

EVALUACIÓN DE IMPACTO

Informe Final: Programa Nacional de Mujeres Jefas de Hogar

Ministerio de Planificación
Servicio Nacional de la Mujer

Institución Evaluadora:
Guernica Consultores

Noviembre, 2010

RESUMEN EJECUTIVO

El presente Resumen Ejecutivo, corresponde a la Evaluación en Profundidad del Programa Mejorando la Empleabilidad de las Mujeres Jefas de Hogar del Servicio Nacional de la Mujer, llevada a cabo por GUERNICA Consultores¹ para la División de Control de Gestión de la Dirección de Presupuestos. La evaluación tiene como propósito central analizar los resultados e impactos logrados por el Programa; vale decir, los beneficios para las mujeres jefas de hogar y de núcleo, que se derivan directamente de los componentes y subcomponentes entregados por el Programa, considerando los objetivos definidos y los recursos utilizados.

Cabe referir en términos de alcance, que: (a) se trata de un programa de implementación reciente, de inicio durante el segundo semestre del año 2007; vale decir, de un **programa en proceso de instalación y ajuste** al momento de la evaluación; y (b) la evaluación general se realizó sobre la ejecución 2007 y 2008; habiendo realizado el programa importantes cambios durante los años 2008 y 2009; ergo, el análisis de su diseño y procesos asociados no corresponde necesariamente a la situación actual del programa.

I. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

El Gobierno de Chile a través del Servicio Nacional de la Mujer **coordina con 216 Municipalidades del país**, el Programa “Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar”. El objetivo es entregar herramientas para **mejorar las condiciones laborales y de empleabilidad** de aquellas mujeres que mantienen económicamente a sus familias.

Nº de Personas y Comunas participantes 2007 – 2008*

Participantes 2007	Comunas 2007	Participantes 2008	Comunas 2008
13.703	105	24.865	216

* Una mujer puede participar durante más de un año en el programa, dependiendo de cuánto tiempo demore su trayectoria en el programa. Esto significa que en las comunas de continuidad del 2008, participaron 6.117 mujeres que ingresaron en el 2007 (cohorte 2007).

Fuente: elaboración propia sobre Base de Datos SERNAM.

El Programa plantea como estrategia de intervención la combinación del **desarrollo de capacidades y habilidades laborales de las jefas de hogar** a través de la **articulación de redes institucionales** de apoyo. Las instituciones que participan y financian las distintas intervenciones del Programa son –principalmente- el *Ministerio del Trabajo* (SENCE, Dirección del trabajo), *Ministerio de Salud* (Departamento Odontológico, de Salud Mental, Ocupacional, y Oftalmológica) *Ministerio de Educación* (Educación de adultos Chilecalifica, JUNJI, INTEGR, DIBAM), *Ministerio de Planificación* (INJUV), e instancias privadas vinculadas al empresariado.

ESTRATEGIAS DE ACCIÓN

El Programa se ejecuta a través de las siguientes estrategias de acción:

1. **Coordinación intersectorial para una atención integral:** el SERNAM negocia, coordina y articula una determinada oferta sectorial, con el objeto que el municipio entregue a las jefas de hogar un apoyo integral, orientado al mejoramiento de su empleabilidad.
2. **Ejecución municipal:** el Programa se implementa en el territorio local, siendo el agente ejecutor el municipio. El rol del SERNAM es asesorar y supervisar la implementación del PMJH.

El **SERNAM** elabora el modelo de intervención y el modelo de gestión y establece convenio con las municipalidades que manifiestan su interés de implementar el programa en sus comunas, asesora a los equipos comunales responsables de la ejecución, y realiza monitoreo, seguimiento y evaluación del mismo. Por su parte, las **municipalidades** elaboran un **proyecto comunal** coherente con el modelo de intervención y de gestión propuesto por SERNAM. La presentación de proyectos comunales y firma de convenios se realiza anualmente.

¹ El equipo de investigación principal, está conformado por María Pía Olivera (jefa de proyecto), Víctor Maturana, Marisol Saborido, Humberto Zamorano, Teresa Selamé y Pilar Medina. La gestión de terreno estuvo bajo la dirección de Marta Levin.

La **coordinación intersectorial** es formalizada a través de la firma de convenios entre SERNAM y las instituciones co-ejecutoras.

- ☑ **Convenios Intersectoriales Cuatrienales**, suscritos por SERNAM con los distintos Ministerios y Servicios, mediante los cuales se establecen los compromisos generales.
- ☑ **Convenios Sectoriales Específicos Anuales**, mediante los cuales se definen cupos (SENCE, MINSAL, DIBAM) o se define acceso preferente para las jefas de hogar a la oferta de atención e instrumentos (JUNJI).
- ☑ **Convenios de Implementación del Programa** entre SERNAM y los municipios (en 2008, 216 convenios).

MODELO DE GESTIÓN

El **Modelo de Gestión** del PMJH, considera tres niveles de coordinación y articulación:

1. **Nivel Central:** Negocia y coordina con los Ministerios y Servicios. Conduce el **Grupo de Tarea Nacional**, en el cual participan representantes de todos los Ministerios y Servicios que forman parte de la oferta programática. Realiza coordinaciones bilaterales con los distintos Ministerios y Servicios para operacionalizar los acuerdos logrados. Asesora al nivel regional de SERNAM para que los acuerdos se reproduzcan en el territorio.
2. **Nivel Regional:** Las coordinaciones en este nivel se realizan a través de dos modalidades principales: (a) en el marco de las **Comisiones Técnicas PRIO** (Plan Regional de Igualdad de Oportunidades), que funcionan en todas las regiones del país y se abocan a la incorporación de medidas de género en los servicios públicos a nivel regional; (b) en una estructura específica del programa, denominada **Grupo de Tarea Regional**. Ambas instancias son coordinadas por SERNAM y participan en ellas representantes de los distintos servicios públicos a nivel regional. Al igual que en el nivel central, también se realiza coordinaciones bilaterales.
3. **Nivel Municipal:** la forma más habitual es la coordinación bilateral entre el equipo comunal del PMJH y las instancias municipales involucradas en la ejecución del mismo (salud – educación – fomento productivo, etc.).

POBLACIÓN POTENCIAL Y CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LAS PARTICIPANTES²

La población potencial está compuesta por mujeres consideradas jefas de hogar dado que aportan el principal ingreso al grupo familiar, y jefas de núcleo económicamente activas, con edades entre 18 y 55 años (para el año 2007), y entre 18 y 65 años (año 2008), con una o más personas a su cargo, pertenecientes a los quintiles de ingreso autónomo II y III. Los criterios de selección, incluyen:

- Ser **Jefa de Hogar** o de **Núcleo** (para el caso de las jefas de hogar, constituir el mayor sustento económico de la familia).
- Tener entre **18 y 55 años** (año 2007) y entre **18 y 65 años** (a partir del año 2008).
- Ser **económicamente activa**, trabajando, subempleada, cesantes o buscando trabajo por primera vez.
- Pertenecer al **II y III quintil de ingresos** y/o –a partir del año 2008- en **condición de vulnerabilidad social** (todas aquellas mujeres con un puntaje igual o superior de Ficha de Protección Social a 4214, pueden ser evaluadas para el ingreso al Programa. Si no cuentan con FPS, el equipo comunal debe realizar la derivación correspondiente para la aplicación de tal instrumento).
- Tener **cargas familiares** (hijos/as pequeños y/o que se encuentren estudiando, discapacitados, enfermos crónicos y/o adultos mayores).
- Vivir o trabajar en alguna de las **comunas donde existe el programa** (o comunas aledañas).
- En el caso de encontrarse cesante o buscando trabajo por primera vez, estar **inscrita en la Oficina Municipal** de Información Laboral (OMIL).
- Asumir **compromiso** para participar activamente en el Programa.

² Válidos durante el período de evaluación del Programa, años 2007 y 2008.

COMPONENTES DEL PROGRAMA

Las mujeres participantes, en coordinación con los **equipos comunales** y en consideración a la **oferta disponible y al análisis del mercado local**, definen **en qué actividades participar a fin de mejorar su empleabilidad**; para ello, el programa contempla 7 componentes³. Cinco de ellos están orientados a mejorar las condiciones de empleabilidad de las participantes, en tanto los otros dos entregan apoyos complementarios:

TALLERES DE HABILITACIÓN LABORAL: son espacios de reflexión y proyección de la vida laboral de las mujeres. En el THL, cada mujer define de acuerdo al mercado laboral de su comuna, su experiencia laboral y su proyecto laboral, cuáles de los apoyos que ofrece el programa son necesarios para mejorar sus condiciones laborales y su empleabilidad.

Su objetivo complementario es desarrollar habilidades sociales para el trabajo y reforzar entre las participantes su identidad como jefas de hogar y como mujeres trabajadoras. Es considerado por el Programa como su puerta de entrada, constituyéndose en su **componente base; a contar del año 2008, adquiere un carácter universal y obligatorio.**

CAPACITACIÓN LABORAL E INTERMEDIACIÓN LABORAL: son cursos de **capacitación en oficios** orientados al trabajo dependiente e independiente, que se definen en función de las capacidades y experiencias previas de la mujer y de acuerdo a las necesidades del mercado laboral. La institución que mayoritariamente presta este beneficio, es el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). Se trata de un componente dirigido al 50% de la cobertura anual de participantes (cohortes 2007 y 2008).

La **Intermediación Laboral**⁴ en el ámbito del trabajo dependiente e independiente, está dirigida al 25% de la población beneficiaria. Persigue establecer una coordinación entre la demanda y la oferta de empleo a través de la **Oficina de Intermediación Laboral** del Municipio (OMIL, en coordinación con la Encargada Laboral del equipo Jefas de Hogar); y del **Subsidio a la Contratación**.

APOYO AL FOMENTO PRODUCTIVO DE EMPRENDIMIENTOS INDIVIDUALES Y ASOCIATIVOS: el componente ofrece **cursos de capacitación en administración y elaboración de planes de negocios**, para que las mujeres puedan postular sus negocios a distintos instrumentos gubernamentales de fomento productivo. Además, el programa **gestiona el acceso a recursos** para financiar ideas de proyecto o mejorar los que ya están en operación. Está dirigido al 10% de la cobertura anual de beneficiarias o participantes, y su prestación se coordina con FOSIS y SERCOTEC.

NIVELACIÓN DE ESTUDIOS BÁSICOS Y MEDIOS: ofrece a las participantes la posibilidad de terminar sus estudios básicos y medios, bajo diferentes modalidades. Dos de éstas -los programas de educación de adultos desarrollados en los Centros de Educación Integrada de Adultos (CEIA) y los Exámenes Libres- provienen del Ministerio de Educación (MINEDUC). Una tercera vía, denominada modalidad flexible, es proporcionada por el Programa Chile Califica.

CUIDADO INFANTIL: como apoyo complementario a la empleabilidad, el programa ofrece acceso preferente a salas cuna y a jardines infantiles para hijos/as de las participante. Las prestaciones son otorgadas por la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) y por la Fundación Nacional para el Desarrollo Integral del Menor (INTEGRA). A partir del año 2008 -de manera piloto originalmente- ofrece atención educativa a escolares de entre 6 y 12 años, en el contexto de los "Talleres de Aprendizaje" (TAP), instancia llevada a cabo en coordinación con MIDEPLAN - MINEDUC y JUNAEB.

ATENCIÓN EN SALUD ODONTOLÓGICA, PREVENTIVA Y MENTAL: a través del Programa, las participantes acceden a los beneficios que proporcionan distintas líneas de prestaciones en atención primaria desarrolladas por el Ministerio de Salud (MINSAL), particularmente en las áreas de salud odontológica, exámenes diagnósticos de salud preventiva, salud oftalmológica y mental.

ALFABETIZACIÓN DIGITAL: a través de la intervención⁵, las participantes pueden acceder al Programa Biblioredes de la Dirección de Bibliotecas, Archivos y Museos (DIBAM) por medio del cual reciben capacitación enfocada hacia el uso de las nuevas tecnologías

³ La matriz de Marco Lógico validada el año 2008, lo restringe a 6 componentes. No considera componente, línea o servicio, a la Alfabetización Digital -que compone la oferta del Programa.

⁴ En el Marco Lógico 2008 se integra dentro del Componente 1 de Capacitación Laboral.

⁵ La alfabetización digital no está presente en la Matriz de Marco Lógico 2008. Sin embargo, aparece como componente -se infiere en tanto se presenta al mismo nivel que el resto de los componentes- en la Ficha de Definiciones Estratégicas.

computacionales. Este beneficio puede traducirse en capacitación de nivel básico o bien de nivel avanzado (que incluye la elaboración de páginas web).

II. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

II.1 Diseño y Gestión

II.1.1 RESULTADOS A NIVEL DE DISEÑO

- El **problema** que da origen al Programa **ha sido bien identificado** en función del diagnóstico inicial; a saber, las mayores dificultades que enfrentan las mujeres pertenecientes a los sectores más pobres –preferentemente jefas de hogar- para incorporarse al mercado laboral. Sin embargo, la **definición de la población potencial y objetivo, no es plenamente coherente** con dicho problema en tanto **incorpora** a las **jefas de núcleo** como grupo particular -categoría que no se abordó en el diagnóstico inicial; y **excluye** al **primer quintil de ingreso** –identificado como parte del problema.
- Aun cuando la definición de jefatura femenina utilizada por el Programa se basa en el **mayor aporte individual al ingreso del hogar**⁶, **el supuesto de que todas las jefas de hogar que ingresan al PMJH deben ser activas no se comprueba en la práctica**. Por el contrario, **existe un destacable porcentaje de jefas de hogar y de núcleo inactivas** (15.9% jefas de hogar y 52.2% jefas de núcleo)⁷. Sin embargo, de ese total de inactivas iniciales, **una proporción algo mayor al 60% se activa en su paso por el Programa; y –lo que es más significativo- casi un 40% declara estar trabajando después del Programa, lo que resulta indicativo de una disposición favorable a la activación de este grupo de mujeres** que, de acuerdo a las decisiones de diseño, no debía ingresar originalmente al Programa.
- **La inclusión en el programa de las jefas de núcleo, como grupo particular y diferenciado, no se encuentra plenamente justificada** en tanto **no constituye un grupo de mayor vulnerabilidad que el de las no jefas**, asimismo en situación precaria al interior de los grupos socio-económicos focalizados y efectivamente ingresados al Programa. A modo de ejemplo, mientras entre las jefas de hogar el conjunto de inactivas *antes* del Programa asciende al 15.9%, entre las jefas de núcleo y las no jefas, las proporciones de inactividad no muestran diferencias de consideración, con un 52.2% y un 47.9% respectivamente. En términos de ingresos, aquellos correspondientes a los hogares de las jefas de núcleo (ingreso per cápita) son más altos que los correspondientes tanto a los de las no jefas como a los de las jefas de hogar (\$ 67.680.- frente a \$ 55.980.- y \$ 53.428.- respectivamente).
- **La exclusión de las jefas de hogar pertenecientes al primer quintil de ingresos en el PMJH se considera un error de diseño**, en tanto de acuerdo al diagnóstico son justamente las mujeres más pobres quienes enfrentan mayores dificultades para acceder al mercado laboral. La justificación SERNAM para esta exclusión, radica en la incorporación de estas mujeres en las políticas de superación de la pobreza. Sin embargo, no resulta totalmente cierta la premisa de que las jefas de hogar del quintil I son cubiertas por el Chile Solidario: éste está dirigido sólo al 5% de la población más vulnerable, y en términos de la cobertura anual sólo cubre un 80% de este universo; ergo, existe un porcentaje importante del primer quintil que no está atendido.
- La utilización de una **definición de jefatura femenina basada en el mayor aporte individual al ingreso del hogar**, se considera **pertinente para capturar a un grupo que quedaría necesariamente excluido** de atenderse al criterio de “auto-declaración” utilizado por el INE y MIDEPLAN: del 100% de mujeres consideradas “jefas” en la definición SERNAM, el 38.1% se posiciona

⁶ La definición de jefatura femenina por parte de SERNAM difiere de la que utilizan el INE y MIDEPLAN –por ejemplo- en sus instrumentos de alcance nacional. Para SERNAM, la jefatura se define en función de la provisión del mayor ingreso al hogar; para el INE y MIDEPLAN, a través de la auto declaración. La decisión SERNAM de no utilizar el criterio de auto declaración, descansa en que, de acuerdo a su experiencia, “su significado es impreciso y puede confundirse con la idea de ‘dueña de casa’”. Efectivamente, el análisis realizado por el equipo consultor sobre la base de la encuesta CASEN, respalda la aseveración de falta de correspondencia.

⁷ Encuesta GUERNICA sobre muestra representativa de participantes egresadas (n = 725 casos).

como “no jefa” según auto-reporte⁸. Así, y en sintonía con el diagnóstico inicial del Programa, si la **condición de vulnerabilidad** conjuga la **baja y precaria participación en el mercado laboral**, con la **necesidad de constituirse en mayor proveedora**, el modo más pertinente de identificar a la **población que efectivamente tiene la necesidad** es a través de la adopción del criterio SERNAM citado.

- Se destaca como un **acierto la oportunidad que ofrece el PMJH de articular sus componentes en el diseño de una trayectoria ajustada de líneas, servicios y atenciones como producto específico**. El diseño de esta trayectoria es pertinente en la medida que **combina las características personales, necesidades e intereses de las participantes, con un análisis de los elementos externos relevantes a considerar, la situación del mercado local y la oferta de componentes, servicios y atenciones disponible**. Este producto no es factible de obtener fuera del PMJH porque no existen otros programas que ofrezcan una combinatoria específica y orientada al objetivo de mejoramiento de las condiciones de empleabilidad interviniendo sobre el conjunto integrado de barreras detectadas; los servicios ofertados no brindan por sí solos la articulación que el programa propone; y resulta improbable –además y de manera complementaria- que las mujeres jefas de hogar en la situación de vulnerabilidad explicitada, sean capaces, por sí solas, de acceder y reunir estos componentes en el plazo de tiempo que estipula el PMJH en función de los objetivos de empleabilidad.
- Por último en relación a **selección de componentes y líneas** que brinda el Programa, desde la perspectiva del *diseño* se consideran **pertinentes y suficientes**. Se **orientan a distintos tipos de barreras a la inserción laboral**, desde las *internas más básicas* (a las que se orienta la atención en salud, la nivelación de estudios e incluso parte del Taller de Habilitación Laboral en su fase reflexiva y de trabajo sobre la identidad); aquellas que aluden a déficits en *competencias transversales o genéricas* (a las que se orienta, por ejemplo, la capacitación en gestión de recursos orientada al desenlace independiente o la alfabetización digital); y aquellas dirigidas a desarrollar *competencias más específicas* (como la capacitación en oficios). Asimismo y desde una perspectiva integral, el mix de componentes considera al *proceso completo* de inserción en el mundo del trabajo, desde la elaboración de estrategias de búsqueda de empleo (Taller de Habilitación), hasta el acompañamiento efectivo de dicha búsqueda (Intermediación Laboral); y toma en consideración una globalidad de situaciones objetivas que las mujeres destinatarias del Programa deben enfrentar (brindando como respuesta –por ejemplo- Sala Cuna y Jardines Infantiles). En suma, desde el punto de vista del *diseño* –e independientemente de la efectividad de su implementación, que corresponderá evaluar a la luz de los resultados obtenidos- la **selección de componentes responde a un enfoque de barreras, integral y multifactorial, que se considera adecuado**.

II.1.2 RESULTADOS A NIVEL DE GESTIÓN

- La gestión del PMJH considera **tres niveles de operación** -el nivel central, el nivel regional, y el nivel comunal- que son **necesarios y pertinentes para el logro del propósito**, pues permiten establecer vinculaciones multinivel y establecen un “piso” sobre el cual relacionar de “abajo hacia arriba” y de “arriba hacia abajo” las decisiones y directrices en la implementación local del programa.
- En relación a los mecanismos de coordinación intersectorial, los mismos se observan principalmente a nivel central y regional. Las **instancias multisectoriales previstas** para el desarrollo del Programa, tienen un **funcionamiento irregular y poco formalizado**, y en su lugar **ha primado la coordinación bilateral**.
- A nivel nacional, el Grupo de Tareas se reúne al menos 3 veces al año, cumpliendo las funciones de *planificación, monitoreo y evaluación*. Por su parte, el funcionamiento del Grupo de Tareas Regional es disímil entre una región y otra: si bien en la mayoría de las regiones se verifica al menos una reunión anual, en algunas –como la Metropolitana- la coordinación sólo se da a nivel bilateral. Aunque **la ejecución de los convenios de colaboración con los sectores se cumple adecuadamente**⁹, no se

⁸ Análisis realizado por el equipo de GUERNICA Consultores, sobre la base de la Encuesta CASEN 2006, a través de la aplicación de los criterios SERNAM para la comparación entre grupos (jefatura según auto-declaración, jefatura según mayor aporte al ingreso del hogar).

⁹ A excepción del componente de nivelación de estudios, por características de operación de Chilecalifica, la ejecución de convenios en el programa es bastante eficiente.

verifica la existencia de procedimientos regulares que aseguren y faciliten la coordinación intersectorial o entre niveles, tales como protocolos de actuación o similares. A pesar de la estructura organizacional diseñada, en la práctica la coordinación queda muchas veces sujeta a la iniciativa y voluntades de las personas, lo que resulta frágil. Esto debilita la sustentabilidad en el tiempo de los criterios de *integralidad*, *intersectorialidad* y *descentralización* que propone el Programa.

- La **estrategia intersectorial diseñada por el PMJH**, además de necesaria para la ejecución de los convenios, era prevista por la gerencia del programa como una plataforma desde la cual **visibilizar y abordar la problemática de la jefatura de hogar femenina al interior de los propios servicios**; aspecto que, a pesar de las escasas instancias multisectoriales, ha sido bastante bien logrado. En esta línea e ilustrando el **grado de sensibilización que ha logrado el PMJH, se ha constatado que en los PMG de género** de SENCE, CHILECALIFICA, FOSIS, SERCOTEC, DITRAB e INDAP se encuentran las mujeres jefas de hogar incorporadas en el marco de las acciones y como parte de la focalización de sus programas.
- La **ejecución municipal de programas sociales**, como lo indican otras evaluaciones relacionadas con procesos de traspaso de programas a municipios¹⁰, **genera riesgos**. Entre los factores de riesgo está la **capacidad técnica insuficiente** de los funcionarios municipales, y la **acción acotada de los equipos** respecto de las prestaciones -aspectos como el número de cupos y la oferta programática, al ser decididos de manera centralizada, dejan a los equipos municipales con una escasa capacidad de maniobra.

Para abordar estos riesgos, el PMJH cuenta con el diseño de una serie de instancias de formación y monitoreo de los equipos comunales por parte del nivel regional del Programa que, según se reporta en las entrevistas realizadas, han resultado insuficientes. Las capacitaciones a los equipos comunales durante el año 2007 fueron escasas, lo que lo que se tradujo en una ejecución insuficiente del componente Taller de Habilitación Laboral (con las consecuencias a nivel de diseño de trayectorias); aspecto que fue corregido durante el año 2008. En este marco y a pesar de la existencia de instancias de formación a cargo del SERNAM regional (cuya experticia es la temática de género), se requiere **ampliar y profundizar los procesos de capacitación para fortalecer a los equipos comunales** con especial énfasis en lo relativo a trabajo y mercado laboral, que no constituye una experticia particular de SERNAM.

- Por otra parte, se observa **problemas de gestión derivados de la ausencia o deficiencia de servicios en ciertas comunas** y que dan cuenta de ofertas limitadas desde las instituciones co-ejecutoras del programa. En este plano, el PMJH no ha resuelto -de manera estandarizada- un protocolo que gestione soluciones a estas trabas, por ejemplo permitiendo la movilidad hacia otras comunas o la concentración de demanda a nivel provincial.
- La **dotación profesional del Programa se considera suficiente** para una gestión que permita lograr el cabal cumplimiento de sus objetivos, **excepto en el nivel regional** donde se detecta una situación deficitaria. Así, cada coordinadora regional tiene a su cargo entre 2 y 10 comunas al año 2007; y entre 2 y 28 comunas al año 2008. Dada la gran cantidad de tareas y funciones que deben desempeñar las coordinadoras regionales en la gestión e implementación del programa¹¹, la relación entre la dotación y el número de comunas a atender resulta en algunos casos insuficiente. Por otro lado, si se asocia el número de beneficiarias o participantes con la dotación comunal¹², se observa una relación de 45,3:1 para la cohorte 2007, y de 43,9:1 para la cohorte 2008, lo que **se considera suficiente en función de las tareas y funciones definidas**; lo que no excluye la necesidad puntual de revisión en aquellos casos de carga mayor a la media¹³.

¹⁰ En Estudio "Efecto en la gestión y finanzas municipales del traspaso de programas y/o funciones a los municipios" SUBDERE (2008)

¹¹ La coordinación regional se posiciona como la correa transmisora de información entre los niveles municipal y central; está a cargo de la supervisión a los equipos comunales; de realizar asesoría técnica a los equipos comunales; de recepcionar las rendiciones mensuales de cuentas de las comunas; de establecer la relación y coordinación con los otros sectores a nivel regional; etc.

¹² El cálculo de la dotación comunal promedio se realizó en base a las respuestas de la encuesta SERNAM, donde se relevó que del total de comunas encuestadas (103) un 19,4% contaba con 3 funcionarios en el equipo, mientras que el resto contaba con sólo 2.

¹³ Máxime si a la diversidad de funciones a la fecha asumidas -como el trabajo de coordinación, difusión, inscripción, selección, implementación de los Talleres de Habilitación Laboral, elaboración de trayectorias y seguimiento e implementación de los encuentros comunales de evaluación- se le agregara, como es recomendación de este equipo consultor, las de seguimiento sistemático y estandarizado de la trayectoria de las mujeres participantes y las de acompañamiento asimismo personalizado de los procesos de intermediación laboral.

- Por otra parte, y dado el importante sesgo de deslocalización que muestra el PMJH, existe la constatación de **que los requisitos de selección de las participantes no han sido aplicados de manera rigurosa por parte de los equipos comunales**¹⁴. **Enmarcando lo anterior, a los defectos de la fase de aplicación, se suman criterios y mecanismos de selección en algún grado insuficientes**, en tanto no remiten de manera unívoca o en todos los casos a un instrumento objetivo que permita obtener un puntaje que determine el grado de “elegibilidad”. Los instrumentos y mecanismos utilizados por los equipos comunales en el proceso de selección de las participantes, incluyen la Ficha de Postulación y una Entrevista Personal y, a partir del año 2008, el puntaje de la Ficha de Protección Social para evaluar vulnerabilidad –requisito que no se aplica en todos los casos. La selección final se realiza según disponibilidad de cupos y por orden de llegada; cuando la demanda supera a la oferta se opera con una lista de espera, que permite ocupar vacantes que se producen como resultado del egreso o deserción de las participantes. En esta línea, el equipo consultor considera que el **Programa debe utilizar efectivamente y en todos los casos la Ficha de Protección Social, como requisito de entrada para una selección objetiva de las participantes en lo referido a la condición de vulnerabilidad**.
- Por último, el **Programa presenta una carencia crítica de sistematización de información**, necesaria para el seguimiento y evaluación de su desempeño, tanto en términos de la producción de sus componentes, como de la trayectoria de las participantes y de su ejecución presupuestaria. Para efectos de esta evaluación, el PMJH sólo contó con antecedentes sobre número de participantes por componente, con desglose por región; vale decir, no se dispuso de una base de datos que relacione participantes con trayectoria¹⁵ (componentes, servicios, atenciones); a lo que se suma que la detección de inconsistencias en los datos obligó a una revisión de gran parte de los antecedentes entregados. Una falencia adicional importante la constituye la carencia de datos sobre el número de “unidades de producto desarrolladas” (número de Talleres de Habilitación Laboral, de cursos de capacitación, de empresas formadas por las participantes, etc.). El Programa no cuenta con un sistema informático que permita retroalimentar la toma de decisiones. Recién en el 2009 se inició un proceso de construcción de un Sistema Informático de Seguimiento para evaluar la ejecución del programa, Sistema que no se tuvo a la vista o no estuvo a disposición, por lo que no se cuenta con elementos de juicio para evaluar su pertinencia.

II.2 DUPLICIDAD Y COMPLEMENTARIEDAD

Ciertas características que marcan el modelo de intervención social del PMJH, que contempla como elemento central de su estrategia de desarrollo la articulación intersectorial y considera la perspectiva local en la ejecución de sus intervenciones, **aleja eventuales riesgos de duplicación** generalizada de esfuerzos entre éste y los otros programas públicos y privados. Claramente no hay otro programa que ofrezca el producto específico del PMJH, a saber, **una trayectoria o itinerario** –articulación específica de componentes, servicios y actividades- especialmente diseñada con el objetivo de incrementar las condiciones de empleabilidad o disminuir las barreras al empleo. Los programas que han servido de marco de comparación, no brindan por sí solos este **marco de articulación e integralidad** que propone el Programa.

¹⁴ La deslocalización por quintil de ingresos para las participantes totales de los años 2007 y 2008 registrada por el Programa, ascendía al 21% de participantes posicionadas en el primer quintil (el cálculo sobre el grupo de egresadas, a partir de la encuesta GUERNICA, muestra una situación aún más desbalanceada). En tanto el procesamiento de la FPS establece que en un tramo de vulnerabilidad superior al permitido por el Programa se encontraba el 33,3% de las participantes, considerando ambas cohortes.

¹⁵ La base de datos SERNAM de participantes, sólo cuenta con información de individualización y contacto, fecha de ingreso, egreso, deserción y reinserción. Cabe señalar asimismo que se trata de una base con un importante número de inconsistencias, que resultó necesario evaluar y validar en una primera oportunidad, eliminando registros duplicados, verificando inconsistencias de “estado” (fecha de egreso posterior a fecha de ingreso; fecha de reinserción sin fecha de deserción; etc.).

II.3 USO DE RECURSOS

CUADRO N°1.
INDICADORES (MILES DE PESOS, AÑO 2009)

	Año 2007	Año 2008	Descripción
Presupuesto SERNAM	M\$ 1.457.347	M\$ 2.366.346	
Gasto Efectivo SERNAM	M\$ 1.429.702	M\$ 2.353.226	
Porcentaje del presupuesto institucional - SERNAM	9,0%	13,1%	
Porcentaje de ejecución - SERNAM	98,1%	99,4%	
Porcentaje de gastos administrativos SERNAM año 2008	21,9%	12,7%	Coficiente entre gastos administrativos SERNAM y gasto total SERNAM en el programa
Gasto Efectivo - TOTAL	M\$ 14.502.619	M\$ 19.173.880	Gasto efectivo SERNAM, Municipios y coejecutores sectoriales. Incluye gastos de administración.
Porcentaje de gastos administrativos total Programa MJH	14,0%	14,1%	Coficiente entre gastos administrativos SERNAM, municipios y coejecutores y gasto total en el programa
Porcentaje de Apalancamiento	914,4%	714,8%	Coficiente entre gasto total Municipios más Coejecutores Sectoriales, y el gasto total SERNAM.
Costo total de la canasta de servicios	M\$ 4.073	M\$ 2.351	Suma de los costos promedios de las prestaciones de la oferta del programa.
Gasto promedio por beneficiaria (egresada) según trayectoria tipo período 2007-08	M\$ 772		Promedio de costo de atención de egresadas del programa según participación en la oferta de servicios.
Gasto total por egresada período 2007-08 (Esfuerzo Financiero) ¹⁶	M\$ 2.109		Cuociente entre el gasto efectivo total del programa y el número de beneficiarias efectivas egresadas en el período.
Gasto total SERNAM por egresada período 2007-08 (Esfuerzo Financiero SERNAM) ¹⁷	237		Cuociente entre el gasto efectivo total del SERNAM y el número de beneficiarias efectivas egresadas en el período.

Fuentes: Estimaciones propias en función de resultados de impacto y gastos del programa MJH SERNAM.

- El **presupuesto** del programa **aumentó** entre los años 2007-08 debido al **aumento en el número de municipios participantes**, y como respuesta a la demanda de éstos por participar en el programa. La importancia del presupuesto del programa a nivel institucional SERNAM, aumentó, llegando al 15%.
- En concordancia con lo anterior, el gasto total en el Programa Jefas de Hogar se incrementó 32% en el período 2007-2008, como resultado del aumento de municipios participantes.
- El **SERNAM** ha financiado el **11% del gasto total del programa** en el período 2007-08, los **municipios** el **16%**, y **los sectores** el **73%**. El 66% de los aportes de las municipalidades estuvieron constituidos por recursos valorizados, y sus aportes pecuniarios ascendieron en promedio a M\$5.467 en el año 2008.

¹⁶ El gasto total por egresada está sobrestimado, en tanto incluye a personas aún en el programa e incluso desertoras, sobre las cuales el Programa puede haber producido algún impacto, no determinado en esta evaluación.

¹⁷ Ídem anterior.

- El **SENCE** es el servicio que aportó **más al gasto (27%)**, seguido del sector Educación (13%), el sector Salud (7%) y FOSIS (6%). El gasto en capacitación laboral es el principal gasto del programa, representando el 31% el último año. El segundo gasto en importancia corresponde a los talleres de habilitación laboral (28%).
- La **ejecución presupuestaria** de SERNAM alcanzó 98% el año 2007 y 99% el año 2008.
- El programa realiza un **apalancamiento significativo de recursos** de otras instituciones sectoriales y de los municipios, que representó en el año 2007 el 914% del gasto propio del SERNAM y en el año 2008, ascendió a 714%.
- Los gastos de administración disminuyeron 4%. La participación del **gasto de administración del SERNAM en el gasto total SERNAM en el Programa, ascendió a 12% en el año 2008**, disminuyendo 41% con respecto al año 2007. La eficiencia aumentó al disminuir los gastos de administración al mismo tiempo que se realizó un aumento relevante en el gasto en servicios.
- La participación del **gasto de administración en el gasto total ascendió a 14,1% en el año 2008**, aumentando 1%. La eficiencia total disminuyó 1%. El porcentaje de gastos administrativos se encuentra dentro del estándar esperado de los programas públicos, menor al 15%.
- La **eficiencia del programa aumentó**, ya que el gasto promedio por unidad de producto disminuyó en la mayoría de los servicios que se prestaron a las mujeres jefas de hogar. El **costo total de la canasta de servicios** del Programa Jefas de Hogar en el año 2008 es de **M\$2.351**, que **disminuyó 42% en comparación con el año 2007¹⁸**.
- El **gasto promedio para financiar la trayectoria tipo** de una egresada **ascendió a M\$772** en el período 2007-08. El gasto total por participante disminuyó un 27% en el período.
- El **gasto total** incurrido **para egresar a una mujer** (esfuerzo financiero, incluido gasto de administración) **ascendió a M\$2.109** en el período¹⁹. El **gasto** incurrido por **SERNAM para egresar a una mujer ascendió a M\$237** en el período; se trata de un esfuerzo financiero bajo, que incluye tanto la coordinación como la producción del Taller de Habilitación Laboral.

II.4 EFICACIA²⁰

II.4.1 RESULTADOS A NIVEL DE PRODUCTO

II.4.1.a EL PRODUCTO ESPECÍFICO DEL PROGRAMA: ITINERARIO O TRAYECTORIA

El análisis del “producto” que entrega el programa, no debe centrarse –tal como se ha podido establecer en el análisis de su diseño– en la recepción de componentes, servicios o atenciones de manera aislada, sino en la recepción de una **trayectoria o itinerario especialmente diseñada y articulada con el objetivo de incrementar las condiciones de empleabilidad** o disminuir las barreras al empleo. En este marco de centralidad de la trayectoria como “el” producto del programa, es factible resaltar:

¹⁸ Se concluye postulando una mejora en la eficiencia del Programa en tanto, si bien la evaluación no brinda elementos para evaluar la calidad de los servicios *a no ser a través de la percepción de las propias mujeres participantes* (calidad “subjetiva”), la “nota” promedio con que las mismas evalúan la “calidad” de los distintos componentes o líneas, se mantiene constante en las cohortes de ingreso 2007 / 2008. En consecuencia, una disminución del gasto, a calidad de producto constante, permite concluir un aumento en la eficiencia.

¹⁹ Cabe volver a consignar que se trata de un gasto sobrestimado, en tanto ‘carga’ sobre las egresadas el costo derivado de las mujeres que aún permanecen en el Programa así como el de las desertoras, en el supuesto de ausencia de impacto para estos grupos; lo que no es posible afirmar: la intervención puede haber producido efectos netos, no identificados ni cuantificados en el marco de la presente consultoría.

²⁰ La información de eficacia que a continuación se entrega, incorpora 6 tipos de fuentes de información: (a) la base de datos de participantes del Programa (con información relativa a fechas de ingreso, egreso, deserción y reinscripción); (b) los Informes de Gestión del Programa, e informes complementarios o específicamente entregados a los efectos de la presente evaluación; (c) Los convenios sectoriales; (d) la base de datos MIDEPLAN correspondiente a la Ficha de Protección Social; (e) las entrevistas semi-estructuradas (mujeres participantes; sectores co-ejecutores; equipos municipales); y (f) la encuesta a participantes egresadas y a su grupo de control.

- La trayectoria o itinerario se elabora²¹ al interior del Taller de Habilitación Laboral, componente principal del Programa. Sin embargo, el carácter obligatorio y universal del THL no se definió e implementó sino hasta avanzado el segundo año (2008). Por lo tanto, una proporción cercana del **20%** de las mujeres participantes de las cohortes 2007 y 2008, **no realizó THL**; ergo, no elaboró trayectoria en éste, su contexto más adecuado²².
- Del total de mujeres que efectivamente participó en el THL, el **62.2%** afirma haber trabajado durante el THL en la elección de **“qué actividades hacer durante su permanencia en el programa”**; y el **75% pudo realizar todas las actividades pactadas**²³, definidas a través del proceso reflexivo y en consideración a elementos internos, del mercado local y de la oferta disponible. De manera inversa, el **22.9% no pudo realizar** la globalidad de **actividades concordadas**, en algunos casos a consecuencia de *dificultades propias del Programa*, y en otros a raíz de *problemas de índole personal*²⁴; lo que **disminuye la proporción de componentes, líneas o servicios que la oferta no pudo entregar** a un rango que oscila **entre un 3.2%** (para el cuidado infantil) y un **máximo de 13%** (para práctica laboral).
- Desde otra perspectiva, en el **93.7% de los casos**, las **trayectorias incluyen aspectos vinculados directamente a la empleabilidad** (THL, capacitación en oficios, capacitación orientada al trabajo independiente, financiamiento y/o intermediación laboral). Y en el **47.6% no incluyen** participación en los **Encuentros Evaluativos** –considerado por el Programa un eje de la trayectoria, aún cuando no constituye requisito de egreso.
- En términos de tiempo y para el conjunto de participantes egresadas²⁵, la **permanencia en el Programa o trayectoria total** presenta una **media de 12 meses**: alrededor de 13 meses y medio para la cohorte 2007, y aproximadamente 10 meses y medio para la cohorte 2008; diferencia que se explica por la mayor proporción de mujeres de ingreso 2008 aún en el programa a la fecha del recuento. Se trata de una **media razonable** de tiempo **para el conjunto de actividades realizadas**, que alcanzan a los **cuatro componentes**, servicios o actividades en la **trayectoria “promedio”**; casi seis componentes en las más completas (3 ejes) y casi tres en las decididamente incompletas. No obstante, el **rango de variación** –entre 4 y 28 meses- **resulta elevado y debiera tender a un espectro más acotado**.

En suma, e incorporando al análisis el discurso vertido desde la gerencia del Programa, el posicionamiento de los Talleres de Habilitación como componente central y obligatorio se describe en términos de proceso; proceso que ha incluido –además- la creciente modificación y articulación de contenidos. El carácter de obligatoriedad explícita, su implementación estandarizada, su conexión con el mercado laboral y la concomitante relación con el carácter ‘ajustado’ de la trayectoria²⁶, **se asume recién en el año 2008 y se implementa a través de distintos ajustes durante el primer y el segundo semestre de ese mismo año**. Lo que explica

²¹ La evaluación no permite el análisis de la pertinencia, per sé, de la construcción de trayectorias; sino sólo el análisis de la misma *a través de los resultados obtenidos*. Aún así, algunos indicadores relativos a las actividades o contenidos presentes en el THL, brindan algunas pistas respecto al proceso de construcción: casi dos de cada tres participantes egresadas manifiesta que hubo actividades “donde reflexionó sobre su experiencia laboral y formativa o educativa”; y “donde reflexionó sobre sus intereses y habilidades laborales”. De manera inversa, sólo el 37.7% explicita que “recibió información sobre disponibilidad de puestos de trabajo”. En consecuencia, el principal déficit en el armado de la trayectoria o itinerario (coincidiendo con lo expresado desde la gerencia del Programa respecto al proceso de instalación del componente), pareciera estar radicado en la **baja asociación inicial del itinerario a las características del mercado local**.

²² Las razones de no cumplimiento de la meta de universalidad del THL al interior del grupo de egresadas de la cohorte 2008 (de ingreso temprano y trayectoria corta –en evaluación) remiten a dos tipos de factores asociados: la capacitación y transmisión de la noción de obligatoriedad del Taller realizada recién durante el primer semestre 2008; y el déficit inicial de cobertura sobre la cohorte 2007, que traslada esta demanda al año siguiente y la superpone al crecimiento considerable del segundo año. Así, mientras el total de participantes con THL durante el año 2007 alcanzó a sólo el 40.2%, la proporción de egresadas *cohorte* 2007 con Taller creció finalmente hasta el 79.6%, dando cuenta de su realización el año siguiente. En consecuencia, el cumplimiento de la masividad en la cobertura del THL, *una vez atendida la demanda de arrastre*, debiera constatarse efectivamente en la cohorte 2009.

²³ Independientemente de que un 18.8% hubiera querido tomar actividades que el Programa no ofrecía (un curso distinto; una actividad fuera de oferta; etc).

²⁴ La distribución de los ‘pesos’ entre uno y otro ‘tipo’ de responsable, se observa como fluctuante y depende del componente de que se trate.

²⁵ Información derivada de la Ficha de Protección Total para 15.211 egresadas al primer semestre de 2009.

²⁶ En palabras de la gerencia del Programa: “Yo diría que los énfasis a partir de la experiencia de 2007 para el 2008 estaban en la necesidad de conocer el mercado laboral, de tener alguna noción de lo que estaba pasando en el territorio y no quedarse solamente con lo que las señoras decían (...). (...) los contenidos fueron modificados y tuvimos que mandar a hacer nuevos materiales, tuvimos que adaptar algunos materiales antiguos (...)”. Laura Echeverría, Jefa del PMJH, segunda entrevista, abril 2010.

tanto la ausencia de Taller para cerca del 20% de las entrevistadas²⁷, como la falta de ‘trabajo’ sobre la trayectoria para cerca de un tercio de las efectivamente participantes; y da cuenta -considerando tanto su centralidad en la generación del producto distintivo del programa, como el elevado nivel de valoración por parte de las participantes²⁸- de la **necesidad de ajustes orientados a asegurar su masividad y su condición de “puerta de entrada”**.

II.4.1.b PRODUCCIÓN DE COMPONENTES: TASAS DE USO Y CALIDAD

Respecto a la producción de componentes (cuadro N° 2):

- Para el **total de participantes** (desertoras, aún en el programa y egresadas), **no es factible establecer conclusiones en términos de evolución de la cobertura sobre la población objetivo, así como tampoco en términos de evolución de las tasas de uso sobre la población total de participantes según cohorte de ingreso**, en tanto: (a) el año 2007 fue de instalación del programa e inicio tardío (segundo semestre); (b) en consecuencia, los servicios proporcionados durante el 2008 fueron dirigidos tanto a las participantes de ingreso 2007 como a las participantes de ingreso 2008; y (c) los datos sistematizados por SERNAM **no discriminan la cohorte de ingreso de las participantes** que reciben atención o servicios cada año. Ergo, no es posible concluir cobertura por componentes para cada cohorte de manera diferenciada; pero sí cabe concluir un **marcado y generalizado crecimiento en el número de participantes atendidas** entre los años 2007 y 2008 (cuadro 2, columnas A y D).
- Para el **subgrupo de egresadas** (intervención completa), es posible establecer comparaciones a nivel de cohortes, a través de la información contenida en la Encuesta GUERNICA:
 - ✓ Sólo **para cinco componentes** o líneas, el Programa ha fijado **metas anuales** de cobertura (cuadro 2, columnas C y F). Dentro de estos, en **capacitación** orientada al desenlace dependiente e independiente, las metas **han sido alcanzadas o incluso superadas**. E idéntica situación tuvo lugar en relación a la atención en **Salud**. De manera inversa, el **Taller de Habilitación laboral**, que ha pretendido de manera gradual durante el 2008 alcanzar cobertura universal, sólo **ha cubierto a alrededor del 80%** de las participantes egresadas. Del mismo modo, una situación deficitaria es posible observar en relación a la **intermediación laboral**, donde la tasa de uso declarada resulta menor a la mitad de la meta perseguida (11.6 y 9.5% para las cohortes 2007 y 2008, respectivamente) (cuadro 2, columnas C, F, G y H).
 - ✓ Se trata –no obstante lo anterior y en términos generales- de **tasas de uso o coberturas elevadas** (cuadro 2, columnas G y H), que denotan un esfuerzo de coordinación inter-sectorial de envergadura, aún cuando en algunos casos insuficiente. La evaluación positiva se basa en algunos casos en (a) la superación de la meta original, lo que remite a **esfuerzos de allegamiento complementario de servicios**, derivado de gestiones regionales o comunales²⁹; (b) en la **percepción de las propias egresadas**, que en más del 80% de los casos consideran haber podido **acceder a todos los apoyos** no sólo pactados sino asimismo deseados originalmente; y que sólo en el caso de capacitación técnica y práctica laboral declaran incumplimiento del Programa en relación a lo pactado en algo más que el 10% de los casos; y (c) en el análisis del **tipo de trayectoria**, que muestra en el 93.7% de los casos, combinatorias inclusivas de aspectos orientados a generar condiciones de empleabilidad. Al reverso, destaca como **deficitaria** la cobertura relativa a la **práctica laboral**, altamente demandada y reclamada como foco de posible mejora; y la atención en **sala cuna o jardín infantil**, que alcanza a un 6.5% agregado (cohortes 2007 y 2008), y un **uso por sólo el 16.4% de las participantes con hijos de entre 0 y 5 años**³⁰. En la misma línea, la

²⁷ La consideración del **año 2007 como preparatorio** y del **año 2008 como de instalación en proceso**, puede apreciarse asimismo a través de la lectura de los Informes de Gestión: para el año 2007, se declara 5.511 participantes lo que equivale al 40.2% de la cohorte de ingreso 2007; para el 2008, 21.561 participantes, equivalentes al 85.3% de las participantes de ingreso 2008. En tanto no se discrimina cuántas de las participantes del año 2008 pertenecen a la cohorte 2007 y cuántas a la del 2008, es factible considerar que parte de las usuarias de los Talleres 2008 pueden haber correspondido a la cohorte de ingreso del año anterior (recordemos que al inicio la noción de ‘puerta de entrada’ no estaba suficientemente internalizada). Así se explicaría parte de la falta de correspondencia entre los Informes de Gestión (centrados en *atenciones* y no en usuarias, e inclusivos del *total de mujeres ingresadas*, independientemente del desenlace posterior en el Programa) y la Encuesta GUERNICA (centrada en *usuarias*, y focalizada en el grupo de *egresadas*).

²⁸ Que lo relevan como el aspecto de “mayor contribución” a distintos ámbitos de su vida personal y laboral.

²⁹ Entrevistas semi-directivas.

³⁰ Respecto al déficit de utilización de este componente, desde la perspectiva de la demanda estudios previos aluden a aprehensiones de tipo cultural; desde el ángulo de la oferta, se constata discrepancias en los calendarios de inscripción JUNJI e Integra y el momento de entrada y solicitud de cupos por parte del PMJH.

nivelación de estudios, si bien alcanza una cobertura que a simple vista parece ‘suficiente’ en su carácter de competencias genéricas, presenta desajustes³¹ evidenciados en el 15.5% que “no pudo” tomar el componente pactado, tanto por problemas de oferta, como por dificultades propias de las participantes.

- ✓ La **evolución a nivel de cohortes**, muestra en la **mayoría de los componentes** la **mantención de la tasa** de uso o cobertura. La excepción se localiza en *capacitación técnica* y en *salud*, donde se observa una disminución relativa³², aún cuando el componente capacitación casi alcanza la meta proyectada. Dos tipos de factores –considera este equipo consultor– confluyen de manera relacionada a esta caída en los componentes señalados: la trayectoria “corta” de las egresadas entrevistadas de la cohorte 2008³³, y la alta exigencia realizada a la oferta de estos componentes, de crecer al ritmo del explosivo crecimiento del Programa 2007 - 2008 (duplicación en el número de comunas, y duplicación en el número de cupos); máxime cuando se trata de componentes de alta demanda y altas metas programadas.

Respecto a la calidad de componentes y Programa (cuadro Nº 2, columnas I y J):

- Los **componentes mejor evaluados**, remiten a los **Encuentros Evaluativos**, la **Capacitación en Oficios**, la **Atención en Salud Preventiva** y la **Capacitación orientada a la Microempresa** –en ese orden– con una nota media en calidad de 6.4, 6.31, 6.3 y 6.3 respectivamente.
- Al reverso, reciben las puntuaciones **más deficitarias** en términos relativos, los **Talleres de Aprendizaje**, la **Práctica Laboral**, la **Atención Odontológica** y la **Alfabetización Digital** (aún cuando con notas que en ningún caso bajan de los 5 puntos sobre 7).
- Las **recomendaciones** –tanto genéricas como asociadas al aumento de posibilidades laborales– se localizan principalmente en la necesidad de una **práctica laboral** y en –aún en el contexto de alta calificación– el **mejoramiento** de aspectos relacionados con la **capacitación laboral**.
- La **nota media al Programa**, se ubica en **5.9 puntos**, menor aunque cercana a la de los componentes mejor evaluados, y casi idéntica a la mejor calificación en gestión, localizada en el “apoyo de las(os) profesionales del equipo comunal” (6.01).
- Finalmente en términos de evaluación de la **contribución de los componentes a distintos aspectos de la vida laboral y personal**, el **Taller de Habilitación Laboral** recibe de manera consensuada la calificación como **el más determinante**, obteniendo la primera frecuencia ante la consulta respecto a la “actividad más útil para la búsqueda y encuentro de un empleo”; a aquella “más útil para desempeñarse en un trabajo”; y aquella de mayor contribución al “desarrollo personal”. Paralelamente, la **capacitación en oficios** es mencionada –junto con el THL– como la actividad de mayor contribución al desempeño laboral; y la **atención odontológica** obtiene un segundo lugar en su contribución al “desarrollo personal”.

Se trata de resultados interesantes que relevan la **centralidad del THL** –y la necesidad asociada de cobertura universal– así como de dos ejes asimismo destacados, en una percepción coincidente, por la gerencia del programa: la **capacitación** y la **atención odontológica**. Para la primera, los elementos a primera vista contradictorios, a saber (a) el conjunto de recomendaciones al Programa que alude a una mayor variedad, mayor profundidad, y mayor articulación de la capacitación en oficios con el mercado laboral; (b) la proporción de egresadas que “utiliza poco” o “nada” lo aprendido (42.5% agregado); (c) la calificación promedio altamente positiva; y (d) la selección de la misma como al aspecto de mayor contribución; además de su centralidad muestran la **necesidad de ajustes** y los **ámbitos de mejoramiento** –básicamente, pertinencia³⁴. Para la atención odontológica, la contradicción

³¹ Los problemas de oferta –emerge de las entrevistas realizadas tanto a Chilecalifica como al nivel central de SERNAM– se relacionan con la ausencia de prestadores interesados en algunas comunas rurales, aisladas o de baja demanda. Los que se localizan del lado de la demanda, revelan dificultades por partes de las participantes, para adaptarse a las modalidades de prestación (días, horarios, traslados, etc), que se grafican en el 10.7% que “no pudo” completar la nivelación de estudios por problemas “de índole personal” (constatación que, otra vez, nos lleva a revisar la oferta).

³² En el caso de la capacitación, no obstante esta caída relativa, la meta anual es prácticamente alcanzada por la cohorte 2008 (la cohorte 2007, la supera ampliamente).

³³ El diseño de evaluación ha incluido sólo a las egresadas hasta diciembre de 2008; en consecuencia, para el caso de la cohorte 2008, sólo a las participantes de ingreso temprano e itinerario corto (media de 8 meses).

³⁴ Las entrevistas sostenidas tanto a nivel de la gerencia del Programa, como a nivel central del SENCE, explican esta falta de profundidad y especificidad en términos de “tipo” de oferta. Desde SERNAM, la mirada crítica focaliza su atención en la falta de interés de los “privados” de allegar oferta –u oferta diversificada– a

inversa de *baja calificación relativa y percepción de alta contribución*, sumada a la alta demanda por el servicio, otra vez muestra – complementando el análisis con el discurso abierto de las entrevistadas- la necesidad de mejoras tanto en términos de *calidad* como de *'tipo'* de prestaciones. El tercer hallazgo remite a la **insuficiencia de la práctica laboral**, en un contexto de demanda explícita y espontánea.

determinadas comunas pequeñas o alejadas; desde SENCE, el diagnóstico localiza la dificultad en la demanda de SERNAM por cursos en las comunas, independientemente de su posibilidad –o no- de constituirse en demanda viable.

CUADRO Nº2.
RESULTADOS A NIVEL DE PRODUCTO
COMPARACIÓN METAS, TASAS DE USO SOBRE EL TOTAL DE PARTICIPANTES Y
TASAS DE USO SOBRE EL TOTAL DE EGRESADAS

COMPONENTES, SUBCOMPONENTES O LÍNEAS	TASAS PARA EL TOTAL DE PARTICIPANTES (MUJERES CON INGRESO AL PROGRAMA, UNIVERSO)						SERVICIOS ENTREGADOS		TASAS PARA EL SUBGRUPO DE EGRESADAS (MUESTRA)		Cohorte 2007	Cohorte 2008
	2007			2008			2007	2008	Cohorte 2007	Cohorte 2008		
	N (participantes en el componente año 2007) A	Tasa de Utilización % (sobre participantes) B	Valor de la Meta por Diseño, % C	N (participantes en el componente, año 2008) D	Tasa de Utilización % (sobre participantes) E	Valor de la Meta por Diseño, % F			Tasa de Utilización % (sobre egresadas) G	Tasa de Utilización % (sobre egresadas) H	Satisfacción (Nota media 1 a 7) I	Satisfacción (Nota media 1 a 7) J
TALLER DE HABILITACIÓN LABORAL	5511	40,2	100	21.561	85,3	100	Entre 184 y 276 talleres (estimada)	Entre 719 y 1.078 (estimada)	79,6	78,4	6.1	6.2
CURSOS DE CAPACITACIÓN TÉCNICA EN OFICIO	9.727	71	50	13.349	52,8	50	s.i.	503 cursos ³⁵	59,4	47,9	6.3	6.3
CURSOS DE CAPACITACIÓN ORIENTADA A MICROEMPRESA Y TRABAJO INDEPENDIENTE	2200	16,1	10	3943	15,6	10	s.i.	s.i.	32,6	34,0	6.3	6.2
FINANCIAMIENTO PARA MICROEMPRESA O TRABAJO INDEPENDIENTE	s.i.	s.i.	No se fijó meta	s.i.	s.i.	No se fijó meta	s.i.	s.i.	18,1	17,5	-----	-----
PRÁCTICA LABORAL EN EMPRESA	s.i.	s.i.	No se fijó meta	s.i.	s.i.	No se fijó meta	s.i.	s.i.	4,9	4,1	5.5	5.9
NIVELACIÓN DE ESTUDIOS	1617	11,8	No se fijó meta	2890	11,4	No se fijó meta	s.i.	s.i.	8,0	6,2	6.2	6.1
ALFABETIZACIÓN DIGITAL	2734	20	No se fijó meta	7761	30,7	No se fijó meta	s.i.	s.i.	32,8	30,2	5.8	5.9
SALA CUNA O JARDÍN INFANTIL	823 (hijos/as)	6	No se fijó meta	1902 (hijos/as)	7,5	No se fijó meta	-----	-----	5,9	7,1	6.5	6.0
TALLERES DE APRENDIZAJE	n.c.	n.c.	No se fijó meta	1080	4,3	No se fijó meta	-----	-----	3,9	2,4		
ATENCIÓN PSICOLÓGICA	s.i.	s.i.	No se fijó meta	1914	7,6	No se fijó meta	s.i.	s.i.	15,2	9,5	6.2	6.0
ATENCIÓN OFTALMOLÓGICA	1027*	7,5	No se fijó meta	3904	15,4	No se fijó meta	s.i.	s.i.	28,4	16,3	6.1	6.1

³⁵ Corresponde a Línea formación en Oficios para MJH, Programa Becas para Microempresarias, Programa Becas Franquicia Tributaria –respectivamente. Sin información para Becas Zonas Agrícolas; y Becas Chile Califica, Línea TICs.

COMPONENTES, SUBCOMPONENTES O LÍNEAS	TASAS PARA EL TOTAL DE PARTICIPANTES (MUJERES CON INGRESO AL PROGRAMA, UNIVERSO)						SERVICIOS ENTREGADOS		TASAS PARA EL SUBGRUPO DE EGRESADAS (MUESTRA)		Cohorte 2007	Cohorte 2008
	2007			2008			2007	2008	Cohorte 2007	Cohorte 2008		
	N (participantes en el componente año 2007) A	Tasa de Utilización % (sobre participantes) B	Valor de la Meta por Diseño, % C	N (participantes en el componente, año 2008) D	Tasa de Utilización % (sobre participantes) E	Valor de la Meta por Diseño, % F			Tasa de Utilización % (sobre egresadas) G	Tasa de Utilización % (sobre egresadas) H	Satisfacción (Nota media 1 a 7) I	Satisfacción (Nota media 1 a 7) J
ATENCIÓN ODONTOLÓGICA	2931	21,4	50	11348	44,9	50	s.i.	s.i.	46,3	38,8	5.7	5.8
ATENCIÓN EN SALUD PREVENTIVA	s.i.	s.i.	No se fijó meta	6726	26,6	No se fijó meta	s.i.	s.i.	25,1	15,4	6.2	6.4
INTERMEDIACIÓN LABORAL	s.i.	s.i.	25	2179	8,6	25	s.i.	s.i.	11,6	9,5	-----	-----
ENCUENTRO EVALUATIVO	s.i.	s.i.	No se fijó meta	s.i.	s.i.	No se fijó meta	s.i.	s.i.	55,8	48,5	6.5	6.3

Fuente: Informes de Gestión (Metas y Tasas sobre el Total de Participantes); y Encuesta GUERNICA (Tasas sobre el Total de Egresadas, Muestra).

II.4.1.b PARTICIPANTES EGRESADAS, CARACTERIZACIÓN

A través de la revisión de algunas de las características básicas de la población de participantes egresadas, es posible afirmar:

- las **jefas de hogar** corresponden a la **porción más vulnerable** dentro del conjunto de población efectivamente atendida por el programa: están solas en más del 80% de los casos con, a lo menos, dos cargas bajo su responsabilidad; detentan los ingresos del hogar más bajos (con, por ejemplo, un per cápita de \$ 53.427 frente a los \$ 67.678.- de las jefas de núcleo).
- las **no jefas**, lejos de encontrarse en la mejor posición, se visualizan como **tan o incluso más vulnerables** que las jefas de núcleo (con quienes presentan estadígrafos similares);
- no obstante las diferencias anteriores, **en todos los casos la posición mayoritaria corresponde al primer quintil de ingresos**; vale decir, se trata tanto en el caso de jefas de hogar, jefas de núcleo como de no jefas, de mujeres especialmente vulnerables, que en la mitad de los casos –entre las ocupadas- trabajan de manera independiente; y en casi un 40% de los casos -entre las asalariadas- lo hacen sin contrato de trabajo. La **condición de más vulnerabilidad de las jefas de hogar, no niega la precariedad de las situaciones del resto de mujeres atendidas.**

II.4.1.c ANÁLISIS DE COBERTURA

La información del análisis de cobertura se ha obtenido a través de los datos del universo de participantes del Programa (egresadas y aún en la intervención), y de la base de datos CASEN 2006:

CUADRO Nº3.
COBERTURA TOTAL AÑOS 2007–2008

AÑO	POBLACIÓN	N	BENEFICIARIAS EFECTIVAS (A)	%
2007	Población Potencial	310.973	10.408	3,3
2008		310.973	20.322	6,5
2007	Población Objetivo	192.135	10.408	5,4
2008		276.780	20.322	7,3

Fuente: Población potencial: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006. Beneficiarios efectivos cohortes 2007 y 2008: Base de datos SERNAM, enero 2010, depurada por Guernica Consultores, al 28 enero 2010. Beneficiarias Efectivas 2008: excluye, además de a las desertoras, a participantes de las comunas de Quilpué (200 participantes), Casablanca (122) y Porvenir (91) respecto de las cuales no se cuenta con información sobre su status en el Programa. (a) Beneficiarias efectivas: excluye a desertoras.

En general, las tasas de **cobertura** alcanzadas por el Programa **sobre su población potencial**, son más bien bajas; el 3.3% correspondiente al año 2007, se explica por tratarse del primer año de funcionamiento, con inicio durante el segundo semestre. El año 2008 –en tanto- la tasa casi duplica a la registrada el año anterior. Extrapolando la cifra de cobertura año 2008 –ya en régimen- puede afirmarse que, en caso de mantenerse constante ciertas condiciones básicas que rodean al Programa, como ser su nivel de recursos, el número de participantes y los niveles de producción de los Componentes -entre otros factores- **el logro de un 100% de cobertura se alcanzaría en unos 15 años.**

En lo que atañe a las tasas de **cobertura** alcanzadas por el Programa **sobre la población objetivo**, pueden evaluarse como regulares, con un 5.4% para el 2007, y un crecimiento interesante pero aún en niveles relativamente bajos para el 2008, con un 7.3%.

Prospectivamente hablando, y si no se introdujesen grandes cambios en el funcionamiento del Programa, el **100% de cobertura de su población objetivo podría lograrse en el plazo de unos 12 años.**

II.4.1.d GRADO DE FOCALIZACIÓN

El análisis de la población atendida –evaluado tanto a través de la Ficha de Protección Social para el conjunto de mujeres participantes; como a través de la encuesta propia para el conjunto de mujeres egresadas- muestra **fallas de focalización importantes**, con errores de inclusión (no jefas, inactivas, quintil I), y –en menor medida- errores de exclusión (quintil III), **en**

relación a la definición de la población potencial y objetivo. Sin embargo, el Programa muestra **aciertos de inclusión en relación al diagnóstico inicial y al problema debidamente identificado:** la población efectiva se corresponde con los grupos considerados “con problema” y prioritarios: mujeres pobres (quintil I y II), sin participación en la fuerza de trabajo o con inserción laboral precaria, y - en una elevada proporción- “jefas de hogar”, entendidas como principal o único sustento del grupo familiar.

CUADRO Nº4.
RESULTADOS A NIVEL DE PRODUCTO

Criterios de focalización		Ficha de Protección Social Total Participantes		Encuesta GUERNICA Muestra Egresadas	
		Cohorte 2007 (%)	Cohorte 2008 (%)	Cohorte 2007 (%)	Cohorte 2008 (%)
Condición de Actividad	Ocupada	53,7	48,8	62,8	56,8
	Desocupada	7,7	6,6	9,6	8,6
	Inactiva	38,6	44,6	27,6	34,6
Jefatura de Hogar y de Núcleo	Jefa de Hogar	58,5	54,7	57,9	51,5
	Jefa de Núcleo	9,8	10,9	14	10,7
	No jefa	31,7	34,3	28,2	37,8
Quintiles de ingreso	Quintil I	-----	-----	57,3	52,6
	Quintil II	-----	-----	30,6	33,3
	Quintil III	-----	-----	7,7	7
	Quintiles IV y V	-----	-----	-----	-----
Puntaje de Vulnerabilidad	Entre 2.072 y 4.212	33	33,4	-----	-----
	Entre 4.213 y 13.484	54,6	56,4	-----	-----
	Entre 13.485 y 14.700	3,2	2,9	-----	-----

II.4.1.e SITUACIÓN LABORAL ACTUAL DE LAS PARTICIPANTES EGRESADAS

De acuerdo a los datos arrojados por la encuesta realizada, casi el **71%** de de las participantes egresadas **se encuentra ocupada**, y sólo el **17.8%** permanece **inactiva**. Por otra parte, el 51.7% de las entrevistadas se ha mantenido ocupada –situación antes/después- y un 86.2% entre las *ocupadas inicialmente*, ha permanecido en la misma condición. Entre las **inactivas iniciales**, algo más del **60% se ha activado** y –lo que es más sustantivo- el **46% se ha insertado laboralmente**.

CUADRO Nº5.

Condición de Actividad: Situación Antes - Después

		Antes PMJH: Condición de actividad			
		Ocupada	Desocupada	Inactiva	Total
ahora: condición de actividad	Ocupada	86,2%	54,5%	46,0%	70,9%
	Desocupada	6,0%	34,8%	14,7%	11,3%
	Inactiva	7,8%	10,6%	39,3%	17,8%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Adicionalmente –ilustrando las características específicas de este grupo de mujeres- al interior del total de ocupadas post-programa, las proporciones entre empleo dependiente y independiente se distribuyen de modo equitativo, con un 51.2% y un 48.8% respectivamente; el 60.6% -entre las dependientes- declara contrato de trabajo; y el 34.7% -del total de ocupadas- cotiza en el sistema previsional.

II.4.2 RESULTADOS INTERMEDIOS

Tanto para la estimación de los resultados intermedios como de los resultados finales del Programa, se trabajó sobre dos muestras representativas³⁶ de las cohortes 2007 y 2008 respectivamente, en consideración a las diferencias en términos de implementación entre ambos períodos de intervención: el primero de instalación, el siguiente con ajustes derivados de la primera experiencia y de la maduración de distintos instrumentos de gestión.

Así entonces, se trata de **dos evaluaciones de resultados intermedios y finales distintas**: una para las tratadas de la cohorte 2007 y otra para las tratadas de la cohorte 2008. Cada una de ellas considera un **grupo de tratadas** y otro **grupo de potenciales controles**, y cada evaluación tiene **estimaciones diferentes de resultados intermedios y finales**. Tienen en común su realización simultánea, la aplicación del mismo cuestionario en el marco de una metodología común, así como el estar midiendo el impacto del mismo programa, aún cuando con cambios o ajustes en su gestión e implementación.

Las Muestras
Distribución por Participación en el Programa

Recuento		Participación en PMJH		
		Control	Participante	Total
Cohorte de ingreso	Cohorte 2007	566	387	953
	Cohorte 2008	519	338	857
Total		1085	725	1810

Caracterizando el proceso completo en términos metodológicos:

- Se **encuestó** a una muestra aleatoria de **tratadas**.
- Con el mismo instrumento, exceptuando los ítems específicamente relacionados con la participación en el Programa, se encuestó asimismo a una **muestra no aleatoria**, sino seleccionada intencionalmente para constituirse en sus **potenciales controles**.
- Se probó varios modelos de **ecuación de participación** para estimar un puntaje de propensión a participar en el Programa.
- Se comparó estos modelos y se optó por el **modelo completo** (con todas las variables posibles de usar; a saber, para *antes* del Programa: edad, escolaridad, convivencia con pareja, jefatura de núcleo, número de hijos de distintos tramos etáreos, número de otros familiares, número de hijos mayores estudiando, número de enfermos crónicos o adultos mayores en el hogar, condición de actividad, ingreso mensual total del grupo familiar, indicador compuesto de autoestima, indicador compuesto de salud mental, indicador compuesto de actitud hacia el trabajo femenino, proporción de meses ocupada, ingreso autónomo por hora, ingreso autónomo mensual, contactos para el empleo, número de organizaciones en las que participa, transiciones de ocupado a desocupado durante año previo) **para la ecuación de participación**; y por los **métodos n1, n4, n10 y Kernel**, para seleccionar y construir controles apropiados para las tratadas.
- Se verificó la existencia de **diferencia de medias** en las variables previas *antes* y *después* del ajuste; y se constató –post ajuste- la **mitigación del sesgo**, *excepto para n1 en el caso de la variable “actitud hacia el trabajo femenino”* (con diferencia después del matching entre tratadas y controles); motivo por el cual se descartó este método, manteniéndose los otros tres –n4, n10 y Kernel.

³⁶ El tamaño muestral fue calculado a través de la aplicación de la fórmula para el muestreo aleatorio simple, considerando un error muestral de +/- 4.5. El trabajo de terreno tuvo lugar entre el 4 de diciembre del 2009 y el 5 de febrero de 2010. El diseño muestral se realizó en dos etapas; en la segunda, se extrajo la muestra de beneficiarias o participantes a través de sorteo aleatorio simple. Para la conformación del grupo de control, se optó por el método de “bola de nieve”, que intenciona la búsqueda de las potenciales controles en el entorno de las participantes, reproduciendo algunas de sus características básicas en un rango acordado (rango de edad, de escolaridad, presencia de cargas, posición en relación a la jefatura de hogar, condición de actividad y entorno barrial).

(f) Luego de esta selección, se estuvo en condiciones de **estimar el Impacto Medio del Tratamiento sobre las tratadas (ATT)**, tanto en relación a los resultados intermedios como finales contemplados. Ahora bien, en tanto **los tres métodos utilizados obtuvieron resultados muy similares** para cada variable en cada cohorte; manteniendo de manera paralela el mismo signo y la significación estadística asociada –o su ausencia, se ha optado a los efectos de simplificar la lectura, por la presentación de los resultados a través del método Kernel³⁷.

En este marco y en tanto –como se ha consignado- el principal objetivo del PMTJH se orienta a “entregar herramientas a las mujeres que mantienen económicamente a sus familias, para mejorar sus condiciones laborales y niveles de empleabilidad”, es factible esperar que la participación en el programa produzca un aumento en las competencias de empleabilidad, específicamente a través de³⁸:

(a) Un aumento en el **capital humano** (capacitación, educación formal); y

(b) Un aumento en el **capital social de contactos**, orientados a la búsqueda de empleo.

Asimismo, y en tanto la **participación sustantiva** constituye un objetivo transversal y coadyuvante, cabe postular como un resultado esperable adicional,

(c) Un aumento en las instancias de **participación social**.

En la misma línea, ampliando la mirada a las **definiciones básicas del programa y su enfoque promocional**, cabe incorporar como resultados intermedios a aquellos relacionados con este concepto:

“La promoción Social apunta directamente a mejorar las condiciones de vida de los sujetos, siendo entes que influyen en esto como agentes partícipes de su propio desarrollo” (...) “La promoción social busca generar condiciones que permitan que sujetos conscientes, tanto de sus capacidades como de sus Derechos, puedan lograr participar en la concreción y obtención de soluciones a sus problemáticas”³⁹.

En esta línea, a los resultados finales esperados relacionados con el ámbito laboral, se adicionan –considera este grupo consultor- aquellos resultados intermedios que constituyen **herramientas** por sí solas para **incidir tanto sobre la esfera económica, como sobre la vida personal, familiar y social de los participantes**; objetivo no explícito del Programa y relacionado con dimensiones del tipo:

(d) Niveles de **autoestima y autoconfianza**;

(e) Aspectos de **salud mental**; y

(f) Actitudes de género relativas a la percepción de la **relación entre trabajo femenino, vida familiar y desarrollo personal**.

La globalidad de resultados a nivel de resultados intermedios para las cohortes 2007 y 2008, se resumen en el siguiente cuadro:

³⁷ Sólo en el caso de la variable “probabilidad de estar ocupada”, esta condición no se cumple, alcanzando significación estadística con sólo dos de los tres métodos utilizados (lo que será destacado en su oportunidad).

³⁸ El diseño original de evaluación, preveía un universo de participantes activas (ocupadas, subempleadas y cesantes), en conformidad con las definiciones de diseño del Programa. En ese marco, los cálculos de selección de la muestra habían cautelado la representatividad a nivel del conjunto de egresadas, mayoritariamente ocupadas. Así, se había previsto la medición de un grupo de indicadores orientados específicamente a la población de ocupadas, de modo de obtener una aproximación a las variaciones en el empleo, en términos de calidad. A nivel de resultados intermedios –por ejemplo- se había previsto la hipótesis de un mejoramiento en la percepción de la auto-imagen relativa a competencias básicas, técnicas y de empleabilidad, al interior del conjunto de ocupadas. No obstante lo anterior, una vez encuestada la población de egresadas, los resultados dieron cuenta de una distribución distinta: la proporción de inactivas al ingreso al Programa (27.6% y 34.6%, para las cohortes 2007 y 2008) resulta marcadamente elevada. Ergo, ya no resulta factible considerar el testeo de indicadores sobre población ocupada, en tanto la muestra no ha sido obtenida cautelando la representatividad a ese nivel.


³⁹ **Definiciones básicas del Programa**. Documento de trabajo remitido por SERNAM a la consultoría en noviembre de 2009.


CUADRO N°6.
RESULTADOS INTERMEDIOS, COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD
MÉTODO KERNEL


PERÍODO ANALIZADO	RESULTADOS	COEF. ESTIMADO	P-VALUE
Cohorte 2007	Capital Humano (Educación o Capacitación) (dif-cap)	0,077239999	0,000***
	Capital social de contactos (dif_p37)	0,17662903	0,117
	Escolaridad (años de estudio) (dif_p134)	0,117579217	0,002***
	Participación en organizaciones sociales (dif_p118)	0,29596686	0,000***
	Autoestima (dif_117a)	0,09369276	0,000***
	Salud mental (dif_117b)	0,0512135	0,000***
	Actitud hacia trabajo femenino (dif_p116)	0,04471804	0,000***
Cohorte 2008	Capital Humano (Educación o Capacitación) (dif-cap)	0,067441271	0,001***
	Capital social de contactos (dif_p37)	0,258014811	0,068*
	Escolaridad (años de estudio) (dif_p134)	0,057407067	0,069*
	Participación en organizaciones sociales (dif_p118)	0,232205455	0,008***
	Autoestima (dif_117a)	0,073779288	0,000***
	Salud mental (dif_117b)	0,036481293	0,006***
	Actitud hacia trabajo femenino (dif_p116)	0,05223711	0,000***


*** Significación estadística al 1%; ** al 5%; * al 10%.

A partir de la revisión del cuadro precedente y en concordancia con los resultados obtenidos a través de la utilización de los otros dos métodos citados (n4 y n10), es posible concluir, a nivel de resultados intermedios, postulando:

 Un claro **impacto** del programa sobre **variables pre-empleo** o de **competencias de empleabilidad** específicamente referidas al **desarrollo del capital humano**, que tiene lugar sobre ambas cohortes en estudio;

 Un **impacto** del programa sobre el **capital social de contactos** -tercera **variable pre-empleo** testada y más *específicamente articulada al mundo del trabajo*- **sólo en la cohorte 2008** (donde empieza a observarse efectos sobre el empleo propiamente tal, como se verá más adelante);

 Un **decidido efecto** de la intervención y desde su inicio (cohortes 2007 y 2008), sobre los **niveles de participación social**.

 Y un **nítido impacto** del programa sobre tres importantes **dimensiones psicosociales**: autoestima, salud mental y actitud hacia el trabajo femenino, vida familiar y desarrollo personal.

II.4.3 RESULTADOS FINALES

Otra vez en base al **principal objetivo** del PMTJH, definido como “entregar herramientas a las mujeres que mantienen económicamente a sus familias, para **mejorar sus condiciones laborales y niveles de empleabilidad**”, resulta esperable un aumento en la **autonomía económica** de las mujeres⁴⁰.

A continuación se presenta la totalidad de resultados finales, segmentados para cada cohorte de ingreso en evaluación:

⁴⁰ Originalmente y tal como se explicitara, se preveía la indagación respecto a la orientación selectiva o estratégica al empleo; así como a aspectos relacionados con la calidad del mismo (contrato, previsión, suficiencia). Sin embargo, la elevada proporción de inactivas –entre la población tratada- derivó en la imposibilidad de establecer conclusiones generalizables para el –ahora- subgrupo de ocupadas.


CUADRO N°7.
RESULTADOS FINALES, COHORTE 2007

PERÍODO ANALIZADO	RESULTADOS	COEF. ESTIMADO	P-VALUE
Cohorte 2007	Ingreso Autónomo /hora (dif_p8h2j)	-32,6357624	0,857
	Ingreso Autónomo mensual (dif_p8_2j)	-6100,4201	0,424
	Proporción meses inactiva (dif_ina)	-0,02590967	0,472
	Proporción meses desocupados (dif_des)	0,04983299	0,054*
	Proporción meses ocupados (dif_ocu)	-0,02392332	0,523
	Probabilidad de estar ocupada, -1 a +1 (dif_p2)	-0,06033945	0,157
Cohorte 2008	Ingreso Autónomo /hora (dif_p8h2j)	161,206827	0,549
	Ingreso Autónomo mensual (dif_p8_2j)	-4317,48961	0,569
	Proporción meses inactiva (dif_ina)	-0,082931601	0,030**
	Proporción meses desocupados (dif_des)	-0,019814928	0,472
	Proporción meses ocupados (dif_ocu)	0,102746531	0,008***
	Probabilidad de estar ocupada, -1 a +1 (dif_p2)	0,091875706	0,041**

Sistematizando el cuadro precedente, cabe resaltar a nivel de resultados finales y **sólo a nivel de la cohorte 2008**, un **efecto neto** sobre aspectos de la **autonomía económica** de las mujeres (probabilidad de estar ocupada⁴¹, y aumento en la proporción de meses ocupada) así como sobre su posibilidad de **activación**.


El aumento en la proporción del número de meses desocupada, al interior de la cohorte 2007, podría estar reflejando un intento inicial de activación, no exitoso en términos de resultados.

II.4.4 EN SUMA, LOS RESULTADOS NETOS DEL PROGRAMA PERMITEN CONCLUIR...

 Centrando la atención en la **cohorte de ingreso 2007**, el Programa ha tenido un **impacto positivo y estadísticamente significativo** sobre las siguientes **dimensiones o “activos”**:

- Psico-sociales:** autoestima, salud mental, y actitud hacia el trabajo femenino;
- de **Participación Social:** nº de organizaciones sociales en las que participa;
- de **Empleabilidad o Pre-Empleo:** capacitación y/o educación formal (incremento y número de años).


Lo que revela una capacidad de incidir sobre condiciones necesarias, pero evidentemente no suficientes para impactar al empleo.

 Respecto a la **cohorte de ingreso 2008**, el Programa ha tenido un **impacto positivo y estadísticamente significativo** sobre las siguientes **dimensiones o “activos”**:

- Psico-sociales:** autoestima, salud mental, y actitud hacia el trabajo femenino;
- de **Participación Social:** nº de organizaciones en las que participa;

⁴¹ Sólo en el caso de la probabilidad de estar ocupada, los métodos, si bien coinciden en el efecto positivo (signo positivo), sólo alcanzan significación estadística en dos de los tres aplicados; a saber, Kernel y n10. Lo que permite concluir impacto positivo del Programa sobre la variable en cuestión.

- de **Empleabilidad o Pro-Empleo**: capacitación y/o educación formal (incremento general y en número de años); y capital social de contactos orientados a la búsqueda de empleo; y
- de **Empleo**: autonomía económica -probabilidad de estar ocupada y número de meses ocupada- y activación o ingreso a la fuerza de trabajo.

 En consecuencia, es posible afirmar de manera concluyente un **impacto general del Programa** sobre la generación de tres tipos de activos de importancia; a saber, **psicosociales, de participación social y de empleabilidad o pre-empleo**; y un impacto más reciente (cohorte 2008) sobre aspectos cuantitativos del empleo; vale decir, un **avance incipiente** en términos de **inserción laboral** – activación y ocupación- sin pronunciamiento respecto a la *calidad* de la misma.

Fundando lo anterior, el fenómeno de **activación** en la **cohorte 2008** (disminución del número de meses inactiva) *sin* aumento en el desempleo y con, por el contrario, un **correlato positivo en el empleo** (aumento en el número de meses ocupada y en la probabilidad de estar ocupada); resulta indicativo de una **probable mejora del Programa –a partir de los ajustes iniciados- en relación a sus objetivos de empleo**.

Se encuadra a esta mejora en términos de “incipiente” en tanto –y como se ha consignado- (a) corresponde sólo al año 2008, debiendo analizarse en una próxima evaluación, si se trata de una modificación ‘estable’; y (b) implica activación e inserción en *cualquier tipo de empleo* (incluyendo subempleo y empleo precario).

II.4.4 MEDICIONES GLOBALES DE DESEMPEÑO

La **intervención** –mix de componentes particularmente articulados- **genera impactos sobre una variedad de dimensiones** de las participantes egresadas (aumento en autonomía económica, en activación, en capital humano y social y en otros activos significativos de índole psicosocial, etc.) que **no pueden ser separados ni observados de manera aislada**. En consecuencia, el **costo global** de la intervención, debe ser asociado al **beneficio agregado** (al ‘mix’ de impactos).

Para ambas cohortes (2007 y 2008) se ha **invertido en promedio para el financiamiento de la trayectoria de una mujer, M\$772**⁴². Con ese financiamiento, se ha obtenido como resultado integrado, un impacto sobre dimensiones o “activos” psico-sociales, de participación y pre-empleo (para el total de participantes egresadas 2007-2008) y un impacto –sólo para la cohorte 2008- en materia de activación y empleo. Así,

- ☑ Para la **cohorte 2007** en el período de evaluación 2007-08, se ha invertido en el financiamiento de la trayectoria de una mujer M\$772, con un esfuerzo financiero total de M\$2.109 por mujer egresada, para lograr los siguientes resultados de manera articulada:
 - Aumento en un 7,7% el número de mujeres que incrementan su educación o capacitación.
 - Aumento en 1,1% sus años de escolaridad.
 - Aumento en un 23,7% en el nº de organizaciones sociales en que participa.
 - Aumento en un 14,1% su estado de autoestima.
 - Aumento en un 8,6% su estado de salud mental.

⁴² Un parámetro de referencia –aún cuando no se pueda establecer medidas de desempeño- lo constituye el **Componente 3, Autonomía Económica, de PRODEMU**. El gasto promedio por beneficiaria, asciende a los \$ 436.900.- Los distintos programas involucrados son “Abriendo Puertas al Mundo del Trabajo”, “Capacitación en Oficios”, “Desarrollo de Competencias Laborales para Mujeres Chile Solidario”, “Mejorando mi Negocio”, etc; vale decir, programas que entregan capacitación y orientación técnica orientada al mundo dependiente o independiente.

Un segundo ejercicio de comparación es factible de realizar (aún cuando se trata de un universo muy pequeño y particular) a través del **Programa Patronato de Reos** (en parte ejecutado por FOSIS), que si bien no se relaciona en términos de su población beneficiaria, cuenta con un mix de componentes similar en alguna medida al que forma parte de la oferta del PMJH: apoyo psicosocial, nivelación de estudios, capacitación laboral y colocación laboral (Evaluación Panel DIPRES 2005). El costo promedio por beneficiario para el componente apoyo psicosocial, asciende a \$ 354 mil; nivelación de estudios, \$ 34 mil; capacitación laboral, \$ 217 mil; y colocación laboral, \$ 519 mil.

- Aumento en un 6,7% su actitud hacia trabajo femenino.

☑ Para la **cohorte 2008**, que tiene resultados finales más relevantes en materia de activación y empleo, en el período de evaluación 2007-08 se ha invertido en el financiamiento de la trayectoria de una mujer M\$772, con un esfuerzo financiero total de M\$2.109 por mujer egresada, para lograr los siguientes resultados:

- Aumento en un 6,7% el número de mujeres que incrementan su educación o capacitación.
- Aumento en un 24,5% en el número de contactos que favorecen la empleabilidad.
- Aumento en 0,5% en los años de escolaridad.
- Aumento en un 22% en el nº de organizaciones sociales en que participa.
- Disminución en 24,1% en la proporción de meses inactiva.
- Aumento en un 17,7% en la proporción de meses ocupada.
- Aumento en un 15,9% en la probabilidad de estar ocupada.
- Aumento en un 10,4% en su estado de autoestima.
- Aumento en un 5,8% en su estado de salud mental.
- Aumento en un 7,8% en su actitud hacia trabajo femenino.

Si bien el mix de impactos dificulta el uso de **indicadores de costo-efectividad**, es posible –a modo de ejercicio- estimar para el PMJH que el **incremento en un punto porcentual en la probabilidad de estar ocupada, sumada a incrementos concomitantes en el resto de las variables testeadas**, implica una **inversión media de \$ 48.553.-** ($\$ 772.000.- / 15.9\% = \$ 48.553.-$). Revisando indicadores similares para programas que persiguen resultados sobre la misma variable seleccionada, es posible destacar que el Programa de Apoyo a Actividades Económicas (PAAE) de FOSIS durante el año 2008, tuvo un gasto por beneficiario equivalente a \$ 638.498⁴³. Vale decir, habiendo aumentado 20.8 puntos la probabilidad de estar ocupado, el **PAAE** invirtió durante el año 2008 **\$ 30.697.-** para *incrementar en 1 punto porcentual la probabilidad de estar ocupados* de su población beneficiaria⁴⁴.

En consecuencia –y en tanto se trata de la única evaluación con un indicador comparable dentro del conjunto de evaluaciones revisadas- es PMJH muestra una **relación costo-efectividad razonable**, en especial *si se considera que los otros beneficios adicionales que hacen al ‘mix’ de impacto*, no están dimensionados en esta comparación.

III. JUSTIFICACIÓN DE LA CONTINUIDAD

A partir del análisis de los siguientes elementos, a saber: (i) la **pertinencia** y adecuación del diagnóstico; (ii) la **persistencia del problema** detectado; y (iii) los **resultados obtenidos**, especialmente a nivel de resultados intermedios y de impacto, el **equipo consultor considera pertinente la continuidad del Programa**, tal como se desprende del análisis que a continuación se detalla, y en el marco de las recomendaciones de ajuste que se formularán más adelante:

- Tres años después desde su implementación inicial, el grueso de elementos que diera sustento o justificación al programa continúa vigente: la participación laboral femenina al año 2009 -no obstante su gradual aumento (40.6% al 2008 y 41.1% al 2009, desde el 34.6% detectado a 1997)- continúa siendo la más baja del conjunto de los 14 países de América Latina y el Caribe integrados al “Panorama Laboral 2009” (OIT); y –además- esto ocurre en el contexto de una inserción laboral femenina generalizadamente más precaria.

Por otra parte, si se adiciona a lo anterior –a saber, la **pertinencia y adecuación del diagnóstico** y la **persistencia del problema detectado**- los siguientes elementos:

⁴³ Evaluación en Profundidad de los Programas de Microemprendimiento y Apoyo a la Micro y Pequeña Empresa, DIPRES 2008, realizada por STATCOM.

⁴⁴ $\$ 638.498$ (gasto por beneficiario) / 20.8 (aumento en probabilidad de estar ocupado = $\$ 30.697.-$ (incremento de un punto porcentual).

- El impacto general del Programa⁴⁵ sobre la **generación de activos** en el ámbito *psico-social*, de *participación social* y de *condiciones de empleabilidad o pre-empleo*;
- El fenómeno de **activación** y de **obtención y mantención de empleo** en la cohorte 2008, como efecto neto del Programa, observado a través de la *disminución del número de meses inactiva*, el *aumento en el número de meses ocupada* y en la *probabilidad de estar ocupada*;
- La **alta satisfacción de las usuarias** y su percepción de contribución a aspectos significativos de su vida personal, familiar y laboral;
- La **correspondencia** de las **beneficiarias o participantes efectivas** con la población detectada como **con el problema o necesidad** diagnosticado, en el contexto de una alta vulnerabilidad social⁴⁶;

... el equipo consultor –como se ha adelantado- **recomienda la continuidad del Programa**, en el marco de un **proceso de reformulación y ajuste** orientado principalmente a la **re-definición de la población objetivo** y, de manera concordante, a la **re-definición del objetivo del programa**; a la implementación de procesos de **seguimiento y monitoreo** precisos; al mejoramiento de aspectos de **gestión**; y a la implementación de algunos **ajustes** del mix de **componentes**.

IV. RECOMENDACIONES

Tal como se ha adelantado en el apartado precedente, y articulando el análisis de diseño, gestión y uso de recursos con los resultados intermedios y finales del Programa, el equipo evaluador propone lo siguiente a nivel de recomendaciones:

1. RECOMENDACIONES A NIVEL DE DISEÑO

(a) Redefinir la población potencial y objetivo del Programa:

En tanto el Programa:

- (i) **muestra fallas de focalización importantes**, con errores de inclusión (no jefas, inactivas, quintil I), y –en menor medida- errores de exclusión (quintil III), en relación a la **definición de la población potencial y objetivo**. Y
- (ii) paralelamente muestra **aciertos de inclusión** en la **población efectivamente atendida y egresada** en concordancia con el *diagnóstico inicial* y al *problema* debidamente identificado (**mujeres pobres** -quintil I y II-, **sin participación** en la fuerza de trabajo o con **inserción laboral precaria**, y -en una elevada proporción- “jefas de hogar”, entendidas como principal o único sustento del grupo familiar); vale decir, **atiende efectivamente a la población diagnosticada como “con problema”**.
- (iii) A lo que se adiciona el **impacto positivo** sobre la **activación y el empleo** entre las **egresadas de la cohorte 2008**⁴⁷ - lo que es indicativo de una probable mejora de la intervención a partir de los ajustes implementados durante el 2008, en relación a sus objetivos de empleo; ergo, de un aumento en su contribución a la solución del problema;

... se propone **redefinir la población potencial y objetivo**, incorporando al conjunto global de mujeres de los sectores más pobres o vulnerables⁴⁸, según pertenencia a los quintiles I y II de ingresos o su equivalente según el puntaje en la FPS⁴⁹. Como propuesta preliminar:

⁴⁵ Cohortes 2007 y 2008.

⁴⁶ Independientemente de las inconsistencias detectadas entre el diagnóstico y el problema detectado, y la definición ulterior de la población objetivo –aspecto que será abordado en el acápite de “Recomendaciones”.

⁴⁷ Una disminución del 24.1% en el número de meses inactiva; un aumento del 17.7% en el número de meses ocupada; y un aumento del 15.9% respecto a la probabilidad de estar ocupada.

“Mujeres de entre **18 y 65** años, pertenecientes a los **quintiles I y II de ingresos** o en condición equivalente de **vulnerabilidad social**⁵⁰, con **disposición a integrarse o mantenerse en el mercado del trabajo**⁵¹ y con **cargas** bajo su responsabilidad. Serán usuarias o participantes **preferentes y prioritarias** las mujeres **jefas de hogar**, entendidas como aquellas que constituyen el **mayor o único aporte económico** a su grupo familiar. (Propuesta preliminar de reformulación de población potencial⁵²).

Operacionalmente, en la propuesta se entiende por:

- **Disposición a integrarse o mantenerse en el mercado laboral:** puntuación derivada de la aplicación de un instrumento estandarizado especialmente diseñado y validado con tales propósitos (entrevista inicial).
- **Presencia de cargas:** presencia en el hogar de hijos menores de 18 años; de hijos de entre 18 y 25 años estudiando; de adultos mayores dependientes, enfermos crónicos o discapacitados; nietos u otros familiares bajo cuidado exclusivo (ausencia de padres en el hogar). La condición de “cargas” no implica necesariamente responsabilidad económica sino, principalmente, responsabilidad de cuidado medida como *presencia en el hogar*.
- **Jefatura de hogar:** contribución con el principal o único aporte al ingreso del hogar.

(b) Redefinir el objetivo del Programa:

En concordancia con la recomendación de reformulación de la población potencial y objetivo, y considerando el diagnóstico inicial y la definición del problema en articulación con los resultados exitosos de la intervención sobre la activación y el empleo, el equipo consultor propone asimismo la redefinición del objetivo central del Programa, con miras a **propiciar el aumento de la participación laboral femenina:**

⁴⁸ La inclusión del conjunto global de mujeres vulnerables se basa tanto en el análisis del diagnóstico SERNAM (donde se observan niveles importantes de vulnerabilidad en los niveles más pobres, sin distinción en relación al posicionamiento en el hogar), y en el análisis de la población efectivamente beneficiada y egresada por el programa: en este grupo, no se observa diferencias que señalen a las jefas de núcleo como a un grupo de mayor vulnerabilidad que el de sus pares “no jefas”. Ambas –jefas de núcleo y no jefas- presentan características que las hacen sujeto de una política pública orientada a aumentar los niveles de empleabilidad. La mayor vulnerabilidad de las jefas de hogar –claramente constatada- las posiciona en esta propuesta como población preferente y prioritaria, pero no exclusiva, en tanto su situación más deficitaria *no indica ausencia de necesidad en los otros dos grupos*.

⁴⁹ Vale decir, pertenecientes a los hogares del 40% más pobre (quintiles de ingreso I y II), y/o del 40% más vulnerable a nivel nacional (deciles de vulnerabilidad I a VII en la Ficha de Protección Social). Homologación con CASEN según documento “Ficha de Protección Social. Instrumento para Selección de Beneficiarios/as de la Reforma Previsional. Martes 1 de abril 2008. MIDEPLAN.
http://www.subprevisionsocial.cl/index.php?option=com_rubberdoc&view=doc&id=176&format=raw&Itemid=146&lang=es

Para un segundo momento, una vez definida la continuidad de la Ficha de Protección Social a la luz de la evaluación del *Nuevo Comité de Expertos*, se recomienda la **selección de un único criterio**, de preferencia –para este equipo consultor- el de “vulnerabilidad”.

⁵⁰ Como ya se ha consignado, pertenecientes a los hogares del 40% más pobre (quintiles de ingreso I y II), y/o del 40% más vulnerable a nivel nacional (deciles de vulnerabilidad I a VII en la Ficha de Protección Social). Homologación con CASEN según documento “Ficha de Protección Social. Instrumento para Selección de Beneficiarios/as de la Reforma Previsional. Martes 1 de abril 2008. MIDEPLAN.
http://www.subprevisionsocial.cl/index.php?option=com_rubberdoc&view=doc&id=176&format=raw&Itemid=146&lang=es

⁵¹ El acceso del subconjunto de *mujeres con disposición a integrarse o mantenerse en el mercado del trabajo* –en el marco de esta propuesta- deberá asegurarse a través de la aplicación de un nuevo instrumento orientado a obtener una puntuación estándar sobre la disposición a integrarse y mantenerse en el mundo del trabajo. La exclusión de aquellas mujeres definitivamente no ‘activables’, se encuentra en importante medida garantizada a través de la oferta del Programa; **oferta no pertinente para aquellas mujeres sin interés laboral** (lo que ha quedado debidamente ilustrado en el 60% de mujeres inactivas, que se ha integrado a la fuerza de trabajo post-programa). En esta línea, la propuesta de reformulación del Programa considera **ajustes a la oferta**, de manera de evitar distorsiones en la demanda: una alternativa plausible remite al **orden de entrega de los componentes**, que supedite aquellos relacionados con la salud al efectivo cumplimiento de los netamente laborales (para el psicológico, podrá brindarse en forma paralela; para el dental, en forma sucesiva). El argumento de base a esta propuesta radica en que el **control de ingreso de participantes acordes a la población objetivo definida**, resulta **más exitoso cuando se realiza desde la perspectiva de la oferta**, que cuando se realiza a través del refuerzo de controles administrativos, muchas veces sorteados a través del aprendizaje de ‘lo decible’, tanto por parte de los equipos ejecutores como de las propias mujeres interesadas. Prueba de esto es la evaluación en curso, con la inclusión de una proporción importante de mujeres del primer quintil, inactivas y no jefas (controles administrativos), paralelo al fenómeno de activación descrito y a la proporción mayoritaria de mujeres ‘ocupadas’ post-egreso (selectividad de la oferta).

⁵² Para la población objetivo, se propone la misma definición, pero acotada al conjunto de comunas focalizadas por el Programa.

“El principal objetivo del programa es **aumentar la participación laboral**, y mejorar la **empleabilidad** de las mujeres de los hogares más vulnerables (quintiles I y II de ingresos y/o de vulnerabilidad), y con cargas bajo su responsabilidad”. (Propuesta preliminar de reformulación⁵³).

(c) Establecer, a nivel de diseño, mecanismos y procedimientos regulares de coordinación intersectoriales:

Las relaciones –básicamente bilaterales y muchas veces exitosas- se verían favorecidas a través de procedimientos regulares de coordinación para promover una práctica regular de coordinación a nivel regional y local en concordancia con los criterios de integralidad, intersectorialidad, y descentralización definidos. Más específicamente, estos mecanismos deberían apuntar a facilitar la operacionalización de acuerdos y compromisos con los sectores (cupos, accesos preferente), y funcionamiento de mesas de trabajo a nivel regional; que faciliten el trabajo articulado y la entrega de servicios y atenciones de manera eficaz y oportuna a las beneficiarias.

2. RECOMENDACIONES A NIVEL DE GESTIÓN

- (a) Reforzar la **dotación del equipo en el nivel regional**. Dada la gran cantidad de tareas y funciones que deben desempeñar las coordinadoras regionales en la gestión e implementación del programa, esta dotación en relación con el universo de población beneficiaria y número de comunas a atender resulta en algunos casos insuficiente.
- (b) Utilizar **mecanismos y procedimientos formales y sistemáticos**, para mejorar la coordinación del programa, específicamente en términos de coordinación intersectorial. Asegurar el **funcionamiento regular** de los **Grupos de Tarea**, a nivel nacional y regional; y propiciar el desarrollo de **Mesas Técnicas** a nivel comunal, en torno al tema del empleo.
- (c) Asegurar la **utilización efectiva de la Ficha de Protección Social**⁵⁴ como instrumento para la selección de las participantes en base a puntajes **en lo referente a la condición de vulnerabilidad**. Y la aplicación de un **nuevo instrumento** orientado a establecer un ranking en términos de **disposición a integrarse o mantenerse en el mercado laboral**, que brinde asimismo un puntaje objetivo y comparable a cada participante para el aseguramiento del criterio de selección prioritario y preferente propuesto.
- (d) Intensificar **actividades de capacitación** a los **equipos comunales**, en temas –fundamental pero no únicamente- de gestión municipal, mercado laboral, y condiciones laborales de las mujeres.
- (e) **Implementar un Sistema Informático** para el **monitoreo y evaluación permanente y regular** del Programa, que permita el **seguimiento de las trayectorias de las participantes**, según tiempo de demora y cumplimiento de componentes comprometidos en su definición inicial como mínimo, así como el seguimiento sistemático de los **indicadores de desempeño**.
- (f) Producir y sistematizar en una base de datos, información de la **línea de base o situación de entrada de las participantes**, que permita el **seguimiento de la población efectiva** del programa –y la **contrastación permanente con la población objetivo** re-definida-; así como un **análisis o adecuación de la oferta** de acuerdo al perfil de entrada de las participantes.

3. RECOMENDACIONES ORIENTADAS AL MIX DE COMPONENTES

- (a) En tanto el producto específico del Programa radica en la entrega de una **trayectoria o itinerario** especialmente diseñada con el objetivo de incrementar las condiciones de empleabilidad o disminuir las barreras al empleo; vale decir, radica en **la articulación**

⁵³ La reformulación del objetivo, no implica necesariamente un cambio en términos de componentes, en tanto la evaluación ha dado cuenta acerca de cómo el Programa ha contribuido a la solución del problema presente en la nueva formulación.

⁵⁴ O su versión reformulada: en la propuesta de redefinición de la población objetivo, se ha hecho alusión de manera indistinta a la pertenencia según **quintiles de ingreso**, o según **niveles de vulnerabilidad**. Esto, en el marco del proceso de revisión de la Ficha de Protección Social por parte del **Nuevo Comité de Expertos**. No obstante, se considera pertinente una vez re-definida la Ficha de Protección Social, la asunción de un único criterio de posicionamiento, de preferencia la “vulnerabilidad” (que da cuenta de un número mayor y más específico de variables).

de componentes, servicios y actividades en el marco de una estrategia orientada a la habilitación laboral, derivada de un proceso reflexivo y acompañado, en el que se funden elementos internos de auto-diagnóstico (intereses, necesidades, expectativas), características personales objetivas (escolaridad, capacitaciones, etc.), elementos externos (mercado local), y análisis de la oferta disponible (la oferta de componentes, servicios y atenciones disponible es finita, no sólo para el programa, sino para el conjunto de la política pública); y en consideración a los problemas detectados con la tasa de utilización del Taller de Habilidad durante el primer año e inicio del segundo; el equipo consultor recomienda **profundizar, consolidar y resguardar la cobertura universal del componente Taller de Habilidad Laboral en general**, y de las **actividades orientadas a la construcción⁵⁵ conjunta de itinerario o trayectoria**, en particular.

- (b) En concordancia con lo anterior⁵⁶ y relevando la centralidad de la trayectoria personalizada, esta consultoría recomienda incrementar los **mecanismos de seguimiento y contacto hacia las participantes del programa**, por parte de los equipos comunales; de manera de **permitir ajustes** –asimismo personalizados- en un proceso de **evaluación permanente de la trayectoria, desde una perspectiva de revisión estratégica**.
- (c) En tercer lugar, y antes de precisar recomendaciones específicas en el marco de algunos componentes o líneas específicos, resulta de importancia resaltar que constituye una recomendación de este equipo evaluador, el **mantener el mix de componentes ofertados por el programa**; entendiéndolos como **constitutivos de una estrategia integral y bien fundamentada, orientada a disminuir las barreras de acceso al empleo del conjunto de la población objetivo**.
- (d) Respecto a la **capacitación laboral en oficios**, en tanto una proporción destacable **no está aplicando** lo aprendido –aún en el contexto de alta satisfacción con el componente- y otra proporción relacionada realiza sugerencias de modificación orientadas a la profundidad y la especificidad de los servicios; y en tanto –de manera paralela- se ha detectado que parte de este déficit se origina en la imposibilidad de allegar ofertas diversificadas y específicas a comunas pequeñas o rurales con baja demanda; se sugiere la **concentración de la demanda de capacitación** desde un *conjunto de comunas cercanas y relacionadas* hacia una **comuna escogida como “centro”**, de modo de evitar la oferta y recepción de cursos con contenidos muy genéricos o la saturación de mercados en oficios o unidades de negocio más específicos. El esfuerzo SERNAM –o coordinado con los Sectores proveedores- debiera centrarse en la coordinación inter-comunal de la demanda, la entrega de viáticos para traslado y eventual alimentación, y el esfuerzo en la búsqueda de *tipo* de calendarios apropiados (¿cursos intensivos en pocos días concentrados? ¿cursos focalizados en días sábado? ¿otras alternativas?).
- (e) En la misma línea, el componente de **nivelación de estudios** muestra problemas derivados de la no prestación de servicios en algunas comunas con necesidad y sin capacidad de generación de la demanda mínima capaz de despertar el interés de la oferta. La recomendación apunta en la misma dirección sugerida respecto a capacitación: **agregar demanda desde comunas aledañas**, provocando en la oferta adecuaciones horarias y de concentración semanal, derivadas de la necesidad de traslado de las participantes; **incluir viáticos** de traslado y alimentación eventual; mantener una **adecuada coordinación intercomunal** por parte de los equipos comunales para la generación y presentación de la demanda.
- (f) En cuanto al componente de **capacitación orientada a la microempresa y al trabajo independiente**, en función de la brecha entre la meta programada y la oferta efectivamente entregada (10% frente a 33.4%); la alta proporción de mujeres con trabajo independiente *sin* acceso al componente (49.8%); y la demanda explícita por mayores cupos; se recomienda un **aumento en la oferta del Programa** en esta línea, junto con la implementación de un **sistema de seguimiento⁵⁷** de las unidades de negocio emprendidas o reforzadas a partir de la intervención, que permita un ajuste del ‘tipo’ de oferta en función de las debilidades y aciertos detectados.
- (g) Respecto a la **práctica laboral**, la tasa de uso del 4.6% reportado por las egresadas resulta claramente insuficiente; se trata de la línea que –además- en mayor medida obtiene reporte de no realización por “dificultades del programa” para cumplir con la

⁵⁵ Por ejemplo, la profundización del análisis conjunto del mercado local.

⁵⁶ Si bien este aspecto corresponde a la gestión general, se relaciona con el ‘producto’ específico del programa –trayectoria- y en ese sentido se inserta en el mix de componentes.

⁵⁷ A, por ejemplo, una muestra aleatoria de emprendimientos.

trayectoria pactada. Asimismo, presenta niveles importantes de demanda insatisfecha no pactada. Así, y en el marco de la importancia de la experiencia laboral en su rol activo hacia el incremento de las competencias laborales de las personas, se recomienda el **aumentar sustantivamente el número de prácticas laborales**, no sólo asociadas a cursos de capacitación, sino también consideradas como único componente de aprendizaje laboral –en el caso de evaluar la suficiencia de las competencias iniciales. En esta misma dirección, se sugiere **incluir procesos de certificación** al interior de las empresas –o procesos mixtos de capacitación y certificación de competencias- que emergen como alternativas complementarias importantes.

- (h) Otra insuficiencia a destacar, desde la perspectiva de los objetivos del programa y de la demanda de las propias participantes, se localiza a nivel de la **intermediación laboral** –declarada sólo por el 10.6% de las participantes egresadas. Se propone **aumentar de manera decidida la intermediación laboral hacia el final del programa**, en un modelo de **gestión de casos** más personalizado –liderado por el encargado laboral; y asociado a la utilización efectiva o más amplia de subsidios a la contratación⁵⁸.
- (i) Respecto a los apoyos complementarios, **salas cunas y jardines infantiles** presentan dos tipos de problemas complementarios, que se ven reflejados en las bajas tasas de utilización del componente⁵⁹: por un lado, estudios especializados detectan una **“cultura predominante** que rechaza enviar a los menores de 2 años a un servicio de cuidado fuera del hogar”⁶⁰; por el otro, hay un **desfase en las fechas de “llamado” e inscripción**: JUNJI abre sus cupos a sus jardines infantiles durante el mes de octubre; mientras que el PMJH llega con su demanda recién a partir de marzo o abril del año siguiente; produciéndose, con facilidad, ausencia de cupos. En esta línea, el equipo evaluador recomienda la **integración de la temática del cuidado infantil en las primeras sesiones de los Talleres de Habilitación** (para profundizar, conocer y eventualmente incidir sobre las barreras culturales); y continuar la **negociación con JUNJI e Integra** en la búsqueda de soluciones al problema de desfase explicitado.
- (j) Por último y otra vez en el marco de los apoyos complementarios dentro del ámbito de salud, interesa resaltar el referido a la atención odontológica: la **centralidad de la atención dental, releva un déficit de la política de salud que viene a ser recogido por el Programa**. Asimismo, la evaluación comparativamente más baja de este servicio o atención, evidencia otra vez este déficit, antes cuantitativo –falta de acceso- ahora en términos de calidad. Entendiendo a la salud bucal como constitutiva de efectivas y notorias barreras al empleo, la **mantención de este componente resulta fundamental**.

4. RECOMENDACIONES ORIENTADAS AL USO DE RECURSOS

- (a) El equipo consultor considera que el Programa debe llevar un **registro más exhaustivo del costo de las prestaciones** en general, así como el de las **prestaciones entregadas a cada cohorte en particular**. Específicamente se debe registrar de manera más desagregada el costo de la canasta de servicios del programa. En la misma línea, resulta necesario reforzar el rol de los sectores en términos de llevar un registro exhaustivo del costo de las prestaciones.
- (b) Profundizar en el **control del gasto de administración** de las prestaciones sectoriales y del gasto de administración de la implementación municipal del programa, buscando mantener o no aumentar los costos de administración localizados en cerca de un 15% del total del gasto.
- (c) Hacer **converger los costos de la trayectoria tipo de las mujeres beneficiarias con el esfuerzo financiero total**, acortando los tiempos de permanencia en el Programa –en aquellos casos en que superan al año- y disminuyendo las proporciones de deserción.

⁵⁸ Si bien el subsidio a la contratación es presentado como parte de la oferta de intermediación laboral, en rigor el Programa no dispone de indicadores que den cuenta de su uso que, en consecuencia, se presume como insuficiente.

⁵⁹ En relación al diseño actual, un tercer problema remite a la población objetivo de JUNJI, que equivale al 60% de la población más vulnerable; y excluye –por ende- a las mujeres pertenecientes al quintil III de ingresos. Del mismo modo, Integra declara su población objetivo focalizada en el I y II quintil de ingresos.

⁶⁰ Jeri, Tamara y otros: “Horarios de Trabajo Atípicos y Cuidado Infantil. Informe Final. Junio de 2008. Página 70.

Índice Temático

I. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA	9
I.I. DESCRIPCIÓN GLOBAL DEL PROGRAMA	9
1.1 Justificación del Programa	9
A. LA JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA <i>DESDE</i> EL PROGRAMA	9
B. MAYORES ANTECEDENTES A TRAVÉS DEL ANÁLISIS DE LA ENCUESTA CASEN 2006	11
C. JEFATURA DE HOGAR SEGÚN MAYOR APORTE AL INGRESO DEL HOGAR	24
1.2 Política global y/o sectorial a que pertenece el Programa	27
1.3 Objetivos y Descripción del Programa y sus Componentes	29
COMPONENTES DEL PMTJH	30
Componente Talleres de Habilitación Laboral (THL)	31
Componente Capacitación Laboral e Intermediación Laboral	32
Componente Apoyo al Fomento Productivo de Emprendimientos Individuales y Asociativos	33
Componente Nivelación de Estudios Básicos y Medios	35
Componente Cuidado Infantil	36
Componente Atención en Salud Odontológica, Preventiva y Mental	36
Línea de Alfabetización Digital	37
1.4 Descripción del proceso productivo del Programa y de sus componentes	38
1.4.1.A PROCEDIMIENTOS Y COORDINACIONES PREVIOS A LOS PROCESOS DE PRODUCCIÓN DEL PROGRAMA	38
Etapas previas a la firma de los Convenios de Ejecución SERNAM-Municipios	42
Etapas posteriores a la firma de los Convenios de Ejecución SERNAM-Municipios y previas a la convocatoria a postulación al Programa	42
1.4.1.B DESCRIPCIÓN DE LOS PROCESOS DE PRODUCCIÓN DE LOS COMPONENTES	43
Etapa de convocatoria a eventuales participantes	43
Etapa de selección de las participantes	43
Permanencia de las participantes en el Programa	48

Egreso de las Participantes	48
Deserción del Programa	48
Reingreso	48
Levantamiento de Demandas Potencial y Efectiva	49
Proceso de Producción Componente Talleres de Habilitación Laboral	49
Proceso de Producción Componente Capacitación Laboral y Línea de Intermediación Laboral	50
Proceso de Producción Componente Capacitación Laboral	51
Proceso de Producción Línea de Intermediación Laboral.....	53
Proceso de Producción Componente Apoyo Al Fomento Productivo de Emprendimientos Individuales y Asociativos.....	54
Proceso de Producción Componente Nivelación de Estudios Básicos y Medios	56
Proceso de Producción Componente Cuidado Infantil.....	58
Proceso de Producción Componente Atención en Salud Odontológica, Preventiva y Mental.....	59
Proceso de Producción Línea de Alfabetización Digital.....	61
1.4.2 MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA	63
1.4.2 MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA	63
1.4.3 CRITERIOS DE FOCALIZACIÓN Y SELECCIÓN.....	64
1.4.4 CRITERIOS DE ASIGNACIÓN DE RECURSOS.....	66
1.4.5 MECANISMOS DE TRANSFERENCIA DE RECURSOS	68
1.4.6 MECANISMOS DE RECUPERACIÓN DE GASTOS.....	69
2. BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA Y SUS COMPONENTES	70
2.1 Caracterización y cuantificación de beneficiarias o participantes potenciales.....	70
POBLACIÓN POTENCIAL: DISTRIBUCIÓN POR REGIONES	74
POBLACIÓN POTENCIAL: DISTRIBUCIÓN SEGÚN ZONA RURAL-URBANA DE RESIDENCIA	75
POBLACIÓN POTENCIAL: DISTRIBUCIÓN SEGÚN TRAMOS DE EDAD.....	76
POBLACIÓN POTENCIAL: DISTRIBUCIÓN SEGÚN NIVEL DE ESCOLARIDAD	77
POBLACIÓN POTENCIAL: DISTRIBUCIÓN SEGÚN PERTENENCIA A ALGUNA ETNIA	78

POBLACIÓN POTENCIAL: DISTRIBUCIÓN SEGÚN NÚMERO DE CARGAS	78
POBLACIÓN POTENCIAL: DISTRIBUCIÓN POR CONDICIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	79
POBLACIÓN POTENCIAL: DISTRIBUCIÓN POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA EN QUE SE DESEMPEÑAN (OCUPADAS)	80
POBLACIÓN POTENCIAL: DISTRIBUCIÓN SEGÚN CATEGORÍA EN LA OCUPACIÓN (OCUPADAS).....	81
POBLACIÓN POTENCIAL: TIEMPO DE PERMANENCIA EN LA OCUPACIÓN PRINCIPAL (OCUPADAS)	81
POBLACIÓN POTENCIAL: DISTRIBUCIÓN SEGÚN FIRMA O NO DE CONTRATO DE TRABAJO (ASALARIADAS)	82
POBLACIÓN POTENCIAL: DISTRIBUCIÓN SEGÚN PLAZO DEL CONTRATO DE TRABAJO (ASALARIADAS)	83
POBLACIÓN POTENCIAL: DISTRIBUCIÓN SEGÚN QUINTIL DE INGRESOS SEGUNDO O TERCERO Y DISTRIBUCIÓN DE LAS OCUPADAS SEGÚN NIVEL DE REMUNERACIÓN COMO PROPORCIÓN DE INGRESOS MÍNIMOS	83
POBLACIÓN POTENCIAL: DISTRIBUCIÓN SEGÚN SI COTIZA O NO EN SISTEMA PREVISIONAL DE PENSIONES	85
POBLACIÓN POTENCIAL: DISTRIBUCIÓN SEGÚN ASISTENCIA A CURSO DE CAPACITACIÓN LABORAL Y SEGÚN ASISTENCIA A CURSO DE ALFABETIZACIÓN DIGITAL.....	86
2.2 Caracterización y número de beneficiarias o participantes objetivo	87
POBLACIÓN OBJETIVO: DISTRIBUCIÓN POR REGIONES	87
POBLACIÓN OBJETIVO: DISTRIBUCIÓN SEGÚN ZONA URBANA-RURAL DE RESIDENCIA	90
POBLACIÓN OBJETIVO: DISTRIBUCIÓN SEGÚN TRAMOS DE EDAD.....	90
POBLACIÓN OBJETIVO: DISTRIBUCIÓN SEGÚN NIVEL DE ESCOLARIDAD.....	91
POBLACIÓN OBJETIVO: DISTRIBUCIÓN SEGÚN PERTENENCIA A ALGUNA ETNIA	93
POBLACIÓN OBJETIVO: DISTRIBUCIÓN SEGÚN NÚMERO DE CARGAS	94
POBLACIÓN OBJETIVO: DISTRIBUCIÓN POR CONDICIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	96
POBLACIÓN OBJETIVO: DISTRIBUCIÓN POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA EN QUE SE DESEMPEÑAN (OCUPADAS)	97
POBLACIÓN OBJETIVO: DISTRIBUCIÓN SEGÚN CATEGORÍA EN LA OCUPACIÓN (OCUPADAS).....	99
POBLACIÓN OBJETIVO: DISTRIBUCIÓN SEGÚN TIEMPO DE PERMANENCIA EN LA OCUPACIÓN PRINCIPAL (OCUPADAS).....	100
POBLACIÓN OBJETIVO: DISTRIBUCIÓN SEGÚN FIRMA O NO DE CONTRATO DE TRABAJO (ASALARIADAS)	101
POBLACIÓN OBJETIVO: DISTRIBUCIÓN SEGÚN PLAZO DEL CONTRATO DE TRABAJO	102

POBLACIÓN OBJETIVO: DISTRIBUCIÓN SEGÚN QUINTIL DE INGRESOS SEGUNDO O TERCERO Y DISTRIBUCIÓN DE LAS OCUPADAS SEGÚN NIVEL DE REMUNERACIÓN COMO PROPORCIÓN DEL INGRESO MÍNIMO	103
POBLACIÓN OBJETIVO: DISTRIBUCIÓN SEGÚN ASISTENCIA A CURSO DE CAPACITACIÓN LABORAL Y SEGÚN ASISTENCIA A CURSO DE ALFABETIZACIÓN DIGITAL.....	105
3. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y MECANISMOS DE COORDINACIÓN	108
Nivel Central.....	113
Nivel Regional.....	114
Nivel Municipal.....	115
DOTACIÓN DE LA UNIDAD MUJERES JEFAS DE HOGAR AÑO DE EJECUCIÓN 2007	116
DOTACIÓN DE LA UNIDAD MUJERES JEFAS DE HOGAR AÑO DE EJECUCIÓN 2008	117
DOTACIÓN Y CONDICIONES DE CONTRATACIÓN DE LOS EQUIPOS COMUNALES	118
4. FUNCIONES Y ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN QUE REALIZA LA UNIDAD RESPONSABLE.....	120
5. REFORMULACIONES DEL PROGRAMA	123
RE-DEFINICIÓN DEL FACTOR VULNERABILIDAD	123
REDEFINICIÓN ASOCIADA AL FACTOR TERRITORIALIDAD Y “DENSIDAD” DE JEFATURA FEMENINA A NIVEL COMUNAL	124
REDEFINICIÓN ASOCIADA A LA VARIABLE EDAD.....	124
6. PROGRAMAS RELACIONADOS	126
6.1 Programas de formación sector público	126
6.2 Programas de formación sector privado.....	129
II. EVALUACIÓN	132
REFERENCIAS METODOLÓGICAS.....	132
1. DISEÑO DEL PROGRAMA.....	137
1.1 Evaluación del Diagnóstico de la Situación Inicial.....	137
IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA QUE DIO ORIGEN AL PROGRAMA	137
DEFINICIÓN DE BENEFICIARIAS POTENCIALES Y OBJETIVO EN FUNCIÓN DEL PROBLEMA QUE DIO ORIGEN AL PROGRAMA.....	138
INCORPORACIÓN DE ENFOQUE DE GÉNERO EN LA DEFINICIÓN DE LAS BENEFICIARIAS POTENCIALES Y OBJETIVO.....	141

1.2	Evaluación del Diseño y del Proceso Productivo del Programa y sus Componentes	142
	ANÁLISIS DE LAS RELACIONES DE CAUSA–EFECTO ENTRE LOS DISTINTOS NIVELES DE OBJETIVOS.	142
1.3	Efectos de las Reformulaciones del Programa	144
1.4	Duplicidad y complementariedad de funciones con programas que tienen el mismo grupo de beneficiarios objetivo y nivel de coordinación en los casos de intervenciones complementarias	146
2.	ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DEL PROGRAMA	148
2.1	Estructura Organizacional y Mecanismos de Coordinación al interior de la Institución Responsable y con otras instituciones.....	148
	(a) Estructura Organizacional.....	148
	(b) Mecanismos de coordinación y asignación de responsabilidades	150
	(c) Mecanismos de Participación Ciudadana.....	154
2.2	Criterios de Focalización y Selección de Beneficiarios del Programa y sus Componentes.....	155
2.3	Criterios de Asignación de Recursos, Mecanismos de transferencia de recursos y modalidad de pago	156
2.4	Funciones y Actividades de Seguimiento y Evaluación que realiza la Unidad Responsable.....	157
3.	USO DE RECURSOS.....	159
3.1	Análisis de Recursos Financieros	159
3.2	Análisis de Aspectos relacionados con la Economía.....	165
3.3	Análisis de Aspectos relacionados con la Eficiencia	167
4.	EFICACIA DEL PROGRAMA.....	172
4.1	Resultados a nivel de producto	172
	4.1.1 DESEMPEÑO DEL PROGRAMA EN CUANTO A LA PRODUCCIÓN DE COMPONENTES	172
	4.1.2 CARACTERIZACIÓN Y NÚMERO DE BENEFICIARIAS O PARTICIPANTES TOTALES DEL PROGRAMA (EGRESADAS, DESERTORAS Y AÚN EN EL PROGRAMA) Y SUS COMPONENTES	177
	A. PESO ESPECÍFICO DE COMUNAS Y MUJERES PARTICIPANTES POR REGIÓN	177
	B. CARACTERIZACIÓN DEL TOTAL DE PARTICIPANTES (EGRESADAS, DESERTORAS Y AÚN EN EL PROGRAMA) A TRAVÉS DE LA FICHA DE PROTECCIÓN SOCIAL	180
	C. PARTICIPANTES POR COMPONENTE: TASAS DE USO	190

D. TASAS DE EGRESO Y DESERCIÓN	221
4.1.3 CARACTERIZACIÓN DE LAS PARTICIPANTES EGRESADAS DEL PROGRAMA HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2008 (ENCUESTA GUERNICA) 225	
A. Caracterización Socio-Demográfica	226
B. Condición de Actividad, y Características del Empleo	242
C. Participación Social y Experiencia en Otros Programas de Empleo y Empleabilidad	258
4.1.4 ANÁLISIS DE FOCALIZACIÓN	264
(A) Formas de Medición del Grado de Cumplimiento de los Criterios de Focalización Territorial e Individual	264
(B) Focalización territorial 2007.....	264
(C) Focalización a Nivel de Participantes 2007 Según el Programa	266
(D) Grado de Focalización según el Criterio de Distribución Territorial de las Participantes, años 2007 y 2008	267
(E) Focalización a Nivel de Participantes 2008 Según el Programa	269
(F) Focalización a Nivel de Participantes Años 2007 y 2008 Según Ficha de Protección Social.....	272
4.1.5 ANÁLISIS DE COBERTURA	278
(A) Cobertura del Programa	278
(B) Cobertura Planificada.....	280
4.1.6 CALIDAD DEL PROGRAMA	290
A. El Ingreso al Programa	290
B. La trayectoria en el Programa	294
C. La evaluación de los Componentes o Subcomponentes.....	306
D. La participación en el Programa	343
E. El egreso del Programa.....	346
F. Evaluación General del Programa.....	347
4.1.7 OTROS ATRIBUTOS DEL PROGRAMA	361
4.2 Evaluación impacto - Consideraciones Metodológicas.....	362
4.2.1 HIPÓTESIS CAUSA – EFECTO	365

4.2.2 METODOLOGÍA PARA EL DISEÑO DE ASIGNACIÓN DEL TRATAMIENTO.....	375
A) UNIVERSO DE ESTUDIO, UNIDAD DE ANÁLISIS Y DISEÑO MUESTRAL.....	375
B) TAMAÑO MUESTRAL	378
C) BASES DE DATOS	379
D) METODOLOGÍA UTILIZADA PARA ESTIMAR LOS IMPACTOS	380
E) ECUACIÓN DE PARTICIPACIÓN	382
e.1) El marco conceptual	382
e.2) Estrategia para Elegir la mejor Ecuación de Participación	392
e.3) La Ecuación de Participación Utilizada.....	402
4.3 Evaluación impacto – Resultados.....	404
Selección del método de matching entre los cuatro que se han estimado.....	404
4.3.1 RESULTADOS INTERMEDIOS	405
4.3.2 RESULTADOS FINALES	416
4.3.3 EN SUMA	423
5. MEDICIONES GLOBALES DE DESEMPEÑO	426
III. Justificación de la Continuidad	427
IV. Conclusiones	431
V. Recomendaciones	453

I. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

I.I. Descripción global del Programa

1.1 Justificación del Programa

A. LA JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA DESDE EL PROGRAMA

En el análisis realizado por SERNAM que da sustento a la generación del Programa Mujeres Jefas de Hogar, se plantea que si bien la **tasa de participación laboral de las mujeres chilenas** ha aumentado desde un 34,6% en 1997 hasta un 38,5% en 2006, ésta aún sigue siendo¹ la **más baja de América Latina**, con brechas importantes de más de 10 puntos porcentuales respecto de países de similar nivel de desarrollo socio-económico como Argentina y Uruguay. Según datos de la Organización Internacional del Trabajo OIT, en América Latina la población femenina económicamente activa (PEA femenina) en 2006 fue de un 46%.

Así –continúa el diagnóstico- existen diferencias importantes en la tasa de participación de las mujeres por edad, escolaridad, nivel de ingreso, etc. Las **mujeres más pobres son justamente las que tienen mayores dificultades de inserción laboral** debido a sus bajos niveles de escolaridad y calificación, escasas oportunidades de empleo y falta de redes. En 2003, según datos de la OIT, la PEA femenina en Chile fue de un 26% en el primer quintil de ingreso, 37% en el segundo y de 42,3% en el tercero.

En las dimensiones de *Participación económica de la mujer y Calidad del empleo*, el diagnóstico muestra de manera contundente las condiciones desfavorables que caracterizan al empleo en las mujeres; pero no se encuentra la desagregación de los datos por quintil ni por la condición de jefatura de hogar. Se relevan, eso sí, datos que tienen relación con los componentes derivados del programa, a saber:

- Según la Encuesta CASEN 2003, el 50% de las mujeres que no buscan trabajo, tiene por razón a los “quehaceres del hogar”.
- Se da una concentración de las mujeres ocupadas en el sector de “Servicios Comunales, Sociales y Personales” y “Comercio” (la remuneración promedio de este sector es menor a la de los sectores con concentración de mano de obra masculina).

Esta **situación de desigualdad** y de existencia de brechas en el mercado laboral afecta en forma especial a las **mujeres jefas de hogar**, dado que la responsabilidad del trabajo doméstico y el cuidado de los miembros de la familia impone restricciones de tiempo que limitan el acceso de estas mujeres al trabajo. De acuerdo a la Encuesta CASEN 2006 –continúa el diagnóstico- el 29,7% de los hogares tenía

¹ SERNAM, Departamento de Modelos Programáticos: “Esta comparación debe tomarse con cautela puesto que las fuentes de información no son necesariamente estrictamente comparables entre sí”.

jefatura femenina y si se considera también la jefatura de núcleos secundarios, esta cifra asciende al 33,4%. Del total de las familias con jefatura femenina en Chile, un 50,8% corresponde a familias pertenecientes al primer y segundo quintil de ingresos.

En este sentido, el cuidado de niños y niñas a su cargo es uno de los motivos principales que las jefas de hogar evidencian para acceder o permanecer en el mercado laboral. Las responsabilidades familiares, por ejemplo, pueden llevar a aceptar trabajos de menor calidad y con menor protección laboral a cambio de flexibilidad para **compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico**².

Para caracterizar las *brechas de género en el ámbito laboral*, se aborda las siguientes áreas:

- **Capacitación**, donde la participación de las mujeres en los programas de capacitación del SENCE, vía franquicia tributaria, sólo alcanza a un 30% en el año 2002. Esta participación se concentra en las áreas administrativas y profesionales, siendo muy baja la participación de trabajadoras semi calificadas o sin calificación.
- **Acceso a recursos financieros y de fomento productivo**, donde se refieren datos (no se cita la fuente de éstos) que señalan una menor participación en créditos privados, créditos INDAP y en los programas exportadores de ProChile (en este último la participación de mujeres es sólo de un 22,2%).
- **Limitaciones para la acumulación de activos**, limitaciones de dedicación temporal al trabajo. Lamentablemente estos dos temas fueron tratados sin contar con los datos que avalen las aseveraciones hechas por el equipo SERNAM; no obstante cuando la doble jornada de trabajo es una evidencia en sí misma.

Por otra parte –continúa el análisis del Departamento de Modelos Programáticos- persisten considerables desigualdades en cuanto a las **oportunidades de inserción laboral** de las mujeres de acuerdo a sus **niveles de escolaridad**, y, consecuentemente, en cuanto a la **situación de pobreza de sus hogares**. El porcentaje de jefas de hogar activas con 6 o menos años de escolaridad ha sido de 22% en 1992 y de 21% en 2002; mientras que para aquellas con 13 años o más de escolaridad la tasa de actividad aumentó desde un 72% en 1992 hasta un 73% en 2002.

Los datos aportados (del año 2002) que cruzan la condición de actividad con los años de escolaridad no muestran diferencias importantes entre las jefaturas de hogar femenina y masculina, en tanto en ambos casos los económicamente inactivos se concentran en los 6 y menos años de escolaridad (46,1% de las jefas de hogar inactivas y 49% de los jefes de hogar inactivos) y, por otra parte, las(os) jefas(es) de hogar económicamente activas(os) se concentran entre los 7 y 12 años de escolaridad.

Asimismo, se destaca como ámbitos de marcada diferencia:

- **Brecha de ingreso familiar**. Los datos cruzan el Ingreso Monetario del Hogar, según jefatura masculina o femenina, con el quintil de ingreso. En el documento se marcan como brechas fuertes las

² Mayor desarrollo sobre este punto puede encontrarse en el documento del Departamento de Modelos Programáticos "Programa 2007-2010, Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar", SERNAM, abril 2006.

que se dan en el II y III quintil (alrededor de un 13% menos en el ingreso con jefatura femenina), sin embargo, **la situación más desigual se da en el quintil I, con un 20,3% de disminución del ingreso familiar en hogares con jefatura femenina.**

- **Presencia de sólo un perceptor de ingresos autónomo.**


En consecuencia, los documentos SERNAM consignan que respondiendo a esta problemática, a partir del año 2007 el Gobierno de Chile, a través del Servicio Nacional de la Mujer, decidió implementar el **“Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar” (PMTJH)** conocido también como “Programa Mujeres Jefas de Hogar”, en consideración a la importancia de invertir en este grupo objetivo como sujeto efectivo para mejorar niveles de inclusión social, como forma de prevenir que estas mujeres pasen a formar parte del contingente de pobres del país y por el observado aumento sostenido de la jefatura de hogar femenina.

B. MAYORES ANTECEDENTES A TRAVÉS DEL ANÁLISIS DE LA ENCUESTA CASEN 2006

De modo de contar con mayores antecedentes que permitieran profundizar en el diagnóstico inicial relativo a las mujeres jefas de hogar y de núcleo, **el equipo consultor realizó un análisis comparado de los cuatro grupos directamente implicados y detectables a través de la encuesta CASEN**; a saber: (a) hombres jefes de hogar; (b) mujeres jefas de hogar; (c) hombres jefes de núcleo; y (d) mujeres jefas de núcleo.

El análisis se realizó a partir de las definiciones propias de este instrumento, que considera la **jefatura de hogar a través de la auto-declaración** de sus miembros, y no del criterio básicamente económico de “mayor aporte” al ingreso del hogar -utilizado por SERNAM en sus definiciones³.

De manera sintética, los principales resultados muestran que:

 Claramente la **participación de las mujeres** en el mercado de trabajo es **marcadamente menor**; con un 43.2% frente al 72.6% entre los hombres en edad de trabajar. Del mismo modo, la tasa de ocupación muestra una importante brecha de género, con un 39.2% y un 68.3% para mujeres y varones, respectivamente.

³ Se verá en las páginas siguientes cómo para la caracterización de la población potencial y efectiva, la identificación de las jefas se realizó considerando los criterios SERNAM.

TABLA N° 1

Población en edad de trabajar, según Sexo

% de Sexo		Sexo		
		Hombre	Mujer	Total
Población en edad de trabajar	Activa (ocup y desocup)	72,6%	43,2%	57,3%
	Inactiva	27,4%	56,8%	42,7%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta CASEN 2006.

TABLA N° 2

Condición de Actividad, según Sexo

% de Sexo		Sexo		
		Hombre	Mujer	Total
Condición de Actividad	Ocupados	68,3%	39,2%	53,1%
	Desocupados	4,4%	4,0%	4,2%
	Inactivos	27,4%	56,8%	42,7%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta CASEN 2006.


 Circunscribiendo el análisis sólo al **conjunto de jefes(as) de hogar, la brecha se mantiene constante** (desde un 29.4% a un 30.9% al restringir el análisis de población activa a los(as) jefes(as) de hogar) lo que **releva y encuadra el problema de la baja participación femenina**. Así, mientras ambos –jefes hombres y jefes mujeres- tienen una alta y similar probabilidad de tener que constituir el mayor o único aporte al hogar (han sido reportados o 'auto'-reportados como 'jefes'); son las mujeres quienes en menor proporción podrían eventualmente llevar de buena forma este desafío: el 48% de las jefas no participa en la fuerza de trabajo; mientras que en el caso de los hombres, sólo alrededor del 17% reporta la misma condición.

TABLA N° 3

Población en edad de trabajar:
Comparación según Jefatura Femenina o Masculina

% de Identificación de Jefe(a) de Hogar o de Núcleo, según Sexo

		Identificación de Jefe(a) de Hogar o de Núcleo, según Sexo				Total
		Jefe de Hogar, Hombre	Jefa de Hogar, Mujer	Jefe de Núcleo, Hombre	Jefa de Núcleo, Mujer	
Población en edad de trabajar	Activa (ocup y desocup)	82,9%	52,0%	89,7%	64,4%	73,8%
	Inactiva	17,1%	48,0%	10,3%	35,6%	26,2%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta CASEN 2006.

TABLA N° 4

Condición de Actividad:
Comparación según Jefatura Femenina o Masculina

% de Identificación de Jefe(a) de Hogar o de Núcleo, según Sexo

		Identificación de Jefe(a) de Hogar o de Núcleo, según Sexo				Total
		Jefe de Hogar, Hombre	Jefa de Hogar, Mujer	Jefe de Núcleo, Hombre	Jefa de Núcleo, Mujer	
Condición de Actividad	Ocupados	80,5%	48,9%	83,7%	57,5%	70,5%
	Desocupados	2,4%	3,1%	5,9%	6,9%	3,4%
	Inactivos	17,1%	48,0%	10,3%	35,6%	26,2%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta CASEN 2006.

En términos de **preparación o competencias básicas y de empleabilidad**, las **desventajas para la jefatura femenina se vislumbran de manera suave**: las proporciones según nivel de instrucción se distribuyen de manera semejante entre hombres y mujeres, aún cuando son estas últimas quienes concentran mayores porcentajes de educación básica incompleta o menos. De manera más notoria, son los hombres jefes de hogar y de núcleo quienes congregan los mayores porcentajes relativos de capacitación laboral “el último año” (15.2% y 13.2% frente al 10.8% y 9.1% de las mujeres jefas de hogar y de núcleo, respectivamente) (Tablas 5 y 6).

TABLA N° 5

Nivel Educativo:
Comparación según Jefatura Femenina o Masculina

% de Identificación de Jefe(a) de Hogar o de Núcleo, según Sexo

		Identificación de Jefe(a) de Hogar o de Núcleo, según Sexo				Total
		Jefe de Hogar, Hombre	Jefa de Hogar, Mujer	Jefe de Núcleo, Hombre	Jefa de Núcleo, Mujer	
Nivel Educativo	SIN EDUC. FORMAL	3,1%	5,3%	2,3%	1,7%	3,4%
	BASICA INCOM.	19,5%	25,8%	11,3%	10,2%	19,4%
	BASICA COMPL.	14,6%	15,1%	10,5%	9,5%	13,8%
	M.HUM. INCOMPLETA	14,1%	14,5%	14,8%	14,2%	14,2%
	M.TEC.PROF. INCOMPLETA	3,7%	3,2%	3,5%	2,8%	3,5%
	M.HUM. COMPLETA	18,1%	15,5%	29,0%	29,0%	19,6%
	M.TEC COMPLETA	6,8%	4,3%	10,5%	11,1%	7,0%
	TEC. O UNIV. INCOMPLETA.	5,2%	4,2%	8,9%	10,6%	5,8%
	TECNICA O UNIV. COMPLETA	14,6%	12,0%	8,9%	10,6%	13,1%
	SIN DATO	,3%	,2%	,3%	,3%	,3%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta CASEN 2006.

TABLA N° 6

¿Ha asistido a curso capacitación laboral en último año? (rec)
Comparación según Jefatura Femenina o Masculina

% de Identificación de Jefe(a) de Hogar o de Núcleo, según Sexo

		Identificación de Jefe(a) de Hogar o de Núcleo, según Sexo				Total
		Jefe de Hogar, Hombre	Jefa de Hogar, Mujer	Jefe de Núcleo, Hombre	Jefa de Núcleo, Mujer	
¿Ha asistido a curso capacitación laboral en último año? (rec)	Sí	15,2%	10,8%	13,2%	9,1%	13,3%
	No	84,8%	89,2%	86,8%	90,9%	86,7%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta CASEN 2006.

Respecto a la **vulnerabilidad económica de los hogares**, las **diferencias siempre favorecen a los jefes varones**: una menor proporción encabeza hogares indigentes o pobres; así como hogares ubicados en el primer quintil o decil de ingresos. Una particularidad remite a la importancia de incorporar a las jefas de núcleo como parte del grupo con necesidad: más del 27% de las jefas de núcleo, integran hogares correspondientes al primer quintil; lo que ocurre sólo con el 18.5% de sus pares varones.

TABLA N° 7

Situación de indigencia o pobreza:
Comparación según Jefatura Femenina o Masculina

% de Identificación de Jefe(a) de Hogar o de Núcleo, según Sexo

		Identificación de Jefe(a) de Hogar o de Núcleo, según Sexo				Total
		Jefe de Hogar, Hombre	Jefa de Hogar, Mujer	Jefe de Núcleo, Hombre	Jefa de Núcleo, Mujer	
Situación de indigencia o pobreza	Indigente	2,1%	4,1%	2,3%	3,6%	2,8%
	Pobre no indigente	7,9%	10,0%	8,6%	13,8%	9,1%
	No pobre	89,9%	85,9%	89,1%	82,6%	88,1%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta CASEN 2006.

TABLA N° 8

Quintil Autónomo Nacional:
Comparación según Jefatura Femenina o Masculina

% de Identificación de Jefe(a) de Hogar o de Núcleo, según Sexo

		Identificación de Jefe(a) de Hogar o de Núcleo, según Sexo				Total
		Jefe de Hogar, Hombre	Jefa de Hogar, Mujer	Jefe de Núcleo, Hombre	Jefa de Núcleo, Mujer	
Quintil Autónomo Nacional	I	18,7%	23,1%	18,5%	27,3%	20,7%
	II	19,8%	20,4%	25,3%	25,5%	21,0%
	III	19,8%	20,4%	23,3%	19,9%	20,2%
	IV	20,6%	18,6%	19,9%	17,0%	19,7%
	V	21,0%	17,6%	13,1%	10,2%	18,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta CASEN 2006.

TABLA N° 9

Decil Autónomo Nacional:
Comparación según Jefatura Femenina o Masculina

% de Identificación de Jefe(a) de Hogar o de Núcleo, según Sexo

		Identificación de Jefe(a) de Hogar o de Núcleo, según Sexo				Total
		Jefe de Hogar, Hombre	Jefa de Hogar, Mujer	Jefe de Núcleo, Hombre	Jefa de Núcleo, Mujer	
Decil Autónomo Nacional	I	8,7%	13,0%	7,7%	13,1%	10,2%
	II	10,0%	10,1%	10,8%	14,2%	10,5%
	III	10,0%	9,9%	12,7%	12,4%	10,5%
	IV	9,8%	10,4%	12,6%	13,1%	10,5%
	V	9,7%	10,7%	12,0%	10,3%	10,2%
	VI	10,1%	9,6%	11,2%	9,6%	10,0%
	VII	10,4%	9,1%	10,2%	9,0%	9,9%
	VIII	10,2%	9,5%	9,7%	8,0%	9,8%
	IX	10,3%	9,4%	8,8%	7,1%	9,6%
	X	10,8%	8,2%	4,3%	3,2%	8,8%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta CASEN 2006.

En cuanto a la situación específica del grupo de jefes(as) efectivamente “ocupado”, un conjunto de indicadores de relevancia da cuenta de la **mayor precariedad del empleo femenino**:

Por **rama de actividad**, son los servicios comunales y sociales, así como el comercio al por mayor y menor –tradicionalmente femeninos- las categorías que engloban la mayor proporción de empleo entre las jefas. Los varones –en cambio- distribuyen sus empleos de manera más heterogénea entre las distintas ramas de actividad.

TABLA N° 10

Rama de Actividad:
Comparación según Jefatura Femenina o Masculina

% de Identificación de Jefe(a) de Hogar o de Núcleo, según Sexo

Rama de Actividad		Identificación de Jefe(a) de Hogar o de Núcleo, según Sexo				Total
		Jefe de Hogar, Hombre	Jefa de Hogar, Mujer	Jefe de Núcleo, Hombre	Jefa de Núcleo, Mujer	
	ACT.NO BIEN ESPECIFICADAS	1,0%	,9%	1,1%	,7%	1,0%
	AGRIC.CAZA SILVICULTURA	16,7%	5,7%	13,3%	6,7%	13,6%
	EXPLOTACION MINAS Y CANTERAS	2,8%	,3%	3,6%	,3%	2,2%
	IND.MANUFACTURERAS	15,0%	10,6%	15,9%	9,2%	13,8%
	ELECTRICIDAD GAS Y AGUA	,7%	,2%	,8%	,1%	,6%
	CONSTRUCCION	14,5%	1,1%	16,3%	,9%	11,1%
	COMERCIO MAYOR/MENOR REST.HOTELES	13,8%	25,3%	17,6%	25,7%	17,1%
	TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	11,1%	2,5%	9,7%	3,8%	8,9%
	ESTAB.FINANCIEROS SEGUROS	7,6%	5,9%	6,9%	6,2%	7,1%
	SERVICIOS COMUNALES SOCIALES	16,8%	47,6%	14,8%	46,2%	24,5%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta CASEN 2006.

En términos de **oficios**, destaca la **mayor proporción de trabajadoras “no calificadas”**, con un 30.5% entre las jefas de hogar, frente al 19.4% de sus pares hombres.

TABLA N° 11

Oficio:
Comparación según Jefatura Femenina o Masculina

% de Identificación de Jefe(a) de Hogar o de Núcleo, según Sexo

		Identificación de Jefe(a) de Hogar o de Núcleo, según Sexo				Total
		Jefe de Hogar, Hombre	Jefa de Hogar, Mujer	Jefe de Núcleo, Hombre	Jefa de Núcleo, Mujer	
Oficio	Fuerzas armadas	,6%	,0%	,3%	,1%	,4%
	Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y	5,8%	6,5%	1,7%	1,5%	5,1%
	Profesionales, científicos e intelectuales	8,2%	9,9%	4,3%	5,4%	7,9%
	Técnicos y profesionales de nivel medio	6,5%	9,8%	5,2%	8,6%	7,1%
	Empleados de oficina	5,2%	9,8%	5,9%	16,5%	7,1%
	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercio y mer	8,0%	21,5%	12,0%	25,2%	12,2%
	Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pes	8,2%	1,9%	6,4%	1,7%	6,4%
	Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánica y otros o	22,1%	7,6%	24,2%	4,0%	18,2%
	Operadores y montadores de instalaciones y maquinaria	15,6%	2,1%	14,8%	2,9%	12,1%
	Trabajadores no calificados	19,4%	30,6%	24,1%	33,9%	23,1%
	Ocupacion no bien especificada	,4%	,3%	1,1%	,3%	,5%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta CASEN 2006.


 El número de personas con el que se labora –proxy del tamaño de la empresa- constituye otro indicador de relevancia: mientras un tercio de las jefas de hogar se desempeña sola (lo que habla del trabajo por cuenta propia), la proporción de esta declaración entre los hombres desciende a la mitad (Tabla 12). Se trata de un hallazgo de relevancia: el 56.5% y el 49.8% de las jefas de hogar y de núcleo –respectivamente- trabaja en microempresas o por cuenta propia.

TABLA N° 12

Número de trabajadores en la empresa (Chile, reagrupada)
Comparación según Jefatura Femenina o Masculina

% de Identificación de Jefe(a) de Hogar o de Núcleo, según Sexo

		Identificación de Jefe(a) de Hogar o de Núcleo, según Sexo				Total
		Jefe de Hogar, Hombre	Jefa de Hogar, Mujer	Jefe de Núcleo, Hombre	Jefa de Núcleo, Mujer	
Número de trabajadores en la empresa (Chile, reagrupada)	Una persona	16,9%	34,1%	11,5%	26,2%	20,2%
	2 a 9 personas	21,6%	19,2%	21,2%	19,4%	21,0%
	10 a 49 personas	16,1%	13,1%	17,6%	15,3%	15,7%
	50 a 199 personas	12,5%	9,7%	13,4%	10,7%	12,0%
	200 y más personas	23,8%	18,2%	22,7%	19,9%	22,4%
	No sabe	9,0%	5,7%	13,6%	8,5%	8,8%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta CASEN 2006.

TABLA N° 13

Empleo por Sectores:
Comparación según Jefatura Femenina o Masculina

% de Identificación de Jefe(a) de Hogar o de Núcleo, según Sexo

		Identificación de Jefe(a) de Hogar o de Núcleo, según Sexo				Total
		Jefe de Hogar, Hombre	Jefa de Hogar, Mujer	Jefe de Núcleo, Hombre	Jefa de Núcleo, Mujer	
Empleo por Sectores	TCP (microempresa)	16,8%	19,9%	11,4%	6,7%	15,9%
	Emp.de 2 a 9 trab. (microempresa)	21,6%	17,0%	21,1%	17,0%	20,3%
	Emp.de 10 a 49 trab. (pequeña)	14,7%	10,1%	16,3%	12,4%	13,8%
	Emp.de 50 a 199 trab. (mediana)	11,4%	7,4%	12,6%	9,1%	10,6%
	Emp.de 200 y más (grande)	18,2%	11,8%	19,8%	15,5%	17,0%
	Sector Público	7,9%	12,7%	5,3%	9,5%	8,6%
	Fuerzas Armadas	1,6%	,2%	1,0%	,6%	1,2%
	Servicio Doméstico	,1%	16,8%	,2%	22,1%	5,0%
Sin información	7,7%	4,1%	12,4%	7,0%	7,4%	
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta CASEN 2006.

TABLA N° 14

Tamaño de la empresa en que se desempeña
Comparación según Jefatura Femenina o Masculina

% de Identificación de Jefe(a) de Hogar o de Núcleo, según Sexo

		Identificación de Jefe(a) de Hogar o de Núcleo, según Sexo				Total
		Jefe de Hogar, Hombre	Jefa de Hogar, Mujer	Jefe de Núcleo, Hombre	Jefa de Núcleo, Mujer	
Tamaño de la empresa en que se desempeña	Microempresa	42,3%	56,5%	37,8%	49,8%	45,1%
	Pequeña empresa	17,7%	13,9%	20,4%	16,8%	17,2%
	Mediana empresa	13,8%	10,3%	15,5%	11,7%	13,1%
	Gran empresa	26,2%	19,3%	26,3%	21,7%	24,6%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta CASEN 2006.

Analizando la situación por **sectores de empleo**, otra vez las diferencias de las mujeres con sus pares varones cobran relieve: las mujeres jefas de hogar y de núcleo muestran una menor participación relativa en el sector privado (70,3% de Jefas de Hogar frente a un 90,4% de Jefes de Hogar, y un 67,7% de Jefas de Núcleo frente a un 93,6% de Jefes de Núcleo), una mayor inserción relativa en el sector

público, y –lo que hace a la diferencia- una alta y casi exclusiva participación en el servicio doméstico - con el 16.8% y el 22.1% según se trate de jefas de hogar o de núcleo.

TABLA N° 15

Sectores (empleo):
Comparación según Jefatura Femenina o Masculina

% de Identificación de Jefe(a) de Hogar o de Núcleo, según Sexo

		Identificación de Jefe(a) de Hogar o de Núcleo, según Sexo				Total
		Jefe de Hogar, Hombre	Jefa de Hogar, Mujer	Jefe de Núcleo, Hombre	Jefa de Núcleo, Mujer	
Sector (empleo)	Sector privado	90,4%	70,3%	93,6%	67,7%	85,2%
	Sector público	7,9%	12,7%	5,3%	9,5%	8,6%
	FF.AA.	1,6%	,2%	1,0%	,6%	1,2%
	Servicio doméstico	,1%	16,8%	,2%	22,1%	5,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta CASEN 2006.

Algunos indicadores de la **calidad del empleo**, muestran cómo **las diferencias no se asientan en el horizonte temporal sino en la seguridad social**: así, no hay brechas significativas respecto al carácter permanente u ocasional del empleo, ni respecto al plazo de la relación contractual; mientras sí se observan distancias relevantes en términos de contrato y cotizaciones previsionales.

TABLA N° 16

o16: Su actual ocupación principal es de tipo:
Comparación según Jefatura Femenina o Masculina

% de Identificación de Jefe(a) de Hogar o de Núcleo, según Sexo

		Identificación de Jefe(a) de Hogar o de Núcleo, según Sexo				Total
		Jefe de Hogar, Hombre	Jefa de Hogar, Mujer	Jefe de Núcleo, Hombre	Jefa de Núcleo, Mujer	
o16: Su actual ocupación principal es de tipo:	Permanente	79,0%	78,2%	72,2%	75,9%	78,0%
	De temporada o estacional	9,0%	8,0%	11,5%	9,5%	9,1%
	Ocasional o eventual	7,5%	9,8%	10,0%	8,4%	8,1%
	A prueba	,4%	,5%	,5%	1,8%	,6%
	Por plazo o tiempo determinado	3,9%	3,0%	5,5%	4,3%	4,0%
	Sin dato	,2%	,5%	,4%	,2%	,3%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta CASEN 2006.

TABLA N° 17

o20: En su trabajo actual principal, ¿tiene contrato de trabajo?:
Comparación según Jefatura Femenina o Masculina

% de Identificación de Jefe(a) de Hogar o de Núcleo, según Sexo

		Identificación de Jefe(a) de Hogar o de Núcleo, según Sexo				Total
		Jefe de Hogar, Hombre	Jefa de Hogar, Mujer	Jefe de Núcleo, Hombre	Jefa de Núcleo, Mujer	
o20: En su trabajo actual principal, ¿tiene contrato de trabajo?	Sí, firmó	83,9%	70,0%	78,3%	72,6%	79,8%
	Si, pero no ha firmado	1,5%	2,6%	2,3%	2,0%	1,8%
	No tiene	13,9%	26,3%	17,8%	23,0%	17,3%
	No se acuerda o no sabe si firmó contrato	,6%	,6%	1,2%	1,9%	,8%
	Sin dato	,2%	,4%	,4%	,5%	,3%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta CASEN 2006.

TABLA N° 18

21: En su actual empleo principal, su relación contractual es ...
Comparación según Jefatura Femenina o Masculina

% de Identificación de Jefe(a) de Hogar o de Núcleo, según Sexo

		Identificación de Jefe(a) de Hogar o de Núcleo, según Sexo				Total
		Jefe de Hogar, Hombre	Jefa de Hogar, Mujer	Jefe de Núcleo, Hombre	Jefa de Núcleo, Mujer	
o21: En su actual empleo principal, su relación contractual es ...	Plazo indefinido	71,0%	70,1%	63,0%	66,3%	69,6%
	Plazo fijo	11,0%	14,4%	13,9%	16,4%	12,4%
	Por obra, faena o servicio	15,8%	10,1%	18,9%	10,8%	14,6%
	De aprendizaje	,3%	,6%	,5%	1,6%	,5%
	Servicios transitorios	1,5%	3,7%	2,5%	3,8%	2,2%
	Sin dato	,4%	1,0%	1,1%	1,1%	,7%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta CASEN 2006.

TABLA N° 19

o29: Se encuentra cotizando en algún sistema previsional?
Comparación según Jefatura Femenina o Masculina

% de Identificación de Jefe(a) de Hogar o de Núcleo, según Sexo

		Identificación de Jefe(a) de Hogar o de Núcleo, según Sexo				Total
		Jefe de Hogar, Hombre	Jefa de Hogar, Mujer	Jefe de Núcleo, Hombre	Jefa de Núcleo, Mujer	
o29: Se encuentra cotizando en algún sistema previsional ?	Si, AFP (Administradora de Fondos de Pensiones)	54,1%	28,8%	57,1%	39,4%	46,5%
	Si, INP (CANAEMPU, EMPART, SSS)	3,9%	5,4%	,9%	1,6%	3,8%
	Si, Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA)	1,5%	,4%	,5%	,2%	1,0%
	Si, Dirección de Previsión de Carabineros (DIPRECA)	,9%	,3%	,5%	,3%	,7%
	Si, otra	,2%	,2%	,2%	,1%	,2%
	Está afiliado pero No está cotizando	24,5%	28,2%	17,1%	17,1%	24,0%
	No está afiliado	13,1%	33,6%	19,4%	37,3%	21,3%
	No sabe / Sin dato	1,9%	3,0%	4,2%	4,1%	2,6%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta CASEN 2006.

Finalmente, a la conjunción de los elementos detallados de menor participación laboral femenina y alta proporción de jefas inactivas, la concentración de hogares más pobres entre aquellos dirigidos por mujeres, y la mayor precariedad del empleo entre las jefas activas y ocupadas, se le suma dos elementos de importancia e intrínsecamente relacionados:

🔗 Cuando se trata de **jefes varones, la mayoría absoluta declara convivencia con una pareja; entre las jefas, en tanto, la situación es radicalmente la inversa**: sólo un 24% declara como estado civil el de "casada" o "conviviente", proporción que se empina a algo más del 88% entre sus pares varones. La brecha es concluyente: el 64% de brecha –que desciende sólo en un 10% al contrastar la situación por sexo de los jefes(as) de núcleo- remite claramente a una característica distintiva entre ambos tipos de jefatura: la masculina, se ejerce en compañía de un par que eventualmente puede constituir apoyo económico, afectivo y organizacional; la femenina, carece de este apoyo.

TABLA N° 20

Estado civil o conyugal actual:
Comparación según Jefatura Femenina o Masculina

% de Identificación de Jefe(a) de Hogar o de Núcleo, según Sexo

		Identificación de Jefe(a) de Hogar o de Núcleo, según Sexo				Total
		Jefe de Hogar, Hombre	Jefa de Hogar, Mujer	Jefe de Núcleo, Hombre	Jefa de Núcleo, Mujer	
Estado conyugal actual o civil	Casado(a)	71,4%	14,9%	34,4%	6,5%	47,6%
	Conviviente o pareja	16,7%	9,1%	32,3%	5,6%	14,8%
	Anulado(a)	,1%	1,0%	,1%	,5%	,4%
	Separado(a)	3,1%	22,8%	7,6%	18,0%	9,9%
	Divorciado	,1%	,7%	,1%	,3%	,3%
	Viudo(a)	3,2%	29,4%	1,8%	4,6%	9,6%
	Soltero(a)	5,3%	22,2%	23,6%	64,4%	17,5%
	Sin dato	,0%	,0%	,1%	,0%	,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta CASEN 2006.

En la misma línea, y como un proxy de la tasa de dependencia, la **diferencia en el tamaño del hogar** entre aquellos presididos por hombres y por mujeres (3.9 y 3.29 respectivamente), resulta menor a la esperada al adicionar un miembro –pareja- al hogar de jefes hombres. Lo que se explica al controlar el estado civil o situación de pareja de los jefes y jefas: entre los primeros, si no están “casados” o “conviviendo”, el tamaño del hogar desciende de manera casi generalizada a alrededor de dos personas; entre las segundas, se mantiene aproximadamente en tres; vale decir, mientras los **hombres** –cuando no tienen pareja- **conviven con sólo una persona más** (eventualmente dependiente); las **mujeres** – en idéntica situación- **comparten el hogar con otras dos personas** (también eventualmente dependientes). Ergo, **la carga probable de las jefas mujeres, duplica a la carga probable de los jefes hombres.**

TABLA N° 21

Número de personas en el Hogar
Comparación según Jefatura Femenina o Masculina

Media	
Identificación de Jefe(a) de Hogar o de Núcleo, según Sexo	N° de personas en el hogar (s.s.d.p.a)
Jefe de Hogar, Hombre	3,90
Jefa de Hogar, Mujer	3,29
Jefe de Núcleo, Hombre	5,97
Jefa de Núcleo, Mujer	5,53
Total	4,09

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta CASEN 2006.

TABLA N° 22
 NÚMERO DE PERSONAS EN EL HOGAR: COMPARACIÓN SEGÚN JEFATURA FEMENINA O MASCULINA
 SEGÚN ESTADO CIVIL O CONYUGAL ACTUAL

MEDIA

IDENTIFICACIÓN DE JEFE(A) DE HOGAR	ESTADO CONYUGAL ACTUAL O	Nº DE PERSONAS
JEFE DE HOGAR, HOMBRE	Casado(a)	4,16
	Conviviente o pareja	3,90
	Anulado(a)	1,89
	Separado(a)	2,15
	Divorciado	1,92
	Viudo(a)	2,90
	Soltero(a)	2,05
	Sin dato	1,25
	Total	3,90
JEFA DE HOGAR, MUJER	Casado(a)	4,08
	Conviviente o pareja	3,91
	Anulado(a)	2,87
	Separado(a)	3,36
	Divorciado	2,90
	Viudo(a)	3,05
	Soltero(a)	2,78
	Sin dato	2,64
	Total	3,29
JEFE DE NÚCLEO, HOMBRE	Casado(a)	6,39
	Conviviente o pareja	6,51
	Anulado(a)	5,15
	Separado(a)	5,48
	Divorciado	4,45
	Viudo(a)	5,39
	Soltero(a)	4,86
	Sin dato	2,33
	Total	5,97
JEFA DE NÚCLEO, MUJER	Casado(a)	5,80
	Conviviente o pareja	6,36
	Anulado(a)	5,21
	Separado(a)	5,49
	Divorciado	4,38
	Viudo(a)	5,55
	Soltero(a)	5,46
	Sin dato	3,25
	Total	5,53
TOTAL	Casado(a)	4,30
	Conviviente o pareja	4,43
	Anulado(a)	3,15
	Separado(a)	3,71
	Divorciado	2,88
	Viudo(a)	3,19
	Soltero(a)	3,99
	Sin dato	2,32
	Total	4,09

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta CASEN 2006.

Todo lo cual **entra en concordancia con el diagnóstico original del programa**, que escoge a este grupo de mujeres distinguiéndolo como sujeto de una política pública orientada a su apoyo y fortalecimiento.

C. JEFATURA DE HOGAR SEGÚN MAYOR APORTE AL INGRESO DEL HOGAR

Como un último antecedente, resta precisar que si bien SERNAM elabora su primer diagnóstico en relación a la situación de las mujeres jefas de hogar y de núcleo a través del instrumento disponible - encuesta CASEN y sus definiciones- la selección del grupo objetivo que realiza a continuación precisa de un modo más específico su alcance: no se trata del conjunto de mujeres **que se declara** (o que son reconocidas por los otros miembros del hogar) **como jefa de hogar** -definición instrumental presente en la CASEN; sino de aquellas que efectivamente **aportan el único o mayor ingreso a su hogar**.

Ahora bien, la decisión de este equipo consultor a la hora de profundizar en **elementos de diagnóstico comparables a los pesquizados por SERNAM**, remitió a la **utilización de la misma fuente**, en un tipo de análisis *más* completo y *más* actualizado (CASEN 2006). Sin embargo, y conociendo la definición de jefa de hogar presentada por SERNAM, en una segunda instancia **se comparó ambos tipos de poblaciones** -definición por auto-declaración, y definición por mayor aporte al hogar- y se caracterizó a la población potencial y objetivo en función de esta definición más precisa circunscrita al aporte económico. Vale decir que:

- Para la **profundización del diagnóstico** que da lugar al Programa, se utilizó en las páginas precedentes la misma fuente y definición utilizada por SERNAM, que **remite a auto-declaración**, y que es la contenida en los distintos instrumentos de medición nacionales (INE, MIDEPLAN -Censo, Ficha de Protección Social).
- Para la **caracterización de las poblaciones objetivo y potencial**, así como para la comparación con los datos derivados de la encuesta GUERNICA, se utilizó la misma fuente CASEN 2006, pero *supeditada a la población derivada de la aplicación del conjunto de criterios SERNAM: mayor aporte económico*, localización en los quintiles de ingreso II y III, edades comprendidas entre los 18 y los 65 años.

Corresponderá a esta sección, comparar someramente las poblaciones derivadas de ambos criterios, pero focalizadas en los dos quintiles de ingreso y en los tramos etéreos seleccionados por SERNAM como población objetivo:


 Cabe consignar que los **criterios MIDEPLAN y SERNAM**, vale decir, **jefatura por auto declaración y jefatura por provisión del mayor ingreso al hogar** -respectivamente-, dentro del *marco común de mujeres entre 18 y 65 años, pertenecientes a los quintiles II y III, y con presencia de hijos como "cargas"*, muestra una **correspondencia del universo global de mujeres en aproximadamente el 80% de los casos**:

TABLA N° 23

Correspondencia entre Definición SERNAM Jefas de Hogar y de Núcleo (económica) y Definición CASEN Jefas de Hogar y de Núcleo (autodeclaración)
Base: total mujeres entre 18 y 65 años, quintiles II y III

% del total		Definición CASEN, Autodeclaración			Total
		Jefa de Hogar	Jefa de Núcleo	No jefa	
Definición SERNAM, aporte mayor ingreso al hogar	Jefa de Hogar	5,1 %		3,2 %	8,3 %
	Jefa de Núcleo		6,1 %		6,1 %
	No jefa	11,1 %	5,8 %	68,7 %	85,6 %
Total		16,3 %	11,9 %	71,9 %	100,0 %

Fuente: elaboración propia en base a encuesta CASEN 2006 (generación de filtros específicos)

Se observa cómo un 11.1% del total de mujeres, son consideradas "jefas de hogar" según auto-declaración pero no generan necesariamente el mayor ingreso: pudiera tratarse de mujeres propietarias de las viviendas que habitan, y no generadoras de ingresos autónomos; o superadas por el aporte de, por ejemplo, alguno de sus hijos. De manera inversa, un 3.2% del total, generando el mayor ingreso no se auto-percibe –o no es reconocida en el entorno familiar- como "jefa". Lo que no es menor en tanto remite a cerca del 40% de las mujeres consideradas "jefas" por SERNAM; ergo, **se trata de mujeres que, proveyendo del mayor ingreso a su hogar no se perciben a sí mismas como "jefas" debido muy probablemente a factores de tipo cultural.**

TABLA N° 24

Correspondencia entre Definición SERNAM Jefas de Hogar y de Núcleo (económica) y Definición CASEN Jefas de Hogar y de Núcleo (autodeclaración)
Base: total mujeres entre 18 y 65 años, quintiles II y III

% de Mujeres SERNAM total (18-65, II y III quintil, mujeres, hijos considerados carga):
Jefatura de Hogar y de Núcleo, según mayor aporte al hogar

		Definición CASEN, autodeclaración			Total
		Jefa de Hogar	Jefa de Núcleo	No jefa	
Definición SERNAM, mayor aporte al ingreso del hogar	Jefa de Hogar	61,9 %		38,1 %	100,0 %
	Jefa de Núcleo		100,0 %		100,0 %
	No jefa	13,0 %	6,8 %	80,2 %	100,0 %
Total		16,3 %	11,9 %	71,9 %	100,0 %

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta CASEN 2006.

Del análisis anterior, se desprende:

- que la definición SERNAM de su población objetivo **presenta un alto nivel de correspondencia** (80%) con la definición utilizada por los principales instrumentos de medición en la clasificación global del conjunto de mujeres; ergo, que los datos INE o CASEN –por ejemplo- **pueden servir como proxy** en la caracterización del universo SERNAM. Entendiendo como **limitación** –no obstante- que **hay una parte importante de la población objetivo** SERNAM que no es identificada con los procedimientos INE/MIDEPLAN. Y

- b. que la **definición SERNAM resulta pertinente** para capturar a un grupo que quedaría necesariamente excluido de no mediar la alusión al “mayor aporte al ingreso del hogar”. Si la condición de vulnerabilidad relevada conjuga *baja participación en el mercado laboral*, y necesidad de constituirse en *mayor proveedor* –situación caracterizada ya los apartados precedentes- el único modo de trabajar con la **población que efectivamente tiene la necesidad** es explicitando el criterio.

Una solución a los problemas conceptuales derivados de la doble ‘acepción’ del término “jefa de hogar”, remite a la explicitación en el caso SERNAM del carácter de **“jefa de hogar, principal proveedora”**.

1.2 Política global y/o sectorial a que pertenece el Programa

El Programa Mejoramiento de la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Trabajadoras Jefas de Hogar se enmarca dentro de la misión de SERNAM, a saber: “diseñar, proponer y coordinar políticas, planes, medidas y reformas legales conducentes a la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, y a disminuir prácticas discriminatorias en el proceso de desarrollo político, social, económico y cultural del país”⁴. Toma sus fundamentos en los principios y objetivos del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000–2010 y en la Agenda de Género del Gobierno de la ex-Presidenta de Chile Michelle Bachelet en la búsqueda de la disminución de las brechas, desigualdades y discriminaciones que afectan a las mujeres en los diversos planos de la convivencia nacional: político, económico, social y cultural.

El Programa constituye uno de los 4 sub-productos estratégicos que SERNAM resalta en el Producto Estratégico **Modelos Programáticos** (Producto Estratégico N° 4)⁵. En el Documento **Ficha de Identificación 2010 Definiciones Estratégicas**, este Programa es reseñado como conformado por los siguientes Componentes:

- Capacitación Laboral en el ámbito del trabajo dependiente e independiente e Intermediación Laboral y acceso preferencial de las MTJH al Programa de Bonificación a la Contratación
- Atención en salud odontológica, atención preventiva, oftalmológica, atención mental y exámenes preventivos
- Nivelación de estudios básicos y medios para MTJH e Implementación de Jornada Alterna para hijas/os de MTJH, de 6 hasta 12 años
- Cuidado Infantil para hijas/os de MTJH
- Talleres de Habilitación Laboral
- Apoyo al fomento productivo de emprendimientos individuales y asociativos y al fomento de emprendimientos innovadores
- Alfabetización Digital en computación básica y avanzada para las MTJH ⁶.

Por su parte, el Producto Estratégico *Modelos Programáticos* se encuentra asociado al Objetivo Estratégico N° 3: “Disminuir las principales discriminaciones que afectan a las mujeres mediante el diseño, implementación, validación y transferencia de modelos programáticos integrales”⁷. A su vez, este

⁴ Ver SERNAM: Ficha de Identificación 2010. Definiciones Estratégicas; p. 1.

⁵ SERNAM: op. cit.; p. 3.

⁶ SERNAM: op. cit.; p. 3.

⁷ SERNAM: op. cit.; pp. 2 y 3.

Objetivo Estratégico obedece a la prioridad gubernamental N° 7: "Se duplicará a 200 las comunas donde llegará el programa de jefas de hogar: desde el 2008 los Municipios en que se ejecuta el Programa son 216"⁸.

En este marco, el Programa pretende aportar a la solución del problema del aumento sostenido de la jefatura de hogar femenina, precaviendo que las mujeres jefas de hogar y los integrantes de su grupo familiar pasen a engrosar los contingentes de población en situación de pobreza.

⁸ SERNAM: op. cit.; p. 1.

1.3 Objetivos y Descripción del Programa y sus Componentes

Objetivo General

El objetivo general del Programa es “mejorar la empleabilidad y las condiciones laborales de las trabajadoras jefas de hogar y de núcleo, a través del diseño, implementación, validación y transferencia de un modelo de intervención integral y participativo de coordinación intersectorial y de ejecución municipal”⁹.

El PMJH es una iniciativa *promocional*¹⁰ de apoyo integral a trabajadoras jefas de hogar y de núcleo, preferentemente del II y III quintil de ingresos, de carácter intersectorial y de ejecución local, para mejorar los niveles de empleabilidad de estas mujeres, a objetivo que enfrenten en mejores condiciones las oportunidades que ofrece el mercado laboral. En lugar de subsidios, el Programa se propone ofrecer oportunidades de crecimiento en lo personal, en lo laboral y en lo socio-participativo, colocando especial énfasis en la remoción de los obstáculos que conspiran contra la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres frente al empleo y frente a las posibilidades de alcanzar una mejor calidad de vida.

SERNAM se ha planteado validar y transferir el modelo de intervención por el cual se rige el Programa, para la construcción e instalación de una política de Estado en relación con las jefas de hogar y de núcleo. Ello, en la perspectiva de que la misión de SERNAM es incorporar la mirada de género en las políticas y programas desarrollados por el resto de las instituciones del Estado.

En la implementación del Programa son aplicadas las siguientes estrategias de acción:

- **Coordinación intersectorial para una atención integral:** el SERNAM negocia, coordina y articula una determinada oferta sectorial, con el objeto de que el municipio entregue a las jefas de hogar y de núcleo un apoyo integral orientado al mejoramiento de su empleabilidad.
- **Ejecución municipal:** el Programa se implementa en el territorio local, siendo el agente ejecutor el municipio. El rol del SERNAM es diseñar el Programa, gestionar la oferta intersectorial, asesorar y supervisar su implementación por parte de los Municipios.

Además de la elaboración del modelo de intervención y del modelo de gestión y de establecer convenios con las municipalidades que manifiestan su interés por implementar el Programa en sus comunas, a SERNAM le corresponde prestar asesoría a los equipos comunales responsables de la ejecución y realizar el monitoreo, seguimiento y evaluación del Programa.

Constituyen criterios orientadores para la ejecución del Programa, los siguientes:

a. Integralidad, criterio que implica abordar en forma conjunta con otros sectores las principales barreras, tanto las relacionadas con el desarrollo de las capacidades, como las brechas discriminatorias

⁹ Ver PMJH: **Orientaciones Técnicas del Programa**, SERNAM, Santiago de Chile, noviembre 2007; p. 5.

¹⁰ Promocional en el sentido de proponer y elaborar contenidos y acciones de difusión de los derechos de la mujer, la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres y temas específicos vinculados a la prevención o restitución de derechos vulnerados.

que limitan y restringen la incorporación de la mujer en mejores condiciones al mercado laboral. Este criterio responde a la convicción de que existe una multiplicidad de factores que limitan y condicionan el acceso de las mujeres al mundo del trabajo. Reconociendo esta multifactorialidad, el Programa propone una variedad de respuestas y alternativas.

b. Intersectorialidad, que implica la coordinación de esfuerzos entre distintas instancias del Estado, todos ellos orientados a la superación de las dificultades y barreras que enfrentan las mujeres en el proceso de inserción laboral.

c. Selectividad, involucra seleccionar a aquellas mujeres cuyo perfil sea de mujer trabajadora jefa de hogar o de núcleo y que presente condiciones de vulnerabilidad. El Programa se plantea como una oferta de oportunidades para las trabajadoras jefas de hogar, las cuales, a partir de su experiencia laboral, se encuentran en condiciones de saber aprovechar la oferta programática. La opción por las jefas de hogar tiene que ver con criterios de vulnerabilidad, pues se asume que los hogares en los que la principal perceptora es una mujer, suelen ser más vulnerables.

d. Participación Sustantiva, entendiéndose por tal el involucramiento de las participantes en el proceso de adecuación del diseño y de la ejecución del Programa a las necesidades y realidades propias. Además, el proceso que las mujeres realizan durante su permanencia en el Programa debe fortalecer su identidad de mujer trabajadora y motivarlas a seguir formando parte de instancias participativas que favorecerán su desarrollo laboral y personal. El Programa tiene una fuerte formación en Derechos Laborales y se orienta a la promoción de la ciudadanía activa.

e. Descentralización, lo cual supone adecuar el modelo al territorio sin desvirtuar los objetivos centrales del Programa a fin de lograr una mayor correspondencia con la realidad regional y local y avanzar en la aplicación de políticas permanentes por parte de los municipios que favorezcan el desarrollo de las mujeres trabajadoras.

COMPONENTES DEL PMTJH

A objeto de mejorar los niveles de empleabilidad de las jefas de hogar y de núcleo el PMTJH contempla 6 componentes. Cuatro de ellos están orientados a mejorar las condiciones de empleabilidad de las trabajadoras jefas de hogar participantes, en tanto los otros dos entregan apoyos complementarios. De los seis componentes que contempla el PMJH, "el énfasis de las gestiones y estrategias de SERNAM están concentrados en aquellos que apuntan de forma directa al mejoramiento de la empleabilidad". Estos componentes prioritarios son: Habilitación Laboral, Capacitación Laboral (el cual incluye la línea de Intermediación Laboral), Fomento Productivo y Nivelación de Estudios. Los componentes de apoyo al mejoramiento de la empleabilidad son: Apoyo en Salud para el Trabajo y Apoyo para la Atención Educativa (cuidado infantil) de niños/as a cargo de trabajadoras Jefas de Hogar" 11.

Se describe a continuación estos componentes:

¹¹ Ver SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Trabajadoras Mujeres Jefas de Hogar. Orientaciones Técnicas del Programa 2010, Santiago de Chile, noviembre 2009; p. 6.

COMPONENTE TALLERES DE HABILITACIÓN LABORAL (THL)¹²

El Taller de Habilitación Laboral es considerado por el Programa como su **puerta de entrada**, constituyéndose en el **componente base**, teniendo, a contar del año 2008, un carácter universal y obligatorio.

Su objetivo es desarrollar habilidades sociales para el trabajo y reforzar entre las participantes su identidad como jefas de hogar y como mujeres trabajadoras. En los THL se entrega información a las participantes acerca de los mercados laborales locales y sobre la legislación laboral vigente.

Por medio de diversas estrategias las participantes realizan actividades de reflexión, de índole grupal e individual, respecto de sus historias personales, con eje principal en la trayectoria laboral que ha tenido cada una de ellas. A partir de ello cada mujer elabora su proyecto laboral futuro y define, junto con el equipo comunal del Programa, las actividades específicas en las cuales se involucrará.

Es en este espacio en el que las participantes definen su proyecto laboral como trabajadoras dependientes o independientes. En aquellos casos en los que las mujeres cuentan con una iniciativa productiva, el Programa se concentra en el desarrollo y fortalecimiento de sus capacidades como emprendedoras.

Según información remitida por la Unidad de Monitoreo de PMTJH de SERNAM a la coordinación de la consultoría¹³, la estructura del THL está organizada en 12 sesiones y cuenta con un manual de apoyo donde se consideran los siguientes contenidos a desarrollar:

- Identidad de mujer, trabajadora y jefa de hogar.
- Trabajo y empoderamiento.
- Trabajo decente.
- Compatibilidad de la vida laboral y familiar.

El Taller de Habilitación Laboral es la **puerta de entrada** de las mujeres al Programa, constituyéndose en el **componente base**, de carácter universal y obligatorio. Tiene como objetivo:

- ✓ Reforzar la información que poseen las mujeres respecto de los mercados laborales locales y sus conocimientos sobre la legislación laboral existente;
- ✓ Desarrollar habilidades sociales para el trabajo; y,
- ✓ Reforzar su identidad de jefa de hogar y de mujer trabajadora.

Las mujeres, reflexionan respecto de su historia teniendo como eje la trayectoria laboral que han tenido, y, a partir de ello, elaboran su proyecto laboral futuro, definiendo qué actividades de la oferta programática del Programa les resultarían útiles a sus necesidades laborales.

¹² En la Matriz de Marco Lógico se asienta como Componente 6.

¹³ Información remitida a equipo de GUERNICA Consultores con fecha 19 de noviembre de 2009.

- Funcionamiento del mundo laboral.
- Dinámica del mercado del trabajo y estrategias de búsqueda de empleo.
- Tipos de trabajo.
- Redes y estrategias de vinculación.
- Derechos laborales de las trabajadoras y legislación.
- Vulneración de derechos y discriminaciones específicas (salarial, segregación ocupacional, acoso sexual en el trabajo, relación violencia intrafamiliar y trabajo).
- Trayectorias laborales de las mujeres.
- Problemas de las jefas de hogar para incorporarse y permanecer trabajando remuneradamente.
- Habilidades, fortalezas y oportunidades vinculadas al trabajo.
- Habilidades sociales, entrevista laboral y aspectos formales en la búsqueda de un empleo.
- Estrategias empresariales y oportunidades de negocios.

COMPONENTE CAPACITACIÓN LABORAL¹⁴ E INTERMEDIACIÓN LABORAL

Este componente está dirigido al 50% de la cobertura anual de beneficiarias (cohortes 2007 y 2008). La capacitación laboral que el PMJH ofrece, tanto en el área de trabajo dependiente como independiente, es provista principalmente por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), organismo que, por gestiones del propio PMJH, ha llegado a generar una oferta de capacitación específica para las mujeres que participan en este Programa.

Los servicios respectivos son proporcionados a través de los siguientes instrumentos:

- Programa de Becas MYPE para mujeres emprendedoras
- Becas de Programas Sociales
- Curso de Capacitación en Oficios
- Becas Franquicia Tributaria OTIC
- Becas Agrícolas

¹⁴ En la Matriz de Marco Lógico 2008, el Componente Capacitación Laboral se localiza como Componente 1, e incluye la Intermediación Laboral: "Capacitación Laboral en el ámbito del trabajo dependiente e independiente e intermediación laboral". Aspecto que será abordado durante la fase de análisis de diseño.

- Becas individuales

En el caso de la Línea de Formación en Oficios, coordinada y financiada desde el SENCE, las alternativas de servicios a contratar a Organismos Técnicos de Capacitación, pueden ser:

- **Capacitación en oficio:** este servicio constituye la fase lectiva y está compuesto por un máximo de 250 horas, en las que el OTEC instruye a las participantes en el desempeño de las funciones de un trabajo.
- **Práctica laboral en empresas:** servicio compuesto por un máximo de 180 horas (1 mes a jornada completa). Las beneficiarias objetivo de esta etapa son aquellas que egresaron exitosamente de la fase lectiva de los cursos orientados al trabajo dependiente.
- **Asistencia técnica:** servicio compuesto por un máximo de 25 horas, consistente en el acompañamiento y asesoría que debe hacer el OTEC a la beneficiaria en la gestión de su proyecto de emprendimiento. Las beneficiarias objetivo de esta etapa son aquellas que egresaron exitosamente de la fase lectiva de cursos orientados al trabajo independiente.

Por otro lado, las prestaciones involucradas en la **Línea de Intermediación Laboral** consisten en la gestión de información y en el establecimiento de vínculos con las diferentes ofertas laborales existentes en cada territorio. Estas prestaciones pueden conducir al empleo como asalariada o a un desempeño como trabajadora independiente. Se encuentran dirigidas al 25% de la población que anualmente es atendida por el Programa.

COMPONENTE APOYO AL FOMENTO PRODUCTIVO DE EMPRENDIMIENTOS INDIVIDUALES Y ASOCIATIVOS¹⁵

Este componente está enfocado hacia el ámbito del trabajo independiente y se propone potenciar las ideas de negocios y consolidar los ya existentes. Su forma de desarrollo varía según el contexto en el que se desarrolla. En el marco de este componente son revisados los planes de negocio de las mujeres, quienes pueden tomar alguna capacitación que les resulte relevante en el área del trabajo independiente.

Por lo general, son abordadas las diversas áreas relacionadas con el manejo de una microempresa: administración, gestión, comercialización, gestión contable y elaboración de planes de negocios. Información sobre la normativa vigente en materia administrativo-contable, tributaria, sanitaria, laboral y previsional, sobre nuevas leyes que facilitan el desarrollo de microempresas familiares, sobre oportunidades de negocio, sobre convenios y/o acuerdos con Banco Estado u otras instituciones financieras, constituyen parte de los contenidos que son entregados a través de este componente.

También, a través de este componente, se entregan conocimientos que permiten a las emprendedoras del PMJH postular sus proyectos a distintos instrumentos gubernamentales de fomento productivo. Estos últimos, a su vez, les pueden proporcionar acceso a recursos como herramientas y equipamiento técnico.

El componente Apoyo al Fomento Productivo se encuentra dirigido al 10% del total de participantes anuales.

¹⁵ En la Matriz de Marco Lógico 2008, corresponde al Componente 2: "Apoyo al fomento productivo de emprendimientos individuales y asociativos, y al fomento de emprendimientos innovativos".

SERNAM se coordinó con el Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS) y con el Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC) con la finalidad de que éstos entregasen acceso preferente a sus programas a las participantes del PMTJH. En estas intervenciones el acceso preferente es la resultante de los esfuerzos de negociación y coordinación que desplegaba y despliega el Programa con estas entidades y con los diferentes sectores institucionales que pueden aportar al mejor desenvolvimiento laboral de las participantes. Implica que, en la medida de que cada sector institucional disponga de los recursos requeridos o se encuentre en condiciones de ampliar su oferta de servicios, priorizará la entrega de prestaciones a las participantes del Programa. En el año 2008, en el marco del componente Apoyo al Fomento Productivo, fueron proporcionados los siguientes servicios:

- FOSIS: fue establecido un acuerdo informal, que se hizo efectivo lográndose, incluso, más cupos que los originalmente (800) comprometidos para el año de ejecución 2008 en el Programa de FOSIS denominado "Apoyo al Microemprendimiento (PAME)". Su diseño está estructurado en base a dos líneas complementarias: financiamiento para el microemprendimiento y servicios especializados o apoyo técnico en materias como desarrollo de la capacidad emprendedora, gestión administrativa y gerencial, funcionamiento de los mercados y formulación de planes de negocio. El PAME se implementa a partir de un diagnóstico familiar y territorial de cada beneficiario/a, incluyendo un análisis del entorno económico y perfil del emprendimiento, que concluye con la elaboración y financiamiento de planes de negocios por un monto máximo de \$450.000 pesos por persona. Posteriormente se lleva a cabo una etapa de seguimiento y monitoreo, que entrega apoyo técnico en gestión y comercialización.
- FOSIS: según el mismo acuerdo mencionado anteriormente, en el "Programa de Apoyo a Actividades Económicas (PAAE)", se concedería acceso preferente a las participantes del PMJH. El PAAE consta de 4 componentes, de los cuales dos están enfocados al financiamiento de microemprendimientos, uno a la entrega de servicios especializados de asesoría, y un cuarto, que está relacionado con habilitación de espacios colectivos para el desarrollo de estas unidades económicas. Contempla la evaluación de actividades económicas y de capacidades personales de los/as beneficiarios/as, para posteriormente implementar talleres de capacidades emprendedoras y de asesoría para la generación de planes de negocio, los que pasarán a una etapa de financiamiento de inversiones, por un monto máximo por persona de \$650.000 pesos. Luego se lleva a cabo una etapa de seguimiento y monitoreo que entrega apoyo técnico.
- FOSIS: en el "Programa de Apoyo a Emprendimientos Sociales (PES)", se concedería acceso preferencial a las JH. Este Programa contempla la evaluación de actividades económicas y capacidades personales; talleres de capacidades emprendedoras y planes de negocio; su seguimiento y apoyo técnico.
- SERCOTEC: acceso preferencial al Programa Generación de Competencias para Emprendedoras y Microempresarias, entrega 32 horas de talleres de formación y fortalecimiento de capacidades empresariales en: gestión empresarial, desarrollo de habilidades personales y TICs.

Las Municipalidades, a través de sus Oficinas de Fomento Productivo también pueden contribuir a la producción de este componente.

COMPONENTE NIVELACIÓN DE ESTUDIOS BÁSICOS Y MEDIOS¹⁶

A fin de elevar las oportunidades laborales, este componente ofrece a las participantes la posibilidad de terminar sus estudios básicos y medios, bajo diferentes modalidades. Dos de éstas - los programas de educación de adultos desarrollados en los Centros de Educación Integrada de Adultos (CEIA) y los Exámenes Libres -, provienen del Ministerio de Educación (MINEDUC). Una tercera vía, denominada modalidad flexible, es proporcionada por el Programa Chile Califica.

La modalidad flexible o Programa Especial de Educación Básica y Media para Personas Adultas constituye una vía formal para la certificación de estudios correspondientes a 6º y 8º años de enseñanza básica y al 1º y 2º ciclos de enseñanza media, y es válida para todos los efectos legales. Es en relación con esta modalidad con la que existe acuerdo SERNAM-Chile Califica.

Características relevantes de este Programa Especial son: a) se rige por los Decretos Supremos de Educación Nº 683 de 2000 y Nº 330 de 2001 y por el Decreto Supremo del Ministerio del Trabajo Nº 265 de 2002, en aquellos artículos que correspondan; b) ofrece procesos educativos de duración flexible; c) se basa en una estructura curricular modular; d) los alumnos y alumnas avanzan en su proceso educativo de acuerdo a su nivel inicial y conforme a sus propios ritmos y condiciones de aprendizaje; e) los grupos se reúnen en escuelas, sedes sociales y comunitarias, en los lugares de trabajo o en la sede de la entidad ejecutora; f) entidades evaluadoras designadas por las Secretarías Ministeriales Regionales de Educación cumplen la función de evaluar y acreditar los logros educativos; g) los alumnos y alumnas que no consiguen aprobar el primer examen tienen otras oportunidades, no repiten, sino que continúan sus procesos hasta conseguir aprobar el ciclo de estudios; h) no tiene costos para los/as beneficiarios/as; i) establecimientos educacionales reconocidos por el Estado, organismos no gubernamentales y otras entidades con personería jurídica que desarrollan acciones educativas o de capacitación y que cumplen determinadas condiciones de dotación de personal idóneo y experiencia demostrable pueden participar como entidades ejecutoras; j) Las Secretarías Regionales de Educación efectúan los pagos a las entidades ejecutoras de acuerdo a los resultados obtenidos por los alumnos y alumnas inscritos/as y tomando como referencia los módulos aprobados.

En cuanto a las modalidades de nivelación de estudios proporcionadas por MINEDUC, cabe señalar que mientras los CEIA forman parte de la oferta regular de educación de adultos de este Ministerio y requieren la asistencia diaria a clases, los Exámenes Libres permiten rendir exámenes de validación de estudios con prescindencia de tal asistencia y con base en la elaboración y administración por parte del establecimiento educacional que designe el Departamento Provincial de Educación de los respectivos exámenes, conforme a los planes y programas vigentes para el o los cursos de que se trate. En ocasiones, para preparar los exámenes libres se ha contratado a profesores de la comuna, creando una especie de modalidad flexible.

La modalidad flexible se adecúa a las restricciones de tiempo de las jefas de hogar, pero requiere de un nivel de autodisciplina y exigencia personal mayor, por cuanto las participantes no cuentan con profesionales que guíen su proceso educativo. Dada esta situación, varios equipos comunales han resuelto contratar profesores particulares para que desempeñen esta función de apoyo tanto grupal como

¹⁶ En la Matriz de Marco Lógico 2008 la Nivelación de Estudios Básicos y Medios se encuentra identificada como Componente número 3.

individualmente. Además, en virtud de que no siempre se cuenta en las comunas con entidades ejecutoras prestadoras de los servicios vinculados a esta modalidad, las Encargadas Regionales y las Coordinadoras Comunales promueven el ingreso de las mujeres a las otras modalidades.

COMPONENTE CUIDADO INFANTIL¹⁷

Como **apoyo complementario a la empleabilidad**, el Programa ofrece acceso preferente a salas cuna y a jardines infantiles para hijos/as de las participantes mientras éstas se encuentran trabajando o capacitándose. Las prestaciones son otorgadas por la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) y por la Fundación Nacional para el Desarrollo Integral del Menor (NTEGRA), instituciones que están a cargo de la ejecución de este componente.

Los tipos de servicios que ofrece este componente son:

- Sala cuna, dirigido a los hijos e hijas de beneficiarias del PMTJH que tengan entre 3 meses y 2 años de edad;
- Preescolar, dirigido a los hijos e hijas de participantes del PMTJH cuya edad se encuentre entre 2 años y 5 años 11 meses;
- Escolar con extensión horaria, dirigido a los hijos e hijas de participantes del PMTJH que tengan entre 6 y 12 años de edad. A este respecto, cabe señalar que este componente contempla una modalidad de servicio llamada Jornada Escolar Alterna, que en el año 2008 se ejecutó como una iniciativa piloto, experimentando algunas modificaciones en el 2009. A objeto de facilitar la asistencia de las beneficiarias a las actividades del Programa, el SERNAM estableció, con la colaboración del Ministerio de Educación y de las Municipalidades ejecutoras, la implementación de Talleres de Aprendizaje (TAP), que son desarrollados durante una extensión de la jornada escolar. A través de los TAP se entrega apoyo pedagógico, reforzamiento escolar y cuidado a los hijos e hijas de las participantes. El Ministerio de Planificación y Cooperación (MIDEPLAN) apoya la iniciativa señalada y en el año 2009 suscribió con SERNAM un Convenio en el marco del Sistema de Protección Integral a la Infancia. En este documento el Ministerio de Planificación encomienda al Servicio Nacional de la Mujer reforzar la implementación de los Talleres de Aprendizaje transfiriendo recursos para tal efecto¹⁸.

Por otra parte, desde el año 2007 el PMTJH incorporó en los Talleres de Habilitación Laboral una sesión orientada a destacar la importancia del cuidado infantil como un elemento para la formación educativa de sus hijas e hijos.

COMPONENTE ATENCIÓN EN SALUD ODONTOLÓGICA, PREVENTIVA Y MENTAL¹⁹

¹⁷ En la Matriz de Marco Lógico 2008 se identifica como Componente 4 "Cuidado Infantil para hijas/os de mujeres jefas de hogar".

¹⁸ En el año 2010 será el MINEDUC el que reciba, gestione y administre el aporte de MIDEPLAN.

¹⁹ En la Matriz de Marco Lógico 2008 se localiza como Componente 5 "Atención en Salud Odontológica, Preventiva y Mental".

A través del Programa, las participantes pudieron acceder a los beneficios que proporcionaban distintas líneas de prestaciones en atención primaria desarrolladas por el Ministerio de Salud (MINSAL), particularmente en las áreas de salud odontológica, exámenes diagnósticos, de salud preventiva, salud oftalmológica y mental.

Las participantes eran derivadas a atención especializada cuando se demostraba necesario.

Este componente se encontraba dirigido al 50% de las participantes anuales.

Respecto de lo que contemplaba cada atención en salud, cabe explicitar:

- **Examen de Salud Preventivo:** se trata del examen incorporado en las garantías explícitas del AUGE al que acceden los/as afiliados/as a FONASA en los centros de salud donde se encuentran inscritos/as.
- **Salud odontológica, Salud diagnóstica oftalmológica y Salud diagnóstica mental:** se trata de prestaciones que son provistas por el Ministerio de Salud a través del Programa de Resolutividad en Atención Primaria.

LÍNEA DE ALFABETIZACIÓN DIGITAL

A través de esta Línea, las participantes acceden al Programa Biblioredes de la Dirección de Bibliotecas, Archivos y Museos (DIBAM) por medio del cual reciben capacitación enfocada hacia el uso de las nuevas tecnologías computacionales. Este beneficio puede traducirse en capacitación de nivel básico o bien de nivel avanzado (que incluye la elaboración de páginas web).

Dado que la demanda por Alfabetización Digital es alta, SERNAM ha articulado adicionalmente oferta de capacitación con el Programa de Certificación de Competencias Informáticas para Jóvenes del Instituto Nacional de la Juventud (INJUV). El objetivo de este último Programa es certificar a jóvenes entre 15 y 29 años en condición de desempleo a través de la licencia ICDL. Esta licencia es un instrumento que reconoce internacionalmente las competencias en el manejo de computadores.

Además de los dos organismos recién mencionados, otras instituciones entregan alfabetización digital a las participantes del PMTJH, entre las que se encuentran los municipios, SENCE y FOSIS.

1.4 Descripción del proceso productivo del Programa y de sus componentes

1.4.1.A PROCEDIMIENTOS Y COORDINACIONES PREVIOS A LOS PROCESOS DE PRODUCCIÓN DEL PROGRAMA

Debido al nivel de coordinación que su ejecución implica, la implementación del Programa se apoya en la firma de convenios con las distintas instituciones que efectúan su contribución al mismo, así como, también, con los municipios que han solicitado participar como ejecutores del Programa.

De esta forma, puede destacarse la existencia de los siguientes tipos de Convenios:

1º Convenio Marco Intersectorial con el Programa del Servicio Nacional de la Mujer "Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar".

Se trata de un Convenio de duración de 4 años (2007-2010) que fue firmado por 4 Ministerios y 7 servicios del Estado, el día 20 de abril 2007, aprobado por Resol. Exenta Nº 444 de SERNAM, del 07 agosto 2007.

Los 4 Ministerios firmantes son: SERNAM, Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Planificación y Cooperación y Ministerio de Agricultura.

Este instrumento cuenta con la firma de las autoridades superiores de los siguientes Servicios: SENCE, FOSIS, JUNJI, INTEGRA, ProChile, Instituto Nacional de Desarrollo Agropecuario (INDAP) y DIBAM.

En este Convenio son mencionados los programas específicos a través de los cuales los diferentes organismos firmantes se comprometen a otorgar prestaciones a las mujeres participantes del PMJH. A diferencia de los Convenios Específicos, sobre los cuales se tratará más adelante, en el Convenio Marco se encuentran aludidos todos los Ministerios y Servicios con los cuales el Programa continuaría coordinándose. No se contempla en su articulado la mención a un cierto número específico de cupos en los diferentes programas involucrados, como sucede en el caso de algunos Convenios Específicos. Por lo general, en el Convenio Marco se señalan compromisos de incorporar "en forma progresiva" a las JH participantes del Programa o bien a "asegurarles o garantizarles acceso preferente". Otro rasgo que marca una diferencia con los Convenios Específicos es su vigencia: mientras, según se ha explicitado anteriormente, el Convenio Marco Intersectorial tiene una vigencia de 4 años, los Convenios Específicos son de alcance anual.

No todos los Ministerios y Servicios firmantes del Convenio Marco concretaron su participación en la ejecución del Programa. Tampoco todos los programas mencionados en este Convenio fueron los que finalmente proporcionaron prestaciones al Programa. Son los casos de INDAP y ProChile. En el primer caso, los procesos de negociación iniciados por SERNAM con el Ministerio de Agricultura no condujeron a resultados de colaboración por cuanto el perfil de las participantes del PMJH no se condecía con los requerimientos emanados de los programas INDAP. En el caso de ProChile, la idea de una intervención por parte de este organismo no prosperó por ser su oferta programática no coincidente con la evolución económico-laboral de las participantes PMJH.

Dado que el modelo de gestión del PMJH no contempla transferencias de recursos de SERNAM a los co-ejecutores sectoriales ni el Convenio Marco ni los Convenios Específicos hacen alusión a procesos de esta índole.

El artículo 3º de este Convenio, establece que "las partes en el marco de la Implementación del Programa, se comprometen a considerar a las mujeres jefas de hogar como actoras prioritarias de sus políticas, desarrollando acciones tendientes a apoyar el aumento de capacidad económica, el mejoramiento de su calidad de vida y la de los integrantes de su hogar y avanzar en la superación de las discriminaciones que las afectan"²⁰.

2º Convenios Sectoriales Específicos

En este caso se trata de Convenios firmados por SERNAM con los distintos sectores institucionales que colaboran con el PMJH. Se sustentan en el Convenio Marco Intersectorial y tienen una duración de un año. En estos Convenios son explicitadas las acciones que estarán a cargo de SERNAM y la naturaleza y cuantía de los apoyos que brindará cada Ministerio o Servicio.

A través de ellos, los diferentes servicios se comprometen a garantizar el acceso preferente de las participantes a sus respectivas ofertas de atención o a sus instrumentos de desarrollo, estableciéndose, en algunos convenios, el número de cupos que serán puestos a disposición de las participantes.

Mientras en el año 2007 fue firmado un solo Convenio de este tenor (con la DIBAM), en el año 2008 fueron firmados otros 3 Convenios Sectoriales: con el Ministerio de Salud, con DIBAM y con JUNJI.

La Tabla Nº 25 presenta un resumen de los sectores institucionales con los cuales el Programa firmó, en los años bajo evaluación, un Convenio Específico. Según puede observarse a partir de dicha Tabla, en el año de ejecución 2008 el Programa estableció un Convenio con los 3 sectores recién mencionados, si bien en sólo 2 de ellos (MINSAL y DIBAM) fue indicado el número de cupos a otorgar.

Por otro lado, el único Convenio firmado en el año de ejecución 2007 tampoco contempla determinación del número de cupos²¹.

En lo que compete a SENCE, si bien fue firmado un Convenio Específico entre SERNAM y ese organismo, éste no llegó a formalizarse debido a que no se completaron todos los pasos administrativos que requería su suscripción final. Se trabajó, en cambio, teniendo como sustento el Convenio Marco Intersectorial Cuatrienal (2007-2010).

²⁰ Ver Convenio Marco Intersectorial con el Programa del Servicio Nacional de la Mujer "Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar", Santiago de Chile, 20 de abril 2007; p.2.

²¹ Esta circunstancia determina que no resulte factible establecer, para cada uno de los Componentes y subcomponentes, el grado de cumplimiento de metas si se toman como punto de referencia los cupos acordados en los Convenios Específicos.

TABLA N° 25
PROGRAMA MJH: CONVENIOS ESPECÍFICOS FIRMADOS ENTRE SERNAM Y SECTORES INSTITUCIONALES
AÑOS 2007 Y 2008

SECTORES	CONVENIOS AÑO 2007	CONVENIOS AÑO 2008
SENCE	No se estableció Convenio Específico	Convenio Específico no llegó a formalizarse
DIBAM	09 agosto 2007, Resol. Exenta N° 463/SG. No especifica N° de cupos	28 julio 2008, Resol. Exenta N° 525/SG Se obliga a otorgar 4.000 cupos en Alfabetización Digital y planilla de cálculos y 500 cupos de computación avanzada
MINSAL	No se estableció Convenio Específico	30 abril 2008, Resol. Exenta N° 112 Entrega de 13.500 atenciones odontológicas integrales a las jefas de hogar y de núcleo. Entrega de 27.500 exámenes de atenciones de salud ocupacional y preventivas.
JUNJI	No se estableció Convenio Específico	15 de octubre 2008, Resol Ex. N° 693/SG No establece N° de cupos, sólo atención preferente

3° Convenios de Ejecución SERNAM-Municipios

Previamente a la implementación del Programa en las diferentes comunas, cada Municipio firma con SERNAM un **Convenio de Ejecución**. Las municipalidades elaboran un **Proyecto Comunal**, el cual debe ser coherente con el modelo de intervención y de gestión propuesto por SERNAM. Las "Bases Administrativas para la presentación de Proyectos Comunales", así como el propio Proyecto Comunal, forman parte constitutiva de este Convenio. Los Convenios de Ejecución que, por lo general, presentan un formato estandarizado, pueden incluir algunos ajustes menores que se encuentren acordes con la realidad regional y/o comunal.

La presentación de los proyectos comunales y la firma de convenios tienen lugar anualmente. Los Proyectos que deben presentar los Municipios interesados en participar en la ejecución del Programa deben incluir especificaciones en relación con:

- Identificación del Municipio y de los responsables administrativos y técnicos del Municipio que serán responsables de dar cumplimiento a las acciones que el Proyecto se propone desarrollar, en caso de ser éste aprobado;
- Su localización: Se trata de dejar establecido en este documento la identificación de las unidades vecinales o localidades de la comuna en las que se ejecutará el Proyecto;
- Conformación del equipo comunal, señalando la profesión que tendrá cada uno de sus integrantes, su jornada laboral y tipo de contratación;
- Presupuesto destinado al Programa por parte del Municipio y repartición municipal a la cual estará adscrito el Programa;

- El Municipio debe especificar si ha tenido cierta trayectoria en cuanto a ejecución de éste u otros programas orientados hacia las mujeres y/o en programas con enfoque de género;
- Debe presentar un diagnóstico en torno a la condiciones de vida y de empleo que caracterizan a las MJH de la comuna, que dé cuenta de su eventual vulnerabilidad social y justifique la implementación del Programa en el territorio;
- Debe especificar los objetivo general y específicos que con la ejecución del Proyecto el Municipio se propone alcanzar, los cuales deben ser coincidentes con el propósito del Programa;
- Se exige, además, que contenga un plan operativo de implementación, detallando los apoyos o servicios que se propone otorgar a las participantes, respecto de los cuales debe especificar metas e indicadores, tanto de cobertura como de logro de resultados intermedios.
- Favorece la aprobación por parte de SERNAM de los Proyectos Comunales el hecho de que en ellos se den señales claras acerca de las posibilidades de generación de empleo en la comuna, provenientes de:
 - Empresas instaladas o por instalarse en la comuna, con capacidad para incorporar mujeres jefas de hogar. También son consideradas empresas de comunas aledañas en las que las mujeres puedan trabajar.
 - La relación del municipio con programas y redes de fomento productivo a las que puedan acceder las mujeres que se encuentren trabajando por cuenta propia o que proyecten hacerlo, tales como programas de apoyo al fomento productivo en las áreas de producción, comercio y/o servicios.
 - Deben señalarse los Planes de Desarrollo Productivo que lleva a cabo el municipio y que se encuentran insertos en el PLADECO o en otros instrumentos de planificación estratégica comunal.
 - Programas de Empleo que se ejecutarán en la comuna.
 - En caso de contarse con información, se debe señalar la presencia de otras coordinaciones activas con redes del Sistema de Protección Social o con otras instancias.
 - Tipo de relación que el municipio, y, particularmente la OMIL, establece con empresas instaladas en la comuna.
 - Tipo de empleos y rubros en los cuales se concentra el trabajo femenino.
 - Participación del municipio en mesas técnicas del ámbito económico/laboral y del Sistema de Protección Social.
 - Relación y coherencia entre el Proyecto y los PLADECO u otras instancias comunales que atienden problemas de pobreza y/o de protección social y/o de empleo.

En los Convenios de Ejecución, además de lo estipulado en el Proyecto Comunal, quedan explicitadas las acciones que le corresponderá desarrollar a SERNAM y aquéllas que le competirá asumir al Municipio. Se agregan, asimismo, las especificaciones acerca de los fondos que desde SERNAM serán transferidos al Municipio y el desglose de su utilización, las fechas de transferencia de las remesas 1ª y 2ª y las fechas

en las que deben ser enviados a los SERNAM Regionales los informes de rendición financiera y de resultados.

ETAPAS PREVIAS A LA FIRMA DE LOS CONVENIOS DE EJECUCIÓN SERNAM-MUNICIPIOS

Como etapas previas a la firma de los Convenios de Ejecución, el Programa contempla las siguientes:

- SERNAM autoriza el llamado a postulación de los proyectos municipales, así como las Orientaciones Técnicas del Programa.
- Cada región procede a la elaboración de los Convenios de Ejecución y de sus respectivas Resoluciones Administrativas Aprobatorias, los cuales son firmados por las Directoras Regionales.
- A través de las Direcciones Regionales de SERNAM y de la página web institucional, SERNAM desarrolla un proceso de convocatoria a los municipios a nivel nacional (diciembre de cada año).
- Los Municipios elaboran los Proyectos Comunales y los presentan a los SERNAM Regionales. La presentación de estos proyectos se efectúa siguiendo un formato que es elaborado y entregado por el nivel central del Programa. Los Municipios remiten formalmente el Proyecto Comunal a los SERNAM Regionales por medio de un Oficio del/de la Alcalde/sa.
- Los equipos regionales evalúan los Proyectos Comunales con base en la aplicación de una Pauta de Evaluación. En el acápite I.1.4.3 se entregan mayores antecedentes en torno a las características y forma de aplicación de esta Pauta.
- Una vez seleccionados los municipios, SERNAM central, mediante Resolución Exenta, aprueba la implementación del Programa en la comuna y faculta a la Directora Regional que corresponda para suscribir Convenio de Ejecución.

ETAPAS POSTERIORES A LA FIRMA DE LOS CONVENIOS DE EJECUCIÓN SERNAM-MUNICIPIOS Y PREVIAS A LA CONVOCATORIA A POSTULACIÓN AL PROGRAMA

- La Directora Regional de SERNAM y el/la Alcalde/sa de la comuna firman Convenio de Ejecución²².
- SERNAM refrenda el Convenio de Ejecución con la promulgación de una Resolución Exenta. Por su parte, el Municipio emite un Decreto Municipal que autoriza la implementación del Programa en la comuna. En efecto, para que estos Convenios tengan validez legal deben ser refrendados por Resolución Exenta de SERNAM y por un Decreto Municipal. El Convenio se firma en tres ejemplares, quedando dos de ellos en poder de SERNAM y otro en poder del Municipio. SERNAM Regional envía una copia de este Convenio y de la Resolución Exenta a la Unidad Jefas de Hogar del nivel central.

²² La determinación del lugar en que se llevará a efecto la firma de estos Convenios - en la comuna, en las oficinas de la Dirección Regional de SERNAM o en otro lugar que esta autoridad regional estime pertinente -, compete a esta última.

- SERNAM hace transferencia de recursos al Municipio a través de dos remesas, la primera de las cuales se efectúa en el mes de enero de cada año y la segunda en el mes de julio. La certificación de la recepción de los recursos transferidos por SERNAM tiene lugar a través de la emisión de un comprobante de ingresos municipales.
- El Municipio procede a la convocatoria para participar en un concurso de selección de los integrantes de los equipos comunales. El equipo comunal debe estar compuesto, a lo menos, por una/un Coordinadora/r y una/un Encargada/o Laboral. Es optativo, dependiendo de los recursos disponibles, la contratación adicional de una/un asistente de terreno y de una secretaria.
- En el proceso de selección participa SERNAM como miembro de la comisión de selección de este personal, a objeto de velar que se cumplan los perfiles profesionales requeridos.
- SERNAM Regional realiza la inducción del equipo comunal (formación en temáticas de género, instrucción sobre metodologías participativas de trabajo, instrumentos de fomento a los microemprendimientos, entre otras materias).
- La ejecución del Proyecto Comunal se extiende entre enero y diciembre de cada año.
- Con base en la evaluación de los compromisos planificados por cada municipalidad SERNAM puede suspender la implementación del Programa en aquellos casos en que los niveles de logro no sean satisfactorios o cuando las comunas manifiesten su falta de interés por continuar con el Programa²³.

1.4.1.B DESCRIPCIÓN DE LOS PROCESOS DE PRODUCCIÓN DE LOS COMPONENTES

ETAPA DE CONVOCATORIA A EVENTUALES PARTICIPANTES

La difusión del Programa y el llamado – de carácter público –, a postular que se orienta hacia las potenciales participantes son realizados por el Municipio a través de la utilización de afichaje y folletería que son proporcionados por SERNAM y que son distribuidos en sedes sociales y comunitarias, establecimientos educacionales y en las propias dependencias municipales. En la puesta en marcha de este proceso de difusión, el Municipio debe dejar claramente establecida la participación del SERNAM en el Programa. Asimismo, en algunas regiones, también son utilizados los medios de comunicación locales.

Para participar en el Programa las mujeres deben acercarse al **municipio donde viven o donde trabajan**, lugar en el que son atendidas por el **equipo comunal del Programa**.

ETAPA DE SELECCIÓN DE LAS PARTICIPANTES

Los equipos comunales proceden a seleccionar a las mujeres que se muestran interesadas en participar en el Programa. Para ello, y con fines de resguardar los criterios de focalización, en el **año de ejecución 2007** recurrieron a la aplicación de dos instrumentos:

²³ De hecho, en el año 2008 esta situación ocurrió con dos comunas de la Región de Valparaíso.

Ficha de Postulación: constituye una ficha de pre-selección aplicada para determinar quintil de ingresos y jefatura de hogar y para recoger otros antecedentes personales y laborales. Además, aparte de dejar consignadas la comuna y la región y la fecha de la entrevista, indaga en torno a:

- la identificación de la postulante (nombre, edad, estado civil, dirección, R.U.T., teléfono de contacto);
- su eventual participación en organizaciones, sociales, comunitarias, sindicales, etc.;
- caracterización del grupo familiar o del conjunto de personas que viven con ella: número de personas, las respectivas edades, ocupaciones y eventuales aportes monetarios que hagan al presupuesto familiar; situaciones especiales que afecten a algún integrante del hogar: discapacitados, internados en cárceles, embarazadas, ancianos no auto-valentes.
- número de personas económicamente dependientes de la postulante;
- puntajes en la Ficha CAS y/o en la Ficha de Protección Social ²⁴;
- ingresos totales mensuales del hogar y porcentaje del aporte al hogar por parte de la entrevistada²⁵. Eventual aporte del padre que no vive en el hogar;
- número de hijos en edad escolar y en edad pre-escolar e instancias de cuidado infantil a las que eventualmente asisten;
- calidad de familia activa del Programa Puente o bien condición de egresada de este Programa;
- nivel educacional de la participante (si sabe leer y escribir y último año en que asistió a la escuela);
- eventual participación de la postulante en programas de capacitación laboral previos a su ingreso al Programa, e interés por recibir capacitación en el marco del Programa;
- eventual participación de la postulante en otros programas sociales;

²⁴ En el año 2007, la Ficha de Protección Social (FPS) reemplazó a la Ficha de Caracterización Socio-económica (o Ficha CAS), y, al igual que esta última, se propone calificar a la población según su situación social, económica y educacional. La FPS es el instrumento utilizado actualmente por el Sistema Intersectorial de Protección Social, administrado por MIDEPLAN, para ponderar la situación de vulnerabilidad social en que se encuentran las familias. Constituye la puerta de ingreso de las personas a prestaciones y/o beneficios sociales del Estado. La unidad de análisis de este instrumento es la familia, por lo que se aplica una Ficha por familia. Contempla 8 módulos con sus respectivas preguntas referidas a: i) Localización Territorial (dirección de la vivienda); ii) Identificación (Composición del grupo familiar); iii) Salud; iv) Educación; v) Situación Ocupacional; vi) Ingresos Laborales; vii) Otros Ingresos; y, viii) Vivienda (tenencia).

²⁵ En la parte III de este instrumento, referida a la "Caracterización de la Postulante", se consulta acerca del porcentaje que representa el aporte económico de la mujer en el presupuesto del hogar, señalándose expresamente las características que deben presentar las jefas de hogar y las jefas de núcleo. Específicamente, se indica que sólo se pueden considerar como Jefas de Hogar a las entrevistadas que aportan "50% o más de los ingresos del hogar". Además, se efectúa una observación dirigida al/a la entrevistador/a en el sentido de que "si la postulante no corresponde a ninguna de estas dos categorías, no califica para ingresar al PMJH".

- acceso de la participante y de sus hijos a los sistemas de salud;
- eventual participación en organizaciones sociales;
- razones que la motivan a participar en el PMJH.

Ficha de Entrevista Historia Laboral: se aplicaba a las mujeres que presentaban el perfil estipulado por el Programa: jefa de hogar, quintiles de ingreso II y III, económicamente activas, en edades entre 18 y 55 años. Indaga sobre:

- la experiencia laboral de la postulante;
- su situación laboral al momento de la entrevista;
- razones por las que no se encuentra trabajando, en los casos que corresponda;
- tiempo de permanencia en la ocupación actual;
- jornada laboral en la ocupación actual;
- forma de ganarse la vida con anterioridad a la ocupación principal actual;
- posibles trabajos por cuenta propia realizados;
- cotización en algún sistema de salud y en alguna entidad previsional de pensiones;
- motivaciones por algún tipo de trabajo;
- descripción del o de los cursos de capacitación a los que ha asistido;
- área ocupacional en la que preferiría desempeñarse laboralmente.

Durante la realización de los THL era aplicada la **Pauta de Primeros Requerimientos**, la cual, como su nombre lo indica, levantaba, en una primera instancia, las demandas de las participantes. A través de este instrumento se indagaba por eventuales requerimientos de las participantes en áreas de:

- nivelación de estudios;
- inserción laboral más probable dada su experiencia o su situación laboral previas;
- requerimientos de atenciones en salud oftalmológica, odontológica, preventiva, mental;
- requerimientos de atención por problemas de violencia intrafamiliar o de enfermedad de los hijos;
- requerimientos de cuidado infantil.

Este instrumento permitía conocer la trayectoria solicitada de las participantes en el Programa así como seguir los meses de permanencia en el mismo y las fechas de deserción o de egreso, en los casos en que correspondía.

En **el año 2008**, en un proceso de pre-selección, era aplicado el instrumento Ficha de Postulación, a cuyo formato original le fueron introducidas algunas modificaciones consistentes en que se agregaron preguntas destinadas a recabar información sobre acceso a los sistemas de salud, participación en otros programas sociales, participación en organizaciones sociales y motivaciones para participar en el Programa.²⁶

Una vez pre-seleccionadas luego de la aplicación de la **Ficha de Postulación** se les aplicaba a las postulantes una **Entrevista Personal**. A través de este instrumento el equipo comunal podía conocer su desempeño laboral antes del Programa. Las que resultaban aprobadas en esta Entrevista pasaban a formar parte de las seleccionadas para participar en el Programa, confeccionándose una Ficha de Inscripción para cada una de ellas. Con el conjunto de participantes seleccionadas e inscritas, el equipo comunal confeccionaba una Lista de Inscritas en el Programa.

Las seleccionadas eran convocadas a participar en algún THL. En estos talleres era definida su trayectoria al interior del Programa, mediando para ello la aplicación de la **Ficha de Trayectoria Individual o Ficha de la Mujer en el Programa**²⁷. A través de este instrumento, **que comenzó a ser aplicado a contar del segundo semestre 2008**, se determinaba el plan de trabajo de la mujer al interior del Programa, lo cual permitía organizar temporalmente su participación en el mismo.

En los casos de postulantes que integraban listas de espera, se les notificaba telefónicamente que podían incorporarse al Programa.

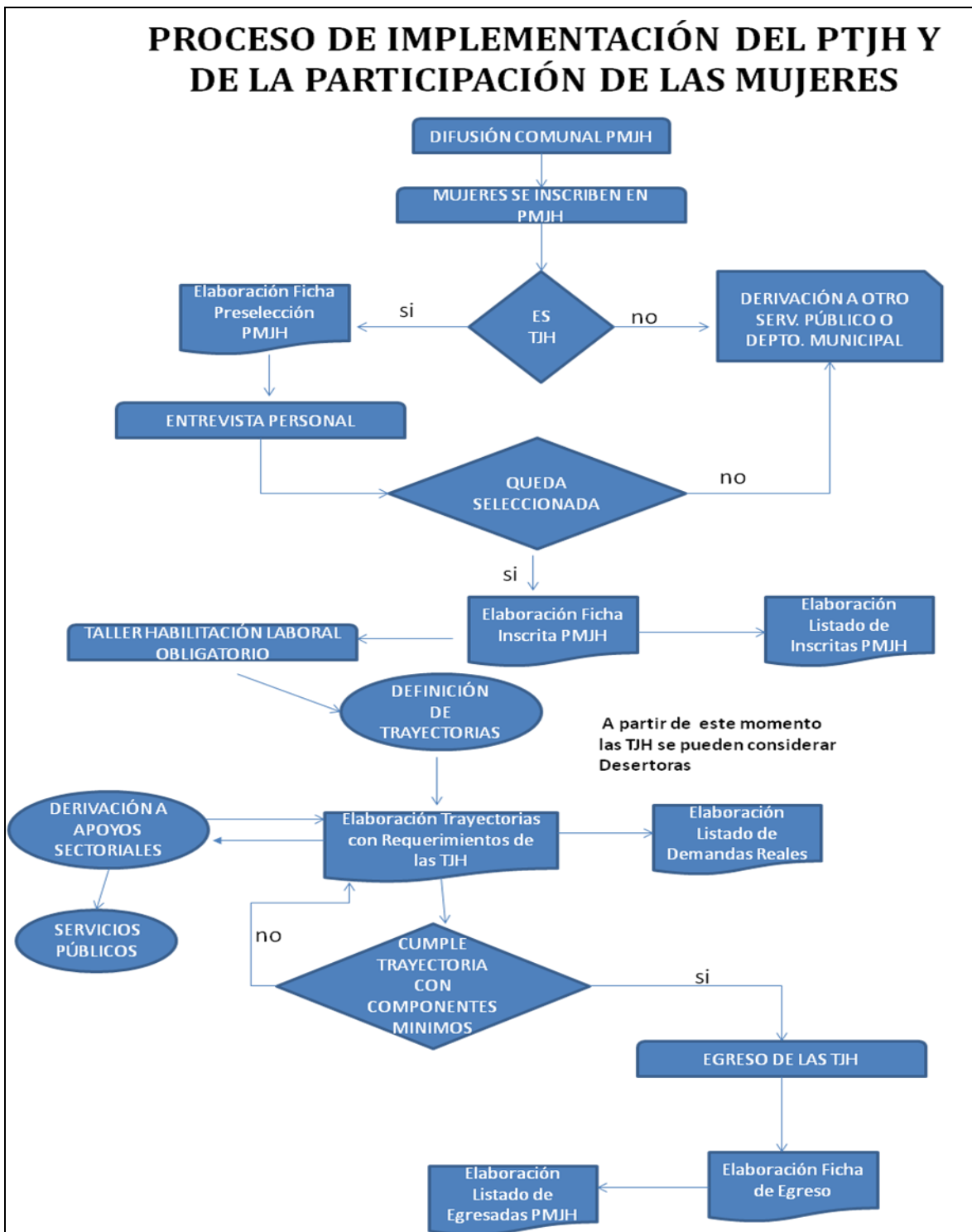
También a contar del **segundo semestre 2008 comenzó a ser aplicado el documento Compromiso de la Mujer con el Programa**, el cual era firmado por la mujer y por el/la Alcalde/sa y por medio de él ambos se comprometían a responder por la trayectoria de la mujer en el Programa.

El gráfico siguiente permite visualizar el número y tipo de instancias programáticas por las que debía pasar cada nueva integrante del Programa.

²⁶ Con el fin de asegurar una mejor focalización del Programa, a las postulantes del año de ejecución 2009 comenzó a exigírseles su inscripción en la Ficha de Protección Social.

²⁷ La Ficha de Trayectoria Individual pasó a reemplazar a la Pauta de Requerimientos.

GRÁFICO Nº 1: INSERCIÓN DE LAS PARTICIPANTES EN EL PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR



Fuente: Autor no identificado, documento entregado por SERNAM a GUERNICA Consultores con fecha 04 febrero 2010: Programa Trabajadoras Jefas de Hogar. Antecedentes para el análisis del cumplimiento de requisitos para la propuesta de un nuevo subsistema al Sistema de Protección Social (ley Nº 20.379, del 12 de septiembre 2009); Santiago de Chile; p. 25.

PERMANENCIA DE LAS PARTICIPANTES EN EL PROGRAMA

Una mujer puede participar durante más de un año en el Programa, dependiendo del número de componentes en el que se encuentre involucrada y del tiempo que demore su trayectoria en cada uno de ellos.

Apenas ingresadas al Programa, se informa a las participantes que su participación en el mismo se prolongará por el tiempo que sea preciso para dar cumplimiento al itinerario trazado con el equipo comunal, dependiendo, a su vez, tal cumplimiento de la disponibilidad de cupos que se encuentre en la oferta pública. Por lo general, el intervalo de tiempo de permanencia en el Programa es estimado **entre 6 meses y dos años**.

EGRESO DE LAS PARTICIPANTES

Finalizada la trayectoria o itinerario dentro del Programa, se considera que las participantes se encuentran en condiciones de egresar **si han cumplido con las siguientes condiciones previas**: han participado en el **Taller de Habilitación Laboral**, han recibido algún tipo de apoyo para fortalecer su capacidad de buscar y permanecer en un empleo, vale decir, han recibido **capacitación laboral y/o acceso a algún instrumento de fomento productivo** y/o nivelación de estudios, y han participado activamente en **instancias de participación** diseñadas por el Programa.

Una vez cumplida la trayectoria, la mujer egresa del Programa y con ello se da cabida a otras postulantes que se encuentran en lista de espera. Los equipos comunales – a contar de **finés del año 2008** –, llenan una **Ficha de Egreso** por cada egresada. El formato de este instrumento es definido por el nivel central.

Por lo general cada año, el Programa realiza una **ceremonia comunal de egreso**, a la cual es invitada/o la/el Coordinadora/r Regional. En esta ceremonia se les hace entrega a las participantes de su certificado de egreso. Previamente a esta ceremonia se les informa de su situación de egreso y se les sugiere algunas formas para que entre ellas continúen vinculadas, así como, también, entre ellas y el Programa.

DESERCIÓN DEL PROGRAMA

Independientemente del momento de su trayectoria en que se encuentre una participante, ella puede desistir de seguir participando en el Programa. De hecho, se considera desertora a aquella mujer que, sin notificar previamente al equipo comunal, falta a alguna actividad por tres veces consecutivas en el transcurso de 2 meses.

Si las mujeres desertoras se acercan a explicar las razones del abandono del Programa, el equipo comunal les aplica la Ficha de Deserción, cuyo formato es elaborado por el equipo central del Programa.

REINGRESO

Se contempla la posibilidad del reingreso de aquellas mujeres que han desertado previamente del Programa. En estos casos, estas mujeres retoman su participación en el Programa en el punto en el que lo abandonaron.

LEVANTAMIENTO DE DEMANDAS POTENCIAL Y EFECTIVA

Los equipos comunales deben sistematizar el conjunto de demandas de las postulantes. A contar del año 2008, éstas fueron recabadas desde las **Ficha de Trayectoria Individual o Ficha de la Mujer en el Programa**. Los antecedentes recopilados por este medio son considerados como la demanda efectiva. En efecto, una vez discernida la Trayectoria Laboral que tendrán las mujeres en el Programa, lo cual tiene lugar a través de reuniones con el equipo comunal que son efectuadas durante el desarrollo de los Talleres de Habilitación Laboral, el equipo comunal elabora el Listado de Demandas Reales y comunica esta información a SERNAM Regional²⁸. Éste, a su vez, lo hace llegar a SERNAM central.

Previamente, cabe señalar que apenas instalados los equipos comunales, éstos inician el proceso de articulación de la red de trabajo intersectorial a nivel comunal, lo que implica tomar contacto y entrar en conversaciones con representantes locales de los distintos sectores institucionales cuya participación en el Programa hubiese quedado comprometida en el Convenio Marco y/o en algún Convenio Específico.

En los próximos párrafos se describe el proceso de producción involucrado en cada componente y línea del Programa.

PROCESO DE PRODUCCIÓN COMPONENTE TALLERES DE HABILITACIÓN LABORAL

Como actividad a través de la cual el Programa transfiere conocimientos sobre la situación de la mujer en el mundo de la producción y en la sociedad, los THL se encuentran a cargo, fundamentalmente, de los equipos comunales, los cuales los ejecutan en coordinación con los equipos regionales. El propio Programa es el encargado del diseño metodológico y de proveer los materiales de apoyo que se utilizan en la ejecución de este componente, como, asimismo, de la capacitación entregada a los equipos comunales para la realización de los THL y para el posterior trabajo con las participantes.

Con la orientación de los equipos comunales y en el marco de este componente, concebido como fase inicial de la intervención, las participantes definen las actividades en las cuales se comprometen a participar a objeto de mejorar su empleabilidad (capacitación laboral y/o nivelación de estudios y/o alfabetización digital y/o apoyo al fomento productivo y/o intermediación laboral, atención educativa para sus hijas e hijos, atención en salud). El resultado que se espera lograr con estos talleres es que cada participante elabore un proyecto personal asociado a su participación en el Programa que identifique los servicios que requiere para perfeccionar su perfil como trabajadora dependiente o por cuenta propia.

Si bien están contempladas un total de 12 sesiones para los THL, también se plantea una duración de no menos de 7 sesiones, pues podría el equipo comunal realizar cambios en el número de sesiones y una reorganización de los contenidos tomando en consideración la experiencia y las condiciones de entrada de las participantes.

Para su ejecución, son organizados grupos de 20 a 30 mujeres, los cuales se reúnen en espacios físicos municipales.

²⁸ Actualmente (junio 2010), y desde el año 2009, las respuestas a las Fichas de Postulación deben ser ingresadas por los equipos comunales al Sistema Informático.

En el año 2008, en algunas regiones del país este componente pudo contar con el aporte que, a través del Programa "Abriendo Puertas al Mundo del Trabajo", la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer (PRODEMU) desarrollaba²⁹. En los talleres impartidos por PRODEMU eran abordadas temáticas relacionadas, principalmente, con herramientas para emprender la búsqueda y conseguir un empleo, historias laborales de las mujeres y otros contenidos que propendían a elevar la auto-estima de las participantes.

Por su parte, personal de la Dirección del Trabajo, como forma de complementar los contenidos impartidos en el marco de los THL, dictó charlas sobre legislación laboral, adaptándose sus contenidos a los requerimientos de información que presentaban las participantes. Fuero maternal, término de la relación laboral, derechos y deberes en prevención de riesgos laborales y Ley 16.744 sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, Decreto Supremo 549 sobre Condiciones Laborales y Sanitarias en Lugares de Trabajo, el derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva, constituyen algunas de las temáticas que fueron abordadas en estas charlas especializadas.

Asimismo, en ocasiones, profesionales de las propias Municipalidades trabajaron en el marco de este componente ciertas temáticas específicas como, por ejemplo, violencia intrafamiliar, instrumentos de apoyo al microemprendimiento, entre otras.

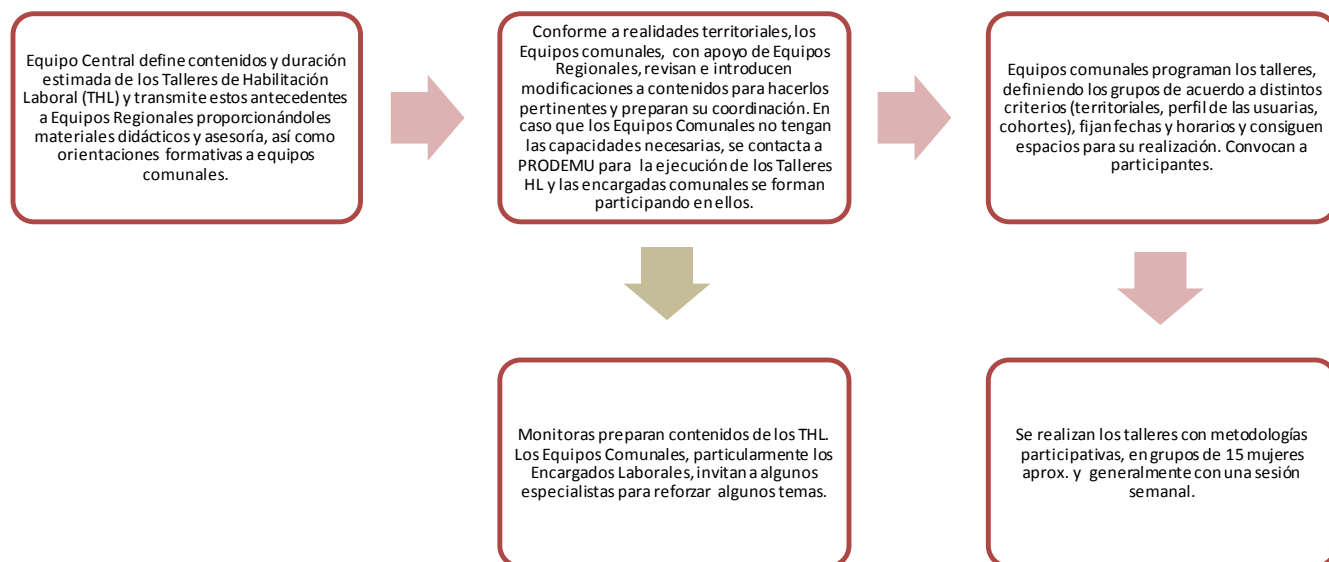
Los recursos necesarios para la ejecución de los THL se encuentran garantizados por la transferencia de fondos que SERNAM efectúa a los Municipios y por los propios aportes municipales.

PROCESO DE PRODUCCIÓN COMPONENTE CAPACITACIÓN LABORAL Y LÍNEA DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

El gráfico siguiente visualizar las principales etapas involucradas en el proceso de producción del Componente Talleres de Habilitación Laboral.

²⁹ La Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer-PRODEMU es una entidad de derecho privado que forma parte de la Red de Fundaciones del Área Sociocultural de la Presidencia de la República. Se propone ampliar las oportunidades de las mujeres de menores recursos a través del fomento de su autonomía y del fortalecimiento de su participación en la comunidad. Ello, a través de una perspectiva que incentiva la igualdad entre hombres y mujeres.

GRAFICO Nº 2
 PROCESO DE PRODUCCIÓN DEL COMPONENTE TALLERES DE HABILITACIÓN LABORAL



PROCESO DE PRODUCCIÓN COMPONENTE CAPACITACIÓN LABORAL

En lo que atañe a este componente, en el Convenio Marco Intersectorial quedó establecido que SENCE se comprometía a “Incorporar progresivamente a las jefas de hogar y de núcleo a los Programas SENCE, tales como FONCAP MYPE, Programas de Empleo, Programas de Contratación de Aprendices, Programa de Capacitación para Mayores de 40 años, en la medida que la Ley de Presupuesto para el período así lo permita”. Además, existían compromisos por parte de SENCE a este respecto que habían quedado establecidos en su Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), Sistema Enfoque de Género³⁰.

De hecho, en el año 2008 fueron ofrecidos a las participantes del PMJH cupos en los siguientes Programas SENCE: Becas Oficios, Becas MYPE, Becas Franquicia Tributaria y Becas Programa Zonas Agrícolas.

Estos cupos fueron asignados desde el nivel central siendo SERNAM quien los distribuía entre las regiones, en coordinación con las instancias regionales del Programa.

Conforme al modelo de intervención por el cual se rige el Programa, en la ejecución del componente fueron utilizados recursos del presupuesto regular de SENCE. Este organismo notificaba al PMTJH la

³⁰ Con fecha 02 de abril 2009 fue firmado entre las máximas autoridades de SERNAM y de SENCE un Convenio Específico de Colaboración que contempla proporcionar al Programa MJH 13.000 cupos de capacitación laboral, principalmente a través de los programas Becas MJH y Jóvenes Bicentenario, 3.500 cupos en el Programa Trabajadores de Microempresas de Baja Calificación Laboral y Emprendedores (Becas MYPE) y 2.500 cupos en la línea Becas Franquicia Tributaria.

cobertura anual nacional que había sido definida para cada una de las líneas de capacitación. Con posterioridad, el SERNAM, conjuntamente con los equipos regionales del Programa, determinaron las coberturas específicas para cada comuna, en función de las coberturas obtenidas el año anterior y de las demandas de capacitación proyectadas.

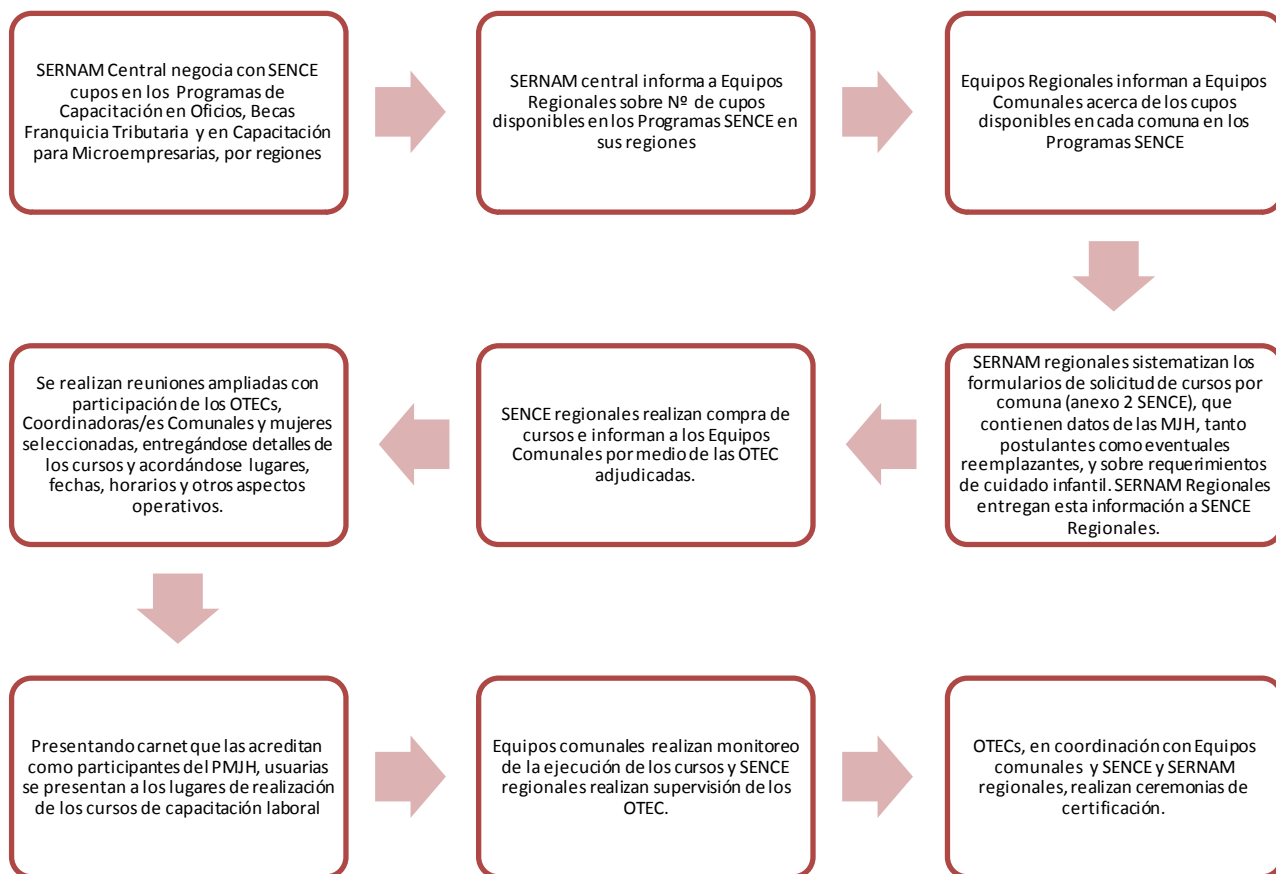
Los oficios en los que fueron capacitadas las participantes fueron definidos por las municipalidades en conjunto con SERNAM y SENCE regionales, previa consideración tanto del catastro de necesidades de las mujeres expresadas a través del componente THL como de la dinámica del mercado local y sus proyecciones.

Los criterios de selección de beneficiarias son: el nivel educativo requerido por el curso, la edad de las mujeres (para el caso de los oficios orientados al trabajo dependiente) y la experiencia laboral de las usuarias.

A los equipos regionales les cupo, además, analizar y consolidar la demanda de cada comuna, así como conseguir cupos adicionales a los conseguidos a través de SENCE.

A través del siguiente gráfico es factible conocer las principales etapas involucradas en el proceso de producción del Componente Capacitación Laboral.

GRÁFICO N° 3
 PROCESO DE PRODUCCIÓN DEL COMPONENTE CAPACITACIÓN LABORAL



PROCESO DE PRODUCCIÓN LÍNEA DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

Las prestaciones asociadas a esta Línea fueron realizadas por intermedio de las siguientes instancias:

Información proporcionada a través de la **Oficina de Intermediación Laboral del municipio** (OMIL), en coordinación con la encargada laboral del equipo comunal del Programa.

Subsidio a la Contratación, en forma de i) **Bonificación a la Contratación de Mano de Obra**, implementada por SENCE y que conllevaba una bonificación del 40% del ingreso mínimo a la empresa que contrataba a una mujer beneficiaria del PMTJH y de \$50.000 pesos para capacitación (componente regular del Programa de Bonificación a la Contratación de Mano de Obra). Para el año de ejecución 2008, mediante un acuerdo bilateral SERNAM-SENCE se estableció la entrega por parte de SENCE de un total de 4.000 cupos en el marco del Programa Bonificación a la Contratación de Mano de Obra; ii) **Programa de Intermediación Laboral (PIL) de la Subsecretaría del Trabajo**, implementado para el PMJH sólo en el año 2008, constaba de un incentivo a la contratación consistente en \$200.000 pesos por jefa de hogar participante del subsistema. El PIL premiaba monetariamente a la OMIL por cada mujer que resultase contratada por una empresa.

En los años bajo análisis, los cupos disponibles en la Línea de Intermediación Laboral también fueron asignados desde el nivel central de SENCE y luego distribuidos por SERNAM central entre las regiones, en coordinación con las instancias regionales del Programa.

En la ejecución de esta Línea, fueron utilizados recursos contemplados en el presupuesto regular de SENCE.

GRÁFICO N° 4
PROCESO DE PRODUCCIÓN DE LA LÍNEA DE INTERMEDIACIÓN LABORAL VÍA OMILS

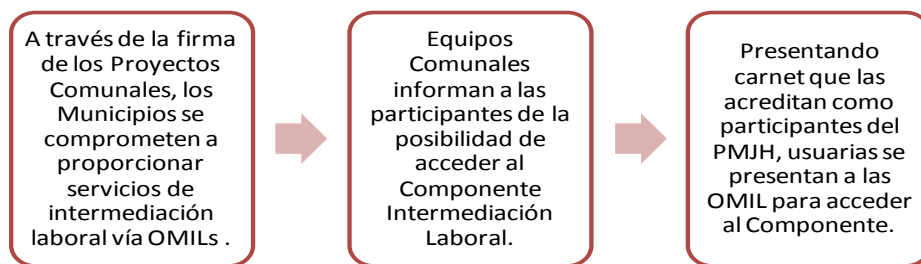
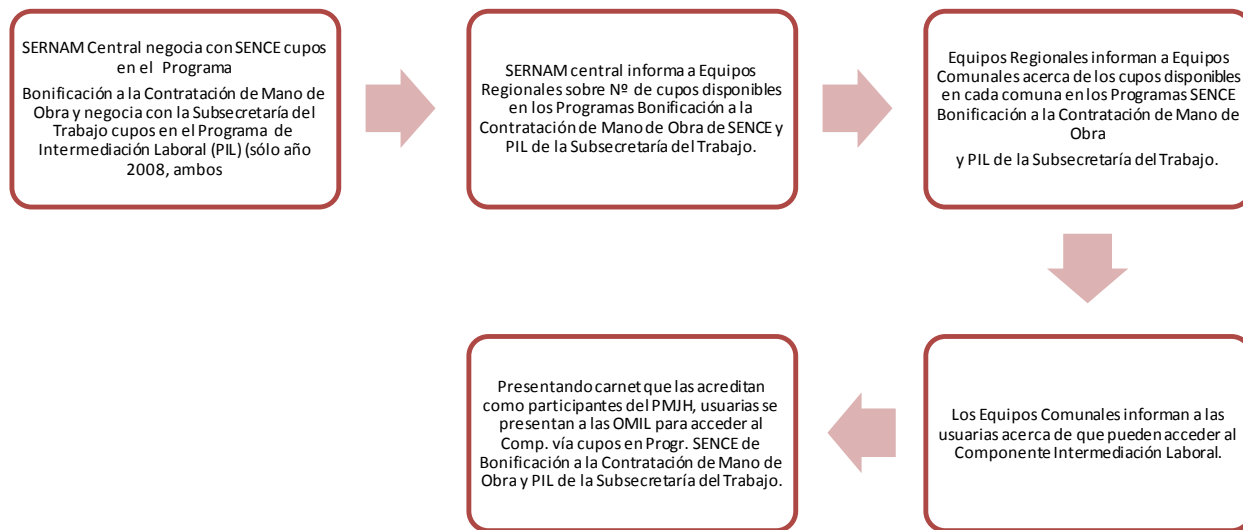


GRÁFICO Nº 5
 PROCESO DE PRODUCCIÓN DE LA LÍNEA DE INTERMEDIACIÓN LABORAL –CONVENIO SENCE-OMIL (2007 Y 2008) Y SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO (2008)



PROCESO DE PRODUCCIÓN COMPONENTE APOYO AL FOMENTO PRODUCTIVO DE EMPRENDIMIENTOS INDIVIDUALES Y ASOCIATIVOS

FOSIS, SERCOTEC y los propios municipios forman parte de la oferta de instrumentos vinculados al componente Apoyo al Fomento Productivo. Cada una de estas entidades utiliza recursos propios para colaborar en la producción del componente.

En el Convenio Marco Intersectorial, el Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS) se comprometió a: "1. Promover el acceso preferente de las jefas de hogar desocupadas participantes del Programa Puente, al Programa Apoyo al Microemprendimiento"; y, "2. Priorizar el acceso de mujeres jefas de hogar al Programa de Apoyo a Actividades Económicas (PAAE) en las regiones en donde éste se ejecute"³¹.

En ninguno de los dos años bajo evaluación el Programa suscribió convenio específico de colaboración con estas entidades. A pesar de ello, pudo registrar una importante cobertura con este componente – en particular, en el año 2008 –, a través de cupos logrados gracias a la iniciativa y gestiones realizadas por los profesionales del Programa, así como, también, por los equipos comunales y los equipos regionales. Ello, teniendo como precedentes los procesos de negociación y coordinación de SERNAM central con estos organismos. Estas negociaciones determinaron que, de un total de 1.400 cupos disponibles por FOSIS en la línea PAME, finalmente 812 fueron destinados a favorecer a postulantes que no estaban inscritos en el Sistema Chile Solidario.

³¹ Ver Convenio Marco Intersectorial con el Programa del Servicio Nacional de la Mujer "Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar", artículo Octavo.

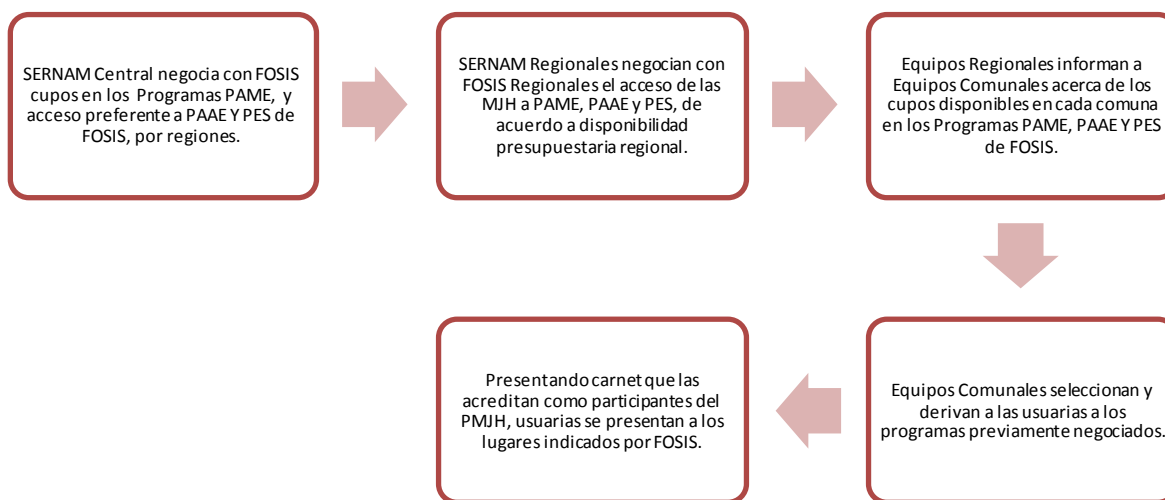
En definitiva, los programas FOSIS de Apoyo a Microemprendimientos (PAME), de Apoyo a Actividades Económicas (PAAE) y el Programa de Apoyo a Emprendimientos Sociales (PES) registraron participantes del PMJH en el año 2008. Las mujeres jefas de hogar fueron derivadas a los programas FOSIS por los equipos regionales del PMJH en la medida en que ellas cumplían con los requisitos de ingreso pre-establecidos por FOSIS.

Asimismo, en algunas regiones se observó, en el año 2008, participantes que resultaron beneficiadas con el Programa Capital Semilla de SERCOTEC. Consistiendo este Programa en fondos concursables, no hubo necesidad de gestionar el otorgamiento previo de cupos.

A través de un acuerdo vinculante firmado en abril de 2008 entre los Ministros de Economía y SERNAM y la gerenta general de SERCOTEC, el PMJH puede obtener atención preferente en el Programa de SERCOTEC denominado Generación de Competencias para Mujeres Emprendedoras y Microempresarias. Las gestiones realizadas por los equipos regionales y comunales fueron importantes en la activación de este acuerdo. La inscripción en este Programa se realizó vía web y los equipos comunales del PMTJH recibieron asesoría de parte de SERCOTEC para apoyar a las mujeres jefas de hogar en su postulación³².

A continuación, el gráfico muestra las diversas etapas implicadas en el proceso de producción del Componente Apoyo al Fomento Productivo.

GRÁFICO Nº 6
PROCESO DE PRODUCCIÓN DEL COMPONENTE APOYO AL FOMENTO DE LAS MICROEMPRESAS



³² SERNAM y SERCOTEC el 24 de marzo de 2009 firmaron un Convenio por medio del cual esta última entidad se compromete a aportar al PMJH: a) acceso preferente en el Programa Generación de Competencias para Mujeres Emprendedoras y/o Empresarias; y, b) 10 cupos en el marco de las Ruedas de Emprendimiento. Además, se estipula en este Convenio que cada Dirección Regional "de acuerdo a sus particularidades locales, podrá establecer acuerdos regionales con SERNAM (PMJH) que contribuyan a mejorar las condiciones de vida de las jefas de hogar emprendedoras y microempresarias".

PROCESO DE PRODUCCIÓN COMPONENTE NIVELACIÓN DE ESTUDIOS BÁSICOS Y MEDIOS

En el Convenio Marco Intersectorial, el Ministerio de Educación se comprometió a incluir en la modalidad flexible de Chile Califica "a mujeres jefas de hogar y de núcleo"³³.

En el año 2008, SERNAM negoció y obtuvo 8.500 cupos a nivel nacional en el Programa Chile Califica sin mediar la firma de un Convenio Específico. En el Acta de Acuerdos levantada con fecha 18 de febrero 2008, Chile Califica se comprometió a ³⁴:

a) efectuar una licitación especial para proveer 2.000 cupos de nivelación de estudios básicos y medios (modalidad flexible) destinados a las mujeres participantes del PMJH. En el desarrollo de los procesos educativos comprometidos a través de la licitación, las entidades ejecutoras debían incluir la impartición de dos Módulos con contenidos de género. Los cupos serían asignados a las regiones de Valparaíso, del Maule, del Biobío y Metropolitana de Santiago.

b) Otros 6.500 cupos – ejecutados a través de una licitación regular -, se dirigirían a atender a las participantes de la cohorte 2008 de todo el país.

El mismo acuerdo contemplaba la definición de un cronograma para proceder a efectuar los llamados a licitación (especial y regular).

SERNAM, a través de los equipos comunales, regionales y central del PMTJH, organizó la oferta de cupos de que dispuso Chile Califica para las jefas de hogar en base a la demanda emanada de las mujeres y que se detectaba como demanda potencial a partir de la Ficha de Postulación al Programa. Posteriormente, una vez que las mujeres construían su trayectoria laboral en los THL, se elaboraba el "listado de demanda efectiva" desagregado por región, por comuna y por niveles de educación (básica o media). SERNAM priorizaba estos cupos según los requisitos definidos por Chile Califica y por la disponibilidad de tiempo de las mujeres.

Sin embargo, los 2.000 cupos antes mencionados fueron aplazados para el año 2009 en razón "en parte, porque el trámite para inscribir a las mujeres ha sido muy largo y en parte porque, debido a la importante proporción de participantes del programa que trabaja durante la temporada, comenzar los cursos durante el mes de diciembre implicaba la imposibilidad de participar de un alto número de trabajadoras jefas de hogar"³⁵.

Chile Califica utiliza recursos propios para colaborar en la producción de este componente, el cual se otorga en forma gratuita a las participantes.

Las otras dos modalidades de nivelación de estudios a las cuales ellas tienen acceso (los Centros de Educación Integrada de Adultos-CEIA y los Exámenes Libres) tampoco importan desembolsos de recursos ni para SERNAM ni para las participantes.

³³ Convenio Marco Intersectorial con el Programa, artículo Sexto.

³⁴ Ver "Acta de Acuerdos Chile Califica /MINEDUC–Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar", Santiago de Chile, 18 de febrero 2008; p. 1.

³⁵ Ver SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe de Gestión 2008; p. 47.

Los Gráficos N° 7 y 8 contienen los flujogramas que presentan la forma de producción del Componente Nivelación de Estudios Básicos y Medios, en sus modalidades flexible (Chile Califica) y programas tradicionales (CEIA y exámenes libres).

GRÁFICO N° 7
 PROCESO DE PRODUCCIÓN DEL COMPONENTE NIVELACIÓN DE ESTUDIOS BÁSICOS Y MEDIOS – VÍA MODALIDAD FLEXIBLE

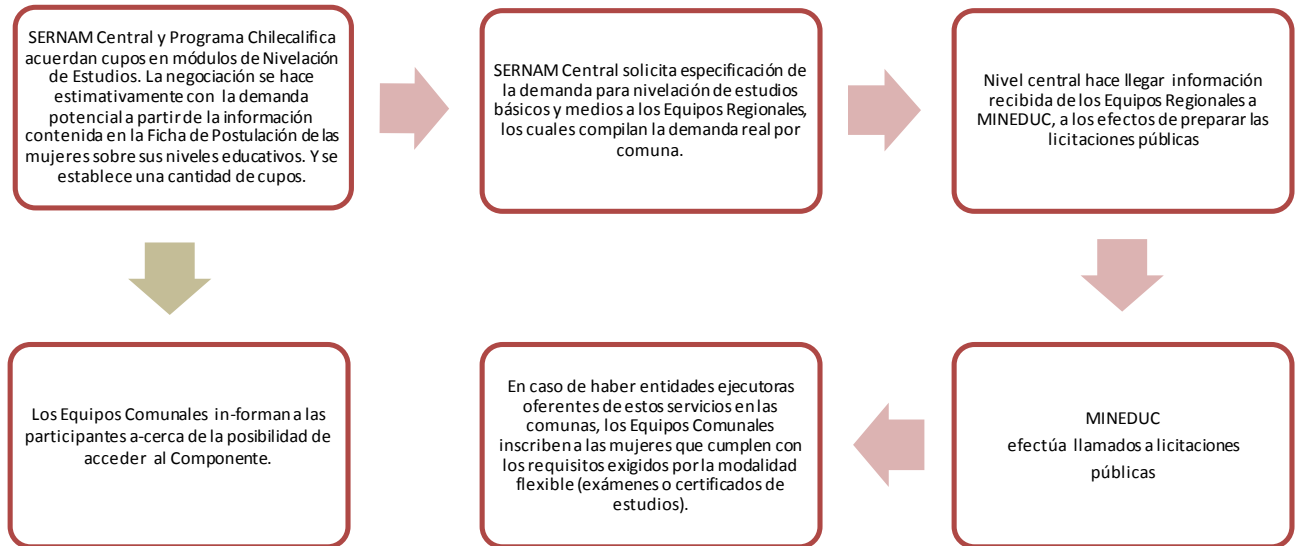
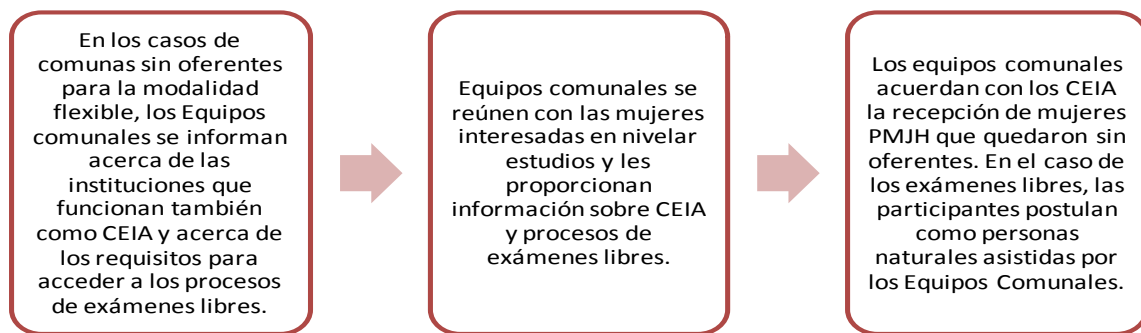


GRÁFICO N° 8
 PROCESO DE PRODUCCIÓN DEL COMPONENTE NIVELACIÓN DE ESTUDIOS BÁSICOS Y MEDIOS – VÍA CEIA Y EXÁMENES LIBRES



PROCESO DE PRODUCCIÓN COMPONENTE CUIDADO INFANTIL

JUNJI e INTEGRA colaboran en la producción de este componente otorgando cupos preferenciales en los jardines infantiles y salas cunas que estas instituciones administran. Ofrecen extensión horaria en el cuidado de los niños cuando las participantes así lo requieren.

En el Convenio Marco, JUNJI se comprometió a: "1. Asegurar el acceso preferente de los(as) hijos(as) de las mujeres participantes del Programa, dentro de los cupos previstos por la JUNJI en los jardines infantiles clásicos y jardines alternativos con extensión horaria"; y, "2. Ampliar progresivamente la oferta de la modalidad de extensión horaria, de acuerdo al marco presupuestario institucional en su red de jardines infantiles y salas cunas"³⁶.

En el caso de JUNJI, aparte de la condición de ser mujer trabajadora jefa de hogar o de núcleo, es aplicado como criterio de selección el nivel de vulnerabilidad, según el cual la mujer debe estar ubicada entre el 40% de la población más vulnerable.

Por su parte, Fundación INTEGRA, se comprometió, en este mismo Documento, a: "1. Garantizar el acceso preferente de los(as) hijos(as) de las mujeres participantes del Programa, dentro de los cupos previstos por INTEGRA en jardines infantiles y salas cunas con extensión horaria y contemplar la demanda de las mujeres jefas de hogar y de núcleo, en el marco de la ampliación de salas cunas"; y "2. Ampliar progresivamente la oferta de la modalidad de extensión horaria en su red de jardines infantiles y salas cunas"³⁷.

Mediante la aplicación del instrumento Ficha Familiar, INTEGRA selecciona a las jefas de hogar otorgándoles puntaje especial por su condición de tales o por ser jefas de núcleo.

No fue firmado Convenio Específico con INTEGRA en los años de ejecución 2007 y 2008. Con JUNJI, en cambio, SERNAM estableció en el año 2008 un Convenio de Colaboración que no estipulaba número de cupos, pero sí atención preferente en los establecimientos administrados por dicha institución.

Como en el caso de otros componentes, en este caso tampoco existen recursos del Programa involucrados en la prestación de los servicios asociados a él.

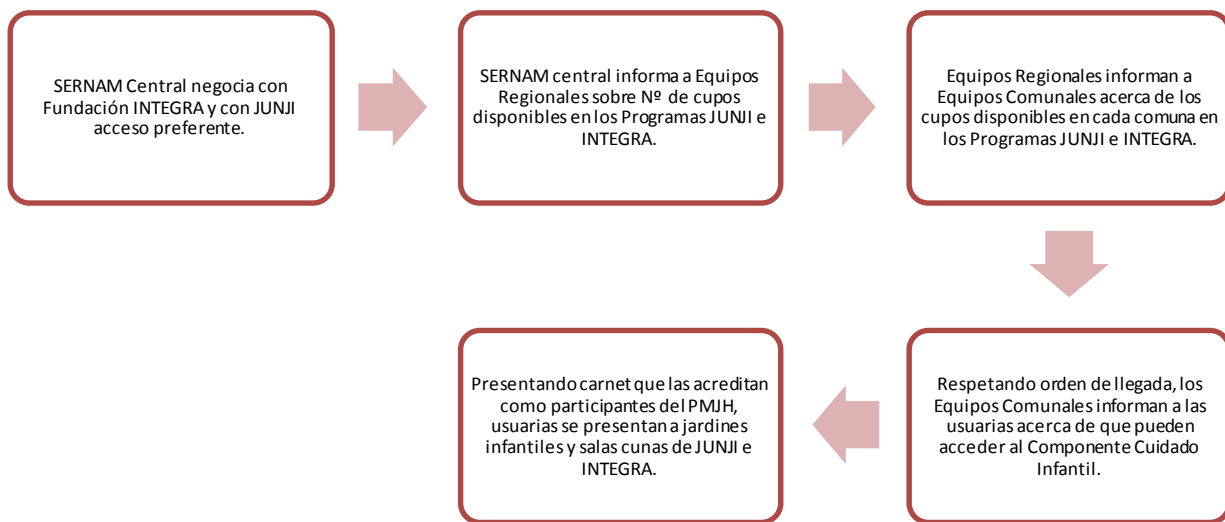
Con respecto a la oferta de Jornada Escolar Alterna que fue implementada a partir del año 2008, se indagó acerca de la demanda en el nivel municipal. Los equipos comunales y regionales fueron los encargados de conseguir los locales para el desarrollo de esta actividad. Por constituir esta línea una prestación especial para las participantes del Programa, no se registraron problemas de falta de cupos sino, por el contrario, fueron incluidos niñas/os que no eran hijas/os de las participantes.

A continuación, son presentadas las etapas más relevantes involucradas en el proceso de producción del Componente Cuidado Infantil.

³⁶ Ver Convenio Marco Intersectorial con el Programa del Servicio Nacional de la Mujer "Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar", artículo Noveno.

³⁷ Op. cit.; artículo Décimo.

GRÁFICO N° 9
PROCESO DE PRODUCCIÓN DEL COMPONENTE CUIDADO INFANTIL



PROCESO DE PRODUCCIÓN COMPONENTE ATENCIÓN EN SALUD ODONTOLÓGICA, PREVENTIVA Y MENTAL

SERNAM negocia y coordina con el Ministerio de Salud a nivel central, regional y local el acceso preferente de las jefas de hogar a las atenciones en salud preventiva, odontológica y oftalmológica. Los acuerdos se encuentran respaldados en el Convenio Marco Intersectorial y en un Convenio Específico SERNAM-MINSAL³⁸ suscrito en el año 2008. Conforme a este último Convenio, fueron asignados 13.500 cupos para atención odontológica integral y la entrega de 27.500 cupos para atenciones de salud ocupacional y preventiva oftalmológicas.

En el año 2007, en cambio, no fue firmado ningún Convenio Específico entre SERNAM y el Ministerio de Salud.

Para hacer efectiva la implementación de este componente, los equipos comunales realizan coordinaciones con las instancias de salud correspondientes. Estas coordinaciones son anteriores a la firma de un Convenio entre el Municipio y los Servicios de Salud que correspondan.

Exámenes de salud preventivos: para hacer efectivas las prestaciones en salud preventiva los equipos comunales realizan las derivaciones a los centros de salud que otorgan prestaciones en las áreas oftalmológicas y de salud mental. Las atenciones en salud oftalmológica son otorgadas a través del Programa de Resolutividad en Atención Primaria del MINSAL.

³⁸ Convenio según Resol. Exenta N° 112, del 30 de abril 2008.

Las derivaciones en este ámbito y en las restantes áreas de la salud implican que el Programa efectúa previamente el contacto con los servicios correspondientes, dándoles a conocer la lista de beneficiarias.

Los recursos para estas prestaciones se encuentran incorporados en la Ley de Presupuestos, en el presupuesto asignado anualmente a FONASA.

Atenciones en Salud odontológica y Salud diagnóstica ocupacional: para acceder a ellas, los equipos comunales realizan las coordinaciones y derivaciones a las instancias de salud correspondientes, en las cuales se realiza el diagnóstico a las mujeres, y, de acuerdo con los cupos disponibles, éstas acceden a las prestaciones que requieren.

Las atenciones odontológicas de carácter integral son provistas a través del "Programa para Mujeres y Hombres de Escasos Recursos" del MINSAL.

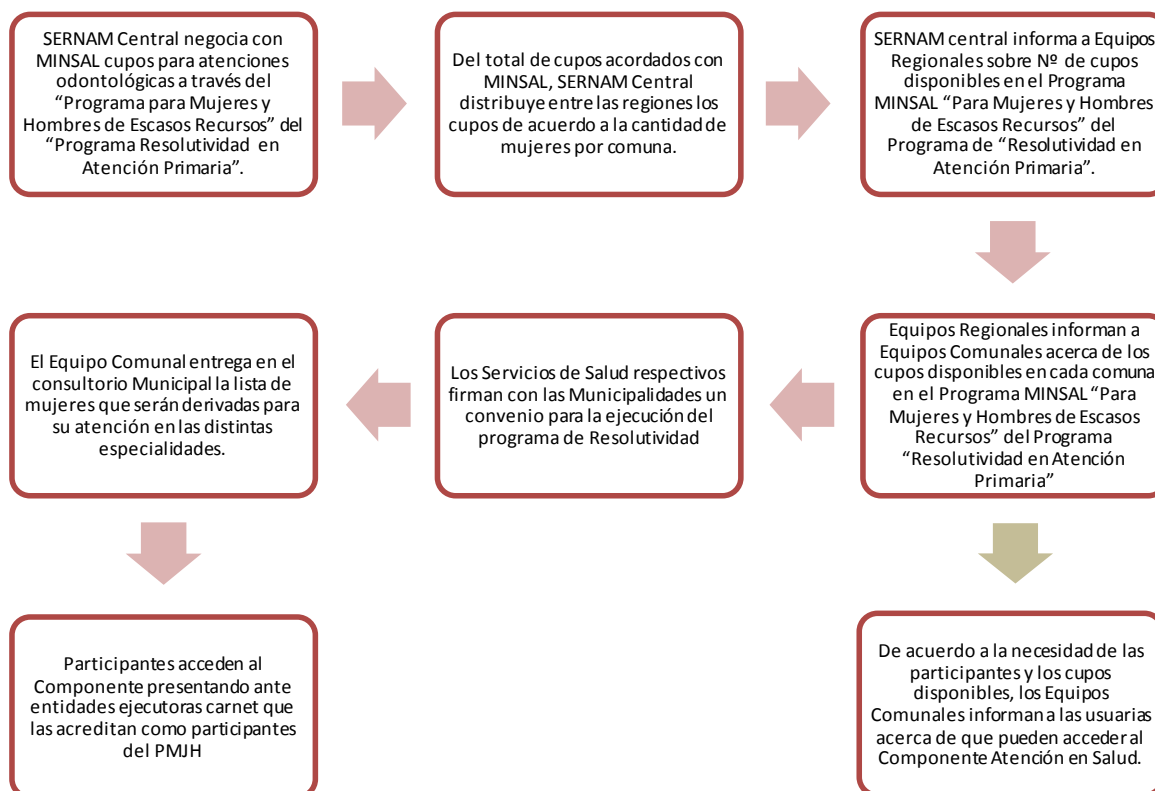
Los recursos necesarios para la provisión del conjunto de estos servicios se encuentran contemplados en el presupuesto asignado al MINSAL anualmente por la Ley de Presupuestos.

Algunas regiones y municipios emprenden por su propia cuenta iniciativas de coordinación con organismos privados para la atención oftalmológica, tales como universidades, Club de Leones y otras instancias que han apoyado la demanda de salud de las trabajadoras jefas de hogar no cubiertas por MINSAL.

SERNAM realiza el monitoreo y seguimiento de los acuerdos logrados a nivel central y regional, a objeto de verificar si las derivaciones de las trabajadoras jefas de hogar han sido atendidas.

El Gráfico Nº 10 presenta el flujograma del proceso de producción del Componente Atención en Salud Odontológica, Preventiva y Mental.

GRÁFICO Nº 10
 PROCESO DE PRODUCCIÓN DEL COMPONENTE ATENCIÓN EN SALUD ODONTOLÓGICA, PREVENTIVA Y MENTAL



PROCESO DE PRODUCCIÓN LÍNEA DE ALFABETIZACIÓN DIGITAL

La producción de los servicios asociados al componente Alfabetización Digital corresponde, principalmente, a DIBAM. Los cupos son negociados cada año por SERNAM.

Mientras en el año 2007 las dos entidades firmaron un Convenio Específico, aunque sin especificación del número de cupos, al año siguiente fueron consignados 4.000 cupos que DIBAM entregaría para atender a las participantes del Programa a través de cursos de computación básica y otros 500 cupos de computación avanzada.

El PMJH fue el encargado de la ejecución de las siguientes acciones:

- Coordinar con las municipalidades los procesos de difusión y convocatoria entre las mujeres participantes;
- Informar respecto de la existencia del Convenio Específico y sobre sus alcances a las municipalidades;

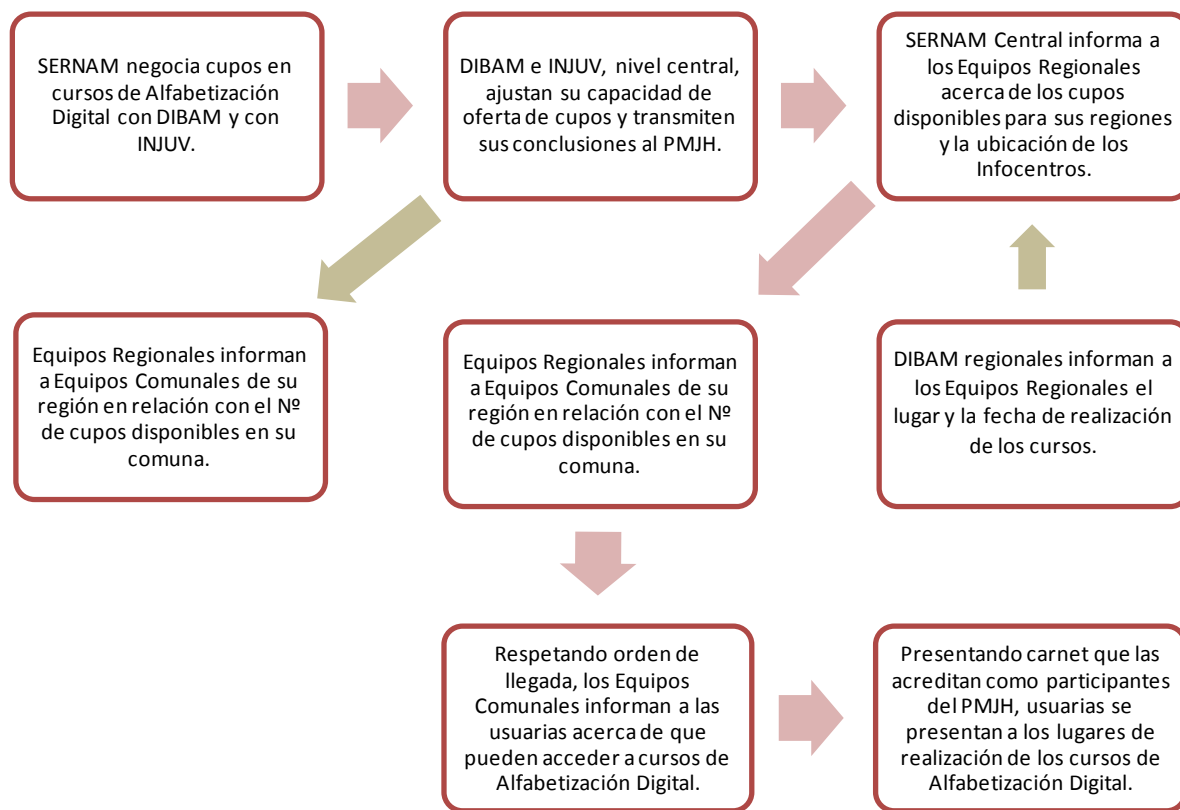
- Coordinar con las municipalidades la identificación de los grupos de mujeres interesadas en capacitarse en las bibliotecas públicas.

Asimismo, a través del Instituto Nacional de la Juventud (INJUV), aunque sin mediar convenios formales previos, fueron proporcionados cursos de capacitación en el marco del Programa de Certificación de Competencias Informáticas para Jóvenes.

Las prestaciones asociadas a este componente fueron financiadas con recursos de DIBAM y del INJUV.

A continuación, las etapas del proceso de Producción del Componente Alfabetización Digital:

GRÁFICO Nº 11
PROCESO DE PRODUCCIÓN DEL COMPONENTE ALFABETIZACIÓN DIGITAL



1.4.2 MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA

El Programa destaca como mecanismos relevantes de participación que involucran a las integrantes del Programa, los siguientes:

- Reuniones informativas sobre los requisitos para participar en el Programa y la oferta que representa el mismo.
- Reuniones evaluativas de los distintos componentes a los que tienen acceso las participantes.
- Eventos de lanzamiento del Programa.
- Ceremonias de egreso.
- Encuentros comunales, Encuentros Regionales y el Encuentro Central de Evaluación y de elaboración de propuestas de mejoramiento del PMJH.
- Eventos culturales y recreativos, los cuales dependen de las iniciativas impulsadas por cada Municipalidad.
- Asesoría personalizada para la elaboración de las trayectorias de las participantes³⁹.

El Programa considera como actividad relevante los encuentros comunales, a los cuales es convocado el 100% de las participantes con el objeto que éstas evalúen, elaboren propuestas y avancen sugerencias tendientes a su mejoramiento. Además, el Programa sugiere que tales propuestas sean incorporadas en los Proyectos Comunales que los Municipios postulan cada año ante los Equipos Regionales del Programa para su evaluación.

Otra instancia de participación de las participantes la constituyen los encuentros de evaluación organizados por el Programa a nivel regional. En efecto, los Encuentros Regionales convocan tanto a las jefaturas del Programa, como a los equipos comunales, a representantes de los sectores al nivel regional y a representantes de las propias participantes, siendo su objetivo evaluar la implementación del Programa y recopilar sugerencias tendientes a su mejoramiento.

Además, cabe mencionar los Encuentros Nacionales de Mujeres Jefas de Hogar, que se realizan a principios de cada año y que cuentan con la participación de jefas de hogar y de núcleo representantes del Programa provenientes de todas las regiones del país. Su objetivo principal es evaluar a nivel nacional el Programa. En los Encuentros Regionales son las mismas Jefas de Hogar las que eligen a sus representantes para los Encuentros Nacionales.

Además, el Programa promueve la asociación entre las participantes como forma de participación.

³⁹ Autor no identificado, documento entregado por SERNAM a Guernica Consultores con fecha 04 febrero 2010: Programa Trabajadoras Jefas de Hogar. Antecedentes para el análisis del cumplimiento de requisitos para la propuesta de un nuevo subsistema al Sistema de Protección Social (ley N° 20.379, del 12 de septiembre 2009); Santiago de Chile; p. 6.

1.4.3 CRITERIOS DE FOCALIZACIÓN Y SELECCIÓN

En los años 2007 y 2008, el diseño del Programa contemplaba la aplicación de los siguientes **criterios de selección al nivel territorial-comunal**:

- Comunas urbanas o rurales que contasen con la **infraestructura básica** (oficina con mobiliario, computador con conexión a Internet, impresora, fax, teléfono, espacio físico para realizar actividades con las mujeres).
- **Disposición del municipio a invertir recursos** frescos y valorizados y a proveer de infraestructura y de equipamiento mínimo para el desarrollo del Programa. Esta disposición y eventual compromiso con el Programa quedaban plasmados en el posterior Convenio de Ejecución suscrito entre SERNAM y el respectivo Municipio.
- Comunas con **posibilidades de fuentes de trabajo** dependiente o independiente para las participantes del Programa. Tales posibilidades deben ser detalladas en el proyecto comunal⁴⁰:
- **Disposición a recibir asesoría** técnica de SERNAM y a participar en actividades de formación y de capacitación dirigidas a los/as funcionarios/as vinculados/as a su implementación.

Más específicamente, la Pauta de Selección utilizada para evaluar y aprobar o rechazar los Proyectos Comunales (Pauta de Selección de Proyectos Comunales) contempla la asignación de puntajes a los siguientes aspectos considerados relevantes por el Programa:

- Calidad de la fundamentación del futuro trabajo con jefas de hogar en la comuna, lo que implica evaluar la factibilidad del proyecto en el territorio, la calidad de la información entregada sobre la población objetivo, que justificaba la implementación del Programa, y el planteamiento por parte del Municipio de la posibilidad de trabajar en red social y en base a determinadas estrategias planteadas para trabajar con las mujeres;
- Calidad del diagnóstico sobre el mercado laboral. Se evalúa el grado en que el Municipio ha realizado un diagnóstico confiable sobre las jefas de hogar y de núcleo de la comuna. Y la relación del Municipio con instancias públicas y privadas que inciden en el mejoramiento de las condiciones de empleo de las mujeres;
- Formulación de los objetivos del Proyecto. En relación a este aspecto interesa la pertinencia del objetivo general planteado por el Proyecto en aras del logro del mejoramiento de los ingresos y condiciones laborales de las jefas de hogar y de núcleo, y la medida en que los objetivos específicos tienen directa relación con el plan de trabajo que el Municipio se propone desarrollar;
- Formulación del Plan de Trabajo. En esta parte del proceso de evaluación se establece, entre otros aspectos, si los componentes del Proyecto son coherentes con los apoyos que requieren las jefas de hogar para mejorar su empleabilidad y si las metas, indicadores, actividades y plazos se encuentran bien especificados;

⁴⁰ Ver de SERNAM: **Pauta de Proyecto Municipal PMJH 2008**, Santiago de Chile.

- Formulación del presupuesto global. Se otorga puntaje a aspectos relativos a la asignación de recursos frescos al Proyecto, conforme al mínimo establecido en las bases de licitación y al cumplimiento del requisito de que los recursos considerados en el presupuesto son suficientes para desarrollar el Plan de Trabajo y para dar cumplimiento a los objetivos del Programa.

Cada uno de estos 5 aspectos tiene una ponderación en el puntaje final de un 20%. El puntaje máximo que los proyectos pueden alcanzar es de 70 puntos, y las categorías de clasificación contempladas son: deficiente (menos de 29 puntos); insuficiente (29 a 38 puntos); regular (39 a 49 puntos); bueno (50 a 59 puntos); y excelente (60 a 70 puntos).

Sin embargo, podía aprobarse la incorporación de comunas que, aún no satisfaciendo todas las condiciones requeridas, sus autoridades comunales presentasen alto interés por contar con el Programa.

En el año 2007, habían sido aplicados, además de los anteriores, otros dos criterios territoriales, los cuales para el año de ejecución 2008 fueron eliminados. Estos otros dos criterios de selección de las comunas eran:

- **Grado de concentración de la jefatura de hogar y de núcleo femeninas** en la comuna: la comuna debía presentar un porcentaje de jefatura de hogar femenina igual o superior al 25% del total de jefaturas de hogar.
- **Comunas** con más de 20.000 habitantes.

En lo que compete a los criterios de selección de las **eventuales participantes**, éstos fueron:

- Ser **Jefa de Hogar o de núcleo**. En los casos de las jefas de hogar, éstas debían aportar el principal sustento económico de la familia, pudiendo tener o no pareja;
- Encontrarse **económicamente activas**: trabajando, subempleada, cesante o buscando trabajo;
- Pertenecer al **II o III quintil de ingresos** y/o encontrarse en condición de vulnerabilidad social⁴¹;
- Con **cargas familiares**, ya sea que se trate de hijos/as pequeños/as y/o que se encuentren estudiando, de discapacitados, de enfermos crónicos o de adultos mayores;
- Vivir o trabajar en alguna de las comunas en las que el Programa tiene intervención, o bien en comunas aledañas;
- En el caso de encontrarse cesante o buscando trabajo por primera vez, la postulante debía **estar inscrita en la Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL)**;

⁴¹ De acuerdo con ciertas orientaciones técnicas establecidas por el Programa para el año de ejecución 2009, a contar de ese año "todas aquellas mujeres que no pertenezcan al Programa Puente y que cuenten con un puntaje igual o superior de Ficha de Protección Social a 4214 pueden ser evaluadas para el ingreso a este Programa. Si no cuenta con FPS, será necesario que el equipo comunal realice la derivación correspondiente para la aplicación de tal instrumento" (SERNAM: **Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Trabajadoras Mujeres Jefas de Hogar. Orientaciones Técnicas del Programa 2010**, Santiago de Chile, noviembre 2009; p.5).

- **Compromiso** para participar activamente en el Programa.

Los principales mecanismos aplicados por los equipos comunales en el proceso de selección de las participantes fueron:

- Los resultados de la Ficha de Postulación. Este instrumento arrojaba antecedentes acerca de la calidad de jefa de hogar de la postulante (principal sostenedora económica de su grupo familiar), de su condición de integrante o no integrante de la fuerza de trabajo y de su nivel de ingresos. Es decir, permitía resguardar la focalización del Programa en mujeres que aportaban el principal ingreso al hogar, que integraban la fuerza de trabajo y que pertenecían a los quintiles de ingreso II ó III. En la postulación al Programa se exigía que la postulante viviera o trabajara en la comuna en que se desenvolvería el Programa. En caso de encontrarse desocupada o cesante, debía estar inscrita en la Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL) de su comuna.
- Disponibilidad de cupos: en la asignación de los mismos se tomaba en consideración el orden de llegada.

Una vez ocupadas las vacantes disponibles, y en caso de que la demanda por éstas superase la oferta, se procedía a elaborar una lista de espera. Esta lista de espera permitía el ingreso al Programa en la medida en que se producían vacantes por efecto del egreso o de la deserción de algunas participantes.

Los instrumentos de selección antes mencionados sólo permitían discernir si el perfil socio-laboral de las postulantes se condecía o no con los criterios de focalización y selección establecidos por el Programa. No las posicionaban en un ranking que contemplase posiciones de mayor o menor puntaje de "elegibilidad". Las postulantes "elegibles" ingresaban al Programa hasta que el número de cupos asignados a la comuna lo permitía. En aquellos casos en los que los cupos hubiesen sido ya llenados, las postulantes quedaban en lista de espera y cuando se producía algún cupo – ya sea por egresos o por deserción de participantes -, ingresaban al Programa por orden de llegada. En otras palabras, el momento de ingreso al Programa para las postulantes que hubiesen quedado en lista de espera dependía de los egresos y deserciones que se fuesen produciendo en la comuna. Una vez ingresada como participante, la mujer comenzaba a asistir a un Taller de Habilitación Laboral en cuanto fuese organizado por el equipo comunal un nuevo grupo de taller.

1.4.4 CRITERIOS DE ASIGNACIÓN DE RECURSOS

El PMJH se co-financia a través de los presupuestos ordinarios de SERNAM, de los municipios y de los Ministerios y Servicios que contribuyen a proporcionar la oferta programática. Los mayores recursos provienen de estos últimos. Les siguen en importancia los aportes municipales y luego los aportes de SERNAM.

Los aportes sectoriales, que, según se ha dicho, representan el financiamiento principal del Programa, son aportados a través de prestaciones específicas de cada sector, las que son negociadas año a año entre el SERNAM y cada uno de los sectores institucionales.

El aporte de los Municipios se expresa en recursos frescos y valorizados.

Los criterios de asignación de recursos frescos aportados por SERNAM a los municipios están asociados al número de habitantes de cada comuna y al número de mujeres que en cada una de ellas el Proyecto

Comunal ha considerado atender. Vale decir, el monto a transferirles se ajusta al número de participantes proyectado, el cual, a su vez, está en función de la cantidad de habitantes de la comuna. Como este aporte se encuentra principalmente orientado a pagar en parte a los equipos comunales, se considera un aporte menor cuando son menos las mujeres. Por ejemplo, se estima que una comuna con cien participantes podría tener un equipo comunal de una persona a jornada completa y una segunda (Encargada Laboral) media jornada⁴².

Para el año de ejecución 2008, el Programa aplicó la siguiente tabla de asignación de recursos:

TABLA Nº 26
PROGRAMA MJH: CRITERIOS DE ASIGNACIÓN DE RECURSOS DESDE EL PROGRAMA
A LOS MUNICIPIOS, AÑO DE EJECUCIÓN 2008

Nº DE HABITANTES DE LA COMUNA	Nº ESTIMADO DE MUJERES A ATENDER	APORTE ANUAL ÚNICO DEL PROGRAMA (M\$)
MÁS DE 200.000	250	13.000
ENTRE 200.000 Y 100.000	200	12.000
ENTRE MENOS DE 100.000 Y 50.000	180	11.000
ENTRE MENOS DE 50.000 Y 35.000	150	10.000
ENTRE MENOS DE 35.000 Y 20.000	130	9.000
ENTRE MENOS DE 20.000 Y 10.000	100	8.000

Fuente: PMJH: **Orientaciones Técnicas del Programa**, Santiago de Chile, noviembre 2007; p.10.

En todo caso, los recursos entregados por SERNAM a los municipios deben asegurar prioritariamente la contratación anual en forma exclusiva de un equipo comunal conformado por a lo menos dos profesionales que cumplan con los perfiles ocupacionales requeridos para el cumplimiento de las funciones asociadas a los cargos de: a) Coordinadora/r; y, b) Encargada/o Laboral. La coordinación general y técnica del Programa es asumida por un profesional funcionario del Municipio (coordinador institucional) que tiene atribuciones y autoridad suficientes para involucrar a las instancias municipales en la ejecución del mismo.

Las otras prioridades que deben prevalecer en la asignación de los recursos transferidos por SERNAM a los Municipios son:

- La realización de actividades de información, de difusión y de formación (Talleres Grupales de Habilitación Laboral), las reuniones y encuentros de participación y los procesos de evaluación y de seguimiento de las mujeres jefas de hogar a nivel local.
- La destinación de recursos a capital semilla y a otros Fondos Concursables.
- La actualización o elaboración de diagnósticos laborales con enfoque de género.

En caso que los recursos asignados a un ítem no se puedan gastar en su totalidad, el Municipio solicita oportunamente a la Directora Regional el cambio de éste, a través de una carta del/de la Alcalde/sa

⁴² El Programa no puede decidir en relación a las remuneraciones a pagar a los integrantes de los equipos comunales. Sólo puede sugerir ciertos montos mínimos.

justificando esta petición. A su vez, internamente, la Directora Regional solicita a la Unidad Jefas de Hogar el cambio de ítem, solicitud que es analizada y aprobada o reprobada de acuerdo a los antecedentes entregados por la región.

Los recursos no utilizados durante el período de vigencia del Convenio de Ejecución y que no hayan cumplido con el requisito de solicitar durante la ejecución del Proyecto Comunal el cambio de ítem, son devueltos a SERNAM.

1.4.5 MECANISMOS DE TRANSFERENCIA DE RECURSOS

Junto con las responsabilidades y compromisos de ambas partes, en el Convenio de Ejecución que firman los Municipios con SERNAM quedan especificados los recursos financieros que aportarán los primeros y los que aportará SERNAM.

El Municipio queda comprometido a través del Convenio de Ejecución a destinar para la gestión, administración e implementación del Programa un aporte consistente en recursos monetarios y en recursos valorizados cuya cuantía debe ser igual o superior al aporte de SERNAM. Los recursos municipales en dinero deben corresponder a lo menos, a entre un 50 y un 100% del aporte de SERNAM. La Municipalidad provee la infraestructura y el equipamiento necesarios para la atención de las participantes y para la correcta implementación del Programa: mobiliario, computadores con conexión a Internet, impresora, fax, teléfono, entre otros ítems.

La entrega de los montos asignados a los Municipios tiene como condición previa la tramitación total de los Convenios de Ejecución y de la Resolución Administrativa Aprobatoria de SERNAM. Desde las Direcciones Regionales de SERNAM se envía un Memorando a la Unidad Jefas de Hogar, acompañado de una copia del Convenio y de la Resolución Aprobatoria. A su vez, con esta documentación, la Unidad Jefas de Hogar procede a solicitar a la Sra. Ministra de SERNAM la aprobación del envío de los recursos a la región, siendo el Departamento de Administración y Finanzas de SERNAM el responsable de ejecutar este envío.

La transferencia de recursos se realiza en dos remesas. Mientras la primera remesa corresponde al 60% del total asignado por SERNAM y se entrega en enero de cada año, la segunda remesa corresponde al 40% del monto total asignado y se transfiere en el mes de julio de cada año previa aprobación por parte de SERNAM Regional del primer informe técnico y financiero que el Municipio le debe hacer llegar.

En el proceso de transferencia de recursos se aplica la Circular N° 759 de la Contraloría General de la República "que fija las Normas de Procedimiento sobre Rendición de Cuentas, en lo que sea pertinente y que en su Punto 3 RENDICIÓN DE CUENTAS establece que "las referidas Unidades deberán preparar mensualmente una rendición de cuenta de sus operaciones, dentro de los (5) días hábiles siguientes al mes que corresponda, entendiéndose, para estos efectos, días hábiles de lunes a viernes, o en las fechas que la ley excepcionalmente contemple"⁴³. Para dar cumplimiento cabal a esta normativa, el Programa exige que el Proyecto Comunal incluya un flujo de caja mensual.

⁴³ Ver **Convenios de Ejecución del Programa** "Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar".

La certificación de la recepción de los recursos transferidos por SERNAM tiene lugar a través de la emisión de un comprobante de ingresos municipales.

Según lo estipula el Convenio de Ejecución, los Municipios informan mensualmente a SERNAM acerca de la forma en que se han invertido los recursos comprometidos por éste.

Las rendiciones de los recursos ejecutados por los Municipios son recepcionadas en el nivel regional y la/el Coordinadora/r del Programa y el administrativo contable del nivel regional son los responsables de revisarlas y darles su aprobación.

La ejecución total de los recursos asignados se informa desde el nivel regional al nivel central mediante un formulario simple elaborado por el nivel central.

El presupuesto para el componente Talleres de Habilitación Laboral se encuentra incorporado en la Ley de Presupuestos, en la asignación anual para el SERNAM (en el Subtítulo Transferencias a Otras Entidades Públicas). A estos recursos se suman los aportes presupuestarios que realizan las municipalidades para el PMJH.

1.4.6 MECANISMOS DE RECUPERACIÓN DE GASTOS

El Programa no contempla recuperación de gastos por encontrarse dirigido a un segmento social vulnerable.

2. Beneficiarios del Programa y sus Componentes

2.1 Caracterización y cuantificación de beneficiarias o participantes potenciales

En la delimitación de la población objetivo conforme a los criterios del PMJH para los años de ejecución 2007 y 2008 existen variables de índole objetiva –edad, nivel de ingresos, perceptora del ingreso principal del grupo familiar, con personas a su cargo, condición de actividad- que la producción estadística nacional, y, más específicamente, la Encuesta de Caracterización Socioeconómica-CASEN, es capaz de proporcionar. Pero también se presentaron otras más específicas –como la residencia de la JH en la misma comuna en la que se desarrolla el Programa o bien una segunda variable esta vez de orden subjetivo como ser *que las postulantes presenten motivación por mejorar sus condiciones de vida recurriendo al trabajo remunerado-* que las estadísticas nacionales no pueden captar.

Es importante recalcar que, con respecto al concepto de jefatura de hogar se registran diferencias entre, por un lado, la definición conceptual postulada por SERNAM, y, por otro, la definición operacional utilizada por el INE (como ocurre, por ejemplo, con el levantamiento de información sobre ingresos promedio de los hogares y de las personas) o MIDEPLAN (Encuesta de Caracterización Socioeconómica-CASEN).

En efecto, mientras para la CASEN 2006 (www.mideplan.cl) o para el INE se define como Jefe o Jefa de Hogar⁴⁴ a aquél “miembro del hogar (hombre o mujer) considerado como tal por las otras personas del hogar, ya sea por razones de dependencia económica, parentesco, edad, autoridad o respeto”, para SERNAM jefa de hogar “es aquella mujer que aporta el principal sustento económico (mayor aporte individual) de su hogar, independientemente de si tiene o no pareja”. En tanto que jefas de núcleo, en la definición de SERNAM, son aquéllas mujeres “generalmente jóvenes, con educación media incompleta, *sin pareja, con hijos que mantener* y baja participación en el mercado laboral, que *difícilmente pueden separarse* del grupo primario con el cual convive en un hogar”⁴⁵. Esta última definición difiere de la utilizada por MIDEPLAN, en la cual sólo basta que haya dependencia respecto del jefe de hogar y tener más de 18 años para ser considerado jefa/e de núcleo, en circunstancias que para SERNAM la jefatura de núcleo implica la ausencia de pareja y la presencia de cargas.

En otras palabras, en la definición de SERNAM se enfatiza la necesidad de estas mujeres – jefas de hogar y jefas de núcleo -, de generar ingresos, así como el tener personas a su cargo.

⁴⁴ En la conceptualización utilizada por INE-MIDEPLAN, el hogar es una “entidad constituida por una sola persona o por un grupo de personas, con o sin vínculos de parentesco, que hacen vida en común, es decir, se alojan y se alimentan juntas (comparten vivienda y tienen presupuesto de alimentación común)”. En esta terminología se distingue el núcleo principal – constituido por el conjunto de personas que “**componen el núcleo familiar del jefe o de la jefa del hogar (corresponde al núcleo que encabeza el hogar)**”, y el o los núcleos secundarios, que corresponden a uno o más núcleos que comparten el hogar con el núcleo principal (ver www.mideplan, sección Encuesta Casen – Definiciones) y www.ine.cl, sección Demografía, Estadísticas Vitales Censo 2002 - Glosario censal.

⁴⁵ Ver SERNAM: Bases Técnicas Evaluación en Profundidad del Programa Nacional de Mujeres Jefas de Hogar del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM); Santiago de Chile, agosto 2009; p. 15.

De esta forma, y de acuerdo con la presentación que realizara el Programa ante la DIPRES y ante los investigadores de GUERNICA al inicio de la consultoría, la **población objetivo para los años de ejecución 2007 y 2008** estuvo constituida por mujeres que presentaban las siguientes características:

- ✓ jefas de hogar y jefas de núcleo;
- ✓ pertenecientes a sectores pobres y medios. En el año 2008, el Programa definió esta condición de la siguiente forma: pertenecer al II y III quintil de ingresos y/o en condición de vulnerabilidad social: "todas aquellas mujeres que cuenten con un puntaje igual o superior de Ficha de Protección Social a 4214 puntos⁴⁶ pueden ser evaluadas para el ingreso a este Programa. Si no cuentan con FPS, será necesario que el equipo comunal realice la derivación correspondiente para la aplicación de tal instrumento)"⁴⁷,
- ✓ que tuviesen entre 18 y 55 años de edad (ejecución 2007 del Programa) y entre 18 y 65 años de edad (ejecución 2008);
- ✓ que tuviesen otras personas bajo su responsabilidad;
- ✓ que se encontrasen trabajando, cesante o buscando trabajo por primer vez ya sea en forma dependiente o independiente;
- ✓ que presentasen disposición a mejorar sus condiciones de vida a través del trabajo remunerado;
- ✓ que viviesen o trabajasen en la comuna en la cual se desarrollaba el Programa.

Al grupo social conformado por mujeres que presentaban estas características, el Programa agregaba otro segmento social, que era el conformado por egresadas del Sistema Chile Solidario: "pueden participar las jefas de hogar y de núcleo egresadas del Sistema Chile Solidario"⁴⁸.

Si bien en el año 2007 se aplicaba un criterio de focalización territorial – se propugnaba seleccionar a aquellas comunas con a lo menos un 25% de jefatura de hogar femenina y con más de 20.000 habitantes -, en el año 2008 estos prerrequisitos fueron eliminados.

Efectuadas estas acotaciones puede señalarse que, a falta de otras fuentes de producción estadística, para la caracterización de las poblaciones potencial y objetivo fue utilizada información proporcionada por la CASEN 2006, procediéndose a efectuar un proceso de "construcción estadística" de estos dos sub-universos – jefas de hogar y jefas de núcleo -, de acuerdo con los 5 criterios cuantitativos contemplados por el Programa. Estos criterios fueron:

- ✓ realizar el principal aporte al ingreso familiar (tratándose de jefas de hogar);

⁴⁶ Para establecer vulnerabilidad socioeconómica, la Ficha de Protección Social establece un rango de puntaje que fluctúa entre los 2.000 y los 20.000 puntos.

⁴⁷ Ver SERNAM: *Población Potencial del Programa: 2007 – 2008*, Documento entregado a Consultora Guernica con fecha octubre de 2009.

⁴⁸ Ver SERNAM: *Programa Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar*, presentación en Power Point, Santiago de Chile, con fecha 09 de septiembre 2009.

- ✓ nivel de ingresos: sólo se consideró a las JH y de núcleo que perteneciesen a los quintiles de ingreso II y III;
- ✓ edad: entre 18 y 55 años en caso de que se trate de trabajar con la población objetivo del año 2007 y entre 18 y 65 en el caso de la población objetivo 2008;
- ✓ condición de actividad: las jefas de hogar y las jefas de núcleo debían ser parte integrante de la fuerza de trabajo;
- ✓ con al menos un/a hijo/a a cargo de la jefa de hogar o de núcleo. Para la inclusión de las cargas familiares se ha considerado a los hijos menores de 18 años y a los hijos menores de 25 años que se encuentren estudiando, tanto de uno de los dos padres como de ambos. No se considera, para esta variable, a los ancianos y discapacitados al no poder contar con una definición explícita que permita clasificarlos como carga: se asume que el solo hecho de tener más de 65 años o el estar afectado/a por una discapacidad no convierte a una persona en carga del/de la jefe/a de hogar o de núcleo.

Además, para detectar a la población objetivo se consideró también la comuna de residencia: formaban parte de la población objetivo las mujeres que, cumpliendo con los anteriores requisitos, residían en alguna de las 105 comunas en que el Programa intervino en el año de ejecución 2007 o en las 216 comunas en las que lo hizo en el año 2008.

De esta forma, las definiciones operacionales utilizadas en esta parte del Estudio para la caracterización de las **poblaciones objetivo 2007 y 2008** fueron:

- Población objetivo año 2007: mujeres consideradas Jefas de Hogar porque aportaban el principal ingreso al grupo familiar y Jefas de Núcleo económicamente activas; con edades entre **18 y 55** años y con una o más personas a su cargo, pertenecientes a los Quintiles de Ingreso Autónomo II y III, que habitaban en las 105 comunas atendidas por el Programa en el año 2007. A ellas cabe sumar las egresadas del Sistema Chile Solidario al 30 de diciembre 2007.
- Población objetivo año 2008: mujeres consideradas Jefas de Hogar porque aportaban el principal ingreso al grupo familiar y Jefas de Núcleo detectadas económicamente activas con edades entre **18 y 65** años y con una o más personas a su cargo pertenecientes a los Quintiles de Ingreso Autónomo II y III, que habitaban en las 216 comunas atendidas por el Programa en el año 2008. A las cuales cabe agregar las egresadas del Sistema Chile Solidario al 30 de diciembre 2008 (incluyendo las egresadas consideradas en el cálculo del año 2007).

Por otro lado, para las definiciones operacionales de las **poblaciones potencial años 2007 y 2008** fueron consideradas las siguientes características:

- Población potencial año 2007: mujeres consideradas Jefas de Hogar porque aportaban el principal ingreso al grupo familiar y Jefas de Núcleo económicamente activas con edades entre **18 y 55** años y con una o más personas a su cargo pertenecientes a los Quintiles de Ingreso Autónomo II y III, que habitaban en el **país**, año 2007.
- Población potencial año 2008: mujeres consideradas Jefas de Hogar porque aportaban el principal ingreso al grupo familiar y Jefas de Núcleo económicamente activas con edades entre **18 y 65**

años con una o más personas a su cargo, pertenecientes a los Quintiles de Ingreso Autónomo II y III, que habitaban **en el país** en el año 2008⁴⁹.

Una cifra estimada acerca de la envergadura de la población potencial es presentada en la Tabla siguiente:

TABLA N° 27
BENEFICIARIOS POTENCIALES DEL PROGRAMA AÑOS 2007-2008

		VARIACIÓN % 2007 - 2008
Región o zona homogénea	La población potencial está conformada por 310.973 mujeres, de las cuales 179.660 (57,8%) son jefas de hogar y 131.313 (42,2%) son jefas de núcleo.	Dado que no existe otra fuente de información para calcular la población potencial del Programa que no sea la Encuesta CASEN 2006, no resulta factible calcular las variaciones que esta población ha experimentado en el período 2007-2008.

Fuente: Elaboración de GUERNICA Consultores con base en la encuesta CASEN 2006.

El equipo de investigación ha calculado, con base en la encuesta CASEN 2006, el universo de mujeres que cumplen con las 5 características que las hacen elegibles para participar en el Programa por ser jefas de hogar: llevar el principal aporte al sustento del hogar, tener personas a su cargo, encontrarse económicamente activas, pertenecer a los quintiles de ingreso Segundo y Tercero y tener entre 18 y 65 años; como también ha procedido a calcular las jefas de núcleo que "califican" para ingresar en él: compartir el hogar con otras personas, sin ser ella la jefa de hogar, pertenecer a los quintiles de ingreso Segundo y Tercero, no tener pareja y tener personas a su cargo.

De esta forma, la suma de las jefas de hogar y de núcleo que conformaban la población potencial se elevaba, de acuerdo con la CASEN 2006, a 310.973 mujeres. Entre ellas, 179.660 correspondían a jefas de hogar (57,8%) y las restantes 131.313 mujeres eran jefas de núcleo (42,2%).

Si la desagregación se efectúa según quintil de ingreso autónomo, se deduce que la mayor parte de estas jefas de hogar y de núcleo pertenecían al Segundo quintil (162.739, vale decir, el 52,3%) en tanto las restantes 148.234 pertenecían al Tercer quintil (47,7%).

Manteniendo la distinción entre jefas de hogar y jefas de núcleo, se procederá a continuación a caracterizar las poblaciones potencial y objetivo del Programa en términos de las siguientes variables:

- ✓ Región
- ✓ Residencia Rural-Urbana
- ✓ Tramos de edad

⁴⁹ Este concepto de población potencial habría variado al momento de seleccionar las postulantes de la cohorte 2009, por cuanto el Programa podía aceptar mujeres JH pertenecientes al primer quintil siempre y cuando se propusieran como proyecto de vida mejorar su trabajo remunerado y demostrasen tener una trayectoria laboral (reunión SERNAM-Guernica Consultores, con fecha 03 de noviembre 2009).

- ✓ Nivel de escolaridad
- ✓ Pertenencia a alguna etnia
- ✓ Número de cargas
- ✓ Condición de actividad económica
- ✓ Sector de actividad económica en el que se desempeñan
- ✓ Categoría en la ocupación
- ✓ Tiempo de permanencia en la ocupación principal
- ✓ Firma o no de contrato de trabajo
- ✓ Tipo de contrato de trabajo
- ✓ Distribución según quintil de ingreso Segundo o Tercero y según nivel de remuneraciones
- ✓ Cotización en sistema previsional de pensiones
- ✓ Asistencia a algún curso de capacitación
- ✓ Asistencia a algún curso de alfabetización digital

POBLACIÓN POTENCIAL: DISTRIBUCIÓN POR REGIONES

Según puede observarse de la Tabla N° 28, las jefas de hogar y las jefas de núcleo presentan una distribución regional bastante similar. Al respecto puede señalarse que, en términos relativos, la concentración de las primeras en la región Metropolitana de Santiago es algo mayor (45%) que la que registran las jefas de núcleo (41%). Sin embargo, en las restantes regiones el comportamiento de ambos sub-conjuntos es bastante similar.

TABLA N° 28
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POTENCIAL SEGÚN REGIÓN,
JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO (CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

REGIÓN	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Arica y Parinacota	2.808	1	1.900	2	4.708	1
Tarapacá	2.901	2	2.101	2	5.002	2
Antofagasta	6.084	3	5.301	4	11.385	4
Atacama	2.800	1	2.097	2	4.897	2
Coquimbo	7.704	4	5.679	4	13.383	4
Valparaíso	19.592	11	14.132	11	33.724	11
Libertador Bernardo O'Higgins	9.945	6	6.905	5	16.850	5
Maule	8.661	5	8.087	6	16.748	5
Bío Bío	16.511	9	14.294	11	30.805	10
La Araucanía	8.343	5	6.928	5	15.271	5
Los Ríos	2.879	2	2.335	2	5.214	2
Los Lagos	7.359	4	5.881	4	13.240	4
Aysén	1.699	1	598	0	2.297	1
Magallanes Y La Antártica Chilena	1.863	1	1.296	1	3.159	1
Región Metropolitana	80.511	45	53.779	41	134.290	43
Total	179.660	100	131.313	100	310.973	100

Fuente: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006.

Mientras en las regiones Metropolitana de Santiago, de Valparaíso y BíoBío se concentra el 65% de las jefas de hogar, lo propio ocurre con el 63% de las jefas de núcleo. Como resultado se obtiene que el 64% de la población potencial se encuentra habitando en estas tres regiones. Ello contrasta con los escasos porcentajes de jefas de hogar "elegibles" para participar en el Programa susceptibles de ser encontrados en las restantes regiones, en particular en las regiones del extremo sur (Undécima de Aysén, con un 1% y Décimo Segunda de Magallanes con una cifra similar), como también en las del extremo norte, en particular Arica-Parinacota (2%) y Tarapacá (2%).

POBLACIÓN POTENCIAL: DISTRIBUCIÓN SEGÚN ZONA RURAL-URBANA DE RESIDENCIA

Entre la población potencial tuvieron predominancia las jefas de hogar y de núcleo que habitaban en áreas urbanas.

TABLA N° 29
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POTENCIAL SEGÚN ZONA DE
RESIDENCIA RURAL-URBANA, JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO
(CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

ZONA DE RESIDENCIA	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Urbana	163.840	91	118.198	90	282.038	91
Rural	15.820	9	13.115	10	28.935	9
Total	179.660	100	131.313	100	310.973	100

Fuente: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006.

En efecto, la población potencial del Programa es primordialmente urbana, según puede desprenderse de la lectura de la tabla anterior. En efecto, el 91% presentó esta característica, contra sólo un 9% que registró residencia rural. El análisis de esta variable con desglose según tipo de jefatura de hogar permite

establecer que entre las jefas de hogar y las jefas de núcleo no existen diferencias en relación a esta variable.

POBLACIÓN POTENCIAL: DISTRIBUCIÓN SEGÚN TRAMOS DE EDAD

TABLA N° 30
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POTENCIAL SEGÚN EDAD,
JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO (CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

TRAMOS DE EDAD	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
15-24	6.298	4	31.823	24	38.121	12
25-34	32.820	18	60.706	46	93.526	30
35-44	84.671	47	30.271	23	114.942	37
45-54	48.717	27	7.875	6	56.592	18
55 y más	7.154	4	638	1	7.792	3
Total	179.660	100	131.313	100	310.973	100

Fuente: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006.

De la Tabla precedente se desprende la existencia de una importante diferencia en la variable edad entre mujeres jefas de hogar y las jefas de núcleo. Estas últimas se ubican preferentemente en los tramos de edad de entre 25 y 34 años (46%) y de entre 15 y 24 años (24%). De esta forma, el 70% de las jefas de núcleo presenta menos de 35 años.

Entre las jefas de hogar, en cambio, predominan quienes se ubican en el tramo 35 a 44 años (47%), siguiéndoles en importancia las jefas de hogar que tienen entre 45 y 54 años (27%). Entre este sub-grupo, sólo un 4% tiene menos de 25 años y sólo un 22% presenta menos de 35 años.

Llama la atención constatar que el sub-universo de jefas de hogar y de núcleo de la población potencial que cuenta con 55 años o más es bastante exiguo, alcanzando a un total de 7.792 mujeres y representando el 3% del total de la población potencial.

POBLACIÓN POTENCIAL: DISTRIBUCIÓN SEGÚN NIVEL DE ESCOLARIDAD

TABLA N° 31
 PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POTENCIAL SEGÚN NIVEL DE ESCOLARIDAD,
 JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO (CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

NIVEL DE ESTUDIOS	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Sin Información	704	0	414	0	1.118	0
Sin Educación Formal	743	0	151	0	894	0
Educación Básica Incompleta	22.770	13	7.388	6	30.158	10
Básica Completa	22.454	13	9.312	7	31.766	10
Media Incompleta	34.393	19	20.649	16	55.042	18
Media Humanística Completa	48.981	27	44.534	34	93.515	30
Media Técnico-Prof. Completa	17.706	10	23.051	17	40.757	13
Técnico Superior o Universitaria Incompleta	9.169	5	10.687	8	19.856	7
Técnico Superior o Universitaria Completa	22.740	13	15.127	12	37.867	12
Total	179.660	100	131.313	100	310.973	100

Fuente: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006.

Los antecedentes proporcionados por la Tabla N° 31 dan cuenta de que el 20% de la población potencial (62.818 mujeres) tiene sólo estudios básicos, completos o incompletos. Entre este 20%, la mayor parte - que alcanza al 51%- cuenta con estudios básicos completos.

Puede observarse, eso sí, que entre las jefas de hogar subsiste un mayor porcentaje (13%) de mujeres con **enseñanza básica incompleta**, contra el 6% de las jefas de núcleo que presenta similar característica.

Entre esta población potencial, el 38% **no cuenta** con enseñanza media completa, en tanto el restante 62% cuenta con enseñanza media completa o estudios post-secundarios. Las jefas de núcleo presentan al respecto mejores niveles de escolaridad desde el momento en que el 71% cuenta con estudios medios completos o bien, incluso, con estudios post-secundarios (completos o incompletos). Entre las jefas de hogar, en cambio, este último indicador baja al 45%.

En el otro extremo, se observa, además, que un 12% de la población potencial cuenta con estudios post-secundarios completos, no presentándose diferencias importantes en este ámbito entre jefas de hogar y jefas de núcleo.

POBLACIÓN POTENCIAL: DISTRIBUCIÓN SEGÚN PERTENENCIA A ALGUNA ETNIA

TABLA N° 32
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POTENCIAL SEGÚN PERTENENCIA
O NO A ETNIA, JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO (CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

PERTENENCIA A ETNIA	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Aymara	1.976	1	196	0	2.172	1
Quechua	86	0	9	0	95	0
Mapuche	9.832	6	8.979	7	18.811	6
Atacameño	512	0	272	0	784	0
Coya	68	0	0	0	68	0
Kawaskar	9	0	0	0	9	0
Diaguita	308	0	288	0	596	0
No pertenece a ningún pueblo indígena	166.530	93	121.569	93	288.099	93
Sin dato	339	0	0	0	339	0
Total	179.660	100	131.313	100	310.973	100

Fuente: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006.

Considerando la totalidad de las mujeres que conforman la población potencial, de la Tabla anterior se desprende que mientras el 93% no reconoce pertenencia a algún grupo étnico, el 6% se declara mapuche y el 1% se reconoce aymara.

El 7% que reconoce pertenencia a alguna etnia está conformado por 22.535 mujeres que pertenecen a una diversidad de grupos originarios, entre los cuales predomina la etnia mapuche (18.811 mujeres, 83,5%).

A la etnia mapuche le sigue en importancia, aunque bastante más atrás, las mujeres aymaras. Éstas corresponden al 9,6% de las mujeres que pertenecen a algún grupo étnico.

No fueron registradas diferencias, entre jefas de hogar y jefas de núcleo, en términos de su distribución por la variable grupo étnico de pertenencia.

POBLACIÓN POTENCIAL: DISTRIBUCIÓN SEGÚN NÚMERO DE CARGAS

Al efectuar el análisis de la población potencial según la variable "número de personas que cada integrante de ella mantenía bajo su responsabilidad"⁵⁰, pudo constatarse que predominaban (con un 59% del total) aquellas mujeres que tenían sólo una persona bajo su cargo. Les seguían en importancia

⁵⁰ Tal como fue señalado en párrafos anteriores, como cargas familiares han sido considerados los hijos menores de 18 años y los hijos menores de 25 años que se encontraban estudiando.

aquéllas con dos cargas familiares (30%). De esta forma, entre estas dos categorías se ubicaba, el 89% de la población potencial.

TABLA N° 33
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POTENCIAL OCUPADA SEGÚN NÚMERO DE CARGAS, JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO (CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

NÚMERO DE CARGAS	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
1 Carga	81.590	45	100.823	77	182.413	59
2 Cargas	68.711	38	24.828	19	93.539	30
3 Cargas	22.789	13	4.777	4	27.566	9
4 Cargas	5.650	3	719	0	6.369	2
5 Cargas	850	1	166	0	1.016	0
6 Cargas	70	0	0	0	70	0
Total	179.660	100	131.313	100	310.973	100

Fuente: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006.

Si se efectúa la distinción entre jefas de hogar y jefas de núcleo, se observa que una gran mayoría de las jefas de núcleo (77%) tenían solamente a una persona bajo su cargo, en tanto un 19% tenía a dos personas. Ninguna de ellas tenía bajo su responsabilidad a más de 3 personas.

La situación entre las jefas de hogar, en cambio, era algo diferente: sólo el 45% de éstas tenía bajo su responsabilidad a una persona, en tanto el restante 55% era responsable de dos o más personas. Entre estas jefas de hogar, en todo caso, también una baja proporción (sólo un 4%) mantenía bajo su responsabilidad a más de 3 personas.

POBLACIÓN POTENCIAL: DISTRIBUCIÓN POR CONDICIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

TABLA N° 34
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POTENCIAL OCUPADA SEGÚN CONDICIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA, JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO (CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

CONDICIÓN DE ACTIVIDAD	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Ocupados	177.515	99	119.651	91	297.166	96
Desocupados	2.073	1	11.155	9	13.228	4
Total	179.588	100	130.806	100	310.394	100

Fuente: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006.

Al analizar la Tabla N° 34, puede constatar la prevalencia de una baja tasa de desocupación entre la población potencial del Programa. En efecto, este indicador alcanza al 4%. Sin embargo, tratándose exclusivamente de las jefas de núcleo, la tasa en cuestión alcanza un valor elevado, de 9%, la cual contrasta con el 1% observado entre las jefas de hogar.

POBLACIÓN POTENCIAL: DISTRIBUCIÓN POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA EN QUE SE DESEMPEÑAN (OCUPADAS)

TABLA Nº 35
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POTENCIAL SEGÚN CONDICIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA, JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO (CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
AGRICULTURA, CAZA, SILVICULTURA Y PESCA	17.045	10	10.584	9	27.629	9
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	225	0	260	0	485	0
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	21.184	12	12.571	10	33.755	11
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	139	0	232	0	371	0
CONSTRUCCIÓN	1.769	1	1.959	2	3.728	1
COMERCIO AL POR MAYOR Y COMERCIO AL POR MENOR Y RESTAURANTES Y HOTELES	50.935	29	32.985	28	83.920	28
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	4.352	2	5.822	5	10.174	3
ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS, SEGUROS, BIENES INMUEBLES Y SERVICIOS PRESTADOS A LAS EMPRESAS	5.701	3	8.242	7	13.943	5
SERVICIOS COMUNALES, SOCIALES Y PERSONALES	75.455	43	45.879	38	121.334	41
No especificado	710	0	1.117	1	1.827	1
	177.515	100	119.651	100	297.166	100

La desagregación de la población potencial ocupada según la variable rama de actividad económica arroja un **patrón de distribución similar al que se constata entre las mujeres del país que integran la fuerza de trabajo**. En efecto, ocupan un lugar preponderante las trabajadoras jefas de hogar que se desempeñan en los **servicios comunales, sociales y personales** (41%). El segundo sector que concentra importantes contingentes de población potencial es el del **comercio** (28%). El tercer sector en importancia es el de la **industria manufacturera** (11%). De esta forma, el 80% de la población potencial ocupada se concentra en estos tres sectores. También la rama agrícola, silvoagropecuaria y pesquera constituye un rubro que aporta un número importante de puestos de trabajo para este contingente de mujeres: el 9% de las jefas de hogar y de núcleo analizadas se desempeñaba en ese sector.

Es importante destacar, además, **ciertas diferencias constatadas en este ámbito entre las jefas de hogar y las de núcleo**. Estas últimas tienden a tener mayor presencia relativa que las jefas de hogar en los sectores de servicios financieros y de transporte y comunicaciones. Ello, en desmedro de su presencia en el tradicional rubro de servicios comunales, sociales y personales.

POBLACIÓN POTENCIAL: DISTRIBUCIÓN SEGÚN CATEGORÍA EN LA OCUPACIÓN (OCUPADAS)

TABLA Nº 36
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POTENCIAL OCUPADA SEGÚN CATEGORÍA EN LA OCUPACIÓN, JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO (CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

CATEGORÍA OCUPACIONAL	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Patrón o empleador	1.543	1	447	0	1.990	1
Trabajador por cuenta propia	36.254	20	8.947	8	45.201	15
Empleado u obrero del sector público (Gob. Central o Municipal)	14.761	8	9.903	8	24.664	8
Empleado u obrero de empresas públicas	5.957	4	3.848	3	9.805	3
Empleado u obrero del sector privado	94.145	53	79.605	67	173.750	59
Servicio doméstico puertas adentro	944	1	559	0	1.503	1
Servicio Doméstico puertas afuera	23.247	13	14.686	12	37.933	13
Familiar no remunerado	150	0	763	1	913	0
FF.AA. y del Orden	514	0	893	1	1.407	0
Total	177.515	100	119.651	100	297.166	100

Fuente: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006.

Según puede concluirse a partir de la lectura de la Tabla Nº 36, el 84% de la población potencial se desempeñaba en trabajos dependientes, contra sólo un 16% que optaba por el trabajo independiente, ya sea bajo la condición de cuentapropista (15%) o bien en calidad de patrón o empleador (1%).

Existe una diferencia, sin embargo, entre las jefas de hogar y las jefas de núcleo en cuanto a preferir esta última opción. En efecto, mientras el 21% de las jefas de hogar se inclina por el trabajo independiente, lo propio hace sólo el 8% de las jefas de núcleo. La falta de experiencia en este tipo de empleo, dada la mayor juventud que presenta este último sub-grupo, probablemente explica esta diferencia.

En todo caso, para unas y otras el trabajo en el servicio doméstico alcanza ribetes importantes: 14% entre las jefas de hogar y 12% entre las jefas de núcleo.

POBLACIÓN POTENCIAL: TIEMPO DE PERMANENCIA EN LA OCUPACIÓN PRINCIPAL (OCUPADAS)

Casi una quinta parte de las mujeres que conforman la población potencial ocupada se encuentra desempeñando una actividad que no tiene continuidad en el tiempo. En efecto, el 23% de esta población desarrolla trabajos estacionales (12%), eventuales (7%), por un plazo determinado (3%) o bien se encontraba a prueba en su empleo (1%).

TABLA N° 37
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POTENCIAL OCUPADA SEGÚN TIEMPO
DE PERMANENCIA EN LA OCUPACIÓN PRINCIPAL, JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO
(CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

TIEMPO DE PERMANENCIA EN LA OCUPACIÓN PRINCIPAL	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Permanente	139.258	79	89.133	75	228.391	77
De temporada o estacional	19.976	11	14.743	12	34.719	12
Ocasional o eventual	12.750	7	8.325	7	21.075	7
A prueba	510	0	2.465	2	2.975	1
Por plazo o tiempo determinado	4.020	2	4.976	4	8.996	3
Sin dato	1.001	1	9	0	1.010	0
Total	177.515	100	119.651	100	297.166	100

Fuente: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006.

Por otro lado, más de tres cuartas partes de esta población se desempeña en empleos de índole permanente. Ello es particularmente constatado entre las jefas de hogar.

Las diferencias en este ámbito entre jefas de hogar y jefas de núcleo no son muy pronunciadas, si bien se evidencia una leve tendencia a que estas últimas ocupen puestos de trabajo temporalmente más inestables: 25% de las jefas de núcleo desarrollan este tipo de trabajos contra el 20% registrado entre las jefas de hogar.

POBLACIÓN POTENCIAL: DISTRIBUCIÓN SEGÚN FIRMA O NO DE CONTRATO DE TRABAJO (ASALARIADAS)

TABLA N° 38
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POTENCIAL ASALARIADA SEGÚN FIRMA
O NO DE CONTRATO DE TRABAJO, JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO
(CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

FIRMA O NO DE CONTRATO DE TRABAJO	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Sí Firmó	107.980	77	83.248	76	191.228	77
No ha firmado	30.222	22	24.198	22	54.420	22
Sin Dato	1.366	1	2.048	2	3.414	1
Total	139.568	100	109.494	100	249.042	100

Fuente: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006.

La distribución según si la trabajadora asalariada había firmado o no un contrato de trabajo que presenta la Tabla anterior arroja como resultado que una importante proporción de la población potencial, que

alcanzó al 22%, no lo había hecho⁵¹. En otras palabras, más de un quinto de esta población no contaba con el respaldo legal que representa un contrato laboral.

En términos absolutos, esta situación afectaba a unas 54.420 trabajadoras.

La condición de desventaja económico-laboral que implica el no contar con este recurso legal afectaba por igual a las jefas de hogar (22%) y a las jefas de núcleo (22%).

POBLACIÓN POTENCIAL: DISTRIBUCIÓN SEGÚN PLAZO DEL CONTRATO DE TRABAJO (ASALARIADAS)

TABLA Nº 39
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POTENCIAL ASALARIADA SEGÚN PLAZO DEL
CONTRATO DE TRABAJO, JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO
(CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

PLAZO DEL CONTRATO DE TRABAJO	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Plazo Indefinido	85.728	76	63.074	71	148.802	74
Plazo Fijo	15.700	14	15.027	17	30.727	16
Por obra, faena o servicio	8.442	8	7.934	9	16.376	8
De aprendizaje	198	0	440	1	638	0
Servicios Transitorios	926	1	1.497	2	2.423	1
Sin dato	1.541	1	394	0	1.935	1
Total	112.535	100	88.366	100	200.901	100

Fuente: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006.

De la Tabla Nº 39 puede colegirse que el 74% de la población potencial había firmado contrato de trabajo con carácter de indefinido. Esta característica se visualiza en forma más pronunciada entre las jefas de hogar (76%) que entre las jefas de núcleo (71%). Ello puede explicarse por el hecho de que, según se ha podido constatar a partir del análisis de la distribución a lo largo de la variable tiempo de permanencia en la ocupación principal, las jefas de hogar presentan mayor tendencia que las jefas de núcleo a desempeñarse en empleos que tienen un carácter permanente. De ahí que sea bastante relevante la proporción (29%) de las jefas de núcleo que sólo cuenta con contratos temporales, entre los cuales predominan los contratos a plazo fijo (16%).

POBLACIÓN POTENCIAL: DISTRIBUCIÓN SEGÚN QUINTIL DE INGRESOS SEGUNDO O TERCERO Y DISTRIBUCIÓN DE LAS OCUPADAS SEGÚN NIVEL DE REMUNERACIÓN COMO PROPORCIÓN DE INGRESOS MÍNIMOS

Según fue señalado anteriormente, entre la población potencial el 52% pertenecía al Segundo quintil de ingresos, en tanto el 48% pertenecía al Tercer quintil. Desglosado este universo según tipo de jefatura de

⁵¹ En la categoría "No ha firmado" quedaron comprendidas aquellas mujeres que respondieron "No tiene" y las que respondieron "Sí, pero no ha firmado" (este instrumento legal).

hogar, se constata que la diferencia que a este respecto presentaron jefas de hogar y jefas de núcleo son mínimas: el 53% de las jefas de núcleo pertenecía al Segundo quintil, versus el 52% entre las jefas de hogar.

PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POTENCIAL SEGÚN UBICACIÓN EN EL SEGUNDO O TERCER QUINTIL DE INGRESOS, JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO
(CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

QUINTIL DE INGRESOS	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
II QUINTIL	93.762	52	68.977	53	162.739	52
III QUINTIL	85.898	48	62.336	47	148.234	48
Total	179.660	100	131.313	100	310.973	100

Fuente: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006.

La distribución según número de ingresos mínimos⁵² que percibían por su ocupación principal aquellas entrevistadas que al momento de aplicación de la encuesta Casen 2006 se encontraban ocupadas arrojó como resultado que una mayoría percibía menos de dos ingresos mínimos (I.M.) (ver Tabla siguiente).

PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POTENCIAL OCUPADA SEGÚN NIVEL DE REMUNERACIONES POR LA OCUPACIÓN PRINCIPAL, JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO
(CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

REMUNERACIONES SEGÚN NÚMERO DE INGRESOS MÍNIMOS	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
MENOS DE 1 INGRESO MÍNIMO	52.820	30	50.780	42	103.600	35
ENTRE 1 Y 2 INGRESOS MÍNIMOS	98.333	55	59.608	50	157.941	53
MÁS DE 2 INGRESOS MÍNIMOS	25.193	14	5.135	4	30.328	10
SIN DATO	1.169	1	4.128	4	5.297	2
TOTAL	177.515	100	119.651	100	297.166	100

Fuente: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006.

En efecto, es posible constatar que el ingreso percibido por las mujeres trabajadoras que conformaban la población potencial tendía a ubicarse en el tramo correspondiente a entre uno y dos I.M.: mientras el 35% percibía menos de 1 I.M., el 53% tenía como remuneración entre uno y dos I.M. En otras palabras, para el 88% de la población potencial, la remuneración obtenida de su ocupación principal no superaba los 2 I.M.

A este respecto, existen ciertas diferencias entre las jefas de hogar y las jefas de núcleo que favorecen a las primeras. Mientras el 85% de las primeras se asimilaba al tramo de ingresos de entre uno y dos I.M., en el caso de las jefas de núcleo el respectivo porcentaje alcanzaba al 92%. Consecuentemente, entre las jefas de núcleo un menor porcentaje que entre las jefas de hogar percibía más de 2 I.M. por su trabajo: 4% versus el 14% entre las jefas de hogar.

⁵² A la fecha de levantamiento de la información por parte de la Casen (noviembre 2008), un Ingreso Mínimo equivalía a \$135.000 pesos.

En todo caso, es posible constatar, también, a partir de la Tabla en comento que, tanto entre las jefas de hogar como entre las jefas de núcleo más del 84% percibía sólo 2 I.M. o menos por su trabajo.

POBLACIÓN POTENCIAL: DISTRIBUCIÓN SEGÚN SI COTIZA O NO EN SISTEMA PREVISIONAL DE PENSIONES

TABLA Nº 42
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POTENCIAL SEGÚN SI COTIZA O NO EN SISTEMA PREVISIONAL DE PENSIONES, JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO
(CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

COTIZA O NO EN SISTEMA PREVISIONAL DE PENSIONES	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Si, AFP (Administradora de Fondos de Pensiones)	110.165	62	86.794	66	196.959	63
Si, INP (CANAEMPU, EMPART, SSS)	2.176	1	302	0	2.478	1
Si, Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA)	731	0	0	0	731	0
Si, Dirección de Previsión de Carabineros (DIPRECA)	613	0	503	1	1.116	1
Si, otra	237	0	0	0	237	0
Está afiliado pero No está cotizando	26.847	15	17.349	13	44.196	14
No está afiliado	36.278	20	23.294	18	59.572	19
No sabe / Sin dato	2.613	2	3.071	2	5.684	2
Total	179.660	100	131.313	100	310.973	100

Fuente: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006.

El análisis de la Tabla Nº 42 da cuenta de la situación previsional de las mujeres que conforman la población potencial del Programa. Puede destacarse, en primer lugar, que el 65% de ellas se encuentra cotizando en algún fondo de pensiones. La mayor parte de quienes se encuentran en esta situación (98%) lo hace en una AFP.

Por el contrario, un 19% no se encuentra afiliado a ningún sistema previsional de pensiones, en tanto un 14%, si bien está afiliado, no está enterando las cotizaciones que corresponden.

En este ámbito, no se observan grandes diferencias entre las jefas de hogar y las jefas de núcleo. Sólo puede señalarse que entre las primeras existe una leve tendencia a encontrarse mayormente en situación desfavorable por cuanto el 20% de ellas no se encuentra afiliada a ningún sistema de pensiones, o bien están afiliadas pero no efectúan las cotizaciones necesarias (15%). Entre las jefas de núcleo los respectivos porcentajes alcanzan a 18 y a 13%, respectivamente.

POBLACIÓN POTENCIAL: DISTRIBUCIÓN SEGÚN ASISTENCIA A CURSO DE CAPACITACIÓN LABORAL Y SEGÚN ASISTENCIA A CURSO DE ALFABETIZACIÓN DIGITAL

TABLA Nº 43

PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POTENCIAL SEGÚN SI HAN ASISTIDO O NO A CURSOS DE CAPACITACIÓN LABORAL Y A CURSOS DE ALFABETIZACIÓN DIGITAL, JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO
(CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

ASISTENCIA EN EL PASADO A CURSOS DE...	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
CAPACITACIÓN LABORAL						
Sí	34.237	19	19.167	15	53.404	17
No	144.393	80	111.811	85	256.204	83
Sin dato	1.030	1	335	0	1.365	0
Total	179.660	100	131.131	100	310.973	100
ALFABETIZACIÓN DIGITAL						
Sí	19.129	11	14.108	11	33.237	11
No	159.909	89	116.549	89	276.458	89
Sin dato	622	0	656	0	1.278	0
Total	179.660	100	131.313	100	310.973	100

Fuente: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006.

Sólo un 17% de las mujeres que conforman la población potencial del Programa ha asistido a alguna actividad de capacitación laboral. Si bien esta cifra no es alta, denota la existencia de cierto interés por parte de este segmento social por recibir conocimientos sobre el desempeño de un oficio.

Tal vez en razón de la mayor edad promedio que presentan las jefas de hogar y de la mayor estabilidad que presentan en sus empleos, su participación en este tipo de actividades es mayor que la que se constata entre las jefas de núcleo: 19% contra sólo un 15% entre las jefas de núcleo.

En lo que dice relación con la asistencia a cursos de alfabetización digital, tanto las jefas de hogar como las jefas de núcleo presentan similares porcentajes de casos afirmativos (11%). Este resultado señala la pertinencia que para estas mujeres reviste la oferta de Alfabetización Digital que efectúa el Programa.

2.2 Caracterización y número de beneficiarias o participantes objetivo

TABLA N° 44
BENEFICIARIAS OBJETIVO DEL PROGRAMA AÑOS 2007-2008

		VARIACIÓN % 2007 - 2008
Región o zona homogénea	<p>La población objetivo año 2007 (105 comunas) está conformada por 192.135 mujeres, de las cuales 111.525 (58%) son jefas de hogar y 80.610 (42%) son jefas de núcleo.</p> <p>Entre las 276.780 mujeres que conformaban la población objetivo en el año 2008 (216 comunas), las cifras respectivas fueron muy similares: el 58,1% (160.768 mujeres) correspondía a jefas de hogar y el 41,9% (116.012 mujeres) a jefas de núcleo.</p>	44,1%

Fuente: Elaboración de Guernica Consultores con base en la encuesta CASEN 2006.

Conjuntamente con el cálculo, a partir de la CASEN 2006, del tamaño de la población potencial, el equipo de investigación ha calculado el número total de mujeres que conformaron la población objetivo del Programa en los años 2007 y 2008. La composición de la población objetivo se distingue de la población potencial por cuanto la primera excluye a las jefas de hogar que, aún satisfaciendo los criterios de elegibilidad del Programa, no habitaban en las 105 comunas en las que el Programa se desarrolló en el año de ejecución 2007 (población objetivo 2007) o no habitaban en las 216 comunas en las que éste se implementó en el año de ejecución 2008 (población objetivo 2008).

Así, según puede destacarse a partir de la Tabla siguiente, efectuado el filtro por comuna de residencia, el universo de jefas de hogar y de núcleo que llegaron a conformar la población objetivo en el año 2007 alcanzó a 192.135 en tanto que las que lo conformaron en el 2008 fue de 276.780.

Entre las mujeres de la población objetivo del año 2007, 111.525 correspondían a jefas de hogar (58%) mientras las restantes 80.610 correspondían a jefas de núcleo (42%).

Entre las 276.780 mujeres que conformaban la población objetivo en el año 2008, las cifras respectivas fueron muy similares: el 58,1% (160.768 mujeres) correspondía a jefas de hogar y el 41,9% (116.012 mujeres) a jefas de núcleo. Son entregados a continuación los tabulados estadísticos que permiten conocer la distribución de las jefas de hogar y de núcleo según las mismas variables con que fueron caracterizadas las integrantes de la población potencial.

POBLACIÓN OBJETIVO: DISTRIBUCIÓN POR REGIONES

En las Tablas N° 45 y 46 son presentadas las distribuciones regionales de las poblaciones objetivo de los años 2007 y 2008, respectivamente.

Según puede observarse de la lectura de la Tabla siguiente, las jefas de hogar y las jefas de núcleo de la población objetivo 2007 presentaron una distribución regional bastante similar entre ellas.

Al respecto puede señalarse que, en términos relativos, la concentración de las jefas de hogar en la región Metropolitana de Santiago es algo mayor (42%) que la que registran las jefas de núcleo (37%). Sin embargo, en las restantes regiones el comportamiento de ambos sub-conjuntos es bastante similar.

TABLA N° 45
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO 2007 SEGÚN REGIÓN,
JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO (CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

REGIÓN	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Arica y Parinacota	2.774	3	1.883	2	4.657	2
Tarapacá	1.394	1	555	0	1.949	1
Antofagasta	1.834	2	1.619	2	3.453	2
Atacama	1.953	2	1.464	2	3.417	2
Coquimbo	7.158	6	5.291	7	12.449	6
Valparaíso	12.324	11	8.654	11	20.978	11
Libertador Bernardo O´Higgins	5.602	5	4.134	5	9.736	5
Maule	6.256	6	5.162	6	11.418	6
BíoBío	9.776	9	9.512	12	19.288	10
La Araucanía	4.720	4	4.608	6	9.328	5
Los Ríos	2.155	2	1.732	2	3.887	2
Los Lagos	5.501	5	4.305	5	9.806	5
Aysén	1.558	1	544	1	2.102	1
Magallanes y La Antártica Chilena	1.755	1	1.282	2	3.037	2
Región Metropolitana	46.765	42	29.865	37	76.630	40
Total	111.525	100	80.610	100	192.135	100

Fuente: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006.

Entre la población objetivo 2007 del Programa, el 62% de las jefas de hogar se concentró en las regiones Metropolitana de Santiago, de Valparaíso y del BíoBío. Lo propio ocurrió con el 60% de las jefas de núcleo.

Ello contrasta con los escasos porcentajes de jefas de hogar "elegibles" para participar en el Programa susceptibles de ser encontradas en las restantes regiones, pero en particular en las regiones del extremo sur del país (Undécima de Aysén, con un 1% y Décimo Segunda de Magallanes con una cifra similar), como también en una región del extremo norte, la región de Tarapacá (1%).

TABLA N° 46
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO 2008 SEGÚN REGIÓN,
JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO (CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

REGIÓN	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Arica y Parinacota	2.792	2	1.890	2	4.682	2
Tarapacá	2.886	2	2.094	2	4.980	2
Antofagasta	5.931	4	5.093	4	11.024	4
Atacama	2.668	1	1.955	2	4.623	2
Coquimbo	7.440	5	5.593	5	13.033	5
Valparaíso	16.549	10	12.137	10	28.686	10
Libertador Bernardo O´Higgins	7.040	4	5.089	4	12.129	4
Maule	7.744	5	7.195	6	14.939	5
BíoBío	13.687	8	11.869	10	25.556	9
La Araucanía	7.624	5	6.470	6	14.094	5
Los Ríos	2.732	2	1.974	2	4.706	2
Los Lagos	6.690	4	5.455	5	12.145	4
Aysén	1.558	1	544	0	2.102	1
Magallanes y La Antártica Chilena	1.848	1	1.292	1	3.140	1
Región Metropolitana	73.579	46	47.362	41	120.941	44
Total	160.768	100	116.012	100	276.780	100

Fuente: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006.

Entre la población objetivo 2008, se verificó una concentración regional incluso mayor que la registrada en el año anterior: el 64% de las jefas de hogar se concentró en las regiones Metropolitana de Santiago, de Valparaíso y del BíoBío. Entre las jefas de núcleo, la respectiva cifra es algo inferior (61%), sin que por ello deje de revelar un alto grado de concentración.

Si el análisis se efectúa sin discriminar entre jefas de núcleo principal y jefas de núcleo secundario, se obtiene que el 63% de la población objetivo 2008 se concentró en las 3 regiones antes mencionadas.

Una vez más se destaca la escasa presencia de jefatura femenina en las restantes regiones del país. Es así como, descontadas las 3 regiones de Valparaíso, Bío Bío y Metropolitana de Santiago, las regiones que siguen en importancia a esas 3 regiones, siguiendo el criterio de la presencia relativa de jefas de hogar, se encuentran bastante más atrás con sólo un 5% (es el caso de las regiones del Maule y de la Araucanía).

POBLACIÓN OBJETIVO: DISTRIBUCIÓN SEGÚN ZONA URBANA-RURAL DE RESIDENCIA

Tanto entre la población objetivo 2007 como entre la del 2008, predominaron las mujeres que habitaban en áreas urbanas. En el año 2007 el 94% presentaba esta característica, en tanto el 92% hacía lo propio entre las de la población objetivo 2008.

TABLA N° 47
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO 2007 SEGÚN ZONA DE RESIDENCIA RURAL-URBANA, JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO
(CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

ZONA DE RESIDENCIA	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Urbana	105.366	94	75.314	93	180.680	94
Rural	6.159	6	5.296	7	11.455	6
Total	111.525	100	80.610	100	192.135	100

TABLA N° 48
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO 2008 SEGÚN ZONA DE RESIDENCIA RURAL-URBANA, JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO
(CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

ZONA DE RESIDENCIA	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Urbana	148.994	93	106.186	92	255.180	92
Rural	11.774	7	9.826	8	21.600	8
Total	160.768	100	116.012	100	276.780	100

No fueron constatadas diferencias importantes a este respecto entre jefas de hogar y jefas de núcleo. En los dos años bajo análisis, las jefas de núcleo presentaron una distribución según residencia urbana-rural muy semejante a la de las jefas de hogar.

POBLACIÓN OBJETIVO: DISTRIBUCIÓN SEGÚN TRAMOS DE EDAD

Entre las jefas de hogar integrantes de la población objetivo 2007, el tramo de edad que se demuestra como preponderante, concentrando un 49% del total, es el de 35 a 44 años. Es seguido en importancia por el rango que corresponde a entre 45 y 54 años, puesto que en este último tramo se ubica el 26% de las jefas de hogar que conforman la población objetivo 2007.

La situación varía tratándose de las jefas de núcleo. En este caso, a diferencia de lo observado entre las jefas de hogar, el tramo de edad que predomina es el de 25 a 34 años, el cual concentró el 46% de este sub-universo. Aún más, le sigue en importancia, con un 24%, el rango de edad de entre 15 y 24 años. Es decir, se está en presencia de una población más joven que la encontrada entre las jefas de hogar.

Tabla N° 49
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO AÑO 2007 SEGÚN EDAD,
JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO (CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

TRAMOS DE EDAD	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
15-24	3.656	3	19.487	24	23.143	12
25-34	19.388	18	37.008	46	56.396	29
35-44	54.841	49	18.375	23	73.216	38
45-54	29.040	26	5.155	6	34.195	18
55 Y MÁS	4.600	4	585	1	5.185	3
TOTAL	111.525	100	80.610	100	192.135	100

Fuente: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006.

Tabla N° 50
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO AÑO 2008 SEGÚN EDAD,
JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO (CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

TRAMOS DE EDAD	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
15-24	5.838	4	28.612	25	34.450	12
25-34	28.307	18	53.895	46	82.202	30
35-44	77.885	48	25.935	22	103.820	38
45-54	42.341	26	6.932	6	49.273	18
55 Y MÁS	6.397	4	638	1	7.035	2
TOTAL	160.768	100	116.012	100	276.780	100

Fuente: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006.

Según puede apreciarse a partir de las dos tablas precedentes, la situación en términos de edad que caracteriza a las integrantes de la población objetivo 2008, ya sea que se trate de jefas de hogar o de jefas de núcleo, es muy similar a la registrada entre la población objetivo 2007.

POBLACIÓN OBJETIVO: DISTRIBUCIÓN SEGÚN NIVEL DE ESCOLARIDAD

Conforme a los antecedentes proporcionados por la siguiente Tabla, el 20% de la población objetivo 2007 -38.500 mujeres-, tiene sólo estudios básicos, sean éstos completos o incompletos, o bien no ha asistido a establecimiento educacional alguno. Entre estas 38.500 mujeres, la mayor parte, el 56%, cuenta con estudios básicos completos, en tanto el restante 44% **no había completado** este nivel de enseñanza o bien no registraba ningún grado de educación formal.

TABLA N° 51
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO AÑO 2007 SEGÚN NIVEL DE ESCOLARIDAD,
JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO (CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

NIVEL DE ESTUDIOS	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Sin Información	205	0	224	0	429	0
Sin Educación Formal	483	0	128	0	611	0
Educación Básica Incompleta	12.780	12	3.588	5	16.368	9
Básica Completa	15.712	14	5.809	7	21.521	11
Media Incompleta	21.909	20	12.136	15	34.045	18
Media Humanística Completa	31.500	28	26.763	33	58.263	30
Media Técnico-Prof. Completa	10.945	10	15.846	20	26.791	14
Técnico Superior o Universitaria Incompleta	4.951	4	6.414	8	11.365	6
Técnico Superior o Universitaria Completa	13.040	12	9.702	12	22.742	12
Total	111.525	100	80.610	100	192.135	100

Con una diferencia de 7 puntos porcentuales respecto de las jefas de núcleo, las jefas de hogar presentaban un mayor porcentaje (12%) de mujeres con enseñanza básica incompleta, contra el 5% de las jefas de núcleo que presentaba esta misma característica. Asimismo, un mayor porcentaje entre las jefas de hogar que entre las jefas de núcleo había alcanzado estudios de nivel medio incompletos o inferiores: 46% versus sólo el 27% que presentó esta característica entre las jefas de núcleo.

Por su parte, el 73% de las jefas de núcleo presentó estudios medios aprobados o bien estudios post-secundarios (completos o incompletos), en tanto en similar situación sólo se encontraba el 54% de las jefas de hogar.

Puede observarse, asimismo, que tanto entre las jefas de hogar como entre las jefas de núcleo un 12% había aprobado estudios de nivel post-secundario.

Tabla N° 52

PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO AÑO 2008 SEGÚN NIVEL DE ESCOLARIDAD, JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO (CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

NIVEL DE ESTUDIOS	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Sin Información	669	0	238	0	907	0
Sin Educación Formal	603	0	144	0	747	0
Educación Básica Incompleta	19.571	12	6.563	6	26.134	10
Básica Completa	19.889	13	8.379	7	28.268	10
Media Incompleta	30.922	19	18.378	16	49.300	18
Media Humanística Completa	44.379	28	38.910	34	83.289	30
Media Técnico-Prof. Completa	16.598	10	21.129	18	37.727	14
Técnico Superior o Universitaria Incompleta	7.825	5	9.657	8	17.482	6
Técnico Superior o Universitaria Completa	20.312	13	12.614	11	32.926	12
Total	160.768	100	116.012	100	276.780	100

Fuente: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006.

Las distribuciones presentadas por las jefas de hogar y por las jefas de núcleo de la población objetivo 2008 no difieren mayormente de las registradas entre la población objetivo 2007. También entre esta población, el 20% había alcanzado sólo enseñanza básica (completa o incompleta), si bien entre las jefas de hogar este indicador se elevaba a 25% mientras entre las jefas de núcleo descendía a 13%.

Asimismo, también entre las jefas de núcleo 2008 son elevados los porcentajes de aquéllas que habían alcanzado estudios secundarios completos y post-secundarios (completos o incompletos) (71%), y el porcentaje bajaba a 56% entre las jefas de hogar (54% entre las jefas de hogar 2007).

Similarmente, entre las integrantes de esta población objetivo 2008, las mujeres con estudios post-secundarios completos, al igual que entre las del año 2007, bordeaban el 12%.

POBLACIÓN OBJETIVO: DISTRIBUCIÓN SEGÚN PERTENENCIA A ALGUNA ETNIA

Al efectuar el análisis de la población objetivo año 2007 en torno a la variable pertenencia o no a alguna etnia, se obtiene que el 93% de las jefas de hogar y el 95% de las jefas de núcleo no pertenecía a ninguna minoría étnica. Además, entre las jefas de hogar, el 6% pertenecía a la etnia mapuche en tanto el 1% pertenecía a la etnia aymara.

Entre las jefas de núcleo, un 5% pertenecía la etnia mapuche.

TABLA N° 53
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO AÑO 2007 SEGÚN PERTENENCIA
O NO A ETNIA, JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO (CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

PERTENENCIA A ETNIA	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Aymara	1.563	1	120	0	1.683	1
Quechua	84	0	3	0	87	0
Mapuche	6.235	6	3.592	5	9.827	6
Atacameño	348	0	181	0	529	0
Coya	35	0	0	0	35	0
Kawaskar	0	0	0	0	0	0
Diaguita	0	0	266	0	266	0
No pertenece a ningún pueblo indígena	103.008	93	76.448	95	179.456	93
Sin dato	252	0	0	0	252	0
Total	111.525	100	80.610	100	192.135	100

Fuente: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006.

TABLA N° 54
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO AÑO 2008 SEGÚN PERTENENCIA
O NO A ETNIA, JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO (CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

PERTENENCIA A ETNIA	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Aymara	1.948	1	154	0	2.102	1
Quechua	84	0	3	0	87	0
Mapuche	9.185	6	7.951	7	17.136	6
Atacameño	466	0	181	0	647	0
Coya	42	0	0	0	42	0
Kawaskar	9	0	0	0	9	0
Diaguita	306	0	266	0	572	0
No pertenece a ningún pueblo indígena	148.408	93	107.457	93	255.865	93
Sin dato	320	0	0	0	320	0
Total	160.768	100	116.012	100	276.780	100

Fuente: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006.

En lo que concierne a la población objetivo año 2008, las jefas de hogar tuvieron similar comportamiento al que habían tenido las integrantes de la población objetivo 2007, en tanto que entre las jefas de núcleo el porcentaje que no pertenecía a ninguna etnia disminuyó en dos puntos porcentuales pasando de 95 a 93%. Como contrapartida, entre este último sub-conjunto (jefas de núcleo), aquellas que pertenecían a la etnia mapuche pasaron de un 5% en el año 2007 a un 7% en el año 2008.

POBLACIÓN OBJETIVO: DISTRIBUCIÓN SEGÚN NÚMERO DE CARGAS

El análisis de la distribución de la población objetivo año 2007 según la variable número de cargas arroja como resultado que, al igual que como ocurría con la población potencial, predominaban aquellas mujeres que tenían sólo una persona bajo su cargo: un 59% del total de esta población presentaba esta

condición. Les seguían en importancia aquéllas con dos cargas familiares (30%). Sumadas estas dos categorías, las mujeres con una o dos cargas concentraban al 89% de la población objetivo año 2007.

PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO AÑO 2007 SEGÚN NÚMERO DE CARGAS, JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO (CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

NÚMERO DE CARGAS	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
1 Carga	49.810	45	62.656	78	112.466	59
2 Cargas	42.966	38	14.516	18	57.482	30
3 Cargas	14.294	13	2.843	4	17.137	9
4 Cargas	3.675	3	429	0	4.104	2
5 Cargas	724	1	166	0	890	0
6 Cargas	56	0	0	0	56	0
Total	111.525	100	80.610	100	192.135	100

Fuente: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006.

La situación es bastante disímil entre jefas de hogar y jefas de núcleo: mientras entre las primeras se observa que sólo un 45% tenía bajo su responsabilidad a una sola carga, entre las jefas de núcleo esta condición era propia del 78%.

Además, mientras el 17% de las jefas de hogar tenía la responsabilidad de más de dos cargas, entre las jefas de núcleo este mismo grado de responsabilidad recaía sobre el 4% solamente. Similarmente, entre estas últimas, y a diferencia de lo que ocurría con las jefas de hogar, ninguna tenía bajo su responsabilidad a más de 3 personas. Sin duda, la concentración de las jefas de núcleo en los tramos de menor edad explica el menor número de personas a su cargo.

En lo que dice relación con la población objetivo año 2008, frente a la variable número de cargas, ésta tuvo un comportamiento similar al de la población objetivo año 2007 (ver Tabla siguiente).

PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO AÑO 2008 SEGÚN NÚMERO DE CARGAS, JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO (CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

NÚMERO DE CARGAS	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
1 Carga	72.851	45	89.176	77	162.027	59
2 Cargas	61.333	38	21.508	18	82.841	30
3 Cargas	20.491	13	4.443	4	24.934	9
4 Cargas	5.196	3	719	1	5.915	2
5 Cargas	827	1	166	0	993	0
6 Cargas	70	0	0	0	70	0
Total	160.768	100	116.012	100	276.780	100

Fuente: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006.

En efecto, al efectuar la distribución de esta población según la mencionada variable, pudo constatar que también predominaban (concentrando un 59% del total) aquellas mujeres que tenían sólo una persona bajo su cargo. A éstas les seguían en importancia aquéllas con dos cargas familiares (30%).

Mientras el 77% de las jefas de núcleo tenía que mantener a una sola carga, el respectivo porcentaje descendía a 45% en el caso de las jefas de hogar.

Se pudo observar, además, que el 89% de la población objetivo año 2008 tenía a su cargo menos de 3 cargas familiares. En todo caso, una vez más, la situación que presentaban las jefas de hogar era muy diferente a la presentada por las jefas de núcleo. A este respecto puede señalarse que raramente (sólo en el 5% de los casos) las jefas de núcleo tienen más de 2 cargas familiares, situación que en el caso de las jefas de hogar alcanza al 17%.

POBLACIÓN OBJETIVO: DISTRIBUCIÓN POR CONDICIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

Entre la población objetivo la situación laboral que afecta a este contingente de mujeres es diferente según se trate de jefas de hogar o de jefas de núcleo. Mientras entre estas últimas se constatan altas tasas de desocupación, que alcanzan al 9%, para los años 2007 y 2008, en el caso de las jefas de hogar, y cualquiera sea el año considerado, las tasas respectivas no superan el 1% (ver dos Tablas siguientes).

TABLA Nº 57

PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO OCUPADA 2007 SEGÚN CONDICIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO (CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

CONDICIÓN DE ACTIVIDAD	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Ocupados	110.523	99	72.942	91	183.465	96
Desocupados	949	1	7.409	9	8.358	4
Total	111.472	100	80.351	100	191.823	100

Fuente: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006.

TABLA Nº 58

PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO OCUPADA 2008 SEGÚN CONDICIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO (CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

CONDICIÓN DE ACTIVIDAD	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Ocupados	158.822	99	105.466	91	264.288	96
Desocupados	1.874	1	10.101	9	11.975	4
Total	160.696	100	115.567	100	276.263	100

Fuente: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006.

El menor número de personas a su cargo, y con ello, la existencia de una menor presión por buscar o permanecer en un empleo, así como las posibilidades más restringidas de encontrar trabajo que afecta a la población joven del país (cabe recordar que el 12% de las poblaciones objetivo años 2007 y 2008 tenía menos de 25 años), constituyen algunos de los factores que podrían explicar las más altas tasas de desocupación observadas entre las jefas de núcleo.

POBLACIÓN OBJETIVO: DISTRIBUCIÓN POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA EN QUE SE DESEMPEÑAN (OCUPADAS)

Las Tablas siguientes permiten efectuar el análisis de las poblaciones objetivo (ocupadas) años 2007 y 2008 según la variable rama de actividad económica.

TABLA N° 59
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO OCUPADA AÑO 2007 SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA, JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO (CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
AGRICULTURA, CAZA, SILVICULTURA Y PESCA	8598	8	4917	7	13515	7
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	215	0	212	0	427	0
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	10655	10	8451	12	19106	11
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	121	0	61	0	182	0
CONSTRUCCIÓN	1007	1	1377	2	2384	1
COMERCIO AL POR MAYOR Y COMERCIO AL POR MENOR Y RESTAURANTES Y HOTELES	33903	30	19911	27	53814	29
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	1845	2	3943	5	5788	3
ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS, SEGUROS, BIENES INMUEBLES Y SERVICIOS PRESTADOS A LAS EMPRESAS	4060	3	4688	6	8748	5
SERVICIOS COMUNALES, SOCIALES Y PERSONALES	49442	45	28804	40	78246	43
No especificado	677	1	578	1	1255	1
TOTAL	110.523	100	72.942	100	183.465	100

El desglose de la población objetivo ocupada, año 2007 por rama de actividad económica arroja un **patrón de distribución similar al que se constata entre las mujeres del país que integran la fuerza de trabajo**. Según puede observarse, concentran la mayor parte de estas trabajadoras jefas de hogar y de núcleo los **servicios comunales, sociales y personales** (43%). Tampoco es menor el porcentaje de jefas de hogar y de núcleo que se desempeña en el rubro **comercio y restaurantes** (29%). El tercer sector en importancia es el de la **industria manufacturera** (11%). La resultante de este patrón de distribución es que el 83% de la población objetivo ocupada año 2007 se concentraba en estos tres sectores. También la rama agrícola, silvoagropecuaria y pesquera constituye un rubro que aporta un número relativamente importante de puestos de trabajo para este contingente de mujeres: el 7% de las jefas de hogar y de núcleo analizadas se desempeñaba en este sector.

Es posible destacar, además, **ciertas diferencias – si bien no significativas –, constatadas en este ámbito entre las jefas de hogar y las de núcleo**. Estas últimas tienden a tener mayor presencia relativa que las jefas de hogar en los sectores de servicios financieros y de transporte y comunicaciones, en desmedro de los más tradicionales rubros de inserción femenina como los servicios comunales, sociales y personales y el comercio.

TABLA N° 60
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO OCUPADA AÑO 2008 SEGÚN RAMA
DE ACTIVIDAD ECONÓMICA, JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO (CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
AGRICULTURA, CAZA, SILVICULTURA Y PESCA	13736	9	8532	8	22268	8
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	215	0	249	0	464	0
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	17911	11	11661	11	29572	11
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	122	0	176	0	298	0
CONSTRUCCIÓN	1718	1	1838	2	3556	1
COMERCIO AL POR MAYOR Y COMERCIO AL POR MENOR Y RESTAURANTES Y HOTELES	46740	29	29213	28	75953	29
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	3996	3	5339	5	9335	4
ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS, SEGUROS, BIENES INMUEBLES Y SERVICIOS PRESTADOS A LAS EMPRESAS	5081	3	7490	7	12571	5
SERVICIOS COMUNALES, SOCIALES Y PERSONALES	68610	43	39926	38	108536	41
No especificado	693	1	1042	1	1735	1
TOTAL	158822	100	105466	100	264288	100

En general, en relación con el comportamiento de la población objetivo año 2008 frente a la variable rama de actividad económica puede señalarse que no se visualizan grandes diferencias al efectuar la comparación con la distribución registrada entre la población objetivo del año anterior.

En efecto, son muy leves las diferencias entre el patrón de distribución de las jefas de hogar y las jefas de núcleo del año 2008 con aquél constatado para esta variable entre las jefas de hogar y de núcleo del año 2007.

POBLACIÓN OBJETIVO: DISTRIBUCIÓN SEGÚN CATEGORÍA EN LA OCUPACIÓN (OCUPADAS)

TABLA N° 61
 PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO 2007 OCUPADA SEGÚN CATEGORÍA
 EN LA OCUPACIÓN, JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO
 (CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

CATEGORÍA OCUPACIONAL	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Patrón o empleador	661	1	436	1	1.097	1
Trabajador por cuenta propia	21.817	20	6.014	8	27.831	15
Empleado u obrero del sector público (Gob. Central o Municipal)	9.965	9	6.527	9	16.492	9
Empleado u obrero de empresas públicas	2.691	2	2.771	4	5.462	3
Empleado u obrero del sector privado	57.409	52	47.408	65	104.817	57
Servicio doméstico puertas adentro	749	1	206	0	955	1
Servicio Doméstico puertas afuera	16.890	15	8.834	12	25.724	14
Familiar no remunerado	49	0	333	0	382	0
FF.AA. y del Orden	292	0	413	1	705	0
TOTAL	110.523	100	72.942	100	183.465	100

Fuente: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006.

TABLA N° 62
 PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO 2008 OCUPADA SEGÚN CATEGORÍA
 EN LA OCUPACIÓN, JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO
 (CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

CATEGORÍA OCUPACIONAL	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Patrón o empleador	1.127	1	436	0	1.563	1
Trabajador por cuenta propia	32.399	20	8.200	8	40.599	15
Empleado u obrero del sector público (Gob. Central o Municipal)	12.955	8	8.860	8	21.815	8
Empleado u obrero de empresas públicas	5.327	3	3.796	4	9.123	3
Empleado u obrero del sector privado	84.057	53	69.449	66	153.506	58
Servicio doméstico puertas adentro	929	1	370	0	1.299	1
Servicio Doméstico puertas afuera	21.411	14	12.754	12	34.165	13
Familiar no remunerado	107	0	711	1	818	0
FF.AA. y del Orden	510	0	890	1	1.400	1
TOTAL	158.822	100	105.466	100	264.288	100

Fuente: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006.

De la lectura de las Tablas precedentes se desprende que entre la población objetivo 2007 predominó el trabajo asalariado. En efecto, ese año el 84% poseía esta condición en su empleo. Entre la población objetivo 2008 se apreció exactamente la misma distribución: mientras un 16% prefirió el trabajo independiente, incluyendo la categoría "patrón o empleador", el 84% tenía un empleo asalariado.

Sin embargo, entre las poblaciones objetivo de ambos años, al efectuar la distinción entre jefas de hogar y jefas de núcleo se aprecia que las jefas de hogar optaron en mayor medida que las jefas de núcleo por el trabajo independiente. Entre la población objetivo 2007, el 21% de las jefas de hogar se insertó por cuenta propia, contra sólo el 8% de las jefas de núcleo que hizo lo propio.

Entre la población objetivo 2008, los porcentajes fueron idénticos: 21% y 8%, entre las jefas de hogar y las jefas de núcleo, respectivamente.

POBLACIÓN OBJETIVO: DISTRIBUCIÓN SEGÚN TIEMPO DE PERMANENCIA EN LA OCUPACIÓN PRINCIPAL (OCUPADAS)

El análisis de la distribución de la población objetivo año 2007 según la variable tiempo de permanencia en la ocupación principal indica que el 22% de las mujeres ocupadas que la conformaban se encontraba desempeñando labores de carácter temporal, bajo condiciones de empleo estacional, empleo eventual, a plazo fijo o a prueba. Ello no obstante, se constata una tendencia más pronunciada a tener una actividad laboral carente de continuidad en el tiempo entre las jefas de núcleo. En efecto, mientras el 26% de estas mujeres se desempeñaban en trabajos temporales, entre las jefas de hogar este porcentaje descendía al 18%.

TABLA Nº 63
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO OCUPADA AÑO 2007 SEGÚN TIEMPO DE PERMANENCIA EN LA OCUPACIÓN PRINCIPAL, JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO (CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

TIEMPO DE PERMANENCIA EN LA OCUPACIÓN PRINCIPAL	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Permanente	89.859	81	54.053	74	143.912	78
De temporada o estacional	9.883	9	7.761	11	17.644	10
Ocasional o eventual	6.678	6	5.353	7	12.031	7
A prueba	261	0	1.760	2	2.021	1
Por plazo o tiempo determinado	2.862	3	4.015	6	6.877	4
Sin dato	980	1	0	0	980	0
TOTAL	110.523	100	72.942	100	183.465	100

Fuente: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006.

TABLA N° 64
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO OCUPADA AÑO 2008 SEGÚN TIEMPO
DE PERMANENCIA EN LA OCUPACIÓN PRINCIPAL, JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO
(CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

TIEMPO DE PERMANENCIA EN LA OCUPACIÓN PRINCIPAL	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Permanente	126.476	80	78.796	75	205.272	78
De temporada o estacional	16.306	10	12.333	12	28.639	11
Ocasional o eventual	11.150	7	7.476	7	18.626	7
A prueba	482	0	2.367	2	2.849	1
Por plazo o tiempo determinado	3.417	2	4.494	4	7.911	3
Sin dato	991	1	0	0	991	0
TOTAL	158.822	100	105.466	100	264.288	100

Fuente: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006.

De manera similar, más de una quinta parte (22%) de las mujeres ocupadas que conformaban la población objetivo año 2008 se encontraba desempeñando una actividad que carecía de estabilidad en el tiempo. Sin embargo, entre esta población, las jefas de núcleo eran las que presentaban en mayor medida inserciones laborales de esta índole. En efecto, el 25% de esta sub-población desarrollaba, o bien trabajos estacionales (12%), o bien eventuales (7%), por un plazo determinado (4%) o bien se encontraba a prueba en su empleo (2%). Entre las jefas de hogar, en cambio, este tipo de empleos afectaba al 19%.

POBLACIÓN OBJETIVO: DISTRIBUCIÓN SEGÚN FIRMA O NO DE CONTRATO DE TRABAJO (ASALARIADAS)

TABLA N° 65
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO 2007 ASALARIADA SEGÚN FIRMA
O NO DE CONTRATO DE TRABAJO, JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO
(CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

FIRMA O NO DE CONTRATO DE TRABAJO	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Sí Firmó	67.577	77	50.488	76	118.065	77
No ha firmado	19.205	22	14.645	22	33.850	22
Sin Dato	1.214	1	1.026	2	2.240	1
TOTAL	87.996	100	66.159	100	154.155	100

Fuente: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006.

TABLA N° 66
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO 2008 ASALARIADA SEGÚN FIRMA
O NO DE CONTRATO DE TRABAJO, JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO
(CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

FIRMA O NO DE CONTRATO DE TRABAJO	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Sí Firmó	96.266	77	73.498	76	169.764	77
No ha firmado	27.586	22	20.890	22	48.476	22
Sin Dato	1.337	1	1.731	2	3.068	1
TOTAL	125.189	100	96.119	100	221.308	100

Fuente: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006.

Las Tablas presentan distribuciones que permiten conocer si las trabajadoras asalariadas integrantes de la población objetivo del Programa, años 2007 y 2008, han firmado o no un contrato de trabajo.

Al respecto, para la población objetivo 2007 se puede observar que una importante proporción, que alcanzó al 22%, no lo había hecho (unas 33.850 mujeres).

La situación entre la población objetivo asalariada del año 2008 no es diferente. En efecto, efectuada la diferenciación de las asalariadas entre quienes firmaron este instrumento legal y quienes no lo hicieron (comprendiendo entre estas últimas a quienes respondieron "No tiene" y a las que respondieron "Sí, pero no ha firmado"), se concluye que más de un quinto de esta población, al igual que entre las asalariadas 2007, no contaba con el respaldo que representa un contrato laboral. En términos absolutos, esta situación afectaba a unas 48.476 asalariadas de esta población objetivo (año 2008).

POBLACIÓN OBJETIVO: DISTRIBUCIÓN SEGÚN PLAZO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Las siguientes dos tablas permiten conocer el tipo de contrato de trabajo firmado por las poblaciones objetivo 2007 y 2008.

TABLA N° 67
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO 2007 ASALARIADA SEGÚN PLAZO DEL
CONTRATO DE TRABAJO, JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO
(CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

PLAZO DEL CONTRATO DE TRABAJO	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Plazo Indefinido	54.816	78	38.401	72	93.217	75
Plazo Fijo	9.564	14	9.558	18	19.122	15
Por obra, faena o servicio	4.378	6	4.287	8	8.665	7
De aprendizaje	176	0	308	0	484	1
Servicios Transitorios	261	0	1.072	2	1.333	1
Sin dato	1.527	2	35	0	1.562	1
TOTAL	70.722	100	53.661	100	124.383	100

Fuente: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006.

TABLA N° 68
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO 2008 ASALARIADA SEGÚN PLAZO DEL
CONTRATO DE TRABAJO, JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO
(CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

PLAZO DEL TRABAJO	CONTRATO DE	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
		N	%	N	%	N	%
Plazo Indefinido		77.692	77	56.266	72	133.958	75
Plazo Fijo		13.711	14	12.944	16	26.655	15
Por obra, faena o servicio		6.469	6	6.742	9	13.211	8
De aprendizaje		186	0	429	1	615	0
Servicios Transitorios		850	1	1.236	2	2.086	1
Sin dato		1.527	2	362	0	1.889	1
TOTAL		100.435	100	77.979	100	178.414	100

Fuente: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006.

En la población objetivo 2007 y en la 2008, el 75% de las asalariadas con contrato de trabajo había firmado un contrato de plazo indefinido.

Sin embargo, se observa esta situación de una manera más evidente entre las jefas de hogar (78%) que entre las jefas de núcleo (72%). Ello puede explicarse por la tendencia a una mayor estabilidad en el empleo que caracteriza a las jefas de hogar, según se ha podido constatar al analizar la variable tiempo de permanencia en la ocupación principal. De acuerdo con ello, se observa que entre las jefas de núcleo es bastante relevante el porcentaje de ellas que no cuenta con un empleo estable (28%). Esta afirmación es valedera para las poblaciones objetivo asalariadas de ambos años.

POBLACIÓN OBJETIVO: DISTRIBUCIÓN SEGÚN QUINTIL DE INGRESOS SEGUNDO O TERCERO Y DISTRIBUCIÓN DE LAS OCUPADAS SEGÚN NIVEL DE REMUNERACIÓN COMO PROPORCIÓN DEL INGRESO MÍNIMO

La distribución de la población objetivo año 2007 entre los quintiles de ingreso Segundo y Tercero arroja como resultado que predominaron levemente las mujeres que se ubicaban en el Segundo quintil de ingresos, representando este segmento al 52% entre las jefas de hogar y al 51% entre las jefas de núcleo.

Asimismo, del total de la población objetivo año 2008, el 53% correspondía a mujeres del Segundo quintil de ingresos, cifra que se observaba entre las jefas de hogar y disminuía a 52% entre las jefas de núcleo (ver las Tablas siguientes).

TABLA N° 69
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO AÑO 2007 SEGÚN UBICACIÓN EN EL SEGUNDO O TERCER QUINTIL DE INGRESOS, JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO
(CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

QUINTIL DE INGRESOS	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
II QUINTIL	58.415	52	41.511	51	99.926	52
III QUINTIL	53.110	48	39.099	49	92.209	48
TOTAL	111.525	100	80.610	100	192.135	100

Fuente: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006.

TABLA N° 70
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO AÑO 2008 SEGÚN UBICACIÓN EN EL SEGUNDO O TERCER QUINTIL DE INGRESOS, JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO
(CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

QUINTIL DE INGRESOS	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
II QUINTIL	85.509	53	60.450	52	145.959	53
III QUINTIL	75.259	47	55.562	48	130.821	47
TOTAL	160.768	100	116.012	100	276.780	100

Fuente: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006.

Por otro lado, las Tablas 71 y 72 presentan las distribuciones según número de ingresos mínimos que percibían por su trabajo las entrevistadas ocupadas de la Casen 2006 integrantes de las poblaciones objetivo años 2007 y 2008.

TABLA N° 71
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO OCUPADA AÑO 2007 SEGÚN NIVEL DE REMUNERACIONES POR LA OCUPACIÓN PRINCIPAL, JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO (CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

REMUNERACIONES SEGÚN INGRESOS MÍNIMOS	NÚMERO DE	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
		N	%	N	%	N	%
MENOS DE 1 INGRESO MÍNIMO		31.564	29	32.375	44	63.939	35
ENTRE 1 Y 2 INGRESOS MÍNIMOS		63.365	57	33.879	47	97.244	53
MÁS DE 2 INGRESOS MÍNIMOS		14.823	13	3.756	5	18.579	10
SIN DATO		771	1	2.932	4	3.703	2
TOTAL		110.523	100	72.942	100	183.465	100

Fuente: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006.

TABLA N° 72

PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO OCUPADA AÑO 2008 SEGÚN NIVEL DE REMUNERACIONES POR LA OCUPACIÓN PRINCIPAL, JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO (CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

REMUNERACIONES SEGÚN INGRESOS MÍNIMOS	NÚMERO DE	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
		N	%	N	%	N	%
MENOS DE 1 INGRESO MÍNIMO		45.775	29	43.952	42	89.727	34
ENTRE 1 Y 2 INGRESOS MÍNIMOS		89.441	56	53.089	50	142.530	54
MÁS DE 2 INGRESOS MÍNIMOS		22.663	14	4.697	4	27.360	10
SIN DATO		943	1	3.728	4	4.671	2
TOTAL		158.822	100	105.466	100	264.288	100

Fuente: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006.

Entre las integrantes de la población objetivo año 2007, el 88% percibía dos ingresos mínimos o menos como retribución por su trabajo, en tanto sólo el 10% percibía un monto superior a esta cota. Además, es posible constatar que el ingreso percibido por las jefas de núcleo tiende a ser inferior al de las jefas de hogar. En efecto, entre las primeras se registró un 44% de mujeres cuyo trabajo les reportó menos de un I.M., porcentaje que desciende a 29% entre las jefas de hogar. Considerando la situación de las jefas de hogar y de las jefas de núcleo por separado, se pudo observar que no menos de un 86% de ellas percibía menos de dos I.M.

Entre las jefas de núcleo, un menor porcentaje que entre las jefas de hogar percibía más de 2 I.M. por su trabajo: 5% versus el 13% entre las jefas de hogar.

Similarmente, entre las integrantes de la población objetivo ocupada año 2008, y según puede constatarse a partir de la lectura de la Tabla correspondiente, el comportamiento de las mujeres no se diferencia sustancialmente del observado entre las pertenecientes a la población objetivo año 2007: predominan las trabajadoras con salarios inferiores a los 2 I.M.: éstas alcanzan al 92% entre las jefas de núcleo y al 85% entre las jefas de hogar.

Como consecuencia, aquellas trabajadoras con ingresos superiores a los 2 I.M. no superaban el 14% entre las jefas de hogar y el 4% entre las jefas de núcleo.

POBLACIÓN OBJETIVO: DISTRIBUCIÓN SEGÚN ASISTENCIA A CURSO DE CAPACITACIÓN LABORAL Y SEGÚN ASISTENCIA A CURSO DE ALFABETIZACIÓN DIGITAL

Las Tablas que a continuación se presenta proporcionan información acerca de la distribución de las poblaciones objetivo 2007 y 2008 a lo largo de las variables asistencia en el pasado a cursos de capacitación laboral y a algún curso de alfabetización digital.

TABLA N° 73
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO AÑO 2007 SEGÚN ASISTENCIA O NO EN EL PASADO A CURSOS DE CAPACITACIÓN LABORAL Y A CURSOS DE ALFABETIZACIÓN DIGITAL, JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO (CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

ASISTENCIA EN EL PASADO A CURSOS DE...	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
CAPACITACIÓN LABORAL						
SÍ	22.160	20	12.462	16	34.622	18
No	88.624	79	67.837	84	156.461	81
SIN DATO	741	1	311	0	1.052	1
TOTAL	111.525	100	80.610	100	192.135	100
ALFABETIZACIÓN DIGITAL						
SÍ	11.776	11	9.374	11	21.150	11
No	99.722	89	70.799	88	170.521	89
SIN DATO	27	0	437	1	464	0
TOTAL	111.525	100	80.610	100	192.135	100

Fuente: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006.

TABLA N° 74
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO AÑO 2008 SEGÚN ASISTENCIA O NO EN EL PASADO A CAPACITACIÓN LABORAL Y A CURSOS DE ALFABETIZACIÓN DIGITAL, JEFAS DE HOGAR Y JEFAS DE NÚCLEO (CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

ASISTENCIA EN EL PASADO A CURSOS DE...	JEFAS DE HOGAR		JEFAS DE NÚCLEO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
CAPACITACIÓN LABORAL						
SÍ	30.503	19	18.111	16	48.614	18
No	129.381	80	97.566	84	226.947	82
SIN DATO	884	10	335	0	1.219	0
TOTAL	160.768	100	116.012	100	276.780	100
ALFABETIZACIÓN DIGITAL						
SÍ	16.539	10	12.568	11	29.107	10
No	143.607	89	102.815	89	246.422	89
SIN DATO	622	1	629	0	1.251	1
TOTAL	160.768	100	116.012	100	276.780	100

Fuente: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006.

En lo que compete a la eventual asistencia a cursos de capacitación laboral, se constata que un porcentaje relativamente bajo de mujeres integrantes tanto de la población objetivo 2007 como de la población objetivo 2008, había tenido la oportunidad de resultar beneficiado con una instancia de este tipo. En el caso de cada una de estas dos poblaciones, el porcentaje que había alcanzado este beneficio se elevó al 18%.

Por lo general, las jefas de hogar resultaron a este respecto levemente más beneficiadas que las jefas de núcleo: 20% contra un 16% en el año 2007 y 19% versus el 16% en el año 2008. Esta diferencia probablemente tiene que ver con la mayor estabilidad laboral que caracteriza a las jefas de hogar.

Por otro lado, en lo que dice relación con la asistencia a uno o más cursos de alfabetización digital, los porcentajes de quienes se vieron beneficiadas con este tipo de cursos fueron inferiores a aquéllos encontrados para los cursos de capacitación laboral. En efecto, sólo un 11% de la población objetivo año 2007 y un 10% de la del año 2008 declaró haber tenido la oportunidad de participar en una instancia de esta índole.

Entre jefas de hogar y jefas de núcleo no se registraron diferencias en cuanto al acceso a clases de alfabetización digital. Ello es válido para ambas poblaciones objetivo analizadas.

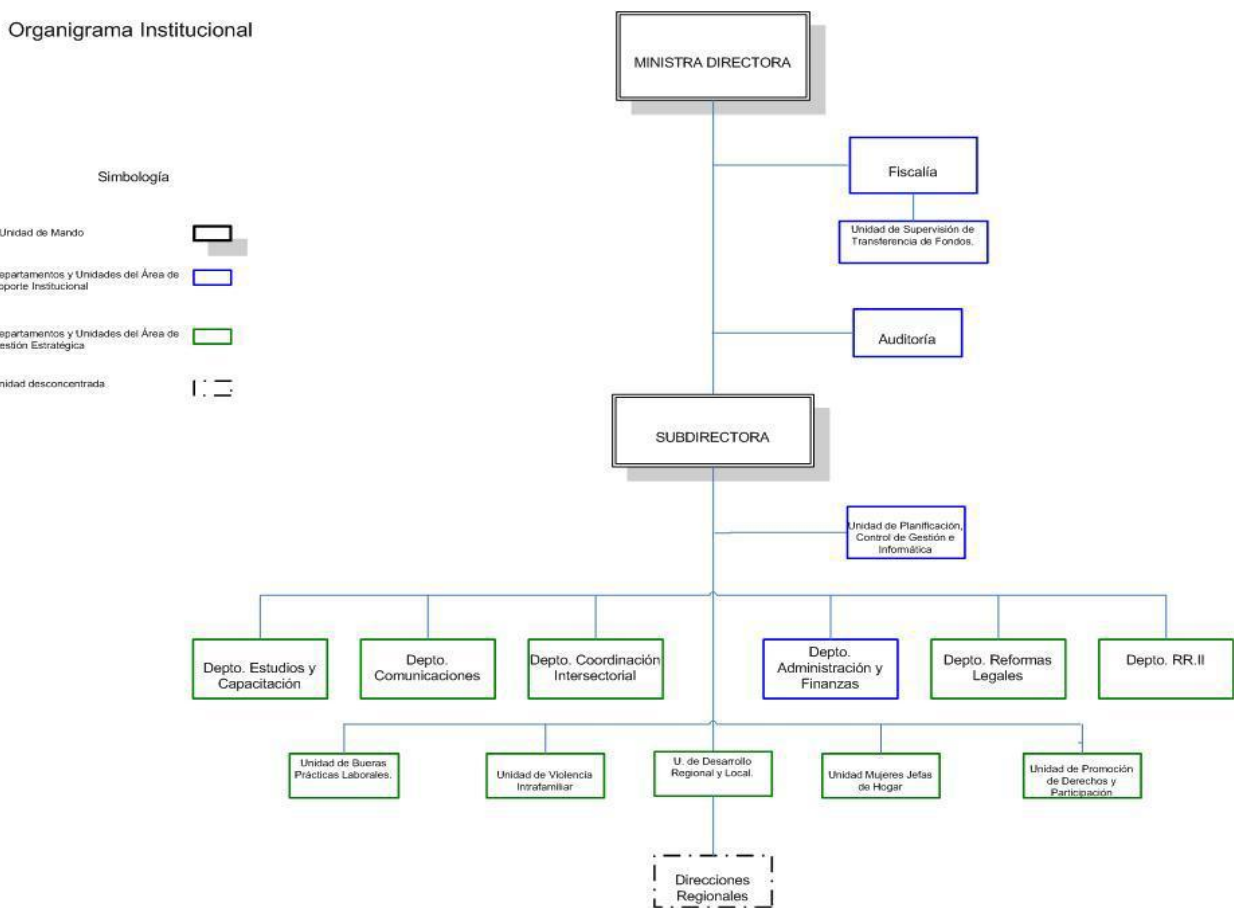
3. Estructura Organizacional y Mecanismos de Coordinación

Tal como puede apreciarse a partir de la lectura del Gráfico N° 12, el Programa **depende técnica y administrativamente** de la **Unidad Mujeres Jefas de Hogar de SERNAM**, la cual, a su vez, depende orgánicamente de la Subdirección de este Servicio.

La estructura organizacional del Programa contempla **tres niveles de toma de decisiones**: el **nivel central** radicado en la Unidad Mujeres Jefas de Hogar, el **nivel regional**, en el cual actúan los Equipos Regionales y el **nivel comunal o local**, con los equipos comunales contratados por los Municipios.

Los **equipos comunales no son parte de la estructura organizacional de SERNAM**, si bien siguen las orientaciones metodológicas y técnicas entregadas por el Programa.

GRÁFICO N° 12
INSERCIÓN DEL PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR EN LA ESTRUCTURA DE SERNAM, AÑOS 2007 Y 2008



FUENTE: SERNAM: *Balace de Gestión Integral 2009*, Santiago de Chile, 2010; p. 76.

La Unidad Mujeres Jefas de Hogar tiene representación en los niveles central y regional. En el nivel central de esta Unidad hay una **Coordinadora Nacional** y tres equipos de trabajo que dependen de ella: el **Equipo de Coordinación Sectorial**, el de **Seguimiento y Desarrollo Programático** y el **Equipo de Asesoría Territorial** (ver Gráfico N° 13).

La **Coordinadora Nacional** está a cargo de la Unidad Mujeres Jefas de Hogar y del Programa; es la encargada de coordinar el funcionamiento del Programa.

El **equipo sectorial** se encarga de las **negociaciones con los distintos sectores a nivel central**. En esas negociaciones se *firman los convenios*, se crean *instructivos* para el trabajo con los distintos sectores a nivel regional y local, se *coordinan mesas de trabajo intersectoriales* y se entregan los *insumos* requeridos por los distintos servicios.

El **equipo de seguimiento y desarrollo programático** genera los **instrumentos para recoger la información sobre la implementación del Programa**, **elabora los instructivos** para el llenado de los formularios que recaban los diferentes antecedentes acopiados por los equipos regionales y comunales, **procesa la información referida a la gestión** del Programa y la analiza, presentando informes técnicos que sirven de insumo para la toma de decisiones.

El **equipo territorial**, conformado por las Encargadas Territoriales, **asesora a los equipos regionales en la implementación del Programa y supervisa su ejecución**, cumpliendo con la función de **detectar oportunamente las dificultades que se presentan a nivel de esos equipos**. Las Encargadas Territoriales mantienen coordinación permanente con la Coordinadora Nacional del Programa, proporcionándole a ésta y al resto del Equipo Central información acerca de la marcha del Programa.

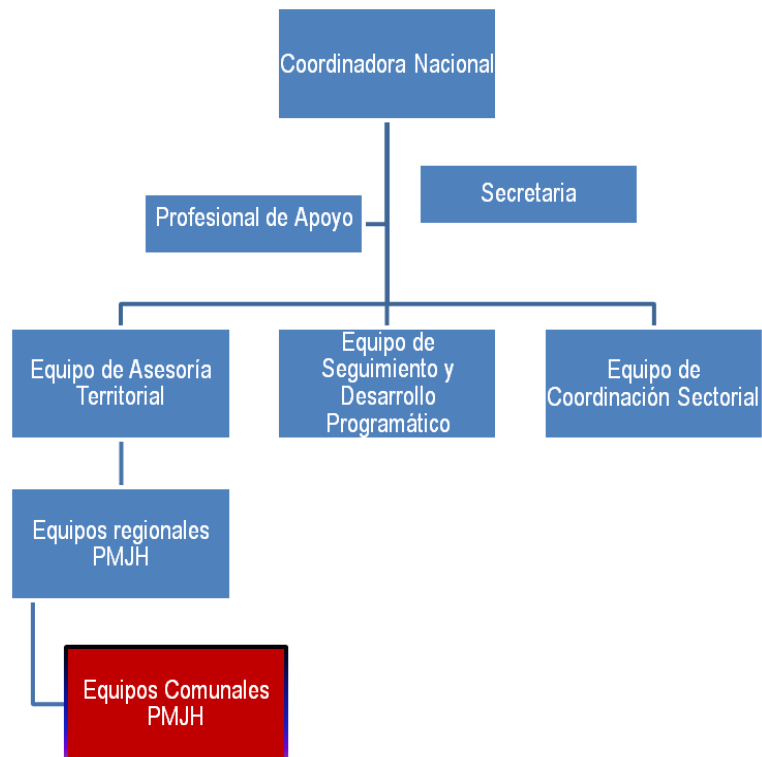
En el nivel regional actúan las/os **Coordinadoras/es Regionales**. El número de éstas por región *depende de cuál sea el número de comunas a atender en cada región*: cada profesional del equipo regional debe hacerse cargo del acompañamiento de 10 comunas. Así, por ejemplo, en la Región Metropolitana de Santiago tanto en el año 2007 como en el 2008 se desempeñaban 3 profesionales. Compete a las/os Coordinadoras/es Regionales **coordinar con los distintos sectores la operacionalización de los acuerdos** y de las medidas que fueron gestionados en el nivel central.

Por una parte, los **equipos regionales supervisan y asesoran técnicamente a los equipos comunales**, y, por otra parte, **se relacionan con sus contrapartes sectoriales** para hacer efectivos los convenios suscritos a nivel central. SERNAM regional tiene a su cargo el contacto directo con las autoridades comunales. Este rol es fundamental pues de sus gestiones depende despertar el interés de las Municipalidades por continuar o por iniciar su participación en el Programa. Los equipos regionales también tienen a su cargo la realización de la rendición de fondos transferidos a las Municipalidades.

En los años 2007 y 2008, debido a la exigua dotación de personal, las profesionales del nivel central se encontraban tanto a cargo de una o más regiones como de algún sector.

El Gráfico N° 13 proporciona una visión de la estructura organizacional de la Unidad Mujeres Jefas de Hogar.

GRÁFICO Nº 13
INSTANCIAS DE COORDINACIÓN DEL PROGRAMA MJH, NIVELES CENTRAL, REGIONAL Y COMUNAL



Los Equipos Comunales no son parte de la Estructura Organizativa del SERNAM, no obstante, siguen las orientaciones metodológicas y asistencia técnica, de acuerdo a lo establecido en el Convenio SERNAM – Municipios.

Fuente: SERNAM: Manual de Procedimientos Operativos Programa Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Trabajadoras Jefas de Hogar, Santiago de Chile, abril 2010; p.8.

Según se ha señalado, el modelo de implementación del Programa se sustenta en dos pilares básicos: **i) la coordinación intersectorial**, siendo el nivel central del Programa el responsable de negociar, coordinar y articular las diferentes ofertas sectoriales con los respectivos servicios públicos, para lo cual ha generado el Grupo de Tarea Nacional; y, **ii) la ejecución municipal**, por cuanto es el nivel local el espacio en el cual se implementa el Programa siendo su agente ejecutor el Municipio⁵³.

El rol del nivel central del Programa es actuar como eje de **articulación y coordinación entre los niveles central, regional y local**, además de prestar **asesoría técnica a los municipios** y efectuar la complementación de los recursos (recursos frescos) utilizados en la ejecución del Programa. Asimismo, realiza seguimiento a los municipios en el proceso de implementación del modelo de intervención y de gestión.

⁵³ Preferentemente a través de la Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO) o de la Dirección de Desarrollo Productivo.

A través de reuniones que se realizan con una frecuencia variable, según sean las necesidades de coordinación, el Programa decide, junto con los diferentes Ministerios y/o Servicios co-ejecutores, la focalización de las actividades del Programa, así como la asignación de los recursos necesarios para su ejecución.

El nivel regional incluye al **Grupo de Tarea Regional** como parte de la estructura del Programa. En efecto, en el ámbito de la gestión sectorial, las/os Encargadas/os Regionales deben articular la formación del Grupo de Tarea Regional, el cual cuenta con la participación de los representantes regionales de los sectores institucionales que se han integrado a la implementación del Programa.

En el nivel comunal, la asesoría técnica y el acompañamiento permanentes que proporcionan las/os Encargadas/os Regionales a los equipos comunales es de la mayor relevancia por cuanto, por un lado, asegura que el Programa sea implementado y conducido según sus orientaciones estratégicas, y, por otro lado, facilita la consolidación e institucionalización del mismo en los municipios. En estas asesorías se incluye la información a las/los encargadas/os comunales acerca de los plazos y procedimientos administrativos a través de los cuales los Municipios deben hacer rendición de cuentas de los aportes económicos que les son entregados por SERNAM.

Un instrumento de gestión importante en la implementación del Programa lo constituye el Plan de Trabajo Anual, el cual es elaborado por los equipos comunales en función de las acciones comprometidas por los Municipios en el Proyecto Comunal.

A continuación, el gráfico proporciona una visión esquemática de las instancias de coordinación en los diferentes niveles de toma de decisiones del Programa.

GRÁFICO N° 14
INSTANCIAS DE COORDINACIÓN DEL PROGRAMA MJH, NIVELES CENTRAL, REGIONAL Y COMUNAL, AÑOS 2007 Y 2008



Para los efectos de concretar la coordinación, tienen lugar entre los Equipos Regionales y el Equipo Central uno o dos encuentros anuales. En ellos se planifica y se evalúa el trabajo realizado y se capacita en los aspectos centrales del Programa. Además, los Encargados Territoriales (del Nivel Central) viajan dos veces por año a las regiones para supervisar y prestar apoyo técnico. A ello se suma que existe permanentemente comunicación del Equipo Central con los Equipos Regionales vía telefónica y por e-mail.

Dependiendo de la experiencia de las Coordinadoras Regionales, las actividades de coordinación entre el Nivel Regional y los sectores co-ejecutores asumen una variedad de formas: en algunas regiones se realizan reuniones del Grupo de Tarea Regional, en otras se hacen Mesas de Trabajo por el Trabajo Independiente (TI), en otras se realizan coordinaciones bilaterales. Las vías de e-mail y telefónica son necesarias para aclarar puntos específicos de la gestión.

La mayoría de los Equipos Regionales realiza encuentros mensuales con los Equipos Comunales para instruir el uso de formatos, solicitar la información requerida, organizar el trabajo. Además de eso, las Coordinadoras Regionales van a las comunas bimensualmente y si alguna comuna requiere más apoyo, realizan reuniones adicionales en la cabecera regional o en la comuna. Las comunicaciones vía e-mail y telefónica se ocupan, además, como medios para resolver dudas y para presentar solicitudes.

En el nivel comunal, la forma más habitual es la coordinación bilateral entre el equipo comunal del PMJH y las instancias municipales involucradas en la ejecución del mismo (salud-educación-fomento

productivo, etc.). En este nivel, el Programa se encuentra en un proceso de formación de **Mesas de Trabajo** intra y extra municipales conducidas por el equipo comunal a objeto de avanzar hacia la institucionalización del Programa en el Municipio.

Entre las obligaciones que los Convenios de Ejecución atribuyen a los Municipios se encuentra el que la administración comunal inserte orgánicamente al Programa bajo "una instancia o dependencia municipal que asegure el énfasis promocional del Programa". Para ello, el Municipio debe establecer "como área de dependencia preferentemente a la Dirección o Departamento de Desarrollo Social o Comunitario de la Municipalidad, la Oficina Municipal de Desarrollo Económico u otras instancias con capacidad de coordinar los distintos departamentos relacionados con el Programa".

En lo que respecta a la dependencia orgánica del Programa en el ámbito del Municipio puede señalarse que, en su mayor parte, los equipos comunales dependían – año 2009 -, de la Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO), y, en segundo lugar, pero en una posición bastante más secundaria, del Departamento de Desarrollo Social. En efecto, conforme a los resultados arrojados por un cuestionario enviado por el Programa a los equipos comunales del país (enero 2010), el cual se proponía establecer, entre otras materias, el grado de instalación del Programa en las comunas⁵⁴, y según puede desprenderse de la lectura de la Tabla 75, el 85,1% de estos equipos dependía de DIDECO, en tanto el 4,3% lo hacía del Departamento de Desarrollo Social.

TABLA N° 75

Unidad de la que depende el Programa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Dideco	80	77,7	85,1	85,1
	OMIL	2	1,9	2,1	87,2
	Fomento Productivo	2	1,9	2,1	89,4
	Depto. Social	4	3,9	4,3	93,6
	SECPLAC	2	1,9	2,1	95,7
	Oficina de la Mujer	1	1,0	1,1	96,8
	Otro	3	2,9	3,2	100,0
	Total	94	91,3	100,0	
Perdidos	Sin información	9	8,7		
Total		103	100,0		

Las **principales funciones** de los diferentes niveles jerárquicos son:

NIVEL CENTRAL

⁵⁴ Los antecedentes arrojados por este cuestionario referidos a dependencia municipal obtenidos para los años de ejecución 2007 y 2008 no resultaron confiables. Además, cabe tener presente que, entre un total de 216 comunas en las que el Programa intervino en esos años y a las cuales se les envió el cuestionario, sólo el 48% emitió una respuesta.

Radicado en SERNAM Central, al Equipo Central le corresponde:

- Negociar y coordinar - estableciendo acuerdos y convenios -, con los Ministerios y sus Servicios dependientes la prestación de los diferentes servicios especializados (oferta programática o componentes), incluyendo número de cupos y recursos presupuestarios que se orientan a la implementación del Programa. Conduce el **Grupo de Tarea Nacional**, en el cual participan representantes de los organismos recién mencionados. El Equipo Central realiza coordinaciones bilaterales con los distintos Ministerios y Servicios para operacionalizar los acuerdos logrados. Asesora al nivel regional del Programa para que los acuerdos se reproduzcan en el nivel territorial.
- Diseñar, coordinar, asesorar y realizar el seguimiento y evaluación del modelo de intervención y de gestión del PMJH.
- Realizar monitoreo, seguimiento y evaluación de acuerdos y convenios.
- Realizar seguimiento a los procedimientos administrativos y de gestión del Programa. El nivel central, en coordinación con el nivel regional y otras instancias de SERNAM (Fiscalía, Departamento de Administración y Finanzas, etc.), es el encargado de la elaboración de convenios y de la transferencia de recursos financieros a las municipalidades.
- Diseñar la metodología y entregar orientaciones técnicas a los equipos comunales y a los equipos regionales para la realización de encuentros comunales, encuentros regionales y encuentro nacional de PMTJH, a objeto de fomentar la participación y la organización de las jefas de hogar.
- Diseñar y orientar la realización de encuentros zonales para los equipos municipales, en los que se entregan elementos técnicos para la implementación del modelo de intervención y de gestión y se capacita en temáticas relacionadas con el Programa (mujer y trabajo, género, técnicas de negociación).
- Elaborar documentos con orientaciones técnicas e instrumentos de planificación, de seguimiento y de evaluación del PMTJH, al nivel regional y comunal, y proveer materiales técnicos de apoyo a la ejecución del mismo.
- Coordinar con el Departamento de Comunicaciones de SERNAM la elaboración de materiales de difusión para dar a conocer la oferta programática. Diseñar campañas de comunicación con el propósito de visibilizar la jefatura de hogar femenina y su aporte al desarrollo económico, social y cultural del país. Además, proveer a las Direcciones Regionales de SERNAM y a los Municipios materiales de difusión para el cumplimiento de este propósito.

NIVEL REGIONAL

Sus principales **funciones** son:

- Realizar gestiones político-técnicas con las autoridades municipales (alcaldes/as y concejo municipal) para avanzar hacia la institucionalización del Programa en los municipios.

- Coordinar con los sectores institucionales encargados de la ejecución de los componentes la operacionalización de los acuerdos logrados al nivel central y negociar acuerdos específicos al nivel regional.
- Realizar asesorías y supervisiones técnicas permanentes a los equipos comunales del PMTJH.
- Capacitar y coordinar a los equipos comunales respecto de la ejecución de los Talleres de Habilitación Laboral.
- Realizar reuniones colectivas de asesoría técnica, análisis y seguimiento a la implementación del Programa con los equipos comunales. Estas reuniones son un espacio de intercambio de experiencias como modelo de representación para otras comunas. En algunas ocasiones se integran a las mismas diversos servicios públicos para analizar en conjunto los sentidos y la operatoria de la oferta sectorial.
- Gestionar espacios de capacitación de acuerdo a las necesidades de los equipos comunales.
- Coordinar a nivel regional los procesos administrativos y de gestión del Programa, tales como, supervisión de elaboración de convenios y transferencias presupuestarias a las municipalidades, elaboración de informes técnicos, administrativos y presupuestarios.
- Supervisar la aplicación en forma oportuna de los diversos instrumentos de planificación y seguimiento del Programa.
- Coordinar las acciones de difusión del Programa a nivel regional y distribuir materiales de difusión a las municipalidades.

NIVEL MUNICIPAL

Las **principales funciones** al nivel **comunal** son:

- Elaborar el Proyecto Comunal. Coordinar e implementar el Programa a nivel municipal en función del modelo de intervención y gestión diseñado por SERNAM, siendo ésta la instancia que tiene el contacto directo – más permanente - con las mujeres jefas de hogar.
- Coordinar con las instancias intra y extra municipales la oferta sectorial y el acceso preferente de las jefas de hogar a otras prestaciones acordes a la realidad local.
- Realizar gestiones con las autoridades municipales (alcaldes/as y concejo municipal) a objeto de dar cuenta de los avances del PMTJH y apoyar las gestiones para la institucionalización del Programa en el Municipio.
- Desarrollar actividades de gestión técnica y administrativa. Realizar seguimiento a la ejecución presupuestaria, difundir el Programa, convocar y aplicar los diversos instrumentos para la selección e inscripción de las potenciales participantes del PMTJH.
- Ejecutar los Talleres de Habilitación Laboral (THL).

- Promover actividades de evaluación y de formulación de propuestas y sugerencias con las participantes para mejorar la implementación del Programa y apoyar las acciones de participación y organización de las trabajadoras jefas de hogar.
- Coordinar, organizar e implementar los Encuentros Comunales de Jefas de Hogar.
- Realizar seguimiento a la ejecución del Programa en el municipio y elaborar informes mensuales de seguimiento cuantitativo y cualitativo, así como informes semestrales de evaluación del mismo.
- Coordinar la difusión del Programa al nivel local.

DOTACIÓN DE LA UNIDAD MUJERES JEFAS DE HOGAR AÑO DE EJECUCIÓN 2007

En relación con la dotación del personal de la Unidad Mujeres Jefas de Hogar, año 2007, y respecto de las modalidades bajo las cuales se encontraba contratado este personal, puede señalarse lo siguiente:

- La Unidad MJH estuvo conformada por 24 personas. De entre ellas, 7 eran profesionales que pertenecían a la Dirección Nacional del Programa, nivel central, y eran las encargadas de la gestión del mismo; en tanto, 16 eran profesionales que se desempeñaban como Coordinadoras regionales en las 13 regiones del país (conforme a la división político-administrativa imperante en el país en el año 2007); a ellas se sumaba una persona que tenía título de técnico y se desempeñaba también como Coordinadora regional.
- Todo este personal era de sexo femenino y se desempeñaba jornada completa en sus funciones.
- La distribución del conjunto de estas personas según modalidad de contratación laboral puede observarse en la Tabla N° 76 Se deduce, a partir de dicha Tabla, que en lo que compete a las profesionales que se desempeñaban en la Dirección Nacional, solamente una – la Coordinadora Nacional -, se encontraba con contrato de planta, en tanto 3 se encontraban a contrata y las restantes 3 lo estaban a honorarios.
- En lo que respecta a las 16 restantes profesionales (Coordinadoras regionales) y a la funcionaria que tenía nivel de técnico, puede señalarse que 13 de ellas se encontraban a contrata, en tanto las restantes 3 profesionales y la persona con título de técnico se encontraban contratadas bajo la modalidad de a honorarios.
- La distribución regional de las Coordinadoras regionales es presentada en la Tabla N° 77. A través de ella se puede constatar que nueve regiones contaron con el aporte de una Coordinadora (de nivel profesional); dos (regiones de Valparaíso y del BíoBío) contaron con dos Coordinadoras profesionales cada una; en tanto, una región (Metropolitana de Santiago) pudo disponer del aporte de tres de ellas. Por su parte, la funcionaria con título técnico se desempeñaba como Coordinadora en la región de Atacama.

TABLA N° 76

PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR: DISTRIBUCIÓN DE LA DOTACIÓN DE LA UNIDAD MUJERES JEFAS DE HOGAR SEGÚN MODALIDAD DE RELACIÓN CONTRACTUAL, DIRECCIÓN NACIONAL Y PROFESIONALES DE APOYO, AÑOS 2007 Y 2008 (CIFRAS ABSOLUTAS)

TIPO DE RELACIÓN CONTRACTUAL	AÑO 2007				AÑO 2008			
	Dirección Nacional	Profesionales de Apoyo	Técnico	Total	Dirección Nacional	Profesionales de Apoyo	Técnico	Total
DE PLANTA	1	0	0	1	1	0	0	1
A CONTRATA	3	13	0	16	3	16	0	19
A HONORARIOS	3	3	1	7	3	5	1	9
TOTAL	7	16	1	24	7	21	1	29

Fuente: Tabulado elaborado por Guernica Consultores con base en información proporcionada por el Programa.

TABLA N° 77

PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR: DISTRIBUCIÓN REGIONAL DE LAS COORDINADORAS REGIONALES, AÑOS 2007 Y 2008 (CIFRAS ABSOLUTAS)

REGIÓN	AÑO 2007	AÑO 2008
Arica y Parinacota	--	1
Tarapacá	1	1
Antofagasta	1	1
Atacama	Técnico	Técnico
Coquimbo	1	1
Valparaíso	2	3
Libertador Bernardo O'Higgins	1	2
Maule	1	2
Biobío	2	3
La Araucanía	1	1
Los Ríos	--	--
Los Lagos	1	1
Aysén	1	1
Magallanes Y La Antártica Chilena	1	1
Región Metropolitana	3	3
Total	16	21

Fuente: Tabulado elaborado por Guernica Consultores con base en información proporcionada por el Programa.

DOTACIÓN DE LA UNIDAD MUJERES JEFAS DE HOGAR AÑO DE EJECUCIÓN 2008

En relación con el año de ejecución 2008, puede señalarse que:

- La Unidad MJH estuvo conformada por 29 personas. De entre ellas, 7 eran profesionales que pertenecían a la Dirección Nacional del Programa, encargadas de su gestión. En tanto, 21 eran profesionales que se desempeñaban como Coordinadoras regionales en 14 de las 15 regiones del país. Por su parte, una persona que tenía título de técnico se desempeñaba también como Coordinadora regional en la región de Atacama.

- Tal como se constató con respecto al año de ejecución 2007, todo el personal de la Unidad MJH se desempeñaba a jornada completa y era de sexo femenino.
- Al analizar según la variable modalidad de contratación laboral la distribución de la dotación de personal del año 2008 que se desempeñaba en la Dirección Nacional del Programa, puede observarse que ella fue similar a la registrada en el año de ejecución 2007 (ver Tabla N° 76).
- Entre las restante 21 profesionales, la mayoría (16 sobre 21) se encontraba bajo régimen de a contrata, en tanto 5 se desempeñaban a honorarios. Por su parte, la funcionaria que tenía nivel de técnico también se encontraba contratada bajo la modalidad de contrato a honorarios.
- La distribución regional de las profesionales que se desempeñaban como Coordinadoras regionales es presentada en la Tabla N° 77. A través de ella se puede constatar que nueve regiones contaron con el aporte de una Coordinadora regional; dos regiones (regiones de Valparaíso y del BíoBío) contaron con dos Coordinadoras cada una; en tanto una región (Metropolitana de Santiago) pudo disponer del aporte de 3 profesionales Coordinadoras regionales.

DOTACIÓN Y CONDICIONES DE CONTRATACIÓN DE LOS EQUIPOS COMUNALES

Cabe señalar que, por diversas razones, entre las cuales están las razones políticas (cambio de la autoridad comunal) o económicas (bajas remuneraciones del personal que se desempeña en los equipos comunales), la rotación entre este personal es relativamente elevada. No se cuenta con información sobre la incidencia de este fenómeno, pero ello lleva a pensar que son requeridas constantes actividades de capacitación, tanto para los nuevos como para los antiguos integrantes de estos equipos.

Los únicos antecedentes disponibles en relación con la dotación de personal con que contaban los equipos comunales es la que se deriva del cuestionario aplicado por el Programa en enero 2010 y ya antes mencionado. Sobre un total de 103 comunas que enviaron sus respuestas, se pudo constatar que en el año de ejecución 2007, aproximadamente el 46% del total de esos 103 equipos contaba con dos funcionarios, en tanto sólo el 19% contaba con 3.

Para ese mismo año, la distribución según tipo de contratación laboral arroja una proporción predominante de personal contratado por el Municipio a honorarios y una minoría contratada de planta y a contrata (ver Tabla N° 78).

TABLA N° 78
PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR: DISTRIBUCIÓN DE LA DOTACIÓN DE FUNCIONARIAS/OS DE LOS EQUIPOS COMUNALES
SEGÚN MODALIDAD DE RELACIÓN CONTRACTUAL, COORDINADORA/R COMUNAL, ENCARGADA/O
LABORAL Y COORDINADOR INSTITUCIONAL O TERCER FUNCIONARIO, AÑO 2007
(CIFRAS PORCENTUALES)

TIPO DE RELACIÓN CONTRACTUAL	AÑO 2007			Total (N)
	Coordinadora/r Comunal	Encargada/o Laboral	Coordinador/a Institucional o tercer funcionario/a	
DE PLANTA	10	2	15	(9)
A CONTRATA	12	6	5	(10)
A HONORARIOS	78	92	80	(98)
TOTAL	100 (50)	100 (47)	100 (20)	(117)

Fuente: Tabulado elaborado por Guernica Consultores con base en información extraída del Cuestionario enviado por el PMJH a los Equipos Comunales (enero 2010).

De la Tabla N° 78 se desprende, en primer lugar, una baja proporción de respuestas a la pregunta referida a la modalidad de contratación del personal: sólo 50 casos de 103 respondieron la respectiva pregunta referida a las/os Coordinadoras/es regionales, lo que estaría señalando una situación de desconocimiento de esta realidad por parte del propio personal que conformaba esos equipos.

En segundo lugar, se destaca que, cualquiera sea el cargo al interior del equipo comunal, priman las contrataciones a honorarios. Ello representa una realidad especialmente delicada tratándose de las/os Coordinadoras/es comunales - en cuyo caso el porcentaje a honorarios alcanza al 78% -, puesto que de ellas/os se esperaría que dieran continuidad al Programa. Entre el personal que ocupaba este cargo el 10% estaba contratado de planta y el restante 12% a contrata.

En lo que dice relación con las Encargadas/os Laborales, la situación se presenta en forma aún más precaria por cuanto el 92% se encontraba contratado a honorarios y sólo el 2% lo estaba de planta.

Los equipos comunales que contaban con un/a tercer/a funcionario/a, según ya se ha señalado, constituían una minoría (alrededor de 20 sobre un total de 103 casos entrevistados). En éstos aparece la figura del Coordinador Institucional, funcionario del Municipio que, también, en la mayor parte de los casos (80%), prestaba servicios al Programa MJH bajo la modalidad de a honorarios.

Por otro lado, es importante hacer notar que, al ser consultados los integrantes de los equipos comunales sobre las perspectivas de que sus respectivas dotaciones experimentarían a futuro un incremento o una disminución en el número de sus integrantes, el 76% señaló que en su opinión la dotación de personal no experimentarían cambios. Sólo un 22% emitió una opinión que proyectaba un incremento de los mismos, en tanto el 2% era de la opinión que las dotaciones disminuirían.

4. Funciones y Actividades de Seguimiento y Evaluación que realiza la Unidad Responsable

Como fuentes primarias de información al nivel de participantes, el Programa cuenta –en muchos casos a partir del segundo semestre del 2008- con los siguientes instrumentos:

- Ficha de Postulación (ver descripción en Pto. I.1.4.1.b)
- Entrevista Socio-laboral (ver descripción en Pto. I.1.4.1.b)
- Entrevista Primeros Requerimientos
- Ficha de la Trayectoria Individual de la Mujer en el Programa
- Ficha de Deserción
- Carta Compromiso de Reinserción
- Ficha de Egreso
- Ficha de Traslado de TJH para la continuidad de su participación en el Programa.

A partir de tales instrumentos, en Planillas Excel el Programa sistematiza, por cohorte, información relativa a las siguientes variables, algunas de las cuales son atingentes para establecer el nivel de producción de los distintos componentes:

- Participantes con ascendencia indígena
- Residencia Rural/Urbana de las participantes
- Número de participantes por modalidad de inserción laboral (dependiente o independiente)
- Demanda y proporción de beneficiarias vía SENCE del Componente Capacitación Laboral sobre el total de beneficiarias año x del Programa (Oficios, MYPE, OTICs, Becas Agrícolas, otras)
- Demanda y proporción de beneficiarias vía FOSIS y SERCOTEC del Componente Apoyo al Fomento Productivo sobre el total de beneficiarias año x del Programa
- Demanda y proporción de beneficiarias vía DIBAM y vía INJUV del Componente Alfabetización Digital sobre el total de beneficiarias año x del Programa
- Demanda y proporción de beneficiarias vía OMIL de la línea Intermediación Laboral sobre el total de beneficiarias año x del Programa (año 2008)
- Demanda y proporción de beneficiarias vía Chile Cailifica y vía MINEDUC del Componente Nivelación de Estudios Básicos y Medios sobre el total de beneficiarias año x del Programa

- Demanda y proporción de beneficiarias vía Ministerio de Salud del Componente Salud Odontológica, Preventiva y Mental sobre el total de beneficiarias año x del Programa
- Demanda y proporción de beneficiarias JUNJI e INTEGRA del Componente Cuidado Infantil sobre el total de beneficiarias año x del Programa (matrícula en salas cunas, jardines infantiles y jornada alterna)
- Para efectuar acciones de planificación y de seguimiento de índole administrativa en los niveles comunal y regional, el Programa cuenta con los instrumentos que a continuación se menciona:
- Pauta de Proyecto Comunal (ver descripción en Pto. I.1.4.1.a)
- Pauta de Evaluación de los Proyectos Comunales (ver descripción en Pto. I.1.4.3)
- Pauta semestral de seguimiento a nivel regional y comunal. El formato de los Informes de Gestión del Programa incorpora preguntas específicas referentes a las acciones desarrolladas en el Componente Base
- Rendición Presupuestaria Municipal
- Pauta de Evaluación de los Equipos Comunales

En cuanto a bases de datos, el Programa dispone de una base de datos de participantes (con antecedentes personales y de contacto). Asimismo, dispone de un "Cuadro de Coberturas Generales", el cual contiene información agregada referida a las participantes en lo que dice relación con:

- Región y comuna de procedencia
- Cohorte del Programa a la que pertenecen
- Número de jefas de hogar y de jefas de núcleo
- Número de egresadas
- Número de desertoras
- Número de reinserciones
- Número de TJH en lista de espera.

Recién en el transcurso del año 2009 el Programa ha iniciado un nuevo proceso de construcción de sus sistemas informáticos luego que le precediera una experiencia fallida en este ámbito. Durante el año 2010 dispondrá de un Sistema Informático de Seguimiento, el cual permitirá evaluar la ejecución del Programa en los tres niveles (central, regional y local) y disponer de "insumos relevantes para el rediseño del modelo de intervención y de gestión"⁵⁵. En lo que dice relación con la evaluación, a fines del año

⁵⁵ Ver SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Trabajadoras Mujeres Jefas de Hogar. Orientaciones Técnicas del Programa 2010, Santiago de Chile, noviembre 2009; p. 19.

2009, el Programa afirmaba que ésta consistiría en “un proceso que involucra a los actores locales relacionados en la implementación del Programa, los que serán evaluados mediante una batería de instrumentos especialmente diseñados para estos efectos”.⁵⁶

Para los efectos de la presente evaluación, el Programa contó con antecedentes sobre número de participantes por componente, con desglose por región. Estos antecedentes han sido publicados por el Programa en sus *Informes de Gestión* correspondientes a los dos años de ejecución 2007 y 2008.

En lo que compete a la gestión financiera, puede señalarse que el Programa no dispone de un sistema de seguimiento del costo de las prestaciones que se entrega a las mujeres en los distintos servicios públicos.

La información relativa al Programa que alimenta al Sistema de Planificación y Control de Gestión (SIG) de SERNAM es proporcionada por el equipo del Programa a un sistema informático, el cual está dispuesto para el control de los indicadores contemplados en el SIG institucional. En el SIG de SERNAM existen dos indicadores asociados al Programa, a saber:

- “Porcentaje de mujeres jefas de hogar y de núcleo que participan en el Programa, respecto del total de mujeres pertenecientes a la población objetivo del Programa”; y,
- “Porcentaje de mujeres jefas de hogar egresadas del Programa, respecto del total de mujeres participantes del Programa”.

Dado el corto período transcurrido desde el inicio del Programa, éste no ha sido sometido a instancias evaluativas previas. Tampoco cuenta con estudios de seguimiento que, con base en muestras representativas de participantes, pudiesen arrojar luces sobre resultados intermedios alcanzados en el período 2007-2008.

⁵⁶ Ibid.

5. Reformulaciones del Programa

A. RE-DEFINICIÓN DE LAS POBLACIONES OBJETIVO Y POTENCIAL

RE-DEFINICIÓN DEL FACTOR VULNERABILIDAD

Mientras en el año 2007 el Programa definió la condición de vulnerabilidad apelando a la clasificación por quintil de ingresos que proporciona la encuesta CASEN - privilegiando los quintiles segundo y tercero -, en el año 2008, para seleccionar a las participantes de la cohorte 2009, interpretó esta condición de manera diferente, asociándola esta vez, sin prescindir de los quintiles de ingreso, con la escala de vulnerabilidad social que maneja el Sistema Intersectorial de Protección Social.

Conforme a esta última modalidad, el Programa definió esta condición de la siguiente forma: pertenecer al II y III quintil de ingresos y/o en condición de vulnerabilidad social: "todas aquellas mujeres que cuenten con un puntaje igual o superior de Ficha de Protección Social a 4214 puntos⁵⁷ pueden ser evaluadas para el ingreso a este Programa. Si no cuentan con FPS, será necesario que el equipo comunal realice la derivación correspondiente para la aplicación de tal instrumento"⁵⁸.

Es importante señalar que recién iniciado el año 2010, SERNAM ha propuesto al Sistema Intersectorial de Protección Social una nueva delimitación de sus poblaciones objetivo y potencial, consistente en elevar de 4.214 a 6.036 el puntaje en la Ficha de Protección Social como cota mínima para que las jefas de hogar puedan ingresar al Programa⁵⁹.

En realidad, en el transcurso del Programa (años 2007 al 2009) han sido propuestas diferentes combinatorias de criterios, constituyendo ésta una discusión que hasta el momento no ha sido zanjada. Cabe señalar a este respecto que para el año 2008, habida cuenta de que entre las participantes de la cohorte 2007 resultó incluido un porcentaje importante de postulantes que pertenecían al primer quintil de ingresos, el Programa introdujo una modificación en la definición de su población objetivo, para considerar, esta vez, a mujeres jefas de hogar o de núcleo que habían egresado del Sistema Chile Solidario (las que mayoritariamente pertenecen al primer quintil), para posteriormente, a mediados del 2009, tomar como base de la decisión de incorporación o no al Programa la existencia de una trayectoria laboral previa, independientemente de si era o no egresada del mencionado Sistema⁶⁰.

⁵⁷ Para establecer vulnerabilidad, la Ficha de Protección Social establece un rango de puntaje que fluctúa entre los 2.000 y los 20.000 puntos.

⁵⁸ Ver SERNAM: **Población Potencial del Programa: 2007 - 2008**, Documento entregado a Consultora Guernica con fecha octubre de 2009.

⁵⁹ Ver Documento SERNAM del 04 de febrero 2010.

⁶⁰ Así se desprende del trabajo realizado con la coordinación del Programa (reunión SERNAM-GUERNICA, 3 noviembre 2009): "En el caso de las mujeres del primer quintil, el requisito es que tengan la apuesta a mejorar sus condiciones para el trabajo remunerado y que tengan una trayectoria laboral. Una asesora del hogar que tiene una trayectoria, pero que por temas de ingreso está en el primer quintil es bienvenida a este programa, porque cumple los otros requisitos, que son más importantes para este programa".

REDEFINICIÓN ASOCIADA AL FACTOR TERRITORIALIDAD Y "DENSIDAD" DE JEFATURA FEMENINA A NIVEL COMUNAL

En términos de territorialidad, es importante destacar que mientras en el año 2007 el Programa aplicaba un doble criterio de focalización territorial –se propugnaba seleccionar a aquellas comunas con a lo menos un 25% de jefatura de hogar femenina y con más de 20.000 habitantes-, en el año 2008 estos prerrequisitos fueron eliminados.

REDEFINICIÓN ASOCIADA A LA VARIABLE EDAD

Mientras la población potencial y objetivo del Programa en el año 2007 se encontraba delimitada a las jefas de hogar y de núcleo de edad entre 18 y 55 años, en el proceso de selección del año 2008 fue impuesto como criterio un tramo etáreo alternativo, esta vez con edades entre 18 y 65 años.

A pesar de las modificaciones introducidas a lo largo de la implementación del Programa de la definición de las poblaciones objetivo y potencial conformes a las variables recién analizadas, el Programa ha persistido en mantener dos criterios claves, a saber, por un lado, la de poseer la condición de ser jefa de hogar definida como "aquella mujer que aporta el principal sustento económico (mayor aporte individual) de su hogar, independientemente de si tiene o no pareja". O ser jefa de núcleo, entendiendo por éstas a aquellas mujeres "generalmente jóvenes, con educación media incompleta, sin pareja, con hijos que mantener y baja participación en el mercado laboral, que difícilmente pueden separarse del grupo primario con el cual convive en un hogar"⁶¹. Por otro lado, tampoco ha sufrido revisión el prerrequisito de ser económicamente activa.

B. RE-DEFINICIÓN ASOCIADA A LOS CONTENIDOS DE LOS TALLERES DE HABILITACIÓN LABORAL

En el año 2009, las materias a tratar en los THL fueron reformuladas, de manera tal que los nuevos contenidos fueron reorganizados para abordar los siguientes aspectos de la relación mujer y trabajo:

- Vida laboral y autonomía de las mujeres.
- Relaciones entre Género y Trabajo.
- Tipos de trabajo y mercado laboral.
- Potencialidades y dificultades de las mujeres para ingresar y permanecer en el mundo del trabajo remunerado.
- La cultura laboral de las trabajadoras.

Pregunta: "Pero tiene que haber pasado por el Chile Solidario... tiene que ser una egresada..."

Respuesta: "*No necesariamente, no es un requisito*". Laura Echeverría, Jefa del Programa Mujeres Jefas de Hogar.

⁶¹ Ver SERNAM: Bases Técnicas Evaluación en Profundidad del Programa Nacional de Mujeres Jefas de Hogar del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM); Santiago de Chile, agosto 2009; p. 15.

- Redes sociales para las Trabajadoras Jefas de Hogar.
- Habilidades sociolaborales y organización.
- Herramientas para ingresar y permanecer en el mundo laboral.
- Condiciones y derechos laborales de las Mujeres.

C. NUEVAS REFORMULACIONES COMO CONSECUENCIA DE LA EVENTUAL INCORPORACIÓN DEL PROGRAMA AL SISTEMA INTERSECTORIAL DE PROTECCIÓN SOCIAL

Cabe destacar que, originalmente, SERNAM preveía una intervención de cuatro años (2007-2010) para culminar con la **posterior transferencia del Programa a los municipios para su institucionalización** (fijada para el año 2010). A la fecha (marzo 2010), SERNAM se encuentra en conversaciones con el Ministerio de Planificación para concretar la incorporación del Programa al Sistema Intersectorial de Protección Social. **Aún no se define ni su efectiva incorporación a este Sistema ni un calendario de transferencia efectiva.**

En caso de hacerse efectivo el traspaso del Programa al Sistema de Protección Social, la administración del mismo correspondería a MIDEPLAN, conservando y profundizando SERNAM su labor de asesoría técnica, en particular, en materias en las que deba incorporarse el enfoque de género. Además, a MIDEPLAN le correspondería asumir el rol de coordinador de las diferentes instancias que colaboran en la producción de los componentes y llevar adelante el seguimiento al funcionamiento del Programa. Por su parte, los municipios tendrían un rol más protagónico por cuanto la implementación del Programa radicaría fundamentalmente en ellos.

6. Programas Relacionados

Considerando los objetivos del PMJH, los criterios de focalización aplicados y el conjunto de prestaciones que este Programa ofrece, no se ha encontrado programas similares a éste en la institucionalidad pública, ni en SERNAM ni en otra dependencia ministerial.

En cuanto a la eventualidad de compartir los objetivos del PMJH, cabe señalar que varios programas públicos comparten el diagnóstico de la situación desmedrada en que tiene lugar la inserción y permanencia de la mujer en el mercado de trabajo, y, en particular, la situación de vulnerabilidad en que se encuentran las mujeres trabajadoras que son jefas de hogar o de núcleo. Ello, no implica, sin embargo, que tales programas focalicen sus actividades en este segmento poblacional en forma exclusiva y excluyente, y ni siquiera, en forma preferencial.

Además, el Programa MJH se propone lograr la validación de un modelo de intervención que se proyecte en una política pública para las mujeres trabajadoras jefas de hogar y de núcleo, lo cual tampoco es asumido por otras entidades públicas.

En suma, **ciertas características que marcan el modelo de intervención social del PMJH**, que contempla como elemento central de su estrategia de desarrollo la articulación intersectorial y considera la perspectiva local en la ejecución de sus intervenciones, **aleja eventuales riesgos de duplicación** generalizada de esfuerzos entre éste y los otros programas públicos y privados. Claramente no hay otro programa que ofrezca el producto específico del PMJH, a saber, **una trayectoria o itinerario** – articulación específica de componentes, servicios y actividades- especialmente diseñada con el objetivo de incrementar las condiciones de empleabilidad o disminuir las barreras al empleo. Los programas que han servido de marco de comparación, no brindan por sí solos este **marco de articulación e integralidad** que propone el Programa.

Efectuadas estas observaciones, serán descritos a continuación algunos programas del sector público y del sector privado que comparten con el PMJH el propósito de mejorar las competencias de empleabilidad y las condiciones bajo las cuales se inserta y permanece la mujer en las actividades económicas. También tienen en común con el PMJH el hecho de que una parte de su población potencial puede corresponderse con la que el PMJH ha definido como su población potencial.

6.1 Programas de formación sector público

SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL CHILE SOLIDARIO

Chile Solidario es la expresión máxima de la política de protección social del país, encargada de atender las necesidades y requerimientos de familias y personas en situación de vulnerabilidad y/o de extrema pobreza.

Su lógica de trabajo es la generación de una estructura de oportunidades en la que operan garantías y accesos preferentes a determinados servicios ⁶².

La oferta de servicios de Chile Solidario es *mixta*, en el sentido de que contempla transferencias monetarias (subsidios, pensiones y bonos) a la vez que acciones *afirmativas* “relacionadas con el mejoramiento de condiciones y oportunidades para su empleabilidad”. Se propone reforzar en los adultos de la familia su disposición a insertarse en una actividad laboral entregando un complementario acceso a prestaciones que mejoren sus oportunidades en materia ocupacional.

Chile solidario otorga, además de subsidios diversos y atención psico-social, acceso preferente a Programas Sociales. En efecto, las familias que ingresan al programa obtienen acceso a los programas sociales, tanto públicos como privados, para atender lo cual distintas instituciones y organismos de las áreas de Salud, Educación, Trabajo, Vivienda, Justicia, entre otras, suscriben convenios con MIDEPLAN para darles prioridad a los beneficiarios de Chile Solidario.

“Las instituciones que forman parte de la red de protección social Chile Solidario, participan en distintas calidades y con servicios y beneficios de diferente carácter. Algunas de esas instituciones han suscrito convenios de transferencia de recursos o de colaboración con Chile Solidario y son los que configuran el soporte programático de primera línea para sus usuarios. No obstante, en los territorios – regiones, provincias y comunas -, se generan arreglos institucionales de creación o adecuación de oferta, los que configuran los mapas de oportunidades circunscritos a las expresiones subnacionales en las que el sistema opera”⁶³.

Más específicamente, la oferta programática del Sistema de Protección Social asociada al objetivo de mejorar las capacidades de empleabilidad se encuentra configurada, principalmente por:

- el Programa de Reinserción Laboral y Empleo administrado por SENCE, dirigido a personas cesantes y a los inscritos en el Sistema Chile Solidario. La capacitación entregada está dirigida tanto hacia el trabajo dependiente como el independiente;
- Programa PROEMPLEO de Bonificación a la Contratación de Mano de Obra, administrado por SENCE, está dirigido a promover entre el empresariado la contratación de personas que se encuentran cesantes y que están inscritas en el Sistema Chile Solidario;
- Programa de Formación, Capacitación y Empleo PROFOCAP de la Corporación Nacional Forestal (CONAF): sus beneficiarios corresponden exclusivamente a personas inscritas en el programa Puente del FOSIS;
- Programa de Desarrollo de Competencias Laborales para Mujeres Chile Solidario (administrado por PRODEMU): se propone facilitar la inserción laboral de las mujeres inscritas en el Sistema Chile

⁶² “Las familias y personas que el sistema apoya se revinculan a la red de servicios en paralelo y con posterioridad al acompañamiento psicosocial que reciben por parte de un agente de desarrollo que se encarga de acompañarlos personalmente y por un tiempo continuo de trabajo, tal como hacen los Apoyos Familiares con las familias a través del Programa Puente” (ver MIDEPLAN: ***Impactos en el Sistema Familiar por la Incorporación de Mujeres al Mundo del Trabajo. Programas de Empleo y Empleabilidad del Sistema Chile Solidario***, Santiago de Chile, octubre 2008; p. 2.)

⁶³ MIDEPLAN: **op. cit.**

Solidario por la vía del trabajo dependiente o como cuentapropistas. Las Unidades de Intervención Familiar y la Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO) de los municipios (en el caso de familias egresadas de la etapa de apoyo psico-social) derivan a las eventuales beneficiarias a PRODEMU, organismo que las asigna finalmente a un determinado cursos de capacitación de acuerdo al nivel de escolaridad que éstas presenten.

En general, los Programas de Chile Solidario tienen como población potencial personas (hombres y mujeres, adultos y jóvenes) que presentan altos niveles de vulnerabilidad y/o se encuentran en extrema pobreza (quintil I y II de ingresos). FOSIS, por ejemplo, trabaja con estos quintiles y con personas con un máximo de 8.500 puntos en la Ficha de Protección Social porque tiene definida como población objetivo la más vulnerable o de extrema pobreza⁶⁴.

En el período de evaluación, existía coordinación del Programa con el Sistema Chile Solidario al nivel de reuniones y de intercambio de información en relación con las características de las poblaciones objetivo de uno y otro programa.

PROGRAMA MEJORANDO MI NEGOCIO DE PRODEMU

El principal objetivo de este Programa –dirigido a mujeres que se desempeñan como trabajadoras independientes –, es apoyar la generación de ingresos de mujeres de sectores urbanos, fomentando sus iniciativas productivas independientes ya existentes y que requieren consolidación. Se propone enseñar a las participantes métodos de contabilidad y técnicas para optimizar los resultados de los microemprendimientos a través de la identificación de las necesidades de los clientes y del mejoramiento de los productos y servicios entregados.

Las mujeres deben cumplir como prerrequisito tener entre 18 y 60 años, pertenecer a sectores urbanos de bajos ingresos, contar con una iniciativa de negocios formal o informal que se encuentre en actividad por un período no inferior a los 6 meses.

Se trabaja en grupos de 13 mujeres a cargo de una profesional, por un plazo de 120 horas que se distribuyen en sesiones semanales.

No existen coordinaciones entre este programa y el PMJH.

⁶⁴Tratándose de mujeres participantes del PMJH, en sus programas de empleabilidad, FOSIS hace excepciones a la regla de no aceptar personas con más de 8.500 puntos y permite participantes PMJH con hasta 11.734 puntos.

PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA MUJERES RURALES, CONVENIO PRODEMU-INDAP

En Convenio con INDAP, PRODEMU desarrolla desde 1992 el programa de Formación y Capacitación Para Mujeres Rurales, el cual está destinado a grupos de mujeres campesinas siendo su objetivo el apoyar a estos grupos en el desarrollo de iniciativas productivas a fin de mejorar la calidad de vida de estas mujeres.

En este programa quedan comprendidos 4 tipos de intervenciones: a) entrega de capital físico o inversión en tecnología para mejorar la productividad de los activos; b) facilitación del acceso a recursos financieros, para optimizar el uso de activos controlados por las usuarias; c) desarrollo de capital humano, consistente en la entrega de capacitación técnica y psicosocial para habilitar a las usuarias como agentes de proyectos económico-productivos asociativos; d) promoción del capital social, para fortalecer lazos de confianza, cooperación y reciprocidad entre las usuarias y para formar redes y aprovechar las oportunidades del entorno.

El programa financia una unidad productiva agrícola a cada conjunto de mujeres que confluye en su primer años de formación y un proyecto productivo a partir del segundo año. Son fundamentales las articulaciones de los grupos con otras instituciones para acceder a apoyos complementarios. Al egresar del programa, los grupos postulan a los diferentes servicios de INDAP⁶⁵.

Como ocurre, con el resto de los programas sociales, el acceso de las participantes del PMJH a este Programa de INDAP-PRODEMU queda supeditado al cumplimiento por parte de éstas de ciertos prerrequisitos de ingreso estipulados por el organismo gestor (INDAP).

6.2 Programas de formación sector privado

FUNDACIÓN TRABAJO PARA UN HERMANO (TPH) ([WWW.TPH.CL](http://www.tph.cl))⁶⁶

Constituye ésta una Fundación de la Iglesia Católica que se propone acompañar a las personas cesantes hasta que encuentren un empleo digno. También se propone promover iniciativas que fomenten el Buen Trabajo en la sociedad. Ello, a través de un programa que comprende capacitación, asesorías y asistencia técnica y el acceso a canales de comercialización para el desarrollo de emprendimientos.

⁶⁵ En el ámbito de la capacitación, las intervenciones consideran la utilización de los siguientes instrumentos: a) Capacitación regular, que consiste en la entrega de formación en 4 áreas temáticas (desarrollo organizacional, formación personal, técnicas productivas y gestión de emprendimientos); b) Asistencia técnica especializada, que financia apoyo profesional en los ámbitos de gestión y/o producción; c) Capacitaciones complementarias, para grupos que culminan las capacitaciones regulares y que requieren complementar los conocimientos técnicos y/o de gestión.

⁶⁶ La información sobre la Fundación TPH ha sido levantada a partir de entrevista realizada a Isabel del Campo, Encargada de Capacitación de esa entidad, con fecha 19 de enero 2010.

En este sentido, atiende a personas pobres cesantes o con empleo precario y a emprendedores/as que quieren desarrollar o potenciar un negocio. Casi el 70% de los beneficiarios corresponde a microempresas no formalizadas. Parte importante del trabajo de TPH está centrado en el desarrollo del Plan de Negocio y en la prestación de asesoría en terreno para fortalecer las unidades productivas.

La Fundación TPH se desarrolla en 15 comunas de la Provincia de Santiago caracterizadas por sus elevados índices de cesantía y pobreza y aledañas a los Centros de Desarrollo Local, los cuales están ubicados en Cerro Navia, Santiago, Huechuraba y San Joaquín.

Cualquier persona de escasos recursos que habite en las comunas en las que atiende el Programa y quiera desarrollar una microempresa puede acceder a la capacitación TPH.

Sólo cuando esta institución actúa como ejecutora de programas del Estado que así lo exijan, los beneficiarios tienen que estar inscritos en las OMIL. Los cursos en general son gratuitos. Tratándose de cursos que el programa ejecuta con recursos propios, se solicita un aporte simbólico por parte de los participantes, con la finalidad de hacerlos responsables del proceso.

Respecto de los contenidos de los cursos, el programa TPH entrega tanto capacitación en oficios como en gestión de empresas. En el caso de la capacitación en oficios, se centran en aquellos en los que los participantes tienen mayores oportunidades económicas en los territorios donde el programa interviene. La mayor parte de estos cursos, sin embargo, está dirigida hacia el trabajo independiente, dadas las mejores oportunidades que estos trabajos ofrecerían a los usuarios del programa.

No existe coordinación del PMJH con este programa del sector privado.

FONDO ESPERANZA (FE) (WWW.FONDOESPERANZA.CL) ⁶⁷

Esta entidad se autodefine como “la institución de microcrédito más grande del país, cuyo aspecto diferenciador es estar enfocada a personas que viven en condición de pobreza, particularmente mujeres, y que trabajan en el sector de la microempresa de subsistencia”.

En sus inicios, en el año 2002, realizaba su trabajo de apoyo a la microempresa de subsistencia a través de un sistema de entrega de microcréditos que tomaba dos modalidades: la grupal y la individual. Un año después diseñó el modelo de Bancos Comunales, que son grupos de emprendedores que responden solidariamente por cada uno de sus socios, en caso que alguno no pueda pagar su crédito, sirviéndoles, además, de aval para la obtención del mismo.

Fondo Esperanza ha definido su misión como la construcción de “oportunidades de desarrollo para el mejoramiento continuo de las condiciones de vida de las personas de los sectores más pobres de nuestro país, a través de la entrega eficiente de un servicio microfinanciero integral”.

De ahí que su principal objetivo sea reducir la pobreza y propender al mejoramiento de las condiciones de vida de las personas emprendedoras de los sectores más pobres. Durante los años 2007 y 2008 su

⁶⁷ Información extraída de la página web de esta entidad.

servicio de microcrédito se vio reforzado con la creación de la Escuela de Emprendimiento, concebida como "pilar fundamental del aprendizaje de las emprendedoras". Sin que constituya un prerrequisito, en la actualidad el 87% de las beneficiarias son mujeres, denominadas "socias". La entidad reúne a un total de 30.000 usuarias/os a lo largo de 116 comunas ubicadas entre Alto Hospicio y Chiloé.

Su población objetivo son personas mayores de 18 años que tienen un negocio o microempresa ya iniciado, es decir, a quienes se les otorga apoyo se les exige experiencia en iniciativas independientes, estén éstas formalizadas o no.

No existe coordinación del PMJH con este programa del Fondo Esperanza.

II. EVALUACIÓN

Referencias Metodológicas

La realización del estudio "Evaluación en Profundidad del Programa Nacional de Mujeres Jefas de Hogar del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM)", requirió de la **articulación** de las **perspectivas metodológicas** cualitativa o **estructural**, y cuantitativa o **distributiva**. Esto, por cuanto la identificación de fortalezas y debilidades del programa a nivel de diseño y gestión, la articulación de los actores involucrados, la percepción y calificación que de la experiencia hacen las participantes, y el efectivo impacto sobre algunas dimensiones de la vulnerabilidad, el empleo y la empleabilidad de las mujeres, se asientan en el "conocimiento" tanto de los discursos flotantes en la estructura-objetivo (en esta evaluación, mujeres participantes), como en la cuantificación de algunos aspectos.

Específicamente, la combinación inclusiva de perspectivas se articuló en forma paralela; y produjo información para todos los objetivos específicos contemplados (tabla resumen en página siguiente).

TABLA N° 79
RESUMEN METODOLOGÍA

“EVALUACIÓN EN PROFUNDIDAD DEL PROGRAMA NACIONAL DE MUJERES JEFAS DE HOGAR DEL SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER (SERNAM)”

Objetivo general	Objetivos específicos	Herramienta ⁽⁶⁸⁾	Unidad de observación	Técnica	Fuente de datos y muestra
Analizar los resultados e impactos logrados por el Programa Nacional de Mujeres Jefas de Hogar sobre las mujeres participantes (y egresadas).	1.1 Evaluar los aspectos de diseño y gestión del programa.	A, D hasta H	Información secundaria del programa ⁶⁹ . Expertos en género y empleo.	<p>Análisis de Diseño y Gestión.</p> <p>Evaluación de Marco Lógico.</p> <p>Análisis de Focalización (Encuesta CASEN)</p> <p>Taller Analítico de Expertos</p>	<p>Datos secundarios: Información del programa y de los co-ejecutores. Encuesta CASEN 2006. Marco Lógico del Programa.</p> <p>Producción primaria: 42 entrevistas y 1 taller de expertas</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 taller de expertas. ▪ 14 entrevistas a actores nivel central (Ministras, Encargados de Programa, Componentes o Líneas). ▪ 9 entrevistas a encargados SERNAM regionales o grupo PRIO. ▪ 4 entrevistas a encargados regionales sectores. ▪ 15 entrevistas a nivel municipal (equipos comunales y autoridades municipales).
	1.2 Medir la eficacia y calidad del programa.	B	Mujeres Participantes del PMJH Cohorte 2007 y 2008; y	Survey o encuesta social: reconstrucción de línea basal y	Datos primarios: 1810 encuestas:

⁶⁸ En esta columna se distingue a cada instrumento con una letra. Así, una misma nomenclatura asociada a distintos objetivos, indicará que el instrumento consignado incorpora a los distintos aspectos comprendidos en los objetivos.

⁶⁹ De acuerdo a disponibilidad de información por parte del SERNAM y los co-ejecutores involucrados.

Objetivo general	Objetivos específicos	Herramienta (68)	Unidad de observación	Técnica	Fuente de datos y muestra
			Mujeres NO participantes del PMJH.	construcción de línea final.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 725 encuestas a mujeres participantes y egresadas del PMJH (cohortes 2007 y 2008 (387 y 338) ▪ 1.085 encuestas a mujeres NO participantes del PMJH (566 y 519)
		C	Mujeres Participantes del PMJH Cohorte 2007 y 2008.	Entrevista semi-directivas: Evaluación de resultados, satisfacción con el programa, y efectos no previstos.	Datos primarios: Muestra estructural de 22 entrevistas: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 20 entrevistas a mujeres participantes y egresadas del PMJH. ▪ 7 entrevistas a dirigentes y participantes de organizaciones de Mujeres Jefas de Hogar.
		D	Encargados del nivel de Coordinación Central del SERNAM y de los Sectores participantes	Entrevistas semi-directivas: Indagar estrategia, gestión y operación del programa	Datos primarios: Muestra estructural de 14 entrevistas: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 entrevista a Ministra SERNAM. ▪ 1 entrevista a Ministra MIDEPLAN. ▪ 1 entrevista a encargada nacional del PMJH. ▪ 1 entrevista a Secretaria Ejecutiva Sistema de Protección Social. ▪ 10 entrevistas a encargados sectores nivel central.
		E	Encargados del nivel de Coordinación	Entrevistas semi-directivas:	Datos primarios: Muestra estructural de 12

Objetivo general	Objetivos específicos	Herramienta (68)	Unidad de observación	Técnica	Fuente de datos y muestra
			Regional (encargados regionales y representantes de Grupo de Tareas Regional)	Indagar gestión y operación del programa a nivel regional, y articulación con niveles central y local.	entrevistas a encargados de la coordinación regional (9 SERNAM, 3 sectores).
		F	Encargados del nivel de Coordinación Municipal y autoridades locales.	Entrevistas semi-directivas: Indagar articulación con niveles regional y central, coordinación con destinatarias y otras instancias comunales.	Datos primarios: Muestra estructural de 15 entrevistas a encargados de nivel municipal (equipos comunales y autoridades locales)
		G	Expertas en género y empleo	Taller analítico: orientado a revisión de perspectiva teórica del programa, evaluación del diseño y pertinencia de instrumentos propuestos.	Datos primarios: 1 Taller de expertas.
		H	Mujeres participantes en el PMJH	Focus Groups: orientados a profundizar los resultados detectados	3 Focus group a mujeres participantes en el programa.
	1.3 Analizar el Uso de Recursos del programa.	A	Información secundaria del programa	Uso de Recursos: Análisis de Eficiencia y Economía	Datos secundarios del Programa.
	1.4 Realizar una medición global de desempeño.	A B	Información secundaria del programa Mujeres Participantes del PMJH Cohorte 2007 y 2008; y Mujeres NO participantes del	Medición Global de Desempeño	Datos secundarios del Programa. Datos primarios: 1810 encuestas: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 725 encuestas a mujeres participantes y egresadas del PMJH (cohortes 2007 y 2008)

Objetivo general	Objetivos específicos	Herramienta (68)	Unidad de observación	Técnica	Fuente de datos y muestra
			PMJH.		(387 y 338) <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1.085 encuestas a mujeres NO participantes del PMJH (566 y 519)
Formular un conjunto de recomendaciones relacionadas con el diseño que permitan mejorar la eficacia del Programa.			Todas las unidades de observación y análisis considerados.	Análisis transversal a partir de la observación de los resultados obtenidos a través de todas las técnicas consideradas.	

1. Diseño del Programa

El objetivo de este capítulo, es evaluar el diseño del Programa de acuerdo a las definiciones de SERNAM, según se detalla en el capítulo anterior, de descripción del PMJH.

1.1 Evaluación del Diagnóstico de la Situación Inicial

IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA QUE DIO ORIGEN AL PROGRAMA

El **problema** que da origen al Programa **ha sido bien identificado** en función del diagnóstico inicial; a saber, las mayores dificultades que enfrentan las mujeres pertenecientes a los sectores más pobres – preferentemente jefas de hogar- para incorporarse al mercado laboral.

En términos generales, el problema que se identifica en el diagnóstico inicial⁷⁰, se refiere a la **baja participación económica de las mujeres en la PEA en Chile**. Si bien la participación laboral femenina en Chile aumentó desde un 34,6% en 1997 a un 41.1% al año 2009, continúa siendo la más baja del conjunto de 14 países de América Latina y el Caribe integrados al “Panorama Laboral 2009” (OIT). Según datos de la OIT, la PEA femenina en América Latina fue de un 46% para el 2006.

En términos específicos, el problema se refiere a las **dificultades de inserción en el mercado laboral que enfrentan las mujeres más pobres**, debido a sus bajos niveles de escolaridad y calificación, escasas oportunidades de empleo y falta de redes sociales. En 2003, según datos de la OIT, la PEA femenina en Chile fue de un 26% en el primer quintil de ingreso, 37% en el segundo y de 42,3% en el tercero. **Estas dificultades se agudizan en el caso de las mujeres jefas de hogar**, dada su necesidad de compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico; por esta razón, muchas de ellas aceptan empleos más precarios a cambio de mayor flexibilidad laboral. En consecuencia, **son los hogares de las mujeres jefas de hogar pertenecientes a los sectores más pobres quienes enfrentan situaciones de mayor vulnerabilidad**.

Los datos de la Encuesta Casen 2006 confirman el diagnóstico⁷¹; los hogares de las mujeres jefas de hogar resultan más vulnerables; su participación laboral es menor que la de sus pares varones y comparativamente es mayor la precariedad del empleo femenino entre las jefas de hogar activas y ocupadas.

A lo anterior se suma dos hechos relevantes: a diferencia de los varones jefes de hogar, la gran mayoría de las jefas de hogar no tiene pareja; sólo un 24% declara como estado civil el de “casada” o

⁷⁰ En Bases Técnicas Evaluación en Profundidad (pagina 15), TTR Dcto 762, Bases SERNAM PMJH publicado (23 junio, 2009) y Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Programa 2007-2010. Departamento de Modelos Programáticos, SERNAM (Abril, 2006).

⁷¹ Análisis Encuesta CASEN 2006 realizado por equipo GUERNICA como información complementaria.

“conviviente”, proporción que se empina a algo más del 88% entre sus pares varones. **La jefatura masculina, se ejerce en compañía de una pareja que puede constituir apoyo económico, afectivo y organizacional; la femenina, carece de este apoyo.** Además, ellas comparten el hogar con más personas, sus hogares son de mayor tamaño que los de los varones, con integrantes eventualmente dependientes (niños y niñas, adultos mayores) lo que redundaría en una carga mayor (Casen, 2006). La diferencia en el tamaño del hogar entre aquellos presididos por hombres y por mujeres (3.9 y 3.29 respectivamente), resulta menor a la esperada al adicionar un miembro –pareja- al hogar de jefes hombres. Esto se explica al controlar el estado civil o situación de pareja de los jefes y jefas: entre los primeros, si no están “casados” o “conviviendo”, el tamaño del hogar desciende de manera casi generalizada a alrededor de dos personas; entre las segundas, se mantiene aproximadamente en tres.⁷²

DEFINICIÓN DE BENEFICIARIAS POTENCIALES Y OBJETIVO EN FUNCIÓN DEL PROBLEMA QUE DIO ORIGEN AL PROGRAMA

La definición de la población beneficiaria⁷³, potencial y objetivo, no es plenamente coherente con el problema que da origen al Programa. Se define como población potencial a las jefas de hogar y jefas de núcleo económicamente activas (entre 18 y 55 años para el año 2007; entre 18 y 65 años para el 2008) con una o más personas a su cargo, pertenecientes a los quintiles II y III. La población objetivo corresponde a esta misma definición, pero se acota a las 105 comunas que participan en el Programa el año 2007 y 216 comunas para el año 2008.⁷⁴ **Esta definición no se corresponde exactamente con el diagnóstico inicial,** por las siguientes razones:

- i) Incorpora a las jefas de núcleo como grupo particular, categoría que no se abordó en el diagnóstico inicial.
- ii) Deja fuera al primer quintil de ingreso, lo que se identificó como parte del problema.

INCLUSIÓN DE LAS JEFAS DE NÚCLEO

La inclusión en el programa de las jefas de núcleo, como grupo particular y diferenciado, no se encuentra plenamente justificada en tanto no constituye un grupo de mayor vulnerabilidad que el de las no jefas –grupo asimismo en situación precaria al interior de los niveles socio-económicos focalizados y efectivamente ingresados al Programa.

Se argumenta desde SERNAM que su inclusión responde a un concepto más amplio de “jefatura femenina” que incluye tanto a jefas de hogar como de núcleo, donde el hecho de tener la *responsabilidad económica* de otras personas constituye el elemento central⁷⁵.

⁷² Op. Cit.

⁷³ En Bases Técnicas Evaluación en Profundidad (pagina 16), TTR Dcto 762, Bases SERNAM PMJH publicado (23 junio, 2009).

⁷⁴ A este grupo se agrega el segmento conformado por egresadas del Sistema Chile Solidario. Ver SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar, presentación en Power Point, Santiago de Chile, con fecha 09 de septiembre 2009

⁷⁵ Respuesta a consulta, Encargada de Seguimiento y Desarrollo Programático (15/07/2010).

Ahora bien, al analizar la condición de actividad de las mujeres *antes* de entrar al PMJH, se observa que **un 30,8% de éstas son inactivas**. Sin embargo, al realizar la observación de manera segmentada, se verifica que sólo el 15.9% de las jefas de hogar declara inactividad; mientras que el 52.2% de las jefas de núcleo, y el 47.9% de las no jefas, consignan dicha condición. Se deduce en consecuencia que **la responsabilidad económica no existe como condición generalizada entre las participantes del PMJH, y menos aún entre las jefas de núcleo**. Justamente por la presencia adicional de un jefe o jefa de hogar, en el caso de las jefas de núcleo, es posible compartir la responsabilidad económica de las cargas; a diferencia de la situación de las jefas de hogar, mayoritariamente sin pareja (un 60.1% se declara sin pareja)⁷⁶.

En términos de ingresos, aquellos correspondientes a los hogares de las jefas de núcleo (ingreso per cápita) son más altos que los correspondientes tanto a los de las no jefas como a los de las jefas de hogar (\$ 67.680.- frente a \$ 55.980.- y \$ 53.428.- respectivamente).

Al relacionar el **ingreso per cápita total del hogar** con la **condición de actividad de las mujeres**, se observa que **la inactividad**, en cada uno de los grupos (jefas de hogar, jefas de núcleo y no jefas), **no incide de manera decisiva sobre el monto per cápita de su hogar**. El ingreso de los otros miembros del hogar juega un rol gravitante a la hora de definir –o no- la incorporación de estas mujeres a la fuerza de trabajo.⁷⁷

Por otra parte, el análisis de las participantes efectivas del PMJH muestra un **predominio de jefas de hogar** (casi un 55%), siendo importante también la proporción de no jefas (32,6%) en comparación con las jefas de núcleo (12.4%)⁷⁸.

EXCLUSIÓN DEL PRIMER QUINTIL

En la definición de la población objetivo para el período evaluado (2007-2008)⁷⁹, **la exclusión de las mujeres pertenecientes al primer quintil de ingreso no queda plenamente justificada** porque, según se analiza en el diagnóstico, son justamente las mujeres más pobres quienes mayores dificultades enfrentan para acceder al mercado laboral. Además, esta definición resulta difícil de compatibilizar con la población objetivo de los municipios y de muchos de los servicios que producen los componentes del PMJH (por ejemplo FOSIS e Integra), que focalizan en la población más pobre y que utilizan el nivel de vulnerabilidad, en base a puntaje de la Ficha de Protección Social como criterio de focalización, y no los quintiles de ingreso.⁸⁰ El mismo Programa reconoce que la pertenencia a determinados quintiles de ingreso es altamente fluctuante y esta variación disminuye conforme aumenta el quintil, creciendo conjuntamente el nivel de estabilidad. Por tanto, **la aplicación del criterio de quintil de ingresos**

⁷⁶ Ver Caracterización de las participantes efectivas, punto 4.1.3. (Encuesta GUERNICA Consultores).

⁷⁷ Ídem anterior.

⁷⁸ Ídem anterior.

⁷⁹ Según definiciones en Bases Técnicas Evaluación en Profundidad TTR Dcto 762, Bases SERNAM PMJH publicado (23 junio, 2009).

⁸⁰ Este concepto de población potencial habría variado al momento de seleccionar las postulantes de la cohorte 2009, por cuanto el Programa podía aceptar mujeres JH pertenecientes al primer quintil siempre y cuando se propusieran como proyecto de vida mejorar su trabajo remunerado y demostrasen tener una trayectoria laboral (reunión SERNAM-Guernica Consultores, con fecha 03 de noviembre 2009).

para decidir la admisión de las mujeres postulantes resulta cuestionable, dada su fragilidad.⁸¹ La aplicación de la Ficha de Protección Social es un instrumento adecuado para medir vulnerabilidad y debiera ser utilizado por el Programa.

La explicación de SERNAM para la exclusión del primer quintil supone que este grupo no sería objeto del PMJH sino de políticas de superación de la pobreza. Así, la inclusión de jefas de hogar o núcleo egresadas del Programa Chile Solidario en el PMJH opera bajo **el supuesto que éste es un programa de "segundo piso"**: requeriría de un "primer piso" que, mayoritariamente, las mujeres del quintil I, *de no mediar el Chile Solidario*, no tendrían. **Lo que no se verifica en la práctica**: de manera genérica, las mujeres del primer quintil hacen uso del Programa y obtienen resultados exitosos. Así, del total de mujeres del primer quintil, inactivas *antes* del Programa, casi la mitad (49.6%) se reconoce como "ocupada" una vez egresada; situación *no del todo equivalente entre las inactivas del quintil II y III*, quienes varían su condición post-egreso a "ocupadas" en proporciones menores, con un 38.8% y un 31.3% respectivamente.

Por otra parte, y tal como se plantea desde MIDEPLAN, el Chile Solidario está dirigido sólo al 5% de la población más vulnerable, y en términos de la cobertura anual sólo cubre un 80% de este universo; vale decir, se trata del 4% más vulnerable, y no del primer 20%. Ergo, existe un porcentaje importante del primer quintil que no está atendido. Por tanto, **no resulta totalmente cierta la premisa de que las jefas de hogar del quintil I son cubiertas por el Chile Solidario**; esto pasa con *sólo en relación a una parte*⁸². En consecuencia, **ni las mujeres del primer quintil están absolutamente cubiertas por el Chile Solidario, ni se trata de mujeres que no puedan hacer buen uso del PMJH**.

Desde otro ángulo, considerando el factor vulnerabilidad social, **la focalización del Programa no muestra un acabado ajuste**: sólo el 60,6% de las participantes se encuentra en el tramo comprendido entre los 4.213 y los 13.484 puntos en la escala de vulnerabilidad del Sistema Nacional de Protección Social; vale decir, en el tramo considerado por el Programa y que se homologa a la situación socio-económica de los quintiles de ingreso II y III, que son los quintiles a los que el Programa aspiraba a llegar. De hecho, **el 33,3% corresponde a los casos que se encuentran bajo la cota mínima de 4.213 puntos en tanto aquéllos que superan el límite máximo de los 13.484 representan el 3%**. En la misma línea, el 55.1% de las mujeres participantes

En suma, la exclusión de mujeres del primer quintil y/o por debajo de los 4.213 puntos, presenta los siguientes problemas:

- (a) Excluye a un grupo con necesidad, en el supuesto de que recibe cobertura por parte del Chile Solidario, Programa que **sólo atiende al 4% de esta población, quedando el 16% restante sin cobertura**.
- (b) Realiza esta exclusión, asumiendo que la oferta que entrega el Programa es de "segundo piso"; ergo, **que las mujeres del primer quintil no estarían en condiciones de aprovecharla de buen modo**; lo que **tampoco se comprueba en tanto son las mujeres del primer quintil las que en mayor medida han logrado activarse de manera exitosa**.

⁸¹ Como señala el Programa: la línea entre el primer y segundo quintil de ingresos es tremendamente frágil...es un constructo que tiene límites al momento de dar cuenta de la realidad⁸¹. Informe de Gestión del Programa, 2008.

⁸² Entrevista a Verónica Silva, Secretaria Ejecutiva del Sistema de Protección Social, MIDEPLAN (28/12/09).

- (c) Además, la **exclusión de diseño no se verifica en la práctica**, en tanto una proporción mayoritaria corresponde al primer quintil, y un tercio de los casos se ubica bajo los niveles de vulnerabilidad exigidos; lo que resulta indicativo de dos complejidades complementarias: errores en términos de *mecanismos y batería de instrumentos de selección*; en conjunción con una probada *pertinencia de la oferta* PMJH para estas mujeres inicialmente excluidas.

En función de lo anterior, **la exclusión de las jefas de hogar pertenecientes al primer quintil de ingresos en el PMJH se considera un error de diseño.**

CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN OBJETIVO Y DEFINICIÓN DE JEFATURA DE HOGAR

En la descripción de la población objetivo para el 2007 y 2008 existen variables de índole objetiva – edad, nivel de ingresos, jefatura de hogar, personas a cargo, condición de actividad- que es posible cuantificar a través de la Encuesta CASEN. Sin embargo, la definición de la variable relativa a la *motivación por mejorar sus condiciones de vida recurriendo al trabajo remunerado* de las participantes no es posible cuantificar, lo que debilita dicha definición⁸³.

Por otra parte, **la utilización de una definición de jefatura femenina basada en el mayor aporte individual al ingreso del hogar**, se considera **pertinente para capturar a un grupo que quedaría necesariamente excluido de atenderse** al criterio de “auto-declaración” utilizado por el INE y MIDEPLAN: del 100% de mujeres consideradas “jefas” en la definición SERNAM, el 38.1% se posiciona como “no jefa” según auto-reporte⁸⁴. Así, y en sintonía con el diagnóstico inicial del Programa, si la **condición de vulnerabilidad** conjuga la **baja y precaria participación en el mercado laboral**, con la **necesidad de constituirse en mayor proveedora**, el modo más pertinente de identificar a la **población que efectivamente tiene la necesidad** es a través de la **adopción del criterio SERNAM** citado. Independientemente de lo anterior, resulta pertinente la *precisión* permanente de “jefa de hogar en términos de contribución con el mayor o único aporte al hogar” para distinguirla de la comunmente utilizada como “auto-declaración”⁸⁵.

INCORPORACIÓN DE ENFOQUE DE GÉNERO EN LA DEFINICIÓN DE LAS BENEFICIARIAS POTENCIALES Y OBJETIVO

La incorporación del enfoque de género es propia de la naturaleza del programa y del SERNAM, como institución que le da origen.

El principal acento del Programa en su fase actual es instalar la temática de la jefatura femenina desde una diversidad de situaciones –jefas de hogar, con y sin pareja y jefas de núcleo- **destacando y**

⁸³ Ver sección 2. Beneficiarios del programa y sus componentes.

⁸⁴ Análisis realizado por el equipo de GUERNICA Consultores, sobre la base de la Encuesta CASEN 2006, a través de la aplicación de los criterios SERNAM para la comparación entre grupos (jefatura según auto-declaración, jefatura según mayor aporte al ingreso del hogar).

⁸⁵ Aun cuando la definición de jefatura femenina por parte de SERNAM difiere de la que utilizan el INE, MIDEPLAN y otras a nivel internacional –jefatura por provisión del mayor ingreso al hogar, en lugar de auto declaración- dentro del marco común de mujeres entre 18 y 65 años, pertenecientes a los quintiles II y III, y con presencia de hijos como “cargas”, se observa una correspondencia entre el criterio de SERNAM y el de auto-declaración en la clasificación global de cerca del 80% de los casos. Lo que permite caracterizar a las mujeres como conjunto (por la alta correspondencia entre “no jefas”), pero dificulta el análisis focalizado sobre las “jefas”.

promoviendo su condición de mujeres trabajadoras proveedoras. El programa responde a una visión de género que resulta fundamental para analizar la inserción de las mujeres en el mercado laboral, sus oportunidades y condiciones laborales. Como es sabido, éstas son diferentes para hombres y mujeres debido a la división sexual del trabajo y los roles de género y la existencia de relaciones desiguales de poder entre las mujeres y los hombres. Sin embargo, el PMTJH no ha profundizado en un análisis detallado acerca de la situación de las mujeres jefas de hogar en los distintos quintiles de ingreso y situación de vulnerabilidad social, según jefatura de hogar o núcleo, condición de actividad y tipo de trabajo –dependiente o independiente– entre otras variables de análisis, lo que permitiría un mayor avance para conocer cuáles son las brechas más significativas en el mercado laboral —brechas de género en relación con otras variables relevantes, como vulnerabilidad y situación socio económica, localización territorial, edad, entre otras— y según ello definir no sólo su población objetivo sino también, de un modo incluso más afinado, su oferta programática. Por ende, **la incorporación del enfoque de género en la definición de la población beneficiaria del Programa, se considera satisfactoria;** aún cuando se visualiza la necesidad de profundización de algunos análisis.

1.2 Evaluación del Diseño y del Proceso Productivo del Programa y sus Componentes

ANÁLISIS DE LAS RELACIONES DE CAUSA-EFECTO ENTRE LOS DISTINTOS NIVELES DE OBJETIVOS.

A continuación se evalúa las relaciones causa-efecto entre los distintos niveles de objetivos del Programa de acuerdo a su definición en la Matriz de Marco Lógico del Programa (actividades, componentes, propósito y fin).

Actividades para la producción de componentes: Las actividades diseñadas son básicamente las mismas para todos los componentes; se refieren a acciones genéricas de coordinación y asistencia técnica hacia las Direcciones Regionales para la implementación de cada línea de trabajo, encuentros de evaluación a nivel regional, evaluación con coordinadoras comunales y con las beneficiarias y acciones de negociación con cada servicio para el logro de acuerdos y atenciones.

Ahora bien, los sistemas y servicios involucrados en la producción de cada componente son diferentes, tienen distintas lógicas de operación y programación. Y en este sentido en el diseño de las actividades es importante considerar las diferencias que existen respecto del trabajo dependiente e independiente; las realidades urbanas o rurales, comunas centrales o alejadas. Estas diferencias son determinantes en la definición de las trayectorias de las participantes y en la existencia o no de oferentes para la implementación de los componentes. Por ejemplo, es probable que en comunas y localidades no centrales, se requiera intensificar las actividades de gestión, coordinación y asesoría técnica, para asegurar la atención; además, puede que existan o no oportunidades de empleo específicas, a las que debería adecuarse la oferta del Programa⁸⁶.

Así y de acuerdo al análisis, las actividades diseñadas, si bien necesarias, son insuficientes para asegurar la plena producción de cada uno de los componentes, que son diversos entre sí. Para ello, se requiere

⁸⁶ En el año 2008, el PMJH se ejecuta en 216 municipios, en las quince regiones del país, en comunas mixtas, donde parte importante de la población es rural, y algunas que son propiamente rurales. (Informe de Gestión, 2008).

incorporar actividades específicas de coordinación y en concordancia con las especificidades de producción de cada componente, además de las actividades comunes a todos.

Componentes para el logro del Propósito: Los componentes del Programa están dirigidos, por una parte, a proporcionar herramientas laborales a las participantes –taller de habilitación laboral; capacitación laboral para el trabajo independiente y dependiente e intermediación laboral; apoyo al fomento productivo; nivelación de estudios, de educación básica y media – y complementariamente, a proporcionar atención en salud y cuidado infantil o continuidad de la jornada escolar, para mejorar su empleabilidad.⁸⁷ **Estos componentes son necesarios para fortalecer las habilidades y capacidades de las jefas de hogar como trabajadoras** y asimismo para atender dos áreas clave, como son la atención en salud y el cuidado infantil y extensión de la jornada escolar para hacerla compatible con las jornadas laborales de las mujeres.

La **selección de componentes y líneas** que brinda el Programa, desde la perspectiva del diseño, se consideran **pertinente y suficiente**. Los componentes se **orientan a distintos tipos de barreras a la inserción laboral**, desde las *internas más básicas* (a las que se orienta la atención en salud, la nivelación de estudios e incluso parte del Taller de Habilitación Laboral en su fase reflexiva y de trabajo sobre la identidad); aquellas que aluden a déficits en *competencias transversales o genéricas* (a las que se orienta, por ejemplo, la capacitación en gestión de recursos orientada al desenlace independiente o la alfabetización digital); hasta aquellas dirigidas a desarrollar *competencias más específicas* (como la capacitación en oficios). Asimismo y desde una perspectiva integral, el conjunto de componentes considera al *proceso completo* de inserción en el mundo del trabajo, desde la elaboración de estrategias de búsqueda de empleo (Taller de Habilitación), hasta el acompañamiento efectivo de dicha búsqueda (Intermediación Laboral); y toma en consideración una globalidad de situaciones objetivas que las mujeres destinatarias del Programa deben enfrentar (brindando como respuesta –por ejemplo- Sala Cuna y Jardines Infantiles). Así, la **selección de componentes responde a un enfoque de barreras, integral y multifactorial, que se considera adecuado**.

Aun cuando los componentes del Programa se consideran pertinentes para el logro del propósito, se considera más importante aún resaltar la **oportunidad que ofrece el PMJH de articular los componentes en el diseño de una trayectoria**, orientada a la habilitación laboral y acorde con las necesidades e historia previa de las participantes. El diseño de esta trayectoria es pertinente en la medida que combina las características personales, necesidades e intereses de las participantes, con un análisis de los elementos externos relevantes a considerar, la situación del mercado local y la oferta de componentes, servicios y atenciones disponible. Lo que da lugar a **una trayectoria ajustada de componentes** que es el **producto específico del Programa**. Este producto no es factible de obtener fuera del Programa porque:

No existen otros programas que ofrezcan una combinatoria específica y orientada al objetivo de mejoramiento de las condiciones de empleabilidad interviniendo sobre el conjunto integrado de barreras detectadas.

Los servicios ofertados no brindan por sí solos la articulación que el programa propone.

⁸⁷ Además existe una línea de alfabetización digital, pero ésta no aparece como componente en la Matriz de Marco Lógico del Programa, lo que debe corregirse.

Resulta improbable que las mujeres jefas de hogar en la situación de vulnerabilidad detectada, sean capaces, por sí solas, de acceder y reunir estos componentes, en el plazo de tiempo que estipula el PMJH en función de los objetivos de empleabilidad.

En suma y conjungando lo planteado, se destaca como un acierto la oportunidad que ofrece el PMJH de articular sus componentes en el diseño de una *trayectoria ajustada*, de líneas, servicios y atenciones como producto específico. El diseño de esta trayectoria es pertinente en la medida que combina las características personales, necesidades e intereses de las participantes, con un análisis de los elementos externos relevantes a considerar, la situación del mercado local y la oferta de componentes, servicios y atenciones disponible.

Propósito para el logro del Fin: El propósito da cuenta del Fin ya que, si las trabajadoras jefas de hogar cuentan con herramientas laborales, atenciones en salud y cuidado infantil para mejorar su empleabilidad, ello contribuye a mejorar la calidad de vida de sus hogares.

El propósito del Programa está asociado con el problema que lo origina: las dificultades que enfrentan las jefas de hogar o núcleo de menores ingresos para incorporarse al mercado laboral. Como antes se señaló, se considera necesario profundizar y actualizar el diagnóstico, para delimitar y determinar la magnitud del problema con mayor precisión y conocer cómo éste ha ido variando en el tiempo,

Los supuestos a nivel de propósito, estos son, *mantención de bajos índices de cesantía (entre 6 y 8%) y mantención de altos índices de crecimiento económico*, **se consideran pertinentes:** responden a las fluctuaciones de la economía, lo que excede el control del Programa, y de cumplirse, facilitan el logro de sus objetivos.

El supuesto que aparece a **nivel de componentes** –*Se cumple el programa de gobierno de la Presidenta Bachelet respecto de los énfasis en los programas de capacitación laboral*– no se considera pertinente ya que la gestión del PMJH debería asegurar la existencia y adecuada operación de los programas de capacitación laboral y otros necesarios para la implementación y logro de objetivos a nivel de componentes.

De acuerdo con el análisis realizado, **el diseño del programa se considera parcialmente adecuado para abordar la causa del problema que le da origen.** Su plena adecuación requiere completar las actividades y ajustar el diagnóstico según lo especificado.

1.3 Efectos de las Reformulaciones del Programa

Este programa ha experimentado varios cambios desde su origen hasta ahora, y se proyecta nuevas reformulaciones.

Un antecedente histórico se refiere al paso de un acento inicial en la condición de *pobreza* de las mujeres jefas de hogar al acento actual en su condición de *trabajadoras* y su rol como proveedoras⁸⁸; cambio que

⁸⁸ El Programa Mujeres Jefas de Hogar –precedente de la versión en evaluación– fue creado en el SERNAM en 1992. Se origina como un programa piloto, a partir del aumento de la jefatura de hogar femenina. Su propósito inicial es dar respuesta a los problemas relacionados con los temas de género y pobreza que enfrentan las mujeres jefas de hogar. El programa se ve interrumpido el año 2000 y luego, a partir del gobierno de la presidenta Bachelet, se repone en una

tiene relación con la reducción de la pobreza en el país⁸⁹. El acento en la condición de trabajadoras a través de la definición de las beneficiarias según su mayor aporte al ingreso, se considera pertinente en función del propósito del Programa, de mejorar la empleabilidad de las jefas de hogar. A su vez, ello contribuye al fin de mejorar la calidad de vida de los hogares con jefatura femenina.

En la versión actual del PMJH las reformulaciones del Programa se relacionan con los siguientes aspectos:

Redefinición asociada al factor de vulnerabilidad:

Inicialmente (2007) el Programa definió la condición de vulnerabilidad según clasificación por quintil de ingresos de la encuesta CASEN, privilegiando los quintiles II y III; luego (2008) sin prescindir de los quintiles de ingreso, agregó la escala de vulnerabilidad social del Sistema Intersectorial de Protección Social y definió esta condición en función de pertenencia al II y III quintil de ingresos y/o en condición de vulnerabilidad social (puntaje igual o superior de Ficha de Protección Social a 4214 puntos)⁹⁰.

Para el año 2008, habida cuenta de que entre las participantes de la cohorte 2007 resultó incluido un porcentaje importante de postulantes que pertenecían al primer quintil de ingresos, el Programa introdujo una modificación en la definición de su población objetivo *incorporando mujeres jefas de hogar o de núcleo que hubieran egresado del Sistema Chile Solidario* (primer quintil); posteriormente (mediados de 2009) se tomó como base de la decisión de incorporación o no al Programa la *existencia de una trayectoria laboral previa*, independiente del egreso del mencionado Sistema.

Así, en el transcurso del Programa (2007 al 2009) han sido propuestas diferentes combinatorias de criterios, sin una justificación clara. Atendiendo tanto el diagnóstico inicial del problema como al análisis de la población atendida, se considera que la definición de la población potencial y objetivo respecto del factor de vulnerabilidad social *debería concentrarse justamente en las mujeres más vulnerables* (según puntaje en la FPS ó I y II quintiles).

Redefinición asociada al factor territorialidad y densidad de jefatura femenina a nivel comunal:

Mientras en el año 2007 el Programa aplicaba un doble criterio de focalización territorial –en comunas con al menos un 25% de jefatura de hogar femenina y más de 20.000 habitantes– en el año 2008 estos prerrequisitos fueron eliminados. Aún cuando no se cuenta con información específica respecto de la justificación de este cambio, se considera pertinente ya que abre la posibilidad de implementar el

nueva versión, como "Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar". (Caracterización basada en Entrevista a Ministra de SERNAM, Carmen Andrade, 8/01/2010).

⁸⁹ De acuerdo a la Encuesta CASEN, en 1990 la pobreza alcanzaba un 38,6% de la población y en el 2006 un 13,7%; la indigencia bajó del 13% al 3,2% en el mismo período. El coeficiente de GINI tuvo una leve caída de 0,57 a 0,54 en período 2003 a 2006. Según estos datos 2.2 millones de personas son pobres en Chile, los hogares pobres tienen en promedio 4,6 integrantes y un tercio de éstos tienen jefatura femenina.

⁹⁰ Cabe destacar que, iniciado el 2010, SERNAM ha propuesto una nueva delimitación de sus poblaciones objetivo y potencial, consistente en elevar de 4.214 a 6.036 el puntaje en la Ficha de Protección Social como cota mínima para que las jefas de hogar puedan ingresar al Programa.

Programa en un universo territorial mayor, disminuyendo la concentración exclusiva en localidades de mayor densidad poblacional.

Redefinición asociada al factor *edad*:

La población potencial y objetivo del Programa se amplió en su tramo de edad, de un universo inicial de edad entre 18 y 55 años (en el año 2007); a edades entre 18 y 65 años (para el año 2008). Otra vez aún cuando no se cuenta con información específica respecto de la justificación de este cambio, se considera pertinente ya que abre la posibilidad de implementar el Programa en un universo etéreo mayor, aumentando las oportunidades para las jefas de hogar.

Redefinición asociada a los contenidos de los Talleres de Habilitación Laboral

En el año 2009, las materias a tratar en los THL fueron reformuladas reorganizándose sus contenidos. Así, a partir de la experiencia de años anteriores en la operación del PMJH, se reorganizaron los contenidos a objeto de producir una *articulación mayor con el mercado laboral en los territorios*, lo que se considera pertinente⁹¹.

Nuevas reformulaciones asociadas a una eventual incorporación del PMJH al Sistema Intersectorial de Protección Social

En marzo 2010, SERNAM se encontraba en conversaciones con el Ministerio de Planificación para concretar la incorporación del Programa al Sistema Intersectorial de Protección Social. Se indica que se aprobó la propuesta técnica por parte del Sistema⁹², pero no se cuenta con más información al respecto para emitir un juicio.

1.4 Duplicidad y complementariedad de funciones con programas que tienen el mismo grupo de beneficiarios objetivo y nivel de coordinación en los casos de intervenciones complementarias

Los programas analizados en el Acápito I.6 tienen en común con el PMJH el reconocer que la falta de generación de ingresos autónomos constituye un factor crítico de la vulnerabilidad social y que, por el contrario, la incorporación de un adulto del grupo familiar al mercado laboral (preferentemente la jefa de hogar -en el concepto del PMJH- o cualquier adulto -en el planteamiento de los programas FOSIS, por mencionar sólo estos programas) aumenta sustancialmente las posibilidades de disminuir la dependencia, ya sea de otra persona del grupo familiar o del aporte estatal (transferencias).

La gran mayoría de estos programas coincide, también, en el diagnóstico que reconoce que en la sociedad perduran determinantes de género que impiden que las mujeres tengan acceso al empleo, lo cual, a su vez, tiende a reproducir condiciones de carencias económicas en las familias y el círculo de la

⁹¹ En base a segunda entrevista a Laura Echeverría (14/06/2010).

⁹² Idem.

pobreza. Para varios de estos programas, los impedimentos que debe afrontar la mujer para tener acceso a una actividad laboral remunerada acentúa su condición de vulnerabilidad.

Sin embargo, la oferta programática del PMJH es diferente a la de esos otros programas, por el número, el tipo y la forma de articulación entre las prestaciones que ofrece.

Chile Solidario (así como tampoco los otros programas) no ofrece Talleres de Habilitación Laboral, ni servicios de Intermediación Laboral ni de Alfabetización Digital. Ello no significa que el Sistema Chile Solidario no presente algunas coincidencias con el PMJH concernientes, por un lado, a su población objetivo: las mujeres jefas de hogar y de núcleo (en el sentido de que aportan el principal ingreso del grupo familiar) del Segundo quintil de ingresos y económicamente activas que pudieran estar participando en este Sistema también constituyen población potencial del PMJH. Por otro lado, a través de este Sistema (Chile Solidario) se entregan asimismo prestaciones como la capacitación laboral y la atención en salud preventiva que ofrece el PMJH.

En lo que concierne a dos Programas descritos en el Acápito I.6 –el Programa Mejorando Mi Negocio de PRODEMU y los programas para microempresarios/as que ofrecen las instituciones privadas ahí mencionadas-, se constata que:

- las poblaciones objetivo se yuxtaponen en la medida en que mujeres jefas de hogar y de núcleo que satisfacen los requisitos contemplados por el PMJH también pueden ser usuarias y participar en ellos;
- esos programas sólo coinciden con el PMJH en lo que tiene relación con el componente Apoyo al Fomento Productivo, vale decir, en lo que constituye entrega de herramientas para el trabajo independiente. Sólo con respecto a este componente cabría el riesgo de duplicidad entre esos programas y *un componente* del PMJH.

En lo que concierne al programa de PRODEMU-INDAP de Formación y Capacitación para Mujeres Rurales, en la medida en que las mujeres que conforman la población objetivo del PMJH sean pequeñas productoras agrícolas cabría la posibilidad de duplicación de esfuerzos, aunque, también en este caso, la duplicación se daría *sólo en el ámbito del fomento a la actividad independiente*.

En todo caso, y como ya se ha destacado, ciertas características que marcan el modelo de intervención social del PMJH, el cual contempla como elemento central de su estrategia de desarrollo la articulación intersectorial y considera la perspectiva local en la ejecución de sus intervenciones, aleja eventuales riesgos de duplicación generalizada de esfuerzos entre éste y los otros programas públicos y privados.

En la medida en que tanto los programas privados como el propio Sistema Chile Solidario se proponen incrementar las competencias de empleabilidad de sus usuarios/as y elevar el sentimiento de autovaloración y la capacidad de autonomía, puede señalarse que **existe complementariedad** entre ellos y la oferta del PMJH, aunque **no existe interacción o coordinación entre ellos a nivel de gestión ni de ejecución**.

2. Organización y Gestión del Programa

El objetivo de este capítulo, es evaluar la Organización y Gestión del Programa de acuerdo a las definiciones de SERNAM según se detalla en el capítulo anterior, de descripción del PMJH.

2.1 Estructura Organizacional y Mecanismos de Coordinación al interior de la Institución Responsable y con otras instituciones

(a) Estructura Organizacional

El modelo de implementación del Programa se sustenta en dos pilares que son fundamentales para el logro del propósito: (i) **la coordinación intersectorial** -que es un requisito clave para la producción y articulación de los componentes en el programa- está a cargo del nivel central como responsable de negociar, coordinar y articular las diferentes ofertas sectoriales con los respectivos servicios públicos, y (ii) **la ejecución municipal**, que se encarga de la implementación del Programa en las comunas.

La estructura organizacional del Programa contempla tres niveles de toma de decisiones y operación: el **nivel central** radicado en la Unidad Mujeres Jefas de Hogar; el **nivel regional**, en el cual actúan los Equipos Regionales; y el **nivel comunal**, donde los equipos contratados por los Municipios implementan el programa. Estos tres niveles de actuación son necesarios y pertinentes para el logro del propósito, permiten establecer vinculaciones multi-nivel y establecen un "piso" sobre el cual relacionar de "abajo hacia arriba" y de "arriba hacia abajo" las decisiones y directrices en la implementación local del programa.

Nivel central

El rol del **nivel central** es actuar como eje de **articulación y coordinación** entre los niveles central, regional y local, además de prestar **asesoría técnica a los municipios** y efectuar la complementación de los recursos utilizados en la ejecución del Programa. Asimismo, realiza seguimiento a los municipios en el proceso de implementación del modelo de intervención y de gestión.

A este nivel opera el **Grupo de Tarea Nacional**, donde participan funcionarios/as de SERNAM central y del PMJH y representantes de todos los Ministerios y Servicios que forman parte de la oferta programática, con los que se realizan coordinaciones bilaterales para operar los acuerdos logrados⁹³.

Nivel regional

⁹³ En Bases Administrativas y Técnicas para la Licitación Pública para Realizar la Evaluación en Profundidad del Programa Nacional de Mujeres Jefas de Hogar del Servicio Nacional de la Mujer

El **nivel regional** incluye al **Grupo de Tarea Regional** como parte de la estructura del Programa. En el ámbito de la gestión sectorial, las/os Encargadas/os Regionales deben articular la formación del Grupo de Tarea Regional, que cuenta con la participación de representantes regionales de los sectores que se han integrado a la implementación del Programa.

A nivel regional, se define también la existencia de **Comisiones PRIO** (Plan Regional de Igualdad de Oportunidades) donde participan los Secretarios Ministeriales Regionales (SEREMI) de los sectores priorizados, el Intendente y los Gobernadores; en la Comisión Técnica participan sus encargados técnicos. Tienen por objetivo llevar a cabo los acuerdos sectoriales de la Agenda de Género, en el Plan de Igualdad y los Planes Regionales de Gobierno.

Nivel comunal

En el nivel comunal, la asesoría técnica y el acompañamiento que proporcionan las/os Encargadas/os Regionales a los **equipos comunales** es relevante para asegurar que el Programa sea implementado y conducido según sus orientaciones estratégicas y, a la vez, para facilitar la consolidación e institucionalización del mismo en los municipios. El Programa se encuentra en un proceso de formación de **Mesas de Trabajo**, intra y extra municipales, conducidas por el equipo comunal a objeto de avanzar hacia la institucionalización del Programa en el Municipio.

De acuerdo a lo anterior, **la estructura organizacional del PMJH, a nivel de su diseño, se considera adecuada para el cumplimiento de sus objetivos.**

En relación a la **dotación de personal**⁹⁴ para la operación del Programa, se destaca lo siguiente:

- El número de personas del PMJH en la estructura del SERNAM, fue de un total de 24 personas para el año 2007, y 29 personas para el año 2008.
- De la dotación total de personal, 7 forman parte la Dirección Nacional a nivel central (para el 2007 y 2008) y el resto se desempeña como Coordinadoras Regionales (16 para el año 2007 y 21 para el 2008). Estas coordinadoras son todas profesionales, a excepción de una persona, que tiene calificación técnica (para el 2007 y 2008)⁹⁵.
- En cuanto al tipo de contrato, existe sólo una persona de planta, a nivel de la Dirección Nacional (para el 2007 y 2008). El resto se distribuye en personal a contrata (16 el 2007 y 19 el 2008) y a honorarios (7 el 2007 y 9 el 2008).
- Los Equipos Comunales no son parte de la Estructura Organizativa del SERNAM. No obstante, siguen las orientaciones metodológicas y asistencia técnica, de acuerdo a lo establecido en el Convenio SERNAM – Municipios. La dependencia administrativa del Programa en los municipios se da principalmente en la Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO)⁹⁶. Los equipos habitualmente

⁹⁴ Ver detalle en capítulo I, sección 3. Estructura organizacional y mecanismos de coordinación.

⁹⁵ No se especifica la calificación del personal de la Dirección Nacional.

⁹⁶ 77,7% según encuesta a equipos comunales, realizada por SERNAM en enero de 2010.

están compuestos por una Coordinadora (o encargada) del PMJH, una Encargada Laboral y, ocasionalmente, una asistente de terreno. Esta dotación es de contrato a honorarios.

Analizado lo anterior, la **dotación profesional del Programa se considera suficiente** para una gestión que permita lograr el cabal cumplimiento de sus objetivos, **excepto en el nivel regional** donde se detecta una situación deficitaria. Así, cada coordinadora regional tiene a su cargo entre 2 y 10 comunas al año 2007; y entre 2 y 28 comunas al año 2008. Dada la gran cantidad de tareas y funciones que deben desempeñar las coordinadoras regionales en la gestión e implementación del programa⁹⁷, la relación entre la dotación y el número de comunas a atender resulta en algunos casos insuficiente. Por otro lado, si se asocia el número de beneficiarias o participantes con la dotación comunal⁹⁸, se observa una relación de 45,3:1 para la cohorte 2007, y de 43,9:1 para la cohorte 2008, lo que **si bien en principio se considera suficiente en función de las tareas y funciones definidas**, merece revisión caso a caso en algunas comunas con mayor carga. Máxime si a la diversidad de funciones a la fecha asumidas -como el trabajo de coordinación, difusión, inscripción, selección, implementación de los Talleres de Habilitación Laboral, elaboración de trayectorias y seguimiento e implementación de los encuentros comunales de evaluación- se le agregaran, como es recomendación de este equipo consultor, las de seguimiento sistemático y estandarizado de la trayectoria de las mujeres participantes y las de acompañamiento asimismo personalizado de los procesos de intermediación laboral.

(b) Mecanismos de coordinación y asignación de responsabilidades

Mecanismos de coordinación

Es importante considerar que este es un programa complejo en su operación por la cantidad de niveles, actores y lógicas de funcionamiento distintas involucradas, lo que hace necesaria la operación de procedimientos y mecanismos de coordinación y asignación de responsabilidades fluidos y regulares. La perspectiva integral desde la cual se aborda el problema y la consiguiente definición de componentes provenientes de distintos servicios públicos, genera la interacción de una variedad de co-ejecutores en la operación del PMJH. Al respecto, es necesario destacar que la operación intersectorial de programas genera una serie de desafíos a nivel de coordinación y coherencia de las prestaciones.

Como ya ha sido mencionado, se dispuso utilizar una serie de instancias para la instalación y sensibilización respecto al fenómeno creciente de Jefatura de Hogar Femenina, y para la articulación de los sectores prestadores de servicios; a saber: Grupos Tarea, a nivel Nacional y Regional, y Comisiones PRIO.

Los Grupos de Tareas, tanto a nivel nacional como regional, son visualizadas por la gerencia del programa como una plataforma desde la cual relevar el tema de la jefatura de hogar femenina, coordinar

⁹⁷ La coordinación regional se posiciona como la correa transmisora de información entre los niveles municipal y central; está a cargo de la supervisión a los equipos comunales; de realizar asesoría técnica a los equipos comunales; de recepcionar las rendiciones mensuales de cuentas de las comunas; de establecer la relación y coordinación con los otros sectores a nivel regional; etc.

⁹⁸ El cálculo de la dotación comunal promedio se realizó en base a las respuestas de la encuesta SERNAM, donde se relevó que del total de comunas encuestadas (103) un 19,4% contaba con 3 funcionarios en el equipo, mientras que el resto contaba con sólo 2.

tipos y cupos de prestaciones preferenciales, y propiciar la inclusión prioritaria de este segmento de la población en las líneas de desarrollo de cada sector. Sin embargo, en todo nivel, han tenido una periodicidad menor a la esperada, o casi nula, y la relación entre el PMJH y las contrapartes sectoriales se han dado principalmente en escenarios bilaterales.

El **Grupo de Tarea Nacional** no tiene un funcionamiento regular; se reúne tres veces al año, para la planificación inicial, avances y evaluación final⁹⁹. Lo que se considera insuficiente para el pleno logro de los objetivos de integralidad y coordinación intersectorial que propone el diseño del Programa y donde la coordinación a nivel central, entre el SERNAM y los sectores, resulta fundamental.

En cuanto al **Grupo de Tarea Regional**, se observa una diversidad de situaciones respecto de la coordinación intersectorial, lo que muestra su debilidad como instancia de coordinación. Hay regiones donde se desarrolla reuniones de coordinación intersectorial regulares, mensuales (*Primera Región*); regiones donde se realiza reuniones trimestrales de coordinación inter-sectorial y coordinaciones bilaterales (*Sexta Región*); regiones donde sólo hay coordinación bilateral con cada sector (*Región Metropolitana*); y otras donde hay sólo un par de instancias anuales de coordinación intersectorial además de las coordinaciones bilaterales (*Doceava Región*)¹⁰⁰. Lo anterior se riñe con los criterios orientadores para la ejecución del Programa, puesto que el funcionamiento de los grupos de tarea a nivel regional es necesario para el logro de los objetivos de integralidad e intersectorialidad del Programa. Por otra parte, y concordando con la opinión del Programa, esto no hace posible la generación de una visión regional de desarrollo de la empleabilidad de este segmento¹⁰¹.

Con **respecto a las Comisiones PRIO**, no se especifica cuál es su vinculación particular con el PMJH. De las 7 regiones en que se indagó sobre la relación entre el PMJH y esta comisión, todas refirieron una nula relación; pues si bien se incorpora en estas comisiones la temática de la jefatura de hogar femenina, no se hace mención específica del PMJH, ni tampoco se realiza coordinaciones. En este sentido, se considera que el programa no debe mencionar a ésta como una de las posibles instancias de coordinación regional, pues para ello existe otra figura, que es la del Grupo de Tareas Regional.

En el **nivel comunal**, una de las principales dificultades que enfrenta el Programa en relación con la asignación de responsabilidades, es la alta rotación de los profesionales que integran los equipos comunales. Adicionalmente –y a partir de las entrevistas a los encargados de equipos comunales– se releva que la coordinación de esta instancia con los sectores involucrados en el programa se da en el plano operativo y según la contingencia.

De acuerdo a lo anterior, se considera que **los mecanismos de coordinación son reactivos y poco formalizados**, no se verifica la existencia de procedimientos regulares que aseguren y faciliten la coordinación intersectorial o entre niveles, tales como protocolos de actuación o similares. A pesar de la estructura organizacional diseñada, en la práctica, la coordinación queda muchas veces sujeta a la iniciativa y voluntades de las personas, lo que resulta frágil. Esto debilita las posibilidades de hacer

⁹⁹ Con base en dos entrevistas a Laura Echeverría, Coordinadora Nacional del PMJH, en el marco de esta evaluación.

¹⁰⁰ Con base en las entrevistas realizadas a las Coordinadoras Regionales en el marco de esta evaluación.

¹⁰¹ "Ellos prefieren hacerlas bilateral, porque las bilateral es más instrumental, pero vas perdiendo el sentido de la política, estos otros sentidos que son más de visibilizar la temática, más que implementar el programa, que a nosotros lo que nos interesa son ambas cosas, tanto la mirada estratégica como la implementación del programa (...)Y además no se piensa la región" (Laura Echeverría, en entrevista para fines de esta evaluación)

efectivos los criterios de *integralidad, intersectorialidad y descentralización* que propone el Programa¹⁰². Para ello, se requiere una práctica regular de coordinación intersectorial a nivel local y regional para trabajar articuladamente y una dotación de personal acorde. Se observa además que ello resulta difícil cuando las decisiones están concentradas en el nivel central.

Asignación de Responsabilidades

En relación con la **ejecución municipal**, el modelo que utiliza el PMJH es el de transferencia de programas públicos por medio de *proyectos* y *convenios* con los municipios. Esto forma parte del diseño de una buena cantidad de programas sociales y se considera como un modelo adecuado para lograr sintonía con las características locales (en el ámbito laboral y económico y de las realidades que enfrentan las jefas de hogar).

Como lo indican ya otras evaluaciones relacionadas con los procesos de traspaso de programas a municipios¹⁰³, esto genera riesgos; algunos de los cuales ya han sido previstos en el diseño del PMJH.

Un factor de riesgo es la falta de capacidad técnica de los funcionarios a este nivel, para lo cual se establece en el diseño del programa una serie de acciones de inducción y monitoreo para los equipos comunales -desde el SERNAM regional principalmente. Según se reporta en entrevistas realizadas en el marco de esta consultoría, las capacitaciones a los equipos comunales durante el año 2007 fueron escasas, lo que se tradujo en una ejecución insuficiente del componente Taller de Habilitación Laboral (con las consecuencias a nivel de trayectorias que ello implica), cuestión que fue corregida a lo largo del año 2008. Sin embargo, y según lo relevado, estas capacitaciones están a cargo del SERNAM regional (cuya experticia principal es la temática de género). Por ello, se considera que se aborda desde una perspectiva poco especializada el tema de la generación de un diagnóstico laboral de la comuna, cuestión que tiene directa relación con la pertinencia del proyecto comunal y con la función "orientadora" que debe cumplir este equipo en el acuerdo de la trayectoria de cada mujer. Se requiere **ampliar y profundizar los procesos de capacitación para fortalecer a los equipos comunales** con especial énfasis en lo relativo a trabajo y mercado laboral, que no constituye una experticia particular de SERNAM.

Otro elemento es **la acción acotada de los municipios respecto de las prestaciones**, pues aspectos significativos como el número de cupos y la oferta programática, al ser decididos de manera centralizada, deja a los equipos municipales con una escasa capacidad de maniobra. Si bien los cupos para cada componente son negociables a un nivel regional, los tipos de prestación (por ejemplo, en el caso de las capacitaciones) son bastante inflexibles, y no necesariamente ajustadas al diagnóstico comunal. La descentralización es un desafío para la tendencia centralizadora del aparato público, y se observa en la operación y el diseño del PMJH una tensión entre esta política centralizada, y las esperadas orientaciones provenientes del nivel territorial, donde **el PMJH no ha logrado aún desarrollar mecanismos que efectivamente adapten la oferta a las particularidades comunales**.

Por otra parte, se observa **problemas de gestión derivados de la ausencia o deficiencia de servicios en ciertas comunas** y que dan cuenta de ofertas limitadas desde las instituciones co-

¹⁰² Criterios orientadores para la ejecución del programa, en Documento de Orientaciones Técnicas del Programa 2010.

¹⁰³ En Estudio "Efecto en la gestión y finanzas municipales del traspaso de programas y/o funciones a los municipios" SUBDERE (2008)

ejecutoras del programa. En este plano, el PMJH no ha resuelto -de manera estandarizada- un protocolo que gestione soluciones a estas trabas, por ejemplo permitiendo la movilidad hacia otras comunas o la concentración de demanda a nivel provincial.

La estrategia de que el PMJH se haga parte de la oferta municipal, sirve al **objetivo de transferencia del modelo**, cuyo fin es incidir en la instalación de políticas de género a nivel local. La relevancia que la gerencia del PMJH otorga a este proceso de institucionalización se sustenta en (a) la necesidad de la acción intersectorial para actuar sobre las condiciones de empleabilidad de las mujeres jefas de hogar, y (b) la inestabilidad en que caen las políticas de género en función de los cambios de administración del Estado¹⁰⁴.

Hasta ahora, la estructura del PMJH tiene al Servicio Nacional de la Mujer como órgano generador de la política, y como propulsor y negociador con las contrapartes sectoriales. Sin embargo, y dado el objetivo de validar y transferir este modelo de intervención -en suma, institucionalizar el PMJH-, se proyecta que éste se haga parte de la política pública.

Se evalúa como buena la capacidad del Programa de instalación de la temática de las MJH a nivel nacional, pues se ha logrado que en los sectores, más allá de los convenios firmados, se reconozca como grupo prioritario o cuasi prioritario a las mujeres jefas de hogar; se han asegurado los recursos del PMJH en la Ley de Presupuestos y los Convenios Sectoriales cuatrienales aseguran aportes asociados al PMJH. La estrategia intersectorial diseñada por el PMJH, además de necesaria para la ejecución de los convenios, era prevista por la gerencia del programa como una plataforma desde la cual **visibilizar y abordar la problemática de la jefatura de hogar femenina al interior de los propios servicios**; aspecto que, a pesar de las escasas instancias multisectoriales, ha sido bastante bien logrado. En esta línea e ilustrando el **grado de sensibilización que ha logrado el PMJH**, se ha constatado que en PMG de género de SENCE, CHILECALIFICA, FOSIS, SERCOTEC, DITRAB e INDAP se encuentran las mujeres jefas de hogar incorporadas en el marco de las acciones y como parte de la focalización de sus programas.

En relación con las instituciones encargadas de la **producción de cada uno de los componentes**, los instrumentos centrales son el **Convenio Marco Intersectorial** y los **Convenios Sectoriales Específicos**. Llama la atención el hecho de que en el Convenio Marco Intersectorial (2007-2010) no todos los ministerios y servicios firmantes concretan su participación en la ejecución del Programa, ni tampoco todos los programas mencionados en el Convenio son los que finalmente proporcionan prestaciones al PMJH. Esto da cuenta de las dificultades que ha enfrentado el Programa en su negociación con los otros sectores y la necesidad de fortalecer la capacidad de coordinación SERNAM para que la multisectorialidad que propone el PMJH en su diseño, se lleve a efecto en la práctica, lo que constituye un gran desafío.

Por otra parte, no todas las instituciones que operan con el Programa han establecido Convenios Específicos anuales. Para el año 2008 sólo cuatro lo hicieron (MINSAL, DIBAM, SENCE y JUNJI). Esto debilita la gestión del programa; si los procedimientos establecidos no operan, se requiere conocer el motivo de ello y ajustar su diseño. Para una operación sistemática y transparente del Programa debería asegurarse que todas las instituciones efectivamente participantes en la ejecución el Programa

¹⁰⁴ Desde el año 1999 la Unidad de Mujer y Desarrollo de CEPAL-ECLAC viene trabajando en el área de institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas. Ver **Hacia la institucionalización del enfoque de género en las políticas económico-laborales en América Latina**, CEPAL (2001).

formalizaran su participación a través de la firma de convenios donde se especifique claramente compromisos y funciones. Es necesario revisar y ajustar el Convenio Marco de acuerdo a las instituciones que efectivamente operan con el Programa y los Convenios Sectoriales de acuerdo a las especificidades de las prestaciones en cada caso.

La existencia de **convenios con las municipalidades** que ejecutan el Programa y que deben ser refrendados por Resolución Exenta del SERNAM y por Decreto Municipal, se considera adecuada para garantizar su correcta implementación y fiscalización.

(c) Mecanismos de Participación Ciudadana

De acuerdo a las definiciones del Programa, la participación de las mujeres constituye un elemento sustantivo¹⁰⁵. Los mecanismos definidos para ello son fundamentalmente los **encuentros de evaluación a nivel local y regional**, donde las mujeres evalúan el Programa y plantean sus propuestas. Estos encuentros se consideran pertinentes por tratarse de instancias que permiten recoger los planteamientos y propuestas de las participantes en forma directa. A través de estos ejercicios se contribuye también a fomentar una ciudadanía activa de las mujeres en su interlocución con el Estado.

Otras instancias tales como las reuniones informativas sobre los requisitos para participar en el Programa, eventos de lanzamiento y ceremonias de egreso, no se consideran propiamente mecanismos de participación ciudadana aún cuando sí contribuyen a informar a las mujeres y promueven el intercambio entre ellas.

De la encuesta aplicada en el marco de esta evaluación, llama la atención que **menos del 50% de las participantes entrevistadas declara haber participado en encuentros comunales**, siendo que se convoca al 100% de ellas. Respecto de la utilidad de los Encuentros Evaluativos según la percepción de las participantes, ésta se refiere principalmente al encuentro con otras mujeres (55,6%) y a las posibilidades de entretención (28,8%). Este nivel de participación se considera bajo en relación con la importancia que se le atribuye en el programa como un requisito de trayectoria. Sin embargo, según se ha señalado desde la gerencia posteriormente, la participación en los encuentros es voluntaria y no constituye finalmente un requisito para el egreso¹⁰⁶. Ergo, se trata de un aspecto confuso: si la participación es voluntaria, debería dejar de plantearse como un requisito de trayectoria; máxime si no se exige para el egreso y se comprende las razones de no asistencia¹⁰⁷.

¹⁰⁵ Ver sección 1.4.2. Mecanismos de participación ciudadana, en capítulo I. y Programa Trabajadoras Jefas de Hogar. Antecedentes para el análisis del cumplimiento de requisitos para la propuesta de un nuevo subsistema al Sistema de Protección Social (Ley N° 20.379, septiembre 2009); Santiago de Chile (documento SERNAM entregado Guernica Consultores con fecha 04 febrero 2010).

¹⁰⁶ Entrevista a Laura Echeverría, Encargada Nacional del PMJH, en el marco de esta evaluación.

¹⁰⁷ "Es un objetivo que las mujeres puedan participar activamente dando su opinión y sus sugerencias, porque es un ejercicio de participación; pero tú sabes que la vida de las mujeres es muy dinámica, y a veces los horarios no son los más adecuados, a veces ellas encontraron trabajo, todo ese tipo de situaciones, o los niños se enfermaron; y por otro lado, vemos que hay que reforzar en los equipos comunales la importancia que tiene la participación, porque no necesariamente los equipos le dan importancia a eso, porque ellos se sienten evaluados; nosotros tenemos que capacitarlos en eso, es algo que hay que hacer (...)". Laura Echeverría, junio 2010.

Otra forma de participación que promueve el Programa es la **asociación entre las participantes** como forma de continuar con su desarrollo personal y laboral, lo que se considera positivo. Estas acciones han dado pie a la **creación de 105 organizaciones de MJH** reportadas por SERNAM. Estas organizaciones tienen fines diversos, englobando desde lo productivo, hasta la promoción de los derechos de la mujer.

"Hemos hecho ferias, el año pasado para el día internacional de la mujer hicimos el kuchen más grande; hemos ido a entregar onces a los hogares de niños... también hemos recibido más capacitación, este año fue becado por el plan que tenía el gobierno para el asunto de la cesantía; el año pasado hubo capacitación pero sin herramientas de trabajo, y otras compañeras nos anotamos en FOSIS y esas cosas, porque fuimos conociendo en este tiempo todas esas organizaciones del gobierno"...¹⁰⁸.

"Lo que queríamos es trabajar con otras organizaciones de mujeres, como trabajamos de independientes queremos salir hacia fuera, contactarnos con las otras agrupaciones de MJH que conocimos en el verano aquí... la idea es que nosotros vayamos para allá (otras regiones y comunas) y que ellas vengan para acá, hacer como intercambio, porque ya nos hemos mostrado bastante acá, la idea es mostrarnos y comercializar nuestros productos en otros lados".

"Trabajamos con otras redes. Hemos trabajado con SERCOTEC en la generación de competencias. En UNO CREA también, hemos recibido cursos de capacitación con SENCE; FOSIS y SERCOTEC".

2.2 Criterios de Focalización y Selección de Beneficiarios del Programa y sus Componentes

Los criterios de focalización y selección del Programa se refieren a dos ámbitos: (i) requisitos que deben cumplir las comunas donde éste se implemente y (ii) características de las mujeres participantes.

En relación con las comunas, los criterios definidos -disponibilidad de condiciones básicas para la operación del PMJH, disposición del municipio a invertir recursos en el Programa y recibir asesoría, existencia de posibles fuentes de trabajo para las participantes - se operacionalizan a través de los Proyectos Comunales, según puntajes ponderados, lo que se considera pertinente.

Por otra parte, la incorporación al PMJH de otras comunas debido al sólo interés de sus autoridades, sin cumplir con estos requisitos, representa un riesgo: no basta con la sola voluntad política para una adecuada implementación del programa; se requiere contar con un proyecto adecuado que asegure las condiciones para su implementación.

La eliminación el año 2008 de los criterios de concentración de jefatura de hogar y de núcleo y población de más de 20.000 habitantes aplicados en el 2007, se considera pertinente ya que otorga mayor universalidad al Programa sin concentrarlo en las comunas más grandes, pero está insuficientemente fundamentada, como se señaló con anterioridad.

¹⁰⁸ Entrevista a presidenta organización "Agrupación de TJH Las Pioneras de Castro".

En relación con los **criterios de selección de las participantes** –ser jefa de hogar o núcleo, económicamente activa, pertenecientes a los quintiles II y III de ingreso ó en situación de vulnerabilidad social (puntaje igual o superior a 4214 puntos FPS), con cargas familiares, viviendo o trabajando en comunas donde se implementa el PMJH (ó estar inscrita en la OMIL), comprometerse a participar activamente en el Programa– los mismos no dan estricta cuenta del problema identificado en el diagnóstico, como antes se mencionó¹⁰⁹, ya que dejan fuera a las jefas de hogar inactivas, incluyen a las jefas de núcleo y dejan fuera a las pertenecientes al primer quintil o su equivalente en términos de vulnerabilidad.

Además, dado el importante sesgo de desfocalización que muestra el PMJH, se constata que los requisitos de selección de las participantes no han sido aplicados de manera rigurosa por parte de los equipos comunales¹¹⁰. A los defectos de la fase de aplicación, se suman criterios y mecanismos de selección en algún grado insuficientes, en tanto no remiten de manera unívoca, o en todos los casos, a un instrumento objetivo que permita obtener un puntaje que determine el grado de “elegibilidad”. Los instrumentos y mecanismos utilizados por los equipos comunales en el proceso de selección de las participantes, incluyen –como se consignaba- la Ficha de Postulación y una Entrevista Personal y, a partir del año 2008, el puntaje de la Ficha de Protección Social para evaluar vulnerabilidad –requisito que no se aplica en todos los casos. La selección final se realiza según disponibilidad de cupos y por orden de llegada; cuando la demanda supera a la oferta se opera con una lista de espera, que permite ocupar vacantes que se producen como resultado del egreso o deserción de las participantes. El equipo consultor considera que el Programa debe utilizar efectivamente y en todos los casos la Ficha de Protección Social, como requisito de entrada para una selección objetiva de las participantes en lo referido a la condición de vulnerabilidad.

2.3 Criterios de Asignación de Recursos, Mecanismos de transferencia de recursos y modalidad de pago

El Programa tiene tres fuentes principales de recursos: recursos de SERNAM, de las Municipalidades y de los sectores que concurren a la producción de sus componentes. Los mayores recursos provienen de los sectores, luego siguen los aportes municipales y finalmente los de SERNAM.¹¹¹

La asignación de recursos de SERNAM a los municipios según número de participantes en el Programa es pertinente. Asimismo, se considera pertinente el criterio de apoyar con más recursos a los municipios al inicio del Programa y que luego éstos hagan crecer su aporte. Por su parte, el aporte de los municipios se expresa en la entrega de recursos *frescos* (aportes monetarios o pecuniarios) y *valorizados* (o no pecuniarios, que son *aportes valorizados* del uso de la infraestructura, horas de trabajo y consumo de materiales) que son iguales o superiores al aporte total que entrega el SERNAM. Los recursos frescos ascienden al 50% de la totalidad de los recursos entregados por SERNAM; el resto, son recursos

¹⁰⁹ Ver detalle en 1.1. Evaluación del Diagnóstico de la Situación Inicial.

¹¹⁰ La desfocalización por quintil de ingresos para las participantes totales de los años 2007 y 2008 registrada por el Programa, ascendía al 21% de participantes posicionadas en el primer quintil (el cálculo sobre el grupo de egresadas, a partir de la encuesta GUERNICA, muestra una situación aún más desbalanceada). En tanto el procesamiento de la FPS establece que en un tramo de vulnerabilidad superior al permitido por el Programa se encontraba el 33,3% de las participantes, considerando ambas cohortes.

¹¹¹ Según datos en presentación PPT del Programa por parte de SERNAM.

valorizados. Ello es coherente con el objetivo de avanzar en el proceso de instalar el programa en el nivel local, comprometiendo recursos municipales. La transferencia de recursos está formalizada a través de un Convenio Tipo anual que suscriben SERNAM y las Municipalidades que implementan el Programa y a través del proyecto municipal correspondiente, lo que se considera apropiado. Los proyectos son aprobados y las transferencias se realizan a principios de año para poner en marcha el programa.

El Programa no contempla recuperación de gastos, dado que se dirige a un universo beneficiario que se define como vulnerable.

Respecto de la distribución de aportes presupuestarios de SERNAM entre regiones y municipios, éstos se distribuyen según número de mujeres que compromete cada municipio y según número de demanda¹¹². Se desconoce cómo se distribuyen los aportes del componente Talleres de Habilitación Laboral.

2.4 Funciones y Actividades de Seguimiento y Evaluación que realiza la Unidad Responsable

El **Programa presenta una carencia crítica de información**, necesaria para el seguimiento y evaluación de su desempeño, tanto en términos de la producción de sus componentes, como de la trayectoria de las participantes y de su ejecución presupuestaria.

Para los efectos de la presente consultoría, el Programa contó –a través de sus Informes de Gestión de los años 2007 y 2008- sólo con antecedentes sobre número de participantes por componente, con desglose por región; vale decir, **no se dispuso de una base de datos que relacione participantes con trayectoria**¹¹³ (componentes, servicios, atenciones); a lo que se suma que la detección de inconsistencias en los datos obligó a una **revisión de gran parte de los antecedentes entregados**. Específicamente, las falencias implicaron la revisión de parte de las cifras relacionadas con el número de participantes por región y por componente, así como también de la casi totalidad de las cifras básicas indispensables para el cálculo de los indicadores de cobertura, de focalización y otros indicadores de eficacia como son las tasas de egreso y de deserción. Asimismo, la **base de datos de participantes debió ser revisada y validada** por el equipo consultor -a través del análisis interno y comparativo con la Ficha de Protección Social- de modo de eliminar casos duplicados, detectar inconsistencias y ausencias de datos. Un déficit adicional e importante lo constituye la **carencia de datos sobre el número de “unidades de producto desarrolladas”**: número de Talleres de Habilitación Laboral, de cursos de capacitación, de empresas formadas por las participantes que optaron por el trabajo independiente, de licencias de enseñanza básica y/o media obtenidas por las egresadas del componente nivelación de estudios, etc.

¹¹² Según información proporcionada en entrevista a Laura Echeverría, Encargada Nacional del PMJH, en el marco de esta evaluación.

¹¹³ La base de datos SERNAM de participantes, sólo cuenta con información de individualización y contacto, fecha de ingreso, egreso, deserción y reinserción. Cabe señalar asimismo que se trata de una base con un importante número de inconsistencias, que resultó necesario evaluar y validar en una primera oportunidad, eliminando registros duplicados, verificando inconsistencias de “estado” (fecha de egreso posterior a fecha de ingreso; fecha de reinserción sin fecha de deserción; etc).

Los **aportes financieros de los co-ejecutores no están informados por parte de las instituciones**, ya que en ellas no se lleva un seguimiento específico de las mujeres beneficiarias. Todos los cálculos de costos de las prestaciones que otorga el Programa son estimaciones promedio; es decir, SERNAM lleva un registro del número de mujeres en los distintos servicios y consulta a las instituciones prestadoras de servicios el costo promedio de tales prestaciones, lo que resulta insuficiente. Este es un aspecto que el Programa debe corregir para contar con información más exacta.

No se lleva un seguimiento por separado de los gastos de administración en los que incurren los municipios por concepto de la gestión del Programa. Vale decir, el Programa no cuenta con un registro por separado de los gastos que efectúa el municipio en la producción de los componentes y de la gestión administrativa. De hecho, es posible que parte de las transferencias que realiza SERNAM sean utilizadas para estos fines. Este es otro aspecto a corregir.

El **Programa no cuenta con un sistema informático que permita retroalimentar la toma de decisiones.** Recién en el 2009 se inició un proceso de construcción de un Sistema Informático de Seguimiento para evaluar la ejecución del programa, sistema que no se tuvo a la vista o no estuvo a disposición, por lo que no se cuenta con elementos de juicio para evaluar su pertinencia.

Adicionalmente, **no existe una línea de base** con indicadores para realizar futuras evaluaciones, lo que constituye una falencia. Así como tampoco estudios de seguimiento que permitan detectar eventuales resultados intermedios del Programa; por ejemplo, acerca de la generación de capacidades de empleabilidad o de habilidades y conocimientos para el trabajo independiente ó el logro de procesos de autonomización de las egresadas, el aumento de sus capacidades de agenciar estrategias efectivas para la búsqueda de empleo y para la satisfacción de sus propias necesidades, o un eventual aumento en su identidad como mujeres trabajadoras –por mencionar sólo algunas de las dimensiones que se espera el Programa logre mejorar.

3. Uso de Recursos

3.1 Análisis de Recursos Financieros

En la Tabla N° 80 se presenta el presupuesto otorgado a SERNAM para la ejecución del Programa Jefas de Hogar y su comparación con el presupuesto total de la institución. El programa parte con un presupuesto de 1.457 millones de pesos en el año 2007 y crece a 2.366 millones el año 2008 (Cifras en \$ de 2009). Esta variación determinó que el presupuesto del programa aumentó 62% entre los años 2007 y 2008, en concordancia con los compromisos presidenciales de duplicar la cobertura de municipios participantes. La participación del programa en el presupuesto de la institución ascendió de 9% en el año 2007 a 13% en el año 2008.

La evaluación del presupuesto y el consiguiente gasto del programa, en el período 2007-08, se explica por el aumento de la cobertura determinada por decisiones políticas de las autoridades de la época, como respuesta a la demanda de los municipios por participar en el programa.

En el año 2009, el presupuesto del programa jefas de hogar aumentó 11,2%, respecto del año 2008, ascendiendo a 2.631 millones de pesos. Este año, el programa jefas de hogar representó el 13% del presupuesto institucional.

TABLA N° 80

Presupuesto Total del Programa 2007-2009 (miles de \$ año 2009)			
Año	Presupuesto del Servicio responsable. SERNAM	Presupuesto del Programa	
	Monto	Monto	% en relación al presupuesto del SERNAM
2007	16.119.755	1.457.347	9,0%
2008	18.002.317	2.366.346	13,1%
2009	19.620.380	2.631.983	13,4%
Var. 2007-08	11,7%	62,4%	
Var. 2008-09	9,0%	11,2%	
Var. 2007-09	21,7%	80,6%	

Fuente: Ley de Presupuesto años 2007, 2008 y 2009.

En la Tabla N° 81 se presentan las fuentes de financiamiento del programa, según los presupuestos de las instituciones participantes. SENCE es la única institución sectorial participante que reporta presupuesto específico para el Programa Jefas de Hogar en los años 2008 y 2009; las demás instituciones no tienen presupuesto para el programa, y sólo en el año 2008, mediante la firma de convenios, comprometen atención preferente y en algunos casos cupos mínimos sin comprometer presupuestos. El análisis de la composición del presupuesto tiene como limitante el hecho de no contar con el presupuesto asignado por parte de otras instituciones, razón por la cual el presupuesto total del programa está subestimado.

Las municipalidades participantes comprometen presupuestos en los proyectos a través de los cuales postulan¹¹⁴. El presupuesto comprometido de las instituciones participantes creció un 140% entre los años 2007-08.

En el año 2008 SENCE participa con el 29% de las fuentes presupuestarias del programa. Los municipios comprometieron en promedio, individualmente, aportes pecuniarios de M\$6.064 en el año 2007 y de M\$5.467 en el año 2008.

Para el período de evaluación 2007-08, el presupuesto informado aumentó en un 163%, debido al 81% de aumento de la asignación específica de SERNAM y al 85% de aumento de los aportes municipales. Ambos incrementos provocados por el aumento de los municipios participantes.

El año 2009 se tiene un aumento de 15% en el presupuesto de operación específico del programa y una disminución de -14% del presupuesto para soporte administrativo. SENCE aumenta su presupuesto en 4% de un año a otro. Considerando estas fuentes institucionales, el presupuesto del programa aumenta en un 4% en el último año 2009.

TABLA N° 81

Fuentes de Financiamiento del Programa año 2007-2009 (miles de \$ año 2009)

Año	Año 2007		Año 2008		Año 2009		Var.	Var.
	Monto	%	Monto	%	Monto	%	2007-08	2008-09
1. Presupuestarias	1.457.347	70%	3.836.743	76%	4.167.396	100%	163%	9%
1.1. Asignación específica al Programa	1.144.480	55%	2.066.503	41%	2.375.588	57%	81%	15%
1.2. Asignación institución responsable para soporte administrativo	312.867	15%	299.843	6%	256.395	6%	-4%	-14%
1.3. Aportes en presupuesto de otras instituciones públicas (1)	0	0%	1.470.397	29%	1.535.413	37%	--	4%
2. Extrapresupuestarias: Municipales (2)	636.721	30%	1.180.891	24%	s.i.		85%	--
Total	2.094.067	100%	5.017.633	100%	4.167.396	100%	140%	--

Fuente: Ley de Presupuesto años 2007, 2008 y 2009.

(1) Sólo Sence tiene presupuesto específico para el programa en el año 2008.

(2) Estimado en base a una muestra de proyectos municipales, 103 del año 2007 y 172 del año 2008. Sólo recursos monetarios. No se cuenta con la información para el año 2009.

En la Tabla N° 82 se muestra la desagregación del gasto efectivo del programa, las que se distribuyen en aportes Sectoriales, Municipales y del SERNAM. Para lograr reunir la información de gastos de las instituciones participantes del programa, se han realizado una serie de estimaciones que se comentan en cada caso, estimaciones que fueron necesarias ya que no existe contabilidad de gastos específicos, y el conocimiento del gasto de las distintas instituciones se realiza por medio de estimaciones de costos unitarios de cada servicio para las mujeres del programa atendidas. No todas las instituciones registran estas cifras y el SERNAM las capta a través de la información de las beneficiarias.

¹¹⁴ Para estimar el presupuesto asignado por las municipalidades para el financiamiento del programa, se utilizó información disponible por SERNAM, de 103 municipalidades en el año 2007 y 172 municipalidades en el año 2008, asignando el promedio para los municipios sin información. En estos proyectos las municipalidades establecen los presupuestos de sus proyectos en recursos pecuniarios y no pecuniarios. En el año 2007, en pesos nominales, el presupuesto promedio municipal fue de M\$20.945 (M\$6.064 pecuniarios) y en el año 2008 fue de M\$14.850 (M\$5.467 pecuniarios). No se cuenta con la información para el año 2009.

El programa no lleva registros como para hacer un seguimiento adecuado del uso de los recursos, y el análisis de los ámbitos de eficiencia y economía, aún cuando las estimaciones realizadas no presentan sesgos. Como se verá más adelante, la principal limitación es la no identificación de las distintas cohortes en las participantes de cada año.

Al incorporar en el análisis del gasto del programa, el gasto realizado por los servicios coejecutores, se aprecia una característica relevante del diseño y ejecución del Programa MJH, que es la capacidad de allegar recursos de otras instituciones públicas, como se verá en el análisis de aspectos relacionados con la economía. De hecho, **el aporte que realiza el SERNAM al gasto del programa sólo alcanza al 9,9% y al 12,3% en los años 2007 y 2008 analizados, aumentando significativamente la magnitud del programa debido al apalancamiento de recursos** de otras instituciones¹¹⁵.

Considerando el aporte realizado por todas las instituciones, el gasto en el Programa Jefas de Hogar ha aumentado 32% en el período 2007-2008. (Tabla N° 82), resultado del aumento de la cobertura del programa en el período.

El **SERNAM** ha aportado el **11% de los recursos** utilizados para la operación y administración del programa en el período 2007-08, recursos de operación que se entrega directamente a las municipalidades. El SERNAM ha aumentando su gasto en un 65% en dicho período y su participación total en un 2%.

Los **municipios**, que realizan aportes como cofinanciamiento del programa a nivel comunal, han realizado en el período 2007-08 el **16% del gasto del Programa Jefas de Hogar**, aumentando en un 2% su participación en el gasto anual en el período, pero aumentando en un 46% su gasto total. El 66% de los aportes de las municipalidades en el período 2007-08 fueron recursos valorizados, aún cuando la participación de los recursos monetarios aumentó 8% en el aporte municipal en estos años¹¹⁶. El incremento del gasto municipal en el periodo se debe a la incorporación de más municipios al programa el año 2008 respecto del 2007, de acuerdo a las políticas de gobierno ya indicadas.

El **gasto realizado por los sectores** representa el gasto principal del Programa Jefas de Hogar, ascendiendo a 73% su participación en el gasto total en el período 2007-2008¹¹⁷. Los recursos sectoriales se aportan a través de prestaciones específicas de cada sector a las beneficiarias, que se negocian anualmente entre el SERNAM y los distintos ministerios sectoriales, como se ha explicado en otros capítulos de este documento.

El gasto sectorial aumentó 25% en el período, explicado por el aumento en la participación de las mujeres en los distintos servicios. El SENCE es el servicio que realiza el mayor gasto en recursos,

¹¹⁵ No es relevante saber si este gasto se hubiese realizado de todas maneras, dado los criterios de focalización de cada uno de los programas, ya que no son comparables al servicio que presta Sernam, que es el financiamiento de una trayectoria de habilitación laboral.

¹¹⁶ Para estimar la proporción de recursos monetarios y no monetarios en los aportes municipales se utilizó la información de los proyectos municipales presentados a SERNAM, en registros propios de la institución.

¹¹⁷ En relación a la estimación del gasto de los distintos servicios sectoriales se tienen distintas situaciones: los gastos de MINEDUC, JUNJI-INTEGRA y MINSAL fueron proporcionados directamente por SERNAM en base a sus propias estimaciones, las demás estimaciones se realizaron considerando las coberturas las prestaciones (información disponible en SERNAM) y el costo promedio entregado por los servicios. Para el caso específico de FOSIS y SERCOTEC para el año 2007, sólo se contaba con coberturas generales no diferenciadas por institución y tipo de servicio, por lo tanto se utilizaron costos y estructura de prestaciones del año 2008.

representando el 27% del total de recursos utilizados en el Programa Jefas de Hogar. El sector Educación participa con el 13% del gasto total del programa en el período y el sector Salud con el 7%. En un nivel intermedio participan FOSIS (6%), DIBAM (3,5%) y SERCOTEC (2,5%) y JUNJI e INTEGRA (2,9%). Los servicios con participación marginal en el programa son la Subsecretaría de Trabajo, el INJUV y PRODEMU, cuya participación en el gasto no alcanza al 1%.

TABLA N° 82

Desagregación del Gasto Efectivo 2007–2008 (miles de \$ año 2009)

	Año 2007		Año 2008		Período 2007-08
	Monto	%	Monto	%	Var.
Total SERNAM PJH	1.429.702	9,9%	2.353.226	12,3%	65%
Gasto de Operación	1.116.836	7,7%	2.053.384	10,7%	84%
Gasto de Administración	312.867	2,2%	299.843	1,6%	-4%
Total Sectores	10.873.646	75,0%	13.613.000	71,0%	25%
SENCE	3.079.010	21,2%	5.232.752	27,3%	70%
Subsecretaría del Trabajo	0	0,0%	38.718	0,2%	
FOSIS	1.284.932	8,9%	1.135.412	5,9%	-12%
SERCOTEC	524.954	3,6%	485.435	2,5%	-8%
MINEDUC	2.454.827	16,9%	2.558.847	13,3%	4%
DIBAM	753.164	5,2%	666.358	3,5%	-12%
INJUV	0	0,0%	5.328	0,0%	
MINSAL	1.492.800	10,3%	1.372.991	7,2%	-8%
JUNJI e INTEGRA	231.484	1,6%	549.196	2,9%	137%
Sernam Prodemu	0	0,0%	122.853	0,6%	
Gasto de Administración Sectores	1.052.476	7,3%	1.445.111	7,5%	37%
Total Municipalidades	2.199.270	15,2%	3.207.653	16,7%	46%
Gasto de Operación	1.539.489	10,6%	2.245.357	11,7%	46%
Gasto de Administración	659.781	4,5%	962.296	5,0%	46%
Total	14.502.619	100%	19.173.880	100%	32%

Fuentes: SERNAM y organismos Sectoriales.

Las fuentes de información y métodos de estimación del gasto del programa se describen en Anexo, y son validados por el equipo evaluador.

El gasto aumenta a medida que se incorporan nuevas comunas en el año 2008, aumentando de esta forma las mujeres participantes del programa, que acceden al sistema de servicios públicos instalado en la red institucional. Como se indicó, el aumento en la cobertura y participación de mujeres correspondió a una decisión política gubernamental.

El desglose del gasto efectivo del SERNAM, de su presupuesto asignado, por tipo de gasto, se presenta en la Tabla siguiente. En gasto destinado a transferencias corrientes para la ejecución del programa, para el financiamiento de los proyectos de las municipalidades, representó el 78% en el año 2007 y 87% en el año 2008. Las transferencias corrientes a las municipalidades aumentaron en un 84% en el período 2007-08.

El gasto en personal representó el 12% en el año 2007 y 7% en el año 2008, y los gastos en bienes y servicios de consumo representaron el año 2007 el 10% y en el año 2008 el 6%. Marginalmente el programa realizó inversión en el año 2007. El gasto en personal disminuyó 4% y el gasto en bienes y servicios de consumo aumentó 4% en el período.

TABLA N° 83

Desglose del Gasto Efectivo del Presupuesto Asignado en Personal, Bienes y Servicios de Consumo, Inversión y otros (Miles de \$ 2009) – SERNAM

	Año 2007		Año 2008		Período 2007-08
	Monto	%	Monto	%	Var.
1. Personal	164.808	12%	157.948	7%	-4%
2. Bienes y Servicios de Consumo	136.613	10%	141.895	6%	4%
3. Inversión	11.445	1%	0	0%	-100%
4. Transferencias corrientes	1.116.836	78%	2.053.384	87%	84%
Total	1.429.702	100%	2.353.226	100%	65%

Fuente: SERNAM.

El gasto total por componente se presenta en la Tabla N° 84. El gasto total en componentes reportó un aumento de 34% en el período 2007-08. Los gastos por componente se correlacionan directamente con los aportes sectoriales, ya que cada sector presta un servicio específico, y los aportes SERNAM y Municipales para el financiamiento de los talleres de habilitación laboral para la creación de la trayectoria de cada mujer.

El gasto total en capacitación laboral aumentó 71% en el período 2007-08 y es el principal gasto del programa, representando el 31% el último año. El gasto destinado al trabajo con las mujeres en el municipio en los talleres de habilitación laboral aumentó 75% en el período y es el segundo en importancia, 28% el año 2008, parte del cual se realizó en el año 2008 con aportes del PRODEMU. El gasto en nivelación de estudios aumentó en 4%, y representó el 15% del gasto total en el año 2008. Los otros servicios utilizados por las mujeres jefas de hogar son el apoyo al fomento productivo que entregan FOSIS y SERCOTEC que disminuye 12% y representa el 10% el año 2008, la atención en salud que disminuye 8% y representa 8% del gasto en los servicios del año 2008, la alfabetización digital que disminuye 11% (representa el 4% el año 2008), y el cuidado infantil que aumenta 137% en el período y representó el 3% del gasto en el año 2008. Marginalmente el programa tiene gastos en intermediación laboral.

La atención en salud y la alfabetización digital tuvieron una disminución en el gasto en el período, aún cuando por problemas de registro de las jefas de hogar cuando acceden particularmente a estos servicios, pueden estar subestimados. Apoyo en fomento productivo también tuvo una baja en el período.

TABLA N° 84

GASTO TOTAL POR COMPONENTE 2007-2008 - (MILES DE \$ 2009)

	Año 2007		Año 2008		Período 2007-08
	Monto	%	Monto	%	Var.
Taller de Habilitación laboral	2.656.325	21%	4.650.118	28%	75%
Capacitación Laboral	3.079.010	25%	5.254.318	31%	71%
Nivelación de Estudios	2.454.827	20%	2.558.847	15%	4%
Alfabetización Digital	753.164	6%	671.686	4%	-11%
Apoyo al Fomento Productivo	1.809.886	15%	1.599.281	10%	-12%
Intermediación laboral	0	0%	38.718	0%	
Atención Odontológica y Salud	1.492.800	12%	1.372.991	8%	-8%
Cuidado Infantil	231.484	2%	549.196	3%	137%
Total	12.477.495	100%	16.695.155	100%	34%

Fuentes: SERNAM y organismos Sectoriales.

No incluye Gastos de Administración

Los gastos en componentes del Programa Jefas de Hogar por región se presentan en la Tabla N° 85¹¹⁸ (no incluye gastos administrativos).

La distribución de los recursos entre regiones se ha mantenido relativamente constante en el período 2007-08, con diferencias porcentuales de hasta 1 punto. La Araucanía es la región que más aumentó su participación en el gasto del programa 3%, y en segundo lugar la región del Libertador Bernardo O´Higgins, que aumentó un 2% su participación.

TABLA N° 85
GASTO TOTAL POR REGIÓN 2007-2008
(MILES DE \$ 2009)

Región Metropolitana	Año 2007		Año 2008		Período 2007-08
	Monto	%	Monto	%	Var. Participación
Arica y Parinacota	164.096	1,3%	97.626	0,6%	-1%
Tarapacá	147.205	1,2%	217.274	1,3%	0%
Antofagasta	314.891	2,5%	278.146	1,7%	-1%
Atacama	280.883	2,3%	426.400	2,6%	0%
Coquimbo	759.220	6,1%	812.507	4,9%	-1%
Valparaíso	1.346.758	10,8%	1.944.646	11,6%	1%
Libertador Bernardo O´Higgins	772.201	6,2%	1.367.093	8,2%	2%
Maule	1.090.248	8,7%	1.370.727	8,2%	-1%
Bío Bío	1.763.602	14,1%	2.478.373	14,8%	1%
La Araucanía	920.455	7,4%	1.700.176	10,2%	3%
Los Rios	347.383	2,8%	609.549	3,7%	1%
Los Lagos	794.907	6,4%	1.022.986	6,1%	0%
Aysén	203.409	1,6%	68.028	0,4%	-1%
Magallanes Y La Antártica Chilena	304.198	2,4%	278.750	1,7%	-1%
Región Metropolitana	3.268.037	26,2%	4.022.874	24,1%	-2%
Total	12.477.495	100%	16.695.155	100%	0%

Fuente: SERNAM.

No incluye Gastos de Administración

¹¹⁸ Corresponde a una estimación utilizando la estructura de participación regional de las mujeres en las distintas comunas y regiones del país para los principales componentes de gasto. Para distribuir los gastos sectoriales por comuna se utilizó el costo promedio por beneficiaria al año en cada sector, con lo cual se obtuvo una estructura de participación regional que se utilizó para distribuir el gasto total del programa por región.

3.2 Análisis de Aspectos relacionados con la Economía

El gasto efectivo del SERNAM en comparación con el presupuesto del programa se presenta a continuación. La ejecución del gasto alcanzó 98% el año 2007 y 99% el año 2008¹¹⁹.

TABLA N° 86
GASTO EFECTIVO PROGRAMA 2007-2008
(miles de \$ año 2009)

Año	Presupuesto del Programa - SERNAM	Gasto Efectivo Programa	
	Monto	Monto	%
2007	1.457.347	1.429.702	98,1%
2008	2.366.346	2.353.226	99,4%
Var. 2007-08	62,4%	64,6%	1,4%

Fuentes: Ley de Presupuesto años 2007 y 2008. Sernam.

En la Tabla siguiente se presenta los antecedentes para evaluar la capacidad del programa para allegar recursos de terceros.

TABLA N° 87
Apalancamiento de Recursos 2007-2008
(Miles de \$ 2009)

Año	Gasto Devengado SERNAM (a)	Gasto por Apalancamiento de Recursos de Terceros (b)	Apalancamiento(b)/(a)
	Monto	Monto	%
2007	1.429.702	13.072.917	914,4%
2008	2.353.226	16.820.654	714,8%
Total 2007-08	3.782.929	29.893.570	790,2%
Var. 2007-08	64,6%	28,7%	-21,8%

Fuente: Ley de Presupuesto años 2007 y 2008. Sernam.

Incluye Gastos de Administración

Al analizar el allegamiento de recursos desde otras instituciones públicas, se aprecia una característica distintiva del programa Jefas de Hogar, que es el significativo apalancamiento de recursos que realiza de otras instituciones sectoriales y de los municipios, aspecto de gran relevancia, dado el diseño y estrategia de intervención del programa. En relación a este aspecto, se tiene:

¹¹⁹ El gasto efectivo de SERNAM corresponde a la suma de las transferencias realizadas a los municipios más el 100% de los gastos de administración.

- El apalancamiento de recursos en el año 2007 fue de un 914% del gasto devengado del programa. Esta cifra es significativa, que se explica por los distintos convenios, y, principalmente, la organización de la demanda que canaliza el programa a los distintos servicios públicos.
- En el año 2008, el apalancamiento de recursos desde otras instituciones ascendió a 714%. La formalización del presupuesto de Sence en el año 2008 significó un aumento significativo del presupuesto formal del programa, que muestra cómo el apalancamiento de recursos se va institucionalizando en la Ley de Presupuesto.

3.3 Análisis de Aspectos relacionados con la Eficiencia

Los gastos de administración del SERNAM para la implementación del programa Jefas de Hogar, ascendieron a 312 millones de pesos en el año 2007 y a 299 millones de pesos el año 2008, disminuyendo 4,2% en el período. Corresponden a gastos de personal de SERNAM en los niveles central y regional, oficinas en las cuales trabajan 35 profesionales (10 central y 25 regional), además de gastos en bienes y servicios de consumo.

La participación del gasto de administración del SERNAM, en el gasto total que realiza SERNAM en el programa, fue de 21% en el año 2007 y de 12% en el año 2008, disminuyendo esta participación 41% en el período. Esta trayectoria se debió principalmente al aumento de 64% que experimentó el gasto del programa en el período, mientras que los gastos de administración disminuyeron 4%.

Este indicador muestra un aumento de la eficiencia del programa, ya que el SERNAM, disminuyendo los gastos de administración, ejecutó un aumento relevante del gasto en el programa.

TABLA N° 88
GASTOS DE ADMINISTRACIÓN DEL PROGRAMA 2007-2008
 (MILES DE \$ 2009) - SERNAM

Año	Gastos efectivos 2007 - 2008		
	Gastos de Administración SERNAM	Total Gasto del Programa SERNAM	%
	Monto	Monto	%
2007	312.867	1.429.702	21,9%
2008	299.843	2.353.226	12,7%
Var. 2007-08	-4,2%	64,6%	-41,8%

Fuente: Sernam.

En la tabla siguiente se comparan los gastos de administración totales (SERNAM más Municipalidades¹²⁰ y sectoriales¹²¹) y el gasto total del programa, incluyendo los recursos no pecuniarios aportados por los municipios. Los gastos de administración totales del programa Jefas de Hogar SERNAM ascendieron en el año 2007 a M\$2.025 y en el año 2008 a M\$2.707, aumentando 33% en el período. La participación del gasto de administración en el gasto total ascendió en promedio a 14% en los años 2007-08. La eficiencia total disminuyó 1%. Como se presentó anteriormente en la Tabla N° 88, SERNAM aportó en el año 2008 con 1,6% de los gastos de administración, los sectores con 7,5% y los municipios con 5%.

¹²⁰ El programa no cuenta con una estimación de los gastos de administración realizados a nivel municipal. El criterio utilizado por el equipo evaluador para la estimación de los gastos de administración a nivel municipal, de acuerdo a consultas realizadas a profesionales del SERNAM, fue considerar que un 30% de las horas profesionales del personal municipal destinado al programa no se destinaba directamente a la atención de las mujeres jefas de hogar participantes. De esta forma, el costo de administración del programa, en relación a los aportes municipales pecuniario y no pecuniario se estimó en un 30%. El equipo evaluador utilizó como criterio además que el 100% de las transferencias del Sernam se destinan a gastos operacionales, o de atención a las mujeres jefas de hogar beneficiarias, ya sea para la creación de las trayectorias o canalizar las demandas a los servicios.

¹²¹ La estimación de los costos de administración sectoriales se basó en la información disponible en otras evaluaciones de programas públicos, ya que no se lleva registro de esta información. El promedio de gasto de administración sobre el total del gasto sectorial se estimó en 9,7% el año 2007 y 10,6% el año 2008.

El equipo evaluador considera que este porcentaje de gastos administrativos (SERNAM más Municipios y sectores), se encuentran sobre el estándar esperado de los programas públicos, es decir, menor al 10%. Si bien esta es una estimación, el gasto de administración está fuertemente afectado por la eficiencia de los distintos sectores en la prestación de sus propios servicios. De esta forma, el programa no ha actuado eficientemente en esta dimensión, pero esta eficiencia depende en gran medida de la eficiencia de los servicios públicos.

TABLA Nº 89
GASTOS DE ADMINISTRACIÓN DEL PROGRAMA 2007-2008
 (MILES DE \$ 2009) - GLOBAL

Año	Gastos efectivos 2007 - 2008		
	Gastos de Administración Total (1)	Total Gasto del Programa Total (2)	
	Monto	Monto	%
2007	2.025.124	14.502.619	14,0%
2008	2.707.250	19.173.880	14,1%
Var. 2007-08	33,7%	32,2%	1,1%

Fuentes: SERNAM y organismos Sectoriales.

(1) Incluye gastos de administración SERNAM, Municipios y sectoriales.

(2) Incluye todos los gastos realizados por el programa.

En la Tabla Nº 90 se presenta los gastos por unidad de producto en el período 2007-08, evaluado como el costo por prestación individual en cada uno de los componentes del programa¹²². Este estimador corresponde al gasto promedio por participante atendida en cada servicio, en cada año, **sin diferenciar a las distintas cohortes** (participantes ingresadas en cada año), ya que el programa no diferencia en sus registros a los participantes de cada cohorte.

El gasto en la realización de los talleres de habilitación laboral para mujeres jefas de hogar en el año 2008 fue de M\$215 por participante, disminuyendo 55% en el período 2007-08, debido al aumento de las coberturas y al mayor número de participantes por actividad.

El gasto en capacitación laboral fue de M\$393 en el año 2008 aumentando 24% en el período. El gasto en nivelación de estudios, el más caro de los servicios prestados a las mujeres jefas de hogar, fue de M\$885 en el año 2008, disminuyendo 42% en el período 2007-08. El gasto en alfabetización digital en el año 2008 fue de M\$86 disminuyendo 69% en el período. El gasto en fomento productivo fue en el año 2008 de M\$405 disminuyendo en 51%. El gasto en salud por participante fue de M\$57 por cada prestación, disminuyendo 85% en el período.

El gasto en cuidado infantil aumentó su costo en el período en un 3%, siendo un gasto promedio de M\$288 el año 2008.

En general, la eficiencia del programa aumentó, ya que el gasto promedio por unidad de producto disminuyó en la mayoría de los servicios que se prestaron a las mujeres jefas de hogar. El aumento de la

¹²² Se estima como el cociente entre el gasto total del programa en el componente y el número total de prestaciones realizadas por el programa, para cada año y para el período total. En general corresponden a los costos promedios de las prestaciones de las distintas instituciones coejecutoras del programa.

eficiencia se localiza en las entidades sectoriales que prestan los servicios de Nivelación de Estudios, Alfabetización Digital, Apoyo al Fomento Productivo, Intermediación laboral y Atención Odontológica y Salud, y disminuye en los servicios de capacitación y cuidado infantil. Los talleres de habilitación aumentan fuertemente en eficiencia (-55%).

El costo total de la oferta de servicios de Programa Jefas de Hogar, en el caso de que una mujer demande la totalidad de los servicios disponibles, es de M\$2.351 en el año 2007, costo que disminuyó 42% en el período 2007-08.

TABLA N° 90
GASTO PROMEDIO COMPONENTE POR PRESTACIÓN INDIVIDUAL 2007-2008
(Miles de \$ 2009)

	Año 2007	Año 2008	Período 2007-08
	Monto	Monto	Var.
Taller de Habilitación laboral	482,0	215,7	-55%
Capacitación Laboral	316,5	393,6	24%
Nivelación de Estudios	1.518,1	885,4	-42%
Alfabetización Digital	275,5	86,5	-69%
Apoyo al Fomento Productivo	822,7	405,6	-51%
Intermediación laboral	--	17,8	--
Atención Odontológica y Salud	377,2	57,5	-85%
Cuidado Infantil	281,3	288,7	3%
Costo Total Oferta Servicios	4.073	2.351	-42%

Fuentes: SERNAM y organismos Sectoriales.

No incluye Gastos de Administración

La eficiencia del programa Jefas de Hogar SERNAM ha aumentado en relación al costo promedio de las prestaciones, impulsado por el aumento de las coberturas que generan escalas en algunas prestaciones y en algunos casos por la incorporación de servicios de menor costo, como en el caso de la atención de salud.

Debido a que las distintas participantes no utilizan todos los servicios ofrecidos por el programa, sino que sólo una parte de ellos, de acuerdo a las demandas que establecen al definir su trayectoria, el costo del programa en cada beneficiaria efectiva (egresada) no corresponde a la suma de los costos de todas las prestaciones individuales. El SERNAM no lleva un registro individual de las prestaciones de cada beneficiaria, por lo cual no es posible calcular directamente este costo-beneficiaria. Para realizar esta estimación, se utilizan los resultados provenientes de la encuesta aplicada en el marco de esta evaluación, donde se pregunta a las participantes encuestadas, los distintos servicios que han utilizado del programa (estructura de participación de las mujeres, trayectoria tipo o promedio).

En la Tabla siguiente se presenta el gasto promedio por beneficiaria efectiva (egresada) en cada componente en el período 2007-08¹²³. El gasto promedio por **beneficiaria con trayectoria tipo** es el

¹²³ Para realizar esta estimación, se multiplicó el costo promedio de cada prestación por la estructura de participación de las mujeres en el programa (% en que participan las mujeres en los distintos servicios). Se obtiene el mismo resultado calculando el costo efectivo de los servicios de cada beneficiaria, y luego sacar el promedio del costo. Los gastos promedio por prestación incluyen los gastos Sernam, sectores y Municipios. Incluyen los gastos no pecuniarios municipales y no incluyen los gastos de administración.

costo del programa por atender el mix de servicios que ha recibido en promedio cada beneficiaria efectiva, información que proviene de la encuesta realizada en este estudio¹²⁴. El gasto promedio total por beneficiaria participante con *trayectoria tipo* ascendió a M\$772 en el período 2007-08. Sólo es posible realiza una estimación global, ya que no se cuenta con la información diferenciada de la participación anual de las distintas cohortes, razón por la cual no es posible evaluar la eficiencia en el costo de atención entre ambas cohortes¹²⁵.

TABLA Nº 91
**GASTO PROMEDIO POR BENEFICIARIA EFECTIVA (EGRESADA) POR TRAYECTORIA TIPO
 2007-2008**
 (Miles de \$ 2009)

	Trayectoria Tipo	Total 2007-08
	% Participación	Monto
Taller de Habilitación laboral	79,0%	213,3
Capacitación Laboral	70,6%	255,0
Nivelación de Estudios	7,2%	79,8
Alfabetización Digital	31,6%	42,9
Apoyo al Fomento Productivo	17,8%	98,7
Intermediación laboral	10,6%	1,9
Atención Odontológica y Salud	56,7%	58,3
Cuidado Infantil	7,9%	22,5
Total		772

Fuentes: SERNAM y organismos Sectoriales.
 No incluye Gastos de Administración

En la Tabla Nº 91 se presenta el gasto total por participante en cada año y en el período, desglosado en el gasto de las prestaciones y los gastos de administración¹²⁶. El gasto por componente por participante ascendió a M\$660 en el año 2008, disminuyendo un 27% en el período 2007-08, mientras que el gasto de administración por participante ascendió a M\$107 en el año 2008, disminuyendo 27% en el período. El gasto total por beneficiaria participante disminuyó un 27% en el período.

¹²⁴ El mix de servicios de la beneficiaria tipo se obtiene de la pregunta *P. 41 Durante su permanencia en el programa ¿ha participado en alguna de las siguientes actividades, servicios o atenciones?*, con las opciones debidamente reagrupadas para los distintos componentes.

¹²⁵ Asimismo, se utiliza el promedio del costo de los servicios en ambos años.

¹²⁶ Corresponde al cociente entre el gasto total del programa en la producción de los componentes de cada año y las participantes totales del año correspondiente. Ídem para gastos de administración.

TABLA N° 92
GASTO TOTAL COMPONENTES POR BENEFICIARIO Y TOTAL PROGRAMA POR PARTICIPANTE
 2007-2008 (MILES DE \$ AÑO 2009)

Año	Gastos efectivos 2007 – 2008		
	Gasto Total Componentes por Participante (1)	Gasto Administración Total por Participante	Gasto Total Programa por Participante
	Monto	Monto	Monto
2007	911	148	1.058
2008	660	107	768
Total 2007-08	1.078	121	1.199
Var. 2007-08	-27,5%	-27,5%	-27,5%

Fuentes: SERNAM y organismos Sectoriales.

(1) Incluye no pecuniarios, no incluye gastos de administración.

Un antecedente adicional, que es de interés para el análisis de eficiencia, es el costo total en que incurre el programa por beneficiaria efectiva, es decir, el costo total incurrido para egresar a una mujer (esfuerzo financiero, incluido gasto de administración). Considerando que del total de participantes de las cohortes 2007-08 han egresado 15.971 mujeres, el esfuerzo financiero por beneficiaria efectiva (egresada) del programa ascendió a M\$2.109 en el período. El esfuerzo financiero SERNAM, correspondiente al gasto efectivo total del SERNAM por beneficiaria egresada en el período 2007-08 ascendió a M\$237.

4. Eficacia del Programa

4.1 Resultados a nivel de producto

4.1.1 DESEMPEÑO DEL PROGRAMA EN CUANTO A LA PRODUCCIÓN DE COMPONENTES

Previamente a abordar el análisis concerniente a los niveles de producción de cada Componente y subcomponente del Programa, es preciso señalar lo siguiente:

Existen limitaciones en las fuentes de información disponibles lo cual incide negativamente en la calidad de los antecedentes que es posible conocer en torno a los resultados a nivel de producto. En efecto, la **base de datos de participantes** de que dispone el Programa sólo ofrece información sobre pertenencia a cohorte o fecha de ingreso al Programa, fecha de deserción, fecha de reinserción, fecha de egreso, RUT y datos de contacto (región, comuna, dirección). En otras palabras, esta base de datos **permite conocer los "cambios en el estado"** de las participantes al interior del Programa: número de ingresadas, de desertoras, de egresadas, de reinsertas, todo ello por cohorte.

No proporciona información, en cambio, acerca de la participación de cada beneficiaria en los distintos componentes. Cuando se trata de establecer la distribución de las participantes en los distintos componentes, ello es factible de realizar sobre la base de otras fuentes de información, que son las estadísticas recopiladas al nivel comunal y sistematizadas luego a nivel regional. Pero con estos datos, **sólo es posible conocer el comportamiento de las participantes en cuanto a su participación en los componentes (tasa de utilización de los Componentes) sin efectuar la distinción por cohorte de pertenencia.**

Ello implica que el cálculo de **las tasas de utilización de cada componente**, cuyos resultados han sido colocados en el "Acápite II.4.1.5 Análisis de Cobertura, letra B iii) Cobertura Planificada", provengan del cálculo del cociente entre el total de participantes año x (independientemente de cuál ha sido la fecha de ingreso al Programa de esas participantes) y el total de participantes con fecha de ingreso al Programa año x. De esta forma, **se utiliza una variable proxy** puesto que el Programa no dispone de información sobre utilización de los componentes desglosada según año de ingreso al Programa de quienes acceden a ellos.

Por otro lado, las **tasas de cobertura por componente sobre la población objetivo** establecen la relación entre el total de participantes año x en un determinado componente – cualquiera haya sido el año de ingreso al Programa de esas participantes -, y la población objetivo del Programa año x (ver letra "B ii) Cobertura por Componente sobre la Población Objetivo").

Similar cálculo puede realizarse en relación con la **población potencial** del Programa (ver "Acápite II.4.1.5 Análisis de Cobertura, letra A ii) Cobertura por Componente sobre la Población Potencial").

Otras fuentes de información para la realización del análisis incorporado en este Apartado (II.4.1.1 Desempeño del Programa en cuanto a la Producción de los Componentes) han sido los Informes de Gestión anuales, Años 2007 y 2008. El Informe de Gestión Año 2008 entrega antecedentes sobre resultados a nivel de productos que adolecen de la restricción recién mencionada. El Informe de Gestión

2007, por su parte, tampoco permite conocer el conjunto de participantes de esa cohorte que resultó beneficiada con los diferentes servicios, por cuanto el hecho de que las trayectorias de las mujeres en el Programa pueda prolongarse más allá del año calendario de su ingreso al Programa y el que en el proceso de recopilación de datos sobre niveles de producción la información relativa a la cohorte de pertenencia no sea considerada como variable de análisis por el Programa, ha impedido saber cuál ha sido el comportamiento que ha tenido esa cohorte en los distintos componentes. Incluso cabía la posibilidad de que *participantes pertenecientes a la cohorte 2007 aún se encontrasen recibiendo prestaciones en el año de ejecución 2009*.

Ello determina que no sea factible conocer el nivel de utilización de cada componente por parte de cada cohorte, como tampoco para ambas cohortes de manera conjunta. Además, *algunos servicios fueron recibidos durante el año 2009, año que excede el horizonte de evaluación y año en el cual no se pueden identificar ni diferenciar las mujeres cohortes 2007, 2008 y 2009*.

La información referente a la cuantificación de las unidades de producto (talleres, cursos, horas de asesorías técnicas, horas de práctica laboral, etc.), sólo excepcionalmente se encuentra disponible.

Una tercera fuente de información han sido los tabulados complementarios a los Informes de Gestión, los cuales han sido proporcionados por el Programa a requerimiento del equipo evaluador.

Niveles de Producción del Componente Taller de Habilitación Laboral

TABLA N° 93
NIVEL DE PRODUCCIÓN DEL COMPONENTE TALLER DE HABILITACIÓN LABORAL, AÑOS 2007-2008

UNIDAD DE MEDIDA	AÑO 2007	AÑO 2008	VARIACIÓN % 2007-2008
Componente 1: Taller de Habilitación Laboral (THL)	Talleres coordinados por las Municipalidades con la asesoría de SERNAM.	Considerando que en este Componente hubo un total de 5.511 participantes de la cohorte 2007, puede estimarse entre 184 y 276 el N° de THL impartidos a lo largo del país, según si el N° de participantes por Taller fue de 30 o de 20 mujeres, respectivamente.	Considerando que en este Componente hubo un total de 21.561 participantes de la cohorte 2008, puede estimarse entre 719 y 1.078 el N° de THL desarrollados a lo largo del país, según si el N° de participantes por Taller fue de 30 o de 20 mujeres, respectivamente.
			291%, considerando THL con 30 participantes cada uno o con 20 participantes cada uno.

Fuente: AÑO 2007: SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe Final del Programa, diciembre 2007. AÑO 2008: SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe de Gestión Año 2008.

Según puede desprenderse del Tabla N° 93, en el período 2007-2008 el número de Talleres de Habilitación Laboral se debe haber necesariamente incrementado en entre 3 a 4 veces para atender a un número de participantes en el componente THL que en ese período aumentó en un 291,2%. La distribución por regiones sigue el patrón de distribución de las mujeres que participaron en este componente. Esta última distribución es analizada en el Punto 4.1.2 Caracterización y Número de Beneficiarios Efectivos del Programa y de sus Componentes.

En el año de ejecución 2008, el número estimado de THL se incrementó en un 291% respecto del año anterior, cifra que en parte se debió al hecho de que el Programa recién se inició a mediados del año 2007, no constituyendo éste un año "normal" en cuanto a niveles de producción de sus componentes.

Niveles de Producción del Componente Intermediación Laboral

TABLA N° 94
NIVEL DE PRODUCCIÓN DEL COMPONENTE INTERMEDIACIÓN LABORAL, AÑOS 2007-2008

UNIDAD DE MEDIDA	AÑO 2007	AÑO 2008	VARIACIÓN % AÑO1-AÑO N
El Programa no dispone de información referida al año 2007.			
Componente 2: Intermediación Laboral	Para las 3 modalidades de prestaciones que fueron otorgadas a través de este componente en el año de ejecución 2008, la unidad de medida son las participantes que resultaron beneficiadas por ellas.	s.i.	Ver N° y distribución de las participantes por región en Punto 4.1.2 del presente Informe n.c.

Fuente: AÑO 2007: SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe Final del Programa, diciembre 2007. AÑO 2008: SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe de Gestión Año 2008.

La falta de información sobre el nivel de producción que registró este Componente en el año de ejecución 2007 impide extraer conclusiones acerca de su evolución en el período analizado. Los antecedentes sobre participantes en el año de ejecución 2008, sin embargo, que son entregados en el Punto 4.1.2 de este Informe, permiten establecer el grado de pertinencia que presentó esta producción ese año, con base en la distribución regional de las participantes.

Niveles de Producción del Componente Capacitación Laboral

TABLA N° 95
NIVEL DE PRODUCCIÓN DEL COMPONENTE CAPACITACIÓN LABORAL, AÑOS 2007-2008

UNIDAD DE MEDIDA	AÑO 2007	AÑO 2008	VARIACIÓN % 2007-2008
Este Componente es fundamentalmente producido por SENCE a través de los siguientes instrumentos:			
Componente 3: Capacitación Laboral	i) Línea Formación en Oficios para MJH. ii) Programa Becas para Microempresarias, duración promedio = 60 horas iii) Programa Becas Franquicia Tributaria, duración promedio = 70 horas iv) Becas para zonas agrícolas v) Becas Chile Califica Línea TICs	s. i. 155 cursos 244 cursos 104 cursos s.i. s.i.	n.c.

Fuente: **SERNAM:** Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe de Gestión Año 2008.

No existe información comparable en relación con la producción de este Componente en los años 2007 y 2008. Por ello, no resulta factible extraer conclusiones en torno al desempeño observado por esta producción en el período analizado. Con respecto al año de ejecución 2007 sólo puede señalarse, a través de la información recopilada sobre participantes (ver Punto 4.1.2), que el Componente se desarrolló en todas las regiones del país, pero que, probablemente, en la Duodécima región de Magallanes no fueron impartidos más de 2 cursos.

Niveles de Producción del Componente Apoyo al Fomento Productivo

TABLA N° 96
NIVEL DE PRODUCCIÓN DEL COMPONENTE APOYO AL FOMENTO PRODUCTIVO, AÑOS 2007-2008

	UNIDAD DE MEDIDA	AÑO 2007	AÑO 2008	VARIACIÓN % 2007-2008
Componente 4: Apoyo al Fomento Productivo	En el año de ejecución 2008, este Componente fue desarrollado principalmente a través de 3 Programas administrados por FOSIS (PAME, PAAE y PES) y del Programa Capital Semilla administrado por SERCOTEC.	s.i.	s.i.	n.c.
	No se dispone de información respecto de las modalidades de desarrollo desplegadas en el marco de este Componente en el año de ejecución 2007.			

Fuente: AÑO 2007: SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe Final del Programa, diciembre 2007. AÑO 2008: SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe de Gestión Año 2008.

En el análisis de los niveles de producción del Componente Apoyo al Fomento Productivo no resulta posible referirse a unidades de análisis como cursos, talleres u otras instancias de aprendizaje susceptibles de ser aisladas del contexto en que fueron impartidas. En efecto, en los 4 programas mencionados por lo general la formación y la capacitación van unidas a la entrega de subsidios en el contexto de programas más complejos. Es así, por ejemplo, que FOSIS trabaja sobre la base de Proyectos que son licitados al nivel de cada región. Estos proyectos son desarrollados por entidades ejecutoras que proponen la entrega de diferentes *mix* de contenidos referidos al desarrollo microempresarial, dependiendo de las características regionales. Las/os participantes suelen recibir durante 9 meses diferentes capacitaciones (capacidad emprendedora, plan de negocios, comercialización, etc.). Si bien fue solicitada a FOSIS información acerca del número de estos proyectos regionales en los cuales beneficiarias del Programa, junto a otros usuarios, tuvieron participación, finalmente la información no fue proporcionada.

Por lo demás, el hecho de que no se cuente con un detalle de la oferta de que dispuso este Componente en el año de ejecución 2007 también impide la realización de un análisis comparativo del desempeño de este Componente en el período bajo evaluación.

Niveles de Producción del Componente Nivelación de Estudios

TABLA N° 97
NIVEL DE PRODUCCIÓN DEL COMPONENTE NIVELACIÓN DE ESTUDIOS, AÑOS 2007-2008

	UNIDAD DE MEDIDA	AÑO 2007	AÑO 2008	VARIACIÓN % AÑO1-AÑO N
Componente 5: Nivelación de Es- tudios Básicos y Medios	Programas de Nivelación de Estudios de: Chile Califica, Centros de Atención Integrales de Adultos (CEIA) Y Exámenes Libres.	s.i.	s.i.	n.c.

Fuente: AÑO 2007: SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe Final del Programa, diciembre 2007. AÑO 2008: SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe de Gestión Año 2008.

La particular forma en que tiene lugar la producción de este Componente impide su abordaje con base en los tradicionales conceptos de talleres, cursos, charlas, seminarios, etc. En el Programa Chile Califica las entidades ejecutoras en lugar de cursos, desarrollan módulos de aprendizaje para los dos ciclos de enseñanza básica y los dos ciclos de enseñanza media. El número de estos módulos, que incluían a participantes del Programa junto a participantes que no pertenecían al Programa, fue solicitado a los responsables del Programa y a un funcionario del Ministerio de Educación, pero no se obtuvo respuesta.

Con respecto a programas convencionales de educación de adultos tampoco pudo obtenerse información respecto del número de cursos que en los años de ejecución 2007 y 2008 contaron con la presencia de una o más participantes del Programa. Para el año de ejecución 2007, el Programa sólo dispone de información referida a participantes. Ello, sin que hayan sido especificados ni las modalidades de estudio a las que las participantes accedieron ni el nivel específico de escolaridad que se trataba de nivelar. Para el año de ejecución 2008, además del dato sobre número de participantes, se pudo establecer la distribución de éstas según modalidad y según nivel de estudios involucrado.

Niveles de Producción del Componente Alfabetización Digital

TABLA Nº 98
NIVEL DE PRODUCCIÓN DEL COMPONENTE ALFABETIZACIÓN DIGITAL, AÑOS 2007-2008

	UNIDAD DE MEDIDA	AÑO 2007	AÑO 2008	VARIACIÓN % AÑO1-AÑO N
Componente 6: Alfabetización Digital	Cursos impartidos principalmente por la DIBAM, a la cual se suman INJUV, SENCE y los Municipios.	s.i	s.i	n.c.

Fuente: AÑO 2007: SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe Final del Programa, diciembre 2007. AÑO 2008: SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe de Gestión Año 2008.

En sus Informes de Gestión para los años de ejecución 2007 y 2008, el Programa sólo consigna información sobre número de participantes o de cupos proporcionados por las diferentes instancias que concurren al desarrollo del Componente, sin referirse a número de cursos.

Tales documentos no informan acerca de la cantidad promedio de participantes que participan en cada curso, por lo cual no es posible estimar el número de éstos por esa vía.

En todo caso, la distribución de participantes por región puede encontrarse en el Punto 4.1.2 del presente Informe.

Niveles de Producción del Componente Salud

TABLA Nº 99
NIVEL DE PRODUCCIÓN DEL COMPONENTE SALUD, AÑOS 2007-2008

	UNIDAD DE MEDIDA	AÑO 2007	AÑO 2008	VARIACIÓN % AÑO1-AÑO N
Componente 7: Atención en Salud Odontológica, Preventiva y Mental	Las atenciones se dan fundamentalmente en el área odontológica, aunque también se han otorgado atenciones preventivas oftalmológicas, preventivas en medicina general y en salud mental. No se dispone de unidad de medida diferente a la de participante atendida.	s.i.	s.i.	n.c.

Fuente: AÑO 2007: SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe Final del Programa, diciembre 2007. AÑO 2008: SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe de Gestión Año 2008.

El Programa entrega antecedentes sobre el número de participantes que han recibido algún tipo de atención en el área de la salud, pero estos antecedentes no hacen referencia al número de atenciones. Para una misma participante las atenciones médicas pueden comprender tratamientos asociados a varias consultas al/a los especialista(s), como es el caso, por ejemplo, de las "atenciones integrales" otorgadas en el área de salud odontológica.

En el Punto 4.1.2 del presente Informe puede conocerse el Nº de participantes con atenciones en salud dental y con derivaciones en salud oftalmológica, a la vez que las mujeres atendidas en esta última área.

En el mismo punto, se analiza la información atinente al número de mujeres atendidas en las áreas de salud preventiva y salud mental.

Niveles de Producción del Componente Cuidado Infantil

En la medición de los niveles de producción del Componente Cuidado Infantil la unidad de medida son los niños/as hijos/as de participantes que resultaron atendidos/as por los sub-componentes de: cuidado en salas cuna, cuidado en jardines infantiles y en Jornadas Escolares Alternas (correspondiendo esta última prestación sólo al año 2008).

Los antecedentes a este respecto han sido sistematizados en el Punto 4.1.2 del presente Informe, los cuales permiten conocer la evolución experimentada por los niveles de producción del Componente Cuidado Infantil.

4.1.2 CARACTERIZACIÓN Y NÚMERO DE BENEFICIARIAS O PARTICIPANTES TOTALES DEL PROGRAMA (EGRESADAS, DESERTORAS Y AÚN EN EL PROGRAMA) Y SUS COMPONENTES

A. PESO ESPECÍFICO DE COMUNAS Y MUJERES PARTICIPANTES POR REGIÓN

La Tabla N° 100 presenta, en forma resumida, el peso relativo que ha adquirido cada región en el Programa, conforme al doble criterio de número de comunas intervenidas en cada región y la distribución regional de las participantes, cohortes 2007 y 2008.

TABLA N° 100
PROGRAMA MJH: PESO PORCENTUAL DE CADA REGIÓN EN EL PROGRAMA: SEGÚN NÚMERO DE COMUNAS INTERVENIDAS POR REGIÓN Y SEGÚN NÚMERO DE PARTICIPANTES DE LAS COHORTES 2007 Y 2008

REGIÓN	Nº DE COMUNAS INTERVENIDAS POR EL PROGRAMA AÑO 2007	DISTRIBUCIÓN COMUNAS INTERVENIDAS POR EL PROGRAMA AÑO 2007 (%)	DISTRIBUCIÓN DE LAS PARTICIPANTES AÑO 2007 (%)	Nº DE COMUNAS INTERVENIDAS POR EL PROGRAMA AÑO 2008	DISTRIBUCIÓN COMUNAS INTERVENIDAS POR EL PROGRAMA AÑO 2008 (%)	DISTRIBUCIÓN DE LAS PARTICIPANTES AÑO 2008 (%)
XV Arica-Parinacota	1	1,0	1,5	2	0,9	0,6
I Tarapacá	2	1,9	1,1	5	2,3	1,2
II Antofagasta	3	2,8	2,6	4	1,9	1,6
III Atacama	2	1,9	2,4	7	3,2	2,5
IV Coquimbo	7	6,7	6,1	11	5,1	4,4
V Valparaíso	9	8,6	9,7	25	11,6	11,8
VI Del Lib. Bernardo	7	6,7	6,3	15	6,9	8,8
VII Del Maule	10	9,5	8,9	20	9,2	7,9
VIII Del BíoBío	17	16,2	14,1	28	13,0	15,5
IX Araucanía	10	9,5	7,5	28	13,0	10,0
XIV De Los Ríos	3	2,8	3,0	9	4,2	3,9
X De Los Lagos	7	6,7	6,6	18	8,3	6,8
XI Aysén	2	1,9	1,7	2	0,9	0,4
XII Magallanes	2	1,9	2,6	3	1,4	1,8
R.M.	23	21,9	25,9	39	18,1	22,8
TOTAL	105	100,0	100,0 (13.703)	216	100,0	100,0 (25.278)

Fuente: Participantes Cohortes 2007 y 2008: Base de datos SERNAM, enero 2010, depurada por Guernica Consultores, al 28 enero 2010. Participantes 2008 incluye 413 casos de las comunas de Quilpué (200 participantes), Casablanca (122) y Porvenir (91).

De la tabla anterior se desprende lo siguiente:

En el año 2008, un total de 216 comunas fueron "intervenidas" por el Programa. Esta cifra representó un 105,7% de incremento respecto de las seleccionadas el año anterior;

También en el período 2007-2008, el número de participantes se incrementó en un 84,5%.

Ya en su primer año de funcionamiento, el Programa tuvo presencia en las 15 regiones del país. En todo caso, las regiones tuvieron distinto peso en el conjunto de comunas intervenidas a nivel nacional. En efecto, en el año de ejecución 2007, la participación de las comunas de las diferentes regiones fluctuó entre el 1%, que correspondió al caso de la región de Arica-Parinacota y un 21,9% que correspondió a las 23 comunas de la región Metropolitana de Santiago. Similarmente, en el año de ejecución 2008, los respectivos porcentajes fluctuaron entre un 0,9% de comunas aportadas tanto por la región de Arica-Parinacota como por la de Aysén, hasta el 18,1% aportado por la región Metropolitana de Santiago.

Es relevante destacar la importancia relativa que las regiones Metropolitana de Santiago, del BíoBío, del Maule, de la Araucanía y de Valparaíso tuvieron en el proceso de ejecución 2007, las cuales, en su conjunto, dieron cuenta del 65,7% del total de comunas y del 66,3% del total de participantes. Similarmente, en el año de ejecución 2008, las mismas 5 regiones representaron el 64,9% del total de comunas y el 68,2% del total de participantes.

Con 23 comunas intervenidas por el Programa en el año 2007 y 39 comunas en el 2008, la región Metropolitana de Santiago reiterativamente ha concentrado más de un quinto del universo total de participantes del Programa.

Por su parte, la Tabla Nº 101 permite conocer, además del número de participantes por región, cohortes 2007 y 2008, el crecimiento/decrecimiento porcentual de esta variable a nivel de cada región.

En efecto, esta Tabla permite constatar que, si bien en el año de ejecución 2008 el número de participantes del Programa se incrementó fuertemente respecto del año 2007 (según se ha señalado, este incremento alcanzó al 84,5%), el peso específico de las distintas regiones en el conjunto total de participantes no experimentó fuertes variaciones. En general, como única excepción a esta última regla cabe destacar la pérdida relativa de peso de las participantes de la región Metropolitana de Santiago, subconjunto que, a pesar de haber experimentado un incremento en números absolutos, perdió peso específico en términos relativos al pasar desde un 25,9% del total de participantes en el 2007 a un 22,8% en el 2008.

Las regiones de Arica-Parinacota (-20,5%) y Aysén (-59%) fueron las únicas regiones que en el período 2007-2008 vieron reducirse el número de participantes en el Programa. Por el contrario, destacan mayormente por el incremento experimentado a lo largo de esta variable las regiones Sexta (156,5%), Novena (146,1%), De Los Ríos (145,2%) y Quinta (122,4%).

TABLA N° 101

PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LAS PARTICIPANTES POR REGIÓN, COHORTES 2007 Y 2008 Y COMPARACIÓN CON LA DISTRIBUCIÓN REGIONAL DE LAS JEFAS DE HOGAR (CASEN 2006) (CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

REGIONES	PORCENTAJE DE HOGARES CON JEFATURA DE HOGAR FEMENINA (CASEN 2006) %	PARTICIPANTES COHORTE 2007		PARTICIPANTES COHORTE 2008		EVOLUCIÓN 2008/2007 * 100
		N	%	N	%	
XV Arica-Parinacota	35,9	200	1,5	159	0,6	- 20,5
I Tarapacá	32,0	153	1,1	310	1,2	102,6
II Antofagasta	27,3	350	2,6	391	1,6	11,7
III Atacama	26,0	328	2,4	619	2,5	88,7
IV Coquimbo	29,2	838	6,1	1.120	4,4	33,7
V Valparaíso	32,2	1.335	9,7	2.969	11,8	122,4
VI O` Higgins	28,1	868	6,3	2.226	8,8	156,5
VII Maule	25,3	1.225	8,9	1.990	7,9	62,4
VIII Biobío	29,0	1.934	14,1	3.923	15,5	102,8
IX Araucanía	29,3	1.030	7,5	2.535	10,0	146,1
XIV Los Ríos	26,5	407	3,0	998	3,9	145,2
X Los Lagos	27,2	909	6,6	1.718	6,8	89,0
XI Aysén	33,0	229	1,7	94	0,4	- 59,0
XII Magallanes	34,4	350	2,6	454	1,8	29,7
XIII Metropolitana	30,7	3.547	25,9	5.772	22,8	62,7
TOTAL	29,7	13.703	100,0	25.278	100,0	84,5

Fuente: Porcentajes Regionales de Jefatura Femenina: CASEN 2006; Participantes: Base de datos SERNAM (revisada al 25 de noviembre 2009).

Según puede observarse a partir de la lectura de la Tabla anterior, las regiones que resaltan por sus elevados porcentajes de jefatura femenina a nivel nacional son, por orden de importancia decreciente, Arica-Parinacota (35,9%), Magallanes (34,4%), Aysén (33,0%), Valparaíso (32,2%), Tarapacá (32%) y Metropolitana de Santiago (30,7%). Sólo el conocimiento acerca del peso porcentual, entre el total de jefas de hogar del país, que presentan las jefas de hogar de estas regiones, permitiría determinar si la distribución regional de las participantes del Programa es consistente o no con la distribución regional que presentan las jefas de hogar del país. Dado que se carece de esta última información, se ha hecho un ejercicio alternativo que consiste en comparar la distribución de las participantes del Programa con la distribución regional de la población potencial del mismo, análisis que se incluye más adelante (ver Acápite II.4.1.4 Análisis de Focalización, letra D Grado de Focalización según el Criterio de Distribución Regional de las Participantes).

Finalmente, cabe destacar que si bien el Programa no logró alcanzar la meta de contar con 15.000 participantes en el año 2007, estuvo bastante cerca de alcanzarla al contar con 13.703 participantes, vale decir, al haber atendido a un número equivalente al 91,4% de la meta proyectada. El no logro de la meta sobre número de participantes en el año de ejecución 2007 ha sido asociado por el Programa a un inicio tardío del mismo (mayo del año 2007) dado el gran número de convenios (105) que debían firmarse previamente con los Municipios. En todo caso, el nivel efectivo de logro alcanzado resulta positivo.

Para el año 2008, el Programa se propuso alcanzar la meta de 30.000 participantes. Con la cifra de 25.278 participantes de la cohorte 2008 observada ese año, a la cual cabe sumar una proporción - no cuantificada -, de participantes de la cohorte 2007, puede señalarse que, muy probablemente, el nivel de logro de esa meta alcanzó porcentajes cercanos al 100%.

B. CARACTERIZACIÓN DEL TOTAL DE PARTICIPANTES (EGRESADAS, DESERTORAS Y AÚN EN EL PROGRAMA) A TRAVÉS DE LA FICHA DE PROTECCIÓN SOCIAL

Se analizará a continuación, a través de la información contenida en la **Ficha de Protección Social (FPS)**, algunas de las características de la población de efectivo ingreso al Programa, con el objetivo de **caracterizar a la población atendida** y contribuir ulteriormente al **análisis de focalización** –que será retomado en el apartado específicamente orientado a estos efectos. Adicionalmente –con fines comparativos y de manera articulada- se contrastará la información correspondiente a la FPS con aquella derivada de la **encuesta GUERNICA** a participantes egresadas.

Cabe consignar, de modo de encuadrar los alcances del análisis de la FPS, las siguientes restricciones:

- De las 38.592 participantes (base SERNAM validada¹²⁷), 35.105 tienen Ficha de Protección Social; lo que posibilita el **análisis del 91% del universo del Programa**; y la exclusión –de manera inversa- del 7.9%.
- Por otra parte, el **momento de aplicación de la Ficha** no necesariamente corresponde al momento previo de ingreso al programa –tiempo en que las características a analizar debieran corresponder a las exigidas por la intervención. Ergo, el análisis debe interpretarse como un **proxy de la focalización** del Programa, y no como un cotejo definitivo.

Aún así, la gran mayoría (67.8%) completó la Ficha de Protección Social durante el mismo año – antes o después- de ingreso al Programa:

TABLA N° 102

Aplicación FPS: distancia a ingreso PMJH (en años, rec)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	FPS 1 año después o más	3937	10,2	11,2	11,2
	FPS durante el año (antes o después)	23790	61,6	67,8	79,0
	FPS 1 año antes o más	7378	19,1	21,0	100,0
	Total	35105	91,0	100,0	
Perdidos	Sin FPS	3061	7,9		
	Sin información	426	1,1		
	Total	3487	9,0		
Total		38592	100,0		

Fuente: elaboración propia a partir de la Ficha de Protección Social.

¹²⁷ La base de datos proporcionada originalmente por SERNAM correspondió a 39.028 casos. Una vez realizado el proceso de depuración (que incluyó la eliminación de casos duplicados o mal asignados, derivada de un análisis basado en: (a) la consulta directa a SERNAM; (b) la consulta a MIDEPLAN –contrastación con FPS; y (c) la revisión minuciosa y personalizada de todos los RUT inexistentes, fuera de rango o duplicados –contrastación nombre-RUT) el universo de participantes se redujo a 38.592 mujeres. En forma posterior a este análisis se detectó la presencia de 24 mujeres inscritas no participantes, que sólo para estos efectos han quedado incorporadas como desertoras. No obstante, para la determinación final del universo, y en base al criterio de considerar desertora a una usuaria sólo en la medida en que hubiera participado inicialmente en el Taller de Habilitación Laboral, se decidió finalmente excluir a este grupo para los posteriores análisis.

- Asimismo, la **definición de jefatura de hogar** de la Ficha de Protección Social, remite a auto-declaración y no al criterio económico de “aporte del mayor ingreso al hogar” utilizado por SERNAM. En la misma línea, la Ficha considera niveles de vulnerabilidad y no de ingreso –el Programa, para el 2007, considera sólo quintiles de ingreso. Lo que otra vez refuerza la restricción de utilizar este análisis **sólo de manera tendencial e ilustrativa y no concluyente**.

Planteados dichos alcances, la observación de los datos da cuenta:


 **Jefatura de Hogar y de Núcleo:** si bien la FPS mide la jefatura de hogar a través del auto reporte –y no de la definición económica de “mayor aporte al hogar”, definida por SERNAM¹²⁸- se observa que sólo el 56.1% corresponde a esta categoría. Por otra parte, reconstruyendo los datos a través de la aplicación de las definiciones del programa, es posible inferir la **proporción probable de jefas de núcleo** –que no son pesquisadas en el análisis Mideplan:

TABLA Nº 103

Participante: parentesco con Jefe(a) de Hogar (FPS)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Jefa de Hogar	19916	51,6	56,1	56,1
	No Jefa	15615	40,5	43,9	100,0
	Total	35531	92,1	100,0	
Perdidos	Sin FPS	3061	7,9		
Total		38592	100,0		

Fuente: elaboración propia a partir de la Ficha de Protección Social.

TABLA Nº 104

Parentesco con Jefe(a) de Hogar (FPS). Inferencia Jefatura Núcleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Jefa de Hogar	19916	51,6	56,1	56,1
	Probable Jefa de Núcleo (no cónyuge ni jefa, con cargas)	3749	9,7	10,6	66,6
	No jefa	11866	30,7	33,4	100,0
	Total	35531	92,1	100,0	
Perdidos	Sin FPS	3061	7,9		
Total		38592	100,0		

Fuente: elaboración propia a partir de la Ficha de Protección Social.

¹²⁸ Lo que –como se ha consignado- remite a la necesidad de considerar a este análisis como un proxy de la efectiva focalización.

TABLA N° 105

Parentesco con Jefe(a) de Hogar (FPS). Inferencia Jefatura Núcleo
Según Cohorte de Ingreso al PMJH
Base: total participantes con FPS

% de Cohorte		Cohorte		
		Cohorte 2007	Cohorte 2008	Total
Parentesco con Jefe(a) de Hogar (FPS). Inferencia Jefatura Núcleo	Jefa de Hogar	58,5%	54,7%	56,1%
	Probable Jefa de Núcleo (no cónyuge ni jefa, con cargas)	9,8%	10,9%	10,6%
	No jefa	31,7%	34,3%	33,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la Ficha de Protección Social.

La operación mediante la cual se arribó a este proxy, incluye:

- Atribución a la categoría de "no jefa" a: (i) todas las participantes que declaran ser "cónyuges o convivientes" del Jefe de Hogar; y (ii) todas las participantes que declaran otra relación de parentesco pero que no reportan hijos viviendo con ellas¹²⁹.
- Atribución a la categoría de "probable Jefa de Núcleo" a todas las participantes, no jefas ni cónyuges, con hijos viviendo en el hogar.

Así, los datos muestran preliminarmente –las limitaciones expuestas no permiten un análisis concluyente– una importante **desfocalización en el 33.4% de mujeres "no jefas"**; proporción que podría descender de comprobarse la presencia de otro tipo de cargas (adultos mayores, discapacitados, nietos) –entre las "no jefas"; así como también podría aumentar de verificarse la ausencia de hijos pequeños o estudiando –entre las "probables jefas de núcleo". Situación que denota una cierta estabilidad al segmentar el análisis por cohorte o año de ingreso al Programa, verificándose un leve aumento en la proporción de "no jefas", desde un 31.7% hacia un 34.3% al interior de las cohortes 2007 y 2008 respectivamente.

Los datos derivados de la FPS –que podrían ponerse en duda dada la diferencia de criterio con que se pesquiza a las "jefas de hogar"¹³⁰– muestran una importante coincidencia con aquellos producidos por la encuesta GUERNICA a participantes egresadas, lo que torna robustas las conclusiones: efectivamente,

¹²⁹ Quedan excluidas de la categoría "Jefa de Núcleo" cuyos requisitos explícitos incluyen tanto la ausencia de pareja –no corroborable– como la tenencia de personas a cargo.

¹³⁰ Como se precisó al caracterizar a la población potencial en el primer capítulo, el 38.1% de las "jefas de hogar" derivadas de la aplicación del criterio de mayor aporte económico realizado por SERNAM, eran registradas como "no jefas" según el criterio de auto-declaración. Ergo, este 33% de desfocalización podría haberse derivado de la evaluación con un instrumento (FPS) no del todo apropiado; vale decir, de un instrumento proxy del fenómeno y no concluyente. Sin embargo, la coincidencia con la propia encuesta GUERNICA, en la que efectivamente se aplicaron los distintos criterios definitorios de población objetivo propuestos por SERNAM, refuerza el hallazgo de desfocalización en aproximadamente un tercio de las participantes.

cerca de un tercio de las mujeres participantes no encabezaba su hogar ni su núcleo a la fecha de ingreso al Programa:

TABLA N° 106

Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo (encuesta)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Jefa de Hogar	397	54,8	54,9	54,9
	Jefa de Núcleo	90	12,4	12,4	67,4
	No Jefa	236	32,6	32,6	100,0
	Total	723	99,7	100,0	
Perdidos	Sin información	2	,3		
Total		725	100,0		

Fuente: encuesta GUERNICA a participantes egresadas.


 **Edad:** en términos de edad, el Programa evidencia una muy **adecuada focalización**, con un 99.7% de participantes entre los 18 y los 65 años, situación que se mantiene en el tiempo al observar sendas cohortes de ingreso:

TABLA N° 107

Intervalos de edad (reagrupados, FPS)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Menos de 18 años	12	,0	,0	,0
	18 a 65 años	35425	91,8	99,7	99,7
	Más de 65 años	94	,2	,3	100,0
	Total	35531	92,1	100,0	
Perdidos	Sin FPS	3061	7,9		
Total		38592	100,0		

TABLA N° 108

Intervalos de edad (reagrupados, FPS)
Según Cohorte de Ingreso al PMJH
Base: total participantes con FPS

% de Cohorte		Cohorte		
		Cohorte 2007	Cohorte 2008	Total
Intervalos de edad (reagrupados, FPS)	Menos de 18 años	,0%	,0%	,0%
	18 a 65 años	99,8%	99,7%	99,7%
	Más de 65 años	,2%	,3%	,3%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la Ficha de Protección Social.

La encuesta GUERNICA a egresadas *-muestra* de la Ficha más amplia- refleja el mismo fenómeno:

TABLA N° 109

Intervalos de edad (reagrupados, focalización -encuesta)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Menos de 18 años	1	,1	,1	,1
	18 a 65 años	703	97,0	99,4	99,6
	Más de 65 años	3	,4	,4	100,0
	Total	707	97,5	100,0	
Perdidos	Sin información	18	2,5		
Total		725	100,0		

Fuente: encuesta GUERNICA a participantes egresadas.


 **Presencia de cargas:** si bien la información disponible presenta limitaciones –no da cuenta de otro tipo de cargas como ser discapacitados o nietos a cargo, e incluye a la totalidad de los hijos en el hogar independientemente de su edad y condición de actividad- la FPS indica la probabilidad de algunos problemas en esta variable, con un “**piso**” de un **7% de participantes –constante a sendas cohortes- que no estaría cumpliendo con el requisito:**

TABLA N° 110

Tiene hijos (FPS)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	33041	85,6	93,0	93,0
	No	2490	6,5	7,0	100,0
	Total	35531	92,1	100,0	
Perdidos	Sin FPS	3061	7,9		
Total		38592	100,0		

Fuente: elaboración propia a partir de la Ficha de Protección Social.

TABLA N° 111

Tiene hijos (FPS)

Según Cohorte de Ingreso al PMJH
Base: total participantes con FPS

		% de Cohorte		
		Cohorte		Total
		Cohorte 2007	Cohorte 2008	
Tiene hijos (FPS)	Sí	93,1%	92,9%	93,0%
	No	6,9%	7,1%	7,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la Ficha de Protección Social.

Contrastando la información con aquella más específica derivada de la encuesta GUERNICA, que incluye a otros dependientes –discapacitados, adultos mayores, hijos entre 18 y 25 estudiando- y excluye a hijos

mayores no inactivos, el criterio de **tener 'otros' a cargo se cumple en algo más del 90% de los casos**¹³¹:

TABLA N° 112

Antes: personas a cargo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	70	9,7	9,7	9,7
	Sí	655	90,3	90,3	100,0
	Total	725	100,0	100,0	

Fuente: encuesta GUERNICA a participantes egresadas


 **Presencia en la PEA:** otra vez atendiendo al sesgo derivable de los distintos momentos – aplicación FPS / momento de ingreso- el requisito de formar parte de la población económicamente activa (como empleada, subempleada, cesante o buscando trabajo por primera vez) parece constituir **uno de los principales elementos de desfocalización del Programa**, con un **42.5%** de participantes que “no trabaja” ni “ha buscado trabajo” durante los dos últimos meses. Más aún, el 13.8% “no ha trabajado nunca”; y el aumento de inactivas entre cohortes asciende a casi un 6% para el grupo de ingreso 2008:

TABLA N° 113

Condición de actividad último mes (FPS)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ocupada	17952	46,5	50,5	50,5
	Cesante	2489	6,4	7,0	57,5
	Inactiva	15088	39,1	42,5	100,0
	Total	35529	92,1	100,0	
Perdidos	Sin FPS	3061	7,9		
	Sin información	2	,0		
	Total	3063	7,9		
Total		38592	100,0		

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA FICHA DE PROTECCIÓN SOCIAL.

¹³¹ Si se 'abre' el criterio de 'cargas' a todos los hijos residentes en el hogar (independientemente de su edad y condición de actividad), la proporción de participantes con 'cargas' crece al 94.2%, más parecida a la observada en la FPS frente a la consulta por el número de hijos.

TABLA N° 114

Ha trabajado alguna vez (FPS)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	4900	12,7	13,8	13,8
	Sí	30629	79,4	86,2	100,0
	Total	35529	92,1	100,0	
Perdidos	Sin FPS	3061	7,9		
	Sin información	2	,0		
	Total	3063	7,9		
Total		38592	100,0		

Fuente: elaboración propia a partir de la Ficha de Protección Social.

TABLA N° 115

Condición de actividad último mes (FPS)
Según Cohorte de Ingreso al Programa PMJH
Base: total participantes con FPS

% de Cohorte		Cohorte		
		Cohorte 2007	Cohorte 2008	Total
Condición de actividad último mes (FPS)	Ocupada	53,7%	48,8%	50,5%
	Cesante	7,7%	6,6%	7,0%
	Inactiva	38,6%	44,6%	42,5%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la Ficha de Protección Social.

La encuesta GUERNICA a participantes, da cuenta de una proporción menor –aún cuando importante- de **inactivas**, que desciende a **casi un 31%** desde el 42.5% detectado por la FPS:

TABLA N° 116

Antes PMJH: Condición de actividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ocupada	435	60,0	60,0	60,0
	Desocupada	66	9,1	9,1	69,1
	Inactiva	224	30,9	30,9	100,0
	Total	725	100,0	100,0	

Fuente: encuesta GUERNICA a participantes egresadas

Las razones de esta diferencia –se hipotetiza- podrían relacionarse con el **carácter de sub-empleo no permanente de una proporción importante de las participantes**, y con la inestabilidad de sus trayectorias; así, una parte de las “ocupadas” al inicio del Programa, podrían no haberlo estado un año antes o un año después de este ingreso (a modo ilustrativo, el 13.6% de las inicialmente ocupadas no lo estuvieron durante la totalidad del período previo consultado).


 **Puntaje en la Ficha de Protección Social:** la focalización a nivel de grado de vulnerabilidad – habida cuenta de las diferencias ya consignadas en términos de la oportunidad de la medición- tampoco muestra un ajuste total, muy principalmente por la **inclusión de mujeres con menor puntaje**; vale decir, de mayor vulnerabilidad:

TABLA N° 117

Puntaje en Ficha de Protección Social: Análisis de Focalización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Menor al considerado: entre 2.072 y 4.212	12833	33,3	33,3	33,3
	En el tramo considerado: entre 4.213 y 13.484	21527	55,8	55,8	89,0
	Mayor al considerado: entre 13.485 y 14.700	1171	3,0	3,0	92,1
	Sin FPS	3061	7,9	7,9	100,0
	Total	38592	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la Ficha de Protección Social.

TABLA N° 118

Puntaje en Ficha de Protección Social: Análisis de Focalización
Según Cohorte de Ingreso al PMJH
Base: total participantes con FPS

% de Cohorte		Cohorte		
		Cohorte 2007	Cohorte 2008	Total
Puntaje en Ficha de Protección Social: Análisis de Focalización	Menor al considerado: entre 2.072 y 4.212	33,0%	33,4%	33,3%
	En el tramo considerado: entre 4.213 y 13.484	54,6%	56,4%	55,8%
	Mayor al considerado: entre 13.485 y 14.700	3,2%	2,9%	3,0%
	Sin FPS	9,2%	7,2%	7,9%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la Ficha de Protección Social.


 **Nivel de Escolaridad:** entre las 4 categorías de análisis elaboradas para establecer el nivel de escolaridad de las participantes y que reúnen el mayor número de casos (educación básica incompleta o inferior, básica completa, media incompleta y media completa/técnica incompleta), la que concentra el mayor número de respuestas es la correspondiente a educación media completa /técnica incompleta. En efecto, el 41,6% de las participantes de la cohorte 2007 y el 42,9% de aquéllas de la cohorte 2008 pertenecía a esta categoría. Si a ellas se suma las participantes con enseñanza media incompleta (20,7% y 20,4% entre las participantes de las cohortes 2007 y 2008, respectivamente), se advierte que el **62,3 y el 63,3%, respectivamente, había superado el nivel básico de enseñanza y alcanzado algún grado de enseñanza secundaria**. En el otro extremo, un 16,2% entre las participantes de la cohorte 2007 y una cifra de 16,1% entre las de la cohorte 2008 había alcanzado sólo enseñanza básica incompleta o no había cursado estudios formales.

TABLA Nº 119

Nivel educacional alcanzado (rec FPA, aproximación CASEN)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Educación básica incompleta o inferior	5 738	14,9	16,1	16,1
	Básica completa	6 177	16,0	17,4	33,5
	Media incompleta	7 276	18,9	20,5	54,0
	Media completa / técnica incompleta	15 084	39,1	42,5	96,5
	Universitaria incompleta / técnica completa	1 097	2,8	3,1	99,6
	Universitaria completa	153	,4	,4	100,0
	Postgrado	6	,0	,0	100,0
Total		35 531	92,1	100,0	
Perdidos	Sin FPS	3 061	7,9		
Total		38 592	100,0		

Fuente: elaboración propia a partir de la Ficha de Protección Social.

TABLA Nº 120

Nivel educacional alcanzado (rec FPA, aproximación CASEN)
Según Cohorte
Base: total participantes con FPA

% de Cohorte		Cohorte		
		Cohorte 2007	Cohorte 2008	Total
Nivel educacional alcanzado (rec FPA, aproximación CASEN)	Educación básica incompleta o inferior	16,2%	16,1%	16,2%
	Básica completa	18,3%	16,9%	17,4%
	Media incompleta	20,7%	20,4%	20,5%
	Media completa / técnica incompleta	41,6%	42,9%	42,4%
	Universitaria incompleta / técnica completa	2,9%	3,2%	3,1%
	Universitaria completa	,4%	,5%	,4%
	Postgrado	,0%	,0%	,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la Ficha de Protección Social.


 **Temporalidad en el empleo:** entre las participantes de ambas cohortes que se encontraban ocupadas bajo la modalidad de trabajo dependiente durante la aplicación de la FPS, una importante proporción que alcanzaba al **42,1% se encontraba trabajando en un empleo permanente**. Por el contrario, el **57,9% restante se encontraba en trabajos temporales**. Entre éstos predominaban los trabajos ocasionales o eventuales (30,5%), siguiéndoles en importancia los empleos estacionales (19,8%) y los empleos a plazo fijo o por tiempo definido (7%), mientras un 0,6% se encontraba en condiciones de "a prueba". No fueron encontradas grandes diferencias en torno al comportamiento de las cohortes 2007 y 2008 frente a esta variable, lo que permite realizar un análisis conjunto de ambas cohortes.

TABLA Nº 121

Principal ocupacion oficio o trabajo, temporalidad (FPS)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A prueba	124	,3	,7	,7
	De temporada o estacional	3715	9,6	19,8	20,4
	Ocasional o eventual	5732	14,9	30,5	50,9
	Permanente	7910	20,5	42,1	93,0
	Por plazo o tiempo definido	1311	3,4	7,0	100,0
	Total	18792	48,7	100,0	
Perdidos	Sin FPS	3061	7,9		
	Sin información	16739	43,4		
	Total	19800	51,3		
Total		38592	100,0		

Fuente: elaboración propia a partir de la Ficha de Protección Social.


 **Rama de actividad económica:** entre el total de participantes de ambas cohortes que al momento de la aplicación de la FPS se encontraba trabajando, el **53,1% lo hacía en el rubro de servicios comunales, sociales y personales**. Le sigue en importancia el rubro **comercio, restaurantes y hoteles con un 27%**, y, bastante más atrás, los sectores de la agricultura (13,8%) y de la industria manufacturera (3,3%). Siguiendo el patrón de distribución nacional que presenta la fuerza de trabajo femenina, los sectores construcción, minas, electricidad, gas y agua y transporte y telecomunicaciones concentraron mínimas proporciones de estas participantes. Frente a esta variable, tampoco fueron encontradas grandes diferencias entre las cohortes 2007 y 2008.

TABLA Nº 122

Principal ocupacion oficio o trabajo, rama (FPS)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Agricultura, caza silvicultura	2593	6,7	13,8	13,8
	Comercio mayor, menor, restaurantes y hoteles	5066	13,1	27,0	40,8
	Construcción	146	,4	,8	41,5
	Electricidad, gas y agua	20	,1	,1	41,6
	Establecimientos financieros y seguros	211	,5	1,1	42,8
	Explotación minas y canteras	28	,1	,1	42,9
	Industria manufacturera	622	1,6	3,3	46,2
	Servicios comunales, sociales	9971	25,8	53,1	99,3
	Transporte y telecomunicaciones	135	,3	,7	100,0
	Total	18792	48,7	100,0	
Perdidos	Sin FPS	3061	7,9		
	Sin Información	16739	43,4		
	Total	19800	51,3		
Total		38592	100,0		

Fuente: elaboración propia a partir de la Ficha de Protección Social.



Cotizante o no en fondo de pensiones: sólo el **30,1%** de las participantes de la cohorte 2007 y el **31,6%** de las de la cohorte 2008, se encontraba efectuando imposiciones en alguna institución de previsión social. Así, más de dos tercios de las participantes de cada una de las cohortes analizadas no contaba con continuidad en las cotizaciones para sus respectivos fondos de pensiones.

TABLA N° 123

Está imponiendo o cotizando (FPS)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	12348	32,0	68,9	68,9
	Sí	5564	14,4	31,1	100,0
	Total	17912	46,4	100,0	
Perdidos	Sin FPS	3061	7,9		
	No trabaja	17577	45,5		
	Sin información	42	,1		
	Total	20680	53,6		
Total		38592	100,0		

Fuente: elaboración propia a partir de la Ficha de Protección Social.

TABLA N° 124

Está imponiendo o cotizando (FPS)
Según Cohorte
Base: total participantes con FPS

% de Cohorte		Cohorte		
		Cohorte 2007	Cohorte 2008	Total
Está imponiendo o cotizando (FPS)	No	69,9%	68,4%	68,9%
	Sí	30,1%	31,6%	31,1%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la Ficha de Protección Social.

C. PARTICIPANTES POR COMPONENTE: TASAS DE USO

c.1 COMPONENTE TALLERES DE HABILITACIÓN LABORAL

En el año 2007, debido a cierto rezago en la fecha de inicio del Programa, la inscripción en estos Talleres no fue considerada en la práctica como un primer paso obligatorio para participar en él. En todo caso, la meta del Programa era que todas las participantes “pasaran” por dicho Taller. Sin embargo, esta meta no fue alcanzada. En efecto, mientras por un lado, un total de 13.703 mujeres fueron las

LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA A PARTICIPANTES EGRESADAS, MUESTRAN UNA MARCADA MAYOR TASA DE UTILIZACIÓN DE LOS TALLERES DE HABILITACIÓN, CON UN 79.6% PARA LA COHORTE 2007 Y UN 78.4% PARA LA COHORTE 2008. LA DIFERENCIA —SE HIPOTETIZA— PODRÍA DEBERSE TANTO A LA PROBABILIDAD DE INCLUSIÓN DE PARTICIPANTES QUE DECLARAN “TALLER” SIN HABERLO “FINALIZADO”, COMO —MUY PRINCIPALMENTE— A LA MAYOR AMPLITUD DEL PERÍODO DE CONSULTA.

participantes de la cohorte 2007¹³², sólo 5.511 finalizaron el THL.

De acuerdo con el Programa, “no se alcanzó el cumplimiento total porque el Programa inició su etapa de implementación en el territorio en el mes de mayo. Por tanto, el proceso de difusión, convocatoria y selección de las mujeres finalizó al término del primer semestre, factor que atrasó la incorporación de las mujeres a estos talleres”¹³³.

En el año de ejecución 2008, y según la respectiva cifra proporcionada por el **Informe de Gestión Año 2008** del Programa¹³⁴, un total de 21.561 participantes accedió a estos Talleres, entre las que se incluyen participantes tanto de la cohortes de ese mismo año como del año 2007. No se dispone de información en relación con el número de estas 21.561 participantes que llegaron al término del Componente.

Este aumento en el alcance del Programa, habría sido, según el Programa, “el resultado del esfuerzo conjunto de todas las funcionarias y funcionarios encargadas/os del PMJH pues uno de los objetivos perseguidos durante el 2008 en el programa, fue regularizar la universalidad del taller. Para ello, se realizaron asesorías de metodología y contenidos del taller de habilitación laboral, tanto del equipo central a los equipos regionales como de los equipos regionales a los comunales”¹³⁵.

La Tabla Nº 125 presenta la distribución - por separado - de las participantes de los años 2007 y 2008 que resultaron beneficiadas con la participación en un Taller de HL. Puede observarse, en primer lugar, que el Programa contó en los años 2007 y 2008 con participantes de todas las regiones del país, aunque con desigual acceso relativo de las participantes de las diferentes regiones. Mientras las regiones de Aysén y de Arica-Parinacota fueron las que, en el año 2008, registraron el menor número de participantes (0,2 y 0,5%, respectivamente), las regiones Metropolitana de Santiago y del BíoBío se ubicaron en la posición opuesta, es decir, entre las que concentraron el mayor número relativo de ellas, con un 24,1 y un 16,2%, respectivamente.

¹³² Base de datos SERNAM revisada por Guernica Consultores al 28 de enero 2010.

¹³³ SERNAM-Unidad Mujeres Jefas de Hogar: **Informe Final Programa Diciembre 2007**, p. 5.

¹³⁴ Ver SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe de Gestión 2008; p. 32.

¹³⁵ Ibid.

TABLA Nº 125
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LAS PARTICIPANTES,
AÑOS 2007 Y 2008, BENEFICIADAS CON TALLER DE HABILITACIÓN LABORAL, POR REGIÓN (CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

REGIÓN	AÑO 2007		AÑO 2008		EVOLUCIÓN 2008/2007 * 100
	N	%	N	%	
XV	120	2,2	100	0,5	-16,7
I	23	0,4	520	2,4	2.160,9
II	143	2,6	325	1,5	127,3
III	112	2,0	385	1,8	243,8
IV	264	4,8	946	4,4	258,3
V	410	7,4	2.726	12,6	564,9
VI	227	4,1	1.970	9,1	767,8
VII	485	8,8	1.618	7,5	233,6
VIII	1.382	25,1	3.493	16,2	152,7
IX	522	9,5	1.972	9,2	277,8
XIV	190	3,4	750	3,5	294,7
X	398	7,2	1.304	6,0	227,6
XI	64	1,2	51	0,2	- 20,3
XII	170	3,1	214	1,0	25,9
XIII	1.001	18,2	5.187	24,1	418,2
TOTAL	5.511	100,0	21.561	100,0	291,2

Fuente: SERNAM: Bases Administrativas y Técnicas Licitación Pública para Realizar la Evaluación en Profundidad del Programa Nacional de Mujeres Jefas de Hogar dependiente del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), junio 2009; p. 23.

En la mayor parte de las comunas del país las beneficiadas con un Taller de HL experimentaron un crecimiento. Las excepciones las constituyeron dos regiones ubicadas en los extremos norte (Región XV Arica-Parinacota, con -16,7%) y sur (Undécima Región de Aysén, -20,3%) del país. En general, el crecimiento del número de participantes alcanzó en el período 2007-2008 al 291,2%, lo cual manifiesta un proceso de crecimiento cuantitativo del Programa de relevante magnitud.

Aparte de conocer la duración aproximada de los Talleres de HL (12 sesiones de una hora y media cada una, si bien, el Programa señala que, "en general, se realizan al menos 7 sesiones de THL"¹³⁶), y tener una aproximación sobre las materias abordadas en ellos, el Programa no ha entregado antecedentes que permitan deducir conclusiones sobre los efectos que ellos han tenido en la cotidianidad de la vida laboral de las participantes o sobre la satisfacción de éstas con los contenidos tratados.

c.2) COMPONENTE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO DEPENDIENTE E INDEPENDIENTE

El Programa contempla distintos instrumentos, principalmente administrados por SENCE, para capacitar a las participantes en oficios orientados al trabajo asalariado, pero también a la formación para el desarrollo de un negocio por cuenta propia. La tabla siguiente permite conocer la envergadura de la participación de las cohortes 2007 y 2008 en este Componente, y la evolución experimentada por el número de participantes en el período 2007-2008.

De esta tabla se destaca, en primer lugar, que en el año 2008 el Componente se desarrolló en las 15 regiones del país. Probablemente las cifras 2007 de las 2 regiones nuevas hace pocos años creadas en al

¹³⁶ Ver SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe de Gestión 2008; p. 31.

país – las regiones de Los Ríos y de Arica-Parinacota -, quedaron subsumidas entre las de las regiones de Los Lagos y de Tarapacá, respectivamente, por lo que no es posible afirmar que este Componente no tuvo presencia en esas regiones ese año.

TABLA Nº 126
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LAS PARTICIPANTES,
AÑOS 2007 Y 2008, BENEFICIADAS CON CURSOS DE CAPACITACIÓN
LABORAL, POR REGIÓN (CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

REGIÓN	AÑO 2007		AÑO 2008		EVOLUCIÓN 2008/2007 * 100
	N	%	N	%	
XV	0	0	216	1,6	n.c.
I	218	2,2	370	2,8	69,7
II	218	2,2	313	2,3	43,6
III	249	2,6	388	2,9	55,8
IV	964	9,9	881	6,6	- 8,6
V	736	7,6	1.500	11,2	103,8
VI	489	5,0	825	6,2	68,7
VII	957	9,8	891	6,6	- 6,9
VIII	1.179	12,1	2.013	15,0	70,7
IX	783	8,0	1.227	9,2	56,7
XIV	0	0	410	3,0	n.c.
X	1.299	13,4	787	5,9	- 39,4
XI	106	1,1	219	1,6	106,6
XII	40	0,4	224	1,7	460,0
XIII	2.489	25,6	3.125	23,4	25,6
TOTAL	9.727	100,0	13.349	100,0	37,2

Fuentes: Cohorte 2007: SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe Final del Programa, diciembre 2007; p. 5. Cohorte 2008: SENCE: Informe Final Sistema PMG Equidad de Género (Anexo 4, Informe Final Programa Mujeres Jefas de Hogar), 30 de diciembre 2008; p.5.

Con un total de 9.727 participantes en el Componente Capacitación Laboral en el 2007, el Programa ofreció en el año 2008 este beneficio a una cifra que era un 37,2% superior a la registrada en el año anterior.

Con la excepción de tres regiones -la Décima De Los Lagos, la Cuarta de Coquimbo y la Séptima del Maule, cuyo número absoluto de participantes en el Componente disminuyó, en un 39,4, en un 8,6 y en un 6,9%, respectivamente-, las restantes regiones del país vieron crecer el número de participantes, por lo general, en proporciones importantes. En este sentido, pueden destacarse los casos de las Regiones de Magallanes, cuyas participantes en el Componente crecieron en un 460%, Aysén (106,6%), Valparaíso y (103,8%) y del BíoBío (70,7%).

En el año de ejecución 2008, la Región Metropolitana respondió por el 23,4% del total de participantes en estas actividades, duplicando las provenientes de las regiones que le seguían en importancia, a saber, las regiones del BíoBío (15%) y Valparaíso (11,2%). Estas tres regiones concentraron el 49,6% del total de participantes año 2008 en estas actividades. En todo caso, la participación regional en el Componente se condice con la distribución regional del universo de participantes del año 2008.

LA ENCUESTA A PARTICIPANTES EGRESADAS, DA CUENTA DE TASAS DE UTILIZACIÓN DEL COMPONENTE CAPACITACIÓN TÉCNICA EN OFICIOS CERCANAS A LA META DEL 50% ENTRE AMBAS COHORTES; INCLUIDO UN DESCENSO EN LA COHORTE 2008 (47.9%) RESPECTO DE LA DEL 2007 59,4%).

RESPECTO A LA CAPACITACIÓN ORIENTADA A LA MICROEMPRESA Y EL TRABAJO INDEPENDIENTE, LOS ESTADÍGRAFOS DAN CUENTA DE UNA UTILIZACIÓN POR PARTE DE APROXIMADAMENTE UN TERCIO DE LAS EGRESADAS, CON UN 32.6% Y UN 34.0% PARA LAS COHORTES 2007 Y 2008, RESPECTIVAMENTE.

TABLA Nº 127
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LAS PARTICIPANTES,
AÑO 2008, BENEFICIADAS CON CURSOS SENCE DE CAPACITACIÓN
LABORAL, SEGÚN TIPO DE INSTRUMENTO. POR REGIÓN (CIFRAS ABSOLUTAS)

INSTRUMENTO SENCE 2008							
REGIONES	BECAS OFICIOS	BECAS CITACIÓN MICROEMPRESARIOS (BECAS MYPE)	CAPA-PARA	BECAS FRANQUICIA TRIBUTARIA	BECAS PROGRAMA ZONAS AGRÍCOLAS	BECAS CHILECALIFICA LÍNEA TICS	TOTAL
Tarapacá	151	204		15	0	0	370
Antofagasta	80	153		80	0	0	313
Atacama	191	80		117	0	0	388
Coquimbo	270	347		50	0	214	881
Valparaíso	1.015	280		205	0	0	1.500
O'Higgins	495	165		50	15	100	825
Maule	380	456		45	10	0	891
Bíobío	950	902		161	0	0	2.013
Araucanía	647	385		85	110	0	1.227
Los Lagos	541	90		81	75	0	787
Aysén	55	99		20	0	0	219
Magallanes	80	85		24	0	40	224
Metropolitana	1.425	520		1.140	40	0	3.125
Los Ríos	240	90		45	35	0	410
Arica /Parinacota	80	33		15	30	58	216
Totales Regiones	6.600	3.889		2.133	315	412	13.349
Distrib. Línea	49,4	29,1		16,0	2,4	3,1	100,0

SENCE: Informe Final Sistema PMG Equidad de Género (Anexo 4, Informe Final Programa Mujeres Jefas de Hogar), 30 de diciembre 2008; p.5.

La distribución de las **participantes año 2008** según instrumento SENCE al que tuvieron acceso permite concluir que primaron las participantes (6.600) que asistieron a cursos para formación en oficio en empleos asalariados. El 49,4% de las participantes resultó beneficiado con algún curso de este tenor. Les siguieron en importancia 3.889 participantes (29,1%) que recibieron formación en el área de desarrollo de la microempresa. Con la información disponible, no resulta posible saber si quienes obtuvieron Becas Franquicia Tributaria o Becas del Programa Zonas Agrícolas se orientaban al trabajo dependiente o a empleos por cuenta propia, como tampoco resulta factible conocer si quienes tuvieron acceso a las Becas MYPE tuvieron también acceso a las actividades emprendidas por el Programa en el marco del Componente Apoyo al Fomento Productivo.

Previamente a abordar el análisis comparativo oferta/demanda, cabe señalar que las cifras sobre demanda utilizadas en los análisis que siguen, y que atañen tanto al Componente Capacitación Laboral como a los restantes Componentes del Programa, se asocian a las decisiones tomadas al momento de definir las trayectorias laborales en el marco de los Talleres de Habilitación Laboral. Cabe recordar, a este respecto, que los equipos comunales "depuran" la demanda detectada a través de las Fichas de Postulación, recurriendo para ello tanto a esta definición de trayectoria como al conocimiento adquirido

por parte de este equipo sobre las posibilidades y necesidades de cada participante a raíz del contacto directo que sostienen con cada una de ellas ¹³⁷.

Los equipos regionales son los encargados de consolidar estas cifras a nivel de regiones, efectuando la distinción por comuna y por otras variables asociadas a las características de las participantes y consideradas relevantes para los efectos de efectuar las solicitudes de cupos (edad, nivel de escolaridad de las participantes, etc.).

La comparación entre la oferta y la demanda (esta última es demanda efectiva, es decir, ya depurada por los equipos regionales) – año 2008 - por cursos de capacitación permite concluir que existe una importante proporción de demanda no satisfecha, que correspondería al 43,1% de la demanda total (ver Tabla siguiente). No se cuenta con información similar en relación con el año 2007.

TABLA Nº 128
PROGRAMA MJH: BRECHA OFERTA/DEMANDA EFECTIVA AÑO 2008 POR
CURSOS SENCE DE CAPACITACIÓN LABORAL, SEGÚN TIPO DE INSTRUMENTO

TIPO DE INSTRUMENTO DE CAPACITACIÓN	PARTICIPANTES EFECTIVAS (A)	DEMANDA POR EL COMPONENTE (B)	BRECHA OFERTA/DEMANDA (%) $((B-A) / B) * 100$
SENCE Capacitación en Oficios	6.600	11.515	42,7
SENCE Capacitación para Microempresarios	3.889	6.484	40,0
SENCE Franquicia Tributaria	2.133	2.994	28,8
SENCE Becas Programa Zonas Agrícolas	315	236	- 33,5
SENCE – Becas Chilecalifica Línea TICs	412	2.229	81,5
TOTAL	13.349	23.458	43,1

Fuente: Informe Final Sistema PMG Equidad de Género (Anexo 4, Informe Final Programa Mujeres Jefas de Hogar), 30 de diciembre 2008; p.5.

Mientras las acciones de capacitación vinculadas a oficios presentaron una demanda insatisfecha de un 42,7%, las vinculadas a la gestión de microempresas registraron una demanda no cubierta que alcanzó al 40%. Estas cifras señalan que el Programa está ofreciendo un servicio valorado positivamente por las participantes, pero también indican que los niveles de producción de este componente demuestran ser insuficientes a los fines de dar cabal satisfacción a las necesidades de las participantes.

c.3) LÍNEA DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

Varias son las instancias a través de las cuales el Programa contempla la provisión de servicios de intermediación laboral. Así, además de las OMILs, un programa SENCE entrega a la empresa una bonificación si contrata a una mujer beneficiaria del PMJH y \$50.000 pesos para capacitación; y la Subsecretaría del Trabajo, a través del Programa de Intermediación Laboral, premia monetariamente a la OMIL por cada mujer PMJH que resulte contratada por una empresa.

¹³⁷ Según lo señala el Programa, esta demanda es detectada en dos etapas: a) al momento de llenar las interesadas la Ficha de Postulación al Programa; y, b) una vez que las mujeres construyen su trayectoria laboral. A partir de esta última instancia, el Programa elabora "un listado de demanda efectiva" desagregada por región, por comuna y por nivel de educación (básico o media) (ver SERNAM: **Bases Administrativas y Técnicas Licitación Pública para Realizar la Evaluación en Profundidad del Programa Nacional de Mujeres Jefas de Hogar Dependiente del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM)**, junio 2009; p. 25).

Las participantes del año 2007 recibieron este servicio solamente desde las OMILs. Al respecto, el Programa sostiene que “no existen bases de datos manejadas centralizadamente” respecto de este colectivo, encontrándose disponible la información a nivel de cada municipio¹³⁸. Esta aseveración expresa una debilidad del Programa que atañe a sus sistemas de información y que conspira contra el eventual cálculo de indicadores de eficacia.

La Tabla siguiente permite conocer la ingerencia que respecto de las participantes año 2008 le correspondió asumir a cada una de las mencionadas instancias.

TABLA N° 129
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LAS PARTICIPANTES, AÑO 2008, BENEFICIADAS CON INTERMEDIACIÓN LABORAL, POR MODALIDAD DE INTERMEDIACIÓN Y REGIÓN (CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

REGIÓN	INSTANCIAS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL			TOTAL	TOTAL DISTRIB.
	OMIL	SENCE	SUBSECRETARÍA		
XV	10	10	0	20	0,9
I	36	3	0	39	1,8
II	16	12	19	47	2,2
III	88	0	4	92	4,2
IV	85	13	9	107	4,9
V	265	6	0	271	12,4
VI	75	60	28	163	7,5
VII	170	6	11	187	8,6
VIII	152	17	13	182	8,4
IX	319	13	11	343	15,7
XIV	23	5	0	28	1,3
X	68	0	16	84	3,9
XI	5	2	0	7	0,3
XII	20	5	0	25	1,1
XIII	495	34	55	584	26,8
TOTAL	1.827	186	166	2.179	100,0
Distrib. línea	83,9	8,5	7,6	100,0	

Fuente: SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe de Gestión 2008; p. 54.

Según puede desprenderse de la Tabla anterior, un total de 2.179 **participantes del año 2008** accedió a esta Línea. El protagonismo más relevante en la provisión del servicio correspondió a las OMILs: la mayor parte de las participantes (83,9%) fueron atendidas por estas entidades municipales.

Por su parte, SENCE (con atenciones al 8,5% de las participantes que resultaron beneficiadas con esta Línea) y la Subsecretaría del Trabajo (7,6%) proporcionaron las restantes atenciones ofrecidas.

¹³⁸ SERNAM: Bases Administrativas y Técnicas Licitación Pública para Realizar la Evaluación en Profundidad del Programa Nacional de Mujeres Jefas de Hogar Dependiente del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), junio 2009; p. 31, pié de página n° 15.

SEGÚN LO DECLARADO POR LAS PARTICIPANTES EGRESADAS DURANTE EL PROCESO DE ENCUESTA, RECIBIÓ INTERMEDIACIÓN LABORAL EL 11.6% DE LA COHORTE 2007, Y EL 9.5% DE LA COHORTE 2008.

Cabe señalar que no existe información sistematizada en torno a la demanda por esta Línea, por lo que no resulta posible establecer en este caso la brecha oferta/demanda.

El Programa no dispone de antecedentes sobre eventuales efectos observados en las participantes a raíz de la prestación del servicio de intermediación laboral. Por ende, no se conocen sus posibles efectos sobre el desenlace ocupacional de éstas.

En este Componente, la Región Metropolitana también tuvo la mayor participación en la producción de esta Línea. En efecto, un total de 584 participantes eran de esta región (26,8% del total). La región de Los Lagos, con 343 participantes (15,7% del total) tuvo, asimismo, una importante representación, seguida por la de Valparaíso con 271 participantes (12,4% del total). Estos porcentajes contrastan, sin embargo, con los exiguos porcentajes de participantes registrados en las regiones de Aysén (0,3%), Arica-Parinacota (0,9%) y Magallanes (1,1%).

En general, existe consistencia entre la proporción de participantes que en cada región se vio beneficiada por esta Línea y la distribución de las participantes totales del Programa por región. La excepción la constituye el caso de la región del BíoBío, la cual, a pesar de responder por el 15,5% del total de participantes, año 2008, en la Línea de Intermediación Laboral sólo alcanzó una representación de un 8,4%. En todo caso, la prestación del servicio de intermediación laboral no constituye necesariamente sinónimo de colocación de las participantes en un puesto de trabajo.

En fin, la falta de información sobre los niveles de producción presentados por esta Línea en el año de ejecución 2007 y acerca de los efectos que este servicio haya podido tener sobre las inserciones laborales de las atendidas, limita las posibilidades de poder establecer el nivel de logro alcanzado por la producción efectiva de esta Línea. A ello se suma la limitante de no poder conocer la relación oferta/demanda por este servicio en ninguno de los dos años bajo evaluación.

c.4) COMPONENTE APOYO AL FOMENTO DE LAS MICROEMPRESAS INDIVIDUALES Y ASOCIATIVAS

Son múltiples los actores públicos que participaron en la producción del Componente Apoyo al Fomento de las Microempresas. Entre ellos se encuentran FOSIS con sus 3 programas Apoyo al Microemprendimiento (PAME), Apoyo a Actividades Económicas (PAAE) y Apoyo a Emprendimientos Sociales (PES); SERCOTEC con el Programa Capital Semilla; la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (CONADI); y los propios municipios.

Según ha sido señalado, en el período 2007-2008 el Programa no suscribió convenio de colaboración ni con FOSIS, ni con SERCOTEC ni con la CONADI. A pesar de ello, pudo lograr un nivel de utilización importante en este ámbito a través de cupos proporcionados por estas instancias como resultante de las gestiones realizadas por los profesionales del Programa, por los equipos regionales y por los equipos comunales, y también atendiendo al hecho de que esas instituciones co-ejecutoras debían responder a los compromisos contraídos en sus respectivos PMG de Género. En el proceso de producción de este Componente cabe destacar los cupos conseguidos por el Programa en la línea de formación PAME de FOSIS. Mientras en el año 2007 no hubo participantes del PMJH que accedieran a ese Programa, en el año de ejecución 2008, por gestiones desarrolladas por el PMJH, un total de 933 participantes accedieron a él, cifra que equivalía al 67% del total de cupos de que dispuso el PAME ese año.

La Tabla Nº 130 consigna el número de participantes en este Componente, para ambos años, y su evolución en el período 2007-2008.

TABLA Nº 130
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LAS PARTICIPANTES AÑOS 2007 Y 2008 BENEFICIADAS CON COMPONENTE APOYO AL FOMENTO PRODUCTIVO¹³⁹, POR REGIÓN (CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

REGIÓN	AÑO 2007		AÑO 2008		EVOLUCIÓN 2008/2007 * 100
	N	%	N	%	
XV	0	0	32	0,8	n.c.
I	12	0,5	143	3,6	1.091,7
II	31	1,4	55	1,4	77,4
III	28	1,3	61	1,5	117,9
IV	184	8,4	266	6,7	44,6
V	149	6,8	330	8,4	121,5
VI	123	5,6	158	4,0	28,5
VII	212	9,6	358	9,1	68,9
VIII	529	24,1	519	13,2	- 1,9
IX	99	4,5	229	5,8	13,3
XIV	0	0	114	2,9	n.c.
X	222	10,1	349	8,9	57,2
XI	40	1,8	64	1,6	60,0
XII	20	0,9	90	2,3	350,0
XIII	551	25,0	1.175	29,8	113,2
TOTAL	2.200	100,0	3.943	100,0	79,2

Fuente: Año 2007: SERNAM: Informe Cualitativo 2007 Programa "Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de Mujeres Jefas de Hogar", enero 2008. Año 2008: SERNAM Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe de Gestión 2008; pp. 51-52.

Según puede observarse a partir de la lectura de la Tabla anterior, en el período 2007-2008 el Componente Apoyo al Fomento Productivo experimentó un incremento de sus participantes que se elevó al 79,2%. Consecuentemente, a excepción de la región del BíoBío, que tuvo una leve disminución (-1,9%) en el número de participantes atendidas, las restantes regiones, por lo general, alcanzaron un importante crecimiento. Llamam la atención, en este sentido, el buen desempeño alcanzado por el Componente en las regiones de Arica-Parinacota (que experimentó un incremento de 1.092%), de Magallanes (350%), de Valparaíso (121,5%) y de Atacama (117,9%).

La Tabla Nº 131 permite visualizar la relación oferta/demanda observada en el Programa en lo que se refiere a las participantes **año 2007**. En este caso, mientras la demanda registrada conforme a las definiciones de las trayectorias laborales alcanzó a 4.066 cupos, la oferta programática alcanzó a los 2.200. Ello determinó que se constatare un déficit en la oferta de un 45,9% a nivel nacional.

EL 17.4% DE LAS MUJERES EGRESADAS (ENCUESTA GUERNICA) DECLARÓ HABER TENIDO "ACCESO A FINANCIAMIENTO COMO TRABAJADORA INDEPENDIENTE": UN 18.1% ENTRE AQUELLAS DE LA COHORTE 2007 Y UN 17.5% AL INTERIOR DE LA COHORTE 2008.

SE TRATA DE UN COMPONENTE SIN META DE COBERTURA PREFIJADA.

¹³⁹ Incluye participantes en Talleres orientados tanto al desarrollo de emprendimientos individuales como asociativos.

TABLA N° 131
PROGRAMA MJH: BRECHA OFERTA/DEMANDA
AÑO 2007 POR EL COMPONENTE DE APOYO AL FOMENTO PRODUCTIVO¹⁴⁰,
POR REGIÓN

REGIÓN	PARTICIPANTES EFECTIVAS (A)	DEMANDA POR EL COMPONENTE (B)	BRECHA OFERTA/DEMANDA (%) $((B-A) / B) * 100$
XV	0	0	n.c.
I	12	33	63,6
II	31	78	60,3
III	28	15	- 86,7
IV	184	212	13,2
V	149	440	66,1
VI	123	338	63,6
VII	212	312	32,1
VIII	529	908	41,7
IX	99	302	67,2
XIV	0	0	n.c.
X	222	332	33,1
XI	40	116	65,5
XII	20	100	80,0
XIII	551	880	37,4
TOTAL	2.200	4.066	45,9

Fuente: Participantes Efectivas: SERNAM: Informe Cualitativo 2007 Programa "Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de Mujeres Jefas de Hogar", enero 2008. Demanda: SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe Final del Programa, diciembre 2007; p. 7.

Sólo en la región de Atacama se observó una oferta que sobrepasaba a la demanda (en un 86,7%)¹⁴¹, pero en el resto de las regiones sobre las cuales se dispone de información se constataron brechas de magnitud, por lo general, bastante relevantes. Es el caso, por ejemplo, de la brecha oferta/demanda observada en la región de Magallanes, que alcanzó al 80%, así como de aquellas constatadas en las regiones de La Araucanía (67,2%), de Valparaíso (66,1%) y de Aysén (65,5%), por mencionar sólo algunas.

Respecto del **año 2008**, también es posible cotejar la oferta de cupos que proporcionó este Componente y la demanda registrada. La Tabla N° 132 entrega la correspondiente información.

¹⁴⁰ Incluye participantes en Talleres orientados tanto al desarrollo de emprendimientos individuales como asociativos.

¹⁴¹ En relación con éste y otros componentes la sobrecobertura no debe extrañar desde el momento en que, según lo ha señalado el Programa, cabe la posibilidad de que no toda la demanda por éste u otros componentes sea la demanda real, ya sea por fallas en los instrumentos de recopilación de la información, por falta de oportunidad en la aplicación de este instrumento o por carencia de la debida información entre los equipos comunales.

TABLA Nº 132
PROGRAMA MJH: BRECHA OFERTA/DEMANDA - AÑO 2008 POR EL COMPONENTE
DE APOYO AL FOMENTO PRODUCTIVO¹⁴², POR REGIÓN (CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

REGIÓN	PARTICIPANTES EFECTIVAS (A)	DEMANDA POR EL COMPONENTE (B)	BRECHA OFERTA/DEMANDA (%) ((B-A) / B) * 100
XV	32	63	49,2
I	143	280	48,9
II	55	74	25,7
III	61	185	67,0
IV	266	612	56,5
V	330	998	66,9
VI	158	488	67,6
VII	358	1.071	66,6
VIII	519	2.203	76,4
IX	229	939	75,6
XIV	114	347	67,1
X	349	916	61,9
XI	64	62	- 3,2
XII	90	128	29,7
XIII	1.175	2.543	53,8
TOTAL	3.943	9.780	59,7

Fuente: Participantes Efectivas: SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe de Gestión 2008; pp. 51-52.

La lectura de la Tabla Nº 132 anterior permite concluir que la brecha oferta/demanda entre las participantes año 2008 (59,7%), experimentó un incremento en relación con la constatada entre las participantes del año 2007 (la cual, según se ha señalado, alcanzó al 45,9%). Esta vez, también en una región, que correspondió a la de Los Lagos, la oferta superó a la demanda en un 3,2%. Además, se observó que en 10 de las restantes 14 regiones el déficit de oferta alcanzó cifras superiores al 50%. Se detecta, de esta forma, una elevada demanda insatisfecha que expresa que los niveles de producción de este componente se encuentran por debajo de las expectativas de las participantes, lo que puede constituirse en motivo de frustración y disconformidad con el Programa.

Conforme a los resultados de la encuesta aplicada a egresadas del Programa, el 17,4% de las participantes declaró haber tenido "acceso a financiamiento como trabajadora independiente", porcentaje que alcanzó al 17,8% entre las de la cohorte 2007 y a un 16,9% entre las de la cohorte 2008.

En otro orden de cosas, cabe señalar que ni los organismos co-ejecutores ni el propio Programa han efectuado seguimiento a los talleres impartidos en el marco de este Componente, por lo cual no se dispone de información referente a los resultados logrados con su implementación como sería, por ejemplo, el eventual aumento en el número de los microemprendimientos o el fortalecimiento de los anteriormente existentes¹⁴³. En este sentido, no es factible obtener una apreciación de la sustentabilidad

¹⁴² Incluye participantes en Talleres orientados tanto al desarrollo de emprendimientos individuales como asociativos.

¹⁴³ Al ser entrevistados, los encargados de la ejecución del Componente (FOSIS, SERCOTEC) y del avance de la línea Emprendimiento del Programa MJH de SERNAM han señalado que sus respectivas unidades no disponen de recursos para efectuar acompañamiento, monitoreo ni seguimiento post-programa a los emprendimientos de las egresadas del PMJH.

(escala de operaciones, nivel de ingresos, capacidad de ahorro y capacidad de gestión) de los emprendimientos elegidos como beneficiarios y atendidos ya sea por los programas FOSIS (PAME, PAEE, PES), o por el programa de SERCOTEC (Capital Semilla) o por las otras instancias en el período bajo análisis. Tampoco resulta factible conocer si se encuentran o no aún vigentes. Entre los servicios de apoyo al desarrollo de estos emprendimientos no está contemplado algún tipo de apoyo post-Programa.

c.5) COMPONENTE NIVELACIÓN DE ESTUDIOS

Son 3 los programas orientados a la nivelación de estudios que proporcionan cupos a las participantes del Programa. Dos de estos programas dependen del Ministerio de Educación, en tanto la modalidad flexible depende del Programa Chilecalifica. Los programas en cuestión pueden conducir a la nivelación de estudios básicos y medios.

La siguiente tabla presenta cifras sobre participantes, años 2007 y 2008, sin discriminar por nivel de estudios en los que se intenta la nivelación, así como la evolución experimentada por las participantes en el período 2007-2008. En todo caso, respecto de las participantes cohorte 2007 no se obtuvieron cifras que contemplasen el desglose ni por modalidad ni por nivel de los programas de nivelación de estudios, lo cual sí fue factible de obtener entre las participantes del año 2008.

LA ENCUESTA A PARTICIPANTES EGRESADAS (ENCUESTA GUERNICA), DA CUENTA DE UNA TASA DE UTILIZACIÓN DE LA LÍNEA DE NIVELACIÓN DE ESTUDIOS DE UN 8% ENTRE LAS MUJERES DE LA COHORTE 2007, Y DE UN 6.2% ENTRE AQUELLAS DE INGRESO AL AÑO SIGUIENTE.

TABLA N° 133
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LAS PARTICIPANTES, AÑOS 2007 Y 2008, BENEFICIADAS CON PROGRAMAS DE NIVELACIÓN DE ESTUDIOS, POR REGIÓN (CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

Región	AÑO 2007		AÑO 2008		EVOLUCIÓN 2008/2007 * 100
	N	%	N	%	
XV	0	0	37	1,3	--
I	40	2,5	151	5,2	277,5
II	10	0,6	60	2,1	500,0
III	33	2,0	57	2,0	72,7
IV	76	4,7	165	5,7	117,1
V	47	2,9	289	10,0	514,9
VI	47	2,9	161	5,6	242,6
VII	389	24,1	100	3,5	- 74,3
VIII	203	12,6	206	7,1	1,5
IX	19	1,2	400	13,8	2005,3
XIV	0	0	127	4,4	--
X	180	11,1	373	12,9	107,2
XI	24	1,5	23	0,8	- 4,2
XII	52	3,2	50	1,7	- 3,8
XIII	497	30,7	691	23,9	39,0
TOTAL	1.617	100,0	2.890	100,0	78,7

Fuente: Cohorte 2007: SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe Final del Programa, diciembre 2007; p. 6. Cohorte 2008: SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe de Gestión 2008; p. 44.

Un total de 1.617 mujeres en el año 2007 y 2.890 en el año 2008 participaron en los servicios ofrecidos por el componente Nivelación de Estudios.

El incremento cuantitativo experimentado por las participantes de este componente alcanzó en el período 2007-2008 al 78,7%. Exceptuadas tres regiones, las restantes 10 regiones respecto de las cuales se dispone de información registraron alzas de magnitud, en general, importante, en el número de participantes. Las tres regiones que experimentaron un movimiento inverso fueron la de el Maule (-74,3%), la de Aysén (-4,2%) y la de Magallanes (-3,8%).

Es posible observar que las regiones Metropolitana de Santiago, que concentró el 30,7% del total de **participantes año 2007** en este Componente, junto con la del Maule (24,1%) dieron cuenta del 54,8% del total de participantes de ese año.

La siguiente tabla presenta la distribución regional de las **participantes del año 2008** que accedieron a nivelación de estudios para el **nivel básico de enseñanza**, las cuales alcanzaron a un total de 927.

Una vez más fue la Región Metropolitana, la cual concentró el 18,9% del total de participantes, la que destacó por su mayor representación. Aunque esta vez estuvo acompañada por las regiones de Los Lagos (15,6%) y de la Araucanía (15,2%). Estas 3 regiones respondieron por el 49,7% de estas participantes. La modalidad mayormente utilizada fue la asociada al Programa Chile Califica (modalidad flexible) (ver Tabla N° 134).

La encuesta aplicada a egresadas arrojó como resultado que el 8% de las participantes de la cohorte 2007 y el 6,2% de las participantes de la cohorte 2008 accedieron a este componente.

TABLA N° 134
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LAS PARTICIPANTES, AÑO 2008, BENEFICIADAS CON PROGRAMAS DE NIVELACIÓN DE ESTUDIOS BÁSICOS, POR MODALIDAD DE ENSEÑANZA Y REGIÓN (CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

REGIÓN	PROGRAMAS DE NIVELACIÓN DE ESTUDIOS DE ENSEÑANZA BÁSICA			TOTAL	TOTAL DISTRIB. COLUMNA
	MODALIDAD FLEXIBLE (CHILE CALIFICA)	CENTROS DE EDUCACIÓN INTEGRAL DE ADULTOS (CEIA)	EXÁMENES LIBRES		
XV	10	0	0	10	1,1
I	37	0	20	57	6,1
II	0	8	4	12	1,3
III	5	4	4	13	1,4
IV	11	22	7	40	4,3
V	89	17	16	122	13,2
VI	17	0	35	52	5,6
VII	28	4	3	35	3,8
VIII	65	8	5	78	8,4
IX	131	10	0	141	15,2
XIV	23	0	0	23	2,5
X	38	65	42	145	15,6
XI	3	3	3	9	1,0
XII	15	0	0	15	1,6
XIII	160	3	12	175	18,9
TOTAL	632	144	151	927	100,0
Distrib. Línea	68,2	15,5	16,3	100,0	

Fuente: SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe de Gestión 2008; p. 44.

De esta forma se pudo constatar, otra vez, que, como ocurre con la provisión de otros servicios por parte del Programa, en el proceso de producción de los servicios de nivelación de estudios básicos para las participantes del año 2008, se produjo una distribución inter-regional desigual: un total de 11 regiones tuvo una participación inferior al 10%. Si bien la distribución observada en la producción regional del Componente no se condice con la observada entre las participantes totales cohorte 2008, esta distribución podría, no obstante, tener sentido en caso de confirmarse que en las regiones “tratadas” efectivamente las tasas de escolaridad son bajas.

Por otra parte, a partir de la Tabla N° 135 es posible conocer la distribución de las participantes año 2008 que accedieron a los diferentes instrumentos ofrecidos por el Programa para **nivelación de estudios secundarios**.

Un total de 1.963 participantes del año 2008 tuvieron acceso a tres modalidades distintas de nivelación de estudios medios, si bien en mayor medida éstas accedieron a la modalidad flexible ofrecida por el Programa Chile Califica. De hecho, el 72,3% de estas participantes accedió a ese.

TABLA N° 135
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LAS PARTICIPANTES, AÑO 2008, BENEFICIADAS CON PROGRAMAS DE NIVELACIÓN DE ESTUDIOS SECUNDARIOS, POR MODALIDAD DE ENSEÑANZA Y REGIÓN
(CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

REGIÓN	PROGRAMAS DE NIVELACIÓN DE ESTUDIOS DE ENSEÑANZA MEDIA			TOTAL	TOTAL DISTRIB. COLUMNA
	MODALIDAD FLEXIBLE (CHILE CALIFICA)	CENTROS DE EDUCACIÓN INTEGRAL DE ADULTOS (CEIA)	EXÁMENES LIBRES		
XV	27	0	0	27	1,4
I	58	0	36	94	4,8
II	48	0	0	48	2,4
III	44	0	0	44	2,2
IV	58	66	1	125	6,4
V	110	51	6	167	8,5
VI	21	1	87	109	5,5
VII	53	4	8	65	3,3
VIII	126	0	2	128	6,5
IX	214	45	0	259	13,2
XIV	100	4	0	104	5,3
X	99	83	46	228	11,6
XI	14	0	0	14	0,7
XII	35	0	0	35	1,8
XIII	412	47	57	516	26,3
TOTAL	1.419	301	243	1.963	100,0
Distrib. Línea	72,3	15,3	12,4	100,0	

Fuente: SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe de Gestión 2008; p. 44.

Una vez más, se constata una distribución inter-regional de la producción de un componente que sigue un patrón de desigualdad. En efecto, concentraron importantes proporciones de participantes del año 2008 las regiones Metropolitana de Santiago (26,3%), de la Araucanía (13,2%) y de Los Lagos (11,6%). Ello, en circunstancias que cada una de las restantes 12 regiones del país tuvo una participación inferior al 10%.

Con respecto al nivel de la oferta presentado por el Componente, ésta resultó ser inferior a la demanda.

Las Tablas Nº 136 y 137 permiten establecer las brechas oferta/demanda que fueron constatadas en el proceso de producción de los Subcomponentes Nivelación de Estudios Básicos y Medios entre las participantes del año 2008.

TABLA Nº 136
PROGRAMA MJH: BRECHA OFERTA/DEMANDA
AÑO 2008 POR EL SUBCOMPONENTE NIVELACIÓN DE ESTUDIOS BÁSICOS, POR REGIÓN

REGIÓN	PARTICIPANTES EFECTIVAS EN NIVELACIÓN DE ESTUDIOS BÁSICOS (A)	DEMANDA POR NIVELACIÓN DE ESTUDIOS BÁSICOS (B)	BRECHA OFERTA/DEMANDA (%) $((B-A) / B) * 100$
XV	10	15	33,3
I	57	82	30,5
II	12	38	68,4
III	13	106	87,7
IV	40	138	71,0
V	122	366	66,7
VI	52	184	71,7
VII	35	139	74,8
VIII	78	263	70,3
IX	141	401	64,8
XIV	23	75	69,3
X	145	237	38,8
XI	9	20	55,0
XII	15	23	34,8
XIII	175	583	70,0
TOTAL	927	2.670	65,3

Fuente: Participantes Efectivas: SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe de Gestión 2008; p. 44. Demanda: SERNAM: op. cit.: p. 43.

Puede observarse que la demanda por **estudios básicos** superó en 65,3% los cupos ofrecidos por el Componente. En todas las regiones se constataron elevadas brechas oferta/demanda, observándose las más acentuadas en las regiones de Atacama (87,7%), del Maule (74,8%), del Libertador Bernardo O'Higgins (71,7%) y de Coquimbo (71%).

TABLA Nº 137
PROGRAMA MJH: BRECHA OFERTA/DEMANDA
AÑO 2008 POR EL SUBCOMPONENTES NIVELACIÓN DE ESTUDIOS MEDIOS, POR REGIÓN

REGIÓN	PARTICIPANTES EFECTIVAS EN NIVELACIÓN DE ESTUDIOS MEDIOS (A)	DEMANDA POR NIVELACIÓN DE ESTUDIOS MEDIOS (B)	BRECHA OFERTA/DEMANDA (%) $((B-A) / B) * 100$
XV	27	29	6,9
I	94	115	18,3
II	48	194	75,3
III	44	115	61,7
IV	125	235	46,8
V	167	927	82,0
VI	109	380	71,3
VII	65	401	83,8
VIII	128	417	69,3
IX	259	676	61,7
XIV	104	195	46,7
X	228	363	37,2
XI	14	48	70,8
XII	35	52	32,7
XIII	516	1.298	60,2
TOTAL	1.963	5.445	63,9

Fuente: Participantes Efectivas: SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe de Gestión 2008; p. 44. Demanda: SERNAM: op. cit.: p. 43.

En la mencionada Tabla se observa que la cifra de demanda a nivel nacional superó en 63,9% a la oferta del Programa. A nivel regional, las brechas fluctúan entre un mínimo de 6,9% correspondiente a la región de Arica-Parinacota y un 75,3% asociado a la región de Antofagasta.

En general, las brechas oferta/demanda por nivelación de estudios secundarios son, al igual que en el caso de los estudios básicos, bastante elevadas y ello se aplica casi sin excepciones a las distintas regiones del país.

De acuerdo con el Programa, la demanda por cupos para nivelación de estudios básicos alcanzaba a 2.670 y los cupos demandados para proseguir estudios de enseñanza media alcanzaban a 5.445. Ello arroja una demanda total de 8.155 cupos. Puede constatarse que, en definitiva, sólo pudo ser cubierta el 34,7% de la demanda por estudios básicos y el 36,1% de la demanda por nivelación de estudios medios. Estas cifras son consideradas bajas por la consultora, además que a ellas va asociado el riesgo de suscitar entre las participantes percepciones negativas frente al Programa.

Para explicar el déficit de oferta, y refiriéndose específicamente a las posibilidades de oferta a través de la modalidad flexible, el Programa ha señalado que "Chile Califica licitó la nivelación de estudios en algunas comunas hasta en tres ocasiones consecutivas, sin embargo, no en todas las comunas ni en todos los niveles hubo oferentes. En general, las comunas donde esto ocurre son las más aisladas, con mayor presencia rural lo cual implicaría para los oferentes viajar a dichas comunas, lo cual supone un aumento en los costos. Además es necesario considerar que al organismo que da la prestación se le paga

por mujer egresada, lo cual hace que los grupos más pequeños signifiquen menor ganancia. Estos dos factores sumados hacen que en ciertas comunas no haya oferentes¹⁴⁴. Considerando que, en general, en el Programa se registra baja presencia de comunas rurales (en el año de ejecución 2007, sólo el 5,7% del total de comunas intervenidas ese año correspondía a comunas con 50% o más de su población habitando en áreas rurales), la explicación avanzada por el Programa no resulta suficiente para dar cuenta del 100% del déficit de oferta detectado. No se dispone de información sobre el porcentaje comunas rurales entre las 216 comunas intervenidas por el Programa en el año 2008; sin embargo, no existe razón para pensar que este porcentaje pueda variar sustancialmente.

Sobre un total de 7 regiones que comprendían 130 comunas intervenidas por el Programa en el año 2008 y respecto de las cuales el Programa acopió información pertinente, 73 comunas, vale decir, el 56,2% de ellas, no contó con entidades ejecutoras oferentes de programas de nivelación de estudios básicos ni/o medios bajo la modalidad flexible¹⁴⁵.

Cabe señalar que los 2.000 cupos (de un total de 8.500 comprometidos por Chile Califica¹⁴⁶) para atender a las participantes de la cohorte 2008 de las regiones Quinta, Séptima, Octava y Metropolitana de Santiago y respecto de los cuales se contemplaba la dictación de cursos que incluían dos módulos sobre género, finalmente fueron aplazados para el año 2009 en razón "en parte, porque el trámite para inscribir a las mujeres ha sido muy largo y en parte porque, debido a la importante proporción de participantes del programa que trabaja durante la temporada, comenzar los cursos durante el mes de diciembre implicaba la imposibilidad de participar de un alto número de trabajadoras jefas de hogar"¹⁴⁷.

En todo caso, cabe destacar el aporte que el PMJH ha hecho a la modalidad flexible de nivelación de estudios por intermedio de los dos módulos sobre género que fueron diseñados especialmente para estos efectos. En efecto, a través de dichos módulos se instruye a los profesores encargados de impartir las diversas materias bajo esta modalidad acerca de las formas didácticas más propicias para no introducir sesgos sexistas en el proceso de enseñanza y para lograr aprendizajes exitosos entre los alumnos, particularmente, entre las alumnas: textos de lectura ad hoc apropiados en la Unidad de Comprensión Escrita y Lectora, ejercicios matemáticos que tienen aplicación a la realidad específica de las alumnas, y, en general, sugerencias acerca de la forma de entregar contenidos curriculares con una mirada de género. De esta forma, en la producción de este Componente se cumple el doble cometido de lograr un importante número de cupos en un programa de Estado no focalizado hacia las jefas de hogar y de núcleo, y, por otro lado, de permear con la perspectiva de género programas desarrollados por otros sectores institucionales.

Un aspecto negativo observado en la producción del componente Nivelación de Estudios es que, ya sea que se trate de estudios de nivel básico o de nivel medio, no se conocen antecedentes que den cuenta de la proporción de participantes de ninguno de los dos años analizados que finalizaron con éxito los

¹⁴⁴ Ver SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe de Gestión 2008; p. 49.

¹⁴⁵ Información sistematizada a partir de datos estadísticos proporcionados por el Programa.

¹⁴⁶ Estos cupos fueron comprometidos sin mediar un Convenio Específico entre el Programa MJH y Chile Califica. A pesar de ello, se hace referencia a estos cupos por la relevancia que presentan para el cumplimiento de las aspiraciones de las participantes y de los propios objetivos del Programa.

¹⁴⁷ Ver SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe de Gestión 2008; p. 47.

distintos planes de estudio contemplados en estos programas, alcanzando el certificado de licencia de enseñanza básica o media¹⁴⁸.

c.6) COMPONENTE DE ALFABETIZACIÓN DIGITAL

Las distintas instancias que colaboran con el Programa en la producción del Componente Alfabetización Digital (DIBAM, INJUV, municipios, entre otras) atendieron a 2.734 participantes en el año 2007 y a 7.761 participantes en el 2008.

Las **participantes del año 2007** provenían principalmente de: la región del BíoBío, la cual "aportó" un total de 774 participantes (28,3%); de la región Metropolitana de Santiago (459 participantes), 16,8%; y de la región el Maule (365 participantes), 13,4%. El conjunto de estas tres regiones respondió por el 58,5% de las participantes de ese año. La resultante de este patrón tan concentrado de distribución fue la muy baja participación en el Componente de las restantes regiones.

SEGÚN LO DECLARADO POR LAS PARTICIPANTES EGRESADAS DURANTE EL PROCESO DE ENCUESTA, RECIBIÓ ALFABETIZACIÓN DIGITAL CERCA DE UN TERCIO DE LAS MUJERES: UN 32.8% AL INTERIOR DE LA COHORTE 2007 Y UN 30.2% ENTRE LAS PERTENECIENTES A LA COHORTE 2008.

TABLA Nº 138
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LAS PARTICIPANTES,
AÑOS 2007 Y 2008, BENEFICIADAS CON CURSOS DE ALFABETIZACIÓN
DIGITAL, POR REGIÓN (CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

REGIÓN	AÑO 2007		AÑO 2008		EVOLUCIÓN 2008/2007 * 100
	N	%	N	%	
XV	0	0	63	0,8	--
I	20	0,7	117	1,5	485,0
II	91	3,3	98	1,3	7,7
III	88	3,2	120	1,5	36,4
IV	159	5,8	524	6,8	229,6
V	91	3,3	646	8,3	609,9
VI	189	6,9	721	9,3	281,5
VII	365	13,4	653	8,4	78,9
VIII	774	28,3	927	11,9	19,8
IX	269	9,8	965	12,4	258,7
XIV	0	0	540	7,0	--
X	157	5,7	573	7,4	265
XI	37	1,4	73	0,9	97,3
XII	35	1,3	107	1,4	205,7
XIII	459	16,8	1.634	21,1	256
TOTAL	2.734	100,0	7.761	100,0	183,9

Fuente: Cohorte 2007: SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe Final del Programa, diciembre 2007; p. 9-10. Cohorte 2008: SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe de Gestión 2008; p. 56.

¹⁴⁸ Estos antecedentes fueron solicitados al Programa con fecha 18 de noviembre y 28 de diciembre 2009, sin obtener respuesta

La cifra de **participantes del año 2008** dio cuenta de un incremento del número de participantes del Componente analizado, incremento que alcanzó al 183,9% en el período 2007-2008. A diferencia del año de ejecución 2007, la región de la Araucanía reemplazó, entre las 3 de mayor representación en el componente a la región del Maule. El nivel de concentración presentado por las participantes de esta cohorte respecto del presentado por las participantes de la cohorte 2007 disminuyó, por cuanto esta vez las 3 regiones de mayor concentración, es decir, Metropolitana de Santiago con un 21,1% del total de participantes, Araucanía (12,4%) y del BíoBío (11,9%) alcanzaron a responder por el 45,4% de ese total.

En el período analizado ganaron fuertemente en cuanto a representación en este Componente las regiones de Valparaíso (que incrementó su presencia en un 609,9%), de Tarapacá (485%) y del Libertador Bernardo O'Higgins (281,5%).

En el levantamiento de información realizado a través de la encuesta a egresadas, se pudo constatar que cerca de un tercio de las participantes de la cohorte 2007 (32,8%) y el 30,2% de las de la cohorte 2008 accedieron a este componente.

Según registros proporcionados por el Programa, la oferta de este Componente contemplada para atender a las participantes del año 2008 era muy inferior a la demanda por el mismo. A partir de la tabla siguiente puede constatar la magnitud de la brecha existente entre oferta y demanda.

TABLA Nº 139
PROGRAMA MJH: BRECHA OFERTA/DEMANDA
AÑO 2008 POR CURSOS DE ALFABETIZACIÓN DIGITAL, CURSOS
AVANZADOS Y BÁSICOS, POR REGIÓN

REGIÓN	PARTICIPANTES EFECTIVAS (A)	DEMANDA POR EL COMPONENTE (B)	BRECHA OFERTA/DEMANDA (%) $((B-A) / B) * 100$
XV	63	100	37,0
I	117	227	48,5
II	98	269	63,6
III	120	304	60,5
IV	524	940	44,3
V	646	1.782	63,7
VI	721	1.347	46,5
VII	653	1.247	47,6
VIII	927	1.996	53,6
IX	965	1.530	36,9
XIV	540	711	24,1
X	573	1.089	47,4
XI	73	100	27,0
XII	107	152	29,6
XIII	1.634	3.285	50,3
TOTAL	7.761	15.079	48,5

Fuente: SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe de Gestión 2008; p. 56.

La mencionada tabla da cuenta de una demanda promedio no cubierta que alcanzó al 48,5%. En regiones como la de Valparaíso, de Antofagasta y de Atacama, las brechas alcanzaron magnitudes muy superiores a dicho promedio: de 63,7, de 63,6 y de 60,5%, respectivamente. Estas cifras señalan que existe una demanda por este servicio que no ha podido ser satisfecha ni por el Programa ni por otros programas

públicos. En este sentido, la naturaleza de la oferta revela ser pertinente, pero los niveles de producción del componente no son suficientes, lo que incide negativamente en la eficacia del Programa.

El Programa hace alusión a ciertos problemas que enfrenta DIBAM para proveer los servicios asociados al Componente Alfabetización Digital. Estos problemas tendrían que ver con el hecho de que en algunas comunas no se encuentra instalado el programa dependiente de ese organismo, denominado Biblio Redes, lo cual impediría contar con computadores. En estos casos, se estaría intentando coordinar jornadas de alfabetización digital con dicho programa. “Otra de las dificultades que se presenta tiene relación con los recursos de la DIBAM pues hay comunas en donde se cuenta con muy pocos computadores, motivo por el cual, el proceso de capacitación ha sido lento pues los grupos son pequeños”¹⁴⁹.

Otro elemento negativo constatado en el proceso de producción de este componente, es que el Programa no dispone de información concerniente a egresadas del Componente ni datos referentes a la posible utilización efectiva por parte de éstas – en el plano laboral o en la vida personal –, de los conocimientos aprendidos. Ello se considera negativo para los efectos de evaluar la eficacia del componente en el logro del objetivo del Programa.

c.7) COMPONENTE ATENCIÓN EN SALUD ODONTOLÓGICA, PREVENTIVA Y MENTAL

Según explicaciones del Programa, tratándose del Componente Salud, cuyo proceso de producción corresponde desarrollar al Ministerio de Salud (MINSAL), este Ministerio se compromete a prestar “una canasta de prestaciones” en salud dental, la cual incluye obturaciones, extracciones y prótesis.

Así, por ejemplo, mediante Convenio Específico firmado el 30 de abril de 2008 entre ambas instituciones, MINSAL se comprometió a entregar a las participantes del PMJH “13.500 atenciones odontológicas integrales”. Ello significa que habrían de ser atendidas esa cantidad de mujeres, independientemente de las atenciones especializadas que cada una de ellas hubiese requerido recibir del conjunto total de la “canasta” de prestaciones pre-determinada.

A NIVEL AGREGADO, EL 56.7% DE LAS PARTICIPANTES EGRESADAS DECLARA (ENCUESTA GUERNICA) ALGÚN TIPO DE ATENCIÓN EN SALUD; VARIANDO EN 10 PUNTOS PORCENTUALES LA DECLARACIÓN DE LAS COHORTES 2007 Y 2008, CON UN 61.5% Y UN 51.2% DE DECLARACIÓN, RESPECTIVAMENTE.

DE MANERA DIFERENCIADA, LA MAYOR TASA DE UTILIZACIÓN ES DECLARADA EN RELACIÓN A LA ATENCIÓN ODONTOLÓGICA, CON UN 43% DE MANERA AGREGADA Y UN 46.3% Y UN 38.8% SEGÚN SE TRATE DE LAS COHORTES 2007 Ó 2008, RESPECTIVAMENTE.

SEGUIDAMENTE, UN 22.8% DECLARA ATENCIÓN OFTALMOLÓGICA; UN 20.6% ATENCIÓN PREVENTIVA EN SALUD, Y UN 12.6% -PROPORCIÓN MINORITARIA- AFIRMA HABER RECIBIDO ATENCIÓN PSICOLÓGICA. LOS PORCENTAJES, EN TODOS LOS CASOS, TIENDEN A DESCENDER DRÁSTICAMENTE ENTRE LAS COHORTES 2007 Y 2008 –EN DETRIMENTO DE ESTA ÚLTIMA.

Con respecto a las atenciones oftalmológicas, MINSAL no determinó cupos a proporcionar al Programa en razón de la escasez de especialistas que en esta área afecta al país. En todo caso, se trata de atenciones de orden más bien preventivas. Las posibles atenciones de parte de MINSAL que se otorguen en esta área son complementadas con apoyos provenientes desde otras instancias (Club de Leones, municipios, clínicas privadas), a las cuales recurren los equipos comunales en su esfuerzo por satisfacer la demanda.

Mientras respecto de las **participantes del año 2007** las cifras disponibles se refieren a atenciones en el área de salud dental y a derivaciones en el área de salud oftalmológica, las que atañen a las

¹⁴⁹ Fuente: SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe de Gestión 2008; p. 57.

participantes del año 2008 involucran a estos mismos tipos de atenciones a las que se suman aquéllas asociadas a salud mental y a exámenes preventivos.

Tabla N° 140
PROGRAMA MJH: PARTICIPANTES CON ATENCIONES
MÉDICAS, AÑO 2007, POR REGIÓN (CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

REGIÓN	ATENCIONES ODONTOLÓGICAS	%	DERIVACIONES PARA ATENCIÓN OFTALMOLÓGICA	(%)
XV	0	0	0	0
I	56	1,9	42	4,1
II	103	3,5	0	0
III	20	0,7	0	0
IV	31	1,1	0	0
V	62	2,1	148	14,4
VI	164	5,6	26	2,5
VII	254	8,7	12	1,2
VIII	345	11,8	18	1,8
IX	619	21,1	138	13,4
XIV	0	0	0	0
X	240	8,2	101	9,8
XI	66	2,2	50	4,9
XII	105	3,6	70	6,8
XIII	866	29,5	422	41,1
TOTAL	2.931	100,0	1.027	100,0

Fuente: SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe Final del Programa, diciembre 2007; p.8.

Entre las **participantes** del **año 2007**, 2.931 recibieron atenciones odontológicas. En cuanto a las que resultaron beneficiadas con atenciones en la especialidad de oftalmología, el Informe de Gestión del Programa para ese año da cuenta de que 1.027¹⁵⁰ habrían sido derivadas a diversas instancias de atención en tanto que 191 participantes habrían resultado efectivamente atendidas¹⁵¹. El mencionado Informe no proporciona información acerca de la distribución de estas últimas a nivel regional.

Cabe señalar que a partir de la información disponible no resulta posible saber si se produjeron casos de participantes que recibieron ambos tipos de prestaciones. Y ello es aplicable respecto de las integrantes de las dos cohortes analizadas. Esta situación genera una limitante que no se condice con la necesidad de medición de la eficacia y la eficiencia del Programa.

El Programa señala que la demanda por salud odontológica en el año 2007 fue de 6.225 cupos¹⁵², constituyéndose en la demanda de mayor envergadura. Considerando que sólo fueron atendidas 2.931

¹⁵⁰ En realidad, este Informe consigna en 985 las participantes derivadas, con desglose por región; sin embargo, la sumatoria de las cifras de la columna que proporciona la respectiva información arroja un total de 1.027.

¹⁵¹ SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe Final del Programa, diciembre 2007; p. 9.

¹⁵² SERNAM-Unidad Mujeres Jefas de Hogar: **Informe Final Programa Diciembre 2007**, p. 8.

participantes, se puede concluir que se registró una demanda no satisfecha de un 52,9%. Este hecho puede responder a falencias en el conocimiento acerca de la capacidad real de respuesta que presenta el sistema público de salud. Sin duda, el no cumplimiento de las expectativas de las participantes en este ámbito, podría representar un factor de riesgo que provocaría deserciones y/o desmotivación hacia el Programa.

Se constata una elevada participación de mujeres inscritas en la región Metropolitana de Santiago (29,5%), en la de la Araucanía (21,1%) y en la del BíoBío (11,8%), en desmedro de las restantes regiones. En efecto, las atenciones dirigidas hacia las restantes regiones fueron muy escasas, particularmente, en las regiones de Atacama (0,7%), de Coquimbo (1,1%) y de Tarapacá (1,9%).

Similarmente a lo observado en relación con las atenciones odontológicas, en lo que dice relación con las derivaciones para obtener **atención oftalmológica** (cohorte 2007) tres regiones concentraron el 68,9% de tales derivaciones. Estas regiones fueron: Metropolitana de Santiago (41,1%), de Valparaíso (14,4%) y la de la Araucanía (13,4%).

En el área de salud oftalmológica, sobre un total de 4.272 participantes del año 2007 que solicitaron atención¹⁵³, puede señalarse que la demanda insatisfecha alcanzó al 95,5% ($191/4.272 * 100$). La razón esgrimida por el Programa es la falta de especialistas al nivel regional y nacional. "Las dificultades en relación a las especialidades son las dificultades que nacionalmente se presentan. En muchas comunas no hay especialistas o sólo hay por rondas, lo cual hace que resulte difícil cumplir con los compromisos. Ello ha significado en ocasiones, organizar el trabajo del componente en base a rondas, o a veces terciar el servicio de manera tal que se compra a alguna institución particular la atención odontológica, situación que se ha producido, por ejemplo, en comunas de la región del Maule. En este tipo de casos en que se han propuesto formas alternativas de funcionamiento, las mismas han demostrado ser eficientes. Aún así, tenemos situaciones en las que los procesos fueron bastante lentos. En la región de Tarapacá se presenta la situación más compleja, pues debido a problemas internos en el sector, no se ha llevado a cabo la coordinación con la Directora del Servicio de Salud"¹⁵⁴.

En todo caso, puede señalarse que estos obstáculos fueron superados en importante medida en el año de ejecución 2008, año en el cual, como podrá constatar más adelante, el número de participantes atendidas experimentó un crecimiento importante. Este crecimiento podría deberse a una consolidación organizacional y a un mejoramiento de la gestión territorial del Programa que significó que, tanto los equipos comunales como los regionales conocieran mejor la oferta local disponible – tanto pública como privada –, y generaran mayor capacidad de negociación con los actores locales pertinentes.

A continuación se entregan antecedentes referidos a las atenciones en salud que fueron puestas a disposición de las **participantes año 2008**. En este caso, las atenciones odontológicas se incrementaron en un 287,2% respecto del año anterior, hasta llegar a 11.348 participantes atendidas.

Los exámenes oftalmológicos, en tanto, beneficiaron a un total de 3.904 participantes (ver tabla siguiente).

¹⁵³ SERNAM-Unidad Mujeres Jefas de Hogar: **Informe Final Programa Diciembre 2007**, p. 9.

¹⁵⁴ Ibid.

A este tipo de atenciones se sumaron las 1.914 mujeres atendidas en el área de salud mental y otras 6.726 que fueron sometidas a exámenes preventivos.

Además de presentar el patrón de concentración ya antes observado en relación con los restantes Componentes, el Componente Salud para las participantes año 2008 presentó un comportamiento que se caracterizó porque las participantes de la región de Arica-Parinacota no contaron con atenciones oftalmológica ni con atenciones en salud mental ni en salud preventiva, y que participantes de otras regiones como las de Tarapacá, Aysén y Magallanes tuvieron muy escaso acceso a las atenciones prestadas en cada una de estas 3 especialidades médicas (ver Tabla Nº 141). El Programa no ha entregado argumentos que expliquen esta falencia, la cual, sin duda, puede conducir a problemas de falta de credibilidad en los beneficios que reporta el Programa a las participantes.

Cabe destacar, en todo caso, que los exámenes preventivos (año 2008) registraron una distribución inter-regiones más equitativa que la que presentaron los otros tipos de atenciones que conformaron el Componente Salud.

TABLA Nº 141
PROGRAMA MJH: PARTICIPANTES CON ATENCIONES MÉDICAS, COHORTE 2008
POR REGIÓN (CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

REGIÓN	ATENCIONES ODONTOLÓGICAS	%	ATENCIONES OFTALMOLÓGICAS (EXÁMENES)	%	ATENCIONES SALUD MENTAL	(%)	EXÁMENES PREVENTIVOS	%
XV	180	1,6	0	0	0	0	0	0
I	166	1,5	22	0,6	26	1,3	67	1,0
II	272	2,4	190	4,9	67	3,5	55	0,8
III	268	2,4	86	2,2	24	1,3	219	3,2
IV	654	5,8	131	3,3	65	3,4	329	4,9
V	1.027	9,1	324	8,3	307	16,0	309	4,6
VI	843	7,4	206	5,3	112	5,9	927	13,8
VII	858	7,6	189	4,8	131	6,8	697	10,4
VIII	2.018	17,8	296	7,6	111	5,8	807	12,0
IX	1.122	9,9	727	18,6	74	3,9	434	6,5
XIV	429	3,8	43	1,1	15	0,8	271	4,0
X	705	6,2	318	8,1	362	18,9	547	8,1
XI	241	2,1	50	1,3	2	0,1	180	2,7
XII	246	2,2	50	1,3	38	2,0	100	1,5
XIII	2.319	20,4	1.272	32,6	580	30,3	1.784	26,5
TOTAL	11.348	100,0	3.904	100,0	1.914	100,0	6.726	100,0

Fuente: SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe de Gestión 2008; pp. 59-61.

En salud oftalmológica, a pesar de haber logrado alcanzar la realización de 3.904 exámenes y de que 2.634 participantes del Programa recibieron lentes, se puede estimar en un 40% la demanda no cubierta¹⁵⁵. Se reitera las argumentaciones del Programa a este respecto, según las cuales la mayor

¹⁵⁵ En el **Informe de Gestión 2008** se señala: "la cobertura de la demanda en esta especialidad fue cercana al 60%", sin entregar mayores detalles a este respecto (ver SERNAM: **Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe de Gestión 2008**; p. 62).

dificultad con la que este sub-Componente se debe enfrentar es la falta de especialistas en el área. Como se ha señalado anteriormente, las atenciones en esta área de la salud no entran en ningún convenio específico por lo cual "la gestión de atención en la especialidad depende en gran medida de la relación que se establece con los consultorios a nivel local y con las SEREMÍas Regionales y con las Subsecretarías de salud respectivas¹⁵⁶".

El nivel de atenciones en salud mental respecto de la demanda planteada por las participantes en el Programa fue de un 54,3%¹⁵⁷. "Aunque ahora, gracias a que determinadas dificultades en el área son consideradas en el auge, esperamos que esto se vaya regularizando poco a poco. La dificultad en este punto, más que la falta de especialistas, es la alta demanda que hay por la atención de los mismos y las largas listas de espera que ya existen"¹⁵⁸.

También durante el año 2008, con la cifra de 6.726 mujeres atendidas en exámenes preventivos, la demanda existente por estos servicios fue cubierta en un 53% ¹⁵⁹.

Como es posible deducir de lo anteriormente expuesto, las prestaciones otorgadas por el Programa en materia de salud tuvieron una tendencia ascendente en el período considerado, situación que es considerada muy positiva para los efectos del logro de sus objetivos. Además, más allá del número de participantes efectivas, cabe destacar como mérito del Componente Salud Odontológica, Preventiva y Mental el estímulo que proporciona a un importante contingente de mujeres para que tomen conciencia del cuidado de su salud, realizándose exámenes preventivos y otorgándoles, o bien la posibilidad de acceder directamente a ellos, o bien la información relacionada con las instancias a las cuales deben acudir.

Sin embargo, también fueron constatadas importantes brechas oferta/demanda y estos déficit de atenciones médicas por parte del Programa, en particular en las especialidades de oftalmología, salud mental y salud preventiva, pueden acarrear problemas de credibilidad sobre la eficacia del Programa y desconfianza entre las participantes en relación con los beneficios que pueden esperar de él.

c.8) COMPONENTE CUIDADO INFANTIL

El Componente Cuidado Infantil (en horarios compatibles con la jornada de trabajo) consta de un conjunto de servicios proporcionados por los establecimientos JUNJI e INTEGRA a través de cupos en salas cunas (hijos/as de participantes del Programa que tengan entre 3 meses y 2 años) y jardines infantiles (para la atención de pre-escolares entre 2 años y 5 años 11 meses).

¹⁵⁶ Ver SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe de Gestión 2008; pp. 61-62.

¹⁵⁷ El Informe de SERNAM: **Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe de Gestión 2008**, p. 62, se abstiene de proporcionar mayores detalles en relación con los niveles de demanda por salud mental.

¹⁵⁸ Ver SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe de Gestión 2008; pp. 62.

¹⁵⁹ El Informe de SERNAM: **Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe de Gestión 2008**, p. 62, se abstiene de proporcionar mayores detalles en relación con los niveles de demanda por exámenes preventivos.

El Programa cuenta con cifras estadísticas en relación con el número de hijos/hijas de participantes de los años 2007 y 2008 que pudieron acceder a servicios de salas cunas y cuidado infantil proporcionados por INTEGRAL y por JUNJI (ver Tabla 142).

Según puede observarse a partir de dicha Tabla, el número de niños, hijos de participantes del año 2007 que accedió a este tipo de servicios alcanzó a 823. Tomando en consideración que esta cohorte estuvo conformada por 13.703 participantes y bajo el supuesto de que cada una de ellas tenía a lo menos un hijo de edad inferior a los 6 años que requería cuidados, se concluye que la cobertura del Componente para estas participantes alcanzó a sólo el 6%. Este resultado no llama la atención desde el momento en que, por un factor cultural, las familias prefieren dispensar en el propio hogar las atenciones que requieren los infantes menores de 6 años. De hecho, de acuerdo con cifras presentadas por un estudio especializado realizado en el año 2008 para SERNAM, estudio que habla de una "cultura predominante que rechaza enviar a los menores de 2 años a un servicio de cuidado fuera del hogar"¹⁶⁰, el porcentaje de niños menores de 6 años matriculados en algún establecimiento de cuidado infantil alcanzaba en el año 2006 sólo al 34,9%¹⁶¹. Tratándose de niños entre 0 y 2 años, sólo el 9,8% de los niños eran enviados a establecimientos de cuidado infantil. Más aún, en los hogares pertenecientes a los quintiles segundo y tercero los porcentajes de niños de esta edad que eran atendidos en establecimientos de cuidado ascendían a sólo 7,8 y 9,7%, respectivamente. Este indicador se elevaba a 12,2 y a 18,7 tratándose de hogares ubicados en los quintiles cuarto y quinto, respectivamente. En todo caso, la menor cifra de niños atendidos por este tipo de establecimiento se observaba entre los niños de hogares del primer quintil, con sólo un 7,1% de los niños lactantes o en edad temprana asistiendo a ellos.

Con respecto al número de hijos de participantes atendidos por este Componente -en cada región en el período 2007-2008- se constata un importante incremento porcentual en el número de atenciones, las cuales se elevaron en un 131,1%. Sin embargo, no todas las regiones del país se vieron favorecidas por esta variación positiva. Muy por el contrario, fueron 5 las regiones que perdieron presencia en el Componente. Estas regiones fueron, por orden de importancia decreciente: la de Aysén (- 91,9%), la del BíoBío (- 52,7%), la de Tarapacá (- 26,5%), la del Maule (-7,9%) y la del libertador Bernardo O'Higgins (- 7,7%).

Es importante destacar, además, que mientras los hijos de las participantes del año 2007 no tuvieron presencia en las regiones de Antofagasta, de Coquimbo y de Magallanes, en el año 2008 todas las regiones, a excepción de Arica-Parinacota, tuvieron representación en este Componente¹⁶².

¹⁶⁰ Ver de Jeri, Tamara, G. Bofill, L. Cannobbio y T. Selamé: **Horarios de Trabajo Atípicos y Cuidado Infantil, Informe Final**, entregado a SERNAM el 07 de junio 2008; p. 70.

¹⁶¹ Ver de Jeri, Tamara et al.; p. 80. Los cálculos efectuados por este estudio de SERNAM sobre matrícula de niños menores de 6 años están basados en antecedentes provenientes del Ministerio de Educación, de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, de Fundación INTEGRAL y de proyecciones de población elaboradas por el INE.

¹⁶² El Programa no ha respondido a la consulta formulada por el equipo de consultores relativa a la posibilidad de haber incluido, por error, a las beneficiadas con este Componente año 2008 de la región de Arica-Parinacota entre las participantes de la Primera región.

TABLA N° 142
PROGRAMA MJH: HIJOS DE PARTICIPANTES CON ATENCIONES EN CUIDADO
INFANTIL (JUNJI E INTEGRAL), AÑOS 2007 Y 2008, POR REGIÓN
(CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

REGIÓN	AÑO 2007	%	AÑO 2008	(%)	EVOLUCIÓN 2008/2007 * 100
XV	0	0	0	0	--
I	49	6,0	36	1,9	- 26,5
II	0	0	76	4,0	100,0
III	9	1,1	22	1,2	144,4
IV	0	0	49	2,6	100,0
V	17	2,1	461	24,2	2.611,8
VI	52	6,3	48	2,5	-7,7
VII	203	24,7	187	9,8	-7,9
VIII	188	22,8	89	4,7	- 52,7
IX	15	1,8	171	9,0	104,0
XIV	0	0	67	3,5	100,0
X	173	21,0	209	11,0	20,8
XI	37	4,5	3	0,1	- 91,9
XII	0	0	85	4,5	100,0
XIII	80	9,7	399	21,0	398,8
TOTAL	823	100,0	1.902	100,0	131,1

Fuente: Cohorte 2007: SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe Final del Programa, diciembre 2007; p.8. Cohorte 2008: SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe de Gestión 2008; p. 56.

Prescindiendo de las regiones que registraron un 100% de incremento en el período 2007-2008 por tratarse de regiones en las que las atenciones de cuidado infantil en el año 2007 no habían tenido lugar, los mayores incrementos se observaron en las regiones de Valparaíso (2.611,8%), Metropolitana de Santiago (398,8%) y de Atacama (144,4%)¹⁶³.

Según puede desprenderse de la Tabla N° 142 respecto de los 1.902 niños/as hijos/as de participantes **año 2008** se dispone de antecedentes que contemplan el desglose por tipo específico de atención prestada - servicios de sala cuna y atenciones en jardines infantiles -, así como los niveles de demanda y de utilización efectiva constatada frente a cada servicio. No se dispone de similar información, sin embargo, en relación con los/as hijos/as de las participantes año 2007.

En el contexto de las participantes **año 2008**, la región de Valparaíso (que concentró al 24,2% de las participantes), superó a las restantes regiones, incluida la región Metropolitana, la cual alcanzó un 21%. Bastante más atrás se ubicaron las regiones de Los Lagos (11%), del Maule (9,8%) y de la Araucanía (9%). Los hijos de las participantes de estas 5 regiones dieron cuenta del 75% del total de niños atendidos hijos/as de participantes de ese año. Debido a ello, bastante marginada del componente quedó la mayor parte de las restantes 10 regiones.

¹⁶³ A pesar de la consulta efectuada por el equipo de consultores en relación con las posibles causas que explicarían este incremento, no se obtuvo respuesta por parte del Programa.

TABLA N° 143

PROGRAMA MJH: BRECHA PORCENTUAL ENTRE HIJOS/AS DE PARTICIPANTES ATENDIDOS/AS Y DEMANDA POR SERVICIOS DE CUIDADO INFANTIL (JUNJI E INTEGRAL), AÑO 2008, POR REGIÓN

REGIÓN	SALA CUNA			JARDÍN INFANTIL		
	ACCESO (A)	DEMANDA (B)	BRECHA OFERTA/DEMANDA (%) ((B - A) / B * 100)	ACCESO (C)	DEMANDA (D)	BRECHA OFERTA/DEMANDA (%) ((D - C) / D * 100)
XV	0	0	0	0	0	0
I	29	38	23,7	7	47	85,1
II	22	21	- 4,8	54	122	55,7
III	9	9	0	13	13	0
IV	15	15	0	34	54	37,0
V	165	179	7,8	296	352	15,9
VI	20	34	41,2	28	46	39,1
VII	79	85	7,1	108	129	16,3
VIII	37	76	51,3	52	120	56,7
IX	48	63	23,8	123	81	- 51,9
XIV	35	36	2,8	36	32	- 12,5
X	120	148	18,9	89	139	36,0
XI	3	3	0	0	0	0
XII	65	65	0	20	20	0
XIII	146	229	36,2	253	347	27,1
TOTAL	793	1.001	20,8	1.109	1.502	26,2

Fuente: SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe de Gestión 2008; p. 64.

Son varios los comentarios que pueden desprenderse de los datos:

Tanto el número de cupos demandados como el número de cupos efectivamente utilizados son más numerosos cuando están asociados a atenciones en jardines infantiles (niños entre 2 y 5 años 11 meses), en desmedro de las atenciones en sala cuna (niños entre 3 meses y 2 años). Ello se condice con la estructura de la demanda registrada a nivel nacional.

Considerando que las participantes año 2008 alcanzaron a 25.278 mujeres y que entre éstas sólo 1.902 hicieron uso de los servicios proporcionados en el marco del Componente analizado¹⁶⁴, se obtiene un porcentaje anual de atenciones para ese año de 7,5%. Esta cifra, que en principio pudiera parecer baja, debe ser ponderada, por un lado, con los niveles efectivos de demanda registrados al nivel país, y, por otro lado, con la evolución de la oferta institucional a nivel nacional, la cual ha experimentado una tendencia a incrementarse en los últimos dos años al haber sido generados nuevos cupos en salas cunas y en jardines infantiles.

De la comparación entre el número de participantes año 2008 cuyos hijos/as fueron atendidos por el componente (2.503) y la totalidad de mujeres de ese año tuvo participación en el Programa (25.278), se desprende que sólo el 9,9% expresó una demanda por servicios de cuidado infantil. Esta cifra se condice

¹⁶⁴ Se trata de 1.902 niños/as atendidos/as. Para los efectos de realizar el cálculo, se parte del supuesto de que cada mujer participante requiere y recibe atenciones de cuidado infantil para un solo niño/a.

con lo registrado a nivel nacional y también con lo constatado en cuanto a atenciones efectivas proporcionadas por el Programa (7,5% en el año 2008), si se calcula este indicador en relación con el total de participantes de ese año. Los mismos factores señalados en relación con los bajos niveles de atención registrados entre las participantes del año 2007 son los que inciden en los bajos porcentajes de demanda y de atenciones registrados entre las participantes del año 2008.

A pesar del escaso nivel de demanda de las participantes por los servicios del Componente Cuidado Infantil, se ha podido detectar, entre las del año 2008, una brecha entre la oferta y el nivel de demanda por servicios de cuidado de niños de hasta 2 años de edad. Esta brecha alcanzó al 20,8%. Esta cifra no sería preocupante de no haberse registrado magnitudes muy superiores a la del promedio nacional en las regiones del BíoBío (51,3%), del Libertador Bernardo O'Higgins (41,2%) y Metropolitana de Santiago (36,2%), lo cual representa un factor negativo para el logro de los objetivos del Programa en esas regiones. En todo caso, es importante resaltar que en 4 regiones del país el 100% de la demanda por este tipo de servicios fue cubierta (regiones de Atacama, de Coquimbo, de Aysén y de Magallanes) y que en una de ellas (Antofagasta), la oferta superó levemente (en un 4,8%) a la demanda.

En lo que respecta a la relación oferta/demanda por servicios para el cuidado de niños entre 2 y 5 años 11 meses, la brecha fue algo superior, elevándose a un 26,2%. En este caso, fueron las mismas 3 de las 4 regiones destacadas en el punto anterior las que presentaron un 100% de demanda cubierta, en tanto fueron dos las regiones en las cuales la oferta de cupos superó a la demanda: regiones de la Araucanía, con un 51,9% y De Los Ríos, con un 12,5%.

Considerando un indicador adicional, al calcular la proporción de participantes del año 2008 que accedió a los servicios de Cuidado Infantil (1.902) sobre el total de mujeres que los solicitó (2.503), se obtiene un porcentaje de demandas atendidas de un 76%.

Por otro lado, el Programa ha proporcionado cifras sobre desempeño de un Subcomponente conocido bajo la denominación de Jornadas Escolares Alternas. Como su nombre lo indica, a través de este Subcomponente (cuya producción se inició en el año 2008), se brinda apoyo a hijos/as de participantes del Programa que se encuentran en edades entre 6 y 12 años¹⁶⁵. Mientras en algunas comunas a través de estos talleres se refuerzan materias escolares, en otras se ha optado por privilegiar actividades de corte recreativo. La Tabla siguiente presenta la información disponible vinculada a este tipo de servicios.

SEGÚN LA INFORMACIÓN RECOGIDA EN LA ENCUESTA A PARTICIPANTES EGRESADAS, LA TASA DE UTILIZACIÓN DEL CUIDADO INFANTIL O SALA CUNA -RESPECTO DEL TOTAL DE BENEFICIARIAS ENCUESTADAS- ASCIENDE AL 6.5% DE LAS MUJERES, CON UN 5.9% Y UN 7.1% SEGÚN SE TRATE DE LA COHORTE 2007 O 2008, RESPECTIVAMENTE.

LOS TALLERES DE APRENDIZAJE -DE MÁS RECIENTE INCORPORACIÓN- SON DECLARADOS POR UN 3.2% DE LAS ENCUESTADAS.

De la mencionada Tabla destaca, en primer lugar, que la cifra de demanda por este Subcomponente alcanzó a los 1.668 cupos, excluidos los 50 casos de la región de Aysén, la cual no presentó información para el año 2008. Este nivel de demanda no resulta irrelevante.

El Programa logró cubrir el 64,7% de esta demanda. Sin embargo, mientras por un lado se observó regiones con el 100% de su demanda cubierta (Arica-Parinacota, Tarapacá y Magallanes), en otras se observó una demanda insatisfecha sumamente elevada, lo cual se constató particularmente en las

¹⁶⁵ Programa coordinado por el Ministerio de Planificación, en el cual participan el Ministerio de Educación y la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas.

regiones de Coquimbo (con una brecha oferta/demanda de 67,9%), Antofagasta (65,7%), Metropolitana de Santiago (61,7%) y de O'Higgins (55,9%).

La información recogida a través de la encuesta aplicada a egresadas señala que el 5,9% de las participantes año 2007 accedió a estos servicios, cifra que se elevó al 7,1% entre las participantes del año 2008. Accedieron a los Talleres de Aprendizaje, en cambio, el 3,2% de estas entrevistadas.

TABLA Nº 144
PROGRAMA MJH: BRECHA ENTRE PARTICIPANTES ATENDIDAS AÑO 2008
Y DEMANDA POR SERVICIOS DE JORNADA ESCOLAR ALTERNA, POR REGIÓN

JORNADA ESCOLAR ALTERNA			
REGIÓN	ACCESO (C)	DEMANDA (D)	BRECHA OFERTA/DEMANDA
XV	20	20	0
I	80	80	0
II	62	181	65,7
III	82	77	- 6,5
IV	34	106	67,9
V	245	290	15,5
VI	15	34	55,9
VII	140	202	30,7
VIII	107	170	37,1
IX	12	20	40,0
XIV	s.i.	s.i.	s.i.
X	155	202	23,3
XI	s.i.	(50) *	s.i.
XII	30	30	0
XIII	98	256	61,7
TOTAL	1.080	1.668 *	35,3

Fuente: SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe de Gestión 2008; p. 67.

* No incluye regiones XIV ni XI por falta de información.

c.9) EN SUMA, ANÁLISIS COMPARATIVO...

La siguiente Tabla presenta una visión sintética del comportamiento presentado por los distintos componentes durante los años 2007 y 2008, evaluando este desempeño con base en indicadores seleccionados, a saber:

el aumento porcentual del número de participantes en el período 2007-2008;

la tasa de utilización anual de los Componentes;

el nivel de logro de metas de utilización de los Componentes;

las brechas entre la oferta de cupos para acceder a determinadas prestaciones y la demanda por ellas.

TABLA N° 145
PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR: CUADRO RESUMEN NIVELES DE LOGRO DE LOS DIFERENTES COMPONENTES DEL PROGRAMA, AÑOS 2007 Y 2008

COMPONENTES	INDICADORES								
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
TALLERES DE HABILITACIÓN LABORAL	291,2	15	15	40,2	85,3	40,2	85,3	n.c. *(10)	n.c. *(10)
CAPACITACIÓN LABORAL	37,2	15	15	71	52,8	142,0	105,6	s.i.	43,1
INTERMEDIACIÓN LABORAL	s.i.	s.i.	15	s.i.	8,6	s.i.	34,5	s.i.	s.i.
APOYO AL FOMENTO PRODUCTIVO	79,2	15 (1)	15	16,1	15,6	160,6	156	45,9	59,7
NIVELACIÓN DE ESTUDIOS	78,7	15 (1)	15	11,8	11,4	s.i.	24,1 (2)	s.i.	65,3% Enseñanza Básica 63,9% Enseñanza Media
ALFABETIZACIÓN DIGITAL	183,9	15	15	20,0	30,7	s.i.	131,3 (3)	s.i.	48,5
SALUD ODONTOLÓGICA	287,2 (4)	15	15	21,4 (4)	44,9 (5)	39,1 (6)	89,8 (6)	52,9 (7)	37,1
CUIDADO INFANTIL	131,1	12	15	6 (8)	7,5 (9)	n.c. (10)	n.c. (10)	s.i.	20,8% para niños en edades inferiores a los 2 años; brecha de 26,2% para niños en edades entre 2 años y 5 años 11 meses; brecha de 35,3% para atención en Programa Jornada Escolar Alterna.

- A. Incremento Porcentual en el N° de participantes atendidas, Período 2007-2008;
 B. N° de Regiones Beneficiadas, año 2007;
 C. N° de Regiones Beneficiadas, año 2008;
 D. Tasa Anual de Utilización del Componente Año 2007 = (Total de participantes que utilizaron el Componente en el año 2007 / Total de participantes con año de ingreso al PMJH 2007) * 100;
 E. Tasa Anual de Utilización del Componente Año 2008 = (Total de participantes que utilizaron el Componente en el año 2008 / Total de participantes con año de ingreso al PMJH 2008) * 100;
 F. Nivel de Logro Tasa Anual de Utilización Efectiva del Componente Vis-à-Vis de la Meta de Utilización Fijada por Diseño, Año 2007;
 G. Nivel de Logro Tasa Anual de Utilización Efectiva del Componente Vis-à-Vis de la Meta de Utilización Fijada por Diseño, Año 2008;
 H. Brecha en Atenciones Entre la Oferta y la Demanda de Prestaciones, Año 2007 (%);
 I. Brecha en Atenciones Entre la Oferta y la Demanda de Prestaciones, Año 2008 (%).

* No corresponde porque los Talleres de Habilitación Laboral constituyen una etapa obligatoria para todas las participantes.

(1) Las regiones XV de Arica-Parinacota y XIV De Los Ríos aparecen sin participantes en el año 2007, pero se asume que éstas sí accedieron al Componente a través de las antiguas regiones I de Tarapacá y X De Los Lagos, respectivamente.

(2) Corresponde al % de logro sobre "meta" fijada por Acuerdo entre el Programa MJH y Chile Califica. El Programa no se fijó meta sobre desempeño de este Componente según diseño.

(3) Corresponde al % de logro sobre "meta" fijada por Convenio entre el Programa MJH y la DIBAM. A nivel de diseño, el Programa no especificó nivel de utilización a alcanzar.

(4) Participantes beneficiadas con atenciones odontológicas.

(5) Porcentaje de mujeres atendidas con prestaciones en salud odontológica sobre el total de participantes. Las atenciones en otras especialidades médicas alcanzaron los siguientes niveles de utilización: i) Oftalmología: 15,4%; Salud mental: 7,6%; iii) Salud preventiva: 26,6%.

(6) Porcentaje de atenciones con base a meta asociada a atenciones odontológicas solamente.

(7) Brecha oferta/demanda por atenciones odontológicas. La respectiva brecha por atenciones oftalmológicas fue de 95,5%.

(8) Cifra estimada, bajo el supuesto de que cada una de las 13.703 participantes año 2007 solicitó atención infantil para sólo un/a hijo/a.

(9) Cifra estimada, bajo el supuesto de que cada una de las 25.278 participantes año 2008 solicitó atención infantil para sólo un/a hijo/a.

(10) n.c. = No corresponde.

Conforme a las cifras presentadas en la Tabla N° 145, es posible resaltar lo siguiente en relación con el desempeño de los diferentes componentes del Programa:

1º Con la excepción del componente Intermediación Laboral sobre el cual no se cuenta con información relativa al número de participantes de la cohorte 2007 que resultaron beneficiadas, los restantes componentes experimentaron importantes **incrementos en el bienio 2007-2008 en cuanto al número de participantes atendidas**. El menor nivel de crecimiento en este aspecto fue observado en el componente Capacitación Laboral, con un 37,2%, en tanto que los mayores desarrollos fueron los experimentados por el componente Talleres de Habilitación Laboral (291,2%) y por el subcomponente Atención en Salud Odontológica (287,2%).

2º A excepción de un sólo componente -Cuidado Infantil-, respecto de las participantes del año 2007 y bajo el supuesto de que las participantes que ese año habitaban en las dos regiones generadas a partir de la última división político-administrativa implementada en el país (las regiones XV de Arica-Parinacota y XIV De Los Ríos) fueron registradas por el Programa en sus regiones de origen, todos los componentes se desarrollaron de forma tal que favorecieron, en mayor o menor medida, **a participantes de las 15 regiones del país**.

En lo que concierne al componente Cuidado Infantil, en el año 2007 las regiones de Antofagasta, de Coquimbo y de Magallanes no tuvieron participación en este componente.

3º Respecto a la evolución de los **porcentajes de mujeres atendidas sobre el total de participantes cada año (tasa de utilización)**, es posible observar que en los diferentes componentes estos porcentajes experimentaron variaciones muy disímiles en el período 2007-2008. Así, mientras los Componentes Talleres de HL y Salud Odontológica vieron duplicarse el valor de este indicador (de 40,2 en el año 2007 a 85,3% en el año 2008 en el caso del Componente THL y de 21,4 a 44,9% en el caso del subcomponente Salud Odontológica), los componentes Capacitación Laboral, Apoyo al Fomento de la Microempresa y Nivelación de Estudios vieron reducirse este indicador. En estos dos últimos componentes la disminución de la tasa de utilización fue reducida, no así en el componente Capacitación Laboral.

4º Como es posible constatar, los **distintos componentes del Programa** presentaron en el período 2007-2008 **comportamientos muy disímiles** entre sí, cualquiera sea el indicador que se seleccione para analizar este comportamiento: tasa de utilización y variación de esta tasa en dicho período, incremento porcentual en el número de participantes, brecha oferta/demanda, etc.

5º **Ninguno de los componentes** tuvo un desempeño favorable frente a todos y a cada uno de los indicadores analizados, lo que redundó en dificultades para destacar aquellos componentes con "mejor" comportamiento y aquellos que presentaron los "peores" desempeños. Más bien el análisis y la evaluación deben realizarse "caso a caso", es decir, componente por componente.

Aún así, cabe destacar el **comportamiento del componente Alfabetización Digital**, el cual presentó un incremento de un 183,9% en el número de participantes atendidas en el período analizado; además, aumentó en dicho período su tasa de utilización anual, de 20 a 30,7%. A ello se suma que alcanzó un nivel de logro de la meta fijada por Convenio de un 131,3%. Ello, no obstante, puede señalarse, también, que este componente tuvo su "punto débil" que en este caso corresponde al comportamiento del indicador que mide la brecha entre oferta y demanda. En efecto, este componente presentó una brecha de 48,5% entre las atenciones efectivamente recibidas por las participantes del año 2008 y las solicitudes de prestaciones registradas.

D. TASAS DE EGRESO Y DESERCIÓN

Para proceder al análisis de las tasas de retención que presenta el Programa se calcularán dos indicadores, a saber:

tasa de egreso: calculada como el cociente entre las participantes de una determinada cohorte que finalizaron su trayectoria en el Programa y el número total de mujeres de la misma cohorte que ingresaron al Programa.

tasa de deserción: calculada como el cociente entre las participantes de una determinada cohorte que abandonaron el Programa y el número total de mujeres de la misma cohorte que ingresaron al Programa.

Tasas de Egreso

Calculada con cifras consolidadas al mes de enero 2010¹⁶⁶, la tasa promedio de egreso de las participantes de la cohorte 2007 alcanzó al 62,1%.

Para la cohorte 2008, este indicador baja a menos de la mitad (30%). Sin embargo, en este último caso aún permanecía en el Programa, de acuerdo a la base de datos de participantes (no actualizada en cuanto a egresos¹⁶⁷), el 51,7% de las participantes de esa cohorte. Por los tiempos que toma la producción de los Componentes, éstas no pueden considerarse ni como egresadas ni como desertoras. De ahí que las tasas de egreso de ambas cohortes no sean estrictamente comparables¹⁶⁸.

Entre las **participantes de la cohorte 2007**, las regiones que presentaron los mayores niveles de egreso fueron las regiones de Tarapacá (86,3%), de Coquimbo (75,9%), Metropolitana de Santiago (72,2%), de Atacama (68,9%) y De Los Lagos (67,5%).

Presentaron, en cambio, las más débiles tasas de egreso las regiones de la Araucanía (con un 35%), de Arica-Parinacota (36%) y del Libertador Bernardo O'Higgins (41,4%).

En todo caso, la tasa general de egreso registrada entre las participantes de la cohorte 2007 es considerada regular, si se considera que transcurrieron dos años desde el momento de inicio del Programa (mediados del 2007) y la fecha de medición de la condición de cada participante en él. Transcurrido ese lapso, las probabilidades de que se produzca un elevado número de egresos son bastante moderadas.

En el caso **de la cohorte 2008**, hasta el momento han presentado las más altas tasas de egreso las regiones de Tarapacá (52,3%), de Magallanes (42,4%), de Coquimbo (42,4%), del BíoBío (41,5%) y de Valparaíso (40,8%). Las restantes regiones están presentando tasas de egreso iguales o inferiores al 40%.

¹⁶⁶ Cifras recibidas por GUERNICA Consultores con fecha 21 de enero 2010 y depuradas posteriormente.

¹⁶⁷ Se trata de la base de datos de participantes proporcionada en agosto 2009 por el Programa, la cual fue posteriormente depurada por GUERNICA Consultores, pero no actualizada a diciembre de ese año.

¹⁶⁸ En el caso de la cohorte 2007, el porcentaje de participantes que se encontraba aún en el Programa al momento del procesamiento de la respectiva información alcanzaba al 13,9% (1.899 participantes).

Por el contrario, para esta misma cohorte, en lo que tiene relación con las tasas regionales más bajas de egreso, éstas corresponden a las regiones del Libertador Bernardo O'Higgins (4,4%) y de la Araucanía (7,7%). Con ello, se replica la situación registrada con la cohorte 2007.

TABLA N° 146
PROGRAMA MJH: TASAS DE EGRESO, PARTICIPANTES COHORTES 2007 Y 2008, POR REGIÓN

REGIÓN	COHORTE 2007			COHORTE 2008		
	PARTICIPANTES (A)	EGRESADAS (B)	TASA DE EGRESO C = (B/A) * 100	PARTICIPANTES (A)	EGRESADAS (B)	TASA DE EGRESO C = (B/A) * 100
Arica y Parinacota	200	72	36,0	159	31	19,5
Tarapacá	153	132	86,3	310	162	52,3
Antofagasta	350	174	49,7	391	82	21,0
Atacama	328	226	68,9	619	137	22,1
Coquimbo	838	636	75,9	1120	475	42,4
Valparaíso	1335	861	64,5	2647	1081	40,8
Libertador Bernardo O'Higgins	868	359	41,4	2226	97	4,4
Maule	1225	721	58,9	1990	484	24,3
Bíobío	1934	1288	66,6	3923	1628	41,5
La Araucanía	1030	361	35,0	2535	195	7,7
Los Ríos	407	177	43,5	998	141	14,1
Los Lagos	909	614	67,5	1718	458	26,7
Aysén	229	109	47,6	94	29	30,9
Magallanes y La Antártica Chilena	350	218	62,3	363	154	42,4
Región Metropolitana	3547	2561	72,2	5772	2308	40,0
Total	13.703	8.509	62,1	24.865 (1)	7.462	30,0

Fuente: Base de datos SERNAM, enero 2010, depurada por GUERNICA Consultores, al 28 enero 2010.

(1) Por falta de información sobre estado de situación de las participantes cohorte 2008 en el Programa, estas cifras no incluyen a 413 participantes de las comunas de Casablanca y Quilpué (región de Valparaíso) y de Porvenir (región de Magallanes).

Cabe recordar que, de acuerdo con el diseño del Programa, no están contemplados ni plazos ni momentos específicos para el egreso: es la trayectoria definida por cada participante la que determina, en primera instancia, su tiempo de permanencia en el Programa.

Tratándose de "trayectorias cortas", el Programa estima en 8 meses el plazo para el egreso, y, en el caso de "trayectorias largas", éste puede llegar a dos años.

En este sentido, según se ha afirmado anteriormente, no resulta correcto considerar como definitivas las cifras de egresadas de la cohorte 2008 de que se dispone para la presente evaluación, desde el momento en que la base de datos entregada por SERNAM a GUERNICA Consultores data de agosto 2009, y, aunque esta base de datos posteriormente fue depurada por el equipo de investigadores, no fue actualizada por el Programa, sino que se siguió trabajando con participantes que tenían como fecha límite de egreso agosto 2009.

Explican la constatación de una mayor tasa de egreso por parte de algunas regiones el tipo de trayectoria seleccionado por las participantes y la disponibilidad/no disponibilidad de oferta programática por parte de los sectores co-ejecutores. Es así, por ejemplo, según lo señalado por el Programa, en lo que respecta

a la cohorte 2008 la provisión de los servicios asociados a 3 Componentes fuertemente solicitados por las participantes experimentó problemas en sus procesos de producción¹⁶⁹, lo cual se tradujo en aplazamientos de los tiempos de egreso.

De esta forma, probablemente la combinación de los factores “trayectorias largas” con falencias en la provisión de servicios asociados a Componentes claves desde el punto de vista de los niveles de demanda, explican las bajas tasas de egreso, para ambos años de ejecución, registradas particularmente en las Regiones de la Araucanía, de Arica-Parinacota y del Libertador Bernardo O’Higgins. A ello se suma la falta de actualización de la base de datos de egresadas de la cohorte 2008, lo que significa excluir de la lista de egresadas a las participantes que finalizaron sus trayectorias en el Programa con fecha posterior a agosto 2009.

La Tabla Nº 147 presenta la información referente a la **tasas de deserción de ambas cohortes**. Calculadas, también, con cifras depuradas en el mes de enero 2010 pero no actualizadas post-agosto 2009, la relación desertoras de una determinada cohorte/número total de participantes que pertenecen a esa cohorte arroja elevadas cifras de deserción, particularmente para el año 2007, año en que este indicador alcanzó al 24%.

Al alcanzar un 18,3%, entre la cohorte 2008 se morigera la tasa de deserción, si bien ésta tiene un carácter provisorio, por la razones señaladas anteriormente.

En relación con la **cohorte 2007**, las mayores tasas de deserción se registraron en las regiones del Libertador Bernardo O’Higgins (49,1%), de Arica-Parinacota (46,2%), del Maule (28,6%) y de Antofagasta (27,7%). Cabe llamar la atención al hecho de que las regiones del Libertador Bernardo O’Higgins y de Arica-Parinacota fueron las que, entre esta misma cohorte, presentaron las más débiles tasas de egreso.

Por el contrario, presentaron tasas moderadas de deserción las regiones de Coquimbo (8,7%), de Aysén (9,6%) y de Tarapacá (12,4%).

¹⁶⁹ Se trata de los servicios vinculados a los Componentes Capacitación Laboral, Nivelación de Estudios y Salud.

TABLA Nº 147
PROGRAMA MJH: TASAS DE DESERCIÓN, PARTICIPANTES COHORTES 2007 Y 2008, POR REGIÓN

REGIÓN	COHORTE 2007			COHORTE 2008		
	PARTICIPANTES (A)	DESERTORAS (B)	TASA DE DESERCIÓN $C = (B/A) * 100$	PARTICIPANTES (A)	DESERTORAS (B)	TASA DE DESERCIÓN $C = (B/A) * 100$
Arica y Parinacota	200	46	23,0	159	23	14,5
Tarapacá	153	19	12,4	310	45	14,5
Antofagasta	350	97	27,7	391	65	16,6
Atacama	328	43	13,1	619	95	15,3
Coquimbo	838	73	8,7	1120	81	7,2
Valparaíso	1335	341	25,5	2647	477	18,0
Libertador Bernardo O'Higgins	868	426	49,1	2226	655	29,4
Maule	1225	350	28,6	1990	316	15,9
Bíobío	1934	439	22,7	3923	765	19,5
La Araucanía	1030	251	24,4	2535	400	15,8
Los Ríos	407	188	46,2	998	286	28,7
Los Lagos	909	225	24,8	1718	481	28,0
Aysén	229	22	9,6	94	5	5,3
Magallanes y La Antártica Chilena	350	52	14,9	363	38	10,5
Región Metropolitana	3547	723	20,4	5772	811	14,1
Total	13.703	3.295	24,0	24.865 (1)	4.543	18,3

Fuente: Base de datos SERNAM, enero 2010, depurada por GUERNICA Consultores, al 28 enero 2010.

(1) Por falta de información sobre el estado de situación de las participantes en el Programa, estas cifras no incluyen a 413 participantes de las comunas de Casablanca y Quilpué (Quinta región), ni a las de Porvenir (Duodécima región).

Entre las integrantes de la **cohorte 2008** el comportamiento de las tasas de deserción fluctúa en un rango que va desde un 5,3% correspondiente a la menor tasa y a la región de Aysén, hasta 29,4%, correspondiente a la región del Libertador Bernardo O'Higgins.

Las consultas realizadas al Programa en relación con los factores causales de las altas tasas de deserción constatadas en algunas regiones apuntan a subrayar, en primer lugar, la necesidad de trabajar que tienen las participantes y la incompatibilidad que se presenta entre las jornadas de trabajo que algunas de ellas deben cumplir, y la asistencia a los lugares en los que los servicios son entregados.

La necesidad de generar ingresos y la más amplia oferta de puestos de trabajo para la mujer que se registra en algunas regiones a lo largo del año conspirarían contra la permanencia de éstas en el Programa. Ello explicaría el que las regiones con las tasas de deserción más elevadas (del Libertador Bernardo O'Higgins, de Arica-Parinacota y de Los Lagos) se repliquen entre las participantes de la cohorte 2007 y las del 2008.

En el año 2007, a estos factores se sumó la "falta de sincronía" en la oferta de servicios por parte del Programa, lo cual habría sido un factor desmotivador para continuar en él.

En el año 2008, en cambio, la falta de cupos suficientes en los diferentes Componentes, más que la coordinación poco adecuada de la oferta sectorial, habría sido (también) causante de deserción, al ocasionar entre las participantes desincentivos para continuar esperando determinadas prestaciones.

Cabe considerar, además, que por el hecho de ser mujer, las participantes en el Programa por lo general deben atender, además de a sus respectivos trabajos, sus obligaciones con el cuidado de personas (niños, ancianos, enfermos, discapacitados), lo que conlleva falta de tiempo para asistir a las diversas actividades o acciones contempladas en el Programa.

En su Informe de Gestión 2008, el Programa sintetiza la incidencia de algunas de las variables mencionadas, de la siguiente forma:

“Las causas identificadas como principales causas de deserción de las mujeres del programa son las siguientes:

- ✓ La más frecuente tiene que ver con el hecho de que **las mujeres encuentran un trabajo** que, por horarios, no les permite participar en el programa o implica que cambien su lugar de residencia. Esto se produce particularmente en el caso de las temporeras que no pueden participar en el programa entre los meses de diciembre y marzo.
- ✓ **Largo tiempo de espera entre un componente y otro.** Muchas veces, el largo tiempo de espera entre la habilitación laboral y otros componentes del programa hacen que la mujer se desanime y deje el Programa.
- ✓ En algunas ocasiones ocurre que las mujeres tenían una **expectativa del programa que no se ajusta a lo que el mismo ofrece realmente.** Estos son pocos casos puesto que antes de que comience el Programa, se realizan en la comuna reuniones informativas en donde se las introduce en la lógica del PMJH”¹⁷⁰.

4.1.3 CARACTERIZACIÓN DE LAS PARTICIPANTES EGRESADAS DEL PROGRAMA HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2008 (ENCUESTA GUERNICA)

Hasta aquí se ha caracterizado tanto a la **población potencial** como a la **población objetivo** –a través del análisis de la encuesta CASEN focalizado en el criterio SERNAM de jefatura de hogar; así como a las **participantes efectivas** en su conjunto -a partir de la información derivada de la Ficha de Protección Social.

Ahora bien, la **Ficha de Protección Social** –como se ha consignado- constituye un “proxy” de la situación de entrada de las participantes, en tanto se presume una cierta estabilidad en variables como el nivel educacional, la edad, el número de hijos o el ‘segmento’ de vulnerabilidad en el que se clasifica a la familia. Sin embargo y como ya se ha precisado, el **momento de aplicación de la Ficha no necesariamente corresponde al momento previo de ingreso al programa**, aún cuando algo más de las dos terceras partes ha completado la ficha durante el mismo año –antes o después- de ingreso al

¹⁷⁰ SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe de Gestión Año 2008; p. 15.

programa. En suma, el análisis a partir de la Ficha de Protección Social presenta la *ventaja* de caracterizar la situación del *conjunto global de mujeres participantes* -vale decir, tanto de las egresadas como de las desertoras y de las que aún se encuentran en el programa; y la *desventaja* temporal de falta de correspondencia con el momento de ingreso al programa -no brinda pistas respecto a la coyuntura específica dentro de la cual las mujeres usuarias deciden participar.

En ese marco, la información recogida en la **encuesta GUERNICA** ilustra de mejor manera la **situación de entrada**; y además, **encuadra los resultados del programa** respecto a la **población efectiva de egresadas**, remitiendo lo dicho a las selectivamente caracterizadas, y excluyendo asimismo a las aún en curso como a aquellas desertoras.

Se trata de **725 participantes** del PMJH, de las **cohortes de ingreso 2007 y 2008** -387 y 338 respectivamente- y **egreso máximo** del Programa al **31 de diciembre de 2008**, para las cuales se analizará de manera secuencial sus *características socio-demográficas básicas*, su *condición de actividad* -y eventualmente las características de su empleo- y su *inserción social* -a través de la participación en organizaciones. Los criterios eje de segmentación, desde los cuales se persigue detectar distinciones y similitudes, remiten tanto a la **cohorte de ingreso** al programa -con el fin de pesquisar cambios en los criterios de admisibilidad o derivados del crecimiento sustantivo en número de comunas y de participantes- como a la **posición en relación a la jefatura de hogar** -a objeto de analizar necesidades diferenciales y/o comunes de atención e incorporación.

A. CARACTERIZACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA

Caracterizando a las participantes en función de los criterios básicos definidos por el Programa respecto a su posición en el hogar, se observa cómo **la mayoría de las egresadas** -casi un 55%- **encabezaba su hogar al momento del ingreso** al PMJH; un 12.4% encabezaba su núcleo; y el restante tercio correspondía al grupo definido como "no jefas":

JEFA DE HOGAR: SE ENTIENDE POR JEFA DE HOGAR A LA MUJER QUE TRABAJA, EN FORMA FORMAL O INFORMAL, QUE HACE EL MAYOR APORTE AL SOSTENIMIENTO DEL HOGAR, Y QUE TIENE CARGAS BAJO SU RESPONSABILIDAD (HIJOS, HERMANOS, NIETOS, ETC).

JEFA DE NÚCLEO: SE ENTIENDE POR JEFA DE NÚCLEO A LA MUJER QUE VIVE SIN PAREJA QUE TIENE CARGA BAJO SU RESPONSABILIDAD; QUE COMPARTE VIVIENDA CON OTROS PARIENTES O NO PARIENTES, UNO DE LOS CUALES ES JEFE/A DE HOGAR. DE "PROGRAMA MEJORANDO LA EMPLEABILIDAD Y LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MUJERES JEFAS DE HOGAR"

[HTTP://WWW.SERNAM.CL/PORTAL/INDEX.PHP/XV-REGION/987-PLANTILLA](http://www.sernam.cl/portal/index.php/xv-region/987-plantilla)

TABLA N° 148

JEFA2 Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo
Según Cohorte

% de COHORTE Cohorte		COHORTE Cohorte		
		Cohorte 2007	Cohorte 2008	Total
JEFA2 Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo	Jefa de Hogar	57,9%	51,5%	54,9%
	Jefa de Núcleo	14,0%	10,7%	12,4%
	No Jefa	28,2%	37,8%	32,6%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Focalizando la atención en el conjunto de **variables socio-demográficas básicas**, y teniendo presente tanto el **momento de ingreso** como la posición de las mujeres en relación a la **jefatura** de hogar ya presentada, puede observarse:

En términos de **edad**, la media de las participantes egresadas supera –siempre al momento del ingreso al programa- los 39 años; sin diferencias sustantivas por cohorte de ingreso; y con diferencias ciertas según se trate de jefas de hogar o jefas de núcleo, resultando –como podía esperarse- marcadamente más jóvenes estas últimas (40.7 frente a 34 años, respectivamente; y con casi un 38% de egresadas menores de 30 años entre las jefas de núcleo).

Jefatura de Hogar o de Núcleo
Base: total entrevistadas (cohorte 2007 y 2008,
Egresadas al 31.12.08)

Jefatura	N	%
Jefa de Hogar	397	54.9
Jefa de Núcleo	90	12.4
No jefas	236	32.6

Las “no jefas” –en tanto- no se diferencian mayormente de las jefas de hogar; pareciendo formar parte, en términos etáreos, del mismo grupo.

TABLA Nº 149

EDAD4 - Antes PMJH (dic): Intervalos de Edad
Estadísticos según Cohorte

EDAD4 edad diciembre previo ingreso pmjh (incluye controles)

COHORTE Cohorte	Media	Mediana	Mínimo	Máximo	Desv. típ.	N
Cohorte 2007	39,2442	39,0000	18,00	67,00	9,77814	385
Cohorte 2008	40,2101	41,0000	16,00	68,00	10,13091	338
Total	39,6957	40,0000	16,00	68,00	9,94939	723

TABLA Nº 150

EDAD4 - Antes PMJH (dic): Intervalos de Edad
Estadísticos según Jefatura de Hogar

EDAD4 edad diciembre previo ingreso pmjh (incluye controles)

JEFA2 Antes PMJH	Media	Mediana	Mínimo	Máximo	Desv. típ.	N
Jefa de Hogar	40,7096	41,0000	19,00	68,00	9,64032	396
Jefa de Núcleo	34,0000	33,5000	18,00	55,00	10,13172	90
No Jefa	40,1234	40,0000	16,00	67,00	9,73965	235
Total	39,6810	40,0000	16,00	68,00	9,95913	721

TABLA Nº 151

EDADREC - Intervalos de Edad
Según Cohorte

% de COHORTE Cohorte

	COHORTE Cohorte		
	Cohorte 2007	Cohorte 2008	Total
EDADREC Hasta 29 años	17,1%	15,1%	16,2%
30 a 29 años	33,5%	29,9%	31,8%
40 a 49 años	31,4%	36,4%	33,7%
50 años y más	17,9%	18,6%	18,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

TABLA N° 152

EDADREC - Intervalos de Edad
Según Jefatura de Hogar

% de JEFA2 Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo

	JEFA2 Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo			Total
	Jefa de Hogar	Jefa de Núcleo	No Jefa	
EDADREC Hasta 29 años	13,1%	37,8%	13,2%	16,2%
30 a 29 años	31,8%	26,7%	34,0%	31,9%
40 a 49 años	36,1%	26,7%	31,9%	33,6%
50 años y más	18,9%	8,9%	20,9%	18,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Respecto a la **escolaridad**, se trata de un grupo con una **media de alrededor de 10 años** de estudio, lo que las sitúa en la enseñanza media incompleta: así, el 43% de las egresadas no ha completado la media, el 47.2% muestra declara media completa y menos de un 10% -por cierto no desdeñable- ha alcanzado algún tipo de enseñanza superior, básicamente técnica profesional (8.1% agregado entre completa e incompleta)¹⁷¹.

Por **cohorte**, se verifica como una variable que **no muestra diferencias**, con una media de 10.5 y de 10.7 para el ingreso 2007 y 2008 respectivamente, y una mediana de 12. Por **jefatura de hogar** -de manera inversa- las **jefas de núcleo superan** los niveles alcanzados tanto por las jefas de hogar como por las no jefas. Otra vez, las diferencias entre jefas de hogar y no jefas se diluyen, mostrando incluso las no jefas leves mayores niveles de vulnerabilidad en términos de capital humano.

TABLA N° 153

P125BREC Antes PMJH (dic): último nivel de estudios cursado y aprobado (rec)
Según Cohorte

% de COHORTE Cohorte

		COHORTE Cohorte		Total
		Cohorte 2007	Cohorte 2008	
P125BREC Antes PMJH (dic): último nivel de estudios cursado y aprobado (rec)	Básica incompleta o menos	12,1%	7,7%	10,1%
	Básica completa	14,7%	16,6%	15,6%
	Media incompleta	16,8%	18,0%	17,4%
	Media completa	46,3%	48,2%	47,2%
	Superior completa e incompleta	10,1%	9,5%	9,8%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

¹⁷¹ Comparando con la población total de participantes -lo que incluye desertoras y mujeres aún en el Programa- a partir de la revisión de la información contenida en la Ficha de Protección Social, el **conjunto de egresadas muestra leves mejores niveles de escolaridad**: mientras entre el total de participantes el 54% no alcanzó escolaridad media completa; entre el conjunto de egresadas la proporción desciende al 43.1%; vale decir, algo más de 10 puntos porcentuales menos en baja escolaridad.

TABLA Nº 154

P125BREC Antes PMJH (dic): último nivel de estudios cursado y aprobado (rec)
Según Jefatura de Hogar

% de JEFA2 Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo

		JEFA2 Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo			Total
		Jefa de Hogar	Jefa de Núcleo	No Jefa	
P125BREC Antes PMJH (dic): último nivel de estudios cursado y aprobado (rec)	Básica incompleta o menos	10,1%	6,7%	11,0%	10,0%
	Básica completa	16,6%	8,9%	16,5%	15,6%
	Media incompleta	15,6%	13,3%	22,0%	17,4%
	Media completa	47,4%	57,8%	42,8%	47,2%
	Superior completa e incompleta	10,3%	13,3%	7,6%	9,8%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

TABLA Nº 155

Escolaridad: Nº total de Años Cursados y Aprobados, según Cohorte

P125A Diciembre 2006/2007: años estudio cursados

COHORTE	Cohorte	Media	Mediana	Mínimo	Máximo	Desv. típ.	N
Cohorte 2007		10,5090	12,0000	,00	17,00	2,70325	387
Cohorte 2008		10,7337	12,0000	1,00	22,00	2,49155	338
Total		10,6138	12,0000	,00	22,00	2,60733	725

TABLA Nº 156

Escolaridad: Nº total de Años Cursados y Aprobados, según Jefatura de Hogar

P125A Diciembre 2006/2007: años estudio cursados

JEFA2	Media	Mediana	Mínimo	Máximo	Desv. típ.	N
Jefa de Hogar	10,6423	12,0000	,00	22,00	2,66440	397
Jefa de Núcleo	11,2556	12,0000	3,00	17,00	2,30564	90
No Jefa	10,3305	11,5000	1,00	17,00	2,58162	236
Total	10,6169	12,0000	,00	22,00	2,60696	723

 En cuanto a la **situación de pareja en el hogar**, la gran mayoría (60.1%) se declara "sola", sin grandes brechas entre *cohortes*.

A nivel de **cohorte**, con **diferencias no sustantivas**, la proporción de mujeres "con pareja" crece entre las mujeres de ingreso 2008.

Por **jefatura de hogar**, se trata de la **gran diferencia entre las jefas de hogar y las no jefas**: mientras las primeras sólo declaran pareja en casi un 20% de los casos, las no jefas –definidas de este modo por la ausencia de cargas y/o la no aportación del mayor ingreso al hogar- viven muy mayoritariamente con un compañero (81.8%). ¿Se trata en este segundo caso de segundas perceptoras, de inactivas con necesidad de incorporarse a la fuerza de trabajo, o de inactivas con necesidad de desarrollo personal no laboral?

TABLA N° 157

PAREJA2 Antes PMJH: convivencia con pareja

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	436	60,1	60,1	60,1
	Sí	289	39,9	39,9	100,0
	Total	725	100,0	100,0	

TABLA N° 158

PAREJA2 Antes PMJH: convivencia con pareja
Según Cohorte

% de COHORTE	Cohorte	COHORTE Cohorte		
		Cohorte 2007	Cohorte 2008	Total
		PAREJA2 Antes PMJH: No convivencia con pareja	62,5%	57,4%
	Sí	37,5%	42,6%	39,9%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

TABLA N° 159

PAREJA2 Antes PMJH: convivencia con pareja
Según Jefatura de Hogar

% de JEFA2	Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo	JEFA2 Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo		
		Jefa de Hogar	No Jefa	Total
		PAREJA2 Antes PMJH: No convivencia con pareja	80,1%	18,2%
	Sí	19,9%	81,8%	40,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

En términos de **número y tipo de cargas**, una proporción minoritaria (9.7%) no tiene –al momento del ingreso al programa- personas bajo su cuidado, y casi las dos terceras partes declara entre una y dos personas a cargo. La **media** se ubica en cerca de **dos**, tendiendo a coincidir con la mediana; y el máximo declarado asciende a 6 personas. En suma, **se trata de un conjunto de mujeres que, en más del 90% de los casos tiene bajo su responsabilidad –afectiva, de cuidado cotidiano y/o económica- al menos a una persona.**

A nivel de detalle, **no hay diferencias** importantes a nivel de **cohorte**, manteniéndose la mediana de familiares dependientes en 2 personas; así como **tampoco** en relación a la **jefatura de hogar** –lo que a simple vista aparece como contraintuitivo.

TABLA Nº 160

CARGA_TO Antes PMJH: Nº total de personas a cargo (hijos menores, estudiando, adultos mayores, discapacitados)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	,00	70	9,7	9,7	9,7
	1,00	233	32,1	32,1	41,8
	2,00	244	33,7	33,7	75,4
	3,00	117	16,1	16,1	91,6
	4,00	43	5,9	5,9	97,5
	5,00	16	2,2	2,2	99,7
	6,00	2	,3	,3	100,0
	Total	725	100,0	100,0	

TABLA Nº 161

CARGAS2 Antes: personas a cargo
Según Cohorte

% de COHORTE Cohorte		COHORTE Cohorte		
		Cohorte 2007	Cohorte 2008	Total
CARGAS2 Antes: personas a cargo	No	8,8%	10,7%	9,7%
	Sí	91,2%	89,3%	90,3%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%

TABLA Nº 162

CARGAS2 Antes: personas a cargo
Según Jefatura de Hogar

% de JEFA2 Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo		JEFA2 Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo			
		Jefa de Hogar	Jefa de Núcleo	No Jefa	Total
CARGAS2 Antes: personas a cargo	No	9,6%		13,6%	9,7%
	Sí	90,4%	100,0%	86,4%	90,3%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

TABLA N° 163

CARGA_TO Antes PMJH: N° total de personas a cargo (hijos menores, estudiando, adultos mayores, discapacitados)
Estadísticos según Cohorte de Ingreso

CARGA_TO Antes PMJH: N° total de personas a cargo (hijos menores, estudiando, adultos mayores, discapacitados)

COHORTE Cohorte	Media	Mediana	Mínimo	Máximo	Desv. típ.	N
Cohorte 2007	1,8630	2,0000	,00	5,00	1,14464	387
Cohorte 2008	1,8195	2,0000	,00	6,00	1,16067	338
Total	1,8428	2,0000	,00	6,00	1,15155	725

TABLA N° 164

CARGA_TO Antes PMJH: N° total de personas a cargo (hijos menores, estudiando, adultos mayores, discapacitados)
Estadísticos según Jefatura de Hogar

CARGA_TO Antes PMJH: N° total de personas a cargo (hijos menores, estudiando, adultos mayores, discapacitados)

JEFA2	Media	Mediana	Mínimo	Máximo	Desv. típ.	N
Jefa de Hogar	1,7884	2,0000	,00	5,00	1,11716	397
Jefa de Núcleo	2,1333	2,0000	1,00	6,00	1,10362	90
No Jefa	1,8220	2,0000	,00	6,00	1,21782	236
Total	1,8423	2,0000	,00	6,00	1,15312	723

Profundizando en el **"tipo" de cargas** –aspecto que conlleva consecuencias distintas desde el punto de vista del cuidado cotidiano y la exigencia de presencia más o menos permanente- las mayores proporciones se concentran en los **hijos de entre 6 y 14 años** (más de la mitad de las entrevistadas tiene hijos en ese tramo etáreo); y llama la atención el elevado número de **discapacitados, enfermos crónicos o adultos mayores** al cuidado de las egresadas (18.5% tiene algún dependiente en esa condición). A simple vista, la **necesidad de cuidado cotidiano hacia otros dependientes, emerge con fuerza** de los datos producidos; con excepción del cuarto de mujeres que –además de otra u otras probables cargas- menciona a hijos mayores de 18 años cursando estudios; lo que –probablemente- redundará en la exigencia de un esfuerzo económico.

Otra vez, las **cohortes no muestran diferencias resaltables** (Tabla 165); y en relación a la posición respecto a la **jefatura de hogar, reaparecen los matices**: son las **jefas de núcleo** las que, hacia ambos extremos, muestran las mayores proporciones de **cuidado de hijos muy pequeños** (0 a 2 años, con un 24.4%); y en cifras muy superiores declaran el cuidado de un **hijo menor o adulto discapacitado, enfermo crónico o adulto mayor** (Tabla 166). En suma, pareciera **poder distinguirse dos grupos al interior de las jefas de núcleo**: uno de mujeres jóvenes, al alero de su familia de origen, con uno o dos hijos menores a su cargo; el otro, de mujeres no necesariamente jóvenes, responsables muchas veces de otro adulto imposibilitado de funcionar autónomamente. Las primeras entonces, con posibilidad, recursos (mayor escolaridad) y eventualmente planes de mantener su posición como jefa de núcleo sólo mientras resulte funcional; las segundas, con una carga más difícil de resolver –los niños menores crecen; los discapacitados, en tanto, no siempre se recuperan.

En la misma línea ya referida, las **jefas de hogar y las no jefas, no se distinguen** en términos de "tipo" de cargas¹⁷² (Tabla 166).

TABLA Nº 165

MULTIRESUESTA: PORCENTAJE QUE DECLARA CADA "TIPO" DE "CARGA"
Base: total entrevistadas
Porcentaje celda sobre total grupo ("el 9.9% de las egresadas tenía hijos entre 0 y 2 años")

		Cohorte			
		Cohorte 2007	Cohorte 2008	TOTAL	
Caracterización de cargas...	Antes PMJH: hijos 0 a 2 años	%	9,8%	10,1%	9,9%
	Antes PMJH: hijos 3 a 5 años	%	22,2%	15,7%	19,2%
	Antes PMJH: hijos 6 a 14 años	%	52,2%	50,3%	51,3%
	Antes PMJH: hijos 15 a 17 años	%	29,7%	32,2%	30,9%
	Antes PMJH: hijos 18 años y más	%	37,2%	36,4%	36,8%
	Antes: hijos de 18 a 25 años, estudiando	%	26,4%	22,5%	24,6%
	Antes: discapacitado, enfermo crónico o adulto mayor	%	16,8%	20,4%	18,5%
TOTAL	%	100,0%	100,0%	100,0%	
	N		387	338	725


Evaluación de Impacto PMJH

TABLA Nº 166

MULTIRESUESTA: PORCENTAJE QUE DECLARA CADA "TIPO" DE "CARGA"
Según Jefatura de Hogar
Base: total entrevistadas

		Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo			TOTAL	
		Jefa de Hogar	Jefa de Núcleo	No Jefa		
Caracterización de cargas...	Antes PMJH: hijos 0 a 2 años	%	7,1%	24,4%	9,3%	10,0%
	Antes PMJH: hijos 3 a 5 años	%	16,9%	26,7%	20,3%	19,2%
	Antes PMJH: hijos 6 a 14 años	%	51,1%	43,3%	54,2%	51,2%
	Antes PMJH: hijos 15 a 17 años	%	32,7%	22,2%	30,5%	30,7%
	Antes PMJH: hijos 18 años y más	%	39,3%	27,8%	36,0%	36,8%
	Antes: hijos de 18 a 25 años, estudiando	%	27,2%	23,3%	20,8%	24,6%
	Antes: discapacitado, enfermo crónico o adulto mayor	%	15,9%	37,8%	15,7%	18,5%
TOTAL	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	N		397	90	236	723

Evaluación de Impacto PMJH

 En relación al **tamaño del hogar**, la gran mayoría integra hogares de entre dos y cuatro personas; con una **media de 3.34** (cerca a la media de hogares presididos por mujeres según auto-declaración CASEN) una mediana de 3, y un máximo de 10 personas. Vale decir, continúa reforzando la

¹⁷² Cabe recordar que, hasta el momento, la única gran y muy sustantiva diferencia es la presencia de pareja: las jefas de hogar están mayoritariamente solas; las no jefas, acompañadas por una pareja. En el resto, tanto la escolaridad, la distribución etárea, así como el número y el tipo de cargas, permanecen constantes en ambos grupos.

lógica de aproximadamente dos cargas por cada mujer en tanto la consulta por el hogar completo no da cuenta de la presencia de otros adultos, potenciales pares en las tareas de cuidado y manutención de los dependientes.

Las diferencias por ***cohorte*** son ***imperceptibles***; y sí resultan destacables por ***jefatura de hogar***: las ***jefas de hogar*** –mayoritariamente sin pareja- muestran una ***media de 3 personas*** (dos cargas a su exclusivo cuidado); las de núcleo, aumentando la media en sus hogares a aproximadamente 3.6 personas, disponen de una mayor compañía; lo mismo que las no jefas; lo que se corresponde con la necesaria presencia de un(a) jefe(a) de hogar como principal sostenedor(a).

TABLA Nº 167

HOGAR2 Antes PMJH: número total de personas en el hogar (rec)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Hasta dos personas	188	25,9	25,9	25,9
	3 o 4 personas	408	56,3	56,3	82,2
	5 personas o más	129	17,8	17,8	100,0
	Total	725	100,0	100,0	

TABLA Nº 168

HOGAR Antes PMJH: número total de personas en el hogar
Según Cohorte

HOGAR Antes PMJH: número total de personas en el hogar

COHORTE	Cohorte	Media	Mediana	Mínimo	Máximo	Desv. típ.	N
	Cohorte 2007	3,2946	3,0000	1,00	10,00	1,35664	387
	Cohorte 2008	3,3935	3,0000	1,00	8,00	1,33506	338
	Total	3,3407	3,0000	1,00	10,00	1,34660	725

TABLA Nº 169

HOGAR Antes PMJH: número total de personas en el hogar
Según Jefatura de Hogar

HOGAR Antes PMJH: número total de personas en el hogar

JEFA2	Antes	Media	Mediana	Mínimo	Máximo	Desv. típ.	N
	Jefa de Hogar	3,0907	3,0000	1,00	9,00	1,30533	397
	Jefa de Núcleo	3,5778	4,0000	1,00	10,00	1,52859	90
	No Jefa	3,6695	4,0000	1,00	8,00	1,26191	236
	Total	3,3402	3,0000	1,00	10,00	1,34818	723

TABLA Nº 170

HOGAR2 Antes PMJH: número total de personas en el hogar (rec)
Según Cohorte

% de COHORTE Cohorte		COHORTE Cohorte		
		Cohorte 2007	Cohorte 2008	Total
HOGAR2 Antes PMJH: número total de personas en el hogar (rec)	Hasta dos personas	28,7%	22,8%	25,9%
	3 o 4 personas	54,0%	58,9%	56,3%
	5 personas o más	17,3%	18,3%	17,8%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

TABLA Nº 171

HOGAR2 Antes PMJH: número total de personas en el hogar (rec)
Según Jefatura de Hogar

% de JEFA2 Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo		JEFA2 Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo			Total
		Jefa de Hogar	Jefa de Núcleo	No Jefa	
HOGAR2 Antes PMJH: número total de personas en el hogar (rec)	Hasta dos personas	33,2%	27,8%	13,1%	26,0%
	3 o 4 personas	53,4%	47,8%	64,0%	56,2%
	5 personas o más	13,4%	24,4%	22,9%	17,8%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

 Respecto a los **ingresos del hogar**, la **media** asciende a **\$ 159.573.-** (no ajustados), con una diferencia de aproximadamente \$ 15.000.- a favor de la **cohorte** 2008.

Las distancias por **jefatura de hogar** son importantes, con **ingresos más bajos** entre los **hogares encabezados por las participantes del programa** (\$ 138.082.-) y **más altos** en aquellos en los que la entrevistada se posiciona como **jefa de núcleo** (\$ 191.202.-). Ahora bien, en tanto el tamaño del hogar también varía junto con la jefatura, el **ingreso per cápita** constituye un mejor indicador: aquí, las **diferencias entre jefas de hogar y no jefas se atenúan** casi totalmente –por el efecto del miembro adicional entre los hogares de las no jefas- manteniéndose la distancia a favor de los hogares de las jefas de núcleo.

TABLA Nº 172

P126B Al ingresar al PMJH: ingreso mensual total de grupo familiar
Estadísticos según Cohorte

P126B Al ingresar al PMJH: ingreso mensual total de grupo familiar						
COHORTE Cohorte	Media	Mediana	Mínimo	Máximo	Desv. típ.	N
Cohorte 2007	152554,1	140000,0	,00	1000000	103005,0	379
Cohorte 2008	167729,4	150000,0	,00	600000,00	101713,2	327
Total	159582,9	150000,0	,00	1000000	102615,9	706

TABLA Nº 173

P126B Al ingresar al PMJH: ingreso mensual total de grupo familiar
Según Jefatura de Hogar

P126B Al ingresar al PMJH: ingreso mensual total de grupo familiar

JEFA 2	Media	Mediana	Mínimo	Máximo	Desv. típ.	N
Jefa de Hogar	138081,8	120000,0	,00	600000,00	84325,15	385
Jefa de Núcleo	191202,2	150000,0	,00	800000,00	131632,9	89
No Jefa	183060,6	160000,0	,00	1000000	109790,9	231
Total	159525,5	150000,0	,00	1000000	102677,5	705

TABLA Nº 174

P126BREC Antes PMJH: ingreso per cápita del hogar
Según Cohorte

P126BREC Antes PMJH: ingreso per cápita del hogar

COHORTE Cohorte	Media	Mediana	Mínimo	Máximo	Desv. típ.	N
Cohorte 2007	55817,58	41666,67	,00	500000,00	60793,02	379
Cohorte 2008	56381,95	45000,00	,00	300000,00	44868,93	327
Total	56078,98	43666,67	,00	500000,00	53968,40	706

TABLA Nº 175

P126BREC Antes PMJH: ingreso per cápita del hogar
Según Jefatura de Hogar

P126BREC Antes PMJH: ingreso per cápita del hogar

JEFA 2	Media	Mediana	Mínimo	Máximo	Desv. típ.	N
Jefa de Hogar	53427,61	40000,00	,00	500000,00	50713,98	385
Jefa de Núcleo	67678,71	46666,67	,00	500000,00	84575,09	89
No Jefa	55982,94	45000,00	,00	333333,33	42809,34	231
Total	56063,96	43333,33	,00	500000,00	54005,24	705

Por otra parte, y de modo de comprender mejor estas diferencias, el **ingreso total del hogar excluyendo el de la entrevistada**, ilustra respecto al **grado de dependencia del hogar respecto a las jefas de hogar participantes**: así, mientras en promedio los hogares presididos por las egresadas jefas de hogar no alcanzan los \$ 57.000.- derivados de otros aportes; aquellos encabezados por *otras jefas* –el caso de las jefas de núcleo y las no jefas- mantienen en mayor medida una proporción importante de sus ingresos (con \$ 157.977.- y \$ 152.437.- respectivamente) al excluir al de las egresadas. Observando el ingreso per cápita, sin el aportado por la entrevistada los **hogares de las jefas de hogar muestran su altísima precariedad** al reducir su ingreso a sólo **\$ 21.509.-**

TABLA Nº 176

Y_OTROS2 ANTES PMJH: ingreso hogar, excluyendo entrevistada
Según Cohorte

Y_OTROS2 ANTES PMJH: ingreso hogar, excluyendo entrevistada

COHORTE Cohorte	Media	Mediana	Mínimo	Máximo	Desv. típ.	N
Cohorte 2007	91370,97	75000,00	,00	1000000	109463,4	372
Cohorte 2008	112651,7	100000,0	,00	600000,00	110043,1	323
Total	101261,2	80000,00	,00	1000000	110167,3	695

TABLA Nº 177

Y_OTROS2 ANTES PMJH: ingreso hogar, excluyendo entrevistada
Según Jefatura de Hogar

Y_OTROS2 ANTES PMJH: ingreso hogar, excluyendo entrevistada

JEFA2	Media	Mediana	Mínimo	Máximo	Desv. típ.	N
Jefa de Hogar	56943,12	20000,00	,00	600000,00	79993,60	378
Jefa de Núcleo	157977,0	140000,0	,00	800000,00	135839,8	87
No Jefa	152436,7	145000,0	,00	1000000	110657,5	229
Total	101118,9	80000,00	,00	1000000	110182,8	694

TABLA Nº 178

Y_OTROS3 Antes PMJH: ingreso per cápita del hogar, excluyendo ingreso entrevistada
Según Cohorte

Y_OTROS3 Antes PMJH: ingreso per cápita del hogar, excluyendo ingreso entrevistada

COHORTE Cohorte	Media	Mediana	Mínimo	Máximo	Desv. típ.	N
Cohorte 2007	32502,36	20000,00	,00	500000,00	55773,50	372
Cohorte 2008	35691,06	26666,67	,00	300000,00	39506,65	323
Total	33984,30	25000,00	,00	500000,00	48883,66	695

TABLA Nº 179

Y_OTROS3 Antes PMJH: ingreso per cápita del hogar, excluyendo ingreso entrevistada
Según Jefatura de Hogar

Y_OTROS3 Antes PMJH: ingreso per cápita del hogar, excluyendo ingreso entrevistada

JEFA2	Media	Mediana	Mínimo	Máximo	Desv. típ.	N
Jefa de Hogar	21508,70	8666,6667	,00	380000,00	38016,63	378
Jefa de Núcleo	57187,74	37500,00	,00	500000,00	85418,20	87
No Jefa	45619,23	40000,00	,00	333333,33	39085,28	229
Total	33937,21	25000,00	,00	500000,00	48903,14	694

Finalmente, y adelantándonos al apartado correspondiente a la condición de actividad, al relacionar el **ingreso per cápita total del hogar** con la **condición de actividad de la entrevistada**, emergen dos situaciones:

- Por un lado, la **inactividad** de las mujeres, en cada uno de los grupos (jefas de hogar, jefas de núcleo y no jefas), no incide *por sí sola* de manera decisiva sobre el monto per cápita de su

hogar. Ergo, el **ingreso de los otros miembros del hogar juega un rol gravitante a la hora de definir –o no- la incorporación de estas mujeres a la fuerza de trabajo**. Un ingreso per cápita inferior a los \$ 50.000.- (en promedio), constituye el mínimo 'soportable' para que una mujer decida intentar su inserción laboral. La situación desmedrada de las desocupadas –en el caso de las jefas de hogar, pero también de las de núcleo- ilustra respecto a la evidente necesidad de participación en el mercado de trabajo cuando el ingreso per cápita cae a esos niveles.


- Por otro lado, el **ingreso per cápita en los hogares de las no jefas** no supera de manera significativa –salvo para las desocupadas- a aquel que tiene lugar entre los de las jefas de hogar; motivo por el cual el **interés en este grupo por la incorporación al empleo** parece sustentarse en la **necesidad de constituirse al menos en segundas perceptoras en un hogar, a todas luces, carente de mayores recursos** y en el límite –en promedio- con la línea de pobreza¹⁷³.

TABLA N° 180

Ingresos totales per cápita del hogar
Según Jefatura de Hogar y Condición de Actividad

P126BREC. Antes PMJH: ingreso per cápita del hogar

JEFA2	ACTIV2	Media	Mediana	Mínimo	Máximo	Desv. típ.	N
Jefa de Hogar	Ocupada	\$55,549	\$43,333	\$0	\$500,000	51997,81	293
	Desocupada	\$36,339	\$30,000	\$0	\$150,000	31353,67	31
	Inactiva	\$51,925	\$38,333	\$0	\$300,000	51334,00	61
	Total	\$53,428	\$40,000	\$0	\$500,000	50713,98	385
Jefa de Núcleo	Ocupada	\$68,683	\$48,333	\$0	\$500,000	86344,07	34
	Desocupada	\$47,229	\$50,000	\$25,000	\$66,667	12289,15	8
	Inactiva	\$70,433	\$45,000	\$15,000	\$500,000	90726,65	47
	Total	\$67,679	\$46,667	\$0	\$500,000	84575,09	89
No Jefa	Ocupada	\$59,060	\$46,667	\$10,000	\$250,000	44366,98	95
	Desocupada	\$53,887	\$40,000	\$25,333	\$160,000	29552,56	25
	Inactiva	\$53,822	\$45,000	\$0	\$333,333	44105,95	111
	Total	\$55,983	\$45,000	\$0	\$333,333	42809,34	231
Total	Ocupada	\$57,397	\$45,000	\$0	\$500,000	53967,37	422
	Desocupada	\$44,555	\$40,000	\$0	\$160,000	29770,60	64
	Inactiva	\$56,858	\$45,000	\$0	\$500,000	59118,43	219
	Total	\$56,064	\$43,333	\$0	\$500,000	54005,24	705

 Revisando el tema de los **ingresos del hogar** ahora desde la perspectiva de su ordenamiento por **quintiles**, y a sabiendas de que se trata de una tendencia derivada de un ejercicio de aproximación¹⁷⁴, destaca en primer lugar cómo el **55.1%** de las egresadas declara un ingreso per cápita

¹⁷³ A modo de referencia, el ingreso urbano considerado para la clasificación por bajo la línea de pobreza, ascendía al año 2006 a los 47.099.- (CASEN, MIDEPLAN).

¹⁷⁴ Para este ordenamiento en quintiles de ingreso según el ingreso per cápita del hogar, se ha tomado como referencia los límites inferior y superior utilizados por la Encuesta CASEN 2006 –MIDEPLAN. No obstante, esta

del hogar correspondiente al **I quintil de ingresos**; casi un **32%** al **II**; y sólo un **7.4%** al **III**. Vale decir, se trata de un Programa con una llegada marcadamente mayoritaria –como ya podía observarse al analizar los ingresos sin comparación con el parámetro nacional- a las **mujeres de los hogares más vulnerables del país**. Vale decir, **la que debía constituir una excepción, se convierte en su principal demanda efectiva**.

Límites Mínimos y Máximos de ingreso autónomo per cápita que definen cada uno de los quintiles por quintil de ingreso autónomo del hogar, total nacional

QUINTIL	PROMEDIO	MÍNIMO	MÁXIMO
I	\$ 29.122	\$ 0	\$ 49.400
II	\$ 65.859	\$ 49.407	\$ 83.658
III	\$ 104.446	\$ 83.660	\$ 130.656
IV	\$ 173.740	\$ 130.669	\$ 236.509
V	\$ 593.100	\$ 236.527	--

CASEN 2006

TABLA Nº 181

QUINTIL Distribución de mujeres y sus hogares, según Quintiles de Ingreso Autónomo del Hogar (ingreso autónomo per cápita)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Quintil I	389	53,7	55,1	55,1
	Quintil II	225	31,0	31,9	87,0
	Quintil III	52	7,2	7,4	94,3
	Quintil IV	29	4,0	4,1	98,4
	Quintil V	11	1,5	1,6	100,0
Total		706	97,4	100,0	
Perdidos	Sin información	19	2,6		
Total		725	100,0		

La situación se torna **levemente más compleja** para las **jefas de hogar**, donde se observa la situación más deficitaria con cerca de un **58% de hogares posicionados en el quintil más pobre**; sin embargo, la condición de pobreza es generalizable en tanto **en todos los casos los hogares del quintil I alcanzan a lo menos al 50% del total**. Del mismo modo, la situación del hogar muestra una cierta sensibilidad a la condición de actividad de la egresada, empujándose la proporción de **hogares más pobres entre las desocupadas (60.9%)**; y otra vez manteniéndose, en todos los casos, por sobre la mitad de los hogares.

presentación tiene algunas limitaciones; a saber: (a) la referencia CASEN remite a ingresos para el año 2006; y en este caso se está extrapolando a ingresos 2007 e ingresos 2008, en meses diversos –según entrada al programa; y (b) el ingreso autónomo en la CASEN se construye a partir de la consulta por los ingresos de distinto tipo de cada uno de los miembros del hogar; en la encuesta GUERNICA se consulta por el monto global “Al momento de ingresar al Programa ¿cuál era el ingreso mensual total de su hogar? Por favor, incluya sueldos, donaciones, jubilaciones”.

TABLA Nº 182

QUINTIL Quintiles de ingreso autónomo del hogar
(ingreso autónomo per cápita)
Según Jefatura de Hogar

% de JEFA2 Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo

		JEFA2 Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo			Total
		Jefa de Hogar	Jefa de Núcleo	No Jefa	
QUINTIL Quintiles de ingreso autónomo del hogar (ingreso autónomo per cápita)	Quintil I	57,7%	50,6%	52,8%	55,2%
	Quintil II	29,6%	32,6%	35,1%	31,8%
	Quintil III	7,5%	9,0%	6,5%	7,4%
	Quintil IV	3,6%	4,5%	4,8%	4,1%
	Quintil V	1,6%	3,4%	,9%	1,6%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

TABLA Nº 183

QUINTIL Quintiles de ingreso autónomo del hogar
(ingreso autónomo per cápita)
Según Condición de Actividad al Ingreso al Programa

% de ACTIV2 Antes PMJH: Condición de actividad

		ACTIV2 Antes PMJH: Condición de actividad			Total
		Ocupada	Desocupada	Inactiva	
QUINTIL Quintiles de ingreso autónomo del hogar (ingreso autónomo per cápita)	Quintil I	53,8%	60,9%	55,9%	55,1%
	Quintil II	32,5%	32,8%	30,5%	31,9%
	Quintil III	8,1%	3,1%	7,3%	7,4%
	Quintil IV	4,0%	3,1%	4,5%	4,1%
	Quintil V	1,7%		1,8%	1,6%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

El análisis muestra la crudeza de la situación de las jefas de hogar al comparar los casos según la posición en relación a la jefatura, controlando la condición de actividad: claramente, la **vulnerabilidad de las jefas de hogar se torna evidente en el 74.2% de sus hogares correspondientes al quintil más pobre cuando sus proveedoras principales están desocupadas**; y en el casi 64% en la misma posición de pobreza cuando sus jefas se encuentran inactivas. Matiz –diferencia entre desocupadas e inactivas- que muestra el *piso* de ingreso del hogar bajo el cual las mujeres *deben salir indefectiblemente a buscar empleo*.

TABLA N° 184

QUINTIL Quintiles de ingreso autónomo del hogar (ingreso autónomo per cápita)
Según Jefatura de Hogar y Condición de Actividad

JEFA2 Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo		ACTIV2 Antes PMJH: Condición de actividad				
		Ocupada	Desocupada	Inactiva	Total	
Jefa de Hogar	QUINTIL Quintiles de ingreso autónomo del hogar (ingreso autónomo per cápita)	Quintil I	54,6%	74,2%	63,9%	57,7%
		Quintil II	32,4%	19,4%	21,3%	29,6%
		Quintil III	8,2%	3,2%	6,6%	7,5%
		Quintil IV	3,1%	3,2%	6,6%	3,6%
		Quintil V	1,7%		1,6%	1,6%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
Jefa de Núcleo	QUINTIL Quintiles de ingreso autónomo del hogar (ingreso autónomo per cápita)	Quintil I	50,0%	37,5%	53,2%	50,6%
		Quintil II	26,5%	62,5%	31,9%	32,6%
		Quintil III	14,7%		6,4%	9,0%
		Quintil IV	5,9%		4,3%	4,5%
		Quintil V	2,9%		4,3%	3,4%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
No Jefa	QUINTIL Quintiles de ingreso autónomo del hogar (ingreso autónomo per cápita)	Quintil I	52,6%	52,0%	53,2%	52,8%
		Quintil II	34,7%	40,0%	34,2%	35,1%
		Quintil III	5,3%	4,0%	8,1%	6,5%
		Quintil IV	6,3%	4,0%	3,6%	4,8%
		Quintil V	1,1%		,9%	,9%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

En suma –y tal como se observaba claramente en la tabla precedente:

- las **jefas de hogar** corresponden a la **porción más vulnerable** dentro del conjunto de población efectivamente atendida por el programa;
- las **no jefas**, lejos de encontrarse en la mejor posición, se visualizan como **tan o incluso más vulnerables** que las jefas de núcleo (con quienes presentan estadígrafos similares);
- no obstante las diferencias anteriores, **en todos los casos la posición mayoritaria corresponde al primer quintil de ingresos**; vale decir, se trata tanto en el caso de jefas de hogar, jefas de núcleo como de no jefas, de mujeres especialmente vulnerables. La **condición de más vulnerabilidad de las jefas de hogar, no niega la precariedad de las situaciones del resto de mujeres atendidas.**

Finalmente en relación a este punto, por **cohorte** la situación se ha mantenido sin variaciones sustantivas, aún cuando entre la cohorte 2008 la proporción de mujeres correspondientes a hogares del Quintil I, desciende en cerca de cinco puntos porcentuales.


TABLA Nº 185

QUINTIL Quintiles de ingreso autónomo del hogar
(ingreso autónomo per cápita)
Según Cohorte

% de COHORTE Cohorte		COHORTE Cohorte		
		Cohorte 2007	Cohorte 2008	Total
QUINTIL Quintiles de ingreso autónomo del hogar (ingreso autónomo per cápita)	Quintil I	57,3%	52,6%	55,1%
	Quintil II	30,6%	33,3%	31,9%
	Quintil III	7,7%	7,0%	7,4%
	Quintil IV	2,4%	6,1%	4,1%
	Quintil V	2,1%	,9%	1,6%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

B. CONDICIÓN DE ACTIVIDAD, Y CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO

En relación a la inserción económica y laboral pre-programa, es factible caracterizar a las participantes relevando los siguientes aspectos:

 La **condición de actividad** remite a un grupo de mujeres mayoritariamente activas (69.1% corresponde de la fuerza de trabajo), y casi a un 31% de inactivas¹⁷⁵. Un 60% del total, ingresa al Programa como "ocupada", y el nivel de cesantes -9.1%- merece una consideración especial.

Jefatura de Hogar o de Núcleo Base: total entrevistadas (cohorte 2007 y 2008, egresadas al 31.12.08)		
Jefatura	N	%
Jefa de Hogar	397	54.9
Jefa de Núcleo	90	12.4
No jefas	236	32.6

Las diferencias por **cohorte**, en este caso adquieren alguna relevancia, **disminuyendo la proporción de ocupadas en casi un 6%** y aumentando la proporción de inactivas en casi un 7% para la cohorte de ingreso 2008.

Por **jefatura de hogar**, las **brechas son más significativas**: claramente -y de manera esperable- son las **jefas de hogar** quienes en mayor medida detentan su condición de "ocupadas"; entre las jefas de núcleo y entre las no jefas, la proporción de inactivas supera o casi alcanza al 50% entre sus filas.

¹⁷⁵ Si bien la proporción de inactivas - derivada de la Ficha de Protección Social- aparece como marcadamente más importante con un 42.5% entre el total de participantes del Programa, la inestabilidad de los empleos precarios pudiera estar explicando en gran medida esta divergencia; asimismo, otra explicación plausible se relaciona con el "tipo" de mujeres: en la encuesta GUERNICA, se trata de un grupo de mujeres efectivamente egresadas; en la Ficha de Protección Social, del total de participantes.

TABLA Nº 186

ACTIV2 Antes PMJH: Condición de actividad
Según Cohorte

% de COHORTE Cohorte		COHORTE Cohorte		
		Cohorte 2007	Cohorte 2008	Total
ACTIV2 Antes PMJH: Condición de actividad	Ocupada	62,8%	56,8%	60,0%
	Desocupada	9,6%	8,6%	9,1%
	Inactiva	27,6%	34,6%	30,9%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

TABLA Nº 187

ACTIV2 Antes PMJH: Condición de actividad
Según Jefatura de Hogar

% de JEFA2 Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo		JEFA2 Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo			Total
		Jefa de Hogar	Jefa de Núcleo	No Jefa	
ACTIV2 Antes PMJH: Condición de actividad	Ocupada	76,1%	38,9%	41,1%	60,0%
	Desocupada	8,1%	8,9%	11,0%	9,1%
	Inactiva	15,9%	52,2%	47,9%	30,8%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

En cuanto a la **trayectoria previa**, acotada al **año anterior al ingreso al Programa**, la **media de meses "ocupada"** asciende a los **7.4 meses**; y la de inactividad, a los 3.4 meses promedio.

De manera concordante con las tablas precedentes, el **número de meses ocupada** es algo **mayor entre las participantes de la cohorte 2007**; y muy particularmente pronunciado en el caso de las **jefas de hogar**, quienes declaran una media de 9 meses, frente a los más reducidos 5.6 y 5.2 meses para las jefas de núcleo y las no jefas, respectivamente. Al reverso, son no jefas quienes encabezan el ranking de meses de inactividad, alcanzando los casi seis meses en promedio.

TABLA Nº 188

Número de meses en condición de actividad
Según Cohorte

COHORTE Cohorte		OCUTOTP ANTES: Número de meses ocupada, durante año previo	DESTOTP ANTES: Número de meses desocupada, durante año previo	INATOTP ANTES: Número de meses inactiva, durante año previo
Cohorte 2007	Media	7,6977	,9483	3,3540
	Desv. típ.	5,39373	3,03049	5,10169
	N	387	387	387
Cohorte 2008	Media	6,9527	,9645	5,3000
	Desv. típ.	5,56516	3,04739	3,86005
	N	338	338	10
Total	Media	7,3503	,9559	3,4030
	Desv. típ.	5,48315	3,03629	5,07955
	N	725	725	397

TABLA Nº 189

Número de meses en condición de actividad
Según Jefatura de Hogar

JEFA 2 Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo		OCUTOTP ANTES: Número de meses ocupada, durante año previo	DESTOTP ANTES: Número de meses desocupada, durante año previo	INATOTP ANTES: Número de meses inactiva, durante año previo
Jefa de Hogar	Media	9,0252	,8766	1,8202
	Desv. típ.	4,76301	2,90635	3,93204
	N	397	397	228
Jefa de Núcleo	Media	5,6222	,7444	5,0357
	Desv. típ.	5,45580	2,55528	5,48706
	N	90	90	56
No Jefa	Media	5,2034	1,1780	5,7876
	Desv. típ.	5,68246	3,40745	5,73904
	N	236	236	113
Total	Media	7,3541	,9585	3,4030
	Desv. típ.	5,48119	3,04007	5,07955
	N	723	723	397

 Circunscribiendo la atención al grupo de **ocupadas**, destaca cómo el **50.1%** se inserta al mundo del trabajo –al momento del ingreso al Programa- de manera **independiente**.

Se trata de una **proporción muy elevada**, que **supera ampliamente la tasa de empleo independiente a nivel nacional** (23.4%, según la encuesta CASEN 2006), así como la específicamente femenina (21.6%). Más aún, supera en más de un 20% a la proporción más específica de jefas de hogar con trabajo independiente (28.3% -para las jefas según auto-declaración); e incluso a las jefas de hogar dentro del sub-universo más específico de mujeres entre 18 y 65 años, de los quintiles II y III de ingresos, consideradas “jefas” en función de la definición de mayor proveedora (21.3%). En consecuencia, se trata de un hallazgo de importancia que señala **cómo el Programa está llegando en mayor medida a una parte específica de su población objetivo** (dentro del universo de ocupadas), a saber, **las trabajadoras independientes**. Vale decir, **no atrae por igual a asalariadas e independientes**, lo que tiene consecuencias desde el punto de vista de (a) abrir la reflexión respecto al **'tipo' de oferta del programa** –más atractiva y/o apropiada para las independientes; y (b) -de manera circular- analizar las características de la oferta en términos de su **contribución al mejoramiento** de las **condiciones específicas** de este grupo.

Se presenta a continuación tres tablas elaboradas en base a los datos de la **encuesta CASEN 2006**, que consideran los distintos tipos de sub-grupos o universos referidos más arriba, para su contrastación con la inserción laboral de las participantes en evaluación:

TABLA Nº 190

O19REC2 Tipo de empleo: dependiente o independiente
Según Sexo
Base: total población ocupada
Encuesta CASEN 2006

% de SEXO Sexo		SEXO Sexo		
		Hombre	Mujer	Total
O19REC2 Tipo de empleo: dependiente o independiente	Empleo asalariado o dependiente	74,9%	76,9%	75,7%
	Empleo independiente	24,5%	21,6%	23,4%
	Familiar no remunerado	,6%	1,5%	,9%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Elaboración propia en base a la encuesta CASEN 2006

TABLA N° 191

O19REC2 Tipo de empleo: dependiente o independiente
Según Jefatura de Hogar y Sexo
Base: total de jefes de hogar y de núcleo ocupados (según auto-declaración)
Encuesta CASEN

% de PCO_REC Identificación de Jefe(a) de Hogar o de Núcleo, según Sexo

		PCO_REC Identificación de Jefe(a) de Hogar o de Núcleo, según Sexo				Total
		Jefe de Hogar, Hombre	Jefa de Hogar, Mujer	Jefe de Núcleo, Hombre	Jefa de Núcleo, Mujer	
O19REC2 Tipo de empleo: dependiente o independiente	Empleo asalariado o dependiente	71,2%	71,1%	80,9%	88,6%	73,6%
	Empleo independiente	28,6%	28,3%	18,4%	10,8%	26,0%
	Familiar no remunerado	,3%	,5%	,7%	,6%	,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Elaboración propia en base a la Encuesta CASEN 2006

TABLA N° 192

O19REC2 Tipo de empleo: dependiente o independiente
Según Jefatura de Hogar
Base: mujeres entre 18 y 65 años, de los quintiles II y III de ingresos
Encuesta CASEN

% de P_SERNAM Mujeres SERNAM total (18-65, II y III quintil, mujeres, hijos considerados carga):
Jefatura de Hogar y de Núcleo, según mayor aporte al hogar

		P_SERNAM Mujeres SERNAM total (18-65, II y III quintil, mujeres, hijos considerados carga): Jefatura de Hogar y de Núcleo, según mayor aporte al hogar			Total
		Jefa de Hogar	Jefa de Núcleo	No jefa	
O19REC2 Tipo de empleo: dependiente o independiente	Empleo asalariado o dependiente	78,6%	91,5%	79,7%	80,9%
	Empleo independiente	21,3%	7,9%	18,3%	17,5%
	Familiar no remunerado	,1%	,6%	2,1%	1,5%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Elaboración propia en base a la encuesta CASEN 2006

Caracterizando la inserción de las participantes según **cohorte**, las proporciones se mantienen **casi invariables**; por **jefatura de hogar** –en cambio– el **empleo independiente** es encabezado por las **no jefas** (61%), seguido por las jefas de hogar (49.3%), y a distancia por las jefas de núcleo (27.5%). Lo que se corresponde con algunas características ya analizadas: **no jefas** mayoritariamente con pareja en el hogar pudiendo constituirse en segundas receptoras; **jefas de hogar** con mayor número de cargas y necesidad económica –lo que asimismo tiende a orientar la búsqueda hacia el trabajo independiente, más flexible; **jefas de núcleo** insertas en hogares de mayor tamaño, para las que la ‘explicación’ de mayor apoyo en el hogar para la inserción independiente se contraponen con la restricción impuesta o autoimpuesta de menor número de horas trabajadas (que se analizará a continuación).

TABLA Nº 193

DEP_ANT ANTES: Dependencia del empleo
Según Cohorte

% de COHORTE Cohorte		COHORTE Cohorte		
		Cohorte 2007	Cohorte 2008	Total
DEP_ANT ANTES: Dependencia del empleo	Empleo dependiente	49,8%	50,0%	49,9%
	Empleo independiente	50,2%	50,0%	50,1%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

TABLA Nº 194

DEP_ANT ANTES: Dependencia del empleo
Según Jefatura de Hogar

% de JEFA2 Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo		JEFA2 Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo			Total
		Jefa de Hogar	Jefa de Núcleo	No Jefa	
DEP_ANT ANTES: Dependencia del empleo	Empleo dependiente	50,7%	72,5%	39,0%	50,0%
	Empleo independiente	49,3%	27,5%	61,0%	50,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Entre las **asalariadas o dependientes**, la **rama de actividad** que concentra un mayor número de participantes remite a **“hogares privados con servicio doméstico”** (23.9%); seguido de **“comercio al por mayor y menor”** (15.8%), **“agricultura, ganadería, caza y silvicultura”** (15%); y **“otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales”** (9.3%). Distribución que muestra algunas similitudes con la de la población objetivo definida por SERNAM; así como también diferencias destacables.

Observando la distribución al interior de cada **cohorte**, si bien emergen diferencias, **se mantiene el ranking ordinal** de ramas. Por jefatura de hogar, las mayores proporciones de hogares con servicio doméstico se concentra entre las no jefas; y las jefas de núcleo se diferencian por su mayor concentración en “agricultura, ganadería, caza y silvicultura”, y por su concentración elevada en “hoteles y restaurantes”.

ENTRE LA POBLACIÓN OBJETIVO, POR SECTOR DE ACTIVIDAD LA EMPLEABILIDAD SE CONCENTRA PRINCIPALMENTE EN SERVICIOS COMUNALES, SOCIALES Y PERSONALES (41%), COMERCIO AL POR MAYOR Y MENOR Y RESTAURANTES Y HOTELES (28%), E INDUSTRIAS MANUFACTURERAS (11%).

TABLA Nº 195

P109 Actividad realiza empresa, industria o servicio de trabajo principal
Según Cohorte

% de COHORTE Cohorte

		COHORTE Cohorte		Total
		Cohorte 2007	Cohorte 2008	
P109 actividad realiza empresa, industria o servicio de trabajo principal	Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	18,8%	10,1%	15,0%
	Pesca	1,4%	,9%	1,2%
	Industrias Manufactureras No Metálicas	5,1%	4,6%	4,9%
	Industrias Manufactureras Metálicas	,7%		,4%
	Construcción		1,8%	,8%
	Comercio al Por Mayor y Menor	17,4%	13,8%	15,8%
	Hoteles y Restaurantes	5,1%	8,3%	6,5%
	Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	2,9%	3,7%	3,2%
	Intermediación Financiera	2,2%	,9%	1,6%
	Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	2,9%	2,8%	2,8%
	Administración Pública y Defensa	7,2%	6,4%	6,9%
	Enseñanza	4,3%	1,8%	3,2%
	Servicios Sociales y de Salud	2,9%	3,7%	3,2%
	Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Pers	8,0%	11,0%	9,3%
	Hogares privados con servicio doméstico	20,3%	28,4%	23,9%
Organizaciones y Organos Extraterritoriales	,7%	1,8%	1,2%	
Total		100,0%	100,0%	100,0%

TABLA Nº 196

P109 Actividad realiza empresa, industria o servicio de trabajo principal
Según Jefatura de Hogar

% de JEFA2 Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo

		JEFA2 Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo			Total
		Jefa de Hogar	Jefa de Núcleo	No Jefa	
P109 actividad realiza empresa, industria o servicio de trabajo principal	Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	14,8%	26,9%	8,9%	15,0%
	Pesca	1,1%		2,2%	1,2%
	Industrias Manufactureras No Metálicas	6,3%		2,2%	4,9%
	Industrias Manufactureras Metálicas	,6%			,4%
	Construcción	1,1%			,8%
	Comercio al Por Mayor y Menor	16,5%	11,5%	15,6%	15,8%
	Hoteles y Restaurantes	6,8%	11,5%	2,2%	6,5%
	Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	2,8%	3,8%	4,4%	3,2%
	Intermediación Financiera	1,7%		2,2%	1,6%
	Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	2,8%	3,8%	2,2%	2,8%
	Administración Pública y Defensa	8,0%	3,8%	4,4%	6,9%
	Enseñanza	2,8%		6,7%	3,2%
	Servicios Sociales y de Salud	4,0%		2,2%	3,2%
	Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Pers	10,2%	7,7%	6,7%	9,3%
	Hogares privados con servicio doméstico	19,9%	26,9%	37,8%	23,9%
Organizaciones y Organos Extraterritoriales	,6%	3,8%	2,2%	1,2%	
Total		100,0%	100,0%	100,0%	

La media de **jornada semanal** –al momento del ingreso al Programa- asciende a las **33 horas**, con una mediana de 40 –lo que implica un importante nivel de variabilidad. No hay diferencias reportables entre **cohortes**, así como tampoco brechas especialmente altas entre **jefas de hogar y no jefas**; distanciándose ambas de las **jefas de núcleo**, quienes con una media de **25 horas semanales**, muestran un subempleo perseguido –en función de la compatibilización con otras tareas del hogar y/o la familia- o impuesto.

TABLA N° 197

P105_DIC ANTES: Jornada Semanal (n° horas)
Según Cohorte

P105_DIC ANTES: Jornada Semanal (n° horas)						
COHORTE Cohorte	Media	Mediana	Mínimo	Máximo	Desv. típ.	N
Cohorte 2007	32,7025	40,0000	1,00	90,00	18,57171	243
Cohorte 2008	34,0686	36,0000	1,00	105,00	20,25811	191
Total	33,3037	40,0000	1,00	105,00	19,32114	434

TABLA N° 198

P105_DIC ANTES: Jornada Semanal (n° horas)
Según Jefatura de Hogar

P105_DIC ANTES: Jornada Semanal (n° horas)						
JEFA 2	Media	Mediana	Mínimo	Máximo	Desv. típ.	N
Jefa de Hogar	35,0087	40,0000	1,00	90,00	18,71249	298
Jefa de Núcleo	25,0846	20,0000	1,00	72,00	18,78439	39
No Jefa	31,3701	30,0000	1,00	105,00	20,50735	97
Total	33,3037	40,0000	1,00	105,00	19,32114	434

La **densidad de la jornada semanal, se relaciona nítidamente con el tipo de empleo**: así, el trabajo independiente se concentra en más de un 70% en jornadas iguales o menores a las 44 horas; el trabajo asalariado, en cambio, se empina en mayor proporción entre las asalariadas –aún cuando no alcanza a la mitad de las preferencias. Sin embargo, y manteniendo las proporciones relativas *dependiente / independiente*, **en sendos tipos de empleos las jefas de hogar dedican un mayor número de horas a sus trabajos**; y las **jefas de núcleo el menor** (recordemos que las jefas de núcleo son quienes en mayor proporción tienen a su cargo hijos muy pequeños –de entre 0 y dos años– así como enfermos crónicos, discapacitados y/o adultos mayores a su cuidado; lo que podría imponer claras restricciones temporales¹⁷⁶).

¹⁷⁶ ¿Se trataría entonces de trabajos en relación de dependencia, de horarios especialmente acotados?

TABLA Nº 199

P105_DI2 ANTES: Jornada Semanal (nº horas, reagrupada)
Según Dependencia del Empleo

% de DEP_ANT ANTES: Dependencia del empleo

		DEP_ANT ANTES: Dependencia del empleo		
		Empleo dependiente	Empleo independiente	Total
P105_DI2 ANTES: Jornada Semanal (nº horas, reagrupada)	Hasta 44 horas	52,5%	71,2%	61,8%
	45 horas y más	47,5%	28,8%	38,2%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

TABLA Nº 200

P105_DI2 ANTES: Jornada Semanal (nº horas, reagrupada)
Según Dependencia del Empleo y Jefatura de Hogar

% de DEP_ANT ANTES: Dependencia del empleo

			DEP_ANT ANTES: Dependencia del empleo		
			Empleo dependiente	Empleo independiente	Total
JEFA2 Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo	P105_DI2 ANTES: Jornada Semanal (nº horas, reagrupada)	Hasta 44 horas	47,7%	68,5%	57,9%
		45 horas y más	52,3%	31,5%	42,1%
		Total	100,0%	100,0%	100,0%
Jefa de Núcleo	P105_DI2 ANTES: Jornada Semanal (nº horas, reagrupada)	Hasta 44 horas	70,4%	90,9%	76,3%
		45 horas y más	29,6%	9,1%	23,7%
		Total	100,0%	100,0%	100,0%
No Jefa	P105_DI2 ANTES: Jornada Semanal (nº horas, reagrupada)	Hasta 44 horas	59,0%	74,1%	68,0%
		45 horas y más	41,0%	25,9%	32,0%
		Total	100,0%	100,0%	100,0%

Continuando el análisis en términos de **tipo** y **calidad del empleo**, la **jornada reducida corresponde a veces a una elección de las participantes, y otras veces a barreras propias o de mercado**: así, para el **44%** de las entrevistadas existen **razones ajenas a su voluntad** para el empleo part-time; de este total, una proporción importante reconoce que no tiene condiciones internas para acceder a una jornada mayor. La razón principal, alude al *cuidado de los hijos o adultos del hogar*; seguida *razones de salud*; o *características propias del empleo* desempeñado (porque es lo que le ofrece el Programa de Empleo Estatal). De tal modo, es factible inferir como subempleo visible sólo al 17% que, sin identificar limitaciones propias “no consigue más trabajo asalariado” ó “no consigue más trabajo independiente”.

¿DESEABA TRABAJAR MÁS HORAS POR SEMANA Y ESTABA DISPUESTA A HACERLO? ¿O LAS HORAS QUE TRABAJABA LE PARECÍAN SUFICIENTES?

¿POR QUÉ NO TRABAJABA MÁS HORAS POR SEMANA?

Claramente, **el subempleo visible se asocia en mayor medida al trabajo independiente**; se localiza en mayor proporción entre las participantes de la **cohorte 2007** (con una brecha del 5%); así como entre las **no jefas** (22.5%), seguidas de las jefas de núcleo (17.9%).

TABLA N° 201

P110 ¿Deseaba trabajar más horas por semana?
Según Cohorte

% de COHORTE Cohorte		COHORTE Cohorte		
		Cohorte 2007	Cohorte 2008	Total
P110 ¿deseaba trabajar más horas por semana?	sí, deseaba trabajar más horas	43,5%	46,0%	44,5%
	no, las horas eran suficientes	55,9%	54,0%	55,1%
	no sabe	,6%		,3%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

TABLA N° 202

P110 ¿Deseaba trabajar más horas por semana?
Según Jefatura de Hogar

% de JEFA2 Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo		JEFA2 Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo			Total
		Jefa de Hogar	Jefa de Núcleo	No Jefa	
P110 ¿deseaba trabajar más horas por semana?	sí, deseaba trabajar más horas	42,1%	62,5%	44,6%	44,3%
	no, las horas eran suficientes	57,4%	37,5%	55,4%	55,3%
	no sabe	,5%			,3%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

TABLA N° 203

P110 ¿Deseaba trabajar más horas por semana?
Según Dependencia del Empleo

% de DEP_ANT ANTES: Dependencia del empleo		DEP_ANT ANTES: Dependencia del empleo		Total
		Empleo dependiente	Empleo independiente	
P110 ¿deseaba trabajar más horas por semana?	sí, deseaba trabajar más horas	34,6%	53,1%	44,6%
	no, las horas eran suficientes	64,7%	46,9%	55,1%
	no sabe	,7%		,3%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

TABLA Nº 204

P105S_D2 ANTES: Suficiencia del Empleo
Según Cohorte

% de COHORTE Cohorte

		COHORTE Cohorte		
		Cohorte 2007	Cohorte 2008	Total
P105S_D2 ANTES: Suficiencia del Empleo	No	19,8%	13,5%	17,0%
	Sí	80,2%	86,5%	83,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

TABLA Nº 205

P105S_D2 ANTES: Suficiencia del Empleo
Según Jefatura de Hogar

% de JEFA2 Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo


		JEFA2 Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo		
		Jefa de Hogar	Jefa de Núcleo	No Jefa
P105S_D2 ANTES: Suficiencia del Empleo	No	15,0%	17,9%	22,5%
	Sí	85,0%	82,1%	77,5%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

TABLA Nº 206

P105S_D2 ANTES: Suficiencia del Empleo
Según Dependencia del Empleo

% de DEP_ANT ANTES: Dependencia del empleo

		DEP_ANT ANTES: Dependencia del empleo	
		Empleo dependiente	Empleo independiente
P105S_D2 ANTES: Suficiencia del Empleo	No	10,8%	23,4%
	Sí	89,2%	76,6%
Total		100,0%	100,0%

 En cuanto a indicadores más específicos de **calidad**, el **60.5%** de las **asalariadas** declara –al momento de ingreso al Programa- **contrato de trabajo**; y sólo el **12.4%** de las **independientes** “**entrega boletas o facturas**”. Vale decir que, tal como podía esperarse, **el empleo independiente acarrea un muy importante nivel de precariedad**.

EN ESE TRABAJO ¿TENÍA CONTRATO DE TRABAJO?
¿Y DE QUÉ MANERA REALIZABA SU TRABAJO INDEPENDIENTE?
¿ENTREGABA BOLETAS, FACTURAS O NO ENTREGABA NADA?

Por otro lado, otra vez **el conjunto de mujeres participantes presenta desventajas en relación al resto de la población a nivel nacional**: el 76.5% de la población general reconoce contrato; el 72.2% si se acota la lectura al conjunto global de mujeres; el 70% si se focaliza la atención en el conjunto de

mujeres jefas de hogar por autodeclaración; y el 77.4% si se afina aún más el grupo hacia la población objetivo del SERNAM; vale decir, al conjunto de mujeres entre 18 y 65 años, de los quintiles II y III de ingresos (Encuesta CASEN 2006). Ergo, se trata otra vez de una población de la mayor vulnerabilidad; y que representa –además– sólo a una parte, **aquella en situación más precaria**, de la población objetivo.

A continuación se presenta un conjunto de tablas elaboradas sobre la Encuesta CASEN 2006, y organizada sobre los grupos de comparación referidos:

TABLA Nº 207

o20: En su trabajo actual principal, ¿tiene contrato de trabajo?
Según Sexo
Base: total asalariados
Encuesta CASEN 2006

% de SEXO Sexo		SEXO Sexo		
		Hombre	Mujer	Total
O20 o20: En su trabajo actual principal, ¿tiene contrato de trabajo?	Sí, firmó	79,3%	72,2%	76,5%
	Si, pero no ha firmado	1,9%	2,4%	2,1%
	No tiene	17,4%	23,7%	19,9%
	No se acuerda o no sabe si firmó contrato	1,1%	1,2%	1,1%
	Sin dato	,3%	,5%	,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Elaboración propia en base a la Encuesta CASEN 2006

TABLA Nº 208

o20: En su trabajo actual principal, ¿tiene contrato de trabajo?
Según Tipo de Jefatura y Sexo
Base: total jefes de hogar y de núcleo, según autoreporte
Encuesta CASEN 2006

% de PCO_REC Identificación de Jefe(a) de Hogar o de Núcleo, según Sexo		PCO_REC Identificación de Jefe(a) de Hogar o de Núcleo, según Sexo				Total
		Jefe de Hogar, Hombre	Jefa de Hogar, Mujer	Jefe de Núcleo, Hombre	Jefa de Núcleo, Mujer	
O20 o20: En su trabajo actual principal, ¿tiene contrato de trabajo?	Sí, firmó	83,9%	70,0%	78,3%	72,6%	79,8%
	Si, pero no ha firmado	1,5%	2,6%	2,3%	2,0%	1,8%
	No tiene	13,9%	26,3%	17,8%	23,0%	17,3%
	No se acuerda o no sabe si firmó contrato	,6%	,6%	1,2%	1,9%	,8%
	Sin dato	,2%	,4%	,4%	,5%	,3%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

TABLA N° 209

o20: En su trabajo actual principal, ¿tiene contrato de trabajo?
 Según Jefatura de Hogar y de Núcleo, criterios SERNAM (aporte económico)
 Base: total de mujeres entre 18 y 65 años, de los quintiles II y III
 Encuesta SERNAM 2006

% de P_SERNAM Mujeres SERNAM total (18-65, II y III quintil, mujeres, hijos considerados carga): Jefatura de Hogar y de Núcleo, según mayor aporte al hogar

		P_SERNAM Mujeres SERNAM total (18-65, II y III quintil, mujeres, hijos considerados carga): Jefatura de Hogar y de Núcleo, según mayor aporte al hogar			
		Jefa de Hogar	Jefa de Núcleo	No jefa	Total
O20 o20: En su trabajo actual principal, ¿tiene contrato de trabajo?	Sí, firmó	77,4%	76,0%	65,9%	69,3%
	Si, pero no ha firmado	2,3%	2,8%	2,9%	2,8%
	No tiene	19,4%	19,3%	29,5%	26,3%
	No se acuerda o no sabe si firmó contrato	,2%	1,8%	1,4%	1,3%
	Sin dato	,8%	,1%	,3%	,3%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Diferenciando por **cohorte**, otra vez las **participantes de ingreso 2007 aparecen con una relativa mejor situación inicial**, con una brecha de un 11% en relación a la firma de contrato; y la entrega de boletas, entre las independientes.

TABLA N° 210

P6_ANT ANTES PMJH: Contrato de Trabajo
 Según Cohorte

% de COHORTE Cohorte

		COHORTE Cohorte		
		Cohorte 2007	Cohorte 2008	Total
P6_ANT ANTES PMJH: No Contrato de Trabajo	No	34,7%	45,7%	39,5%
	Sí	65,3%	54,3%	60,5%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

TABLA Nº 211

P108A_DI ANTES: Entrega boletas o facturas
Según Cohorte

% de COHORTE Cohorte		COHORTE Cohorte		
		Cohorte 2007	Cohorte 2008	Total
P108A_DI ANTES: Entrega boletas o facturas (dummy, 1 'sí'; independientes)	No	85,7%	89,9%	87,6%
	Sí	14,3%	10,1%	12,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Por **jefatura**, son las **jefas de hogar** quienes **detentan una posición algo más estable**, con un 68.7% de contratos firmados; y las no jefas de hogar las que exhiben la situación más deficitaria entre las **asalariadas**. Respecto a la situación de las **independientes**, otra vez las **jefas de hogar** muestran una **relativa mejor inserción**, con un 14.5% de entrega de boletas o facturas; frente a la inexistencia de estos instrumentos entre las jefas de núcleo. En suma, **la necesidad de ingresos de mayor estabilidad entre las proveedoras principales, redunda en una observable –pero insuficiente– proporción de empleos más formales**.

TABLA Nº 212

P6_ANT ANTES PMJH: Contrato de Trabajo
Según Jefatura de Hogar

% de JEFA2 Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo		JEFA2 Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo			
		Jefa de Hogar	Jefa de Núcleo	No Jefa	Total
P6_ANT ANTES PMJH: Contrato de Trabajo	No	31,3%	53,6%	62,2%	39,5%
	Sí	68,7%	46,4%	37,8%	60,5%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

TABLA Nº 213

P108A_DI ANTES: Entrega boletas o facturas
Según Jefatura de Hogar

% de JEFA2 Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo		JEFA2 Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo			
		Jefa de Hogar	Jefa de Núcleo	No Jefa	Total
P108A_DI ANTES: Entrega boletas o facturas (dummy, 1 'sí'; independientes)	No	85,5%	100,0%	90,2%	87,5%
	Sí	14,5%		9,8%	12,5%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

En términos de **ingresos**, la **media general** sobre las ocupadas asciende a los **\$ 128.631.-**; y si se calcula sobre el total de participantes –cualquiera sea su condición de actividad- el estadígrafo desciende a los \$ 76.544.-. Considerando la productividad, el **ingreso por hora** para el conjunto de ocupadas se localiza en los **\$ 1.704.-** Se trata claramente de **muy bajos salarios o ingresos** en términos generales: el 25% se 'corta' en un ingreso de \$ 60.000.-; la mediana se localiza en los \$ 120.000.-; y el 75% más alto se ubica en los \$ 166.500.-

TABLA N° 214

Ingreso líquido por trabajo (al ingreso, ocupadas)		
P104_ANT ANTES PMJH: ingreso líquido por trabajo (al ingreso, ocupadas)		
N	Válidos	1061
	Perdidos	749
Media		\$128,631
Percentiles	25	\$60,000
	50	\$120,000
	75	\$166,500

Discriminando por **cohorte**, **no se observa mayores diferencias** que las derivables del paso del tiempo. Por **jefatura**, las **jefas de hogar muestran suaves y positivas diferencias** con sus pares jefas de núcleo y no jefas. En cuanto a la **situación de dependencia**, el **empleo asalariado muestra mejores salarios generales, pero asociados a un mayor número de horas**. Así, el **ingreso por hora de las trabajadoras independientes, es mayor que el salario por hora de las dependientes**; relación salario-hora –fundamental para las mujeres con requerimientos de cuidado infantil o de adultos dependientes- que constituye un factor explicativo de importancia respecto a la decisión de optar por trabajo dependiente o independiente.

TABLA N° 215

P104_ANT ANTES PMJH: ingresos líquidos por trabajo (al ingreso)
Según Cohorte

COHORTE Cohorte		P104_ANT ANTES PMJH: ingreso líquido por trabajo (al ingreso, ocupadas)	P104_AN2 ANTES PMJH: ingreso líquido por trabajo (total participantes)	P104H_DI ANTES: Ingreso Autónomo por Hora (diciembre previo, sólo ocupadas)
Cohorte 2007	Media	\$124,279	\$75,124	\$1,644
	Desv. típ.	87883,49552	91444,36671	3615,81994
	N	567	938	580
Cohorte 2008	Media	\$133,626	\$78,120	\$1,775
	Desv. típ.	95732,61922	98461,09811	3689,98026
	N	494	845	494
Total	Media	\$128,631	\$76,544	\$1,704
	Desv. típ.	91696,71432	94819,46919	3648,99764
	N	1061	1783	1074

TABLA Nº 216

Ingresos líquidos por trabajo (al ingreso)
Según Jefatura de Hogar

JEFA2 Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo		P104_ANT ANTES PMJH: ingreso líquido por trabajo (al ingreso, ocupadas)	P104_AN2 ANTES PMJH: ingreso líquido por trabajo (total participantes)	P104H_DI ANTES: Ingreso Autónomo por Hora (diciembre previo, sólo ocupadas)
Jefa de Hogar	Media	\$ 141,147	\$ 109,275	\$ 1,802
	Desv. típ.	96474,17099	103392,23605	3988,06526
	N	696	899	700
Jefa de Núcleo	Media	\$ 102,771	\$ 40,190	\$ 1,595
	Desv. típ.	69464,02915	66330,52841	2252,92944
	N	70	179	73
No Jefa	Media	\$ 105,103	\$ 43,906	\$ 1,514
	Desv. típ.	78040,40979	72317,54800	3065,50433
	N	292	699	297
Total	Media	\$ 128,660	\$ 76,602	\$ 1,708
	Desv. típ.	91715,74381	94848,87599	3655,24261
	N	1058	1777	1070

TABLA Nº 217

Ingresos líquidos por trabajo (al ingreso)
Según Dependencia del Empleo

DEP_ANT ANTES: Dependencia del empleo		P104_ANT ANTES PMJH: ingreso líquido por trabajo (al ingreso, ocupadas)	P104_AN2 ANTES PMJH: ingreso líquido por trabajo (total participantes)	P104H_DI ANTES: Ingreso Autónomo por Hora (diciembre previo, sólo ocupadas)
Empleo dependiente	Media	144098	132272	1593
	Desv. típ.	88963,88239	93971,52125	3093,75157
	N	604	658	648
Empleo independiente	Media	\$ 107,960	\$ 104,975	\$ 1,878
	Desv. típ.	92620,11288	93031,30568	4368,34187
	N	422	434	424
Total	Media	\$ 129,234	\$ 121,423	\$ 1,706
	Desv. típ.	92174,11525	94506,00833	3652,14886
	N	1026	1092	1072

C. PARTICIPACIÓN SOCIAL Y EXPERIENCIA EN OTROS PROGRAMAS DE EMPLEO Y EMPLEABILIDAD

Por último, dos características relevantes a la hora de caracterizar al grupo de mujeres participantes del Programa, se relacionan con la participación en organizaciones, y con la experiencia previa en otros programas de empleo y empleabilidad.

En relación a la **participación social**, los mayores porcentajes remiten a **grupo religioso** o de iglesia, **centros de padres y apoderados** y, en una proporción asimismo muy importante, en **organizaciones de vecinos** (16.8%) y **de mujeres** (10.3%). En general, más de la mitad de las entrevistadas participa en, a lo menos, una organización social; y un 26.9% lo hace en dos o más.

¿PARTICIPABA USTED EN ALGUNA DE LAS SIGUIENTES ORGANIZACIONES, ANTES DE INGRESAR AL PROGRAMA?

TABLA N° 218

PARTIC2 Antes PMJH (dic): Participación en Organizaciones (rec)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No participa	349	48,1	48,1	48,1
	Sí participa	376	51,9	51,9	100,0
	Total	725	100,0	100,0	

TABLA N° 219

PARTIC Antes PMJH (dic):
N° de Organizaciones en las que Participaba

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válidos	Ninguna	349	48,1	48,1	48,1	
	1,00	181	25,0	25,0	73,1	
	2,00	99	13,7	13,7	86,8	
	3,00	45	6,2	6,2	93,0	
	4,00	24	3,3	3,3	96,3	
	5,00	12	1,7	1,7	97,9	
	6,00	9	1,2	1,2	99,2	
	7,00	4	,6	,6	99,7	
	8,00	1	,1	,1	99,9	
	10,00	1	,1	,1	100,0	
	Total		725	100,0	100,0	

A nivel de mayor detalle,

- No hay diferencias relevantes entre **cohortes**, manteniéndose de manera clara el orden de preferencias en los "tipos" de participación (religiosas y centros de padres, organizaciones de vecinos y grupo de mujeres).
- Por **jefatura de hogar** –en cambio- sí **emergen diferencias importantes**: son las jefas de hogar quienes en mayor medida participan en organizaciones vecinales al momento del ingreso al

programa, seguidas de las no jefas. Las jefas de núcleo –de manera inversa- declaran una marcada menor participación en este tipo de organizaciones. En la misma línea, las jefas de núcleo participan en menor medida que sus pares jefas de hogar y no jefas, en centros de padres y apoderados. Y sí participan en las mismas proporciones que las jefas de hogar, en grupos religiosos o de iglesia.

Sin embargo, en relación a la **participación global**, los tres grupos muestran niveles de involucramiento similares, diferenciándose entonces básicamente en relación al “tipo” de organización.

TABLA N° 220

MULTIRESPUESTA: PORCENTAJE QUE DECLARA PARTICIPACIÓN EN CADA "TIPO" DE ORGANIZACIÓN
Según Cohorte de Ingreso
Base: total entrevistadas

		Cohorte			
		Cohorte 2007	Cohorte 2008	TOTAL	
Participación en organizaciones	Antes del PMJH: Organización de vecinos?	%	17,1%	16,6%	16,8%
	Antes del PMJH: Centro de madres?	%	6,5%	5,0%	5,8%
	Antes del PMJH: Grupo de mujeres?	%	10,3%	10,4%	10,3%
	Antes del PMJH: Club deportivo?	%	4,7%	6,2%	5,4%
	Antes del PMJH: Agrupación cultural o de creación	%	4,7%	4,7%	4,7%
	Antes del PMJH: Grupo de juegos, hobby o pasatiempo?	%	3,6%	1,2%	2,5%
	Antes del PMJH: Partido político?	%	2,6%	1,8%	2,2%
	Antes del PMJH: Grupo religioso o de iglesia?	%	22,5%	18,6%	20,7%
	Antes del PMJH: Grupo de salud o autoayuda?	%	4,9%	6,5%	5,7%
	Antes del PMJH: Organización del adulto mayor?	%	2,8%	2,4%	2,6%
	Antes del PMJH: Organización de personas con	%	2,6%	3,3%	2,9%
	Antes del PMJH: Centro de padres y apoderados?	%	22,0%	18,3%	20,3%
	Antes del PMJH: Sindicato?	%	1,3%	,9%	1,1%
	Antes del PMJH: Cooperativa, taller productivo o	%	4,1%	2,7%	3,4%
	Antes del PMJH: otra organización?	%	2,1%	1,5%	1,8%
TOTAL	%	100,0%	100,0%	100,0%	
	N		387	338	725

Evaluación de Impacto PMJH

TABLA Nº 221

MULTIRESPUESTA: PORCENTAJE QUE DECLARA PARTICIPACIÓN EN CADA "TIPO" DE ORGANIZACIÓN
Según Jefatura de Hogar
Base: total entrevistadas

			Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo			TOTAL
			Jefa de Hogar	Jefa de Núcleo	No Jefa	
Particip. organizac.	Antes del PMJH: Organización de vecinos?	%	19,9%	7,8%	15,3%	16,9%
	Antes del PMJH: Centro de madres?	%	4,8%	5,6%	6,8%	5,5%
	Antes del PMJH: Grupo de mujeres?	%	9,6%	13,3%	10,6%	10,4%
	Antes del PMJH: Club deportivo?	%	5,5%	3,3%	5,9%	5,4%
	Antes del PMJH: Agrupación cultural o de creación artística?	%	5,3%	5,6%	3,4%	4,7%
	Antes del PMJH: Grupo de juegos, hobby o pasatiempo?	%	2,8%	4,4%	1,3%	2,5%
	Antes del PMJH: Partido político?	%	2,5%	2,2%	1,7%	2,2%
	Antes del PMJH: Grupo religioso o de iglesia?	%	22,7%	21,1%	16,9%	20,6%
	Antes del PMJH: Grupo de salud o autoayuda?	%	5,8%	6,7%	5,1%	5,7%
	Antes del PMJH: Organización del adulto mayor?	%	2,3%	1,1%	3,8%	2,6%
	Antes del PMJH: Organización de personas con	%	3,8%		2,5%	2,9%
	Antes del PMJH: Centro de padres y apoderados?	%	20,4%	16,7%	21,6%	20,3%
	Antes del PMJH: Sindicato?	%	1,8%		4%	1,1%
	Antes del PMJH: Cooperativa, taller productivo o	%	3,8%	3,3%	3,0%	3,5%
	Antes del PMJH: otra organización?	%	2,3%	1,1%	1,3%	1,8%
TOTAL	%		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	N		397	90	236	723

Evaluación de Impacto PMJH

TABLA Nº 222

PARTIC2 Antes PMJH (dic):
Participación en Organizaciones (rec)
Según Cohorte

% de COHORTE Cohorte			COHORTE Cohorte		
			Cohorte 2007	Cohorte 2008	Total
PARTIC2 Antes PMJH (dic): Participación en Organizaciones (rec)	No participa		47,8%	48,5%	48,1%
	Sí participa		52,2%	51,5%	51,9%
Total			100,0%	100,0%	100,0%

TABLA N° 223

PARTIC2 Antes PMJH (dic):
Participación en Organizaciones (rec)
Según Jefatura de Hogar

% de JEFA2 Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo

		JEFA2 Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo			Total
		Jefa de Hogar	Jefa de Núcleo	No Jefa	
PARTIC2 Antes PMJH (dic): Participación en Organizaciones (rec)	No participa	47,4%	42,2%	52,1%	48,3%
	Sí participa	52,6%	57,8%	47,9%	51,7%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Respecto al **número de organizaciones** en las que participa, se observa un **involucramiento relativamente similar** tanto entre **cohortes**, como según se trate de **jefas de hogar**, de núcleo o no jefas; superando –no obstante- las jefas de hogar al resto del grupo, con participación en más de una organización como promedio.

TABLA N° 224

PARTIC Antes PMJH (dic): N° de Organizaciones en las que Participaba
Según Cohorte

PARTIC Antes PMJH (dic): N° de Organizaciones en las que Participaba

COHORTE	Cohorte	Media	Mediana	Mínimo	Máximo	Desv. típ.	N
Cohorte 2007		1,1163	1,0000	,00	10,00	1,53691	387
Cohorte 2008		1,0000	1,0000	,00	8,00	1,35419	338
Total		1,0621	1,0000	,00	10,00	1,45475	725

TABLA N° 225

PARTIC Antes PMJH (dic): N° de Organizaciones en las que Participaba
Según Jefatura de Hogar

PARTIC Antes PMJH (dic): N° de Organizaciones en las que Participaba

Jefa2	Media	Mediana	Mínimo	Máximo	Desv. típ.	N
Jefa de Hogar	1,1310	1,0000	,00	10,00	1,53675	397
Jefa de Núcleo	,9222	1,0000	,00	4,00	1,05178	90
No Jefa	,9958	,0000	,00	8,00	1,44840	236
Total	1,0609	1,0000	,00	10,00	1,45635	723


 En cuanto a la **experiencia previa en otros programas de gobierno, de empleo, microemprendimiento y empleabilidad**, el **38.5%** de las participantes así lo reconoce. Un 25.5%, menciona sólo un tipo de programa; y el 13% restante, dos o más.

TABLA N° 226

OTROS_P2 Experiencia en otros programas de gobierno (si / no)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	446	61,5	61,5	61,5
	Sí	279	38,5	38,5	100,0
	Total	725	100,0	100,0	

TABLA N° 227

OTROS_P Experiencia en otros programas de gobierno:
N° de otros programas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	,00	446	61,5	61,5	61,5
	1,00	185	25,5	25,5	87,0
	2,00	59	8,1	8,1	95,2
	3,00	28	3,9	3,9	99,0
	4,00	7	1,0	1,0	100,0
	Total	725	100,0	100,0	

Los programas mayoritariamente mencionados, se relacionan con **capacitación laboral** (PROFOCAP, CONAF, FOSIS, etc.), declarados por el **16.3%** de las egresadas del PMJH. En segundo lugar, un **12.6%** manifiesta haber participado en el **Chile Solidario**, y una proporción similar, alude a **talleres o cursos municipales**.

EN LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS ¿HA PARTICIPADO EN ALGUNO DE LOS SIGUIENTES "TIPOS" DE PROGRAMAS DEL ESTADO?

Discriminando por **cohorte**, se observa una **mayor declaración de "capacitación"** entre las participantes de **ingreso 2007**; y en función de **jefatura de hogar**, un mayor uso de instancias de capacitación por parte de las **jefas de hogar**; así como una mayor presencia de las mismas en el Chile Solidario. Respecto a la experiencia en instancias del municipio, los tres grupos muestran proporciones similares de acercamiento.

TABLA N° 228

MULTIRESUESTA: PORCENTAJE QUE DECLARA EXPERIENCIA PREVIA EN OTROS PROGRAMAS DE GOBIERNO, DE EMPLEO, MICROEMPREDIMIENTO Y EMPLEABILIDAD
Según Cohorte de Ingreso
Base: total entrevistadas

		Cohorte		TOTAL
		Cohorte 2007	Cohorte 2008	
¿de Programas de Empleo del Estado, últimos 5 años?	%	5,2%	3,8%	4,6%
¿de Capacitación (PROFOCAP, CONAF, FOSIS), últimos 5 años?	%	19,4%	12,7%	16,3%
¿de Programas de Microemprendimiento o Trabajo Independiente, últimos 5 años?	%	8,5%	4,4%	6,6%
¿de Programa Puente, Chile Solidario, últimos 5 años?	%	13,2%	11,8%	12,6%
¿en talleres o cursos municipales de información o adquisiciones de habilidades,	%	11,6%	13,9%	12,7%
¿Ha sido usuaria de otro Programa?	%	3,1%	6,2%	4,6%
TOTAL	%	100,0%	100,0%	100,0%
	N	387	338	725

Evaluación de Impacto PMJH

TABLA N° 229

MULTIRESUESTA: PORCENTAJE QUE DECLARA EXPERIENCIA PREVIA EN OTROS PROGRAMAS DE GOBIERNO, DE EMPLEO, MICROEMPREDIMIENTO Y EMPLEABILIDAD
Según Jefatura de Hogar
Base: total entrevistadas

		Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo			TOTAL
		Jefa de Hogar	Jefa de Núcleo	No Jefa	
¿de Programas de Empleo del Estado?	%	6,0%	4,4%	2,1%	4,6%
¿de Capacitación (PROFOCAP, CONAF, FOSIS)?	%	18,6%	11,1%	14,4%	16,3%
¿de Programas de Microemprendimiento o Trabajo Independiente?	%	8,1%	2,2%	5,9%	6,6%
¿de Programa Puente, Chile Solidario (FOSIS)?	%	14,9%	11,1%	9,3%	12,6%
¿en talleres o cursos municipales de información o adquisiciones habilidades?	%	11,3%	12,2%	14,4%	12,4%
¿Ha sido usuaria de otro Programa?	%	5,8%	1,1%	3,8%	4,6%
TOTAL	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	N	397	90	236	723

Evaluación de Impacto PMJH

4.1.4 ANÁLISIS DE FOCALIZACIÓN

(A) FORMAS DE MEDICIÓN DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS CRITERIOS DE FOCALIZACIÓN TERRITORIAL E INDIVIDUAL

Previamente a analizar con base a la información disponible los resultados de la focalización, cabe señalar que en lo que compete al año 2007, se hace preciso analizar dos tipos de focalización: una primera a nivel territorial¹⁷⁷ y una segunda a nivel de participantes. A su vez, en lo que concierne a la focalización territorial, es necesario establecer en qué medida el Programa se ejecutó en comunas que:

- a) contaban, a lo menos, con un 25% de jefatura de hogar femenina; y,
- b) tenían 20.000 habitantes o más.

Para establecer el porcentaje comunal de jefas de hogar mujeres se utilizó la Encuesta CASEN 2006 (Módulo Perfiles Comunales de la Sección Estadísticas (www.mideplan.cl)).

Para establecer el tamaño de la comuna, en cambio, se recurrió a la información entregada por el Sistema Nacional de Información Municipal-SINIM (www.sinim.cl). Este sistema proporciona información sobre población proyectada por el INE para distintos años. En el caso de este Estudio, se utilizaron cifras de proyección poblacional correspondientes al año 2008.

El segundo nivel de análisis para evaluar la focalización del Programa se asocia al análisis de las características socio-demográficas y económico-laborales de las participantes.

(B) FOCALIZACIÓN TERRITORIAL 2007

La siguiente tabla arroja los resultados obtenidos de la evaluación del nivel de focalización territorial, considerando los 2 criterios pertinentes. Teniendo en cuenta la variable tamaño comunal y conforme a las cifras consignadas en dicho tabla, puede deducirse que el Programa vio afectada su focalización territorial en medida menor, ya que sólo el 5,7% de las comunas intervenidas no satisfizo la condición de que el número de habitantes fuese de 20.000 ó más (Tabla N° 230).

En cuanto al segundo criterio -registrar un porcentaje comunal de jefatura de hogar femenina igual o superior al 25%- puede constatar que el Programa presentó un porcentaje relativamente importante de desfocalización (17,1%), lo cual proviene del hecho de que entre las 105 comunas seleccionadas como localidad para implementar el Programa, 18 de ellas no satisfacían el criterio de presentar este mínimo porcentaje de jefatura de hogar femenina. A partir de las conversaciones sostenidas con el Programa puede señalarse que las explicaciones para que ello ocurriese apuntan a que determinadas comunas, cuyas autoridades se encuentran sensibilizadas frente a la problemática que afecta a las mujeres jefas de hogar y que a la vez se encuentran dispuestas a proporcionar las facilidades necesarias, solicitan la implementación del Programa.

¹⁷⁷ Para el año de ejecución 2008, el Programa no planteó criterios de focalización a nivel territorial.

En todo caso, dado que – según se analizará más adelante –, se considera que estos dos criterios territoriales de focalización establecidos en el año 2007 no sólo no eran relevantes, sino que, por el contrario, eran adversos para el logro del criterio de no discriminación ya que se corría el riesgo de descartar a las localidades rurales o de menor tamaño, y porque el porcentaje comunal de jefatura femenina no implica necesariamente que las comunas que sí cumplían con este criterio eran comunas cuyas jefas de hogar presentaban el perfil de las mujeres elegibles para participar en el Programa, la desfocalización constatada no reviste mayor importancia.

TABLA N° 230
PROGRAMA MJH: NÚMERO Y PORCENTAJE DE COMUNAS CON MÁS DE 20.000 HABITANTES ATENDIDAS POR EL PROGRAMA EN EL AÑO 2007, SEGÚN REGIÓN

REGIÓN	Nº DE COMUNAS INTERVENIDAS POR EL PROGRAMA (AÑO 2007)	Nº DE COMUNAS CON MENOS DE 20.000 HABITANTES	% DE COMUNAS (SOBRE EL TOTAL DE COMUNAS INTERVENIDAS EN CADA REGIÓN) QUE ESTÁN FUERA DE FOCALIZACIÓN EN RAZÓN DEL Nº DE HABITANTES	Nº DE COMUNAS CON % DE JEFATURA FEMENINA INFERIOR AL 25% (1)	% DE COMUNAS FUERA DE FOCALIZACIÓN EN RAZÓN DEL % DE JEFATURA FEMENINA	Nº DE COMUNAS CON 50% Ó MÁS DE POBLACIÓN RURAL (2)
XV Arica-Parinacota	1	0	0	0	0	0
I Tarapacá	2	1 (Pozo Almonte)	50	0	0	0
II Antofagasta	3	1 (Taltal)	33	2 (Taltal y Calama)	67	0
III Atacama	2	0	0	0	0	0
IV Coquimbo	7	0	0	2 (Monte Patria, Illapel)	28,6	1 (Monte Patria)
V Valparaíso	9	0	0	1 (La Ligua)	1,1	0
VI Del Lib. Bernardo O'Higgins	7	1 (Doñihue)	14,3	2 (Doñihue, Chimbarango)	28,6	1 (Las Cabras)
VII Del Maule	10	1 (Maule)	10,0	5 (Curicó, San Clemente, Maule, Longaví, Parral)	50	2 (Longaví, San Clemente)
VIII Del Bío-bío	17	1 (Coelemu)	5,9	3 (Cabrero, Nacimiento, Arauco)	17,6	0
IX Araucanía	10	1 (Gorbea)	10,0	1 (Villarrica)	10,0	0
XIV De Los Ríos	3	0	0	0	0	1 (Río Bueno)
X De Los Lagos	7	0	0	2 (Calbuco, Quellón)	28,6	1 (Calbuco)
XI Aysén	2	0	0	0	0	0
XII Magallanes	2	0	0	0	0	0
R.M.	23	0	0	0	0	0
TOTAL	105	6	5,7	18	17,1	6

(1) Datos CASEN 2006. (2) Cabe recordar que, de acuerdo con el INE y la CASEN, zonas urbanas son aquellas localidades con población superior a los 2.000 habitantes o con entre 1.001 y 2000 habitantes en las que al menos el 50% de la población económicamente activa se dedica a actividades secundarias y terciarias. Por zona rural, se entiende, en cambio, aquellas localidades con población inferior a los 1.000 habitantes o entre 1.001 y 2000 habitantes en las que menos del 50% de la PEA se dedica a actividades secundarias y terciarias.

Fuentes: Variable Nº de Habitantes por Comuna: Sistema Nacional de Información Municipal-SINIM (www.sinim.cl). Variable Porcentaje de Jefatura de Hogar Femenina: CASEN 2006 (www.mideplan.cl); Variable Porcentaje de Población Rural: SINIM.

Cabe señalar que, como corolario de la opción que tomó el Programa de trabajar preferentemente en comunas que contasen con más de 20.000 habitantes, la incidencia de las comunas rurales en el total de

comunas en las que éste intervino en el año 2007 fue más bien baja. En efecto, entre el total de 105 comunas intervenidas por el Programa ese año, sólo 6 de ellas (5,7%) correspondía a comunas con más del 50% de su población habitando en zonas rurales¹⁷⁸.

(C) FOCALIZACIÓN A NIVEL DE PARTICIPANTES 2007 SEGÚN EL PROGRAMA

Para el año de ejecución 2007, el Programa realizó una medición del grado de focalización que está asociada a la variable quintil de ingresos.

El **Informe de Gestión del Programa Año 2007** permite conocer tal distribución por medio de la Tabla siguiente:

TABLA N° 231
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LAS PARTICIPANTES AÑO 2007 SEGÚN QUINTIL DE INGRESOS, POR REGIÓN (CIFRAS ABSOLUTAS Y PORCENTUALES)

		MUJERES I QUINTIL	%I QUINTIL	MUJERES II QUINTIL	% II QUINTIL	MUJERES III QUINTIL	% III QUINTIL	TOTAL PARTICIPANTES ANTES 2007
I	TARAPACA	206	50	168	41	36	9	410
II	ANTOFAGASTA	105	23	285	62	73	15	463
III	ATACAMA	112	34	187	57	29	9	328
IV	COQUIMBO	184	19	653	66	151	15	988
V	VALPARAISO	437	29	917	62	136	9	1.490
VI	BDO. O'HIGGINS	199	22	580	65	116	13	895
VII	MAULE	255	20	849	66	182	14	1.286
VIII	BIOBIO	514	26	1.280	66	157	8	1.951
IX	ARAUCANIA	167	15	815	72	155	13	1.137
X	LOS LAGOS	334	25	804	60	195	15	1333
XI	AYSEN	39	17	169	72	27	11	235
XII	MAGALLANES	99	29	198	59	40	12	337
XIII	METROPOLITANA	327	8	3.450	78	628	14	4.405
	Total	2.978	19	10.355	68	1.925	13	15.258

Fuente: SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe Final del Programa, diciembre 2007; p.3.

Según puede desprenderse de la tabla anterior, entre un total de 15.258 participantes efectivas declaradas por el Programa en el año 2007, el 68% pertenecía al Segundo quintil de ingresos. Si a ello se suma el 13% de participantes que pertenecía al Tercer quintil, se llega a la conclusión que el 81% podía considerarse como poseyendo la condición económica consistente con uno de los criterios de focalización del Programa. El restante 19%, en cambio, que pertenecía al Primer quintil, se encontraba fuera de este marco.

¹⁷⁸ La forma bajo la cual el sistema SINIM – fuente de esta información -, proporciona antecedentes sobre ruralidad es entregando el “porcentaje de población rural”. También entrega su complemento, a saber, “porcentaje de población urbana”. Asumiendo que la fuente de esta información es el INE, puede suponerse que se entiende por zonas rurales aquellas localidades con población inferior a los 1.000 habitantes o entre 1.001 y 2000 habitantes en las que menos del 50% de la PEA se dedica a actividades secundarias y terciarias.

La justificación que consigna el Programa para explicar el 19% de participantes que no satisfacía el perfil esperado en términos de nivel socio-económico dice relación con "las orientaciones programáticas que plantearon realizar excepciones para el ingreso de mujeres del primer quintil, siempre y cuando presentaran el perfil de jefatura de hogar y fueran económicamente activas"¹⁷⁹. De hecho, en la medida en que las participantes del Primer quintil hayan podido demostrar sentirse identificadas con el rol de trabajadoras, se reduce, según el Programa, la importancia que reviste que alrededor del un quinto del total de ellas pertenezca a un tramo de ingresos inferior al teóricamente estipulado por el Programa¹⁸⁰.

En opinión de la consultora, sólo el seguimiento que se pudiera hacer a las participantes que pertenecen al Primer quintil, y el cotejo de los resultados logrados por ellas versus los logrados por las mujeres de los quintiles II y III en el plano de la empleabilidad y del mejoramiento de las condiciones de trabajo, podría arrojar luces acerca de la conveniencia de incluir en el Programa a este segmento de mujeres JH.

(D) GRADO DE FOCALIZACIÓN SEGÚN EL CRITERIO DE DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL DE LAS PARTICIPANTES, AÑOS 2007 Y 2008

En su segundo año de ejecución, el Programa modificó los criterios utilizados para decidir el lugar en que éste se desarrollaría. En cuanto a lo territorial, ya no se exigió el presentar un determinado tamaño comunal ni un cierto porcentaje de jefatura femenina. Cabe destacar que el prescindir del criterio de focalización asociado a porcentajes de jefatura de hogar femenina tiene sentido desde el momento en que un elevado porcentaje de jefas de hogar a nivel comunal o regional no garantiza que en esos niveles de distribución geográfica se encuentra una elevada "cantidad" de jefas de hogar. Es así como mientras en ciertas regiones se registraron elevados porcentajes de jefatura femenina según la CASEN 2006, el peso que adquieren esas mismas regiones en la población potencial total no representan elevados porcentajes. Es el caso de las Regiones XV de Arica-Parinacota, Décimo Segunda de Magallanes y Décimo Primera de Aysén, las cuales contaron con porcentajes de jefatura femenina que se elevaban por encima del promedio nacional observado, que fue de 29,7%. Tales porcentajes alcanzaron al 35,9, 34,4 y 33%, respectivamente. Sin embargo, la distribución regional de las 310.973 mujeres que el equipo de investigación ha podido detectar como conformando la población potencial del Programa arroja como resultado que el peso específico de cada una de estas 3 regiones sólo llegaba, según la misma fuente de información antes citada, al 2%, al 1% y al 1%, respectivamente.

En otras palabras, la eliminación del criterio asociado a la incidencia de la jefatura de hogar femenina no es cuestionada por el equipo de investigación por cuanto mientras ciertas regiones pueden tener alto porcentaje de jefatura de hogar, también puede suceder que "aportan" –como se ha demostrado– menor

¹⁷⁹ Ver SERNAM: **Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe Final del Programa**, diciembre 2007; p.3. Bajo el supuesto de que las jefas de hogar del primer quintil, por sus mismas condiciones de vida, optarían por seguir una estrategia para lograr el sustento del hogar asociada a una actitud de dependencia de los subsidios que otorga el Estado, el Programa considera que presentan carencias de orden psico-social, aparte de las de orden económico, que no se condicen con el perfil de una jefa de hogar que define su proyecto de vida en función de realizar esfuerzos propios asociados con su inserción activa en el mercado de trabajo.

¹⁸⁰ Al respecto, cabe destacar que en entrevista con la Secretaria Ejecutiva del Sistema Intersectorial de Protección Social (MIDEPLAN), Verónica Silva, ésta señaló que la situación del tercer tercio superior del primer quintil "es muy parecida a la de la población del segundo, tercer y cuarto quintiles. Las diferencias en el ingreso pueden ser del orden de los \$10.000 pesos" (ver entrevista de GUERNICA Consultores a Verónica Silva, con fecha 28 de diciembre 2009).

número de mujeres jefas de hogar al total nacional que otras regiones cuya respectiva cifra porcentual de jefatura de hogar femenina es inferior.

Asimismo, el no considerar el criterio del número de habitantes también encuentra su razón de ser por cuanto, de haberse persistido con la aplicación de este criterio, se corría el riesgo de no admitir comunas rurales, situación que se contrapone con los objetivos del Programa.

El Programa optó, en cambio, por privilegiar aquellas comunas en que se evidenciase interés por parte de la autoridad comunal por implementar el Programa, lo cual, a su vez, debía traducirse en una buena "disposición a invertir recursos frescos y valorizados y proveer de infraestructura y equipamiento mínimos". Las comunas podían ser urbanas o rurales pero debían presentar una "infraestructura básica para la atención integral de las mujeres"¹⁸¹, vale decir, condiciones mínimas de espacios habilitados – aunque no necesariamente destinados exclusivamente para el desarrollo del Programa. Cabe destacar, en todo caso, que el Programa no dispone de la información que permitiría evaluar el nivel de focalización con base a este criterio.

De parte de los municipios se exigía una condición adicional, a saber, tener buena disposición para que los funcionarios que habrían de estar a cargo de la implementación del Programa recibiesen formación y asesoría técnica por parte del SERNAM.

Cabe destacar que ni los niveles de pobreza que presentasen las comunas ni la tasa de desocupación femenina comunal constituían parámetros establecidos para proceder a la selección final de las comunas participantes¹⁸². Conforme a los objetivos del Programa de potenciar capacidades de empleabilidad en mujeres que se identifican con la autonomía económica (trabajo remunerado), la prescindencia de considerar ambos criterios es razonable.

Otro aspecto de la focalización territorial puede ser analizado a partir de la comparación de la distribución regional de las participantes cohortes 2007 y 2008 con la distribución regional de la población potencial del Programa. Esta última, obtenida a partir de tabulados especiales confeccionados por el equipo de investigación con base en antecedentes arrojados por la CASEN 2006 (ver Tabla Nº 233).

De la Tabla Nº 233 puede desprenderse que, en relación con la participación relativa de la mayor parte de las regiones se constata una correcta focalización del Programa, correspondiendo en general la distribución de las participantes de ambas cohortes a la distribución de la población potencial.

Sin embargo, se destacan algunas excepciones a esta regla que tienen que ver con: a) una importante subrepresentación que afecta a la región Metropolitana de Santiago, la cual alcanzó su mayor representación (de 26%) con la cohorte 2007, en circunstancias que la población potencial en esta región se elevaba al 43%; b) por el contrario, la región del BíoBío experimentó el efecto inverso encontrándose sobrerrepresentada, particularmente con la cohorte 2008. Esta última tuvo un peso relativo en el Programa de un 15,4% contra sólo el 10% de la población potencial radicada en esa región; c) por su parte, la región de la Araucanía, en particular con la cohorte 2008, también se vio sobrerrepresentada al

¹⁸¹ Ver SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar", presentación en Power Point, Santiago de Chile, con fecha 09 de septiembre 2009.

¹⁸² Por el contrario, las comunas debían presentar "posibilidades de trabajo dependiente o independiente" (ver SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar", presentación en Power Point, Santiago de Chile, con fecha 09 de septiembre 2009).

llegar el porcentaje de participantes al 15,4%, en circunstancias que el porcentaje de población potencial llegaba sólo al 10%.

TABLA N° 232
PROGRAMA MJH: COMPARACIÓN SEGÚN DISTRIBUCIÓN REGIONAL DE LAS PARTICIPANTES DEL PROGRAMA COHORTES 2007 Y 2008 CON LA POBLACIÓN POTENCIAL

REGIONES	POBLACIÓN POTENCIAL		PARTICIPANTES COHORTE 2007	PARTICIPANTES COHORTE 2008
	N	%	%	%
XV Arica-Parinacota	4.708	2	1,5	0,6
I Tarapacá	5.002	2	1,1	1,2
II Antofagasta	11.385	4	2,6	1,6
III Atacama	4.897	2	2,4	2,5
IV Coquimbo	13.383	4	6,1	4,4
V Valparaíso	33.724	11	9,7	11,8
VI O`Higgins	16.850	5	6,3	8,8
VII Maule	16.748	5	8,9	7,9
VIII BíoBío	30.805	10	14,1	15,5
IX Araucanía	15.271	5	7,5	10,0
XIV Los Ríos	5.214	2	3,0	3,9
X Los Lagos	13.240	4	6,6	6,8
XI Aysén	2.207	1	1,7	0,4
XII Magallanes	3.159	1	2,6	1,8
XIII Metropolitana	134.290	43	25,9	22,8
TOTAL	310.973	100,0	100,0 (13.703)	100,0 (25.278)

Fuente: Población Potencial: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006. Participantes Cohortes 2007 y 2008: Base de datos SERNAM, enero 2010, depurada por Guernica Consultores, al 28 enero 2010. Participantes 2008 incluye las comunas de Quilpué (200 participantes), Casablanca (122) y Porvenir (91).

(E) FOCALIZACIÓN A NIVEL DE PARTICIPANTES 2008 SEGÚN EL PROGRAMA

Es posible conocer los resultados arrojados por una indagación realizada al respecto por el propio Programa sobre el conjunto de participantes existentes al año 2008 (número que incluía a mujeres de las cohortes 2007 y 2008). Esta indagación tomó en consideración dos criterios: a) la calidad de jefa de hogar de las participantes, y, b) la pertenencia a determinado quintil de ingresos.

En relación con el primer criterio, y aplicando la definición de jefatura de hogar que maneja el Programa, éste pudo determinar que, entre las participantes existentes al año 2008 (31.907 mujeres), un leve porcentaje (3%) no correspondía ni a jefas de hogar ni a jefas de núcleo secundario. Entre las que tenían el carácter de jefas de hogar (31.081), un porcentaje mayoritario correspondía a mujeres que encabezaban el núcleo principal del hogar, 74,4%, en tanto que el restante 24,6% eran jefas de núcleos secundarios, terciarios u otros, vale decir, correspondía a mujeres que vivían en el mismo hogar, sin ser las jefas, pero que tenían personas a su cargo.

La tabla siguiente, confeccionada por el Programa presenta mayores detalles en relación con la distribución regional de las participantes, año 2008, según si presentaban o no la condición de ser jefa de hogar. Cabe destacar que la cifra correspondiente al total de participantes de ese año sobre la cual se efectúa la distribución de la tabla siguiente no coincide con aquélla que está consignada en la base de datos de participantes proporcionada por SERNAM con fecha enero 2010 a GUERNICA Consultores, y que posteriormente fue validada por el equipo de investigación. Sin embargo, se utiliza la distribución basada en ella a falta de información alternativa.

Puede deducirse, a partir de la tabla siguiente, la existencia de un importante grado de cumplimiento del criterio de ser jefa de hogar. En efecto, sólo el 3% de las participantes no satisfacía dicha condición. Por ello, a nivel de regiones, en general los porcentajes de mujeres no jefas de hogar fueron bastante bajos.

TABLA N° 233
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LAS PARTICIPANTES AÑO 2008 SEGÚN
CONDICIÓN DE JEFATURA DE HOGAR, POR REGIÓN

REGION	TOTAL PARTICIPANTES AÑO 2008	N° JEFAS DE HOGAR	% JEFAS DE HOGAR	N° JEFAS DE NÚCLEO	% JEFAS DE NÚCLEO	N° DE NO JEFAS	% TOTAL DE NO JEFAS
XV ARICA PARINACOTA	360	252	70	108	30	0	0
I TARAPA	645	432	67	205	32	8	1
II ANTOFAGASTA	654	482	74	172	26	0	0
III ATACAMA	826	608	74	218	26	0	0
IV COQUIMBO	1664	1225	74	417	25	22	1
V VALPARAISO	3441	2494	72	850	25	97	3
VI O'HIGGINS	2135	1579	74	514	24	42	2
VII MAULE	2160	1500	69	530	25	130	6
VIII BIO BIO	5545	4286	77	1065	19	194	4
IX ARAUCANIA	2966	2391	81	551	18	24	1
XIV LOS RIOS	1015	721	71	266	26	28	3
X LOS LAGOS	2410	1713	71	589	24	108	5
XI AYSÉN	326	247	76	64	20	15	4
XII MAGALLANES	475	360	76	75	16	40	8
R.METROPOLITANA	7285	5160	70	2007	28	118	2
TOTAL NACIONAL	31.907	23.450	73	7.631	24	826	3

Fuente: SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe de Gestión Año 2008; p. 19.

De esta tabla se desprende, además, que los mayores porcentajes de desfocalización en términos de mujeres inscritas en el Programa sin ser jefas de hogar se registraron en la región de Magallanes (8%), seguida por las de Aysén (5%) y la de Los Lagos (5%).

Por otro lado, presentarían nula desfocalización -en el plano de la condición de jefatura de hogar y siempre en función de los propios datos proporcionados por el Programa- las regiones de Arica-Parinacota, Antofagasta y Atacama.

En términos del grado de focalización/desfocalización del Programa por la pertenencia de las participantes a otros quintiles de ingreso que no fuesen los quintiles II ni III, cabe destacar que, según las propias indagaciones del Programa, un poco más de una quinta parte de las participantes (21%) pertenecía al primer quintil (ver Tabla N° 235). Este porcentaje se asemeja al encontrado en el año de ejecución 2007, año en el alcanzó, según ha quedado consignado anteriormente, al 19%.

Sin embargo, la mayor concentración se registró en el segundo quintil, el cual respondió por el 68% de las participantes contabilizadas por el Programa en el año 2008, lo que condice con lo planteado por el Programa. Por su parte, las del tercer quintil sólo dieron cuenta del 11%. Para esta baja proporción de participantes del quintil III el Programa explica que se encuentra asociada al hecho de que los municipios no cuentan con programas sociales dirigidos a este quintil porque orientan su oferta más bien hacia las

poblaciones de escasos recursos. En este sentido, el Programa MJH podría resultar una experiencia algo "ajena" a los municipios. Ello, sin embargo, no debería tener mayor incidencia en la producción de resultados desde el momento en que los equipos comunales son constantemente asesorados por los equipos regionales del Programa y por SERNAM central.

TABLA N° 234
PROGRAMA MJH: DISTRIBUCIÓN DE LAS PARTICIPANTES AÑO 2008 SEGÚN
QUINTIL DE INGRESO AUTÓNOMO, POR REGIÓN

REGION	TOTAL PARTICIPANTES AÑO 2008	N°QUINTIL I	%QUINTIL I	N°QUINTIL II	%QUINTIL II	N°QUINTIL III	%QUINTIL III
XV ARICA PARINACOTA	360	137	38	190	52	33	10
I TARAPACÁ	645	304	47	261	41	80	12
II ANTOFAGASTA	654	181	28	381	58	92	14
III ATACAMA	826	170	21	532	64	124	15
IV COQUIMBO	1664	398	24	971	58	295	18
V VALPARAISO	3441	736	21	2362	69	343	10
VI O'HIGGINS	2078	421	20	1461	71	196	9
VII MAULE	2104	193	10	1545	73	366	17
VIII BIO BIO	5545	1290	23	3817	69	438	8
IX ARAUCANIA	3181	1119	36	1794	56	268	8
XIV LOS RIOS	1015	232	23	694	68	89	9
X LOS LAGOS	2410	468	19	1654	69	288	12
XI AYSÉN	326	45	14	223	68	58	18
XII MAGALLANES	475	83	17	232	49	160	34
R.METROPOLITANA	7220	850	12	5480	76	890	12
TOTAL NACIONAL	31.944	6.627	21	21.597	68	3.720	11

Fuente: SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe de Gestión Año 2008; p. 22.

Al analizar la distribución de las participantes del Primer quintil por región, puede constatarse que las proporciones más altas de este tipo de participantes se observaron en las regiones de Tarapacá (47%), de Arica-Parinacota (38%) y de la Araucanía (36%). Por el contrario, se visualizaron menores porcentajes de desfocalización según el criterio de nivel de ingresos en las regiones del Maule (10%), Metropolitana de Santiago (12%) y de Aysén (14%).

En relación con la aplicación del criterio quintil de ingresos para decidir la admisión o no de una postulante, el Programa reconoce su "fragilidad" cuando se aplica a las mujeres jefas de hogar: "la línea entre el primer y segundo quintil de ingresos es tremendamente frágil... es un *constructo* que tiene límites al momento de dar cuenta de la realidad"¹⁸³. Para respaldar esta argumentación expone el caso de las trabajadoras temporeras de la fruta, las que perciben un nivel de ingresos diferente cada mes, y que, en algunos meses, se encuentran cesantes. Por ello, para calcular los ingresos mensuales deben calcular respecto de estas trabajadoras los ingresos anuales y luego dividirlos por 12. Las

¹⁸³ Ver SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe de Gestión 2008; p. 25.

argumentaciones esgrimidas en el caso de las participantes cohorte 2007 también son válidas para el año de ejecución 2008.

En opinión del equipo consultor, la inestabilidad de los empleos y de los ingresos de las mujeres económicamente activas, en general, efectivamente determinan que exista dificultad para establecer la pertenencia al Primer o al Segundo quintil y respalda estas argumentaciones; aún cuando la presencia del primer quintil en proporciones importantes, da cuenta de un fenómeno –se considera- más profundo: la pertinencia de la oferta para el grupo de mujeres vulnerables analizado, y la probable inconveniencia de excluir a un grupo que, tal como se ha venido planteando, no se diferencia significativamente de aquel explícitamente acotado por diseño.

Cabe recordar, en todo caso, que el Programa ha esgrimido que, excepcionalmente, puede admitir mujeres del Primer quintil, siempre y cuando reúnan las postulantes otras condiciones relevantes, como son la identificación con una línea programática cuyo objetivo es entregar oportunidades y no subsidios, que tengan cierta trayectoria laboral y cuya apuesta para el futuro sea mantener su inserción en el medio laboral. En opinión de la consultora, estos criterios son consistentes con los principios subyacentes al Programa y son factibles de “pesquisar” en el contexto del proceso de selección que administra el Programa para determinar las futuras participantes. Lo que otra vez abre el interrogante sobre la conveniencia de mantener cerrado este Programa al grupo en discusión.

(F) FOCALIZACIÓN A NIVEL DE PARTICIPANTES AÑOS 2007 Y 2008 SEGÚN FICHA DE PROTECCIÓN SOCIAL

A partir del análisis de la **población participante** (egresadas, desertoras y aún en el Programa) es posible extraer algunas conclusiones relativas a la variable nivel de focalización. En efecto, se dispone al respecto de los antecedentes acopiados en la base de datos generada por MIDEPLAN a partir de la Ficha de Protección Social (FPS); base de datos que fue revisada posteriormente por GUERNICA Consultores. Esta fuente de información comprende un total de 35.105 casos (correspondencia RUT's del Programa y RUT's de la Base FPS), lo que atañe al 90% aproximado del total de participantes del Programa durante el bienio 2007-2008.

En este marco, y tal como se observa en la Tabla siguiente, no fue posible obtener información en la FPS para 3.487 participantes, que corresponden a beneficiarias que, o bien no habían llenado la FPS, o bien sus fichas no contenían información suficiente. En esta misma Tabla –y tal como se adelantó en la caracterización de la población atendida- son presentados los 35.105 casos de participantes que contaban con FPS distribuidos según la distancia cronológica existente entre la fecha de aplicación de este instrumento y la fecha de inicio del Programa.

TABLA N° 235

Aplicación FPS: distancia a ingreso PMJH (en años, rec)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	FPS 1 año después o más	3937	10,2	11,2	11,2
	FPS durante el año (antes o después)	23790	61,6	67,8	79,0
	FPS 1 año antes o más	7378	19,1	21,0	100,0
	Total	35105	91,0	100,0	
Perdidos	Sin FPS	3061	7,9		
	Sin información	426	1,1		
	Total	3487	9,0		
Total		38592	100,0		

FUENTE: Procesamiento de GUERNICA Consultores con base en los antecedentes registrados en las Fichas de Protección Social aplicadas a las participantes del PMJH, años 2007 y 2008.

Como es posible observar y ya ha sido explicitado, la falta de correspondencia entre el momento de ingreso y el momento de aplicación de la Ficha, **no permite un análisis concluyente** respecto a la focalización del Programa; **pero sí** –considerando, además, la concentración de casi el 62% de aplicaciones durante algún momento del *año de ingreso* al Programa- un acercamiento importante en términos de tendencias.

i) Nivel de Focalización Según Factor Condición de Ser Jefa de Hogar o de Núcleo

En relación con este primordial criterio de elegibilidad, consistente en que las postulantes cumplan con el requisito de ser jefas de hogar o jefas de núcleo, cabe recordar que el Programa entiende por jefa de hogar toda mujer económicamente activa que constituye el principal sustento de la familia y que tiene una o más cargas familiares. Además, puede o no tener pareja¹⁸⁴. Por su parte, por jefa de núcleo el Programa entiende a la mujer que vive en el hogar de otro/a jefe/a, que genera o que necesita generar ingresos pero no es la que hace el mayor aporte económico al hogar. Otras personas dependen de ella¹⁸⁵.

Reconstruyendo los antecedentes proporcionados por la base de datos construida con las Fichas de Protección Social y utilizando la definición de jefa de hogar del propio Programa, fue posible constatar que sólo el 56,1% de las mujeres registradas según este procedimiento correspondía efectivamente a jefas de hogar¹⁸⁶.

Similarmente, en relación con las jefas de núcleo, se llegó a la conclusión que éstas representaban el 10,6% del total de participantes registradas con FPS. Ello significa que **un tercio del total de**

¹⁸⁴ Las definiciones de jefas de hogar y jefas de núcleo se encuentran consignadas en el documento "Orientaciones PMJH para postulación municipal 2010 definitivo", entregado por el Programa a GUERNICA Consultores con fecha 20 de enero 2010.

¹⁸⁵ A diferencia de la definición postulada por el PMJH, para la FPS la jefatura de hogar procede de la auto-declaración o identificación subjetiva que hacen los/as entrevistados/as integrantes de un hogar.

¹⁸⁶ Los datos que aluden a los resultados arrojados por el procesamiento de la base de datos FPS y que a continuación se presentan se basan en cálculos que excluyen los 3.487 casos (9% de las participantes) respecto de los cuales no se obtuvo información por carecer de FPS o por no disponerse de información completa sobre ellos en este instrumento.

participantes (33,3%) del Programa (cohortes 2007 y 2008) no cumplían con la condición básica de ser jefas de hogar o de núcleo, lo cual constituye un serio sesgo de desfocalización. Esto significa que los controles aplicados por el Programa para identificar y permitir el ingreso de postulantes que efectivamente presentasen el perfil postulado por el Programa son deficitarios –además de referir la pertinencia para las ‘no jefas’.

Si se efectúa el desglose según cohorte de pertenencia, las “no jefas de hogar” son más frecuentes de encontrar entre las participantes de la cohorte 2008: en efecto, entre estas últimas las “no jefas” representaban el 34,3% del total de entrevistadas, en comparación con el 31,7% encontrado entre las participantes de la cohorte 2007.

TABLA Nº 236

Parentesco con Jefe(a) de Hogar (FPS). Inferencia Jefatura Núcleo
Según Cohorte de Ingreso al PMJH
Base: total participantes con FPS

% de Cohorte		Cohorte		Total
		Cohorte 2007	Cohorte 2008	
Parentesco con Jefe(a) de Hogar (FPS). Inferencia Jefatura Núcleo	Jefa de Hogar	58,5%	54,7%	56,1%
	Probable Jefa de Núcleo (no cónyuge ni jefa, con cargas)	9,8%	10,9%	10,6%
	No jefa	31,7%	34,3%	33,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

FUENTE: Procesamiento de GUERNICA Consultores con base en los antecedentes registrados en las Fichas de Protección Social aplicadas a las participantes del PMJH, años 2007 y 2008.

ii) Nivel de Focalización Según Factor Condición de Actividad Económica

Teóricamente, se esperaría que la totalidad de las participantes del Programa se encontrase en alguna situación laboral que sostuviese su condición de integrante de la fuerza de trabajo (cesante, buscando trabajo por primera vez, ocupada, sub-ocupada). Ello, sin embargo, conforme a los datos arrojados por la FPS, tampoco se cumplió a cabalidad. En efecto, sobre el total de 35.529 casos respecto de los cuales se dispone de información, sólo el 57,5% formaba parte de la fuerza de laboral, cifra que se desglosaba entre un 50,5% de ocupadas y un 7% de cesantes. Por el contrario, **el 42,5% restante, lejos de presentar esta característica, hacía al menos 2 meses que no había emprendido la búsqueda de un empleo**. Cabe tener presente al respecto, el posible sesgo asociado a este cálculo, producto del *desfase entre el momento de la aplicación de la FPS y el momento del ingreso de las postulantes al Programa*. Aún así, el porcentaje de mujeres económicamente inactivas entre las participantes efectivas del Programa es elevado y constituye, probablemente, un factor que podría conspirar contra la efectividad del mismo, a no ser que se *hubiese controlado la disposición a activarse*.

Cabe hacer notar que, una vez más, la envergadura de la desfocalización en función de la variable condición de actividad es algo mayor entre las participantes de la cohorte 2008, presentándose entre éstas un 44,6% de inactivas contra el 38,6% registrado entre las de la cohorte 2007.

TABLA N° 237

Condición de actividad último mes (FPS)
Según Cohorte de Ingreso al Programa PMJH
Base: total participantes con FPS

% de Cohorte		Cohorte		
		Cohorte 2007	Cohorte 2008	Total
Condición de actividad último mes (FPS)	Ocupada	53,7%	48,8%	50,5%
	Cesante	7,7%	6,6%	7,0%
	Inactiva	38,6%	44,6%	42,5%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

FUENTE: Procesamiento de GUERNICA Consultores con base en los antecedentes registrados en las Fichas de Protección Social aplicadas a las participantes del PMJH, años 2007 y 2008.

iii) Nivel de Focalización Según Posición Socio-económica o Grado de Vulnerabilidad

Considerando el factor vulnerabilidad social, la focalización del Programa tampoco muestra un buen ajuste, desde el momento en que sólo el 60,6% de las participantes se encuentra en el tramo comprendido entre los 4.213 y los 13.484 puntos en la escala de vulnerabilidad confeccionada por el Sistema Nacional de Protección Social; vale decir, en el tramo considerado por el Programa y que los especialistas homologan la situación socio-económica a la pertenencia a los quintiles de ingreso II y III. Los porcentajes son bastante parejos entre ambas cohortes.

TABLA N° 238

Puntaje en Ficha de Protección Social: Análisis de Focalización
Según Cohorte de Ingreso al PMJH
Base: total participantes con FPS

% de Cohorte		Cohorte		
		Cohorte 2007	Cohorte 2008	Total
Puntaje en Ficha de Protección Social: Análisis de Focalización	Menor al considerado: entre 2.072 y 4.212	33,0%	33,4%	33,3%
	En el tramo considerado: entre 4.213 y 13.484	54,6%	56,4%	55,8%
	Mayor al considerado: entre 13.485 y 14.700	3,2%	2,9%	3,0%
	Sin FPS	9,2%	7,2%	7,9%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

FUENTE: Procesamiento de GUERNICA Consultores con base en los antecedentes registrados en las Fichas de Protección Social aplicadas a las participantes del PMJH, años 2007 y 2008.

Como puede apreciarse en la tabla precedente, el 33,3% corresponde a casos que se encuentran bajo la cota mínima de 4.213 puntos, en tanto aquéllos que superan el límite máximo de los 13.484 representan el 3%. Este importante sesgo de desfocalización podría ser negativo para el Programa desde el momento en que se encuentran participando en él mujeres con graves problemas de vulnerabilidad, condición que, según los propios planteamientos de la gerencia, impediría un buen aprovechamiento de los beneficios

que éste ofrece atentando contra el nivel de logro de los objetivos del Programa –situación que, como se verá en el análisis de resultados, no es efectiva.

iv) Nivel de Focalización Según Variable Personas Bajo su Responsabilidad

El procesamiento y posterior análisis de la FPS se ha encontrado con la limitante de que los antecedentes disponibles no permiten considerar otro tipo de cargas que no sean los/as hijos/as menores de 18 años. Como es sabido, otro tipo de cargas pueden ser los nietos, personas discapacitadas o personas de la tercera edad, hijos mayores de 18 años que se encuentran estudiando, etc. -las que no pudieron ser consideradas en el procesamiento de la FPS.

Efectuada esta observación, puede señalarse que existe un 7% de participantes que no estarían cumpliendo con este pre-requisito. Las diferencias inter-cohortes no son significativas.

TABLA Nº 239

Tiene hijos (FPS)
Según Cohorte de Ingreso al PMJH
Base: total participantes con FPS

% de Cohorte		Cohorte		
		Cohorte 2007	Cohorte 2008	Total
Tiene hijos (FPS)	Sí	93,1%	92,9%	93,0%
	No	6,9%	7,1%	7,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

FUENTE: Procesamiento de GUERNICA Consultores con base en los antecedentes registrados en las Fichas de Protección Social aplicadas a las participantes del PMJH, años 2007 y 2008.

v) Nivel de Focalización Según Variable Edad

En términos de edad, el Programa evidencia una adecuada focalización, dado que el 99,7% de las participantes se ubicaba en el rango de edad previsto (18 a 65 años).

TABLA Nº 240

Intervalos de edad (reagrupados, FPS)
Según Cohorte de Ingreso al PMJH
Base: total participantes con FPS

% de Cohorte		Cohorte		
		Cohorte 2007	Cohorte 2008	Total
Intervalos de edad (reagrupados, FPS)	Menos de 18 años	,0%	,0%	,0%
	18 a 65 años	99,8%	99,7%	99,7%
	Más de 65 años	,2%	,3%	,3%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

FUENTE: Procesamiento de GUERNICA Consultores con base en los antecedentes registrados en las Fichas de Protección Social aplicadas a las participantes del PMJH, años 2007 y 2008.

vi) Nivel de Focalización según el Programa y la Ficha de Protección Social: análisis cruzado

Si se efectúa la comparación entre las cifras proporcionadas por el Informe de Gestión Año 2007 con las obtenidas de la base de datos generada a partir del análisis de las FPS, se constata una importante discrepancia: mientras el mencionado Informe cifra en un 19% el porcentaje de desfocalización según la variable nivel de ingresos, el análisis de las FPS lo establece en un 36,2% para la cohorte 2007, considerando el puntaje obtenido en la FPS.

Similarmente, uno de los dos indicios que entrega el Programa para establecer su nivel de focalización para las participantes del año 2008, entre las cuales también se incluían las ingresadas en el año 2007, es el asociado al análisis de la distribución de las participantes según la variable jefatura de hogar. Dicho análisis arrojó que sólo el 3% de las participantes efectivas no cumplían con esta condición, en circunstancia que los datos arrojados por el procesamiento de las FPS señalan que el 33,4% (cohortes 2007 y 2008) no satisfacía una condición tan básica para los efectos del logro de los objetivos del Programa, cual es la de detentar la condición de ser jefa de hogar o jefa de núcleo.

La desfocalización por quintil de ingresos para las participantes totales de los años 2007 y 2008 registrada por el Programa ascendía al 21% (las cuales pertenecían al Primer quintil) en tanto el procesamiento de la FPS establece que en un tramo de vulnerabilidad superior al permitido por el Programa se encontraba el 33,3% de las participantes, considerando ambas cohortes.

La evacuación por parte del Programa de resultados que son contradictorios con los que arrojan los análisis efectuados por la consultora, realizados a partir de una fuente confiable como la FPS (y coincidente en proporciones importantes con los resultados de la encuesta GUERNICA sobre participantes egresadas), releva que el **Programa no estaría aplicando metodologías lo suficientemente rigurosas para los efectos de establecer sus niveles de focalización/desfocalización**, lo cual en definitiva atenta contra su propia eficacia.

4.1.5 ANÁLISIS DE COBERTURA

(A) COBERTURA DEL PROGRAMA

Los cálculos de las poblaciones potencial y objetivo del Programa han sido realizados a partir de los antecedentes levantados por la Encuesta de Caracterización Socioeconómica, CASEN 2006. Constituye ésta la única fuente de información para aproximarse a la cuantificación de estos segmentos poblacionales.

Tratándose de los años 2007 y 2008, por no contar con una fuente de información alternativa, la población potencial es la misma: 310.973 mujeres.

Mientras para el cálculo de la población potencial se consideró al total de mujeres que, a lo largo de todo el país, satisfacían las 5 condiciones socio-económicas y laborales que exige el Programa, para el cálculo de la población objetivo año 2007, fueron seleccionadas esas mismas mujeres detectadas entre la población potencial, pero que habitaban en las 105 comunas en las que intervino el Programa durante ese año.

Para el cálculo de la población objetivo 2008, a su vez, fueron consideradas aquellas integrantes de la población potencial que vivían en alguna de las 216 comunas en las que se desarrolló el Programa ese año. Es decir, a pesar de que la fuente de información no varía entre un año y otro, el tamaño de la población objetivo sí lo hace.

De esta forma, el universo de jefas de hogar y de núcleo que conformaban la población objetivo era de 192.135 en el año 2007 y de 276.780 en el año 2008.

(i) Cobertura Global Sobre Población Potencial

TABLA N° 241
TASAS DE COBERTURA GLOBAL SOBRE POBLACIÓN POTENCIAL, AÑOS 2007-2008

Año	Población Potencial	Beneficiarios Efectivos (a)	%
2007	310.973	10.408	3,3
2008	310.973	20.322	6,5

Fuente: Población potencial: Tabulados especiales elaborados por GUERNICA Consultores, con base en la CASEN 2006. Beneficiarias efectivas cohortes 2007 y 2008: Base de datos SERNAM, enero 2010, depurada por Guernica Consultores, al 28 enero 2010. Beneficiarias Efectivas 2008: excluye, además de a las desertoras, a participantes de las comunas de Quilpué (200 participantes), Casablanca (122) y Porvenir (91) respecto de las cuales no se contó con información sobre su status en el Programa. (a) Beneficiarias efectivas: incluye a egresadas y a participantes aún en el Programa, excluye a desertoras.

En general, las tasas de cobertura global alcanzadas por el Programa, calculadas sobre la población potencial, son más bien bajas: éstas alcanzaron a 3,3% en el año 2007 y a un 6,5% en el año 2008. El bajo valor de este indicador correspondiente al año 2007 se explica porque ese año fue el primer año de funcionamiento del Programa y porque la fecha de inicio fue tardía (mediados de ese año).

Puede observarse, en todo caso, que en el año 2008 la respectiva tasa casi duplicó a la registrada el año anterior, lo cual estaría señalando un proceso de maduración del Programa. Extrapolando la cifra de cobertura año 2008, puede afirmarse que, en caso de mantenerse constante ciertas condiciones básicas que rodean al Programa, como la disponibilidad de recursos, el número de participantes y los niveles de producción de los Componentes, **el logro de un 100% de cobertura se alcanzaría en unos 15 años.**

ii) Cobertura Por Componente sobre la Población Potencial

TABLA N° 242
TASAS DE COBERTURA POR COMPONENTE AÑOS 2007-2008

AÑO	POBLACIÓN POTENCIAL	BENEFICIARIOS EFECTIVOS	%
Componente Talleres de Habilitación Laboral			
2007	310.973	5.511	1,8
2008	310.973	21.561	6,9
Componente Capacitación Laboral			
2007	310.973	9.727	3,1
2008	310.973	13.349	4,3
Componente Intermediación Laboral			
2007	310.973	s.i.	s.i.
2008	310.973	2.179	0,7
Componente Apoyo al Fomento Productivo			
2007	310.973	2.200	0,7
2008	310.973	3.943	1,3
Componente Nivelación de Estudios			
2007	310.973	1.617	0,5
2008	310.973	2.890	0,9
Componente Alfabetización Digital			
2007	310.973	2.734	0,9
2008	310.973	7.761	2,5
Subcomponente Salud Odontológica			
2007	310.973	2.931	0,9
2008	310.973	11.348	3,6
Subcomponente Salud Oftalmológica			
2007	310.973	1.027	0,3
2008	310.973	3.904	1,3
Subcomponente Salud Mental			
2007	310.973	s.i.	s.i.
2008	310.973	1.914	0,6
Subcomponente Exámenes Preventivos			
2007	310.973	s.i.	s.i.
2008	310.973	6.726	2,2
Subcomponente Cuidado Infantil			
2007	310.973	823	0,3
2008	310.973	1.902	0,6

Fuente: Población potencial: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006. Beneficiarios efectivos cohortes 2007 y 2008: Base de datos SERNAM, enero 2010, depurada por Guernica Consultores, al 28 enero 2010. Participantes 2008 incluye las comunas de Quilpué (200 participantes), Casablanca (122) y Porvenir (91).

Calculadas sobre la población potencial, si el análisis se efectúa a nivel de cada componente, se destaca que, cualquiera sea el tipo de prestación seleccionada, la evolución de las tasas de cobertura de cada uno de estos componentes fue positiva en el período bajo análisis.

Eso sí, la magnitud de la cobertura a nivel de componentes resulta muy inferior a la constatada a nivel global de participantes, ya sea que se trate de la cohorte 2007 o de la cohorte 2008.

De hecho, en el desglose por componente, la tasa más alta de cobertura entre la cohorte 2008 fue de 6,9%, lograda por el componente Talleres de Habilitación Laboral. Ese año le siguieron en importancia las tasas de cobertura alcanzadas por el componente Capacitación Laboral (4,3%) y el subcomponente Salud Odontológica (3,6%). En todo caso, los valores alcanzados por estos indicadores pueden ser considerados moderadamente relevantes en términos de resultados intermedios.

Ello no ocurre -otra vez en relación a la cohorte 2008- con otros componentes. Es el caso del componente Intermediación Laboral, el cual logró cubrir solamente al 0,7% de la población potencial; o

el del componente Nivelación de Estudios o el del subcomponente Salud Mental, los que alcanzaron valores de 0,9 y 0,6%, respectivamente.

Al tomar en consideración el desempeño del Programa en el año de ejecución 2007, y según se ha señalado anteriormente, se pudo observar que las tasas de cobertura por componente fueron bastante más bajas. En este caso, los valores más altos alcanzados por el indicador analizado fueron los logrados por los componentes Capacitación Laboral (3,1%) y Talleres de Habilitación Laboral (1,8%), en tanto que los restantes componentes registraron tasas de cobertura iguales o inferiores al 0,9%.

(B) COBERTURA PLANIFICADA

(i) Cobertura Global Sobre Población Objetivo

TABLA Nº 243
TASAS DE COBERTURA GLOBAL SOBRE POBLACIÓN OBJETIVO, AÑOS 2007-2008

AÑO	POBLACIÓN OBJETIVO	BENEFICIARIOS EFECTIVOS (a)	%
2007	192.135	10.408	5,4
2008	276.780	20.322	7,3

Fuente: Población potencial: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006. Beneficiarias efectivas cohortes 2007 y 2008: Base de datos SERNAM, enero 2010, depurada por Guernica Consultores, al 28 enero 2010. Beneficiarias Efectivas 2008: excluye, además de a las desertoras, a participantes de las comunas de Quilpué (200 participantes), Casablanca (122) y Porvenir (91) respecto de las cuales no se cuenta con información sobre su status en el Programa. (a) Beneficiarias efectivas: incluye a egresadas y a participantes aún en el Programa, excluye a desertoras.

En lo que atañe a las tasas de cobertura global alcanzadas por el Programa calculadas esta vez sobre la población objetivo, puede observarse que éstas son regulares. Particularmente lo es aquélla alcanzada en el primer año de funcionamiento del Programa (5,4%).

En el año de ejecución 2008, este indicador alcanzó un nivel más elevado que el alcanzado en el año anterior, pero aún así, su valor fue relativamente bajo (7,3%).

Prospectivamente hablando, y si no se introdujesen grandes cambios en el funcionamiento del Programa, el **100% de cobertura de su población objetivo podría lograrse en el plazo de unos 12 años.**

A continuación son analizadas las coberturas específicas alcanzadas por los distintos Componentes entre las cohortes 2007 y 2008, calculadas sobre las poblaciones objetivo.

ii) Cobertura Por Componente sobre la Población Objetivo

TABLA Nº 244
TASAS DE COBERTURA POR COMPONENTE AÑOS 2007–2008

AÑO	POBLACIÓN OBJETIVO	BENEFICIARIOS EFECTIVOS	%
Componente Talleres de Habilitación Laboral			
2007	192.135	5.511	2,9
2008	276.780	21.561	7,8
Componente Capacitación Laboral			
2007	192.135	9.727	5,1
2008	276.780	13.349	4,8
Componente Intermediación Laboral			
2007	192.135	s.i.	s.i.
2008	276.780	2.179	0,8
Componente Apoyo al Fomento Productivo			
2007	192.135	2.200	1,1
2008	276.780	3.943	1,4
Componente Nivelación de Estudios			
2007	192.135	1.617	0,8
2008	276.780	2.890	1,0
Componente Alfabetización Digital			
2007	192.135	2.734	1,4
2008	276.780	7.761	2,8
Subcomponente Salud Odontológica			
2007	192.135	2.931	1,5
2008	276.780	11.348	4,1
Subcomponente Salud Oftalmológica			
2007	192.135	1.027	0,5
2008	276.780	3.904	1,4
Subcomponente Salud Mental			
2007	192.135	s.i.	s.i.
2008	276.780	1.914	0,7
Subcomponente Exámenes Preventivos			
2007	192.135	s.i.	s.i.
2008	276.780	6.726	2,4
Subcomponente Cuidado Infantil			
2007	192.135	823	0,4
2008	276.780	1.902	0,7

Fuente: Población potencial: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006. Beneficiarios efectivos cohortes 2007 y 2008: Base de datos SERNAM, enero 2010, depurada por Guernica Consultores, al 28 enero 2010. Participantes 2008 incluye las comunas de Quilpué (200 participantes), Casablanca (122) y Porvenir (91).

Las cifras presentadas en la Tabla Nº 244, basadas en cálculos efectuados sobre la **población objetivo**, indican que, por regla general, las tasas de cobertura entre las participantes de la cohorte 2008 fueron más elevadas que las registradas entre las de la cohorte 2007.

Entre las participantes de la cohorte 2007, se constató que un solo componente presentó una tasa de cobertura relativamente elevada. Se trata del componente Capacitación Laboral, con un 5,1%.

En general, se constata que las tasas de cobertura alcanzadas por los diferentes componentes fueron regulares, aunque se observó una tasa relativamente elevada en el Componente Habilitación Laboral

entre las participantes de la cohorte 2008 (7,8%)¹⁸⁷. Entre esta misma cohorte, cabe destacar las coberturas logradas por los Componentes Capacitación Laboral y Salud Odontológica (4,8 y 4,1%, respectivamente). Puede señalarse, asimismo, que entre las participantes de esta cohorte 2008 los restantes componentes alcanzaron tasas de cobertura que fluctuaron entre 4,1% (subcomponente Salud Odontológica) y 0,7% (componente Cuidado Infantil y subcomponente Salud Mental).

iii) Cobertura Planificada:

Corresponde en esta sección analizar los resultados alcanzados por el Programa en términos de tasas de cobertura programadas según diseño. Para ello, respecto de cada Componente y sub-componente han sido calculadas **las tasas de utilización**, entendiéndose por tales el cociente entre el total de participantes que utilizaron un determinado Componente en el año x y el total de participantes con fecha de ingreso al Programa año x. En el numerador quedan comprendidas el total de participantes que utilizaron el Componente en el año x, cualquiera haya sido su fecha de ingreso al Programa. **Se trata de una variable "proxy", dado que el Programa no cuenta con información sobre uso de los Componentes desagregada según fecha de ingreso al Programa.** Para el año 2007, el total de participantes fue calculado por el equipo evaluador en 13.703. Para el año 2008, esta cifra alcanzaba a 25.278 participantes, incluyendo 413 casos sobre los cuales no se obtuvo información en relación con su situación en el Programa (egresada, aún en el Programa o desertora).

• COMPONENTE TALLERES DE HABILITACIÓN LABORAL

Entre las participantes del año 2007, y a pesar de la intención del Programa de universalizar esta prestación, la tasa de utilización del Componente THL alcanzó sólo al 40,2%¹⁸⁸. La razón de este bajo alcance en atenciones fue atribuida por el Programa a que ese año éste se iniciaba y, más aún, lo hizo recién a mediados de ese año.

El Programa se encontró relativamente cerca de lograr la meta de un 100% de utilización al año siguiente, al alcanzar un nivel de 85,3%. En efecto, en el año de ejecución 2008, un total de 21.561 participantes accedió a estos Talleres, sobre un total de 25.278 participantes. De todas formas, el nivel de producción de este Componente presentó en el mencionado año una brecha respecto del 100% esperado dado que, por diseño, la tasa de utilización debió haber sido universal al menos en el segundo año de implementación del Programa.

En todo caso, se puede observar que el Programa pudo superar los obstáculos que, en el año 2007, determinaban bajos niveles de producción en este Componente, dado que alcanzó una importante cifra porcentual de utilización en el 2008, lo que es considerado un comportamiento favorable al logro del objetivo del Programa.

¹⁸⁷ El hecho de que la tasa de cobertura del Componente Habilitación Laboral en el año 2008 (7,8%) haya sido superior a la tasa de Cobertura Global alcanzada por el Programa ese mismo año (7,3%), encuentra su explicación porque en el cálculo de la tasa de Cobertura por Componentes se efectúa la relación entre total de participantes en un año x - cualquiera haya sido el año de ingreso de esas participantes al Programa -, y la población objetivo de ese mismo año. A diferencia de ello, la tasa de Cobertura Global es calculada como el cociente entre las participantes con fecha de ingreso en el año x, con exclusión de las desertoras, sobre la población objetivo de ese mismo año. Ver cuadro resumen que contiene la información en relación con este indicador al final del Punto II.4.1.2 Caracterización y Número de Beneficiarias o Participantes Efectivas del Programa y sus Componentes.

¹⁸⁸ SERNAM-Unidad Mujeres Jefas de Hogar: **Informe Final Programa Diciembre 2007**, p. 5.

- **COMPONENTE CAPACITACIÓN LABORAL**

En el acuerdo SERNAM-SENCE atingente al año de ejecución 2008 se acordó la implementación de un Programa de Capacitación Laboral y Empleo Específico para mujeres y el otorgamiento de 15.000 cupos para las participantes del Programa MJH. Si esta meta-compromiso se compara con la cifra de participantes efectivas, que fue de 13.349, se concluye que este acuerdo alcanzó un nivel de cumplimiento de un 89%.

En las Tablas N° 245 y 246 puede observarse con mayor detalle los resultados de la comparación entre participantes efectivamente atendidas, por un lado, y las metas fijadas por diseño del Programa y aquéllas establecidas según el acuerdo, por otro lado, para los años de ejecución 2007 y 2008, respectivamente.

En el año de ejecución 2007 no fue firmado un acuerdo con SENCE por lo que no es posible cotejar las cifras de participantes con lo programado a través de esta vía. Sí resulta factible, en cambio, establecer la relación entre las participantes efectivas, por un lado, y la meta fijada por el diseño del Programa, por otro lado, la cual, para el Componente Capacitación Laboral había sido establecida en el 50% del total anual de participantes. De acuerdo con esta lógica, se observa que, lejos de registrarse un déficit, se produjo una superación de la meta que alcanzó al 42% sobre ésta.

TABLA N° 245
PROGRAMA MJH: COMPARACIÓN PARTICIPANTES EFECTIVAS Y METAS FIJADAS POR DISEÑO DEL PROGRAMA Y/O POR ACUERDO, COMPONENTE CAPACITACIÓN LABORAL, AÑO 2007

AÑO DE EJECUCIÓN 2007				
Participantes Efectivas (a)	Metas Fijadas por Diseño del Programa (b)	Metas Fijadas Vía Convenio Específico (c)	Nivel de Logro Según Meta Fijada por Diseño (d) = (a/b) * 100	Nivel de Logro Según Meta Fijada por Convenio (e) = (a / c) * 100
9.727	6.852 (13.703 / 2)	n.c.	142,0	n.c.

En relación con el nivel de logro en cuanto a participantes atendidas con este Componente para el **año de ejecución 2008**, la tasa de utilización del Componente fue de 52,8%. Si se considera que la meta fijada por el diseño del Programa fue de un 50% del total de participantes de ese año, es decir, debían ser atendidas 12.639 participantes, puede señalarse que esta meta de cobertura fue superada, alcanzando el nivel de cumplimiento al 105,6%.

Por otro lado, considerando que el total de participantes año 2008 que accedió al componente de Capacitación Laboral fue de 13.349 y que la cifra convenida con SENCE era de 15.000, puede deducirse que la meta respectiva se alcanzó en un 89%, lo cual constituye un nivel de logro importante.

TABLA N° 246
PROGRAMA MJH: COMPARACIÓN PARTICIPANTES EFECTIVAS Y METAS FIJADAS POR DISEÑO DEL PROGRAMA Y/O POR ACUERDO, COMPONENTE CAPACITACIÓN LABORAL, AÑO 2008

AÑO DE EJECUCIÓN 2008				
Participantes Efectivas (a)	Metas Fijadas por Diseño del Programa (b)	Metas Fijadas Vía Acuerdo (c)	Nivel de Logro Según Meta Fijada por Diseño (d) = (a/b) * 100	Nivel de Logro Según Meta Fijada por Acuerdo (e) = (a / c) * 100
13.349	12.639 (25.278 / 2)	15.000	105,6	89,0

En términos del nivel de utilización del Componente, entonces, el Programa alcanzó los niveles de logro que se había propuesto como metas, llegando, incluso, a superarlas, lo que aconteció tanto en el año de ejecución 2007 como en el del 2008. Ello habla de la aplicación de una correcta visión proyectiva por parte del Programa.

- **LÍNEA DE INTERMEDIACIÓN LABORAL**

En lo que concierne al cumplimiento de la meta predeterminada por el Programa de favorecer con este Componente al 25% del total de participantes anuales, no se dispone de la información requerida relativa al año 2007 que permitiría conocer el comportamiento efectivo del Programa a este respecto.

En relación con el año 2008, dicha meta significaba que en cifras absolutas el Programa debió haber favorecido a lo menos a unas 6.320 participantes. A este respecto, es posible señalar que ese año el nivel de cumplimiento llegó sólo al 34,5%. Este bajo nivel de logro quedó expresado, además, en el hecho de que la tasa de utilización del Componente alcanzó ese año sólo al 8,6%.

La Tabla siguiente presenta la información que hace posible el cotejo entre la meta preestablecida para este Componente año 2008 y las participantes efectivas.

TABLA N° 247
PROGRAMA MJH: COMPARACIÓN PARTICIPANTES EFECTIVAS Y METAS FIJADAS POR DISEÑO DEL PROGRAMA, COMPONENTE INTERMEDIACIÓN LABORAL, AÑO 2008

AÑO DE EJECUCIÓN 2008				
Participantes Efectivas (a)	Metas Fijadas por Diseño del Programa (b)	Metas Fijadas Vía Convenio Específico (c)	Nivel de Logro Según Meta Fijada por Diseño (d) = (a/b) * 100	Nivel de Logro Según Meta Fijada por Convenio (e) = (a / c) * 100
2.179	6.320 (25.278 / 4)	n.c.	34,5	n.c.

De las cifras expuestas se desprende que el Programa presentó dificultades para satisfacer el cumplimiento de la meta auto-impuesta. Respecto de estas dificultades, el Programa plantea que, las principales proveedoras de estos servicios, las OMILs, no logran satisfacer las expectativas de trabajo de las participantes, por cuanto los puestos de trabajo ofrecidos por intermedio de ellas no se ajustarían "a la realidad de las participantes del Programa".

El bajo nivel de logro de la meta en este Componente es considerado como factor negativo porque compromete el logro de los objetivos del Programa.

- **COMPONENTE APOYO AL FOMENTO PRODUCTIVO**

En términos de niveles de utilización del Componente, las respectivas tasas alcanzaron un 16,1 y un 15,6% en los años de ejecución 2007 y 2008, respectivamente. Por otro lado, en el diseño del Programa se encontraba establecido que este Componente se orientaría a beneficiar al 10% del universo anual de participantes; meta que finalmente el Programa logró en un 160,6% si se considera que, según la meta para el año 2007, correspondía que el Programa atendiese a 1.370 mujeres, y logró atender finalmente a 2.200.

Similarmente, entre las participantes del año 2008, un total de 2.528 debían ser atendidas, resultando, en cambio, efectivamente beneficiadas 3.943. Mayores detalles pueden observarse en las s N° 248 y 249.

TABLA N° 248

PROGRAMA MJH: COMPARACIÓN PARTICIPANTES EFECTIVAS Y METAS FIJADAS POR DISEÑO DEL PROGRAMA Y/O POR FIRMA DE CONVENIO ESPECÍFICO, COMPONENTE APOYO AL FOMENTO PRODUCTIVO, AÑO 2007

AÑO DE EJECUCIÓN 2007				
Participantes Efectivas (a)	Metas Fijadas por Diseño del Programa (b)	Metas Fijadas Vía Convenio Especifico (c)	Nivel de Logro Según Meta Fijada por Diseño (d) = (a/b) * 100	Nivel de Logro Según Meta Fijada por Convenio (e) = (a / c) * 100
2.200	1.370 (13.703/ 10)	n.c.	160,6	n.c.

Puede constatar que, en relación con la meta establecida en el diseño del Programa, ésta logró ser superada, llegando el Componente a alcanzar una cifra equivalente al 160,6% de logro de esa meta, lo que se considera muy favorable para el logro de los objetivos del Programa.

Similarmente, entre las participantes del año 2008, el nivel de cumplimiento de la meta establecida por el diseño del Programa también fue elevado, al alcanzar el número de mujeres beneficiadas a un 156% del total de la cifra esperada (ver Tabla siguiente).

TABLA N° 249

PROGRAMA MJH: COMPARACIÓN PARTICIPANTES EFECTIVAS Y METAS FIJADAS POR DISEÑO DEL PROGRAMA Y/O POR FIRMA DE CONVENIO ESPECÍFICO COMPONENTE APOYO AL FOMENTO PRODUCTIVO, AÑO 2008

AÑO DE EJECUCIÓN 2008				
Participantes Efectivas (a)	Metas Fijadas por Diseño del Programa (b)	Metas Fijadas Vía Convenio Especifico (c)	Nivel de Logro Según Meta Fijada por Diseño (d) = (a/b) * 100	Nivel de Logro Según Meta Fijada por Convenio (e) = (a / c) * 100
3.943	2.528 (25.278 / 10)	n.c.	156,0	n.c.

- **COMPONENTE NIVELACIÓN DE ESTUDIOS**

Al efectuar la distribución de la población potencial según la variable nivel de escolaridad¹⁸⁹, se pudo observar que sólo el 10% de ella (31.052 casos sobre un total de 310.973), correspondía a mujeres que no habían completado la enseñanza básica, en tanto el 37,9% no había completado la enseñanza media. En este sentido, el hecho de privilegiar la nivelación de estudios secundarios (1.963 cupos otorgados en el año 2008 contra sólo 927 cupos para nivelación de estudios básicos) resulta consistente con las necesidades de las mujeres que forman parte de la población potencial del Programa.

En todo caso, las tasas de utilización de este Componente no fueron muy elevadas en ninguno de los dos años bajo análisis. En efecto, éstas alcanzaron a sólo el 11,8% entre las participantes año 2007 y a un 11,4% entre las del 2008.

Como se señalara anteriormente, aunque no hubo de por medio entre el Programa y Chile Califica un convenio firmado, sí se generó un compromiso por parte de este último organismo consistente en otorgar 8.500 cupos para la nivelación de estudios de participantes de la cohorte 2008.

La Tabla siguiente presenta los resultados que arroja el ejercicio de comparar los cupos comprometidos por el Programa Chile Califica (8.500) para el año de ejecución 2008 y los 2.051 de estos cupos que pudieron ser efectivamente ocupados: 632 de ellos para nivelación de estudios de enseñanza básica y 1.419 para cursos de enseñanza media¹⁹⁰.

TABLA Nº 250
PROGRAMA MJH: COMPARACIÓN PARTICIPANTES EFECTIVAS Y METAS FIJADAS POR DISEÑO DEL PROGRAMA Y/O POR FIRMA DE CONVENIO ESPECÍFICO, COMPONENTE NIVELACIÓN DE ESTUDIOS, AÑO 2008

AÑO DE EJECUCIÓN 2008				
Participantes Efectivas en Nivelación de Estudios Básicos y Medios a través de la Modalidad Flexible Chile Califica (a)	Metas Fijadas por Diseño del Programa (b)	Metas Fijadas Vía Convenio Específico (c)	Nivel de Logro Según Meta Fijada por Diseño (d)	Nivel de Logro Según Meta Fijada por Convenio (e) = (a / c) * 100
2.051	n.c.	8.500	n.c.	24,1

Según puede observarse, sólo el 24,1% de estos cupos pudo ser utilizado. Los requisitos que deben cumplir los oferentes – entidades de carácter privado -, y las condiciones exigidas por Chile Califica para acceder al pago por los servicios prestados, determinan que exista escasez de oferta, en particular, en localidades aisladas y con baja demanda agregada. Según se ha señalado, comunas enteras han quedado sin poder ser atendidas por el Componente, a pesar de reiterados llamados a licitación efectuados por Chile Califica.

¹⁸⁹ Ver Acápites 1.2.1 del presente Informe.

¹⁹⁰ Ver SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe de Gestión 2008; p. 45.

- **COMPONENTE ALFABETIZACIÓN DIGITAL**

Las tasas de utilización de este Componente alcanzaron al 20% en el año 2007 y al 30,7% en el año 2008, lo que representó un avance importante en este ámbito.

Cabe recordar que en el año 2008 DIBAM había entregado 4.500 cupos al Programa de los cuales 4.000 cupos fueron de alfabetización digital y 500 fueron de computación avanzada.

Entre las 7.761 participantes del año 2008 que resultaron beneficiadas con el Componente, 5.908 lo hicieron como parte del convenio DIBAM-SERNAM-Municipios, superando así en un 31,3% la cobertura de 4.500 mujeres atendidas que se esperaba alcanzar a través de esta vía.

Las restantes 1.853 participantes, por su parte, recibieron similar servicio desde instancias diversas como INJUV (Programa de Certificación de Competencias Informáticas para Jóvenes), SENCE, FOSIS "y otras instancias regionales y comunales"¹⁹¹.

En lo que concierne al cumplimiento/incumplimiento de metas, el análisis sólo se puede referir a lo estipulado por el Convenio Específico antes mencionado, para las participantes año 2008, puesto que a nivel de diseño el Programa no especificó número de atenciones a proveer asociadas a este componente. En relación con las participantes cohorte 2007, si bien fue firmado otro Convenio Específico entre SERNAM y la DIBAM, en él no se especifica el número de cupos a asignar al Programa.

TABLA Nº 251
PROGRAMA MJH: COMPARACIÓN PARTICIPANTES EFECTIVAS Y METAS FIJADAS POR DISEÑO DEL PROGRAMA Y/O POR FIRMA DE CONVENIO ESPECÍFICO COMPONENTE ALFABETIZACIÓN DIGITAL, AÑO 2008

AÑO DE EJECUCIÓN 2008				
Participantes Efectivas (a)	Metas Fijadas por Diseño del Programa (b)	Metas Fijadas Vía Convenio Específico (c)	Nivel de Logro Según Meta Fijada por Diseño (d) = (a/b) * 100	Nivel de Logro Según Meta Fijada por Convenio (e) = (a / c) * 100
5.908	n.c.	4.500	n.c.	131,3

Fuente: SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe de Gestión 2008; p. 56.

Según se desprende de la Tabla anterior, mientras el número de cupos comprometidos por intermedio del Convenio Específico SERNAM-DIBAM era de 4.500, el total de participantes efectivamente atendidas en el año 2008 por DIBAM fue de 5.908. Con ello, rebasó la meta estipulada originalmente alcanzando el cumplimiento de ésta al 131,3%.

Este resultado habla de una correcta previsión del Programa en cuanto a la pertinencia y valoración del Componente por parte de su población objetivo.

¹⁹¹ Ver SERNAM: Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar. Informe de Gestión 2008; p. 55.

- **COMPONENTE ATENCIONES EN SALUD ODONTOLÓGICA, PREVENTIVA Y MENTAL**

En salud odontológica, las tasas de utilización alcanzaron al 21,4% en el año 2007 y al 44,9% en el año 2008.

En lo que respecta a la meta proyectada para el año 2007 en el área odontológica - de ofrecer 7.500 atenciones¹⁹² -, el nivel de logro de ella alcanzó al 39,1% (2.931/7.500 *100). El Programa atribuye el no cumplimiento de la meta proyectada al hecho de que los "cupos correspondientes al programa de Atención Odontológica para Hombres y Mujeres de Escasos Recursos estaban orientados a la atención preferencial de las familias del sistema Chile Solidario"¹⁹³. Esta explicación no corresponde y podría estar dando cuenta de una forma de gestión que no está basada en proyecciones bien fundadas sobre la capacidad de atención médica que presentan hospitales y consultorios y/o que no visualiza a cabalidad las trabas burocráticas que es preciso sortear previamente para trabajar con otros Ministerios y con los Municipios.

A ello cabe sumar el factor rezago con que el Programa inició su primer año de funcionamiento (mediados del 2007) lo cual significó enfrentar el posible inconveniente de que muchas horas de atención - destinadas o no originalmente al Programa -, finalmente fueran ocupadas por otros/as usuarios/as.

Para el año 2008, y aún cuando el Programa proporcionó un total de 11.348 atenciones odontológicas, se constató un 15,9% de atenciones **no otorgadas** respecto de las 13.500 que cabía esperar a partir de la firma del Convenio Específico de colaboración SERNAM-Ministerio de Salud, en el cual se contemplaba para ese año ese número de atenciones¹⁹⁴. De esta forma, con respecto a este parámetro, el nivel de logro llegó al 84,1% (ver Tabla siguiente).

Sin embargo, si la comparación se efectúa entre participantes efectivamente atendidas y participantes que, por diseño, el Programa se propuso atender (50% del total de participantes anuales) los niveles de logro de la meta son más elevados.

¹⁹² Esta cifra corresponde a 7.500 mujeres que serían atendidas en el año 2007. Se vincula a la definición inicial por parte del Programa en el sentido de que el 50% del total de participantes de cada año recibiría atención en salud dental. Para el año 2007, el número de participantes del Programa se estimaba en alrededor de 15.000 mujeres. SERNAM-Unidad Mujeres Jefas de Hogar: **Informe Final Programa Diciembre 2007**, p. 8.

¹⁹³ SERNAM-Unidad Mujeres Jefas de Hogar: **Informe Final Programa Diciembre 2007**, p. 8.

¹⁹⁴ Ver Convenio Específico de Colaboración en el Marco del Convenio Intersectorial del Programa Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar entre el Servicio Nacional de la Mujer y el Ministerio de Salud, 30 de abril 2008, punto QUINTO. En este punto se señala que "El Ministerio de Salud se obliga a: `entregar 13.500 atenciones odontológicas integrales a las jefas de hogar y de núcleo a través del Programa de Salud Odontológica denominado `Programa para Hombre y Mujeres de Escasos Recursos`".

TABLA N° 252

PROGRAMA MJH: COMPARACIÓN PARTICIPANTES EFECTIVAS Y METAS FIJADAS POR DISEÑO DEL PROGRAMA Y/O POR FIRMA DE CONVENIO ESPECÍFICO, COMPONENTE SALUD ODONTOLÓGICA, AÑO 2008

AÑO DE EJECUCIÓN 2008				
Participantes Efectivas Salud Odontológica	Metas Fijadas por Diseño del Programa	Metas Fijadas Vía Convenio Específico	Nivel de Logro Según Meta Fijada por Diseño	Nivel de Logro Según Meta Fijada por Convenio
(a)	(b)	(c)	(d) = (a/b) * 100	(e) = (a / c) * 100
11.348	12.639 (25.278 / 2)	13.500	89,8	84,1

En efecto, según se desprende de la lectura de la Tabla anterior, en lo concerniente a atenciones odontológicas, el Programa alcanzó un nivel de cumplimiento de metas según diseño bastante elevado en el año de ejecución 2008: 89,8%.

En general, y a pesar de que los cupos MINSAL inicialmente ofrecidos para el año de ejecución 2007 sólo pudieron ser ocupados en una relativamente escasa proporción (39,1%), las cifras sistematizadas para el componente salud odontológica, preventiva y mental son consideradas aceptables y positivas por la consultora, atendido el hecho de que se trata de prestaciones de servicios muy calificados, que son de difícil acceso para el común de los ciudadanos, más aún para jefas de hogar económicamente activas, en un mercado de la oferta que presenta capacidad de atención limitada y que dispone de recursos siempre escasos, respecto de las necesidades de la población nacional.

- **COMPONENTE CUIDADO INFANTIL**

Las tasas de utilización de este Componente alcanzaron al 6% en el año 2007 y al 7,5% en el año 2008. Según se ha señalado en anteriores análisis, el incremento de la oferta pública extra-Programa observado en los últimos años y la reducida demanda que a nivel nacional se registra por los servicios de sala cuna inciden en las bajas tasas de utilización de este Componente.

El Programa no estableció metas relativas a atenciones que se brindarían a hijos/as de las participantes ni otras vinculadas al componente Cuidado Infantil.

4.1.6 CALIDAD DEL PROGRAMA

En este apartado, a partir del análisis de la encuesta a 725 participantes egresadas, se hace referencia a la **calidad del programa** y **sus componentes** a través de la caracterización de todo el proceso –el ingreso, el paso por los diferentes componentes, y el ulterior egreso- y desde la perspectiva de las propias destinatarias del mismo.

A. EL INGRESO AL PROGRAMA

Las preguntas claves del ingreso remiten a dos situaciones complementarias: cómo se accede a la información relativa a la existencia del programa; y cuál es la motivación para ingresar a esta oferta:

¿CÓMO SE ENTERÓ DE LA EXISTENCIA DEL PROGRAMA?

En términos de **difusión**, destaca como mecanismo de mayor impacto la **resonancia comunitaria** a través de “familiares, amigos y vecinos”, con un tercio de las respuestas en esa línea. Seguidamente, **la acción directa del municipio aparece como destacable**, congregando acciones de los propios equipos comunales, otras oficinas municipales, e incluso de manera diferenciada y no desdeñable la acción de la OMIL –captando a jefas desempleadas e intencionando una preparación previa y facilitadora para una más probable inserción laboral:

TABLA Nº 253

¿Cómo se enteró de la existencia del programa?
Según Cohorte

% de Cohorte		Cohorte		
		2007	2008	Total
¿Cómo se enteró de la existencia del programa?	A través de familiares, amigos, vecinos	32,7%	33,1%	32,9%
	Por mensajes radio comunitaria	2,3%	5,1%	3,6%
	Por afiches o propaganda en sedes comunitarias	5,2%	5,1%	5,1%
	Por afiches o propaganda en colegio o jardín infantil	1,3%	2,1%	1,7%
	Por afiches o propaganda en consultorio	2,3%	3,9%	3,1%
	A través de afiches o propaganda en la iglesia	,3%		,1%
	A través de funcionario del equipo PMJH	13,8%	8,7%	11,4%
	Por una conocida, amiga, o familiar que participó en PMJH	3,1%	6,0%	4,4%
	A través de la OMIL	16,4%	14,0%	15,3%
	A través de otra oficina de la municipalidad	11,4%	14,9%	13,1%
	Otra	11,2%	7,2%	9,3%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

En rigor, los distintos mecanismos aluden claramente a la gestión municipal: tanto la intermediación a través de “familiares, amigos o vecinos”, como la información obtenida a través de afiches ubicados en distintos servicios, remite a **vías multiplicadoras de la gestión de difusión del municipio**. Aún

cuando en estas últimas de tipo más 'indirecto' –sobre todo en relación a “familiares y amigos”- es posible prever alguna **distorsión** respecto a la definición de la población objetivo; lo que resulta indicativo de la necesidad de ajustar los procesos de selección, brindando en una primera instancia **información** muy clara y detallada respecto a los **objetivos del programa** y la **población** a la cual está dirigido.

En cuanto a la **motivación**, la misma no aparece asociada a un tipo unívoco de causas, sino más bien distribuida en un **continuo de razones personales, económicas y laborales**: así, encabeza las preferencias el “mejorar las habilidades en general, sin relación con el empleo”; y –seguidamente- “tener actividades para desarrollo personal y autoestima”.

¿Y CUÁLES SON LAS RAZONES PRINCIPALES POR LAS QUE DECIDIÓ INGRESAR AL PROGRAMA? POR FAVOR, MENCIONE HASTA DOS RAZONES ¿EN PRIMER LUGAR? ¿Y EN SEGUNDO LUGAR?

TABLA Nº 254

Multirespuesta: Principal Motivación de Ingreso al Programa
Primera y Segunda Mención Agregadas
Base: total respuestas

		Cohorte		
		2007	2008	TOTAL
¿Cuáles son las principales razones por las que decidió ingresar al programa?	Mejorar habilidades en general, sin relación con empleo	15,7%	19,4%	17,4%
	Tener actividad para desarrollo personal, autoestima, confía	16,4%	18,2%	17,3%
	Mejorar o aumentar sus ingresos	17,0%	15,4%	16,2%
	Encontrar un empleo remunerado	16,4%	12,8%	14,7%
	Aprender nuevo oficio para cambiar empleo o actividad	12,4%	10,4%	11,4%
	Mejorar desempeño en actual actividad	7,9%	8,0%	7,9%
	Establecer contactos potenciales empleadores	3,9%	3,6%	3,8%
	Obtener un ingreso inmediato	4,1%	2,6%	3,4%
	Acceder a atención en salud	2,9%	3,6%	3,2%
	Acceder a nivelación de estudios o alfabetización digital	1,8%	4,1%	2,9%
	Otra	1,1%	1,1%	1,1%
	Acceder a cuidado infantil	,4%	,6%	,5%
	Ninguno más		,2%	,1%
No sabe, no responde		,2%	,1%	
TOTAL	%	100,0%	100,0%	100,0%
	N	387	338	725

Evaluación en Profundidad Programa Mujeres Jefas de Hogar

La **heterogeneidad de motivaciones** se ilustra en toda su riqueza en las respuestas abiertas de las entrevistadas, donde se conjuga motivaciones de *tipo instrumental*, con otras ligadas a momentos

específicos de la *biografía familiar*, otras que muestran *fenómenos de activación* –o *necesidades* de de activación¹⁹⁵-, con aquellas –otra vez- específicamente *laborales*:

"La verdad... porque **quería tratamiento dental**... estaba tan caro...". (Egresada, Isla de Maipo).

"Para capacitarme y para terminar mi enseñanza media... para perfeccionarme respecto a mi **estado de vida**". (Egresada, Pica).

"Porque hacía poco me había separado, y necesitaba capacitación **para poder trabajar**, aprender algo". (Egresada, Caldera).

"Porque **era una ventana** más para uno... (...). En ese momento yo estaba sola, sin el apoyo de la pareja, entonces uno se siente así como desvalida". (Egresada, Tocopilla).

"(...) es que a mí me integraron del grupo de ayuda a la mujer maltratada. Yo tenía esos problemas en ese momento y me integraron **para salir de esa situación** y porque a mí también me interesaba participar". (Egresada, Vallenar).

"Para poder capacitarme... y **dejar de ser un poco dueña de casa** y salir de la casa". (Egresada, Freirina).

"Porque me ofrecieron un curso, una capacitación. Estaba sola en la casa y **no hacía nada**". (Egresada, Nacimiento).

"Para compartir, aprender, para que me sirviera **para mi bienestar**". (Egresada, Mostazal).

"(Estaba) buscando una oportunidad **para poder emprender**. Aparte estaba en la casa, sin hacer nada, sin trabajo, y sentía la necesidad de hacer algo...". (Egresada, La Florida).

"(...) como **los trabajos van cambiando, uno tiene que estar preparado** para distintos tipos de trabajo (...)". (Egresada, La Ligua).

"Primero porque soy jefa de hogar (...) Yo soy microempresaria, y fui a la municipalidad **para postular a un proyecto productivo**, y ahí me dijeron que como yo era jefa de hogar podía calzar para el PMJH". (Egresada, Ovalle).

"Entré principalmente porque necesitaba más recursos **para hacerme cargo de mi hijo**". (Egresada, Santa Cruz).

"Por la necesidad. Yo tengo 32 años y **no encuentro trabajo**, y era una cuestión que hay mucha más posibilidades de aprender, de ser ponderada como mujer. Siempre he sido una mujer luchadora, me ha gustado hacer cosas, me gusta trabajar, ser activa". (Egresada, Lampa).

No obstante esta pluralidad de causas, reagrupando las respuestas en un esfuerzo de síntesis, de manera similar razones de tipo económico-laboral emergen con fuerza, concentrando la **motivación ocupacional** –al reunir sus matices en una sola categoría- el mayor número de respuestas:

¹⁹⁵ Si bien el programa se dirige a población económicamente activa, la recurrencia de respuestas indicativas de la necesidad de "salir de la casa" y dejar de ser inactiva, muestra un **nicho de necesidad**: cabría pensar en un grupo de mujeres con necesidad de trabajo e incapacidad de salir a su encuentro sin la mediación del programa (necesidades de orientación, formación y contención asociadas).

TABLA N° 255

Multirespuesta: Principal Motivación de Ingreso al Programa
Primera y Segunda Mención Agregadas
Base: total respuestas

		Cohorte		TOTAL
		2007	2008	
¿Cuáles son las principales razones por las que decidió ingresar al programa?	Relacionadas con trabajo o ingresos	61,7%	52,7%	57,5%
	No relacionadas con trabajo o ingresos	37,2%	45,9%	41,3%
	Otra, ninguna, no sabe	1,1%	1,4%	1,2%
TOTAL	%	100,0%	100,0%	100,0%
	N	387	338	725

Evaluación en Profundidad Programa Mujeres Jefas de Hogar

Como un aspecto a consignar, al observar la **evolución de la motivación** entre las cohortes 2007 y 2008, puede apreciarse un **aumento de la explicitación de razones orientadas al desarrollo y crecimiento personal**, en detrimento de las más netamente laborales. Sin embargo y como se ha podido observar, el **entrecruzamiento de razones** de tipo **genéricas** como el mejoramiento de la autoestima y la autoconfianza, y la adquisición de habilidades 'per sé', junto con aquellas más **específicas** orientadas a la obtención o mantención de empleo y/o ingresos, **no aparece como contradictoria sino engarzada o asociada** en el discurso abierto de las entrevistadas. Así -por ejemplo- una motivación personal (dejar de "ser dueña de casa") conlleva asimismo una clara orientación laboral ("capacitarme"); otra coordinada personal ("hacia poco me había separado") se enlaza con un objetivo, otra vez, laboral ("necesitaba capacitación para poder trabajar").

Por último y ahora en términos de **condiciones de entrada**, la **situación familiar y laboral** que enmarca o brinda contexto al ingreso, remite a escenarios de **vulnerabilidad, allegamiento y necesidad**; lo que se refleja tanto en algunas características socio-demográficas "duras" -como la proporción de desocupadas, de mujeres pertenecientes a hogares del quintil más pobre; la tasa de dependientes en los hogares de jefatura femenina; etc¹⁹⁶- como en el discurso abierto de las participantes:

"Andaba en busca de trabajo, aparte no tenía mucha experiencia para poder trabajar(...). Yo vivía y aún vivo con mi mamá y mi hijo". (Egresada, Andacollo).

"Estaba trabajando y vivía con mis hijos, sin pareja". (Egresada, Calama).

"No me encontraba trabajando (...) Trabajaba en mi casa esporádicamente haciendo dulces, empanadas. Estaba recién separada y vivía sola con mis hijos". (Egresada, Caldera).

"Estaba casada, sin hijos. Mi pareja era el jefe de hogar, pero no alcanzaba". (Egresada, Isla de Maipo).

"No estaba trabajando. Estaba separada y viviendo con mis hijos". (Egresada, La Florida).

¹⁹⁶ Ver 4.1.3 "Caracterización de las participantes efectivas".

"Estaba cesante y vivía con mi hija, mi mamá y mi padrastro. Trabajaba haciendo pololitos no más... planchaba, cosas así". (Egresada, Pica).

B. LA TRAYECTORIA EN EL PROGRAMA


¿COMPLETA O INCOMPLETA?

(I) DESDE LA DEFINICIÓN DEL PROGRAMA: LOS TRES EJES

El Programa ha definido¹⁹⁷ tres ámbitos obligados en el paso por el mismo: la **habilitación laboral** –que constituye la “puerta de entrada” al Programa e incluye aspectos psicosociales, personales y laborales– un itinerario en el **ámbito laboral** (capacitación laboral, microemprendimiento, intermediación), y una trayectoria en el ámbito de la **participación social** y ciudadana, a través de los encuentros de evaluación:

"(...) se ha definido que la habilitación laboral es la 'puerta de entrada al programa', y que habrá dos ámbitos de carácter obligatorio en el mismo: una trayectoria en el ámbito laboral (habilitación y capacitación laboral) y una trayectoria del ámbito de la participación social y ciudadana (encuentros de participación). Los demás apoyos dependerán de los requerimientos personales de las mujeres y de la oferta disponible, y les servirá para potenciar sus capacidades para encontrar, mantener y mejorar su trabajo"¹⁹⁸.

En este primer marco, podría distinguirse trayectorias de tipo “completas” e “incompletas”, generando – cabe hipotetizar- resultados diferenciales:

 El **Taller de Habilidadación Laboral**, es el componente en el cual declara haber participado la gran mayoría de las entrevistadas, con casi un **80%** de menciones, y diferencias no destacables entre cohortes:

¹⁹⁷ Definición inicial adoptada en el Encuentro Nacional de Coordinadoras Regionales, abril de 2007. Consignado en documento **“Trayectorias definitiva”** proporcionado por SERNAM a la consultora en el contexto de la presente evaluación.

Cabe resaltar que en rigor y tal como se ha apuntado, el documento señala sólo dos ejes como obligatorios; sin embargo, en el mismo texto se define al Taller de Habilidadación Laboral como universal y puerta de entrada obligada; motivo por el cual se ha extendido inductivamente el requisito de ‘obligatoriedad’ a tres. Lo que se ve refrendado por la definición de la Jefa del Programa, Laura Echeverría:

"La trayectoria mínima (...) es: el Taller de Habilidadación Laboral, capacitación laboral (si la señora lo requiere) o si la señora tiene un negocio es el apoyo a fortalecer su negocio; y la participación en el programa en los encuentros de evaluación comunales, regionales o nacionales". (Laura Echeverría, entrevista 28 diciembre de 2009).

No obstante –y como se verá más adelante– a la hora de definir trayectorias completas o incompletas, sólo se considerará ‘incompleta’ una trayectoria que no haya integrado ni el Taller de Habilidadación ni ninguno de los componentes posibles del ámbito laboral (capacitación en oficios, microemprendimiento o intermediación laboral).

¹⁹⁸ “Trayectorias definitiva”, documento proporcionado por SERNAM a la consultora en el contexto de la presente evaluación.

TABLA Nº 256

Participó en "Taller de Habilitación Laboral"
Según Cohorte

% de Cohorte		Cohorte		
		2007	2008	Total
Participó en "Taller de Habilitación Laboral"	Si	79,6%	78,7%	79,2%
	No	20,4%	21,3%	20,8%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

El itinerario en el **ámbito laboral** (cursos de capacitación técnica en oficio, orientados a la microempresa o al trabajo independiente, la práctica laboral, el financiamiento a proyectos de emprendimiento, etc), si bien alcanza a proporciones mayoritarias, desciende algunos puntos entre las cohortes 2007 y 2008, y no es declarada por una proporción no desdeñable (26.3%):

TABLA Nº 257

Trayectoria en ámbito laboral
Según Cohorte

% de Cohorte		Cohorte		
		2007	2008	Total
Trayectoria en ámbito laboral	Sí	75,7%	71,3%	73,7%
	No	24,3%	28,7%	26,3%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

La caída entre las cohortes pudiera **no estar relacionada con una disminución real de las líneas o componentes para el conjunto global de la cohorte**: para la cohorte de ingreso 2007, la encuesta recoge una trayectoria o itinerario en el programa de hasta dos años (media: 12.24 meses); para la cohorte 2008, una trayectoria máxima de un año (media: 8.57 meses). Presentado desde otro ángulo, mientras las egresadas en muestra de la cohorte 2007 representan al 52.1% del total de participantes de esa cohorte; las **egresadas de la cohorte 2008 representan sólo al 11.1% del total de mujeres con ingreso 2008; vale decir, representan al grupo de mujeres que ha desarrollado las trayectorias más bajas o más cortas posibles al interior del Programa**. Ergo, una caída en sólo 4 puntos porcentuales para este grupo de trayectoria corta, **no implica necesariamente una disminución en la participación del total de las mujeres de la cohorte 2008 en algún componente o subcomponente de la línea laboral**; pudiera tratarse de una disminución puntual y moderada acotada a este grupo de trayectoria corta y de inicio temprano¹⁹⁹:

¹⁹⁹ Lo que se ve reforzado en el discurso de la Jefa del Programa, Laura Echeverría, quien argumenta una **tensión entre el número de cupos y la articulación del itinerario**, que tiende entonces a administrarse en función de brindar en un primer momento alguno de los elementos centrales demandados por las entrevistadas, relegando para un segundo momento –separado en el tiempo– la entrega de un segundo componente de gran demanda. Así, en palabras de Echeverría:

TABLA N° 258

Situación de la TJH en el Programa y Muestra
Según Cohorte
Base: total participantes en el Programa, base SERNAM

% de Cohorte		Cohorte		
		Cohorte 2007	Cohorte 2008	Total
Situación de la TJH en el Programa y Muestra	En el Programa	13,9%	51,7%	38,3%
	Desertó	24,0%	18,3%	20,3%
	Egresó del Programa, HASTA diciembre 2008	52,1%	11,1%	25,7%
	Egresó del Programa, DESPUÉS de diciembre 2008	10,0%	18,9%	15,7%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

El tercer eje del Programa, a saber, la **participación en algún encuentro evaluativo**, es el aspecto de **menor cobertura**: una proporción cercana a la mitad de las egresadas no ha participado en encuentros comunales, regionales ni nacionales:

TABLA N° 259

Participó en encuentro comunal, regional y/o nacional de MJH
Según Cohorte

% de Cohorte		Cohorte		
		2007	2008	Total
Participó en encuentro comunal, regional y/o nacional de MJH	Si	55,8%	48,5%	52,4%
	No	44,2%	51,5%	47,6%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Recapitulando, hasta aquí se ha señalado que:

"Entonces como nosotros tenemos temas de cupos, o sea, no tenemos para las 30 mil mujeres, entonces el equipo tiene que hacer ingeniería. Tiene que decir, por ejemplo 'estas señoras van a ir ahora a capacitación laboral'. (...) Entonces ahí se trabaja mucho con la señora que si tiene capacitación laboral, no va a tener inmediatamente la atención odontológica, sino que la atención odontológica viene después. Se juega con los números en el sentido de que la señora pueda recibir una oferta que tenga que ver con su expectativa. Entonces las 15 mil mujeres que van a la capacitación laboral -por ejemplo- pueden hacer nivelación de estudios, pueden acceder a alfabetización digital (...). Pero nosotros tenemos que jugar con la atención odontológica y la capacitación laboral. Entonces tú te vas a encontrar con casos de señoras que un año reciben la capacitación laboral, y al año siguiente recibió la atención dental. Y viceversa".

(a) la participación en el **Taller de Habilitación Laboral**, puerta de entrada obligatoria, no ha estado asegurada para alrededor de un 20% de las dos primeras cohortes -dentro del universo de las egresadas hasta diciembre de 2008;

(b) la participación en el **ámbito laboral** ha resultado particularmente elevada (73.7%), alcanzando la meta de capacitación en oficio y superando ampliamente la propuesta para el trabajo independiente y el microemprendimiento;

(c) la participación en los **encuentros evaluativos** ha sido el eje de menor adherencia, alcanzando algo más del 50% de las menciones.

¿QUÉ SIGNIFICA, CÓMO SE EXPLICAN Y CÓMO SE LEEN ESTOS RESULTADOS?

(a) En relación al **Taller de Habilitación Laboral**, su carácter masivo y de puerta de entrada se reconoce -desde la gerencia del Programa- como posterior a su puesta en práctica. Se describe en términos de proceso y de aprendizajes asociados; de detección de debilidades e implementación de mecanismos correctivos. Así -se indica- el inicio tardío hacia el segundo semestre del 2007, impidió la adecuada capacitación de los equipos comunales, la comprensión efectiva del significado de estos Talleres y su ubicación en el paso por el Programa, y la elaboración estandarizada de sus contenidos:

*"En el 2007 prácticamente el programa se pudo implementar en el segundo semestre, porque el primer semestre fue de instalación, de transferencia de los recursos, y eso demoró mucho, casi todo el primer semestre. Y se pudo implementar con **equipos que nosotros no logramos capacitar**, los equipos comunales, los alcaldes se demoraron en contratar a los dos profesionales que se solicitaban... yo diría que ese fue un elemento. (...) Tú te puedes encontrar con situaciones así, que haya recibido el THL entre medio y no al comienzo, como puerta de entrada. Porque costó bastante que los municipios y los equipos lo entendieran. Ellos lo miraban como una actividad incluso que no estaba como componente (...). Por eso es que en el **2007 visualizamos que los Talleres de Habilitación Laboral no se implementaban como debía haberse hecho**, como puerta de entrada; y por eso que el 2008 dijimos que esto es obligatorio. Por eso es que **todo esto ha sido un proceso**. No fue inmediato. (...) La capacitación de los THL fue en marzo-abril del 2008, en junio-julio hicimos el sentido de los programas, y en el segundo semestre capacitamos en la aplicación de los instrumentos de recolección de información para los Talleres (...)"*. Jefa del PMJH.

En suma, hay un relato y un reconocimiento relativo a la *génesis* de los Talleres de Habilitación Laboral y su *posicionamiento* como componente central y obligatorio; así como respecto al proceso -también creciente- de *modificación y articulación* de contenidos. El carácter de obligatoriedad explícita, su implementación estandarizada, su conexión con el mercado laboral y la concomitante relación con el carácter 'ajustado' de la trayectoria²⁰⁰, **se asume en el año 2008 y se implementa a través de**

²⁰⁰ En palabras de la gerencia del Programa: "Yo diría que los énfasis a partir de la experiencia de 2007 para el 2008 estaban en la necesidad de conocer el mercado laboral, de tener alguna noción de lo que estaba pasando en el territorio y no quedarse solamente con lo que las señoras decían (...). (...) los contenidos fueron modificados y tuvimos que mandar a hacer nuevos materiales, tuvimos que adaptar algunos materiales antiguos; como te decía, nosotros en ese momento éramos muy pocas para la magnitud de la tarea, entonces todo era más lento... había que negociar, instalar, entonces teníamos poco tiempo para elaborar material y recoger las necesidades que se iban transmitiendo a través de las coordinaciones regionales". Laura Echeverría, Jefa del PMJH, segunda entrevista, abril 2010.

distintos ajustes durante el primer y el segundo semestre de ese mismo año. Lo que explica tanto la ausencia de Taller para cerca del 20% de las entrevistadas²⁰¹, como la falta de 'trabajo' sobre la trayectoria para cerca de un tercio de las efectivamente participantes; y da cuenta de la **necesidad de ajustes orientados a asegurar su masividad y su condición de "puerta de entrada"**.

(b) En cuanto a la participación en el **Ambito Laboral** *excluyendo el Taller de Habilitación* (también pertinente), los resultados dan cuenta de un esfuerzo inicial de envergadura, con una cobertura específica (de desenlace dependiente o independiente) de más del 73% de los casos, que implica – focalizando la atención en la capacitación y el financiamiento hacia el mundo independiente- una **producción más allá de las metas proyectadas**. Así, la meta de cobertura de un 10% considerada tanto para el año 2007 como para el año 2008, fue superada por una tasa de utilización del 16.1% y el 15.6% respectivamente –según los Informes de Gestión y sobre el total de participantes; y por un 32.6% y un 34% -según el autoreporte del subgrupo de egresadas. Ergo, **no parece haber en este ámbito la necesidad de un ajuste en términos 'cuantitativos'**, aunque sí –se avizora- en términos de oportunidad²⁰².

(c) En relación al tercer eje, la **participación en los Encuentros Evaluativos**, se observa una tensión – a veces contradictoria- entre las aspiraciones del Programa, y su propio reconocimiento de la dificultad de extenderlo como componente obligatorio.

"Es un objetivo que las mujeres puedan participar activamente dando su opinión y sus sugerencias, porque es un ejercicio de participación; pero tú sabes que la vida de las mujeres es muy dinámica, y a veces los horarios no son los más adecuados, a veces ellas encontraron trabajo, o algunas encuentran pareja y tienen menos tiempo, todo ese tipo de situaciones, o los niños se enfermaron, y, por otro lado, vemos que hay que reforzar en los equipos comunales la importancia que tiene la participación, porque no necesariamente los equipos le da importancia a eso, porque ellos se sienten evaluados, nosotros tenemos que capacitarlos en eso, es algo que hay que hacer.(...) Nosotros decimos que la señora tiene que

²⁰¹ La consideración del **año 2007 como preparatorio** y del año **2008 como de instalación en proceso**, puede apreciarse asimismo a través de la lectura de los Informes de Gestión: para el año 2007, se declara 5.511 participantes lo que equivale al 40.2% de la cohorte de ingreso 2007; para el 2008, 21.561 participantes, equivalentes al 85.3% de las participantes de ingreso 2008. En tanto no se discrimina cuántas de las participantes del año 2008 pertenecen a la cohorte 2007 y cuántas a la del 2008, es factible considerar que parte de las usuarias de los Talleres 2008 pueden haber correspondido a la cohorte de ingreso del año anterior (recordemos que al inicio la noción de 'puerta de entrada' no estaba suficientemente internalizada). Así se explicaría parte de la falta de correspondencia entre los Informes de Gestión (centrados en *atenciones* y no en usuarias, e inclusivos del *total de mujeres ingresadas*, independientemente del desenlace posterior en el Programa) y la Encuesta GUERNICA (centrada en *usuarias*, y focalizada en el grupo de *egresadas*).

²⁰² Algunos temas de consideración revelados a partir de la conversación con la gerencia del programa, debieran dar lugar a un análisis articulado: el valor otorgado por las mujeres a la capacitación; la tensión entre los cupos anuales y la demanda efectiva –que provoca un efecto de 'arrastre' de las participantes prolongando la trayectoria de manera artificial; y la capacidad del programa para generar oferta más allá de las negociaciones establecidas a nivel central:

"Otra cosa que utilizamos es que municipios dejan ciertos montos, de lo que nosotros entregamos o de su propio apoyo, para destinarlo al Microemprendimiento. Al fortalecimiento de iniciativas productivas desde el propio municipio. O sea, inventamos distintas estrategias a objeto de que, sobre todo con el trabajo independiente, podamos responder. Hay proyectos regionales, se han presentado proyectos al Fondo de Desarrollo Regional, para cubrir también este déficit. Y a nosotros esa es una línea que nos interesa ampliar, que todas las regiones presenten proyectos, porque nos permite posicionar además la problemática en el gobierno regional, y el programa también en la región, a objeto también de derivar recursos del gobierno regional al apoyo de los déficits de oferta que puedan tener algunas de las líneas".
Laura Echeverría, Jefa del PMJH, primera entrevista, diciembre 2009.

cumplir con la trayectoria para poder egresar, pero no tenemos incorporado como un requisito para egresar que la señora haya participado en los eventos evaluativos, porque de lo que se trata es más bien de ir creando conciencia más que obligarlas (...)". Laura Echeverría, Jefa PMJH, segunda entrevista, abril 2010.

En consecuencia, se requiere de un **ajuste de diseño** que ponga en sintonía la **definición de trayectoria** ("Trayectoria Final") y la **declaración aspiracional de crecimiento de la participación**. En otras palabras, en este caso no se trata –como en relación al THL- de la necesidad inequívoca de ampliar y universalizar la cobertura del componente, sino de –aún *manteniendo el objetivo de ir ampliando la participación en los encuentros evaluativos*- modificar el diseño **excluyendo la actividad participativa de la definición de la trayectoria 'obligada'**.

(II) DESDE LA DEFINICIÓN DEL PROGRAMA: LA COMBINATORIA

Ahora bien, en tanto la capacitación en oficios o el apoyo a microemprendimientos depende de las necesidades particulares de cada participante, y no tiene –por definición- cobertura universal, es factible clasificar como una **trayectoria completa** (en el diseño actual) **a aquella en la que la participante sólo hubiera pasado o bien por el Taller de Habilitación Laboral o bien por alguno de los componentes o líneas definidos como laborales²⁰³, más** por algún **Encuentro Evaluativo**.

TABLA Nº 260

TRAYEC4 Tipo de trayectoria (completa o incompleta)
Según Cohorte

% de COHORTE Cohorte		COHORTE Cohorte		
		2007	2008	Total
Trayectoria	Completa amplia (3 ejes)	40,3%	33,1%	37,0%
	Completa mínima (2 ejes, THL ó A.Lab + Participación EE)	13,2%	13,3%	13,2%
	Incompleta	46,5%	53,6%	49,8%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

En este marco y tal como se desprende de la tabla precedente, las **trayectorias de este grupo de mujeres** resultan en casi la **mitad de los casos incompletas**, básicamente por la ausencia del componente de participación en los encuentros evaluativos (*lo que no niega la participación transversal²⁰⁴, ni la derivada de la elección de componentes al definir trayectoria*)²⁰⁵.

²⁰³ Ambos tienden al desarrollo de habilidades laborales aún cuando sean de tipo genéricas (TLH) o específicas (capacitación).

²⁰⁴ Evaluada con una nota 5.6 en la escala 1-7; y sólo superada por la evaluación de las y los profesionales de los equipos locales, y por la calificación global al programa.

²⁰⁵ Cabe otra vez enmarcar estos resultados recordando que, para la cohorte 2008, se trata del grupo –minoritario- de **trayectoria 'corta'**: Cerca de un 20% de esta cohorte egresó del Programa *después* de diciembre de 2008 (fecha de corte para el marco muestral); y un 51.7% permanecía en el Programa al finalizar el primer semestre de 2009.

Tal como se ha venido desarrollando, el déficit detectado responde a: (i) el **proceso de instalación** del Programa que recién durante el año 2008 incorporó mecanismos de ajuste más sistemáticos –incluyendo la capacitación de los equipos comunales con la concomitante transmisión de los objetivos del Programa; y (ii) un **defecto de diseño** que otorga carácter obligatorio en la definición de trayectoria a una actividad que ni constituye componente –sino más bien parte de un contenido transversal- ni se considera finalmente como un requisito obligatorio de egreso (es un requisito obligado de la trayectoria, pero *no* un requisito obligado de egreso). Lo que deriva en la **necesidad de revisión, desde el diseño, de este requisito a nivel de trayectoria.**

Si se considera la participación desde una *nueva perspectiva de no obligatoriedad*, **la proporción de mujeres que declara Eventos Evaluativos (más del 50%) resulta marcadamente elevada.**

**TIPO DE TRAYECTORIA DESDE LA DEFINICIÓN DEL PROGRAMA:
INCLUSIÓN DE COMPONENTES EJE**

Retomando el componente de acceso universal (THL) y los **dos ejes definidos como básicos** para el paso por el Programa, es factible arribar a una **tipología de ocho posibilidades de itinerario**, empíricamente construida a partir del relato y la recordación de las participantes:

EJES BÁSICOS: SIGLAS	
T. HABILITACIÓN LABORAL	TALLER DE HABILITACIÓN LABORAL
A. LABORALES	Aspectos o Componentes Laborales (capacitación, emprendimiento, intermediación)
PARTICIPACIÓN EE	Participación en Encuentros Evaluativos (comunales, regionales o nacionales)

TABLA Nº 261

TRAYEC3 Tipo de trayectoria (combinatoria ejes PMJH)
Según Cohorte de Ingreso

% de COHORTE Cohorte		COHORTE Cohorte		
		2007	2008	Total
TRAYEC3	T.Habilitación Laboral + A.Laborales + Participación EE	40,3%	33,1%	37,0%
Tipo de trayectoria (combinatoria ejes PMJH)	T.Habilitación Laboral + A.Laborales	21,2%	23,1%	22,1%
	T.Habilitación Laboral + Participación EE	9,0%	8,9%	9,0%
	A.Laborales + Participación EE	4,1%	4,4%	4,3%
	T.Habilitación Laboral	9,0%	13,3%	11,0%
	A.Laborales	10,1%	10,7%	10,3%
	Participación EE	2,3%	2,1%	2,2%
	Otra línea o componente fuera de ejes	3,9%	4,4%	4,1%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Si bien se trata de una **heterogeneidad de situaciones**, la **trayectoria completa amplia** concentra los mayores porcentajes; la suma de **componentes eminentemente laborales** (aún cuando el Taller de Habilitación Laboral *trasciende* lo netamente laboral) le sigue con una muy alta concentración; y el resto de los ejes –con excepción de los últimos dos, muy minoritarios- integran de una y otra forma aspectos de empleo; reforzando –todo lo cual- **el objetivo de empleabilidad del programa** (objetivo que será oportunamente evaluado en términos de eficacia).

Por otra parte, el **número total de líneas o componentes** de los que son usuarias las mujeres participantes, presenta un **rango** de entre **1 y 11 'tipos' de actividades o servicios**, una mediana de 4, y una **media** general de **3.98**. La **trayectoria completa amplia** –en términos de los tres ejes precisados- concentra una media de casi **6 líneas o subcomponentes**; la **trayectoria completa mínima, supera las tres actividades o componentes**; y la **incompleta, no alcanza a tres**. Observando la totalidad de trayectorias posibles –en términos de los tres ejes definidos- **puede inferirse la utilización de apoyos complementarios en casi todos los casos**: en general, por cada 'eje' se observa una segunda actividad o subcomponente (salud, nivelación, alfabetización, o cuidado infantil).

EJES BÁSICOS: SIGLAS	
T. HABILITACIÓN LABORAL	TALLER DE HABILITACIÓN LABORAL
A. LABORALES	Aspectos o Componentes Laborales (capacitación, emprendimiento, intermediación)
PARTICIPACIÓN EE	Participación en Encuentros Evaluativos (comunales, regionales o nacionales)

TABLA Nº 262

TRAYEC_N Nº total de componentes o líneas en la trayectoria
Según Tipo de Trayectoria (completa o incompleta)

TRAYEC_N Nº total de componentes o líneas en la trayectoria		
TRAYEC4 Tipo de trayectoria (completa o incompleta)	Media	N
Completa amplia (3 ejes)	5,8060	268
Completa reducida (2 ejes, THL ó A.Lab + Participación EE)	3,4062	96
Incompleta	2,7922	361
Total	3,9876	725

TABLA Nº 263

TRAYEC_N Nº total de componentes o líneas en la trayectoria
Según Tipo de Trayectoria (combinatoria ejes PMJH)

TRAYEC_N Nº total de componentes o líneas en la trayectoria		
TRAYEC3 Tipo de trayectoria (combinatoria ejes PMJH)	Media	N
T.Habilitación Laboral + A.Laborales + Participación EE	5,8060	268
T.Habilitación Laboral + Participación EE	3,2923	65
A.Laborales + Participación EE	3,6452	31
T.Habilitación Laboral + A.Laborales	3,8687	160
T.Habilitación Laboral	2,2750	80
A.Laborales	1,8267	75
Participación EE	1,8125	16
Otra línea o componente fuera de ejes	1,3667	30
Total	3,9876	725

A nivel de **cohorte**, si bien se observa una mayor proporción de uso en las participantes de ingreso 2007, la constatación no es generalizable en tanto –como se ha consignado previamente- la cohorte 2008 *se ha medido dentro de un rango máximo de un año*, lo que probablemente restringe el número de componentes o subcomponentes susceptibles de utilización.

TABLA Nº 264

TRAYEC_N Nº total de componentes o líneas en la trayectoria
Según Cohorte

TRAYEC_N Nº total de componentes o líneas en la trayectoria		
COHORTE Cohorte	Media	N
2007	4,2765	387
2008	3,6568	338
Total	3,9876	725

¿PARTICIPATIVA O DIRIGIDA?

Dos de cada tres mujeres, afirma haber trabajado durante el Taller de Habilitación Laboral en la **elección de "qué actividades hacer durante su permanencia en el programa"** (62.2%). A su interior, una proporción similar (58.1%) declara que "efectivamente podía participar, opinar o decidir" al respecto.

La posibilidad de elección, no obstante, aparece como **acotada a la oferta del programa**; vale decir, la propuesta de *qué hacer* no parece derivarse de las coordenadas propias de las participantes (análisis de sus intereses, habilidades y competencias, conjugado al análisis del mercado laboral local), sino de aquello que es posible ofrecer desde la intervención. En ese marco, **no hay una voz unívoca**: algunas declaran un margen de participación y concordancia con sus necesidades; otras, mayores restricciones:

"Me llamaban del Programa de la Mujer. No elegía". (Egresada, Lampa).

"En el momento no había mucho más para elegir, había que elegir de lo que había... a mí me hubiera gustado un curso de computación avanzada, porque lo básico lo sé, pero no fue posible". (Egresada, Santa Cruz).

"Nos preguntaban por qué lado teníamos habilidades, y siempre lo mío ha sido la costura. No se presentó la oportunidad de hacer un curso de costura (...) Me parece que nosotras, por ser la marcha blanca, no tuvimos todas las actividades; ellas (las encargadas) tenía que ver qué se conseguían, cursos, becas...". (Egresada, La Florida).

"Ese es el problema, que las encargadas no dan a elegir, ellas deciden". (Egresada, Purranque).

"Había un curso para algo de microempresas, pero no tenía cupos; ese me interesaba". (Egresada, Purén).

"La verdad de las cosas es que yo hacía cada cosa que se me ofrecía, y también cuando se podía le cedía la oportunidad a otra persona". (Egresada, Ovalle).

"Sí pude elegir según lo que a mí me interesaba y según lo que yo hacía". (Egresada, Aysén).

"Nos daban a entender el programa y nos integraban... yo traté de participar en todo, y elegí en qué participar". (Egresada, Vallenar).

"Sí, hice las actividades que quería porque yo quería aprender a hacer cosas para vender en el mismo negocio". (Egresada, Mostazal).

"Había hartos cursos que se iban a realizar, entonces uno tenía que escoger los que uno quisiera (...)". (Egresada, Pica).

"La verdad es que se iban tomando ideas, ideas, y decían 'ya, para las peluqueras esto'. A mí me hubiese gustado no participar en algunas reuniones, por mi trabajo". (Egresada, Valdivia).

"No realicé tantas actividades porque cuando me llamaban a la casa yo no estaba porque estaba trabajando". (Egresada, Tocopilla).

En este punto, otra vez el análisis precedente cobra sentido: efectivamente, **desde el Programa se reconoce falta de sistematicidad en el trabajo sobre la trayectoria durante el 2007 y los primeros meses del año 2008** –lo que explica el tercio de entrevistadas que no recuerda haber trabajado en los contenidos de su participación en el Programa durante el Taller. En la misma línea, la oferta más restringida durante el tiempo de instalación es referida –entre otras causas- a los tiempos presupuestarios asociados:

"(...) por lo tanto los Talleres tuvieron una implementación irregular (...). Ese año tampoco se elaboró trayectoria de las mujeres; se hizo lo que las mujeres pidieron hacer dentro de la oferta, no se hizo un trabajo de orientación con las mujeres, de decir que tanta cocina no, porque aquí no hay posibilidad de mercado (...). Laura Echeverría, Jefa PMJH, segunda entrevista, abril 2010.

"Mira, los presupuestos se negocian un año antes. Entonces lo que nosotros hacemos es tomar los comportamientos históricos. Porque nosotros tomamos la demanda cuando las señoras terminan los Talleres de Habilitación Laboral, y ya los presupuestos están acordados. Laura Echeverría, Jefa PMJH, primera entrevista, diciembre 2010.

Así, en el marco de instalación descrito, la posibilidad de trabajo en la trayectoria de las dos terceras partes de las egresadas contactadas, y la percepción de efectiva participación de una proporción similar, **destaca como un logro inicial del Programa; logro que debiera tender a la masividad –ese es el desafío-** en un Programa en pleno régimen.

OFERTA Y DEMANDA: NECESIDADES, EXPECTATIVAS Y CUMPLIMIENTO Ó

¿TRAYECTORIA COMPLETA O INCOMPLETA? –DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS PARTICIPANTES

Observando de manera conjunta tanto la adecuación de lo **solicitado con lo ofrecido** como de lo **pactado con lo 'cumplido'**, más de la mitad de las participantes reconoce haber "realizado todas las actividades o cursos que solicitó", y en proporciones similares entre grupos una de cada cinco reconoce falencias en la oferta o en la factibilidad de ejecución (Tabla Nº 265):

TABLA Nº 265

¿Pudo cumplir itinerario o trayectoria trazada?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí, pudo realizar todas las actividades o cursos que solicitó	322	44,4	56,2	56,2
	No, hubo actividades que no estaban disponibles	108	14,9	18,8	75,0
	No, hubo actividades que finalmente no pudo realizar	131	18,1	22,9	97,9
	No sabe, no recuerda	12	1,7	2,1	100,0
	Total	573	79,0	100,0	
Perdidos	No realizó THL o sin información	152	21,0		
Total		725	100,0		

En este punto es necesario distinguir dos tipos de situaciones:

(a) Por un lado, para contextualizar la respuesta “no, hubo actividades que no estaban disponibles”, resulta de importancia destacar que el Programa no ofrece que la mujer elabore personalmente y de acuerdo a sus intereses su trayectoria o itinerario; más bien ofrece **que la usuaria participe en el armado de la trayectoria junto con los equipos**, de manera de considerar –por ejemplo- las características del mercado local y la oferta pública disponible; no se trata sólo de lo que la participantes “quiere” tomar; la trayectoria ‘ajustada’, producto específico del Programa, integra este ‘deseo’ a sus condiciones objetivas –experiencia, competencias previas-, al mercado, y a la oferta. Ergo, **en más de la mitad de los casos lo solicitado muestra coincidencia con lo acordado, y finalmente con lo realizado** –lo cual no es menor. En CASI UN 19%, si bien SE **ha cumplido con todo lo acordado**, la participante **hubiera querido algo más** o distinto a lo que el Programa le pudo ofrecer o a lo que el Programa consideró pertinente.

(b) Por el otro, y en la misma línea desarrollada, sólo para **casi un 23%** hubo **actividades acordadas que las participantes “finalmente no pudieron realizar”**. Este es el déficit del Programa (y no el anterior 18.8% que hubiera querido algo más). Se trata de una proporción elevada que requiere de ajustes en el análisis de lo ofertado. Aún cuando el ámbito de mejora no siempre se localiza exclusivamente en la coordinación SERNAM sino que –muy probablemente- se extiende al resto de los sectores involucrados en esta oferta multisectorial.

En ese marco, dentro del conjunto de mujeres participantes en los Talleres de Habilitación Laboral, el **74.9% pudo completar el total de las actividades inicialmente acordadas** (independientemente de si hubiera querido realizar alguna más o alguna distinta).

La **actividad** que en mayor medida se menciona como **“no realizada o realizable”**, remite a la **capacitación técnica en oficio** (19.3%), seguida de la **práctica laboral** en empresa y de la **nivelación de estudios** (16% cada una). Ahora bien, al analizar el **motivo** por el cual la actividad o servicio mencionado no pudo llevarse a cabo, las razones localizan la **responsabilidad tanto en el programa como en la realidad de las propias entrevistadas**: así, el 11.9% no concretó la capacitación técnica en oficios por motivos derivados del programa, mientras que un 7% aduce motivos personales; para la práctica laboral –en cambio- los motivos se localizan muy principalmente en el programa, con un 13% y un 2.7% respectivamente –programa / personas. Para la nivelación de estudios, las proporciones se

invierten, con un 4.8% y un 10.7% de responsabilidad asentada en el programa y en la propia entrevistada, respectivamente. Vale decir, **el no cumplimiento de la trayectoria a veces se localiza en mayor medida en el programa, y otras veces en la realidad propia de la entrevistada**; ergo, el porcentaje de no cumplimiento debe matizarse a la luz de esta constatación: no siempre responde a la imposibilidad del programa de hacer frente a la oferta inicialmente propuesta, aún cuando pudiera sugerirse un mayor análisis por parte del equipo de gestión respecto a las posibilidades reales de desarrollo de los itinerarios²⁰⁶. Así, al 23% de no cumplimiento habrá de restarse –diferencialmente- las proporciones de mujeres ‘desertoras’ del componente por decisión o problema personal:

TABLA Nº 266
 ¿CUÁLES FUERON LAS ATENCIONES O SERVICIOS QUE NO PUDO REALIZAR?
 ¿Y POR QUÉ MOTIVO NO LA(S) PUDO REALIZAR?
 ¿FUE POR PROBLEMAS DEL PROGRAMA (FALTA DE CUPOS, PROBLEMAS DE COORDINACIÓN)?
 ¿O POR PROBLEMAS SUYOS, PERSONALES?

	NO PUDO, POR PROBLEMAS DEL PROGRAMA	NO PUDO, POR PROBLEMAS PERSONALES (PROPIOS)	NO RECUERDA	PUDO REALIZAR TODAS LAS ACTIVIDADES	TOTAL
CAPACITACIÓN TÉCNICA EN OFICIO	11,9	7,0	0,4	80,7	100
CAPACITACIÓN MICROEMPRESA	7,1	4,6	0,2	88,1	100
FINANCIAMIENTO MICROEMPRESA O TRABAJO INDEPENDIENTE	9,1	4,1	0,4	86,5	100
PRÁCTICA LABORAL	13,0	2,7	0,4	84,0	100
NIVELACIÓN DE ESTUDIOS	4,8	10,7	0,5	84,0	100
ALFABETIZACIÓN DIGITAL	6,6	4,5		88,9	100
CUIDADO INFANTIL O SALA CUNA	3,2	6,4		90,4	100
TALLERES DE APRENDIZAJE PARA HIJOS DE 6 A 12 AÑOS	3,9	6,4		89,7	100
ATENCIÓN PSICOLÓGICA	6,4	4,8		88,8	100
ATENCIÓN OFTALMOLÓGICA	8,2	6,2		85,6	100
ATENCIÓN ODONTOLÓGICA	8,4	3,4		88,2	100
SALUD PREVENTIVA	7,5	3,4		89,1	100
INTERMEDIACIÓN LABORAL	8,6	2,7		88,8	100

En suma y si bien aparece como una señal de alerta la proporción de mujeres con dificultades para cumplir con la trayectoria tal como ha sido acordada, **en el marco de las dificultades de articulación de una oferta intersectorial sin precedentes, la alta proporción de cumplimiento total y la baja proporción de respuestas alusivas a problemas de oferta** –salvo en los casos puntuales de capacitación en oficios y práctica laboral, que superan al 10%- **permiten concluir considerando un acierto de gestión a la operacionalización de las trayectorias pactadas**²⁰⁷.

²⁰⁶ Enmarcado –no obstante- en la aceptación e inclusión de imponderables: la enfermedad de un familiar; el encuentro o cambio a un trabajo de mayor compromiso horario; etc.

²⁰⁷ El análisis ha debido focalizarse al conjunto de mujeres (80%) que efectivamente participó en los Talleres de Habilitación Laboral. No se ha podido analizar el nivel de cumplimiento de las trayectorias acordadas para el porcentaje de mujeres que no participó en dichos Talleres y que –probablemente- construyó, acordó o ‘recibió’ su itinerario de manera directa desde el equipo de gestión, en tanto la descripción ‘actual’ del programa (insumo recibido al inicio de consultoría), no preveía la posibilidad de ausencia de Taller de Habilitación Laboral.

C. LA EVALUACIÓN DE LOS COMPONENTES O SUBCOMPONENTES

Para el análisis de la **tasa de uso de los componentes, subcomponentes o líneas**, cabe realizar algunas distinciones en relación a la evaluación realizada en el acápite correspondiente a resultados a nivel de producto²⁰⁸:

- (a) Desde la perspectiva de los **grupos de referencia** sobre los que se calculan las tasas:
- i. Las tasas de uso referidas en el apartado correspondiente al **análisis a nivel de producto**, remiten a utilización sobre la población general de participantes; vale decir, sobre el **total de mujeres ingresadas al programa**, independientemente del desenlace (desertoras, egresadas o aún en programa).
 - ii. Las tasas de uso a las que se hace referencia en este acápite de "calidad", remiten a utilización sobre el **total de población de egresadas**; vale decir, sobre un subgrupo del total de mujeres ingresadas al programa.
- (b) Desde la perspectiva del cálculo de tasas para cada **cohorte de ingreso**:
- i. Las tasas de uso referidas en el apartado correspondiente al **análisis a nivel de producto**, constituyen en realidad un **proxy** a dichas tasas diferenciadas por cohorte. En tanto el Programa no dispone de información respecto a la cohorte de ingreso de las mujeres receptoras de componentes o atenciones por año, se ha asumido al año de recepción del componente, atención o servicio, como el año de ingreso de las participantes.
 - ii. En este **análisis de calidad**, y en tanto la encuesta dispone de información diferenciada para cada cohorte, las tasas para cada cohorte son las efectivas.
 - iii. De lo anterior **es factible anticipar diferencias** en el análisis a nivel de producto según se observen los datos para todo el universo y sobre la base del total de participantes o mujeres ingresadas al programa; o los datos para la muestra representativa, y sobre la base del conjunto de mujeres egresadas hasta el 31 de diciembre de 2008. Diferencias derivadas no sólo de la mayor utilización por parte de la población de intervención exitosa (egresadas); sino asimismo del seguimiento efectivo a cada cohorte a través de un tiempo mayor: mujeres de ingreso 2007 pueden haber tomado los componentes en cuestión no sólo durante su año de ingreso, sino asimismo durante todo el año siguiente (la proporción de uso de la cohorte 2007 entre las egresadas, será necesariamente mayor que la proporción de uso de las que *tomaron* dichos componentes durante el año 2007).

Realizadas las distinciones precedentes, cabe postular que la encuesta a participantes egresadas, da cuenta de un **uso intenso de componentes y líneas**, incluso -excluyendo el Taller de Habilitación donde la relación es la inversa- más allá de las metas proyectadas.

²⁰⁸ Ver 4.2.1 Caracterización y Número de Beneficiarias o Participantes Efectivas del Programa y sus Componentes. Punto "Participantes por Componentes".

TABLA N° 267

MULTIRESPUESTA: PORCENTAJE QUE PARTICIPA EN COMPONENTES, SERVICIOS O ATENCIONES
Según Cohorte de Ingreso
Base: total entrevistadas

N° y Proporción que participa en componentes, servicios o atenciones		%	Cohorte		TOTAL
			2007	2008	
	Participó en "Taller de Habilitación Laboral"	%	79,6%	78,4%	79,0%
	Participó en capacitación técnica en oficio	%	59,4%	47,9%	54,1%
	Participó en capacitación microempresa	%	32,6%	34,0%	33,2%
	Acceso financiamiento como trabajador	%	18,1%	17,5%	17,8%
	Hizo Práctica Laboral en empresa	%	4,9%	4,1%	4,6%
	Participó nivelación de estudios	%	8,0%	6,2%	7,2%
	Participó alfabetización digital	%	32,8%	30,2%	31,6%
	Recibió cuidado infantil o sala cuna	%	5,9%	7,1%	6,5%
	Recibió "Talleres de Aprendizaje" hijos 6 a 12	%	3,9%	2,4%	3,2%
	Recibió atención psicológica	%	15,2%	9,5%	12,6%
	Recibió atención oftalmológica	%	28,4%	16,3%	22,8%
	Recibió atención odontológica	%	46,3%	38,8%	42,8%
	Recibió atención preventiva en salud	%	25,1%	15,4%	20,6%
	Recibió Intermediación laboral	%	11,6%	9,5%	10,6%
	Participó encuentro comunal, regional o nacional	%	55,8%	48,5%	52,4%
TOTAL	%		99,0%	98,8%	98,9%
	N		387	338	725

Evaluación de Impacto PMJH

Comparando estos datos derivados de la recordación de las egresadas, con aquellos proporcionados por el Programa en relación a las **metas**, y a las **tasas de uso sobre el total de participantes**, puede observarse (ver Tabla 268):

- El **Taller de Habilitación** efectivamente comenzó con rezagos –y no como puerta de entrada- en tanto las mujeres de la cohorte 2007 recibieron este componente en proporción importante durante el año 2008. Que –claramente y como se ha destacado de manera previa- no se cumplió con la meta proyectada.
- La **capacitación en oficios**, respondió **casi totalmente a las metas proyectadas**. Sin embargo, el crecimiento en participantes a partir del año 2008 y la no duplicación concomitante de cupos para capacitación, pudiera implicar dificultades para absorber la demanda en los años sucesivos, lo que se ve reforzado al observar el 11.9% que no pudo realizar la capacitación laboral pactada “por problemas derivados del Programa”. Desde la perspectiva opuesta, el reconocimiento de realización de capacitación en oficios por cerca del 50% de la cohorte 2008 de trayectoria corta, da cuenta asimismo del esfuerzo de allegamiento de recursos a través de la propia gestión de los equipos comunales –ya explicitada y reconocida desde su gerencia. En consecuencia, si bien se ha cumplido con la meta programada, y es factible inferir el esfuerzo del programa por ampliar el número de cupos, se trata de un componente que debiera aumentar suavemente su oferta.

- Los **cursos de capacitación orientada a la microempresa y el trabajo independiente, superando ampliamente la reducida meta del 10%**, dan cuenta del interés de las participantes en la línea y de la necesidad de ampliación de cobertura. Por un lado, otra vez la gestión comunal para ampliar la oferta parece refrendada en este crecimiento en alrededor de un 20% por sobre lo acordado. Por otro, el 9.1% que explicitaba no haber podido cumplir con su itinerario por problemas del programa en relación al desenlace independiente, vuelve a poner sobre la mesa que esta ampliación resulta todavía insuficiente. Máxime si se considera que el 50% de las mujeres 'ocupadas' que ingresa al Programa, declara empleo independiente.
- Respecto al **financiamiento** a iniciativas independientes, el Programa no dispone de metas ni de estadísticos de seguimiento; sin embargo, la proporción de egresadas que hace uso de esta modalidad –aproximadamente un 18%, al menos 10 puntos por debajo del total que utiliza servicios de capacitación en la línea independiente- y el discurso abierto de las entrevistadas, refuerza la necesidad de profundizar en esta línea.
- Tampoco hay metas ni datos de seguimiento para la **práctica laboral** en empresas, actividad realizada en muy baja proporción y altamente demandada por las participantes.
- Considerando al resto de los componentes o líneas, sólo en **atención odontológica** y en intermediación laboral el Programa ha fijado metas de cobertura. Para la atención dental, aún con una muy alta tasa de uso, no se ha alcanzado a cubrir la meta propuesta, lo que se evidencia – incluso- en el 8% que habiéndolo acordado, no recibe finalmente el servicio. La **intermediación laboral** –sin datos de seguimiento en el Programa- es declarada por las participantes en una proporción mucho menor a la prevista (la cobertura no llega a la mitad de la meta).

En suma y como podrá chequearse en la tabla 268, **se trata de coberturas altas pero en algunos casos insuficientes** (o no alcanzan las metas –como en el THL; o las metas están por debajo de las necesidades –es el caso del 50% de trabajadoras independientes; etc).

TABLA Nº 268
COMPARACIÓN METAS, TASAS DE USO SOBRE EL TOTAL DE PARTICIPANTES Y
TASAS DE USO SOBRE EL TOTAL DE EGRESADAS

COMPONENTES, SUBCOMPONENTES O LÍNEAS	TASAS PARA EL TOTAL DE PARTICIPANTES (MUJERES CON INGRESO AL PROGRAMA, UNIVERSO)						TASAS PARA EL SUBGRUPO DE EGRESADAS (MUESTRA)	
	2007			2008			Cohorte 2007	Cohorte 2008
	N (participantes en el componente, año 2007)	Tasa de Utilización % (sobre participantes)	Valor de la Meta por Diseño, %	N (participantes en el componente, año 2008)	Tasa de Utilización % (sobre participantes)	Valor de la Meta por Diseño, %	Tasa de Utilización % (sobre egresadas)	Tasa de Utilización % (sobre egresadas)
TALLER DE HABILITACIÓN LABORAL	5511	40,2	100	21.561	85,3	100	79,6	78,4
CURSOS DE CAPACITACIÓN TÉCNICA EN OFICIO	9.727	71	50	13.349	52,8	50	59,4	47,9
CURSOS DE CAPACITACIÓN ORIENTADA A MICROEMPRESA Y TRABAJO INDEPENDIENTE	2200	16,1	10	3943	15,6	10	32,6	34,0
FINANCIAMIENTO PARA MICROEMPRESA O TRABAJO INDEPENDIENTE	s.i.	s.i.	No se fijó meta	s.i.	s.i.	No se fijó meta	18,1	17,5
PRÁCTICA LABORAL EN EMPRESA	s.i.	s.i.	No se fijó meta	s.i.	s.i.	No se fijó meta	4,9	4,1
NIVELACIÓN DE ESTUDIOS	1617	11,8	No se fijó meta	2890	11,4	No se fijó meta	8,0	6,2
ALFABETIZACIÓN DIGITAL	2734	20	No se fijó meta	7761	30,7	No se fijó meta	32,8	30,2
SALA CUNA O JARDÍN INFANTIL	823	6	No se fijó meta	1902	7,5	No se fijó meta	5,9	7,1
TALLERES DE APRENDIZAJE	n.c.	n.c.	No se fijó meta	1080	4,3	No se fijó meta	3,9	2,4
ATENCIÓN PSICOLÓGICA	s.i.	s.i.	No se fijó meta	1914	7,6	No se fijó meta	15,2	9,5
ATENCIÓN OFTALMOLÓGICA	1027*	7,5	No se fijó meta	3904	15,4	No se fijó meta	28,4	16,3
ATENCIÓN ODONTOLÓGICA	2931	21,4	50	11348	44,9	50	46,3	38,8
ATENCIÓN EN SALUD PREVENTIVA	s.i.	s.i.	No se fijó meta	6726	26,6	No se fijó meta	25,1	15,4
INTERMEDIACIÓN LABORAL	s.i.	s.i.	25	2179	8,6	25	11,6	9,5
ENCUENTRO COMUNAL	s.i.	s.i.	No se fijó meta	s.i.	s.i.	No se fijó meta	55,8	48,5

Fuente: Informes de Gestión (Metas y Tasas sobre el Total de Participantes); y Encuesta GUERNICA (Tasas sobre el Total de Egresadas, Muestra).

Por último, **las probables mejoras en términos de cobertura en ámbitos sustantivos para el programa**, como son el eje laboral o la participación en los encuentros evaluativos, **no pueden ser evaluadas de manera categórica en esta evaluación**, en tanto *el conjunto de mujeres de la cohorte 2008 corresponde al sub-grupo de mujeres con trayectorias de hasta un año (inicio temprano y trayectoria corta)*. Ergo, pudiera eventualmente constatarse que en aquellos casos de trayectorias 'largas' o de inicio rezagado, la proporción de uso tienda –o no– a crecer.

a. Taller de Habilitación Laboral

El **Taller de Habilitación Laboral**, en el que ha participado el 79.2% de las participantes egresadas (porcentaje menor al proyectado y en proceso de ajuste, tal como se ha relatado), muestra una duración de **46.7 horas promedio**; sin diferencias de significación estadística entre cohortes (p-value 0.07).

Respecto a los **contenidos**, el recuerdo de las entrevistadas los describe como diversos y abarcativos, con mención sobresaliente a aspectos tales como la *reflexión sobre la propia experiencia laboral o formativa*, la *inspección de intereses y habilidades*, la información sobre *derechos y deberes de los trabajadores*, y el reconocimiento como *mujer trabajadora y jefa de hogar*, etc. Vale decir, se trata de un **amplio abanico** donde *confluyen* aspectos netamente laborales (como el abordaje de derechos y deberes o la elaboración de estrategias para enfrentar entrevistas de trabajo) como algunos pre-empleo (la reflexión sobre intereses y habilidades) y aspectos claramente personales. El seguimiento a las cohortes 2007 y 2008, **no evidencia cambios sustantivos en los contenidos** durante el período de evaluación.

RESPECTO AL TALLER INICIAL DEL QUE ESTAMOS CONVERSANDO, CUÉNTEME SI ESPECÍFICAMENTE..."

TABLA Nº 269

MULTIRESUESTA: PORCENTAJE QUE REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES O CONTENIDOS EN TALLER DE HABILITACIÓN LABORAL Según Cohorte de Ingreso Base: total entrevistadas (egresadas al 31.12.08)

		Cohorte		
		2007	2008	TOTAL
¿... donde reflexionó sobre su experiencia laboral y formativa o educativa?	%	65,4%	63,0%	64,3%
¿... donde reflexionó sobre sus intereses y habilidades laborales?	%	69,5%	65,1%	67,4%
¿Recibió información legal derechos y deberes de los trabajadores?	%	68,5%	69,2%	68,8%
¿Recibió información sobre disponibilidad puestos de trabajo	%	38,5%	36,7%	37,7%
¿Trabajó en elaboración de currículums vitae?	%	56,8%	48,5%	53,0%
¿Trabajó en elaboración de estrategias para búsqueda de empleo?	%	53,7%	49,7%	51,9%
¿Trabajó en preparación de estrategias para enfrentar entrevistas de	%	58,9%	60,1%	59,4%
¿Trabajó en temas como posición como mujer trabajadora y jefa de	%	64,1%	59,2%	61,8%
¿Trabajó en elección QUÉ ACTIVIDADES HACER DURANTE SU	%	50,6%	48,8%	49,8%
¿Tuvo otra actividad?	%	,8%	1,5%	1,1%
TOTAL	%	100,0%	100,0%	100,0%
	N	304	262	566

Evaluación de Impacto PMJH

SI TUVIERA QUE CALIFICAR A LA CALIDAD Y UTILIDAD DEL TALLER INICIAL, CON UNA NOTA DE 1 A 7, DONDE 1 ES "PÉSIMO" Y 7 ES "EXCELENTE" ¿QUÉ NOTA LE PONDRÍA A ...?

La **evaluación general** de este componente es **marcadamente positiva**, calificando con una **nota promedio sobre 6** tanto a la calidad como a la utilidad del Taller (6.2 y 6.1 respectivamente; y con una

proporción muy destacable de nota "7" en la calificación del 49.9% y 50.7% de las participantes respectivamente). La proporción de desaprobación es mínima, con un 1.4% y un 3.8% agregado de nota 3 o menos, referido a la calidad y a la utilidad respectivamente. Por último, la **diferencia por cohortes** es decididamente **no relevante**, manteniendo el THL su alta calificación durante el período.

TABLA N° 270

Informe

COHORTE cohorte		P 46A nota a calidad de taller habilitación laboral	P 46B nota a utilidad de taller habilitación laboral
2007	Media	6,1794	6,18
	Desv. típ.	1,04930	1,186
	N	301	300
2008	Media	6,2000	6,08
	Desv. típ.	1,05010	1,220
	N	260	260
Total	Media	6,1889	6,14
	Desv. típ.	1,04878	1,202
	N	561	560

Finalmente, en términos de su **contribución**, un cuarto de las entrevistadas considera que ha tenido un efecto decisivo para **"sentirme mejor conmigo misma"**; ó, en la misma línea, y constituyéndose en un activo pre-empleo, para **"ser más independiente"** (9.9%) o **"enfrentar con más seguridad entrevistas o situaciones de trabajo"** (9.0%).

TABLA N° 271

Multirespuesta: el Taller de Habilitación Laboral, le ha servido principalmente...
Primera y Segunda Mención Agregadas
Base: total de participantes

			Cohorte		
			2007	2008	TOTAL
... Diría que le ha servido principalmente para...?	Sentirme mejor conmigo misma	%	24,9%	24,6%	24,7%
	Ser más independiente	%	9,4%	10,6%	9,9%
	Enfrentar con más seguridad entrevistas o situaciones de tra	%	9,0%	9,0%	9,0%
	Encontrar grupo mujeres que compartimos mismas cosas	%	6,2%	7,4%	6,7%
	Aumentar las posibilidades de encontrar un empleo	%	6,7%	3,8%	5,4%
	Enfrentar mejor situaciones emocionales y/o familiares compl	%	4,8%	5,6%	5,2%
	Relacionarme mejor con los demás	%	5,4%	4,2%	4,8%
	Conocerme mejor	%	4,2%	4,8%	4,5%
	Desempeñarme mejor en mi trabajo	%	4,2%	4,6%	4,4%
	Mejorar relación con mis hijos	%	3,2%	3,6%	3,4%
	Mejorar mis ingresos por trabajo	%	3,0%	3,4%	3,2%
	Comenzar trabajo independiente o microemprendimiento asociat	%	2,7%	3,8%	3,2%
	Entretenerme	%	4,2%	1,8%	3,1%
	Obtener o mejorar habilidades técnicas, independientemente d	%	2,8%	2,2%	2,5%
	Hacer valer mis derechos en el trabajo	%	2,7%	2,2%	2,5%
	Aumentar los contactos para el trabajo	%	1,8%	2,6%	2,2%
	Obtener financiamiento para trabajo independiente o emprendi	%	1,3%	2,0%	1,6%
	Mejorar, hacer crecer trabajo independiente o emprendimiento	%	1,7%	1,0%	1,4%
	Mejorar mis relaciones en el trabajo	%	1,2%	,8%	1,0%
	No me ha servido especialmente (o para nada más, en segunda	%		1,0%	,5%
	Mejorar relación de pareja, o comenzar relación de pareja	%	,2%	,6%	,4%
Otro	%	,3%	,4%	,4%	
Me ha sobrecargado con trabajo que se suma a quehaceres hoga	%	,2%	,2%	,2%	
TOTAL	%		100,0%	100,0%	100,0%
	N		303	261	564

De manera sintética, es dable concluir que **para las dos terceras partes, ha contribuido con mayor énfasis en aspectos relacionados con el desarrollo personal**; mientras que para el tercio restante, con aspectos relacionados con el empleo y la empleabilidad. Se trata de una tendencia **generalizable a ambas cohortes**, y que **no muestra grandes diferencias** por posición en relación a la **jefatura de hogar** (sólo se observa una brecha de alrededor de 4 puntos porcentuales en la elección de aspectos de empleo, entre las jefas de núcleo).

TABLA Nº 272

Multirespuesta: el Taller de Habilitación Laboral, le ha servido principalmente...
Primera y Segunda Mención Agregadas (rec)
Base: total de participantes

		Cohorte			
		2007	2008	TOTAL	
... le ha servido principalmente para...?	Aspectos relacionados con desarrollo personal	%	65,6%	65,5%	65,5%
	Aspectos relacionados con el empleo	%	34,3%	33,3%	33,8%
	Consecuencias negativas o sin utilidad	%	,2%	1,2%	,6%
TOTAL	%	100,0%	100,0%	100,0%	
	N		303	261	564

Evaluación en Profundidad Programa Mujeres Jefas de Hogar

TABLA Nº 273

Multirespuesta: el Taller de Habilitación Laboral, le ha servido principalmente...
Primera y Segunda Mención Agregadas (rec)
Según Jefatura de Hogar
Base: total de participantes

		Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo			TOTAL	
		Jefa de Hogar	Jefa de Núcleo	No Jefa		
... le ha servido principalmente para...?	Aspectos relacionados con desarrollo personal	%	65,8%	61,5%	66,9%	65,6%
	Aspectos relacionados con el empleo	%	33,4%	37,8%	32,8%	33,8%
	Consecuencias negativas o sin utilidad	%	,8%	,7%	,3%	,6%
TOTAL	%	51,4%	51,7%	51,1%	51,3%	
	N		323	74	165	562

Evaluación en Profundidad Programa Mujeres Jefas de Hogar

En suma en relación al Taller de Habilitación, la **pluralidad de temáticas abordadas**, *piso* de la empleabilidad y el empleo; el **carácter participativo-reflexivo** de las actividades; la **conjunción** del trabajo sobre **aspectos internos** (experiencia, intereses, habilidades), *externos* (mercado, derechos), y el desarrollo de **herramientas** (currículums, estrategias de búsqueda de empleo); la **evaluación** marcadamente positiva (con un 50% aproximado de nota "7"), y su contribución, *desde temáticas del mundo del trabajo*, a la **autoconfianza genérica, la independencia y la seguridad en tanto trabajadora**, permiten **concluir positivamente respecto a este componente** que –como se ha destacado– se considera **fundamental como puerta de entrada, masiva y obligada** al conjunto de mujeres participantes, con **inclusión del trabajo específico sobre la trayectoria** en el Programa.

b. Capacitación en Oficios

El **54.1%** de las participantes egresadas, **recibió capacitación técnica en oficios**, porcentaje acorde con la meta propuesta aún cuando algo menor en relación a la demanda efectiva. De ese total, la mayoría realizó sólo **un curso (70.2%)**, un 18.6% realizó dos, y el restante 11% tomó tres cursos o más al interior del Programa²⁰⁹.

En términos de **duración**, la media del último curso realizado asciende a las **133 horas**; aumentando las horas totales en los cursos recibidos por la cohorte 2008 (p-value 0.27).

TABLA N° 274
Capacitación en Oficios
Horas totales de los distintos cursos realizados
Medias según Cohorte

COHORTE Cohorte		P50ATOT Total horas duración último curso de capacitación en oficios, rec	P50BTOT Total horas duración anteúltimo curso capacitación en oficios, rec	P50CTOT Total horas duración anteúltimo curso capacitación en oficios, rec
2007	Media	122,4367	107,5758	101,1071
	Desv. típ.	103,77262	115,11039	107,71201
	N	229	66	28
2008	Media	148,4843	87,2979	73,4375
	Desv. típ.	127,17526	99,80022	65,98178
	N	159	47	16
Total	Media	133,1108	99,1416	91,0455
	Desv. típ.	114,50790	109,00228	94,78862
	N	388	113	44

En general, los cursos reciben una **muy buena calificación**, con una **media** de **6.3** y **6.0** para la **calidad** y la **utilidad**, respectivamente. Sin embargo, es en relación a la **utilidad** donde se presenta una **mayor concentración de reparos**, con un 13.3% agregado de notas iguales o menores a 4. Si se relaciona esta pequeña brecha calidad-utilidad con la consulta por su utilización concreta, y con el nivel de solicitud de ajustes orientados hacia la capacitación, la **alta calificación pareciera estar relacionada con el alto nivel de valoración por el componente por sobre sus características efectivas**.

OTRA VEZ EN RELACIÓN A LA CAPACITACIÓN EN OFICIO U OFICIOS: SI TUVIERA QUE CALIFICAR A LOS SIGUIENTES ASPECTOS CON UNA NOTA DE 1 A 7, DONDE 1 ES "PÉSIMO" Y 7 ES "EXCELENTE" ¿QUÉ NOTA LE PONDRÍA A ...?

A nivel de cohorte, las calificaciones se mantienen casi idénticas.

²⁰⁹ No se dispone de datos para evaluar el carácter complementario de los cursos recibidos, motivo por el cual no es posible realizar un juicio evaluativo respecto a la recepción conjunta.

TABLA N° 275

Calificación a la Calidad y Utilidad de la Capacitación en Oficios
Medias por Cohorte

COHORTE Cohorte		P51A Nota: calidad "capacitación en oficios"	P51B Nota: utilidad "capacitación en oficios"
		2007	Media
	Desv. típ.	1,034	1,540
	N	229	229
2008	Media	6,33	6,06
	Desv. típ.	,964	1,426
	N	162	162
Total	Media	6,31	6,02
	Desv. típ.	1,005	1,493
	N	391	391

"Que no sean tan extensos los horarios de los cursos, que duren más pero que no sean todos los días ni tantas horas por día.

Egresada, Región XIV, Los Ríos.

"Con respecto a las expectativas, hubiera esperado un avance mayor en capacitación".

Egresada, Región XIV, Valdivia..

"Hice un curso de contabilidad y el de computación (...); me hubiera gustado hacer otras actividades más, otros cursos más como 'contabilidad 2', más avanzado".

Egresada, entrevista Andacollo.

Asimismo –y como se adelantara- concentra una proporción de respuestas no desdeñable, en el marco por la consulta por recomendaciones orientadas a aumentar la posibilidad de encontrar buenos trabajos, el "**ofrecer más variedad** de cursos de capacitación" (15.7%), "cursos más **de acuerdo al mercado** de trabajo" (5.1%), "más **flexibilidad** de horarios" (4.8%), así como afirmaciones orientadas al aumento de los **cupos**, o la incorporación de una **mayor profundidad**.

De manera concreta, las **opiniones se dividen** al considerar su **aplicabilidad efectiva**: para el 42.5%, los conocimientos aprendidos son **aplicados "solo un poco" o "nada"**; de manera inversa, cerca de un 60% evalúa que los aplica "algo" o "mucho". Situación que se mantiene constante entre **cohortes**, y muestra algunas diferencias según **condición de actividad**; aún cuando la condición de "ocupada" no asegura necesariamente una mayor utilización.

TABLA N° 276

P52 ¿Aplica conocimientos aprendidos capacitación laboral?
Según Cohorte

% de COHORTE Cohorte		COHORTE Cohorte		
		2007	2008	Total
		P52 ¿Aplica conocimientos aprendidos capacitación laboral?	No los aplica para nada	28,5%
	Los aplica sólo un poco	14,5%	18,3%	16,0%
	Los aplica algo	20,7%	13,3%	17,9%
	Los aplica mucho	36,3%	44,2%	39,3%
	No sabe		,8%	,3%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

TABLA Nº 277

P52 ¿Aplica conocimientos aprendidos capacitación laboral?
Según Jefatura de Hogar

% de JEFA2 Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo

		JEFA2 Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo			Total
		Jefa de Hogar	Jefa de Núcleo	No Jefa	
P52 ¿Aplica conocimientos aprendidos capacitación laboral?	No los aplica para nada	31,1%	30,2%	16,1%	26,5%
	Los aplica sólo un poco	14,7%	20,9%	16,1%	16,0%
	Los aplica algo	17,5%	16,3%	19,4%	17,9%
	Los aplica mucho	36,2%	32,6%	48,4%	39,3%
	No sabe	,6%			,3%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

TABLA Nº 278

P52 ¿Aplica conocimientos aprendidos capacitación laboral?
Según Condición de Actividad

% de ACTIV1 Ahora: Condición de Actividad

		ACTIV1 Ahora: Condición de Actividad			Total
		Ocupada	Desocupada	Inactiva	
P52 ¿Aplica conocimientos aprendidos capacitación laboral?	No los aplica para nada	25,1%	31,6%	34,3%	26,5%
	Los aplica sólo un poco	16,6%	15,8%	11,4%	16,0%
	Los aplica algo	15,8%	15,8%	34,3%	17,9%
	Los aplica mucho	42,1%	36,8%	20,0%	39,3%
	No sabe	,4%			,3%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

En términos de **contribución** específica, en este caso –comparando las percepciones relativas al THL- **umentan las respuestas orientadas al empleo**, agrupándose en un ranking de pendiente suave donde se congregan razones de índole personal, con aquellas netamente laborales.

TABLA Nº 279

Multirespuesta: la Capacitación en Oficios, le ha servido principalmente...
Primera y Segunda Mención Agregadas (rec)
Base: total de participantes

... Diría que le ha servido principalmente para...?	Sentirme mejor conmigo misma	%	16,3%
	Aumentar posibilidades encontrar empleo	%	10,5%
	Ser más independiente	%	10,1%
	Desempeñarme mejor en mi trabajo	%	9,0%
	Mejorar ingresos por trabajo	%	8,6%
	Obtener o mejorar habilidades técnicas, independientemente d	%	8,6%
	Enfrentar con más seguridad entrevistas o situaciones trabaj	%	6,1%
	Encontrar grupo mujeres con que compartimos mismas cosas	%	4,9%
	Entretenerme	%	4,1%
	Relacionarme mejor con los demás	%	3,8%
	Enfrentar mejor situaciones emocionales y/o familiares compl	%	2,6%
	Mejorar o hacer crecer trabajo independiente o emprendimient	%	2,6%
	Conocerme mejor	%	1,9%
	Mejorar mi relación con mis hijos	%	1,9%
	Comenzar trabajo independiente o microemprendimiento asociat	%	1,9%
	Hacer valer derechos en trabajo	%	1,5%
	Aumentar contactos para trabajo	%	1,4%
	Otra	%	1,1%
	Mejorar relaciones en el trabajo (jefes, compañeros)	%	1,0%
	No me ha servido especialmente (o para nada más, en segunda	%	,8%
Obtener financiamiento para trabajo independiente o emprendi	%	,7%	
No sabe, no recuerda	%	,5%	
Mejorar mi relación de pareja, o comenzar relación de pareja	%	,3%	
Me ha sobrecargado con trabajo que se suma a quehaceres hoga	%	,1%	
TOTAL	%		52,2%
	N		384

Evaluación en Profundidad Programa Mujeres Jefas de Hogar

... pero sí a mí me sirvió hartoo el curso de gestión de negocios. El de corte y confección que yo hice en verano también la misma situación, pero también me sirvió porque uno,... yo misma me equivoqué cuando elegí secretariado, pero siempre le tuve pavor a las tijeras,... y **los cursos me han ayudado para fortalecer eso, tener la seguridad y saber que uno puede hacer las cosas.** *Egresada, focus VIII Región, San Carlos.*

“Lo positivo es que **estoy trabajando más**, me están haciendo más pedidos porque me he capacitado más, porque ya sé hacer mucho mejor mis cosas, entonces a la gente le gusta mucho más y me manda a hacer más”.

La **evaluación** en términos generales, **no varía de manera resaltable** ni en relación a la **cohorte** de ingreso, ni de la posición respecto a la **jefatura de hogar**, así como tampoco -incluso- en relación a la **condición de actividad**: sólo las inactivas presentan una leve mayor concentración de sus respuestas en aspectos relacionados con el desarrollo personal, por cierto no determinante.

“Me sirvió, porque después de hacer el curso me **ofrecieron trabajo cuidando enfermos**, y después se presentó la posibilidad de trabajar como secretaria para el mismo caballero al que cuidaba a su papá (...). Se me abrieron puertas. *Egresada, VIII Región, Nacimiento.*”

TABLA Nº 280

Multirespuesta: la Capacitación en Oficios, le ha servido principalmente...
Primera y Segunda Mención Agregadas (rec)
Según Cohorte de Ingreso
Base: total de participantes

			Cohorte		
			2007	2008	TOTAL
Contribución	Aspectos relacionados con desarrollo personal	%	53,6%	57,0%	55,0%
	Aspectos relacionados con el empleo	%	45,1%	41,6%	43,7%
	Consecuencias negativas o sin utilidad	%	1,4%	1,3%	1,4%
TOTAL	%	52,0%	53,0%	52,4%	
	N		226	158	384

Evaluación en Profundidad Programa Mujeres Jefas de Hogar

TABLA Nº 281

Multirespuesta: la Capacitación en Oficios, le ha servido principalmente...
Primera y Segunda Mención Agregadas (rec)
Según Jefatura de Hogar al Ingreso al Programa
Base: total de participantes

			Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo			
			Jefa de Hogar	Jefa de Núcleo	No Jefa	TOTAL
Contribución	Aspectos relacionados con desarrollo personal	%	52,6%	53,5%	59,3%	55,0%
	Aspectos relacionados con el empleo	%	45,6%	44,6%	40,2%	43,7%
	Consecuencias negativas o sin utilidad	%	1,8%	2,0%	4%	1,4%
TOTAL	%	52,8%	53,5%	51,2%	52,4%	
	N		204	54	126	384

Evaluación en Profundidad Programa Mujeres Jefas de Hogar

TABLA Nº 282

Multirespuesta: la Capacitación en Oficios, le ha servido principalmente...
Primera y Segunda Mención Agregadas (rec)
Según Condición de Actividad al Ingreso al Programa
Base: total de participantes

			Antes PMJH: Condición de Actividad			
			Ocupada	Desocupada	Inactiva	TOTAL
Contribución	Aspectos relacionados con desarrollo personal	%	53,2%	54,2%	57,9%	55,0%
	Aspectos relacionados con el empleo	%	45,0%	45,8%	40,9%	43,7%
	Consecuencias negativas o sin utilidad	%	1,7%		1,2%	1,4%
TOTAL	%	52,5%	52,8%	52,1%	52,4%	
	N		211	38	135	384

Evaluación en Profundidad Programa Mujeres Jefas de Hogar

En consecuencia, se trata de un **componente de alta cobertura y alto reconocimiento**; pero que requiere de **ciertos ajustes** tanto cuantitativos –menores, en tanto una proporción de egresadas no ha podido completar la capacitación pactada- como **cualitativos** –una proporción ahora sí más considerable

no está aplicando lo aprendido aún en el contexto de alta satisfacción. Se trata entonces de **ajustar la oferta a lo aplicable y demandable desde el mercado**. En el análisis de SERNAM, esto tiene lugar –entre otras cosas- por la participación de privados: resulta difícil especializar la oferta de capacitación en lugares apartados y/o de baja demanda. Desde la perspectiva de SENCE, el problema radica justamente en el requerimiento de *llevar capacitación hacia donde está la usuaria*, en lugar de acercar y articular demanda y oferta pertinente en donde es posible ofertar de manera más diversificada:

"(...) lo complicado ahí ha sido –tanto con nivelación como capacitación, y que tiene que ver con un tema más estructural- que esto de entregar la ejecución de las políticas a los privados, nos quedan comunas que no tienen oferentes, y ahí hay un tema de expectativas de las mujeres que cuesta mucho resolver". Laura Echeverría, Jefa PMJH, primera entrevista, diciembre 2009.

"Y esa modalidad –la de un curso cerrado en la comuna- tiene una serie de costos, tiende a saturar los mercados locales, se tiende a saturar oficinas, perjudica la calidad de la capacitación, porque una capacitación más cercana tiende a carecer de un equipamiento de mayor calidad, en consecuencia me parece que ahí claramente es una traba a poder hacer participar a las mujeres de una oferta de mejor calidad. Entendiendo que son las condiciones de la industria de la capacitación, que normalmente una OTEC está especializada en ciertos oficios... (...) En consecuencia bajo esa lógica de que yo tengo mi equipo comunal y yo quiero que el curso se ejecute en mi comuna, finalmente se terminan implementando cursos que tienden más bien a competencias transversales –para el desenlace dependiente- o bien algunos temas con desenlace independiente pero aún así, me quedo con dudas respecto a la calidad; y cuando son desenlace independiente, como son varias de la misma comuna, se produce saturación de mercado". Rodrigo Vásquez, Jefe Departamento Programas Sociales, SENCE.

c. Capacitación orientada a la microempresa y acceso a financiamiento

Un **33.4%** de las mujeres –proporción que supera a la meta anual- participó en algún tipo de capacitación orientada a la **microempresa y al emprendimiento**; y un **17.4%**, obtuvo acceso a **financiamiento** como trabajadora independiente. En este marco, casi el 72% realizó sólo un curso; y el resto de las participantes, dos o más.

En términos de **duración**, la media respecto al último curso realizado se localiza en aproximadamente 61 horas (menos de la mitad de la declarada por las participantes de los cursos de capacitación en oficios -133 horas), sin diferencias resaltables por cohorte.

"Hicimos tantas cosas... Empezaron a ofrecernos cursos y yo hice como tres. Uno era de contabilidad básica. Después participé con FOSIS y salí favorecida con una máquina de coser".
Egresada, XI Región, Aysén.

"(...) entonces no es pasar plata; nos dicen 'si usted tiene problemas de plata vaya con la asistente social que le da ayuda; nosotros no somos eso'. Algunas de nosotras, las que somos independientes, como microempresarias, entonces ellos nos apoyan en eso, en capacitación de negocios y nos ayudan a postular proyectos para que nosotros postulemos y así nosotros tengamos fondos; pero en otros fondos, porque el programa no cuenta con esos fondos.
Egresada, focus group VIII Región, San Carlos.

TABLA N° 283
Capacitación orientada a la empresa y el trabajo independiente
Según Cohorte

COHORTE Cohorte		P56ATOT Total	P56BTOT Total	P56CTOT Total
		horas duración último curso capacitación orientada microempresa, rec	horas duración anteúltimo curso capacitación orientada microempresa, rec	horas duración anteúltimo curso de capacitación orientada microempresa, rec
2007	Media	63,2033	81,6471	69,2000
	Desv. típ.	69,51577	133,13399	54,29303
	N	123	34	10
2008	Media	58,7890	55,9840	44,1250
	Desv. típ.	57,04430	108,36277	52,08355
	N	109	25	8
Total	Media	61,1293	70,7729	58,0556
	Desv. típ.	63,86273	122,91164	53,30983
	N	232	59	18

“Había un curso para algo de microempresas, pero no tenía cupos; ese me interesaba”.
Egresada, IX Región, Purén.

Otra vez la **calificación** recibida es **de excelencia** (más de un 80% de notas de notas 6 y 7), y **no se diferencia** de manera considerable *ni entre cohortes* (p-value 0.758 y 0.218 respectivamente) ni en comparación con la *nota atribuida a la capacitación en oficios* (para el desenlace dependiente). Sí puede observarse nuevamente cómo, aún cuando por una diferencia menor a una décima, la **calificación otorgada a la “calidad”** del componente **supera** a la **otorgada a su “utilidad”** (Tabla N° 285²¹⁰). Ergo, la posibilidad de ‘uso’ enfrenta algunas restricciones que de manera suave la evaluación permite avizorar.

TABLA N° 284
Calificación a la calidad y utilidad de la capacitación orientada a la microempresa
Comparación con la calificación de la capacitación en oficios
Medias según Cohorte de Ingreso

Media	COHORTE Cohorte		
	2007	2008	Total
P57A Nota: calidad capacitación orientada a microempresa	6,32	6,28	6,30
P51A Nota: calidad "capacitación en oficios"	6,30	6,33	6,31
P57B Nota: utilidad capacitación orientada a microempresa	6,31	6,13	6,22
P51B Nota: utilidad "capacitación en oficios"	5,99	6,06	6,02

²¹⁰ P57A, alude a “calidad”; y p57B a “utilidad”. Como puede observarse, las diferencias entre atributos son muy menores; y comparando la evaluación con la realizada a los cursos de capacitación en oficios, se aprecia justamente que la diferencia a favor de la capacitación orientada al desenlace independiente, se verifica sólo a nivel de percepción de “utilidad”, frente a igual calificación en términos de “calidad”.

No obstante lo anterior, en términos de **aplicación** la **capacitación** orientada al negocio independiente **se reconoce como mucho más fructífera**: así, mientras aproximadamente el 57% manifestaba **aplicar “mucho” o “algo” lo aprendido** en la capacitación en oficios (Tabla N° 277), la proporción de mujeres que declara efectiva utilización al referirse al desenlace independiente, crece considerablemente al empinarse por sobre el **76%** (Tabla N° 285).

Esta vez la **diferencia entre cohortes** tiene lugar respecto al **matiz de utilización**: mientras al interior de la cohorte 2007 un 47.5% declara aplicar “mucho” los conocimientos; dentro de la del 2008 el porcentaje **aumenta en algo más de 10 puntos** porcentuales (58%). En cambio por **jefatura** no se observa una diferencia clara; y por **condición de actividad**, se aprecia brechas suaves que ubican los niveles de no utilización en aproximadamente un 20%, un 30% y un 40%, según se trate de ocupadas, inactivas o cesantes, respectivamente²¹¹.

TABLA N° 285

P58 ¿Aplica conocimientos aprendidos durante programa en capacitación orientada a microempresa? - Según Cohorte

% de COHORTE Cohorte		COHORTE Cohorte		
		2007	2008	Total
P58 ¿Aplica conocimientos aprendidos durante programa en capacitación orientada a microempresa?	No los aplica para nada	11,9%	11,4%	11,6%
	Los aplica sólo un poco	10,9%	11,4%	11,1%
	Los aplica algo	29,7%	17,0%	23,8%
	Los aplica mucho	47,5%	58,0%	52,4%
	No sabe, no responde		2,3%	1,1%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

TABLA N° 286

P58 ¿Aplica conocimientos aprendidos durante programa en capacitación orientada a microempresa? - Según Jefatura de Hogar

% de JEFA2 Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo

		JEFA2 Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo			Total
		Jefa de Hogar	Jefa de Núcleo	No Jefa	
P58 ¿Aplica conocimientos aprendidos durante programa en capacitación orientada a microempresa?	No los aplica para nada	12,1%	13,3%	10,0%	11,6%
	Los aplica sólo un poco	12,1%	6,7%	10,0%	11,1%
	Los aplica algo	25,0%	13,3%	24,0%	23,8%
	Los aplica mucho	50,0%	60,0%	56,0%	52,4%
	No sabe, no responde	,8%	6,7%		1,1%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

²¹¹ Vale decir que, aún cuando por definición no sorprende la mayor tasa de aplicabilidad entre las ocupadas, sí resulta destacable la proporción de respuestas “los aplica algo” o “mucho” entre cesantes e inactivas.

TABLA N° 287

P58 ¿Aplica conocimientos aprendidos durante programa en capacitación orientada a microempresa? - Según Condición de Actividad

		ACTIV1 Ahora: Condición de Actividad			Total
		Ocupada	Desocupada	Inactiva	
P58 ¿Aplica conocimientos aprendidos durante programa en capacitación orientada a microempresa?	No los aplica para nada	10,8%	40,0%	11,8%	11,6%
	Los aplica sólo un poco	10,8%		17,6%	11,1%
	Los aplica algo	24,6%	40,0%	11,8%	23,8%
	Los aplica mucho	53,9%	20,0%	47,1%	52,4%
	No sabe, no responde			11,8%	1,1%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Respecto a la **operatoria**, la **institución** a la que fue derivada para la realización de los cursos y el eventual acceso a financiamiento, se encuentra distribuida entre el **FOSIS**, el **Municipio** y el **SENCE** – principalmente; y, en mucha menor proporción, se alude a SERCOTEC e INDAP (probablemente confundidas dentro del “no sabe” y el “otra”, y de presencia menor por no responder las participantes del PMJH -de manera precisa- al perfil de usuario perseguido por estas instancias).

TABLA N° 288

P60 ¿Cuál institución fue derivada para realización cursos y/o eventual financiamiento?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	FOSIS	63	8,7	24,4	24,4
	INDAP	1	,1	,4	24,8
	SERCOTEC	13	1,8	5,0	29,8
	Municipio	51	7,0	19,8	49,6
	SENCE	45	6,2	17,4	67,1
	Otra	37	5,1	14,3	81,4
	No sabe, no responde	48	6,6	18,6	100,0
	Total	258	35,6	100,0	
Perdidos	No aplicable: no recibió capacitación y/o financiamiento orientado a microempresa	467	64,4		
Total		725	100,0		

En cuanto al **tipo** de **apoyo adicional o complementario**, más de la mitad de las participantes –sin diferenciación por cohorte- recibió **recursos materiales o equipos de trabajo**; casi el 49% recibió asesoría técnica; un 41.1% recursos monetarios; y una proporción similar, apoyo personalizado para la resolución de problemas específicos en relación con su negocio. Lo que explica –muy probablemente- la **percepción de mayor aplicabilidad** de lo aprendido, toda vez que **se fortaleció la estructura sobre la cual desarrollar el emprendimiento**.

TABLA N° 289

MULTIRESPUESTA: PORCENTAJE QUE DECLARA TIPO DE APOYO RECIBIDO
Según Cohorte de Ingreso
Base: total entrevistadas

			Cohorte		
			2007	2008	TOTAL
Porcentaje de apoyo recibido en relación con...	¿Recibió apoyo en relación con recursos materiales o equipos de trabajo?	%	52,2%	52,5%	52,3%
	¿Recibió apoyo en relación con recursos monetarios?	%	39,7%	42,6%	41,1%
	¿Recibió apoyo en relación con asesoría técnica?	%	55,1%	41,8%	48,8%
	¿... apoyo en resolución problemas relacionados con su negocio?	%	39,7%	37,7%	38,8%
TOTAL	%		100,0%	100,0%	100,0%
	N		107	83	190

Evaluación de Impacto PMJH

A partir de todo lo anterior, las participantes usuarias de servicios de capacitación orientadas al microemprendimiento, consideran que **la línea ha contribuido a un conjunto de aspectos muy específicamente relacionados con el empleo**, aún cuando una proporción muy importante releva aristas de **crecimiento personal y sentido de pertenencia**; lo que vuelve a sugerir que **se trata de aspectos intrínsecamente relacionados**: a modo de ejemplo, la alusión a “ser más independiente” no puede desapegarse del ámbito laboral ni de aquel más amplio que lo incluye desde la perspectiva global del desarrollo como persona. **No se trata de elementos contradictorios: la independencia es un atributo de la persona volcado a sus distintos subsistemas.**

TABLA N° 290

Multirespuesta: la Línea orientada al Microemprendimiento, le ha servido principalmente...
Primera y Segunda Mención Agregadas (rec)
Base: total de participantes

... Diría que le ha servido principalmente para...?	Ser más independiente	%	11,7%
	Desempeñarme mejor en trabajo	%	11,7%
	Sentirme mejor conmigo misma	%	11,1%
	Mejorar ingresos por trabajo	%	10,5%
	Mejorar o hacer crecer mi trabajo independiente o emprendimi	%	6,6%
	Obtener o mejorar habilidades técnicas, independientemente d	%	5,8%
	Comenzar trabajo independiente o microemprendimiento asociat	%	5,3%
	Encontrar grupo mujeres que compartimos mismas cosas	%	4,7%
	Enfrentar con más seguridad entrevistas o situaciones trabaj	%	4,3%
	Aumentar posibilidades de encontrar empleo	%	4,1%
	Obtener financiamiento para mi trabajo independiente o empre	%	3,5%
	Relacionarme mejor con los demás	%	3,3%
	Aumentar contactos para el trabajo	%	3,1%
	No sabe, no recuerda	%	3,1%
	Entretenerme	%	2,7%
	Enfrentar mejor las situaciones emocionales y/o familiares c	%	1,9%
	Conocerme mejor	%	1,2%
	Mejorar mi relación con mis hijos	%	1,2%
	Hacer valer derechos en trabajo	%	1,2%
	No me ha servido especialmente (o para nada más, en segunda	%	1,0%
	Mejorar mi relación de pareja, o comenzar una relación de pa	%	,6%
	Mejorar relaciones en trabajo (jefes, compañeros)	%	,6%
	Otra	%	,6%
TOTAL	%		100,0%
	N		258

“Me apoyó con el tema de la máquina; fue una ayuda, porque uno no puede comprar esas cosas que son necesarias...”
Egresada, entrevista XI Región, Aysén.

“Estoy conforme, porque mi carrito al menos me da para sustentarme, comparando... Creo que mi situación está un poco mejor, por el hecho de haber hecho el curso de cocina internacional; ahí aprendí lo necesario para poder empezar mi empresa de banquetería, que era lo que yo quería. De vez en cuando me sale algún evento que me permite tener un poco más de ingresos”.

Egresada, entrevista IV Región, Ovalle.

“Creo que ahora tengo mayor proyección laboral; quiero crecer en mi negocio y dar trabajo”.

Egresada, entrevista XIV Región, Valdivia.

Por otra parte, otra vez **no hay diferencias por cohorte** –de manera agrupada- que marquen un cambio en el estilo 2007/2008; suavemente la tendencia muestra a **jefas de hogar** privilegiando aspectos relacionados con el **empleo** (con un 54% frente a 44.4% y 50.4% -para jefas de núcleo y no jefas, respectivamente), y a **jefas de núcleo** mencionando en mayor proporción temáticas relativas al **desarrollo personal**; relación que se mantiene entre las **ocupadas** –con énfasis en el **empleo**- frente a desocupadas –con énfasis en el desarrollo personal (Tablas Nº 292 y 293).

TABLA Nº 291

Multirespuesta: la Línea orientada al Microemprendimiento, le ha servido principalmente...
Primera y Segunda Mención Agregadas (rec)
Según Cohorte de Ingreso
Base: total de participantes

		Cohorte			
		2007	2008	TOTAL	
... Diría que le ha servido principalmente para...?	Aspectos relacionados con el empleo	%	51,2%	52,7%	51,9%
	Aspectos relacionados con desarrollo personal	%	46,1%	43,6%	45,0%
	Consecuencias negativas o sin utilidad	%	1,6%	3,6%	2,5%
	Otro	%	1,2%		,6%
TOTAL	%	100,0%	100,0%	100,0%	
	N		136	122	258

Evaluación en Profundidad Programa Mujeres Jefas de Hogar

TABLA Nº 292

Multirespuesta: la Línea orientada al Microemprendimiento, le ha servido principalmente...
Primera y Segunda Mención Agregadas (rec)
Según Jefatura de Hogar al Ingreso al Programa
Base: total de participantes

		Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo			TOTAL	
		Jefa de Hogar	Jefa de Núcleo	No Jefa		
... Diría que le ha servido principalmente para...?	Aspectos relacionados con el empleo	%	54,0%	44,4%	50,4%	51,9%
	Aspectos relacionados con desarrollo	%	43,9%	48,1%	46,0%	45,0%
	Consecuencias negativas o sin utilidad	%	2,1%	5,6%	2,2%	2,5%
	Otro	%		1,9%	1,4%	,6%
TOTAL	%	100,0%	100,0%	100,0%	54,0%	
	N		153	31	74	258

Evaluación en Profundidad Programa Mujeres Jefas de Hogar

TABLA N° 293

Multirespuesta: la Línea orientada al Microemprendimiento, le ha servido principalmente...
Primera y Segunda Mención Agregadas (rec)
Según Condición de Actividad al Ingreso al Programa
Base: total de participantes

			Antes PMJH: Condición de Actividad			TOTAL
			Ocupada	Desocupada	Inactiva	
... Diría que le ha servido principalmente para...?	Aspectos relacionados con el empleo	%	53,2%	41,9%	50,9%	51,9%
	Aspectos relacionados con desarrollo	%	43,2%	54,8%	47,4%	45,0%
	Consecuencias negativas o sin utilidad	%	2,7%	3,2%	1,7%	2,5%
	Otro	%	,9%			,6%
TOTAL	%		100,0%	100,0%	100,0%	54,0%
	N		176	17	65	258

Evaluación en Profundidad Programa Mujeres Jefas de Hogar

En suma, se trata de un componente que, si bien supera ampliamente la meta del Programa (33.4% sobre el 10% esperado), en función de:

- la alta satisfacción de las participantes y la alta percepción de aplicabilidad;
- la percepción de contribución al desarrollo global –incluyendo aspectos netamente laborales;
- el elevado número de mujeres de inserción independiente *previa* al ingreso al Programa (55.4% entre las ocupadas; y 34.3% dentro del total de mujeres participantes);
- así como la alta proporción de mujeres con trabajo independiente *sin* acceso al componente (49.8%);

... aparece como insuficiente y –en forma paralela- necesario para el buen cumplimiento de los objetivos en el contexto de las características de la población usuaria ya descrita.

d. Práctica Laboral

Sólo un **4.6%** de las entrevistadas –relativamente constante al interior de sendas cohortes evaluadas- declara haber realizado **práctica laboral** al interior alguna empresa. En términos de **duración**, el rango fluctúa entre 3 y 208 horas, con una **media de 87 horas**, y diferencias con significación estadística entre cohortes y 61 horas frente a 119 horas participantes de ingreso 2007 y 2008, respectivamente.

En términos de **calificación**, y aún tratándose de un **componente altamente valorado –y reclamado-** la **media de calidad y utilidad** constituye **una de las más bajas**, con un 5.6 y un 6 respectivamente²¹², y sin diferencia en la valoración de las participantes según año de ingreso al Programa.

“(...) hicimos otro pero fue bien rapidito; y ese creo que iba con práctica y no nos dieron la práctica. Eso fue muy cortito (...)”.

Egresada, focus IV Región, La Serena.

²¹² Más adelante, en el apartado correspondiente a la “Evaluación General del Programa”, se presenta el ranking del total de componentes de manera agregada.

TABLA N° 294

Calificación a la Práctica Laboral en Empresa
Medias según Cohorte de Ingreso

COHORTE	Cohorte	P64A Nota: calidad práctica laboral	P64B Nota: utilidad práctica laboral
2007	Media	5,53	6,00
	Desv. típ.	1,837	1,414
	N	19	19
2008	Media	5,86	6,00
	Desv. típ.	1,406	1,414
	N	14	14
Total	Media	5,67	6,00
	Desv. típ.	1,652	1,392
	N	33	33

Finalmente en términos de la **contribución específica del paso por el sub-componente**, la asociación clara con **mejoras en el empleo** destaca en sus primeras frecuencias: casi un **20%** considera que le ha servido para **"desempeñarme mejor en mi trabajo"**, y una proporción muy similar destaca **"obtener o mejorar habilidades técnicas"**. Aún así, y en lo que ha sido la tónica auto-evaluativa en las distintas líneas, la importancia de la **contribución al desarrollo personal y global** de las entrevistadas emerge como un aspecto omnipresente.

TABLA N° 295

Multirespuesta: la Práctica Laboral, le ha servido principalmente...
Primera y Segunda Mención Agregadas (rec)
Base: total de participantes

... Diría que le ha servido principalmente para...?	Obtener o mejorar habilidades técnicas	%	19,4%
	Desempeñarme mejor en trabajo	%	12,9%
	No sabe	%	11,3%
	Aumentar posibilidades de encontrar empleo	%	9,7%
	Enfrentar con más seguridad entrevistas o situaciones trabaj	%	8,1%
	Sentirme mejor conmigo misma	%	6,5%
	Ser más independiente	%	4,8%
	Encontrar grupo mujeres que compartimos mismas cosas	%	4,8%
	Relacionarme mejor con los demás	%	3,2%
	Mejorar mi relación con mis hijos	%	3,2%
	Aumentar contactos para el trabajo	%	3,2%
	No me ha servido especialmente	%	3,2%
	Conocerme mejor	%	1,6%
	Entretenerme	%	1,6%
	Enfrentar mejor las situaciones emocionales y/o familiares c	%	1,6%
	Mejorar relaciones en trabajo (jefes, compañeros)	%	1,6%
	Comenzar trabajo independiente o microemprendimiento	%	1,6%
Mejorar o hacer crecer mi trabajo independiente o	%	1,6%	
TOTAL	%	100,0%	
	N	33	

Evaluación en Profundidad Programa Mujeres Jefas de Hogar

Por otro lado, y si bien se trata de un grupo muy reducido como para establecer conclusiones generalizables, destaca cómo por primera vez la **alusión a aspectos negativos** o carentes de utilidad **superan el 8%**. Lo que merece reflexión en tanto la **inclusión de práctica** corresponde a la **primera recomendación espontáneamente emitida** por las entrevistadas (casi un 30% de mención agregada). En suma, se trata de un aspecto altamente demandado y, paralelamente, peor evaluado –siempre en términos comparativos– entre aquellas que sí lo han percibido: ergo, **existe una expectativa clara y no cubierta** tanto en términos de cantidad como –en menor medida– de calidad.

“(…) el curso nunca salía, se atrasó mucho ese curso; y a mí me ofrecieron otro. Otro curso, que ofreció la Cooperación Chileno-Alemana de Beneficencia. Era de asistente de geriatría. Lo pensé mucho, porque no sabía si tenía vocación para eso. Resulta que lo tomé, y me gustó. Hice la práctica y quedé trabajando ahí. Lo bueno es que una adquiere conocimientos y pude trabajar en otros lados”.

Egresada, focus La Reina, Región Metropolitana.

Finalmente, en términos comparativos **no emergen diferencias** en la evaluación del aporte específico, realizada por las participantes de sendas **cohortes**. Por jefatura de hogar, son las **jefas de hogar y de núcleo** las que concentran una **mayor proporción de calificación negativa** y, manteniendo el ranking ordinal, son las jefas de hogar quienes concentran el mayor porcentaje de alusión al desarrollo personal. Además y de manera esperable, son las **ocupadas** quienes en mayor medida **mencionan aspectos relacionados con el empleo**, como consecuencia resaltante y al nivel del desarrollo personal.

TABLA Nº 296

Multirespuesta: la Práctica Laboral, le ha servido principalmente...
Primera y Segunda Mención Agregadas (rec)
Según Cohorte de Ingreso
Base: total de participantes

		Cohorte			
		2007	2008	TOTAL	
... Diría que le ha servido principalmente para...?	Aspectos relacionados con desarrollo personal	%	50,0%	50,0%	50,0%
	Aspectos relacionados con el empleo	%	41,2%	41,7%	41,4%
	Consecuencias negativas o sin utilidad	%	8,8%	8,3%	8,6%
TOTAL	%	100,0%	100,0%	100,0%	
	N		19	14	33

Evaluación en Profundidad Programa Mujeres Jefas de Hogar

TABLA Nº 297

Multirespuesta: la Práctica Laboral, le ha servido principalmente...
Primera y Segunda Mención Agregadas (rec)
Según Jefatura de Hogar al Ingreso al Programa
Base: total de participantes

		Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo			TOTAL	
		Jefa de Hogar	Jefa de Núcleo	No Jefa		
... Diría que le ha servido principalmente para...?	Aspectos relacionados con desarrollo personal	%	53,3%	45,5%	47,1%	50,0%
	Aspectos relacionados	%	36,7%	45,5%	47,1%	41,4%
	Consecuencias	%	10,0%	9,1%	5,9%	8,6%
TOTAL	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	N		18	6	9	33

Evaluación en Profundidad Programa Mujeres Jefas de Hogar

TABLA N° 298

Multirespuesta: la Práctica Laboral, le ha servido principalmente...
Primera y Segunda Mención Agregadas (rec)
Según Condición de Actividad al Ingreso al Programa
Base: total de participantes

			Antes PMJH: Condición de Actividad			
			Ocupada	Desocupada	Inactiva	TOTAL
... Diría que le ha servido principalmente para...?	Aspectos relacionados con desarrollo personal	%	46,2%	66,7%	50,0%	50,0%
	Aspectos relacionados con el empleo	%	46,2%	33,3%	38,5%	41,4%
	Consecuencias negativas o sin utilidad	%	7,7%		11,5%	8,6%
TOTAL	%		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	N		15	3	15	33

Evaluación en Profundidad Programa Mujeres Jefas de Hogar

e. Nivelación de Estudios

La **nivelación de estudios**, que alcanzó una **cobertura del 7.2%** de las participantes evaluadas, con un 8% y un 6.2% al focalizar la atención en cada cohorte, obtiene una calificación relativa moderada (quinta a un nivel ordinal dentro del conjunto de líneas y componentes evaluados) tanto en términos de **calidad** como de **utilidad**, con un **6.21** y un **6.12** respectivamente; y sin diferencias destacables en la evaluación de cada cohorte de ingreso. Además, concentra fuertemente notas de excelencia –notas 6 y 7 en el 75% y casi el 77% agregado (calidad y utilidad, respectivamente).

TABLA N° 299

Nivelación de Estudios
Nota promedio según Cohorte de Ingreso

COHORTE Cohorte		P66A Nota: calidad nivelación de estudios	P66B Nota: utilidad nivelación de estudios
2007	Media	6,29	6,29
	Desv. típ.	,973	1,006
	N	31	31
2008	Media	6,10	5,86
	Desv. típ.	1,179	1,711
	N	21	21
Total	Media	6,21	6,12
	Desv. típ.	1,054	1,338
	N	52	52

Se trata de una herramienta que, claramente, **contribuye al mejoramiento de la autoestima**, así como permite **otros importantes desarrollos personales** como “relacionarme mejor con los demás”, “ser más independiente” y “mejorar la relación con mis hijos”. En este último sentido, la posibilidad de acompañar a los niños en sus tareas escolares cotidianas, además de brindar un ‘modelo’ acorde al discurso valorativo de la educación, emerge como significativa. Los temas laborales son asimismo identificados, básicamente a través de la afirmación “*augmentar posibilidades de encontrar empleo*”.

"Bueno, cuando uno es joven y tiene su primer hija no sigue estudiando, y yo nunca pensé que iba a lograrlo. Yo me decía: 'a esta altura cuándo voy a poder sacar 4to. Medio; y lo logré. No fueron grandes cosas lo que nos enseñaron como le tiene que enseñar a uno, pero lo hice, y estoy orgullosa de haber sacado mi 4º medio". Egresada, focus IV Región, La Serena.

"Sí! Hasta para limpiar la calle le piden 4to. Medio! Se necesita para trabajar". Egresada, entrevista RM, Lampa.

TABLA Nº 300

Multirespuesta: la Nivelación de Estudios, le ha servido principalmente...
Primera y Segunda Mención Agregadas (rec)
Base: total de participantes

... Diría que le ha servido principalmente para...?	Sentirme mejor conmigo misma	%	21,8 %
	Aumentar posibilidades de encontrar empleo	%	11,9 %
	Relacionarme mejor con los demás	%	7,9 %
	Ser más independiente	%	6,9 %
	Mejorar mi relación con mis hijos	%	6,9 %
	Enfrentar con más seguridad entrevistas o situaciones trabaj	%	6,9 %
	Desempeñarme mejor en trabajo	%	6,9 %
	Enfrentar mejor las situaciones emocionales y/o familiares c	%	5,9 %
	Conocerme mejor	%	5,0 %
	Mejorar ingresos por trabajo	%	5,0 %
	Obtener o mejorar habilidades técnicas, independientemente d	%	5,0 %
	Me ha sobrecargado con trabajo que se suma a quehaceres hoga	%	2,0 %
	No sabe, no recuerda	%	2,0 %
	Entretenerme	%	1,0 %
	Encontrar grupo mujeres que compartimos mismas cosas	%	1,0 %
	Aumentar contactos para el trabajo	%	1,0 %
	Obtener financiamiento para mi trabajo independiente o empre	%	1,0 %
No me ha servido especialmente (o para nada más, en segunda	%	1,0 %	
Otra	%	1,0 %	
TOTAL	%		51,5 %
	N		52

Evaluación en Profundidad Programa Mujeres Jefas de Hogar

Sin embargo, **no siempre resulta posible** su concreción, o al menos **no sin dobles esfuerzos**, debido tanto a **problemas de tipo personal, como de oferta** específica desde el Programa; lo que se refrenda tanto en el 10.7% que reconoce que, habiendolo elegido, "no pudo realizar el curso de Nivelación" por "problemas suyos, personales" y el 4.8% que adjuce "problemas del Programa"²¹³; como en el propio discurso abierto de las participantes; y de las profesionales de ChileCalifica. Así, **desde la demanda**:

"Yo... sabe que me inscribí como tres veces, pero no pude seguir; o sea, no saqué ni una nota, nada; porque primero que nada mi casa es muy chica y no tenía un lugar para yo llegar y estudiar ahí, concentrada; mi nieto me pedía estoy y esto otro; entonces no pude; me dio rabia también; yo quería sacar mi enseñanza media; Chile Califica estaba ahí, yo quería lograr eso... y aparte, me falta mucha memoria". Egresada, focus IV Región, La Serena.

²¹³ Ver Tabla Nº 267 en "B. La trayectoria en el Programa: ¿Completa o Incompleta?".

"Yo lo hice, yo era mala pal inglés; pasé los otros ramos y me quedé con inglés y me hicieron hacer la prueba de nuevo y pasé de 4to. Medio con un 5.6". Egresada, focus RM, La Reina.

"Mi mamá se vino a cuidar mi casa, a ver a mi suegra que es diabética y niños, en el lapsus que yo iba a estudiar; o si no, no lo habría podido hacer". Egresada, RM, La Florida.

"(...) yo lo necesitaba (al curso de nivelación de estudios), pero yo estaba en el campo y me costaba viajar... y esa es la desventaja de vivir allá". Egresada, focus VIII Región, San Carlos.

E ilustrando los **problemas de oferta**:

"El SERNAM nos decía 'en la comuna de Cabildo, tengo cuatro personas que quieren nivelar'. Esta es la demanda de SERNAM. Entonces partiendo de esta demanda que hace SERNAM, nos dicen por ejemplo que requieren cuatro cupos de educación básicas. Pensando en las características de nuestro programa, para levantar un curso tienes que tener a lo menos 40 alumnos, o 30, pero cuatro es prácticamente clases particulares. Ninguna entidad va a tomar cuatro alumnos solos, porque no se sostiene". Profesional Chilecalifica, Nivel Central.

Por último, y en tanto se trata de un grupo pequeño y no generalizable, **no se observa diferencias** de envergadura entre cohortes, ni derivadas de la posición en el hogar; sí cabe mencionar –como una probable tendencia no concluyente- la factibilidad de frustración ante la expectativa de mejorar sus probabilidades de ocupación, entre aquellas cesantes.

TABLA Nº 301

Multirespuesta: la Nivelación de Estudios, le ha servido principalmente...
Primera y Segunda Mención Agregadas (rec)
Según Condición de Actividad al Ingreso al Programa
Base: total de participantes

		Antes PMJH: Condición de Actividad			
		Ocupada	Desocupada	Inactiva	TOTAL
Contribución	Aspectos relacionados con desarrollo personal	62,5%	72,7%	58,3%	62,6%
	Aspectos relacionados con el empleo	32,8%	18,2%	41,7%	33,3%
	Consecuencias negativas o sin utilidad	3,1%	9,1%		3,0%
	Otro	1,6%			1,0%
TOTAL	%	50,0%	54,5%	50,0%	50,5%
	N	32	6	12	50

Evaluación en Profundidad Programa Mujeres Jefas de Hogar

TABLA Nº 302

Multirespuesta: la Nivelación de Estudios, le ha servido principalmente...
Primera y Segunda Mención Agregadas (rec)
Según Cohorte de Ingreso
Base: total de participantes

		Cohorte		
		2007	2008	TOTAL
Contribución	Aspectos relacionados con desarrollo personal	63,8%	61,0%	62,6%
	Aspectos relacionados con el empleo	31,0%	36,6%	33,3%
	Consecuencias negativas o sin utilidad	3,4%	2,4%	3,0%
	Otro	1,7%		1,0%
TOTAL	%	50,0%	51,2%	50,5%
	N	29	21	50

Evaluación en Profundidad Programa Mujeres Jefas de Hogar

TABLA N° 303

Multirespuesta: la Nivelación de Estudios, le ha servido principalmente...
Primera y Segunda Mención Agregadas (rec)
Según Jefatura de Hogar al Ingreso al Programa
Base: total de participantes

		Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo			TOTAL	
		Jefa de Hogar	Jefa de Núcleo	No Jefa		
Contribución	Aspectos relacionados con desarrollo personal	%	62,3%	50,0%	63,6%	62,6%
	Aspectos relacionados con el empleo	%	32,1%	50,0%	34,1%	33,3%
	Consecuencias negativas o sin utilidad	%	3,8%		2,3%	3,0%
	Otro	%	1,9%			1,0%
TOTAL	%	50,9%	50,0%	50,0%	50,5%	
	N		27	1	22	50

Evaluación en Profundidad Programa Mujeres Jefas de Hogar

En función del análisis realizado, cabe concluir que se trata de un componente importante, clave en términos de su **contribución a disminuir una clara barrera** no sólo relacionada con el ámbito de la empleabilidad, sino de manera más genérica con el conjunto de situaciones cotidianas que enfrentan las mujeres; y con **necesidad de ajustes** orientados a **mejorar las posibilidades de acceso de las destinatarias**, tanto en términos de apoyos específicos (que enfrenten las dificultades denominadas como "personales" por parte de las entrevistadas –cuidado infantil, traslados, apoyo complementario); como en términos operativos de generación de oferta (que enfrenten las dificultades asociadas al Programa y que remiten –por ejemplo- a la dificultad de constitución de oferta en comunas pequeñas o aisladas).

f. Alfabetización digital

Cerca de un tercio de las participantes egresadas (31.6%), declara haber tomado un **curso de computación**. Sus opiniones, en términos de calidad y utilidad, concentran una proporción atendible de evaluación deficiente -con un 16.2% y un 18.9% agregado de notas iguales o menores a 4; casi la mitad de notas máximas –con un 47.4 y un 48.7% de nota 7 para calidad y utilidad; y una calificación media de 5.9 y 5.8 respectivamente –algo abajo en el ranking ordinal de calificación de líneas o componentes.

TABLA N° 304

Informe

COHORTE Cohorte		P68A Nota:	P68B Nota:
		calidad alfabetización digital	utilidad alfabetización digital
2007	Media	5,87	5,79
	Desv. típ.	1,271	1,438
	N	126	126
2008	Media	5,98	5,89
	Desv. típ.	1,335	1,469
	N	102	102
Total	Media	5,92	5,84
	Desv. típ.	1,298	1,450
	N	228	228

"(...) el curso de computación (...) lo encontré demasiado lento, se avanzaba muy lento y era básico; me tenían 15 minutos en algo que hacía en 4 minutos".
Egresada, entrevista IX Región, Purén.

"... a mí me hubiera gustado un curso de computación avanzada, porque lo básico lo sé, pero no fue posible".
Egresada, entrevista VI Región, Santa Cruz.

Las mayores concentraciones de respuestas referidas a la **contribución de la alfabetización digital** sobre distintos aspectos de la vida laboral y personal, **remiten a aspectos genéricos o transversales**, como la obtención de habilidades técnicas independientemente del desempeño laboral, el aumento de la autoestima o la entretención.

TABLA N° 305

Ultirespuesta: el Curso de Computación o Alfabetización Digital, le ha servido principalmente..
Primera y Segunda Mención Agregadas (rec)
Base: total de participantes

... Diría que le ha servido principalmente para...?	Obtener o mejorar habilidades técnicas, independientemente d	%	12,8%
	Sentirme mejor conmigo misma	%	11,8%
	Entretenerme	%	10,1%
	Aumentar posibilidades de encontrar empleo	%	8,9%
	Desempeñarme mejor en trabajo	%	8,7%
	Ser más independiente	%	8,0%
	Encontrar grupo mujeres que compartimos mismas cosas	%	6,0%
	Enfrentar con más seguridad entrevistas o situaciones trabaj	%	5,6%
	Relacionarme mejor con los demás	%	4,6%
	Mejorar mi relación con mis hijos	%	3,1%
	Aumentar contactos para el trabajo	%	2,9%
	Mejorar ingresos por trabajo	%	2,7%
	No me ha servido especialmente (o para nada más, en	%	2,4%
	Conocerme mejor	%	1,9%
	Mejorar o hacer crecer mi trabajo independiente o	%	1,9%
	Otra	%	1,7%
	Comenzar trabajo independiente o microemprendimiento	%	1,4%
	No sabe, no recuerda	%	1,4%
	Hacer valer derechos en trabajo	%	1,2%
	Enfrentar mejor las situaciones emocionales y/o familiares c	%	1,0%
	Mejorar mi relación de pareja, o comenzar una relación de	%	,5%
	Mejorar relaciones en trabajo (jefes, compañeros)	%	,5%
	Obtener financiamiento para mi trabajo independiente o	%	,5%
Me ha sobrecargado con trabajo que se suma a quehaceres	%	,2%	
TOTAL	%	100,0%	
	N	228	

Evaluación en Profundidad Programa Mujeres Jefas de Hogar

TABLA N° 306

Ultirespuesta: el Curso de Computación o Alfabetización Digital, le ha servido principalmente..
Primera y Segunda Mención Agregadas (rec)
Según Cohorte de Ingreso
Base: total de participantes

		Cohorte		
		2007	2008	TOTAL
Contribución	Aspectos relacionados con desarrollo personal	% 63,9%	57,2%	61,0%
	Aspectos relacionados con el empleo	% 33,5%	36,7%	34,9%
	Consecuencias negativas o sin utilidad	% 2,2%	5,6%	3,7%
	Otro	% ,4%	,6%	,5%
TOTAL	%	100,0%	100,0%	100,0%
	N	126	102	228

Evaluación en Profundidad Programa Mujeres Jefas de Hogar

En términos generales esta **proporción dos a uno** –desarrollo personal / empleo- **se mantiene**, sin diferenciaciones claras entre cohortes, ni en función de la posición en el hogar, así como tampoco en referencia a la condición de actividad.

TABLA N° 307

Multirespuesta: el Curso de Computación o Alfabetización Digital, le ha servido principalmente...
Primera y Segunda Mención Agregadas (rec)
Según Jefatura de Hogar al Ingreso al Programa
Base: total de participantes

		Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo				
		Jefa de Hogar	Jefa de Núcleo	No Jefa	TOTAL	
Contribución	Aspectos relacionados con desarrollo personal	%	63,5%	54,2%	59,5%	60,9%
	Aspectos relacionados con el empleo	%	31,1%	44,1%	37,4%	35,0%
	Consecuencias negativas o sin utilidad	%	5,0%	1,7%	2,3%	3,7%
	Otro	%	,5%		,8%	,5%
TOTAL	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	N		124	33	70	227

Evaluación en Profundidad Programa Mujeres Jefas de Hogar

TABLA N° 308

Multirespuesta: el Curso de Computación o Alfabetización Digital, le ha servido principalmente...
Primera y Segunda Mención Agregadas (rec)
Según Condición de Actividad al Ingreso al Programa
Base: total de participantes

		Antes PMJH: Condición de Actividad				
		Ocupada	Desocupada	Inactiva	TOTAL	
Contribución	Aspectos relacionados con desarrollo personal	%	61,7%	52,4%	62,5%	61,0%
	Aspectos relacionados con el empleo	%	34,3%	45,2%	32,5%	34,9%
	Consecuencias negativas o sin utilidad	%	4,0%	2,4%	3,3%	3,7%
	Otro	%			1,7%	,5%
TOTAL	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	N		137	22	69	228

Evaluación en Profundidad Programa Mujeres Jefas de Hogar

Así, tal como en el caso de la nivelación de estudios, la demanda por el componente emerge como no necesariamente asociada a una necesidad laboral; otra vez –se infiere- **remite a competencias de base, que constituyen facilitadores para el desempeño de los distintos ámbitos**; lo que no le resta relevancia sino que, por el contrario, refuerza su pertinencia. Las críticas a su “nivel” –en general, alusivas a uno muy elemental- sugieren la necesidad de **presentar cursos diferenciados para usuarias iniciales, intermedias y –eventualmente- avanzadas**.

g. Intermediación laboral

La **intermediación laboral**, reconocida por sólo el **10.6%** de las participantes egresadas, fue liderada en **más de la mitad de los casos** por la **Oficina de Intermediación Laboral**, y en una proporción asimismo importante (37.8%), por el propio equipo comunal del Programa Mujeres Jefas de Hogar. En rigor, se trata -en más del 90% de los casos- de instancias municipales.

TABLA N° 309

P70 Organismo que participó en gestión de intermediación laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	La OMIL	38	5,2	51,4	51,4
	Equipo comunal del Programa Mujeres JH	28	3,9	37,8	89,2
	Otra instancia municipal	1	,1	1,4	90,5
	Institución contratante	6	,8	8,1	98,6
	Otra	1	,1	1,4	100,0
	Total	74	10,2	100,0	
Perdidos	No hubo intermediación laboral	648	89,4		
	No responde	3	,4		
	Total	651	89,8		
Total		725	100,0		

Respecto a **indicadores de eficacia** del subcomponente, casi un 60% manifiesta que no recibió “ninguna” **oferta de trabajo** a partir de esta intermediación; y el **restante 40% sí lo sostiene**, mencionando incluso más de una proposición concreta. Respecto de la **pertinencia o la viabilidad**, algo más del **24% rechazó** estas ofertas; lo que implica que **el 16% recibió ofertas y comenzó a trabajar**.

TABLA N° 310

P72A Principal motivo de rechazo oferta de trabajo, primer lugar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Salario o remuneración insuficiente, bajo	3	,4	15,0	15,0
	Tenía otra oferta mejor	1	,1	5,0	20,0
	Tenía (o tiene) otro trabajo mejor	3	,4	15,0	35,0
	Tipo de trabajo no se relacionaba con mi formación	3	,4	15,0	50,0
	Quedaba muy lejos de su casa	2	,3	10,0	60,0
	No tenía con quien dejar a los niños	2	,3	10,0	70,0
	Por problemas familiares	2	,3	10,0	80,0
	Otra	4	,6	20,0	100,0
	Total	20	2,8	100,0	
Perdidos	No rechazó o no recibió ninguna oferta trabajo	698	96,3		
	No responde	7	1,0		
	Total	705	97,2		
Total		725	100,0		

En suma en relación a esta línea, la **intermediación aparece como claramente insuficiente** en términos de cobertura, en un programa que intenciona la inserción laboral y el mejoramiento de sus condiciones; y, a la luz de los resultados obtenidos, aparece asimismo como poco “fina”, personalizada o efectiva: si sólo un 10% declara acceso, y finalmente a su interior sólo el 16% accede a un empleo, se trata de un **componente que requiere de una revisión seria y minuciosa en términos de cantidad**

y de calidad; máxime cuando se trata del corolario final del proceso de formación y preparación hacia el empleo.

h. Atención en Salud

De manera genérica, el **56.7%** de las entrevistadas recibió **algún tipo de atención en salud**; y a nivel de detalle, en el **12.6%** se trató de **atención psicológica**; en el **22.4%** de **atención preventiva**; en el **22.9%** de **atención oftalmológica**; y, muy por sobre la tasa del resto de las especialidades, en el **43%** de los casos de **atención odontológica**.

En relación a la **calificación de la atención** recibida, el ranking se invierte: son aquellos servicios a los que las mujeres han accedido de manera más genérica, los que reciben las peores calificaciones relativas, llegando incluso, en el caso de la atención **odontológica**, a alcanzar casi un 18% de calificaciones deficientes iguales o menores a cuatro.

TABLA Nº 311
ATENCIÓN EN SALUD, CALIDAD

	CALIFICACIÓN DEFICIENTE NOTA 1 A 4	CALIFICACIÓN DE EXCELENCIA NOTA 6 Y 7	CALIFICACIÓN PROMEDIO	PORCENTAJE DE USO
SALUD PREVENTIVA	9,4%	84,6%	6,3	12,6%
ATENCIÓN PSICOLÓGICA	10,3%	78,2%	6,15	22,4%
ATENCIÓN OFTALMOLÓGICA	13,0%	75,2%	6,07	22,9%
ATENCIÓN ODONTOLÓGICA	17,9%	63,8%	5,8	43%

Finalmente en términos de calificaciones, **no hay diferencias con significación estadística entre cohortes** (p-value 0.22, 0.48, 0.82 y 0.49 para los cuatro tipos de atenciones, respectivamente).

Respecto a la **utilidad de la atención**, en la **gran mayoría de los casos** efectivamente **solucionó "mucho" o "algo" el problema original** –en más de la mitad de los casos, la solución pareciera haber sido total. Sin embargo, es en esta consulta donde emerge con fuerza una **proporción de usuarias** para las que efectivamente la **atención resultó insuficiente o inadecuada**: 13.1% 21.92 y 18.06% para atención psicológica, oftalmológica y odontológica, respectivamente. Relacionando percepción de calidad y de eficacia, en la atención odontológica la proporción que decididamente entiende que su problema no ha sido solucionado, coincide con la proporción de calificaciones negativas. Para la salud oftalmológica – en cambio- el porcentaje que remite a falta de eficacia ("no solucionó el problema") crece muy considerablemente por sobre la nota atribuida a la calidad de la atención; ergo, podría tratarse de un problema mayor no necesariamente incorporado en la atención; atención que -no obstante y en su función acotada, es considerada en mayor proporción como de "calidad".

TABLA Nº 312
ATENCIÓN EN SALUD, PERCEPCIÓN DE EFICACIA

	SALUD PSICOLÓGICA	SALUD OFTALMOLÓGICA	ATENCIÓN ODONTOLÓGICA
SOLUCIONÓ MUCHO EL PROBLEMA QUE OCASIONÓ LA ATENCIÓN	57,14	60,96	54,51
SOLUCIONÓ ALGO EL PROBLEMA	29,76	17,12	27,43
NO SOLUCIONÓ EL PROBLEMA	13,10	21,92	18,06
TOTAL	100	100	100

Excepto para la atención psicológica –donde la cohorte 2008 supera a su predecesora en 10 puntos porcentuales su estimación relativa a la falta de solución del problema original- en el resto de los **servicios de salud no se observa diferencias destacables por año de ingreso.**

TABLA Nº 313

P74 Atención en salud psicológica, ¿solucionó problema que ocasionó la atención?
Según Cohorte

% de COHORTE Cohorte		COHORTE Cohorte		
		2007	2008	Total
P74 Atención en salud psicológica, ¿solucionó problema que ocasionó la atención?	Solucionó mucho el problema que ocasionó la atención	58,5%	54,8%	57,1%
	Solucionó algo el problema	32,1%	25,8%	29,8%
	No solucionó el problema	9,4%	19,4%	13,1%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

TABLA Nº 314

P76 Atención oftalmológica, ¿solucionó problema que ocasionó la atención?
Según Cohorte

% de COHORTE Cohorte		COHORTE Cohorte		
		2007	2008	Total
P76 Atención oftalmológica, ¿solucionó problema que ocasionó la atención?	Solucionó mucho el problema que ocasionó la atención	60,2%	62,3%	61,0%
	Solucionó algo el problema	16,1%	18,9%	17,1%
	No solucionó el problema	23,7%	18,9%	21,9%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

TABLA Nº 315

P78 Atención odontológica, ¿solucionó problema que ocasionó la atención?
Según Cohorte

% de COHORTE Cohorte		COHORTE Cohorte		
		2007	2008	Total
P78 Atención odontológica, ¿solucionó problema que ocasionó la atención?	Solucionó mucho el problema que ocasionó la atención	53,3%	56,3%	54,5%
	Solucionó algo el problema	28,4%	26,1%	27,4%
	No solucionó el problema	18,3%	17,6%	18,1%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Relacionando la atención recibida con los distintos ámbitos personales susceptibles de impacto, las entrevistadas otorgan una marcada preferencia a **"sentirse mejor consigo misma"**, reconociendo la **centralidad de este aporte en un 38.95% de las menciones**; el más alto dentro del conjunto de aspectos que relevan esta contribución; y lo que en ningún caso se contrapone con el objetivo de incremento de la empleabilidad, en

"Cuando entré estaba cesante. Mi pareja era el jefe de hogar, pero no alcanzaba. Así que yo entré con ese fin; y el resto, en ese momento, me daba lo mismo; pero ahí conocí a Nataly, que es la psicóloga acá, y comencé un tratamiento porque estuve con depre".

Egresada PMJH, RM, Isla de Maipo.

tanto **la condición de salud de las personas determina el conjunto de su 'hacer', incluida su capacidad de trabajo.**

TABLA N° 316

Múltiple respuesta: la Atención en Salud (Oftalmológica, Dental, Mental y/o Preventiva), le ha servido principalmente...

Primera y Segunda Mención Agregadas (rec)
Base: total de participantes

... Diría que le ha servido principalmente para...?	Sentirme mejor conmigo misma	%	38,9%
	Relacionarme mejor con los demás	%	11,6%
	Enfrentar con más seguridad entrevistas o situaciones de trabajo	%	9,4%
	Conocerme mejor	%	6,7%
	Enfrentar mejor las situaciones emocionales y/o familiares	%	6,7%
	No me ha servido especialmente (o para nada más, en segunda)	%	3,7%
	Desempeñarme mejor en el trabajo	%	3,5%
	Otra	%	3,5%
	Aumentar posibilidades de encontrar empleo	%	2,8%
	Encontrar grupo de mujeres que compartimos mismas cosas	%	2,6%
	Mejorar mi relación con mis hijos	%	2,3%
	Ser más independiente	%	2,0%
	Entretenerme	%	1,0%
	Obtener o mejorar habilidades técnicas, independientemente de	%	1,0%
	No sabe, no recuerda	%	1,0%
	Mejorar relaciones en el trabajo (jefes, compañeros)	%	,7%
	Mejorar mi relación de pareja, o comenzar una relación de pareja	%	,6%
	Aumentar contactos para el trabajo	%	,6%
	Mejorar o hacer crecer mi trabajo independiente o emprendimiento	%	,6%
	Mejorar ingresos por el trabajo	%	,3%
Hacer valer derechos en el trabajo	%	,1%	
Comenzar trabajo independiente o microemprendimiento asociado	%	,1%	
TOTAL	%	100,0%	
	N	380	

Evaluación en Profundidad Programa Mujeres Jefas de Hogar

La concentración de aspectos netamente relacionados con el empleo, y más específicamente asociados al desarrollo personal, **no muestra diferencias destacables** por **cohorte, jefatura** de hogar, ni **condición de actividad**.

TABLA N° 317

Múltiple respuesta: la Atención en Salud (Oftalmológica, Dental, Mental y/o Preventiva), le ha servido principalmente...

Primera y Segunda Mención Agregadas (rec)
Según Cohorte de Ingreso
Base: total de participantes

			Cohorte		
			2007	2008	TOTAL
... Diría que le ha servido principalmente para...?	Aspectos relacionados con desarrollo personal	%	76,7%	71,2%	74,4%
	Aspectos relacionados con el empleo	%	16,4%	21,1%	18,3%
	Consecuencias negativas o sin utilidad	%	3,3%	4,2%	3,7%
	Otro	%	3,6%	3,5%	3,6%
TOTAL	%	100,0%	100,0%	100,0%	
	N		220	160	380

Evaluación en Profundidad Programa Mujeres Jefas de Hogar

AR"

GUERNICA CONSULTORES

TABLA N° 318

Multirespuesta: la Atención en Salud (Oftalmológica, Dental, Mental y/o Preventiva), le ha servido principalmente...

Primera y Segunda Mención Agregadas (rec)
Según Jefatura de Hogar al Ingreso al Programa
Base: total de participantes

			Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo			
			Jefa de Hogar	Jefa de Núcleo	No Jefa	TOTAL
... Diría que le ha servido principalmente para...?	Aspectos relacionados con desarrollo personal	%	75,3%	68,7%	74,5%	74,4%
	Aspectos relacionados con el empleo	%	17,6%	17,9%	19,9%	18,3%
	Consecuencias negativas o sin utilidad	%	3,8%	6,0%	2,8%	3,7%
	Otro	%	3,3%	7,5%	2,8%	3,6%
TOTAL	%	100,0%	100,0%	100,0%	56,2%	
	N		222	40	118	380

Evaluación en Profundidad Programa Mujeres Jefas de Hogar

TABLA N° 319

Multirespuesta: la Atención en Salud (Oftalmológica, Dental, Mental y/o Preventiva), le ha servido principalmente...

Primera y Segunda Mención Agregadas (rec)
Según Condición de Actividad al Ingreso al Programa
Base: total de participantes

			Antes PMJH: Condición de Actividad			
			Ocupada	Desocupada	Inactiva	TOTAL
... Diría que le ha servido principalmente para...?	Aspectos relacionados con desarrollo personal	%	73,6%	68,5%	77,7%	74,4%
	Aspectos relacionados con el empleo	%	18,8%	27,8%	14,7%	18,3%
	Consecuencias negativas o sin utilidad	%	4,0%		4,1%	3,7%
	Otro	%	3,5%	3,7%	3,6%	3,6%
TOTAL	%	100,0%	100,0%	100,0%	56,2%	
	N		240	30	110	380

Evaluación en Profundidad Programa Mujeres Jefas de Hogar

Concluyendo, se trata de un **componente de la mayor importancia, ampliamente solicitado y especialmente valorado** en su contribución al mejoramiento de las condiciones básicas; no obstante lo cual, y en tanto concita percepciones negativas para una proporción de usuarias que, o bien evalúan evalúan deficitariamente el servicio en términos de calidad, o bien esperaban un servicio distinto o más completo; sugiere la realización de una consulta específica para conocer y corregir los aspectos determinantes de esta insatisfacción (aún cuando minoritaria).

i. Cuidado infantil

Casi el **8%** de las participantes de manera agregada, ha utilizado los **servicios de cuidado infantil**; un 6.5%, de aquellos orientados a los hijos más pequeños –sala cuna y jardines- y el 3.2%, de aquellos orientados a los hijos de entre 6 y 12 años. Se trata de un bajo porcentaje de uso, en tanto del 100% de mujeres que al ingreso al Programa tenían hijos de entre 0 y 5 años, sólo el 16.4% utilizó este servicio.

Dos tipos de razones concurren –considera este equipo consultor- a explicar dichas tasas: factores de tipo cultural que –como se ha señalado y desde la perspectiva de la demanda- se relacionan con la preferencia del cuidado infantil al interior del hogar²¹⁴; y factores relacionados con la operatoria del Programa y las vicisitudes propias de la inter-sectorialidad:

"Nosotros con el Programa hemos tenido hace muchos años una dificultad, que es muy difícil de solucionar; porque el Programa tiene sus inicios como en marzo donde hay todo un período de inscripción de las mujeres del programa, y luego viene una capacitación, y nosotros como institución tenemos nuestros jardines con los niños ya completos, porque la inscripción de los niños para nosotros se hace en octubre". Entrevista JUNJI, Nivel Central.

Por otro lado, la **calificación** referida tanto a calidad como a utilidad de los servicios, se posiciona –en un ranking de servicios, componentes o líneas- en un **lugar positivo**, con un 6.3 y un 6.4 para calidad y utilidad de Sala Cuna y Jardines Infantiles; y un –a casi un punto de distancia- 5.4 parejo para los Talleres de Aprendizaje.

A nivel de **cohorte**, la valoración de las participantes de ingreso 2007 supera de manera decidida la explicitada por sus pares 2008; por **jefatura de hogar**, no se observa una relación clara; y en términos e **condición de actividad**, la calificación de las inactivas emite juicios algo menos positivos.

TABLA Nº 320

Calificación Servicios de Cuidado Infantil
Medias según Cohorte

COHORTE Cohorte		P 81A Nota: calidad atención sala cuna o jardín infantil	P 81B Nota: utilidad atención sala cuna o jardín infantil	P 82A Nota: calidad atención talleres de aprendizajes	P 82B Nota: utilidad atención talleres de aprendizajes
2007	Media	6,52	6,74	5,83	5,91
	N	23	23	12	11
2008	Media	6,05	6,09	4,50	4,50
	N	22	22	6	6
Total	Media	6,29	6,42	5,39	5,41
	N	45	45	18	17

²¹⁴ Ver Jeri, Canonobbio y Selamé, **"Horarios de Trabajo Atípicos y Cuidado Infantil"**. Informe Final. Página 70.

TABLA N° 321

Calificación de Servicios de Cuidado Infantil
Medias según Jefatura de Hogar

JEFA2 Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo		P81A Nota: calidad atención sala cuna o jardín infantil	P81B Nota: utilidad atención sala cuna o jardín infantil	P82A Nota: calidad atención talleres de aprendizajes	P82B Nota: utilidad atención talleres de aprendizajes
Jefa de Hogar	Media	6,29	6,42	5,80	5,56
	N	24	24	10	9
Jefa de Núcleo	Media	6,60	6,60	6,50	6,50
	N	5	5	2	2
No Jefa	Media	6,19	6,37	4,33	4,83
	N	16	16	6	6
Total	Media	6,29	6,42	5,39	5,41
	N	45	45	18	17

TABLA N° 322

Calificación de Servicios de Cuidado Infantil
Medias según Condición de Actividad

ACTIV2 Antes PMJH: Condición de Actividad		P81A Nota: calidad atención sala cuna o jardín infantil	P81B Nota: utilidad atención sala cuna o jardín infantil	P82A Nota: calidad atención talleres de aprendizajes	P82B Nota: utilidad atención talleres de aprendizajes
Ocupada	Media	6,44	6,61	5,67	5,40
	N	18	18	6	5
Desocupada	Media	6,60	6,60	6,33	6,33
	N	5	5	3	3
Inactiva	Media	6,09	6,23	4,89	5,11
	N	22	22	9	9
Total	Media	6,29	6,42	5,39	5,41
	N	45	45	18	17

j. Encuentros Comunes, Regionales o Nacionales

Más de la mitad de las egresadas entrevistadas (52.4%) participó en, a lo menos, un **Encuentro de Evaluación Comunal, Regional y/o Nacional**. De manera esperable, la mayor proporción remite a participación en los Encuentros Comunes (41.5%), seguida de los Encuentros Regionales (21.8%) y Nacionales (8.6%).

En términos de **calificación**, se trata de la **actividad que concita la mayor aprobación o reconocimiento**, con un 6.4 y un 6.2 en términos de calidad y utilidad, respectivamente; y un porcentaje de notas de excelencia (6 y 7) que asciende al 86.2% de los casos -para calidad- y a aproximadamente el 80% -para utilidad.

Las **diferencias** en la evaluación, **no son estadísticamente significativas** a nivel de **cohorte** (p-value 0.17 y 0.16); ni aparecen como relevantes en términos de **jefatura de hogar** o **condición de actividad**.

TABLA Nº 323

Calidad de los Encuentros de Evaluación
Según Cohorte

COHORTE Cohorte		P85A Nota: calidad de los encuentros	P85B Nota: utilidad de los encuentros
2007	Media	6,48	6,32
	N	165	164
2008	Media	6,34	6,11
	N	133	133
Total	Media	6,42	6,23
	N	298	297

TABLA Nº 324

Calidad de los Encuentros de Evaluación
Según Jefatura de Hogar

JEFA2 Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo		P85A Nota: calidad de los encuentros	P85B Nota: utilidad de los encuentros
Jefa de Hogar	Media	6,36	6,17
	N	184	183
Jefa de Núcleo	Media	6,54	6,31
	N	26	26
No Jefa	Media	6,51	6,32
	N	87	87
Total	Media	6,42	6,23
	N	297	296

TABLA Nº 325

Calidad de los Encuentros de Evaluación
Según Condición de Actividad

ACTIV2 Antes PMJH: Condición de Actividad		P85A Nota: calidad de los encuentros	P85B Nota: utilidad de los encuentros
Ocupada	Media	6,41	6,25
	N	187	186
Desocupada	Media	6,20	6,13
	N	30	30
Inactiva	Media	6,53	6,20
	N	81	81
Total	Media	6,42	6,23
	N	298	297

Respecto al **objetivo de estos encuentros** y a partir del discurso espontáneo de las entrevistadas, existe cierta claridad respecto al **sentido participativo** y la **probabilidad de injerencia sobre las decisiones del programa**. Así, aparecen temas como la importancia de compartir con un grupo

ampliado de mujeres, comunas o regiones; el carácter de 'veedor' de las participantes para el logro de los objetivos, el conocimiento de los derechos para poder exigir lo pactado, las tareas de seguimiento, etc. Así, en la voz de las egresadas:

"Era bonito, porque era un encuentro de varias unidades, o sea, de diferentes partes". Egresada, focus group IV Región, La Serena.

"Era evaluar el programa, preguntaban qué del programa se había ofrecido y no se había recibido, atención, o sea para ver cómo iba avanzando el programa y si se habían cumplido los objetivos del programa, o sea era más que nada eso. Entonces ahí se habló digamos sobre las atenciones dentales, las atenciones oftalmológicas..." Egresada, RM, La Florida.

"Lo que nos decían era que nosotros teníamos que exigir eso que estaba en el programa, eso estaba bien". Egresada, Pitrufrquén.

"...que como lo evaluábamos, y más que nada sobre las organizaciones que podían crearse. Siempre se dijo de que hay un seguimiento hacia las organizaciones, porque muchas organizaciones se crean, sacan recursos para las organizaciones y se esfuman, entonces en el fondo yo en estos momentos diría ¿Cuántas organizaciones quedan de las que se crearon? y ¿qué hicieron los recursos que se pidieron para las organizaciones? (...) entonces dentro de las organizaciones que hay en este momento en Coquimbo, yo creo que la que ha durado más es la nuestra, y así con mucha dificultad". Egresada, Organización de Mujeres Jefas de Hogar, La Serena.

Finalmente, los **aspectos relevados como de mayor contribución personal**, remiten al **encuentro con pares** (encontrar un grupo de mujeres con el que compartimos las mismas cosas", 29.5%); la posibilidad de **entretenerse** (15.3%) y la de **mejorar las relaciones sociales e internas** ("relacionarme mejor con los demás" -14.1%- y "sentirme mejor conmigo misma" -11.3%). **No se observa diferencias destacables** en la agrupación de aspectos genéricos de desarrollo personal, y aspectos específicamente constreñidos al empleo, tanto a nivel de **cohortes**, como de **posición en el hogar** o **condición de actividad**.

TABLA Nº 326

Multirespuesta: La participación en los Encuentros de Mujeres Jefas de Hogar, le ha servido principalmente para...
Primera y Segunda Mención Agregadas (rec)
Según Cohorte de Ingreso
Base: total de participantes

Aspectos		%	Cohorte		TOTAL
			2007	2008	
Aspectos relacionados con desarrollo personal		%	94,3%	92,1%	93,3%
Aspectos relacionados con el empleo		%	4,5%	5,6%	5,0%
Consecuencias negativas o sin utilidad		%	1,0%	1,7%	1,3%
Otro		%	,3%	,7%	,4%
TOTAL	%		100,0%	100,0%	100,0%
	N		212	161	373

Evaluación en Profundidad Programa Mujeres Jefas de Hogar

TABLA N° 327

Multirespuesta: La participación en los Encuentros de Mujeres Jefas de Hogar, le ha servido principalmente para...
Primera y Segunda Mención Agregadas (rec)
Según Jefatura de Hogar al Ingreso al Programa
Base: total de participantes

		Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo			TOTAL	
		Jefa de Hogar	Jefa de Núcleo	No Jefa		
Aspectos	Aspectos relacionados con desarrollo personal	%	94,3%	90,3%	92,3%	93,3%
	Aspectos relacionados con el empleo	%	3,9%	9,7%	5,4%	5,0%
	Consecuencias negativas o sin utilidad	%	1,5%		1,4%	1,3%
	Otro	%	,2%		,9%	,4%
TOTAL	%	100,0%	100,0%	100,0%	53,1%	
	N		219	38	115	372

Evaluación en Profundidad Programa Mujeres Jefas de Hogar

TABLA N° 328

Multirespuesta: La participación en los Encuentros de Mujeres Jefas de Hogar, le ha servido principalmente para...
Primera y Segunda Mención Agregadas (rec)
Según Condición de Actividad al Ingreso al Programa
Base: total de participantes

		Antes PMJH: Condición de Actividad			TOTAL	
		Ocupada	Desocupada	Inactiva		
Aspectos	Aspectos relacionados con desarrollo personal	%	93,4%	91,0%	93,9%	93,3%
	Aspectos relacionados con el empleo	%	5,0%	7,5%	4,1%	5,0%
	Consecuencias negativas o sin utilidad	%	1,1%	1,5%	1,5%	1,3%
	Otro	%	,5%		,5%	,4%
TOTAL	%	100,0%	100,0%	100,0%	100%	
	N		232	37	104	373

Evaluación en Profundidad Programa Mujeres Jefas de Hogar

A modo de resumen y en función del análisis realizado, cabe concluir que **se trata de un componente de alta cobertura y especiales niveles de satisfacción**. No obstante, y atendiendo a la definición de trayectoria esperada *que incluye presencia en las actividades evaluativas*, junto con la declaración *desde la gerencia postulando que no se considera un requisito de egreso*, se detecta una contradicción entre el nivel de diseño y el de gestión, que debiera ser revisada.

D. LA PARTICIPACIÓN EN EL PROGRAMA

La **participación** de las mujeres TJH, es un **eje transversal en el Programa**; su objetivo –tal como se señala desde la gerencia- apunta a **contribuir a la construcción de "sujeto social"** desde el ser mujer, jefa de hogar y trabajadora.

En este marco, el Programa operacionaliza **cinco dimensiones** a través de las cuales persigue desarrollar este concepto de participación sustantiva:

- a. **La participación en el Programa**, expresada a través de los **encuentros evaluativos** de Trabajadoras Jefas de Hogar –analizados en el punto anterior.
- b. **La participación en el itinerario de su trayectoria en el Programa**, iniciada –como se ha referido al inicio de este sub-capítulo- en los **Talleres de Habilitación Laboral**.
- c. **La generación de redes para el desarrollo de negocios**, a través del **vínculo** generado con **otras mujeres** durante su participación en el Programa.
- d. **La educación ciudadana y el control social**, a partir de la cual las mujeres se reconocen como **sujetas de derechos** y aprenden a plantear sus demandas. Y las
- e. **Iniciativas de organizaciones de mujeres**, con el objetivo de buscar espacios de participación a nivel local y apoyos específicos para sus intereses como jefas de hogar.

Si bien ya se ha abordado dos de los cinco aspectos contemplados, se sistematizará de manera agregada –aunque somera- al conjunto de dimensiones involucradas:

- La **participación** a través de los **Encuentros Evaluativos**, con una cobertura de más de la mitad de las egresadas y tal como se ha referido, congrega los **mayores niveles de satisfacción** a través de la nota de calidad y utilidad asignada. Las mujeres asumen el carácter de protagonistas que involucra esta instancia, y lo reconocen –verbalizando lo ‘aprendido’ en su paso por el Programa- como un espacio de reflexión y crítica para el mejoramiento global del PMJH.
- La **participación** a través de la **elección del itinerario en el Programa**, es reconocida como **contenido explícito del Taller de Habilitación Laboral**, por **dos de cada tres mujeres**. A su interior, cerca del 60% considera que “efectivamente podía participar, opinar o decidir”. Sin embargo, esta participación se describe como **acotada al abanico de la oferta disponible** en el programa; oferta que, en ocasiones, no se articula en forma suficiente con las necesidades de las mujeres o las características del mercado local²¹⁵.
- La **generación de redes para el desarrollo de negocios**, si bien no ha sido medida de manera directa en la encuesta, **se ha pesquisado** a través de la aproximación cualitativa. Así, dentro del conjunto de organizaciones de Mujeres Jefas de Hogar surgidas a partir del paso por el Programa, una proporción mayoritaria reconoce una orientación netamente productiva:

²¹⁵ Una proporción minoritaria –como ya se ha analizado en el apartado correspondiente a “trayectoria”- no ha podido cumplir con el contenido íntegro de su selección, por problemas ‘propios’ o derivados de la operatoria del Programa.

"La idea de organizarse era que tuviéramos más capacitación en las áreas de cada una". Egresada, Dirigenta Agrupación Las Pioneras, Castro.

"El proyecto de la agrupación era criar caracoles, sacar varios productos y comercializarlos. Mientras estuvimos impulsando el proyecto, nos reuníamos una vez al mes en la casa de cualquiera de las integrantes. Lo primero fue que se nos hizo llegar una invitación a otro grupo de helicicultores de Curacautín, pero no pudimos ir en la temporada peak de los caracoles porque no teníamos dinero para viajar... le solicitamos a la municipalidad y la municipalidad se negó". Egresada, Dirigenta Agrupación de Helicicultoras, Pitrifquén.

"En el PMJH recién nos hablaron del capital semilla de Vallenar, así que voy a ver en qué línea nosotras podíamos enfocarnos para poder hacer eso". Egresada, Dirigenta Mujeres Juntas por Un Sueño, Vallenar.

"Somos puras mujeres con ganas de tener algún otro ingreso. Lo que queríamos lograr era, primero que nada, sentirnos que podíamos trabajar aparte de ser dueñas de casa, que podemos lograr más cosas y ser más independientes. Lo otro es ayudarnos entre todas. Hay algunas que son separadas y que ellas son el único ingreso; otras como yo, trabajan los dos". Egresada, Agrupación Con Amor a la Cocina, Hijuelas.

"Otras redes, sí. Hemos trabajado con SERCOTEC en la generación de competencias. En Uno Crea también; hemos recibido cursos de capacitación con SENCE, FOSIS y SERCOTEC". Egresada, Dirigente Agrupación Hilando Sueños. Alto Hospicio.

"Se ha trabajado en la elaboración de proyectos (...). En lo laboral estuvimos en la feria navideña, ventas para el día de la madre, algunas están en el Curso de Administración de Empresas, de Administración. A eso cursos accedemos por medio de la beca MYPE de SENCE; hay otro que vienen desde PRODEMU... nosotros postulamos para cupos en capacitación". Egresada, Agrupación Mujeres Emprendedoras y Jefas de Hogar Paz, Ovalle.

- **La educación ciudadana y el control social**, se extrapola asimismo del discurso espontáneo de las entrevistadas. Concretamente, la auto-percepción como **sujeta de derechos** aparece en términos comparativos, y asociada a un aumento de la propia valoración:

"Personalmente el PMJH me ayudó a superar mi timidez, a crecer como persona... ahora reclamo por todo". Egresada, Ovalle.

"Algunas mujeres estaban en procesos de separación, de maltratos, entonces en el programa se trabaja la autoestima.... (...) El último proyecto que nos ganamos por el SERNAM fue relacionado con esto de valorarnos como personas". Egresada, Dirigenta Mujeres Emprendedoras y Jefas de Hogar, Ovalle.

"Primero que todo, a mí me abrió las puertas a integrarme a la vida social de la comuna, porque cuando llegué al Programa, venía de Santiago y no conocía a nadie en San José (...). Y me abrió las puertas para poder vincularme al resto de la comuna (...)". Egresada, Dirigenta Agrupación de MJH de San José de la Mariquina.

"Ahora defiende mucho los derechos de las mujeres". Egresada, Nacimiento.

"Me aportó en tener más personalidad y ser una buena líder, que defiende lo que realmente es justo... yo cuando reclamo lo hago con bases, pero me molesta cuando hacen oídos sordos". Egresada, Tocopilla.

"Le hemos solicitado al señor alcalde la plaza que a nadie se la pasaba, y a nosotros nos la pasó para poner puestos con toldo. Lo otro es cuando hacemos beneficios grandes como para el día del niño; también les solicitamos ayuda y nos imprimen los afiches... cosas así". Egresada, Dirigente Agrupación de TJH Las Pioneras, Castro.

"El año pasado hicimos un programa radial que se llama "Derechos y Deberes de la Mujer", al que se invitó a profesional a tratar distintos temas, y este año nos acabamos de ganar otro proyecto que sería la segunda parte del programa radial". Egresada, Dirigente Agrupación de TJH, San José de la Mariquina.

"Se ha trabajado en la elaboración de proyectos, hemos ganado proyectos: uno es Mujer Plena, Mujer Humana; Derecho de Conversar sobre mis Derechos. Se trataba de conocernos y valorarnos como personas, eran talleres...". Egresada, Dirigente Agrupación Mujeres Emprendedoras y Jefas de Hogar.

▪ La **iniciativa de organizaciones de mujeres**, ha generado –según el listado general proporcionado por SERNAM- **105 Organizaciones** de Mujeres Jefas de Hogar. Por otra parte, en función del reporte de la encuesta GUERNICA, algo más del **17% de las mujeres egresadas, participa en una Organización de Mujeres Jefas de Hogar**. Su carácter –como se ha avanzado en la caracterización de las redes de apoyo productivas- **incluye y trasciende el carácter laboral y productivo**: se trata de organizaciones que propician el bienestar de sus miembros, el acceso a la oferta pública disponible, el desarrollo de negocios, las temáticas propias de las mujeres al interior de sus familias y a nivel individual:

"Hemos hecho ferias, el año pasado para el día internacional de la mujer hicimos el kuchen más grande. Hemos ido a entregar onces a los hogares de niños... también hemos recibido más capacitación (...). Egresada, Dirigente Agrupación de TJH Las Pioneras, Castro.

"(...) y llegamos al acuerdo de tener una agrupación para tener más fuerza y poder realizar las ideas que teníamos en común, como por ejemplo proyectos para la agrupación y se verían beneficiados nuestros hijos y aprovechar los recursos que estaban disponibles de parte del gobierno"- Egresada, Dirigente Agrupación Hilando Sueños, Alto Hospicio.

"(...) la idea surgió de mí, porque yo fui a un curso en Copiapó por el Programa, y allá nos contaron que se podían crear estas organizaciones para seguir capacitándose... que en forma organizada se puede lograr más cosas, beneficios...". Egresada, Dirigente Agrupación Mujeres Juntas por un Sueño, Vallenar.

"El objetivo era trabajar por el desarrollo integral de la mujer, poder generar un espacio donde pudiéramos tratar nuestras problemáticas de violencia intrafamiliar, la depresión, los embarzos precoces, pero también lo aprendido en las capacitaciones, salir adelante y formar una microempresa... Para eso estamos trabajando". Egresada, Dirigente Agrupación de MJH de San José de la Mariquina.

En general, el nivel de satisfacción con la generación y funcionamiento de las agrupaciones es alto, con excepción de contadas voces que aluden a problemas de mecánica interna y falta de tiempo post-egreso:

"Yo me desilusioné de la organización, porque al principio estaban súper motivadas y después no... con poca iniciativa, todo lo hice yo... porque nadie tenía tiempo porque trabajan. Cuando yo les planteé que hiciéramos las reuniones los sábados por el tema del trabajo, ellas siguieron haciendo las reuniones sin mí, y no resultó nada, porque la otra persona de la directiva no podía 'llevarlas' y no la escuchaban... se ponían a hablar todas, ahí hubo hartos problemas". Egresada, Dirigente Agrupación de MJH.

Se desprende hasta aquí que **efectivamente la participación constituye un eje transversal, reconocido y vivenciado por las mujeres en sus distintas manifestaciones**. Sin embargo, en algunos aspectos no alcanza –en las cohortes estudiadas y para el período considerado- la masividad perseguida: es el caso –por ejemplo- de la participación en los Encuentros de Mujeres Jefas de Hogar, y de la elección de itinerarios en el Programa; **aspectos donde resulta posible y necesario seguir avanzando**; y desde los que se explica la **calificación** -si bien positiva- **baja en el contexto general de notas**, con un **5.7** promedio, y un 30.1% de notas deficientes (entre 1 y 4), para la "posibilidad de

participación en el Programa (participación en las decisiones, en las evaluaciones, en las elecciones de qué actividades hacer)".

E. EL EGRESO DEL PROGRAMA

Cerca del **70%** de las participantes, **participó en una ceremonia de egreso del Programa**, con un 69.7% y un 66.6% de menciones para las cohortes 2007 y 2008, respectivamente. Una proporción similar, recibió una formalización de este egreso a través de un **diploma o certificado**.

TABLA N° 329

P87A ¿Participó en una ceremonia de egreso?
Según Cohorte

% de COHORTE Cohorte		COHORTE Cohorte		
		2007	2008	Total
P87A ¿Participó en una ceremonia de egreso?	Sí	69,7%	66,6%	68,3%
	No	30,3%	33,4%	31,7%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

TABLA N° 330

P87B ¿Recibió un diploma o certificado de egreso?
Según Cohorte

% de COHORTE Cohorte		COHORTE Cohorte		
		2007	2008	Total
P87B ¿Recibió un diploma o certificado de egreso?	Sí	73,9%	69,6%	71,9%
	No	26,1%	30,4%	28,1%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Además de estos mecanismos, alrededor de un **12% de las egresadas** manifiesta algún **otro tipo de cierre** –de reemplazo o complemento a la ceremonia- como por ejemplo la realización de un cocktail, almuerzo, paseo o convivencia de despedida; la publicación de un listado público en la oficina municipal; la explicitación del cierre durante el Encuentro de las Mujeres Jefas de Hogar; un llamado telefónico; o la recepción de algún regalo personal o específicamente relacionado con la inserción laboral.

TABLA N° 331

P87C ¿El cierre se efectuó de algún otro modo?
Según Cohorte

% de COHORTE Cohorte		COHORTE Cohorte		
		2007	2008	Total
P87C ¿El cierre se efectuó de algún otro modo?	Sí	12,8%	11,7%	12,3%
	No	87,2%	88,3%	87,7%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Ergo, si bien mayoritariamente el cierre se produce de manera apropiada, para evitar confusiones y brindar un marco unívoco de fin de proceso, el Programa debería estandarizar un único modo, extendiendo ceremonia y diplomas al 100% de las participantes.

F. EVALUACIÓN GENERAL DEL PROGRAMA

EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DEL PROGRAMA

La opinión de las entrevistadas respecto al **conjunto de procesos asociados a la gestión del Programa**, puede sistematizarse como sigue:

TABLA Nº 332
Calificación a la Gestión del Programa, y al Programa en su Conjunto
Según Cohorte

	COHORTE Cohorte					
	2007		2008		Total	
	Medi	N	Medi	N	Medi	N
P89A Nota: claridad de la información	5,61	384	5,61	333	5,61	717
P89B Nota: coordinación entre las distintas actividades	5,69	382	5,61	333	5,66	715
P89C Nota: posibilidad de participación en el programa	5,76	384	5,59	332	5,68	716
P89D Nota: apoyo de las(os) profesionales del equipo comunal	6,05	384	5,97	333	6,01	717
P89E Nota: evaluación general del programa	5,94	374	5,86	323	5,90	697

La **mejor calificación** corresponde al **apoyo de las y los profesionales del equipo comunal**, con una nota **6.01** promedio, y diferencias menores y no significativas entre cohortes. Una proporción menor aunque relevante (11%), otorga una calificación de deficiencia (nota 1 a 4):


"Al programa le faltan buenas coordinadoras, que se dediquen y que no le den oportunidades a algunas y a otras no. Aquí se hacen las cosas a lo compadre". Egresada PMJH, X Región, Purranque.


"Yo creo que las personas que están a cargo del programa tuvieran una mejor comunicación con las personas que van a integrarse al programa, porque el 2007 había una buena comunicación, pero ahora no; hay que buscar personas más idóneas, con más carisma para encargarse del Programa". Egresada PMJH, IV Región, Ovalle.

En algunos casos –detectados en la aproximación cualitativa y sólo consignados a modo de prevenir probables dificultades en esta dirección y ejemplificar el sustento de la disconformidad- se aduce a falta de claridad en relación a los momentos de cierre o finalización dentro del Programa, generándose una sensación de descoordinación en lugar de proceso culminado:

"Cuando recién empezó el PMJH el 2007, esas encargadas siempre estaban en muy buen contacto con nosotras; pero la nueva coordinadora del año 2008 no tomó más contacto con las antiguas... nosotros íbamos y nos decía que ya no pertenecíamos al programa". Egresada PMJH, IV Región, Ovalle.

"Hasta el año pasado no tomaban en cuenta a las antiguas, sino a las recién estaban entrando; entonces no nos llamaban por teléfono para informarnos de las actividades; entonces las antiguas pasamos a un segundo plano y las nuevas tenían la prioridad". Egresada PMJH, participante en Organización de Mujeres Jefas de Hogar, Alto Hospicio.

 Respecto a la **claridad de la información** relativa tanto al *proceso de selección*, el contenido de los *componentes o actividades*, los *mecanismos de postulación*, los requisitos o mecanismos para iniciar *nuevas actividades* (por ejemplo, a quién dirigirse para la atención dental), etc, la nota media se ubica **en 5.6 puntos**, menor a la nota promedio de los distintos componentes, y asimismo la más baja en el contexto de los elementos de gestión evaluados; lo que se corresponde con el 8.4% de menciones relativas a este aspecto como el "que habría que mejorar"; y resulta indicativo de la necesidad concreta de trabajar sobre estos aspectos. No se observa diferencia entre cohortes.

 En cuanto a la **coordinación entre las distintas actividades**, que involucra aspectos como superposición de horarios o días, tiempos largos de espera entre distintas actividades, dificultades cuando el equipo comunal deriva a atenciones o servicios, etc., la **nota media** asciende a los **5.7** puntos, sin mayor diferencia respecto al resto de los aspectos evaluados. La alusión a esta falta de coordinación como uno de los principales déficits, asciende al 7.9% de menciones; y la calificación negativa de manera agregada (notas 1 a 4) se concentra en el 15%.

 La posibilidad de **participación en el programa**, con una nota media de **5.7**, recibe una calificación negativa por parte del 16.8% de las entrevistadas, y una calificación de excelencia (notas 6 y 7) del 63.6% de las entrevistadas.

En suma en relación a los distintos aspectos de gestión considerados, y aún con notas medias que denotan satisfacción, la constatación de calificaciones en general más bajas que las otorgadas a los distintos componentes del Programa (la gestión se ubica en el rango de los cuatro componentes o líneas con peores calificaciones -4/13), sugiere la necesidad de mejoramiento al nivel de la gestión comunal.

ASPECTOS NEGATIVOS Y RECOMENDACIONES DE MEJORAMIENTO

Continuando por aquellos **elementos deficitarios** "que habría que mejorar", las entrevistadas aluden en primer lugar a un **conjunto de aspectos propios de la gestión**, tales como *falta de información o de coordinación entre actividades*, cursos o componentes; *tiempos* inadecuados –en términos de *horarios* o meses (temporadas)- durante los cuales se ofrecen los cursos o servicios; *demoras* entre los distintos componentes; o simple *falta de comunicación* con el equipo comunal; aspectos todos que suman algo más del **tercio de las respuestas**, con un 34.3% de menciones.

En segundo lugar, la **cuarta parte** de las egresadas destaca aspectos netamente orientados a aumentar la probabilidad de **inserción laboral** (24.5%), así como ausencia de prácticas laborales o de financiamiento para el negocio independiente o la microempresa, e insuficiente intermediación laboral.

En tercer lugar y ligado con lo anterior, los reclamos se concentran en torno a la **capacitación laboral**, con un **22.8%** agregado, y la alusión específica a la ausencia de cursos requeridos, su baja calidad o profundidad, o la inadecuación entre estos y los requerimientos del mercado laboral. Ahora bien, si se adiciona esta información a la ya resaltada *elevada tasa de uso* y a la *alta calificación media* percibida por este componente en términos de calidad, es factible concluir que se trata de uno de los servicios clave del Programa, de requerimientos claros y alta expectativa, lo que resulta en una exigencia del mayor nivel: la capacitación en oficios no debe ser sólo de calidad 'per sé', sino asimismo pertinente, diversificada y de gran accesibilidad. Y estas características tienen que darse de manera masiva. Las

críticas específicas conjugadas con altos niveles de satisfacción, sugieren un servicio de calidad heterogénea, lo que se corresponde con las características propias de la licitación de cursos como mecanismo de gestión.

Por otra parte y retomando el conjunto de recomendaciones, **no hay distinciones claras entre cohortes** y los requerimientos de mejoras mantienen sus proporciones en los distintos ámbitos; tampoco se observa diferencias importantes según la **posición en el hogar** –que pudieran derivarse de necesidades específicas de grupos- ni en función de la **condición de actividad** (para la que sólo podría mencionarse de manera tímida, la mayor proporción de desocupadas e inactivas que reclaman “prácticas laborales”).

TABLA Nº 333

Multirespuesta: Pensando en mejorar el Programa
¿Cuáles cree que han sido los aspectos negativos, aquellos que habría que mejorar?
Primera y Segunda Mención Agregadas (rec)
Base: total de participantes

Aspectos que habría que mejorar...	Falta cursos o capacitaciones demandadas	%	13,8%
	Falta de prácticas	%	10,2%
	Falta información sobre actividades, cursos o atenciones	%	8,4%
	Falta coordinación entre actividades, cursos o componentes	%	7,9%
	Falta de cupos, falta de acceso a actividades o servicios co	%	7,9%
	Insuficiencia financiamiento para emprendimiento	%	7,4%
	Falta apoyo y contactos conseguir trabajo	%	6,8%
	Tiempos inadecuados para realización de actividades	%	6,4%
	Falta comunicación con equipo comunal del programa	%	5,7%
	Demoras en tiempos entre distintas actividades del programa	%	5,7%
	Baja calidad o profundidad capacitaciones	%	5,4%
	Generación expectativas que no se han cumplido	%	5,4%
	Otra	%	2,7%
	Fallas en infraestructura de los cursos y servicios	%	2,0%
	Cursos y servicios inadecuados para requerimientos mundo tra	%	1,6%
	Ningún aspecto negativo	%	1,4%
	No sabe	%	1,1%
TOTAL	%	100,0%	
	N	722	

Evaluación en Profundidad Programa Mujeres Jefas de Hogar

TABLA N° 334

Multirespuesta: Pensando en mejorar el Programa
 ¿Cuáles cree que han sido los aspectos negativos, aquellos que habría que mejorar?
 Primera y Segunda Mención Agregadas (rec)
 Según Cohorte de Ingreso
 Base: total de participantes

			Cohorte		
			2007	2008	TOTAL
Aspectos que habría que mejorar...	Falta cursos o capacitaciones demandadas	%	12,4%	15,2%	13,8%
	Falta de prácticas	%	10,8%	9,5%	10,2%
	Falta información sobre actividades, cursos o	%	9,0%	7,8%	8,4%
	Falta coordinación entre actividades, cursos o	%	8,6%	7,2%	7,9%
	Falta de cupos, falta de acceso a actividades o	%	6,9%	9,1%	7,9%
	Insuficiencia financiamiento para emprendimiento	%	8,4%	6,3%	7,4%
	Falta apoyo y contactos conseguir trabajo	%	8,3%	5,2%	6,8%
	Tiempos inadecuados para realización de actividades	%	7,3%	5,4%	6,4%
	Falta comunicación con equipo comunal del programa	%	5,2%	6,3%	5,7%
	Demoras en tiempos entre distintas actividades del	%	4,6%	7,1%	5,7%
	Baja calidad o profundidad capacitaciones	%	5,5%	5,2%	5,4%
	Generación expectativas que no se han cumplido	%	5,0%	5,8%	5,4%
	Otra	%	3,0%	2,3%	2,7%
	Fallas en infraestructura de los cursos y servicios	%	1,4%	2,8%	2,0%
	Cursos y servicios inadecuados para requerimientos	%	1,1%	2,2%	1,6%
	Ningún aspecto negativo o ninguno más	%	1,5%	1,2%	1,4%
No sabe	%	1,0%	1,2%	1,1%	
TOTAL	%	100,0%	100,0%	100,0%	
	N		384	338	722

Evaluación en Profundidad Programa Mujeres Jefas de Hogar

TABLA N° 335

Multirespuesta: Pensando en mejorar el Programa
 ¿Cuáles cree que han sido los aspectos negativos, aquellos que habría que mejorar?
 Primera y Segunda Mención Agregadas (rec) - Según Jefatura de Hogar al Ingreso al Programa
 Base: total de participantes

			Antes PMJH: jefatura de hogar o de núcleo			TOTAL
			Jefa de Hogar	Jefa de Núcleo	No Jefa	
Aspectos que habría que mejorar...	Falta cursos o capacitaciones demandadas	%	14,6%	12,6%	12,9%	13,8%
	Falta de prácticas	%	8,1%	14,3%	12,2%	10,2%
	Falta información sobre actividades, cursos o	%	8,5%	9,1%	8,2%	8,5%
	Falta coordinación entre actividades, cursos o	%	7,1%	9,7%	8,7%	8,0%
	Falta de cupos, falta de acceso a actividades o	%	9,3%	3,4%	7,3%	7,9%
	Insuficiencia financiamiento para emprendimiento	%	8,1%	6,3%	6,9%	7,4%
	Falta apoyo y contactos conseguir trabajo	%	6,4%	9,7%	6,0%	6,7%
	Tiempos inadecuados para realización de actividades	%	6,2%	7,4%	6,4%	6,4%
	Falta comunicación con equipo comunal del programa	%	6,2%	5,1%	5,3%	5,8%
	Demoras en tiempos entre distintas actividades del	%	4,3%	6,9%	7,8%	5,8%
	Baja calidad o profundidad capacitaciones	%	6,6%	5,1%	3,6%	5,4%
	Generación expectativas que no se han cumplido	%	5,5%	4,0%	5,8%	5,4%
	Otra	%	3,1%	1,7%	2,4%	2,7%
	Fallas en infraestructura de los cursos y servicios	%	1,7%	2,9%	2,0%	2,0%
	Cursos y servicios inadecuados para requerimientos	%	1,7%	,6%	1,8%	1,6%
	Ningún aspecto negativo	%	1,6%	,6%	1,3%	1,4%
No sabe	%	1,1%	,6%	1,3%	1,1%	
TOTAL	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	N		394	90	236	720

Evaluación en Profundidad Programa Mujeres Jefas de Hogar

TABLA Nº 336

Multirespuesta: Pensando en mejorar el Programa
 ¿Cuáles cree que han sido los aspectos negativos, aquellos que habría que mejorar?
 Primera y Segunda Mención Agregadas (rec) - Según Condición de Actividad al Ingreso al Programa
 Base: total de participantes

			Antes PMJH: Condición de Actividad			
			Ocupada	Desocupada	Inactiva	TOTAL
Aspectos que habría que mejorar...	Falta cursos o capacitaciones demandadas	%	14,1%	10,5%	14,0%	13,8%
	Falta de prácticas	%	8,7%	11,3%	12,8%	10,2%
	Falta información sobre actividades, cursos o	%	8,8%	8,1%	7,9%	8,4%
	Falta coordinación entre actividades, cursos o	%	7,6%	10,5%	7,9%	7,9%
	Falta de cupos, falta de acceso a actividades o	%	8,3%	6,5%	7,7%	7,9%
	Insuficiencia financiamiento para emprendimiento	%	7,6%	9,7%	6,5%	7,4%
	Falta apoyo y contactos conseguir trabajo	%	6,7%	6,5%	7,2%	6,8%
	Tiempos inadecuados para realización de	%	6,7%	7,3%	5,6%	6,4%
	Falta comunicación con equipo comunal del	%	5,9%	9,7%	4,4%	5,7%
	Demoras en tiempos entre distintas actividades del	%	5,4%	4,0%	7,0%	5,7%
	Baja calidad o profundidad capacitaciones	%	6,0%	1,6%	5,3%	5,4%
	Generación expectativas que no se han cumplido	%	5,1%	8,1%	5,1%	5,4%
	Otra	%	2,8%	3,2%	2,3%	2,7%
	Fallas en infraestructura de los cursos y servicios	%	2,1%	,8%	2,3%	2,0%
	Cursos y servicios inadecuados para requerimientos	%	1,7%	1,6%	1,4%	1,6%
	Ningún aspecto negativo o ninguno más	%	1,5%	,8%	1,4%	1,4%
	No sabe	%	1,2%		1,2%	1,1%
TOTAL	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	N	433	65	224	722	

Evaluación en Profundidad Programa Mujeres Jefas de Hogar

De manera más específica, excluyendo aspectos de gestión y pensando sólo en cambio destinados a "aumentar la posibilidad de que las mujeres **egresadas pudieran conseguir buenos trabajos**" (tabla en página siguiente), las principales recomendaciones –en sintonía con lo 'esperable' y en el marco de heterogeneidad analizado- aluden en primer lugar a un mejoramiento de aspectos de los **cursos de capacitación en oficios y orientados al microemprendimiento** (44.6% agregado); a un afinamiento o profundización en **acciones de intermediación** (35.5% conjunto), y a la provisión de **mayor financiamiento** para el desenlace independiente (8.9%).

TABLA N° 337

Multirespuesta: cambios que haría al Programa
para aumentar la posibilidad de que las egresadas pudieran conseguir buenos trabajos
Primera y Segunda Mención Agregadas (rec)
Base: total de participantes

Recomendaciones orientadas a aumento empleabilidad	Incluir práctica laboral	%	15,3 %
	Ofrecer más variedad de cursos de capacitación	%	13,7 %
	Brindar contactos para la búsqueda de trabajo	%	10,5 %
	Hacer más profundos o intensivos cursos capacitación laboral	%	9,7 %
	Incluir más financiamiento para microemprendimientos	%	8,9 %
	Otro	%	8,2 %
	Brindar orientación y acompañamiento para búsqueda de trabaj	%	6,4 %
	Ofrecer cursos de capacitación más de acuerdo con mercado de	%	6,2 %
	Aumentar los cupos de capacitación laboral	%	5,7 %
	Ofrecer más flexibilidad horarios para cursos capacitación o	%	5,5 %
	Mejorar la organización de los cursos de capacitación	%	3,8 %
	Dar más información sobre mercado trabajo	%	3,4 %
	Ninguno	%	1,4 %
	No sabe	%	1,4 %
TOTAL	%	100,0 %	
	N	709	

Evaluación en Profundidad Programa Mujeres Jefas de Hogar

Lo interesante en relación a las referencias a temas de **capacitación**, es la **variedad de recomendaciones y/o de identificación de problemas**, espontáneamente mencionados: así, la probabilidad de brindar cursos más acordes a las necesidades propias y/o al mercado laboral encuentra como recomendación la posibilidad de ampliar el abanico de cursos; la petición por aumento de cupos refleja asimismo algún nivel de demanda insatisfecho pesquizado a través del acercamiento cualitativo; la solicitud de mejoría respecto a aspectos de organización, se orienta –por ejemplo- al reclamo por la presencia de materiales de trabajo en el momento oportuno –mencionada en ocasiones en focus y entrevistas.

EVALUACIÓN GLOBAL DEL PROGRAMA Y SUS COMPONENTES

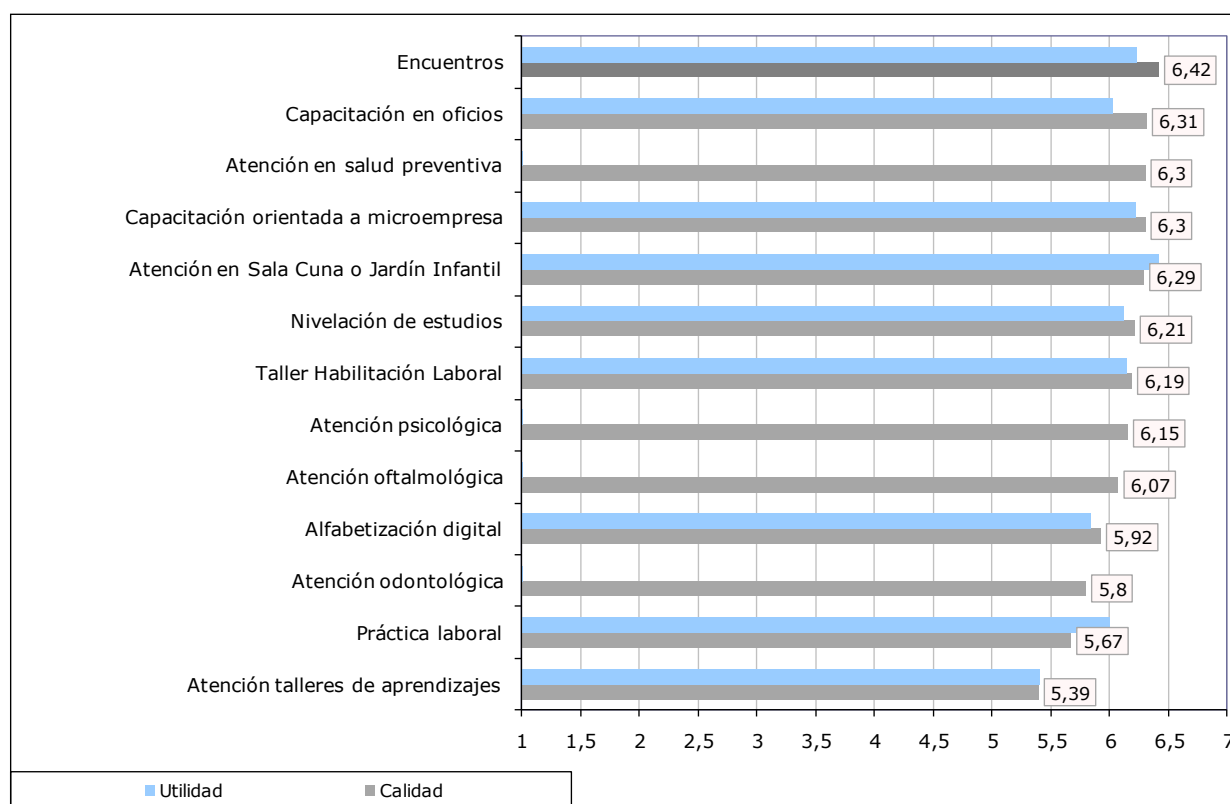
Retomando el conjunto de componentes, líneas y actividades evaluadas, es posible realizar un doble análisis: por un lado, cuál es el **ranking de valoración** (nota 1 a 7) de los distintos aspectos del tratamiento conjunto percibido, en términos de calidad y de utilidad; por el otro, establecer matices en términos de la **identificación de aspectos personales, sociales y laborales** sobre los cuales **cada componente hubiera tenido una mayor contribución**.

En relación a la primera línea de observación, los componentes o actividades mejor evaluadas remiten a los Encuentros de Mujeres Jefas de Hogar, la Capacitación en Oficios, la Atención en Salud Preventiva, y

la Capacitación Orientada a la Microempresa²¹⁶. Al reverso, reciben las peores calificaciones los Talleres de Aprendizaje (o las acciones orientadas a los hijos mayores de entre 6 y 12 años); la Práctica Laboral –aún en el contexto de máxima necesidad expresada tanto de manera espontánea como asistida; la Atención Odontológica –también de muy alta demanda y primera necesidad; y la Alfabetización Digital –probablemente por el nivel básico atribuido a la misma.

Otra característica importante en relación a esta valoración, es cómo, **en términos generales, se evalúa de mejor modo a la 'calidad' que a la 'utilidad' de los componentes**; vale decir, que independientemente del valor en *sí mismo* de las actividades o líneas, su articulación con el mundo 'real' de requerimientos o necesidades se observa como algo más deficitaria. La excepción la constituye la práctica laboral, donde la calificación a su 'utilidad' supera a la 'calidad' de la misma.

RANKING DE COMPONENTES, LÍNEAS O ACTIVIDADES
MEDIAS SEGÚN CALIDAD Y UTILIDAD



Por otra parte, desde la perspectiva del aspecto de mayor contribución de cada componente o línea, en términos generales podría postularse que **la participación en el Programa implica para las mujeres egresadas la generación de activos**. Siguiendo a Moser en su análisis focal sobre la relación entre la vulnerabilidad y los activos, se trata de “un stock de recursos, financieros, humanos, naturales o sociales que pueden ser obtenidos, desarrollados, mejorados y transferidos a través de las generaciones”. Los

²¹⁶ Otra vez se hace evidente la dicotomía en relación a la capacitación, aspecto altamente valorado de manera genérica y de amplia cobertura, y que –asimismo en función de la expectativa y la importancia atribuida– muestra debilidades derivadas tanto de la heterogeneidad del servicio (que en ocasiones se revela como de baja calidad, superficial y/o poco ‘aplicable’) como de la brecha persistente entre la oferta y la demanda por la línea o componente.

activos no son simplemente los recursos que usan las personas para construir su sobrevivencia, sino que "otorgan a las personas la capacidad de ser y actuar". De este modo, la adquisición de activos no es un acto pasivo sino un "acto que crea capacidades y que está ligado a un proceso de empoderamiento". La adquisición y acumulación de activos requiere una *mezcla de capacidades y oportunidades*.

En este marco, de manera transversal puede observarse cómo los distintos componentes, así como el Programa de manera global, tienen como consecuencia directa y reconocida un **mejoramiento de la relación de las mujeres consigo mismas, base fundamental para cualquier proceso familiar, social o productivo**. Los aspectos o líneas que en mayor medida contribuyen a este mejoramiento, remiten en primer lugar a la atención en salud (38.95%); a continuación, el Taller de Habilitación Laboral y el Programa en su conjunto, obtienen las siguientes mayores frecuencias (24.7% y 23.7% respectivamente). Los aspectos más relacionados con la **adquisición de habilidades** propiamente tales, remiten a la práctica laboral y la alfabetización digital (ergo, parece necesario extender y dotar de pertinencia a la primera; y avanzar en la complejidad de la segunda). Asimismo, los componentes o subcomponentes con una carga importante orientada al **aumento de las probabilidades de empleo** son, desde la perspectiva de las participantes, la capacitación en oficios, aquella orientada a la microempresa, la práctica laboral y la nivelación de estudios. Un último aspecto a destacar es la mención al **"sentirse más independiente"**, absolutamente ligado al aumento de la auto-confianza. Se trata de la segunda frecuencia en relación a la contribución global del Programa y de la segunda asimismo respecto al Taller de Habilitación Laboral. Vale decir, refleja la contribución específica o más propia del Programa: brindar herramientas que contribuyan al mejoramiento de las condiciones de empleabilidad, requiere de un proceso previo de adquisición de independencia como **capacidad de hacerse cargo de uno mismo**.

Este análisis resulta de la mayor importancia en tanto **releva claramente la relación entre mejoramientos 'a la base' de las personas, y mejoramiento en condiciones de empleabilidad**; o entre **'tratamientos' tendientes a la adquisición de recursos internos y transversales (activos) y 'tratamientos' orientados más específicamente al desarrollo de habilidades técnicas y específicas**. La incorporación de ambos aspectos en el discurso de las mujeres participantes, da cuenta de su **intrínseca relación y potenciación**.

TABLA Nº 338
CONTRIBUCIÓN DE COMPONENTES A ASPECTOS PERSONALES, FAMILIARES, SOCIALES Y LABORALES
PRIMERA Y SEGUNDA FRECUENCIA - "¿USTED DIRÍA QUE LE HA SERVIDO PRINCIPALMENTE PARA...?"

	PRIMERA FRECUENCIA	SEGUNDA FRECUENCIA
Taller Habilitación Laboral	Sentirse Mejor consigo misma 24,75%	Ser más independiente 9,92%
Capacitación en oficios	Sentirse Mejor consigo misma 16,3%	Aumentar posibilidad de empleo 10,46%
Capacitación orientada a microempresa	Ser más independiente 11,73%	Desempeñarse mejor en trabajo 11,73%
Práctica laboral	Mejorar habilidades 19,35%	Desempeñarse mejor en trabajo 19,9%
Nivelación de estudios	Sentirse Mejor consigo misma 21,78%	Aumentar posibilidad de empleo 11,88%
Alfabetización digital	Mejorar habilidades 12,8%	Sentirse Mejor consigo misma 11,84%
Atención en salud	Sentirse Mejor consigo misma 38,95%	Relacionarse Mejor 11,57%
Encuentros	Encontrar grupo de pares 29,54%	Entretenerse 15,33%
Programa Global	Sentirse Mejor consigo misma 23,67%	Ser más independiente 9,22%

Por otra parte en relación a las **posibles diferencias según jefatura de hogar**, en términos generales se observa un **efecto –desde la percepción- bastante similar**. Las diferencias remiten a la alfabetización digital, donde para las jefas de hogar tiene un sentido primario de tipo técnico, para las jefas de núcleo de entretención, y para las no jefas de crecimiento personal en términos generales. En segundas frecuencias –se trata entonces del matiz *asociado*- puede observarse estas distinciones, además de en la alfabetización digital, en el Programa en su conjunto, que para las jefas de hogar implica mayor independencia, para las de núcleo auto-conocimiento, y para las no jefas la posibilidad de pertenencia e identificación en un grupo de pares.

TABLA Nº 339
CONTRIBUCIÓN DE COMPONENTES A ASPECTOS PERSONALES, FAMILIARES, SOCIALES Y LABORALES
PRIMERA Y SEGUNDA FRECUENCIA
SEGÚN POSICIÓN EN RELACIÓN A LA JEFATURA DE HOGAR
“¿USTED DIRÍA QUE LE HA SERVIDO PRINCIPALMENTE PARA...?”

	PRIMERA MENCIÓN			SEGUNDA MENCIÓN		
	Jefa de Hogar	Jefa de Núcleo	No jefa	Jefa de Hogar	Jefa de Núcleo	No jefa
TALLER HABILITACIÓN LABORAL	Sentirse Mejor consigo misma 25,28%	Sentirse Mejor consigo misma 24,48%	Sentirse Mejor consigo misma 24,15%	Ser más Independiente 8,74%	Más seguridad en entrevistas laborales 11,89%	Ser más Independiente 13%
CAPACITACIÓN EN OFICIOS	Sentirse Mejor consigo misma 14,73%	Sentirse Mejor consigo misma 15,69%	Sentirse Mejor consigo misma 19,03%	Aumentar posibilidad de empleo 11,63%	Aumentar posibilidad de empleo 14,71%	Mejorar ingresos por trabajo 9,31%
CAPACITACIÓN ORIENTADA A	Ser más Independiente 13,54%	Sentirse Mejor consigo misma 14,29%	Sentirse Mejor consigo misma 14,08%	Desempeñarse mejor en trabajo 11,11% (entre otras)	Desempeñarse mejor en trabajo 10,71% (entre otras)	Desempeñarse mejor en trabajo 13,38%
PRÁCTICA LABORAL	Mejorar habilidades 27,27%	Desempeñarse mejor en trabajo 18,18% (entre otras)	Mejorar habilidades 11,11% (entre otras)	Desempeñarse mejor en trabajo 12,12% (entre otras)	Aumentar posibilidad de empleo 18,18% (entre otras)	Desempeñarse mejor en trabajo 11,11% (entre otras)
NIVELACIÓN DE ESTUDIOS	Sentirse Mejor consigo misma 21,82%	Desempeñarse mejor en trabajo 50% Conocerse mejor 50%	Sentirse Mejor consigo misma 22,73%	Aumentar posibilidad de empleo 10,91% (entre otras)		Aumentar posibilidad de empleo 13,64%
ALFABETIZACIÓN DIGITAL	Mejorar habilidades 16,22%	Entretenerse 18,64%	Sentirse Mejor consigo misma 12,88%	Entretenerse 13,06%	Mejorar habilidades 13,56%	Aumentar posibilidad de empleo 9,85%
ATENCIÓN EN SALUD	Sentirse Mejor consigo misma 39,39%	Sentirse Mejor consigo misma 37,68%	Sentirse Mejor consigo misma 38,53%	Relacionarse Mejor 10,86%	Relacionarse Mejor 13,04%	Relacionarse Mejor 12,39%
ENCUENTROS	Encontrar grupo de pares 29,95%	Encontrar grupo de pares 25%	Encontrar grupo de pares 30%	Entretenerse 16,91%	Sentirse Mejor consigo misma 19,44%	Entretenerse 14,8%
PROGRAMA GLOBAL	Sentirse Mejor consigo misma 24,70%	Sentirse Mejor consigo misma 19,39%	Sentirse Mejor consigo misma 23,52%	Ser más Independiente 9,3%	Conocerse Mejor 9,09%	Encontrar grupo de pares 10,99%

Focalizando dentro de esta segunda línea -de asociación de componentes a ámbitos de acción- la **“actividad más útil para la búsqueda y encuentro de un empleo”** –la etapa previa a la inserción propiamente tal- claramente el **Taller de Habilitación Laboral** aparece como más determinante. **Se**

privilegia el trabajo asociado entre *generación de auto-capacidades, adquisición de habilidades personales y sociales, y conocimiento de aspectos de mercado (competencias genéricas, básicas y transversales)*, por sobre el desarrollo de competencias específicas o técnicas. Destaca –no obstante- el 13% de respuestas negativas, que considera que “ningún” componente resultó de utilidad para esta búsqueda –presente por igual entre ocupadas, desocupadas e inactivas al inicio del programa; y **creciente entre desocupadas e inactivas** post-programa, al momento de responder la encuesta.

TABLA Nº 340

P90A Actividad más útil para búsqueda y encuentro de un empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Taller de habilitación laboral	258	35,6	35,6	35,6
	Capacitación técnica en oficio	161	22,2	22,2	57,8
	Ninguno	94	13,0	13,0	70,8
	Capacitación orientada a microempresa	70	9,7	9,7	80,4
	Alfabetización digital	33	4,6	4,6	85,0
	No sabe, no responde	26	3,6	3,6	88,6
	Nivelación de estudios	18	2,5	2,5	91,0
	Intermediación laboral	18	2,5	2,5	93,5
	Atención odontológica	16	2,2	2,2	95,7
	Práctica laboral en empresa	10	1,4	1,4	97,1
	Encuentro comunal, regional y/o nacional de MJH	7	1,0	1,0	98,1
	Atención oftalmológica	5	,7	,7	98,8
	Otra	4	,6	,6	99,3
	Atención psicológica	3	,4	,4	99,7
	Cuidado infantil o sala cuna	2	,3	,3	100,0
	Total	725	100,0	100,0	

TABLA N° 341

P90A Actividad más útil para búsqueda y encuentro de un empleo
Según Condición de actividad post-programa

% de ACTIV1 Ahora: Condición de Actividad

		ACTIV 1 Ahora: Condición de Actividad			Total
		Ocupada	Desocupada	Inactiva	
P90A Actividad más útil para búsqueda y encuentro de un empleo	Taller de habilitación laboral	36,8%	37,8%	29,5%	35,6%
	Capacitación técnica en oficio	21,0%	24,4%	25,6%	22,2%
	Capacitación orientada a microempresa	10,7%	8,5%	6,2%	9,7%
	Práctica laboral en empresa	1,4%	1,2%	1,6%	1,4%
	Nivelación de estudios	2,7%	1,2%	2,3%	2,5%
	Alfabetización digital	4,7%	4,9%	3,9%	4,6%
	Cuidado infantil o sala cuna	,4%			,3%
	Atención psicológica	,6%			,4%
	Atención oftalmológica	,4%	1,2%	1,6%	,7%
	Atención odontológica	2,1%		3,9%	2,2%
	Intermediación laboral	2,9%		2,3%	2,5%
	Encuentro comunal, regional y/o nacional de MJH	,8%	2,4%	,8%	1,0%
	Ninguno	11,7%	13,4%	17,8%	13,0%
	Otra	,6%	1,2%		,6%
No sabe, no responde	3,3%	3,7%	4,7%	3,6%	
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Respecto al componente o subcomponente de mayor utilidad para **“desempeñarse en un trabajo”**, si bien la **capacitación laboral** asume el primer lugar, **casi no se diferencia** en la contribución considerada nuevamente para el **Taller de Habilidad Laboral**. En tercer lugar –lo que tiene que ver con el menor número de entrevistadas con acceso al mismo- se menciona la capacitación orientada a la **microempresa y el negocio independiente**. Ergo, si bien hay un conjunto de barreras asociadas al empleo, y un conjunto –por ende- de componentes o actividades necesarias para su disminución, **son tanto las actividades dirigidas al desarrollo de competencias genéricas, como aquellas asociadas a competencias específicas, las que se reconocen como de mayor impacto** –desde la percepción de las propias entrevistadas- **sobre el empleo**. Además, la **inclusión de herramientas de reflexión, auto-conocimiento y desarrollo de recursos internos y externos** –durante los Talleres de Habilidad- **asume una importancia crucial**.

TABLA N° 342

P90B Actividad más útil para desempeñarse en un trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Capacitación técnica en oficio	188	25,9	25,9	25,9
Taller de habilitación laboral	183	25,2	25,2	51,2
Capacitación orientada a microempresa	97	13,4	13,4	64,6
Ninguno	95	13,1	13,1	77,7
Alfabetización digital	40	5,5	5,5	83,2
No sabe, no responde	22	3,0	3,0	86,2
Atención odontológica	20	2,8	2,8	89,0
Práctica laboral en empresa	18	2,5	2,5	91,4
Atención oftalmológica	15	2,1	2,1	93,5
Nivelación de estudios	12	1,7	1,7	95,2
Intermediación laboral	9	1,2	1,2	96,4
Atención psicológica	8	1,1	1,1	97,5
Cuidado infantil o sala cuna	7	1,0	1,0	98,5
Encuentro comunal, regional y/o nacional de MJH	6	,8	,8	99,3
Otra	5	,7	,7	100,0
Total	725	100,0	100,0	

Finalmente, en relación al aspecto de mayor contribución al **desarrollo personal**, otra vez las preferencias son encabezadas por el **Taller de Habilidad Laboral**, con un 27.2% de las menciones. Significativamente, la segunda frecuencia corresponde a la **atención odontológica**, dato fundamental para entender la centralidad y urgencia de una política pública que atienda a este sentido requerimiento²¹⁷. Los Encuentros Evaluativos encuentran asimismo un lugar preponderante en las preferencias; y otra vez la capacitación –dependiente e independiente- adquiere relevancia.

Todo tiende a confirmar la **hipótesis de clara asociación entre entre el 'ser' y el 'hacer'**; entre lo **netamente laboral** y su **correlato con el desarrollo global**.


²¹⁷ La centralidad de la atención odontológica **releva un déficit de la política de salud** que viene a ser recogido por el Programa. Asimismo, la evaluación comparativamente más baja de este servicio o atención, evidencia otra vez este déficit, antes cuantitativo –falta de acceso- ahora en términos de calidad –las mujeres evalúan la atención con ciertos reparos.

TABLA N° 343


P90C Actividad más útil para su desarrollo personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Taller de habilitación laboral	197	27,2	27,2	27,2
	Atención odontológica	96	13,2	13,2	40,4
	Capacitación técnica en oficio	86	11,9	11,9	52,3
	Encuentro comunal, regional y/o nacional de MJH	84	11,6	11,6	63,9
	Capacitación orientada a microempresa	49	6,8	6,8	70,6
	Ninguno	48	6,6	6,6	77,2
	Alfabetización digital	41	5,7	5,7	82,9
	Atención psicológica	41	5,7	5,7	88,6
	Atención oftalmológica	20	2,8	2,8	91,3
	No sabe, no responde	18	2,5	2,5	93,8
	Nivelación de estudios	15	2,1	2,1	95,9
	Práctica laboral en empresa	9	1,2	1,2	97,1
	Otra	8	1,1	1,1	98,2
	Intermediación laboral	7	1,0	1,0	99,2
	Cuidado infantil o sala cuna	6	,8	,8	100,0
	Total	725	100,0	100,0	


Indagando en esta asociación a través del discurso de las participantes:

 La relación entre el desarrollo personal y las condiciones de empleabilidad emerge con claridad la voz de las entrevistadas, donde se visualizan como "activos":


"Me aportó en mi desarrollo personal, me dio más pie de que si se me presenta alguna oportunidad de trabajo distinto a lo que yo conozco, yo sé que voy a ser capaz de hacerlo, no voy a tener miedo de enfrentar una situación nueva". Egresada PMJH, Santa Cruz, VII Región.

 Del mismo modo, asociada a la auto-confianza emerge de manera incipiente la perspectiva estratégica: posibilidad de reflexión y selección de alternativas o metas posibles; mecanismos o pasos orientados a objetivos pre-definidos:

"Me siento capaz de hacer otras cosas que antes no creía, de ponerme metas". Egresada PMJH, Santa Cruz, VII Región.

 Perspectiva estratégica u orientación a metas que permite relacionar –por ejemplo- capital humano y empleo:

"Antes no me interesaba estudiar, y ahí me hicieron cambiar esa idea, porque estudiar sirve para postular a un trabajo mejor, más estable". Egresada PMJH, Pica.

 Cerrando el círculo, la auto-confianza –se desprende de manera recurrente del discurso- genera posibilidad de elección, brinda independencia:

"(...) uno aprende a valorarse más, a no ser tan dependiente de una persona". Egresada PMJH, II Región, Tocopilla.

"(...) una se siente otra, más independiente como mujer, que puede luchar sola y uno se valora más". Egresada PMJH, IV Región, Andacollo.

"Pude volver a creer que soy inteligente y que soy capaz de enfrentar cualquier desafío. Me aportó mucho en desarrollo personal, emocional". Egresada PMJH, RM, Isla de Maipo.

"Uno toma más coraje, más personalidad.... Ahora yo creo que con o sin mi marido, puedo salir adelante igual". Egresada PMJH, V Región, La Ligua.

Lo anterior no implica ausencia de problemas, ni invariabilidad en los impactos percibidos: la proporción que desconoce aporte alguno, expresa asimismo sus evaluaciones:

"Siendo bien sincera, no me aportó en casi nada". Egresada PMJH, RM, La Florida.

Finalmente y a modo de cierre, con una nota promedio de 5.9 puntos, y sin diferencias entre cohortes (p-value 0.319), la evaluación global del programa es positiva congregando un 70.8% de calificaciones de excelencia (notas 6 y 7), y relevando el incremento de activos como los mencionados.

4.1.7 OTROS ATRIBUTOS DEL PROGRAMA

El Programa MJH presenta varios atributos, algunos de los cuales merecen ser especialmente resaltados. En primer lugar, cabe destacar el hecho de que el Programa se propone **reforzar la capacidad de buscar y mantenerse en un empleo entre mujeres jefas de hogar** de los quintiles II y III, vale decir, entre personas que deben cumplir simultáneamente con los roles de proveedora del sustento económico del grupo familiar y con el de hacerse cargo de las responsabilidades familiares (cuidado de niños, de ancianos, personas enfermas o discapacitadas) así como de las tareas domésticas. Ello, sin posibilidades de conseguir, en la mayor parte de los casos, ayuda remunerada de terceros.

Los elementos de apoyo que proporciona abarcan un **variado abanico de servicios funcionales** al objetivo de incrementar las posibilidades de sustentar el rol de trabajadora y de jefa de hogar, incluyendo la entrega de herramientas técnicas que son consistentes con la realidad tecnológica actual, como es la alfabetización digital.

En general, se trata de un programa que se propone introducir un **cambio cultural** en las relaciones entre los géneros, a través del otorgamiento a la persona de la participante, pero también a su condición de trabajadora y de jefa de hogar, de un *mix* de servicios que a la postre incidirán en el incremento de su nivel de autonomía económica, psicológica y laboral.

Se hace necesario mencionar, además, el **carácter descentralizador** que en su funcionamiento e implementación el Programa se propone resguardar: si bien SERNAM consigue la mayor parte de los aportes intersectoriales a nivel central, también les cabe responsabilidad y participación en ello a los equipos regionales y comunales. De esta forma, la oferta programática puede tomar un cariz local y, con ello, responder en mejor forma a los requerimientos y necesidades diversos de las participantes en las diferentes comunas.

Se trata de un Programa que **responde a reales requerimientos de apoyo de las mujeres del país**, lo que se trasunta en que su oferta diversificada por lo general es superada por la demanda, lo cual denota pertinencia para responder a las necesidades de su población objetivo.

Asimismo, cabe destacar la **impronta participativa** que marca al Programa, desde el momento en que éste no ofrece un conjunto de servicios predeterminados de antemano, sino un conjunto de prestaciones entre las cuales cada participante –en trabajo conjunto con los equipos locales– seleccionará aquellas a las que requiere más acceder. Y la posibilidad de participar va más allá por cuanto también implica capacidad por parte de las participantes de **poder influir en las eventuales modificaciones** que se introduzcan en su implementación. Las vías para que esta posibilidad se haga realidad, son los encuentros de evaluación a nivel comunal, regional y nacional.

El Programa se distingue, además, por su énfasis en contribuir a **generar ciudadanía**, vale decir, por facilitar que las usuarias tengan acceso al conocimiento de sus derechos y obligaciones tanto en lo social como en lo laboral y en lo individual. Ello se traduce en la conformación de asociaciones de mujeres jefas de hogar que son capaces de identificar y sistematizar sus demandas sociales y constituirse en interlocutoras de la administración municipal y de los poderes ejecutivo y legislativo. De hecho, no son sólo los equipos comunales y regionales, al igual que los profesionales del Programa, quienes constantemente gestionan cupos con las entidades ejecutoras regionales: incluso las participantes organizadas pueden conseguir cupos.

4.2 Evaluación impacto – Consideraciones Metodológicas

La evaluación de impacto busca responder a la pregunta relativa a *qué efectos tiene el programa sobre los beneficiarios(as)*. Se trata de preguntarse acerca de qué cambia en los(as) sujetos que participan en el programa, *que no hubiera sucedido en ellos(as) de no haber participado en el mismo*.

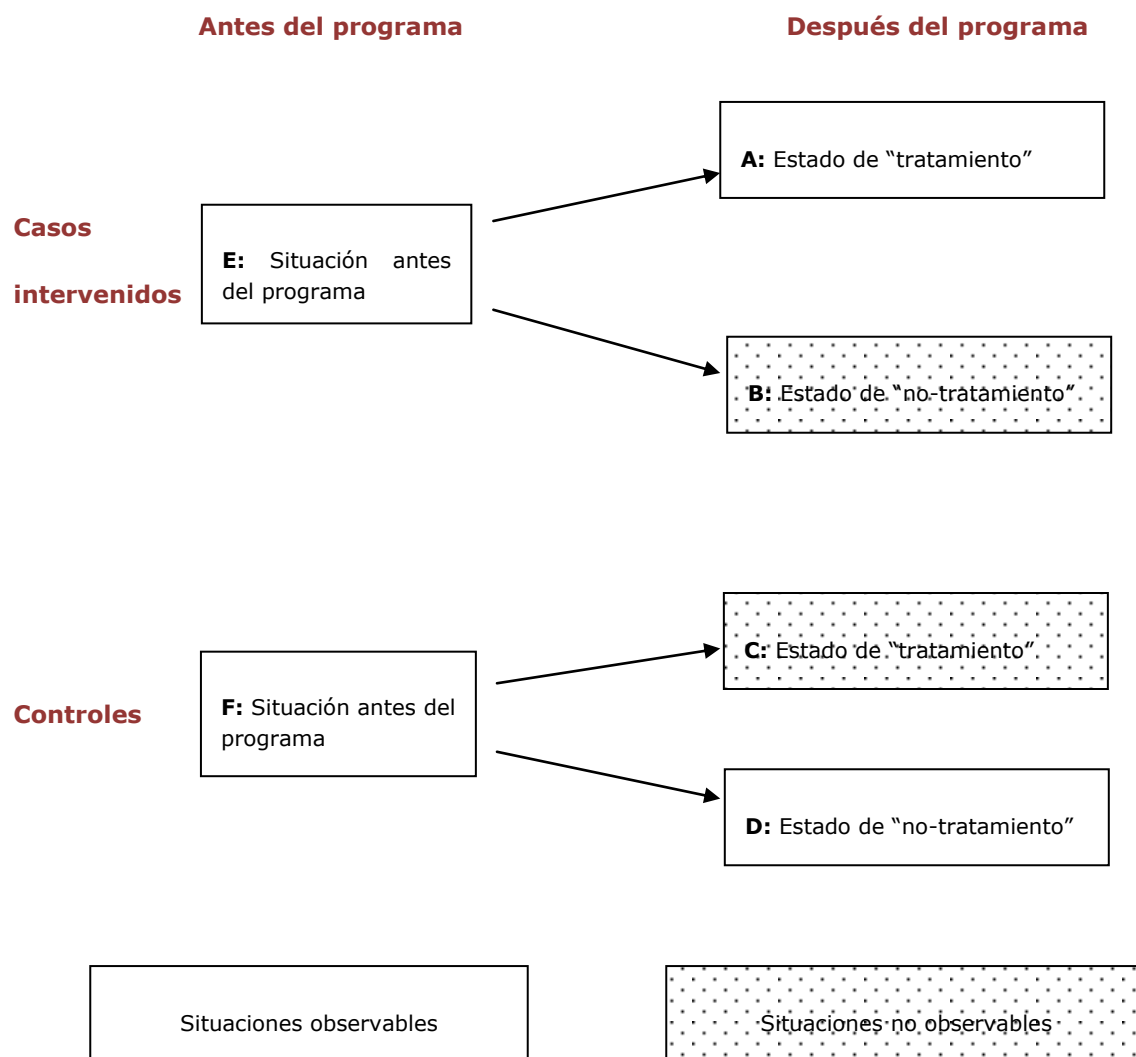
Esta pregunta es distinta a aquella relativa a cuál es la situación de un caso *después* del programa en comparación con su situación *antes* del programa. La primera pregunta se centra en el análisis de “con o sin programa”, mientras que la segunda lo hace en el “antes y después del programa”. La diferencia se debe a que entre los participantes en el programa pueden darse cambios debidos a factores que no son atribuibles al programa. Por lo tanto, ***el principal problema de la evaluación de impacto consiste en averiguar cómo se encontrarían los casos intervenidos después de haber terminado el programa si, en lugar de haber participado, no lo hubiesen hecho.***

Los cambios en variables relevantes se podrían determinar de manera exacta si fuera posible observar un sujeto después de haber participado en el programa, y el mismo sujeto sin haber participado en el programa (estado contrafactual). El “escenario contrafactual” busca establecer el impacto neto del programa, por contraste con las evaluaciones “antes/después”. Es claro que sólo se puede observar el mismo caso en sólo uno de esos estados. En efecto, si el caso participa en el programa será imposible observarlo en una situación en la que no haya participado (y viceversa). Los distintos métodos de evaluación de impacto intentan resolver este problema, buscando simular lo más exactamente posible cuál es el cambio de un caso o sujeto atribuible exclusivamente a su participación en el programa.

En teoría, pueden pensarse dos estados posibles para una persona o grupo. El primero sería un estado de “tratamiento”, que reflejaría la situación de este caso en el momento posterior a haber participado en el programa. El segundo sería el estado de “no-tratamiento”, es decir, la situación contrafactual de no haber participado en el programa. Dado que no es posible observar simultáneamente los casos intervenidos en el estado de “no-tratamiento” —es decir, en la situación contrafactual—, se hace necesario simular tal situación. Para ello se utiliza un grupo de control, es decir, casos que no han participado en el programa, grupo que se selecciona intencionadamente para que represente de la manera más fiel posible el estado que tendrían los casos intervenidos, si no hubieran recibido el tratamiento.

En términos de la Figura 1, a continuación, lo que se busca determinar en una evaluación de impacto es la diferencia A-B, es decir, ***cuánto mejor está el sujeto o grupo intervenido como consecuencia del programa en el período posterior a la ejecución del mismo.*** Como no es posible observar B, se hace necesario reconstruir dicho escenario a partir de un grupo control. D es la situación de una persona que no pasó por el programa, observada en un periodo posterior al mismo. Siguiendo el ejemplo, un control sería una persona que podía acceder al programa, pero que no fue beneficiario de éste. En la medida en que D se parezca a B, será válido estimar el impacto del programa en los beneficiarios como la diferencia A-D. Nótese que la situación C tampoco puede ser observada.

FIGURA N° 1²¹⁸
ESTADOS POSIBLES PARA CASOS INTERVENIDOS O BENEFICIARIOS Y CONTROLES



En la presente evaluación, A es —por ejemplo— el ingreso autónomo de una participante, luego de la intervención del programa, y B es el ingreso de esa misma participante en la misma fecha, **si no hubiese participado en el programa**. C es el ingreso autónomo que hubieran tenido aquellas mujeres que no pasaron por el programa si es que hubiesen pasado por el mismo, y D es el ingreso autónomo de una mujer no tratada al culminar el programa. En la medida en que los controles y su contexto sean similares a los participantes de los programas o tratados y el suyo, el efecto del programa se puede calcular comparando los estadígrafos de los sujetos tratados luego del programa (A), con los estadígrafos de los no-tratados luego del programa (D).

Ahora bien, ¿cómo elegir el grupo de control para lograr que D sea muy similar a B? La respuesta a dicha pregunta es fundamental en los procesos de evaluación, y la alternativa elegida en este caso, dentro de

²¹⁸ Este esquema es de de Ñopo, Robles y Saavedra (2002).

los métodos cuasi experimentales, es la de comparaciones pareadas (*matching comparisons*). En los métodos experimentales, la asignación es aleatoria a uno de los grupos, el de tratamiento o de control. En los cuasi-experimentales, la selección del grupo de control no debe ser aleatoria, sino responder a criterios específicamente definidos.

El requisito central para formar un grupo de control es lograr que éste sea comparable al grupo de beneficiarias, en un conjunto de características o atributos relevantes. En general esos atributos deben ser tales que permitan afirmar que los controles tendrán en promedio una situación en el estado de “no-tratamiento” (D), que represente bastante bien la que tendrían en ese estado las beneficiarias (B), si es que no hubieran formado parte del programa. Lograr que esto se cumpla es la principal y más difícil tarea de toda evaluación de impacto cuasi-experimental.

Debido al diseño del programa Mujeres Jefas de Hogar en evaluación (como al diseño de la casi totalidad de los programas económico-sociales), las mujeres tratadas no son una muestra aleatoria de las mujeres vulnerables socio-laboralmente. Al hecho de ser vulnerables, lo que las torna “elegibles”, se les suma el hecho de localizarse en determinados territorios focalizados, detentar –por ejemplo- una condición ocupacional específica –pertenecer a la fuerza de trabajo- y el requisito de que hayan sido seleccionadas por los ejecutores directos. Por esto es que se puede afirmar que *existen características o atributos entre las personas elegibles, que hacen más probable su participación o, alternativamente, su no-participación*. Este carácter de muestra seleccionada —no aleatoria— del grupo de beneficiarias en relación al universo de los elegibles, es lo que se conoce como “sesgo de selección”. Cabe advertir que el sesgo de selección no está relacionado solo con características observables, sino también por aquellas que no lo son.

Para evitar que dicho sesgo distorsione los resultados de la evaluación, el grupo de control debe ser similar, en un conjunto de atributos, con el grupo de mujeres participantes. Específicamente deben ser similares en aquellas variables que inciden tanto en (a) la decisión o selección de participar y (b) en los resultados. Sólo así un buen grupo de control es un grupo de casos cuyas características observables replican de la mejor manera los casos tratados efectivos, no a los elegibles.

¿CÓMO SELECCIONAR AL GRUPO DE CONTROL?

Para atenuar los problemas de sesgo de selección y tener un grupo de control efectivo —es decir, similar a los casos intervenidos— se utilizan métodos de pareo (*matching*) entre casos intervenidos y controles. El pareo consiste en asignar para cada caso intervenido, su respectivo control. Existen diversas técnicas de pareo o *matching*. La forma que se adopte finalmente depende del diseño del programa que se va a evaluar, de la información con que se cuente inicialmente y de los recursos disponibles para realizar el estudio.

En particular, se puede enfatizar en aspectos directamente observables de similitud (como igual sexo y edad similar) o en relaciones estadísticas entre variables observables recogidas y la propensión a participar. En la literatura especializada se recomienda la metodología de *propensity score*, que para cada sujeto tratado con aquel(los) control(es) que tenga la probabilidad más cercana a participar en el programa. Previamente, debe haberse estimado mediante técnicas econométricas dicha probabilidad.

En términos operativos, este método estima, para cada persona tratada y para cada potencial control encuestado, un puntaje de “propensión a participar en el programa” a partir de variables observadas y recogidas en la primera medición; y por la vía de procedimientos estadísticos (regresiones de variables

explicadas dicotómicas: logit o probit). Esta estimación del puntaje de propensión a participar, para ser válida debe cumplir con algunas condiciones.

Rosenbaum y Rubin (1983) mostraron que si la exposición al tratamiento es aleatoria dentro de las celdas definidas por el cruce de las variables dependientes X , también es aleatoria dentro de rangos definidos por los valores de una variable unidimensional $p(X)$. Esta es el puntaje de propensión a participar en el tratamiento.

Formalmente hay dos condiciones para que el propensity score sirva:

- a) El balance de las variables pre-tratamiento dado el propensity score²¹⁹.
- b) Unconfoundedness dado el propensity score. (esta condición aún no es posible testarla)²²⁰

Luego, cada sujeto tratado se pareo con aquel(los) potencial(es) control(es) que tenga(n) menor diferencia de puntaje de propensión a participar con el caso tratado correspondiente.

Concluyendo, en esta evaluación el contrafactual está representado por el Grupo de Comparación (que se asemeja al Grupo de Tratamiento) conformado mediante el método econométrico de *matching*.

MEDICIÓN DEL IMPACTO: DIFERENCIA DE DIFERENCIAS

Una vez escogido el tipo de diseño y seleccionado el grupo de control bajo los criterios descritos, se estiman los diversos impactos esperados y medidos a través de diferencias de diferencias (DdD).

En la modalidad de *diferencias de diferencias* (DdD), el impacto es la diferencia media entre la variación (entre antes y después) de los tratados, y esa misma variación para los controles. En términos de la Figura 1,²²¹ la variación “antes-después” para los participantes en los programas es A-E. Y la variación equivalente para los controles, es D-F. Así, el impacto del programa se estima mediante la siguiente fórmula: (A-E)-(D-F). De esta forma, el estimador en DdD controla los efectos de cambios en el entorno de los programas que no son resultado de éstos y afectan, por tanto, a los participantes y a sus gemelos no participantes.

4.2.1 HIPÓTESIS CAUSA – EFECTO

Las hipótesis de trabajo de esta evaluación pueden resumirse de la siguiente forma:

- a) La participación completa y exitosa de las mujeres usuarias del Programa Mujeres Jefas de Hogar, tiene un **impacto estadísticamente significativo**, en algunas de las siguientes dimensiones indicativas de la vulnerabilidad personal, social y laboral de las mujeres:

²¹⁹ Esta es la condición que testea el comando `pscore` en Stata.

²²⁰ Becker e Ichino (autores de `pscore`) en Estimation of average treatment effects based on propensity scores. The Stata Journal (2002) 2, Number 4, pp. 358–377

²²¹ Véase más arriba Figura 1: “Estados posibles para casos o sujetos tratados y controles”.

1. Un aumento en la **autonomía económica** de las mujeres participantes, en relación a la que tendrían *si no hubiesen participado en el programa*:
 - i. Un aumento en la **probabilidad de tener un empleo** entre las mujeres participantes, en relación a la que tendrían *si no hubiesen participado en el programa*
 - ii. Un aumento en la **tasa de meses con empleo** en un período igual entre las mujeres participantes, en relación a la que tendrían *si no hubiesen participado en el programa*.
 - iii. Un aumento en el **ingreso por trabajo** entre las mujeres participantes, en relación al que tendrían *si no hubiesen participado en el programa*.
2. La presencia de **selectividad o estrategia en el ámbito laboral**²²² entre las mujeres participantes, en relación a la que tendrían *si no hubiesen participado en el programa*.
3. Un aumento en la **calidad del empleo** (contrato y previsión) entre las mujeres participantes, en relación a la que tendrían *si no hubiesen participado en el programa*.
4. Un aumento en la **satisfacción con el trabajo**, en relación a la que tendrían *si no hubiesen participado en el programa*.
5. Un aumento en las **competencias de empleabilidad**; entendidas como aquellas capacidades requeridas específicamente para *ingresar, mantenerse, desarrollarse y navegar en el mundo del trabajo*; y operacionalizadas como:
 - i. Un aumento en el **capital humano** (capacitación, educación formal) entre las mujeres participantes, en relación al que tendrían *si no hubiesen participado en el programa*.
 - ii. Un mejoramiento en la **percepción** de auto-imagen relativa a **competencias básicas, técnicas y de empleabilidad**.
 - iii. Un aumento en el **capital social de contactos laborales**, en relación al que tendrían *si no hubieran participado en el programa*.
6. Un aumento en los **niveles de participación social**, en relación a los que tendrían *si no hubieran participado en el programa*.
7. Un mejoramiento en la percepción de la **relación entre trabajo femenino, desarrollo personal y vida familiar**, en *relación a la que tendrían si no hubieran participado en el programa*.

²²² Si bien el objetivo general del programa alude específicamente a “mejorar la empleabilidad y condiciones laborales”; el componente base del programa se localiza en el Taller de Habilitación Laboral, donde se expresa: “El cumplimiento de este objetivo requiere de diferentes apoyos y estrategias, entre las cuales se utiliza la reflexión grupal e individual. Las mujeres, reflexionan respecto de su historia teniendo como eje la trayectoria laboral que han tenido y, a partir de ello, elaboran su proyecto laboral futuro, definiendo qué actividades de la oferta programática del programa les resultarían útiles a sus necesidades laborales”. Esta sola actividad: el trazado de una visión de futuro a partir de la reflexión sobre la propia trayectoria, la inspección de intereses, déficits, competencias, y elección de vías alternativas en el programa para arribar entonces a objetivos claramente propuestos, implica la asunción de una perspectiva que considera la noción de estrategia. Motivo por el cual se considera a ésta como una variable de impacto final.

8. Un aumento en los **niveles de autoestima**, en relación a los que tendrían *si no hubiesen participado en el programa*.
9. Un mejoramiento en **aspectos de salud mental**, en relación a los que tendrían si no hubieran participado en el programa.

b) La percepción evaluativa global o **satisfacción global** de las mujeres participantes del Programa Mujeres Jefas de Hogar, **es razonablemente buena**.

A partir de la página siguiente, se presenta una **matriz de resultados de la evaluación**, integrando las hipótesis planteadas al conjunto global de indicadores e índices a observar:

MATRIZ DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN, FOCALIZADA EN EL GRUPO DE EGRESADAS (TRATAMIENTO COMPLETO Y EXITOSO), DATOS PRIMARIOS (Base de Instrumento Encuesta)

Programa ó Componente	Objetivos	Beneficiarias o Participantes	Muestra	Resultados a Nivel de Producto	Resultados Intermedios	Resultados Finales	Potencialidades, Externalidades
<p>Programa:</p> <p>Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar.</p>	<p>Mejorar la empleabilidad y las condiciones laborales de las trabajadoras jefas de hogar y de núcleo.</p>	<p>COHORTES 2007 Y 2008:</p> <p>Participantes (incluye deserciones): 38.568 ²²³</p> <p>Participantes efectivas: 30.730 (excluye deserciones).</p> <p>Egresadas (universo de estudio): 15.971</p> <p>MARCO MUESTRAL: Egresadas hasta diciembre 2008 y con datos de contacto:</p> <p>Total: 9.442</p> <p>Cohorte 2007: 6.704 Cohorte 2008: 2.738</p>	<p>Definida en base a universo (egresadas hasta diciembre de 2008) y datos de contacto efectivos (Muestreo aleatorio simple)</p> $n = \frac{pq * \frac{N}{N-1}}{\frac{e^2}{z^2} + \frac{pq}{N-1}}$ <p>Muestra teórica 1, cohorte 2007, muestra de 363 'tratadas', y 523 'gemelas'.</p> <p>Muestra lograda 1, cohorte 2007, 388 'tratadas' y 566 'gemelas'</p>	<p>Grado de satisfacción global de las egresadas participantes.</p> <p>Grado de satisfacción de las egresadas, con distintos aspectos del proceso de participación en el PMJH (claridad de la información, coordinación entre actividades, posibilidad de participación en las decisiones, apoyo de los profesionales).</p>	<p>Aumento en las competencias de empleabilidad:</p> <p>(a) aumento en el capital humano (capacitación, educación formal);</p> <p>(b) mejoramiento en la percepción de auto-imagen relativa a competencias básicas, técnicas y de empleabilidad.</p> <p>(c) aumento en el capital social de contactos laborales.</p> <p>Aumento en los niveles de participación social ²²⁴.</p>	<p>Aumento en la autonomía económica de las egresadas: (a) aumento en la probabilidad de estar ocupada; (b) aumento en el ingreso autónomo.</p> <p>Aumento de selectividad o estrategia en la orientación al ámbito laboral ²²⁵.</p> <p>Aumento en la calidad del empleo asalariado: (a) formalidad del empleo (cotizaciones previsionales, presencia de contrato, entrega de facturas o boletas); (b) suficiencia del empleo.</p> <p>Aumento en la satisfacción con el empleo.</p>	<p>Hay efectos que podrían ser considerados externalidades (aumento de la autoestima; mayor salud mental; aumento de la participación social) por no estar relacionados directamente con el objetivo explicitado. Sin embargo, a partir de conversaciones con la gerencia del Programa y revisión de documentos específicos, se relevó que estos constituían</p>

²²³ Se ha excluido en esta versión a 24 mujeres que aparecen consignadas en la variable "mujeres" de la base SERNAM, donde se indica "mujeres inscritas, no participantes". Lo que implica que no han alcanzado a comenzar el número mínimo de sesiones establecidas para el Taller de Habilitación Laboral. Por otra parte, SERNAM informó la existencia de 413 participantes distribuidas entre las comunas Casablanca, Quilpué y Porvenir que no están presentes en la base SERNAM, por lo que no fueron incluidas en el análisis de la consultoría.

²²⁴ Dimensión propuesta por SERNAM. Se ha medido a través del indicador "aumento en el número de organizaciones en los que participa".

²²⁵ Indicador simple de *presencia de selectividad o estrategia en el ámbito laboral*: elección del trabajo en función de objetivos definidos –técnicos, instrumentales.

Programa ó Componente	Objetivos	Beneficiarias o Participantes	Muestra	Resultados a Nivel de Producto	Resultados Intermedios	Resultados Finales	Potencialidades, Externalidades
			<p>Muestra 2, cohorte 2008, muestra de 337 'tratadas', y 471 'gemelas'.</p> <p>Muestra lograda 2, cohorte 2008, 337 'tratadas' y 519 'gemelas'</p>			<p>Aumento en los niveles de autoestima.</p> <p>Mejoramiento en aspectos de salud mental.</p> <p>Mejoramiento en la percepción de la relación entre trabajo femenino, desarrollo personal y vida familiar.</p>	objetivos perseguidos por el mismo, de tal forma que fueron considerados, para fines de esta evaluación, en el nivel de resultados intermedios.
<p>Componente base:</p> <p>Talleres de Habilitación Laboral</p>	<p>Reforzar la información de las participantes respecto de los mercados laborales locales y de las distintas legislaciones laborales; desarrollar habilidades sociales para el trabajo, y reforzar su identidad de jefa de hogar y mujer trabajadora.</p>	<p>Teórico, Total participantes (componente universal): 38.568.</p> <p>Efectivos, total participantes (incluyendo los "aún en curso"): 27.072²²⁶:</p> <p>Cohorte 2007: 5.511 Cohorte 2008: 21.561</p> <p>Egresadas (universo de estudio): 15.971</p> <p>MARCO MUESTRAL: Egresadas hasta diciembre 2008 y con</p>	<p>Muestra a nivel de programa.</p>	<p>Nº y proporción de egresadas, participantes de los THL durante su participación en PMJH.</p> <p>Grado de satisfacción de las egresadas, con el THL.</p> <p>Nº de horas de taller por participante.</p>			

²²⁶ Informe de Gestión, año 2008. Lo que equivale al 70.19% del total de participantes cohortes 2007 y 2008 (27.072/38.568, base de datos SERNAM, excluyendo 'inscritas no participantes').

Programa ó Componente	Objetivos	Beneficiarias o Participantes	Muestra	Resultados a Nivel de Producto	Resultados Intermedios	Resultados Finales	Potencialidades, Externalidades
		<p>datos de contacto: Total: 9.442 Cohorte 2007: 6.704 Cohorte 2008: 2.738</p> <p>Egresadas (hasta 31.12.2008, Encuesta GUERNICA): 79.2%.</p> <p>Nota: el egreso debiera resultar indicativo de realización de THL²²⁷.</p>					
<p>Componente 1:</p> <p>Capacitación laboral en el ámbito del trabajo dependiente e independiente e intermediación laboral.</p>	<p>Mejorar las competencias de empleabilidad de las mujeres participantes, a través de la capacitación laboral orientada al trabajo dependiente e independiente.</p>	<p>Participantes: 23.270²²⁸ capacitadas a través de instrumentos SENCE.</p> <p>Egresadas (hasta 31.12.2008, Encuesta GUERNICA): 70.6%.</p>		<p>Nº y proporción de egresadas, capacitadas durante su participación en PMJH.</p> <p>Grado de satisfacción de las egresadas, capacitadas durante su participación en el PMJH.</p> <p>Nº de horas de capacitación por participante.</p>	<p>Inserción laboral en el ámbito del oficio aprendido durante la participación en el programa y el curso de capacitación técnica.</p> <p>Percepción de utilización de contenidos de capacitación laboral en ocupación actual.</p>		

²²⁷ SERNAM ha confirmado que la condición de "egresada" corresponde a TJH **egresadas con trayectoria mínima**, lo que implica: (a) participación en el Taller de Habilitación Laboral; más (b) Componente de Capacitación Laboral; más (c) Participación en Encuentros Evaluativos de TJH. Por lo tanto, **todas las egresadas debieran haber realizado Taller de Habilitación Laboral**.

²²⁸ Lo que equivale al 60.3% del conjunto de participantes cohortes 2007 y 2008 (23.270/38.568). Fuente: Bases Técnicas, TTR. SERNAM ha confirmado que se trata de capacitadas a través de los instrumentos SENCE; lo que implica que el número de capacitadas puede ser mayor (capacitaciones proporcionadas por otros actores; por ejemplo, municipio).

Programa ó Componente	Objetivos	Beneficiarias o Participantes	Muestra	Resultados a Nivel de Producto	Resultados Intermedios	Resultados Finales	Potencialidades, Externalidades
Línea: Acceso a Intermediación Laboral.	Facilitar a las participantes, información y vínculo con ofertas laborales existentes en el territorio.	Participantes 2008 (no se dispone de datos para el 2007): 2.179 ²²⁹ Egresadas (hasta 31.12.2008, Encuesta GUERNICA): 10.6% .		Nº y proporción de egresadas, con acceso a intermediación laboral durante su participación en el programa. Grado de satisfacción de las egresadas, con acceso a intermediación laboral durante su participación en el programa. Nº de ofertas de empleo recibidas a partir del proceso de intermediación laboral.	Nº y proporción de egresadas, que obtuvo empleo a partir del proceso de intermediación laboral.		
Componente 2: Apoyo al fomento productivo de emprendimientos individuales y asociativos y al fomento de emprendimientos	Potenciar las ideas de negocios y los negocios ya existentes de las emprendedoras participantes, a través del acceso a programas de fomento productivo sectoriales y	Participantes: 6.407 ²³⁰ ²³¹ Egresadas (hasta 31.12.2008, Encuesta GUERNICA): acceso a financiamiento como trabajador		Nº y proporción de egresadas, capacitadas en cursos orientados a la microempresa o el trabajo independiente, durante su participación en PMJH. Grado de satisfacción de las egresadas, capacitadas en el	Inserción laboral en el ámbito del emprendimiento independiente desarrollado durante la capacitación laboral. Percepción de utilización de contenidos de capacitación laboral en emprendimiento actual.		

²²⁹ Fuente: Bases Técnicas, TTR.

²³⁰ Fuente: Informe Final de Seguimiento 2007 y 2008, datos proporcionados por SERNAM en observaciones a primera matriz de resultados, orientada a datos primarios. Año 2007, 2.200; año 2008, 4.200. En documento citado, SERNAM consigna "la baja participación en este componente, se debe principalmente a que durante el año 2007 la oferta sectorial fue reducida y a que las TJH del programa no cumplen, en su mayoría, con el perfil requerido por los instrumentos de FOSIS (CHISOL) y SERCOTEC".

²³¹ Equivale al 16.61% (6.407/39.004).

Programa ó Componente	Objetivos	Beneficiarias o Participantes	Muestra	Resultados a Nivel de Producto	Resultados Intermedios	Resultados Finales	Potencialidades, Externalidades
innovativos.	municipales.	independiente, 17.4% .		trabajo independiente, durante su participación en el PMJH. Nº de horas de capacitación en cursos orientados a la microempresa o el trabajo independiente, por participante. Nº y proporción de egresadas, con acceso a financiamiento para el emprendimiento o trabajo independiente, durante su participación en PMJH.	Percepción de contribución de los conocimientos adquiridos sobre gestión de microempresa, sobre crecimiento del negocio . Proporción de egresadas – participantes en la línea de apoyo al fomento productivo- que ejecutan emprendimientos independientes post-programa.		
Componente 3: Acceso a la nivelación de estudios básicos y medios para mujeres jefas de hogar, en coordinación con	Mejorar las competencias de empleabilidad ²³² de las mujeres participantes, a través de la finalización de sus estudios básicos y	Participantes: 4.496 ²³³ . Egresadas (hasta 31.12.2008, Encuesta GUERNICA): 7.2% .		Nº y proporción de egresadas que acceden a nivelación de estudios básicos y medios, <i>durante</i> o debido a su participación en el programa. Grado de satisfacción de las egresadas que acceden a			

²³² Entendidas como aquellas capacidades requeridas específicamente para ingresar, mantenerse, desarrollarse y navegar en el mundo del trabajo (Fundación Chile). Otras definiciones: OIT: "competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presentan con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa, o cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado del trabajo". Chilecalifica: "la habilidad para obtener un primer trabajo, mantenerlo y desarrollarse en él, enfrentando eficazmente los cambios en la condición laboral, reduciendo los períodos de búsqueda y logrando inserciones laborales satisfactorias".

²³³ Fuente: Información proporcionada por SERNAM en observaciones a primera matriz de resultados; fuente consignada: Informes de Seguimiento Semestrales, años 2007 y 2008 (total 4.496 -11.5% de las participantes-; 2007, 1.606; 2008, 2.890).

Programa ó Componente	Objetivos	Beneficiarias o Participantes	Muestra	Resultados a Nivel de Producto	Resultados Intermedios	Resultados Finales	Potencialidades, Externalidades
MINEDUC.	medios.			nivelación de estudios básicos y medios.			
Línea: Acceso a Alfabetización Digital.	Mejorar las competencias de empleabilidad de las mujeres participantes, a través del acceso y uso de nuevas tecnologías, mediante capacitación de nivel básico, avanzado y elaboración de páginas web.	Participantes: 10.495 ²³⁴ . Egresadas (hasta 31.12.2008, Encuesta GUERNICA): 31.6% .		Nº y proporción de egresadas, que acceden a alfabetización digital durante su participación en el programa. Grado de satisfacción de las egresadas, que acceden a alfabetización digital durante su participación en el programa.			
Componente 4: Cuidado infantil para hijas(os) de mujeres jefas de hogar.	Facilitar la incorporación y permanencia de las TJH al mercado laboral, a través del acceso preferente al cuidado de sus hijos/as (sala cuna, jardín infantil y talleres de aprendizaje).	Participantes: 2.725 ²³⁵ . Egresadas (hasta 31.12.2008, Encuesta GUERNICA): 7.9% .		Nº y proporción de egresadas que acceden a cuidado infantil para sus hijas(os), durante y/o debido a su participación en el programa. Grado de satisfacción de las egresadas que acceden a cuidado infantil.			

²³⁴ Fuente: Bases Técnicas, TTR. Lo que equivale al 27.2% de las participantes de las cohortes 2007 y 2008 (10.495/38.568),

²³⁵ Fuente: Bases Técnicas, TTR.

²³⁶ SERNAM consigna en las observaciones a la primera matriz de resultados: "Con respecto al acceso, las TJH del PMJH tienen acceso "preferente" y no automático -como el caso de los hijos/as CHISOL. Esto incide en que los hijos/as de las TJH del PMJH estén en lista de espera sin acceso al componente".

Programa ó Componente	Objetivos	Beneficiarias o Participantes	Muestra	Resultados a Nivel de Producto	Resultados Intermedios	Resultados Finales	Potencialidades, Externalidades
Componente 5: Apoyo en atención en salud odontológica, preventiva y mental.	Disminuir las barreras de las mujeres a la inserción laboral, a través de su acceso a la atención en salud odontológica, oftalmológica y mental.	Participantes: Atención odontológica: 15.237 TJH ²³⁷ . Atención en salud preventiva: 8.712 TJH ²³⁸ . Atención mental: 3.788 TJH año 2008 ²³⁹ Egresadas (hasta 31.12.2008, Encuesta GUERNICA): 56.7% (odontológica, 43%; preventiva, 20.4%; psicológica, 12.6%; oftalmológica, 22.9%).		Nº y proporción de egresadas, que acceden a cupos de los programas que implementa MINSAL de salud ocupacional, odontológica y oftalmológica, <i>durante</i> su participación en el programa. Grado de satisfacción de las egresadas, que acceden a cupos de los programas que implementa MINSAL, en el marco de la atención odontológica, preventiva y mental <i>durante</i> su permanencia en el programa.			

²³⁷ Fuente: Información proporcionada por SERNAM en observaciones a primera matriz de resultados; fuente consignada: Informes de Seguimiento Semestrales, años 2007 y 2008 (total 15.237 TJH; 2007, 3.853; 2008, 11.384).

²³⁸ Fuente: Información proporcionada por SERNAM en observaciones a primera matriz de resultados; fuente consignada: Informes de Seguimiento Semestrales, años 2007 y 2008 (total 8.712 TJH; 2007, 3.853; 2008, 4.859).

²³⁹ Fuente: Información proporcionada por SERNAM en observaciones a primera matriz de resultados; fuente consignada: Informes de Seguimiento Semestrales, años 2007 y 2008. Se consigna: "durante el año 2007 las TJH no tuvieron acceso a atención mental".

4.2.2 METODOLOGÍA PARA EL DISEÑO DE ASIGNACIÓN DEL TRATAMIENTO

A) UNIVERSO DE ESTUDIO, UNIDAD DE ANÁLISIS Y DISEÑO MUESTRAL

Dos evaluaciones diferentes

Se trata de **dos evaluaciones de impacto distintas**: una para las tratadas de la cohorte 2007 y otra para las tratadas de la cohorte 2008. Cada una de ellas considera un **grupo de tratadas y otro grupo de potenciales controles**, y cada evaluación tiene **estimaciones de impacto diferentes**. Tienen en común su realización simultánea, con un mismo cuestionario y metodología y, obviamente, el estar midiendo el impacto del *mismo programa*, aún cuando con cambios o ajustes en su gestión e implementación²⁴⁰.

Universo de estudio

Se trata asimismo de dos universos de estudio: uno constituido por todas las participantes del Programa Mujeres Jefas de Hogar de ingreso 2007 (cohorte 2007), en las 15 regiones del país; el otro, por la totalidad de las participantes de ingreso 2008 (cohorte 2008). Y todas con fecha máxima de egreso al 31 de diciembre de 2008; vale decir, con al menos 10 meses de antelación a la presente evaluación.

Unidad de Análisis

La unidad de análisis y de observación, está dada por el conjunto de beneficiarias de las cohortes referidas.

Operacionalmente, los marcos muestrales corresponden a los listados de participantes de las cohortes 2007 y 2008 egresadas con fecha máxima al 31 de diciembre de 2008, requeridos al SERNAM a través de la DIPRES.

Diseño Muestral

En función de las diferencias reportadas por el SERNAM respecto a la ejecución del Programa durante los años 2007 y 2008, y atendiendo –por ende– a la necesidad de contar con representatividad por cohorte, se decidió trabajar con dos muestras independientes de participantes, extraídas mediante la fórmula para el muestreo aleatorio simple (mas).

Para la selección del grupo de potenciales controles –en ambas cohortes– se utilizó el método “**bola de nieve**” como pareo mecánico inicial o, en su defecto, la **búsqueda de las potenciales controles en el entorno próximo de las participantes entrevistadas** (posteriormente, y tal como fue planteado, se procedió a la depuración del grupo mediante propensity score). Se trató de seleccionar, para cada beneficiaria efectivamente entrevistada, una potencial control de similares características a través de la presentación de una ‘gemela’ por parte de cada entrevistada. Las variables de pareo inicial remitieron a:

²⁴⁰ Algunos de los ajustes 2007-2008 en términos de gestión e implementación, remiten a la *capacitación de los equipos comunales* durante el segundo año; al mejoramiento o estandarización de *instrumentos de recolección de información de las participantes*; a la *capacitación en temáticas de género y trabajo* a los equipos vinculados al *Taller de Habilitación Laboral*; a la articulación de elementos del *mercado laboral* junto con el análisis de las *necesidades, intereses y habilidades* de las participantes, a la hora de trabajar y definir la *trayectoria* en el Programa; etc.

- ✓ Nivel socioeconómico (aproximado por entorno barrial)
- ✓ Intervalos de edad (18-30; 31-45; 46 años y más)
- ✓ Condición de actividad antes de ingreso al programa (inactiva, desocupada, ocupada)
- ✓ Posición en relación a la jefatura de hogar (jefa de hogar / jefa de núcleo / otra)
- ✓ Nivel educacional (básica, media, superior).
- ✓ Personas a cargo (sí / no).

En consecuencia, el diseño muestral considera en primer lugar que se trata de dos estimaciones de impacto separadas: una para la cohorte 2007, y otra para la cohorte 2008.

Además, lo anterior significa que se observa *tratadas y controles* para *cada cohorte*. Ambas estimaciones siguen los mismos criterios, instrumentos y procedimientos, pero las bases de datos sobre las que tienen lugar, son independientes.

Muestreo bietápico

- Para la **selección de regiones**, cobertura total en las 15 regiones.
- Sorteo aleatorio simple²⁴¹ para la **selección de egresadas a entrevistar** al interior de cada región y cohorte de ingreso (lo que permite la adecuada presencia de los distintos 'tipos' de participantes al interior de estas primeras categorías).

En aquellos casos en que las participantes seleccionadas resultaron imposibles de ubicar –básicamente por fallas en el marco muestral- o en aquellos casos de rechazo, se consignó en la hoja de ruta la causal de pérdida²⁴², y se procedió al reemplazo hasta arribar al tamaño muestral propuesto. La tasa de reemplazo, ascendió al 24.9% del total logrado²⁴³.

Conformación de Grupo de Control

²⁴¹ En el muestreo aleatorio simple cada miembro de la población tiene la misma probabilidad de ser parte de la muestra. Para llevarlo a cabo, se precisa del marco muestral; vale decir un listado con todos los beneficiarios(as) que integran la población; lo que en este caso resultó factible.

²⁴² La pérdida de participantes seleccionadas, respondió a alguna de las siguientes causales: dirección y teléfono inexistente; dirección y teléfono incompleto; vivienda deshabitada; cambio de ciudad y región; domicilio no corresponde a participante; fuera de la ciudad (periodo extenso); imposibilitada de responder (enferma, hospitalizada); participante inubicable; aún en el programa; desertó por motivos personales; el programa no la contactó; participante no se presentó a cita (rechazo encubierto); rechazo.

Como puede observarse, en algunos casos se trató de fallas en el marco muestral, en tanto –por ejemplo- la deserción no había sido registrada; o la participante había sido integrada como "egresada", permaneciendo a la fecha del trabajo de campo, aún en el programa:

²⁴³ La tasa de logro ascendió al 61.8%; la de pérdida al 35%; y la de rechazo, al 3.2%.

Antecedentes

- 👁 El Programa Mujeres Jefas de Hogar comenzó a operar el segundo semestre de 2007.
- 👁 El período de ingreso al programa, se localiza durante los meses de enero a marzo de cada año.
- 👁 El programa no define a priori fechas de egreso. La permanencia de las participantes al interior del programa fluctúa en un rango de entre 6 y 18 meses aproximadamente. El momento de egreso está dado por la finalización efectiva del itinerario fijado.
- 👁 Cada año se define en función de los cupos y la contabilización de egresos y deserciones, el número de nuevas beneficiarias a incorporar. Las postulantes que no ingresan por problema de cupo, se integran a una lista de espera.
- 👁 A medida que se producen vacantes –por deserción o egreso- el programa incorpora nuevas beneficiarias. Para esto, utiliza las listas de espera, e incorpora a las nuevas beneficiarias al momento de inicio de los Talleres de Habilitación (se contempla dos momentos de Talleres de Habilitación, uno al inicio de cada semestre).

Ergo,

- No hay un único momento de ingreso al programa; por ende, un único momento **“antes”**.
- No hay un único momento de egreso al programa; por ende, un único **horizonte temporal** de evaluación.

Cohortes y Cortes de Ingreso / Egreso

a. Participantes:

- 👁 Se ha tomado como fecha ANTES, para cada PARTICIPANTE, su situación al mes de *diciembre* previo a su ingreso al programa²⁴⁴:
 - Diciembre de 2006 (cohorte de ingreso 2007).
 - Diciembre de 2007 (cohorte de ingreso 2008).
- ➔ 2 ‘cohortes’ de ingreso al programa

²⁴⁴ La encuesta consideró y consultó respecto al momento inmediatamente anterior al ingreso, en todas las variables de importancia. Un análisis ulterior demostró la correlación casi perfecta entre estos dos momentos: el “antes” diferenciado –y distinto para cada participante; y el “antes” focalizado en una fecha común. Escogiendo –en consecuencia- centrar la atención el momento común que proporciona un contexto unívoco tanto a la totalidad de las participantes consultadas como al potencial grupo de control.

☞ Se ha tomado como fecha DESPUÉS, para cada PARTICIPANTE, el mes de noviembre de 2009; momento común y “actual”, que brinda un horizonte de evaluación variable según la cohorte y el mes preciso de ingreso de que se trate.

b. Controles:

A cada potencial CONTROL se le preguntó por su situación (en variables de impacto) en los **dos ‘cortes’**: (i) 31 de diciembre de 2006 ó 2007 -según se trate de una gemela para una participante de ingreso 2007 o 2008, respectivamente; y (ii) noviembre de 2009.

c. Pareo:

☞ Del modo descrito, cada cohorte tiene su propia fecha de “antes” (diciembre de 2006 ó 2007) y cada participante tiene su propio período transcurrido de “después”, con una misma fecha de “después” para todas (noviembre de 2009).

☞ Cada potencial control, tiene la fecha de “antes” correspondiente a la cohorte de la participante a replicar; y la misma fecha de “después” compartida por ambas muestras.

B) TAMAÑO MUESTRAL

Considerando un universo de:

- 6.704 participantes de la cohorte 2007, egresadas hasta el 31 de diciembre de 2008; y
- 2.738 participantes de la cohorte 2008, egresadas hasta el 31 de diciembre de ese mismo año;

... Y asumiendo un error de $\pm 4,5$;

... se propuso originalmente la extracción de una muestra de 443 egresadas de la cohorte 2007; y de 405 egresadas de la cohorte 2008; lo que suponía una muestra global de egresadas de 848 casos:

$$n = \frac{pq^* \frac{N}{N-1}}{\frac{e^2}{Z_{\alpha/2}^2} + \frac{pq}{N-1}}$$

En una segunda instancia, y a los efectos de cautelar las probables pérdidas del grupo de control –habida cuenta del trabajo con muestras independientes de menor tamaño- se acordó aumentar el número de encuestas a potenciales controles, quedando las muestras en los siguientes tamaños reales.

TABLA N° 344

Las Muestras
Distribución por Participación en el Programa

Recuento		Participación en PMJH		
		Control	Participante	Total
Cohorte de ingreso	Cohorte 2007	566	387	953
	Cohorte 2008	519	338	857
Total		1085	725	1810

C) BASES DE DATOS

El programa no dispone –a la fecha- de una base de datos que permita caracterizar al grupo de tratadas.

En la misma línea, la metodología de construcción del grupo de control no permite la caracterización de su situación en el momento considerado como “antes”, en tanto no deriva de una encuesta de aplicación previa, como podría haber sido –por ejemplo- la base de datos de la encuesta CASEN; o la Encuesta de Protección Social. La elección del método “bola de nieve” para el **contrafactual**, deviene del siguiente análisis:

- En tanto estudios cualitativos previos²⁴⁵ sugieren **elementos de desfocalización del programa** (baja proporción de participantes del quintil III; alta proporción de participantes del quintil I; inclusión de segundas perceptoras o no-jefas de hogar; etc), la selección del grupo de control a través de la **reproducción del “perfil de ingreso teórico”, podría dar lugar a un grupo marcadamente distinto al de las efectivas “tratadas”.**
- El **desconocimiento de las proporciones en que los distintos “tipos” de participantes** tienen lugar en el programa (proporción de “ocupadas”, “subempleadas”, “desempleadas”; proporción de “jefas de hogar” y “jefas de núcleo”; proporción de MJH del II quintil –por ejemplo), **podría asimismo conformar un contrafactual no suficientemente ‘similar’**; la selección aleatoria podría garantizar *representatividad* en términos del universo global de *potenciales beneficiarias*; y *no en términos del universo efectivo* de participantes.
- Por último, podría haberse sugerido trabajar con las **listas de espera del programa**; vale decir, con el grupo de inscritas y/o seleccionadas, no participantes por problemas de cupo. Sin embargo,
 - No se dispone de un marco muestral digitalizado que las agrupe; ni de
 - la cuantificación del grupo en espera (que podría resultar absolutamente insuficiente); o de su distribución regional y comunal. Asimismo,

²⁴⁵ Ver “Evaluación Cualitativa al Diseño, Gestión e Implementación del Programa Mujeres Jefas de Hogar (PMJH), ejecución 2008”. ARSChile Ltda, enero 2009.

- la *incorporación* de las postulantes al *grupo de control*, habría implicado la condición de *no incorporación* al programa, durante el período del levantamiento de datos; aspecto que escapa a la contraparte técnica, ajena a la gerencia del programa.

En función de las razones expuestas, se ha considerado que el mejor modo de lograr un grupo de control lo más similar al grupo de tratadas, es el que brinda el método "bola de nieve"; en este, la selección del grupo de potenciales controles **no es aleatoria sino que responde a criterios específicamente definidos**; los cuales, depurados a través del matching por propensity score, permiten escoger dentro del grupo de los potenciales, a aquellos efectivamente incorporables como controles.

Así entonces y como se ha detallado, no se dispone de una base de datos que caracterice la línea de base de participantes o egresadas ni de sus potenciales controles. Lo que abre la necesidad de **reconstrucción de esta línea o situación "antes", a través de la recordación** en la encuesta a aplicar a la totalidad de los grupos considerados en la muestra.

D) METODOLOGÍA UTILIZADA PARA ESTIMAR LOS IMPACTOS

Caracterizando el proceso completo en términos metodológicos:

- Se **encuestó** a una muestra aleatoria de **tratadas**.
- Con el mismo instrumento, exceptuando los ítems específicamente relacionados con la participación en el Programa, se encuestó asimismo a una **muestra no aleatoria**, sino seleccionada intencionalmente para constituirse en sus **potenciales controles**.
- Se probó varios modelos de **ecuación de participación** para estimar un puntaje de propensión a participar en el Programa.
- Se comparó estos modelos y se optó por el **modelo completo** (con todas las variables posibles de usar; a saber, para *antes* del Programa: edad, escolaridad, convivencia con pareja, jefatura de núcleo, número de hijos de distintos tramos etéreos, número de otros familiares, número de hijos mayores estudiando, número de enfermos crónicos o adultos mayores en el hogar, condición de actividad, ingreso mensual total del grupo familiar, indicador compuesto de autoestima, indicador compuesto de salud mental, indicador compuesto de actitud hacia el trabajo femenino, proporción de meses ocupada, ingreso autónomo por hora, ingreso autónomo mensual, contactos para el empleo, número de organizaciones en las que participa, transiciones de ocupado a desocupado durante año previo) **para la ecuación de participación**; y por los **métodos n1, n4, n10 y Kernel**, para seleccionar y construir controles apropiados para las tratadas.
- Se verificó la existencia de **diferencia de medias** en las variables previas *antes* y *después* del ajuste; y se constató -post ajuste- la **mitigación del sesgo**, *excepto para n1 en el caso de la variable "actitud hacia el trabajo femenino"* (con diferencia después del matching entre tratadas y controles); motivo por el cual se descartó este método, manteniéndose los otros tres -n4, n10 y Kernel.
- Luego de esta selección, se estuvo en condiciones de **estimar el Impacto Medio del Tratamiento sobre las tratadas (ATT)**, tanto en relación a los resultados intermedios como finales contemplados. Ahora bien, en tanto **los tres métodos utilizados obtuvieron resultados muy similares** para cada variable en cada cohorte; manteniendo de manera paralela el mismo signo y la

significación estadística asociada –o su ausencia- se ha optado a los efectos de simplificar la lectura, por la presentación de los resultados a través del método Kernel²⁴⁶.

A nivel de mayor detalle, para el proceso de comparación entre grupos y una vez aplicada la encuesta a tratadas y potenciales controles, se observó inicialmente las frecuencias simples en variables claves de modo de **detectar valores extremos o outliers**; lo que se verificó en las variables ingreso personal y familiar.

Así, en el grupo de las potenciales controles de la cohorte 2007, se verificó algunos casos con ingreso familiar, ingreso por hora o ingreso mensual inicial, superior a los equivalentes para todo el grupo de tratadas. Lo mismo sucedió con la cohorte 2008 pero solo en relación al ingreso mensual. Se evaluó, en tanto las potenciales controles con valores extremos podían distorsionar la estimación del impacto de resultar seleccionadas, la posibilidad de eliminar estos casos: al interior de la cohorte 2007, 13 potenciales controles se encontraban en esta situación superando a todas las tratadas en alguna de las variables consignadas; al interior de la cohorte 2008, sólo 6 y específicamente en ingreso mensual. A partir de lo anterior, se eliminó efectivamente estos 19 casos extremos para los efectos de la evaluación de impacto. Se presenta a continuación las principales diferencias entre las mujeres tratadas (egresadas) y el grupo de potenciales controles, una vez realizada la depuración explicitada:

TABLA Nº 345
DIFERENCIAS DE MEDIAS PRE-TRATAMIENTO 2007, DESPUÉS DE DEPURACIÓN
DE CASOS EXTREMOS DE CONTROLES

VARIABLE	NUM TRATADAS	NUM POT CONTROLES	DIFERENCIA MEDIA (CONTROL-TRATADA)	TEST T	P-VALUE
AUTOEST2	383	548	0,1121874 ***	7,0957	0,0000
SALUDM2	378	543	0,0881371 ***	5,8405	0,0000
INGENER2	381	546	0,0118855	0,8807	0,3787
P125A	387	552	-0,4184642 **	-2,3836	0,0173
P115_DIC	387	553	0,0735803	0,8211	0,4118
P118_DIC	387	553	-0,4412904 ***	-4,7309	0,0000
TAOCUP	387	553	-0,0347821	-1,1467	0,2518
TADESP	387	553	-0,0000635	-0,0038	0,9970
TAINAP	387	553	0,0348456	1,2029	0,2293
P104H_DIC2J	375	535	-307,408 **	-2,1728	0,0301
P104_DI2J	379	544	9303,958	1,5061	0,1324
P98_DIC	387	553	-0,0316853	-0,9926	0,3212

*** Significación estadística al 1%; ** al 5%; * al 10%.

²⁴⁶ Sólo en el caso de la variable "probabilidad de estar ocupada", esta condición no se cumple, alcanzando significación estadística con sólo dos de los tres métodos utilizados (lo que será destacado en su oportunidad).

TABLA N° 346
DIFERENCIAS DE MEDIAS PRE-TRATAMIENTO 2008, DESPUÉS DE DEPURACIÓN
DE CASOS EXTREMOS DE CONTROLES

VARIABLE	NUM TRATADAS	NUM POT CONTROLES	DIFERENCIA MEDIA (CONTROL-TRATADA)	TEST T	P-VALUE
AUTOEST2	332	504	0,0806745 ***	4,8654	0,0000
SALUDM2	329	504	0,0558194 ***	3,5598	0,0004
INGENER2	335	503	0,0258406 *	1,7231	0,0852
P125A	338	512	-0,2786497	-1,5067	0,1323
P115_DIC	338	513	0,1856408	1,5621	0,1186
P118_DIC	338	513	-0,3780581 ***	-4,0685	0,0001
TAOCUP	338	513	0,0067063	0,2042	0,8382
TADESP	338	513	-0,0287178 *	-1,8199	0,0691
TAINAP	338	513	0,0220115	0,6864	0,4927
P104H_DIC2J	330	504	182,5996	0,8228	0,4109
P104_DI2J	333	506	28623,36 ***	4,3375	0,0000
P98_DIC	338	513	0,0175496	0,5095	0,6106

*** Significación estadística al 1%; ** al 5%; * al 10%.

En tanto y tal como se puede observar, algunas variables muestran claras diferencias **antes del tratamiento**, se torna necesario seleccionar a aquellas controles –entre las potenciales- similares a las tratadas justamente en las variables analizadas.

Sobre estos datos de tratadas y de potenciales controles depurados para cada cohorte, se realiza la selección econométrica de los mejores controles para cada tratada de ambas cohortes.

E) ECUACIÓN DE PARTICIPACIÓN

E.1) EL MARCO CONCEPTUAL

El objetivo de esta sección es fundar **cuál debiera ser la ecuación de participación en el PMJH que permita estimar adecuadamente el puntaje de propensión a participar** (propensity score), para ulteriormente seleccionar las ‘mejores controles’ de entre las potenciales encuestadas para ese fin.

Las variables que idealmente deben incluirse en esta ecuación son todas aquellas cuyo valor influye –conjuntamente- en (a) la *probabilidad de participar* en el PMJH y (b) el *resultado potencial* del programa en cada persona tratada.

La forma en que efectivamente se genera el grupo de mujeres participantes del programa es una información clave para considerar **qué atributos de las mujeres y de su entorno inciden en su probabilidad de ingresar el programa**.

Dentro de estos elementos están los *objetivos que declara el Programa y la oferta* que hace a sus potenciales participantes, así como la interpretación y valoración que hacen ellas de esta oferta. Considerando todos estos elementos es posible responder a la pregunta de **¿Qué características debieran tener las mujeres para ser atraídas por las promesas del programa?** Lo que genera el sesgo de autoselección.

Sin embargo, la **aceptación** de cada postulante por parte del equipo comunal es otro aspecto de la selección. Esta depende, básica pero no únicamente, de una **entrevista** realizada por el equipo comunal del PMJH.

Más concretamente, en la **estrategia de selección** de participantes el Programa difiere de muchos otros en dos aspectos: (a) en la selección opera un instrumento cualitativo (la entrevista) aplicado a las postulantes, no totalmente estructurado ni estandarizado; y (b) este instrumento es aplicado por funcionarias(os) seleccionadas por los municipios que participan; por tanto se espera una gran heterogeneidad en los criterios de aceptación entre diversas comunas. Vale decir, ambas características otorgan mayor heterogeneidad en los criterios de aceptación de postulantes y, por tanto, mayor heterogeneidad en sus participantes.

Al revisar literatura nacional e internacional sobre **determinantes de la participación en programas similares**, resultaba de interés conocer la existencia de éstos -en cuanto a la oferta que hacen a sus participantes y su potencial atractivo- en otros países. Para buscarlos, se definió *qué características debía tener un programa para considerarse similar a éste*, a saber:

- Población elegible compuesta sólo de mujeres;
- y específicamente de mujeres económicamente activas o con interés en activarse;
- Oferta que incluye capacitación laboral y servicios adicionales para superar otras barreras a la empleabilidad (salud, odontología, cuidado infantil);
- No ofrece ingresos o trabajo público o subsidiado; e
- Incluye actividades (talleres, capacitación, otras) que apuntan al desarrollo de la identidad de mujer trabajadora.

La revisión bibliográfica no permitió encontrar programas similares²⁴⁷. Si bien existen análisis de la temática de las mujeres jefas de hogar, no se ha encontrado programas comparables -en cuanto a la oferta realizada a sus beneficiarias- en otros países, o al menos no se ha encontrado estudios que los describieran o analizaran.

Para superar este hecho, vale decir, la ausencia de teoría en este ámbito, se realizó una pregunta distinta a la original: ¿Qué tipo de programas que hayan sido estudiados, tiene aspectos similares el PMJH? Una

²⁴⁷ En Argentina existe el programa PJH que atiende a jefes y jefas de hogar pero su objetivo es "asegurar un ingreso mínimo mensual a todas las familias argentinas". Es decir, ofrece trabajo e ingreso. No puede considerarse similar al PMJH. Los programas similares en Chile a este argentino son los programas de empleos de emergencia o "Mas Trabajo".

hipótesis es que el PMJH tiene similitudes –en su oferta a las participantes- con dos tipos genéricos de programas:

- ✓ programas de capacitación laboral donde se incluyan explícitamente o exclusivamente mujeres y
- ✓ programas para mujeres donde se desarrolla la identidad de género.

Adicionalmente, hay que considerar los estudios que identifican las determinantes de la participación de las mujeres, en especial las jefas de hogar, en el mercado del trabajo.

En este proceso de revisión se encontró abundante literatura en relación con las determinantes de la participación de mujeres en el trabajo y en programas de capacitación; y no se encontró estudios sobre las determinantes de la participación de mujeres en programas de identidad de género; aún cuando pueden desarrollarse algunas hipótesis razonables.

Más adelante (en el Tomo de “Referencias Bibliográficas y Entrevistas”) se presenta una pequeña reseña de la literatura referida a los determinantes de la participación de las mujeres en el mercado del trabajo y en programas de capacitación laboral; programas –como se ha consignado- si bien no absolutamente comparables, con algunos elementos comunes.

Desde una perspectiva absolutamente empírica, es posible asimismo brindar sustento a estas opciones. Así, al consultar a las participantes egresadas acerca de las razones principales “por las que decidió ingresar al programa”, las entrevistadas responden del siguiente modo (página siguiente):

TABLA Nº 347

Multirespuesta: Principal Motivación de Ingreso al Programa
Primera y Segunda Mención Agregadas
Base: total respuestas

		Cohorte		
		2007	2008	TOTAL
¿Cuáles son las principales razones por las que decidió ingresar al programa?	Mejorar habilidades en general, sin relación con empleo	15,3%	19,0%	17,0%
	Tener actividad para desarrollo personal, autoestima, confía	15,7%	17,4%	16,5%
	Mejorar o aumentar sus ingresos	16,7%	15,2%	16,0%
	Encontrar un empleo remunerado	16,2%	12,5%	14,5%
	Aprender nuevo oficio para cambiar empleo o actividad	12,2%	10,3%	11,3%
	Mejorar desempeño en actual actividad	7,8%	7,9%	7,8%
	Establecer contactos potenciales empleadores	3,6%	3,4%	3,5%
	Obtener un ingreso inmediato	3,9%	2,5%	3,3%
	Acceder a atención en salud	2,8%	3,6%	3,2%
	Acceder a nivelación de estudios o alfabetización digital	1,8%	4,0%	2,8%
	Otra	2,1%	2,1%	2,1%
	Ninguno más	1,6%	1,6%	1,6%
	Acceder a cuidado infantil	,4%	,6%	,5%
	TOTAL	%	100,0%	100,0%
	N	387	338	725

Evaluación en Profundidad Programa Mujeres Jefas de Hogar

Para facilitar la interpretación de los resultados, se recodificó estas respuestas en 3 categorías: (1) Aspectos relacionados a trabajo o ingresos; (2) No relacionadas directamente a trabajo o ingresos; y (3) Otras/NS/NR, obteniendo los siguientes resultados:

TABLA Nº 348

Multirespuesta: Principal Motivación de Ingreso al Programa
Primera y Segunda Mención Agregadas
Base: total respuestas

		Cohorte		
		2007	2008	TOTAL
¿Cuáles son las principales razones por las que decidió ingresar al programa?	Relacionadas con trabajo o ingresos	60,4%	51,7%	56,3%
	No relacionadas con trabajo o ingresos	36,0%	44,6%	40,0%
	Otra, ninguna, no sabe	3,6%	3,7%	3,7%
TOTAL	%	100,0%	100,0%	100,0%
	N	387	338	725

Evaluación en Profundidad Programa Mujeres Jefas de Hogar

Como puede observarse, mientras el 56,3% manifiesta razones relacionadas directamente con el trabajo; el resto hace referencia a motivaciones asociadas –de manera más amplia- al desarrollo personal.

De manera complementaria, una situación similar en términos de heterogeneidad de razones, puede apreciarse en la consulta por la evaluación final: “diría que la participación en el Programa Mujeres Jefas de Hogar, le ha servido principalmente para...”

TABLA Nº 349
Multirespuesta: Principal Aporte del Programa
Primera y Segunda Mención Agregadas
Base: total respuestas

		Cohorte		TOTAL
		2007	2008	
La participación general en el programa le ha servido para...	Sentirme mejor conmigo misma	23,8%	21,7%	22,8%
	Ser más independiente	8,9%	8,9%	8,9%
	Enfrentar mejor las situaciones emocionales y/o familiares	7,1%	8,4%	7,7%
	Encontrar un grupo de mujeres con las que compartimos las mi	6,5%	8,3%	7,4%
	Aumentar las posibilidades de encontrar un empleo o un nuevo	8,6%	4,8%	6,9%
	Conocerme mejor	7,6%	5,3%	6,5%
	Enfrentar con más seguridad las entrevistas o situaciones de	4,8%	6,2%	5,5%
	Entretenerme	4,7%	4,5%	4,6%
	No me ha servido especialmente (o para nada más, en segunda	4,1%	5,0%	4,5%
	Desempeñarme mejor en mi trabajo	3,3%	4,4%	3,8%
	Obtener o mejorar habilidades técnicas, independientemente d	3,9%	2,7%	3,4%
	Mejorar mis ingresos por trabajo	2,6%	3,2%	2,9%
	Mejorar mi relación con mis hijos (sentirme más segura, valo	2,5%	3,0%	2,7%
	Aumentar los contactos para el trabajo (conocer probables em	2,1%	2,6%	2,3%
	Mejorar o hacer crecer mi trabajo independiente o emprendimi	1,2%	2,6%	1,8%
	Comenzar mi trabajo independiente o microemprendimiento asoc	,9%	2,4%	1,6%
	Mejorar mi relación de pareja, o comenzar una	2,0%	,9%	1,5%
	Hacer valer mis derechos en el trabajo	1,2%	1,2%	1,2%
	Obtener financiamiento para mi trabajo independiente o empre	1,4%	,8%	1,1%
	Relacionarme mejor con los demás	1,0%	,5%	,8%
No sabe, no recuerda	,8%	,8%	,8%	
O tra	,7%	,8%	,7%	
Mejorar mis relaciones en el trabajo (jefes, compañeros)	,1%	1,1%	,6%	
Me ha sobrecargado con trabajo que se suma a quehaceres del	,3%	,2%	,2%	
TOTAL	%	100,0%	100,0%	100,0%
	N	387	338	725

Agregando el tipo de respuestas:

TABLA N° 350

Multirespuesta: Principal Aporte del Programa (rec)
Primera y Segunda Mención Agregadas
Base: total respuestas

		Cohorte		TOTAL
		2007	2008	
La participación general en el programa le ha servido para...	No relacionadas con trabajo o ingresos	71,0%	67,4%	69,4%
	Relacionadas con trabajo o ingresos	27,5%	30,5%	28,9%
	No le ha servido	,8%	1,3%	1,0%
	Otra	,7%	,8%	,7%
TOTAL	%	100,0%	100,0%	100,0%
	N	387	338	725

Evaluación en Profundidad Programa Mujeres Jefas de Hogar

Un tercer elemento que refuerza la heterogeneidad y amplitud de las motivaciones, se deriva del análisis de entrevistas y focus a participantes: ante la consulta relativa a por qué se decidió a entrar al Programa, las respuestas esgrimen tanto razones asociadas al ámbito laboral, como a motivaciones genéricas de desarrollo, o aspectos coyunturales relativos a la estructura familiar. En suma, el discurso de las entrevistadas obtenido a través de las metodologías tanto abiertas como estandarizadas, indica que sólo una parte –mayoritaria- de las participantes egresadas, ingresó con expectativas exclusivas de inserción, mantención o mejoramiento laboral.

Consecuentemente, tanto cuando se habla de las motivaciones para ingresar como cuando se analiza la percepción de utilidad en la evaluación retrospectiva, se hace referencia a ambas temáticas; vale decir, a un mejoramiento netamente laboral, y a uno más amplio de índole personal que –corresponderá evaluar a la luz de los resultados- podría eventualmente incluirlo.

Para los fines de la ecuación de participación **hay suficiente fundamento para considerar variables de participación tanto en programas de capacitación como en aquellos de desarrollo personal.** Por otra parte, en la medida en que hay ocupadas, desocupadas e inactivas entre las participantes, es necesario incluir **variables determinantes de la participación de la mujer en el mercado del trabajo.**

LAS VARIABLES QUE INCIDEN EN LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DEL TRABAJO

Hay abundante literatura, tanto teórica como empírica, sobre la participación en el mercado del trabajo; y prácticamente toda ella alude a diferencias de comportamiento entre hombres y mujeres en este ámbito.

El comportamiento de las mujeres en relación a su participación en el mercado del trabajo ha sido especialmente estudiado, ya que su tasa de participación ha cambiado rápidamente y muestra diferencias importantes entre diversos subgrupos.

En el modelo tradicional sobre participación en el mercado laboral²⁴⁸ se extiende la decisión de trabajar desde un solo individuo hacia una decisión de familia. La familia maximiza una función de utilidad cuasi cóncava de la forma:

$$U = U(L_1, \dots, L_m, C)$$

Donde L_i , es el tiempo de ocio del miembro de la familia i y C , es el consumo de la familia.

La maximización está sujeta al ingreso familiar, que es producto de un ingreso exógeno R y el ingreso de cada miembro de la familia. Lo anterior se expresa como:

$$P \times C \leq R + \sum_i W_i H_i$$

Donde P , es el precio de una unidad de consumo, R es el ingreso exógeno, correspondiente a ingresos que no tienen origen en el trabajo y W_i es el ingreso por hora del miembro de la familia i .

Además, hay que tener en cuenta que:

$$H_i + L_i = T$$

Donde T es tiempo total (fijo) y que puede destinarse a trabajo u ocio.

Condiciones de primer orden se obtienen derivando la ecuación:

$$P \times C = R + \sum_i W_i H_i$$

Lo que resulta en las siguientes condiciones:

$$U_i - \mu W_i \geq 0, \Rightarrow H_i = 0$$

$$U_c - \mu P = 0 \quad \text{Siempre que las horas trabajadas sean mayores que 0.}$$

Donde U_i es la utilidad total del individuo i ; μ es la utilidad marginal del ingreso y U_c es la utilidad total del consumo.

Surgieron avances posteriores a este desarrollo; uno de ellos fue el de considerar que cada miembro de la familia actúa como duopolio (toma su decisión maximizando su utilidad pero teniendo en cuenta que dicha decisión afecta a la familia). Así como otros en la línea de teoría de juegos.

²⁴⁸ Aquí se sigue la presentación que hacen de éste Killingsworth y Heckman (1987)

MODELO DE ASIGNACIÓN DE TIEMPO

Como ya expuso Mincer (1962,1963), el rol socialmente asignado a la mujer exige que para ella deba decidirse entre tres opciones de asignación del tiempo: trabajar en el mercado, trabajar en la casa o el ocio. Al hombre, por el contrario, debe asignar el tiempo solo a dos opciones: trabajo y ocio.

Basándose en el modelo de Becker (1965), se expone el modelo en que la familia maximiza su nivel de utilidad como producto de realizar ciertas actividades, a partir de su función de producción que tiene como imput bienes de consumo e imputs que producen las actividades (ej: tiempo, televisión, etc)

La ventaja de este tipo de modelos, es que permite explicar el tiempo usado en otras actividades que no sean puramente de mercado (p.ej.: ver TV), y por lo tanto, se puede obtener una herramienta para analizar la acción de otros factores que afectan la oferta laboral.

Heckman (1974) busca determinar la probabilidad de que una mujer casada trabaje, en conjunto con las horas trabajadas, el salario observado y el salario de reserva. La probabilidad depende directamente del salario ofrecido por el mercado y el salario de reserva que tiene la mujer.

El modelo. Para ello, define como variables explicativas el salario del marido (W_m), las horas en que ella trabaja (h), los activos (A), un índice de precios (P) y un vector Z de características del hogar, como número de hijos, educación de los miembros de la familiar, entre otros.

El salario de reserva de la mujer se define como:

$$W^* = g(h, W_m, P, A, Z)$$

Además, el salario del mercado se define como una función de:

$$W = B(E, S) \quad B_E > 0 \quad B_S > 0$$

Donde: E son los años de experiencia laborales y S son los años de educación.

En el caso de que la mujer trabaje, esta ajustará sus horas hasta que en equilibrio se cumpla que: $W=W^*$ (función de utilidad cuasicóncava, sujeta a la restricción presupuestaria (i.e. consumo=activos + ingresos por el trabajo) y máximo de horas disponibles). Pero si no trabaja la relación quedará: $W \leq W^*$

En general, los estudios más recientes a nivel mundial concluyen que la participación de una mujer en el mercado del trabajo depende de: los ingresos exógenos de la familia; los ingresos del marido; los ingresos de los hijos u otros miembros de la familia; las necesidades de trabajo doméstico en la familia, representado muchas veces por tener pareja, tener niños (inciden de manera diferente a diversas edades porque requieren distinto grado de atención o cuidado); la ayuda para trabajo doméstico con que cuente en la familia (generalmente representada por la presencia de otras mujeres en el hogar).

ESTIMACIONES PARA CHILE DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DEL TRABAJO

Para Chile existen diversos estudios que analizan los **determinantes de la participación de la mujer en el mercado del trabajo**²⁴⁹.

Mizala y Romaguera (1999) analizan no sólo la participación, también analizan la oferta de trabajo de las mujeres y la comparan con la de los hombres. Entre sus hallazgos está la relación entre la participación femenina en el trabajo y la educación del jefe de hogar: a mayor educación del jefe de hogar, más participación de las mujeres en la oferta femenina. Y es bastante alta en el 10% superior.

Asimismo, encontraron que la participación femenina en el trabajo varía con respecto a la educación de la propia mujer: las mujeres sin educación tienen un 15% de participación, a diferencia de las con educación alta que superan el 59%. La estructura de familia también influye significativamente en la participación: la presencia de niños menores a 14 años inhibe la participación femenina, a diferencia de la presencia de hijas mujeres mayores de 19 años que facilita la participación de la madre en el mercado del trabajo. Por otra parte, las mujeres de los deciles más pobres tienen poco capital humano lo que hace que no logren un salario razonable en el mercado, por lo que su costo de oportunidad de no trabajar es bajo.

Contreras (2004)²⁵⁰ en el análisis de la participación laboral de las mujeres chilenas, encuentra los siguientes resultados: (a) Hay una correlación positiva entre participación y escolaridad, (b) Hay una relación positiva tasas decrecientes, entre edad y participación. Este comportamiento propio del ciclo de vida indica que las mujeres exhiben mayores tasas de participación entre los 24 y 28, y entre los 39 y 43 años de edad, (c) Una mujer cuyo cónyuge trabaje ve aumentada su probabilidad de participar, (d) Los niños reducen la probabilidad de participación femenina, (e) las mujeres casadas tienen una probabilidad menor de participar activamente en la fuerza de trabajo, (f) Mientras mayor sea el número de hijos, en especial de temprana edad, menor es la probabilidad de participación de la mujer en actividades laborales, (g) El carácter de ser jefa de hogar aumenta fuertemente la participación laboral.

Este trabajo incluye variables socioculturales, como explicativas: (a) un entorno machista, reduce de manera significativa la participación femenina. Este resultado es robusto a distintas especificaciones, y su magnitud es comparable a los efectos positivos del capital humano (9%). En otras palabras, una mujer con altos niveles de escolaridad puede ver limitada su participación laboral, y por tanto el uso de su capital humano, por restricciones sociales que no aprueban o limitan las actividades femeninas a tareas más bien de orden doméstico, (b) mujeres clasificadas como conservadoras en sus opiniones socioculturales exhiben menores tasas de participación después de controlar por un conjunto amplio de variables, (c) El impacto negativo de los factores culturales en la participación de la mujer más que duplica el aporte realizado por las características de capital humano de las mujeres en Chile. En efecto, políticas educacionales tendrán un menor efecto dado la importancia relativa de factores culturales sobre las decisiones individuales, (c) Chile también aparece como el país que más enfatiza los costos familiares asociados al trabajo de la mujer fuera del hogar en relación con los otros 23 países que realizaron la

²⁴⁹ Véase Mizala y Romaguera (1999), Contreras (2004), Larrañaga (200x), Benvin y Peticara (2007) y Uribe-Echeverría (2007).

²⁵⁰ La muestra está conformada por 1.505 personas, entre hombres y mujeres, que fueron encuestadas en sus hogares en 144 comunas del país.

encuesta mundial sobre mujer ISSP, 1994. Así, en nuestro país, un 81% de los encuestados está de acuerdo con la afirmación "Considerando todo lo bueno y todo lo malo, la vida familiar se resiente cuando la mujer trabaja tiempo completo", y un 83% está de acuerdo con la afirmación "Es probable que un niño en edad preescolar sufra si su madre trabaja".

En Benven y Peticara (2007) se concluye que las variables que tienen un mayor impacto en la participación de mujeres que viven en la zona urbana son aquellas relativas a: (a) el nivel educativo, (b) el hecho de tener hijos menores de dos años, (c) el soporte económico adicional con que cuente la mujer (ingreso no-laboral), y (d) la presencia de un cónyuge trabajando.

El trabajo de Uribe Echeverría (2007) tiene el mérito de hacer una interpretación más completa y compleja de la diferencia entre hombres y mujeres en este campo, abarcando la relación entre trabajo y responsabilidades familiares. En el caso de los hombres, las responsabilidades familiares inducen al trabajo remunerado, en el caso de las mujeres es a la inversa. Sin embargo, en relación a variables nuevas que incidan en la decisión de participar, no las hay.

En conclusión, **la literatura internacional y nacional sobre participación de las mujeres en el mercado del trabajo sugieren incluir las siguientes variables en la ecuación de participación en el Programa:**

1. Nivel de educación de la entrevistada
2. Convivencia o sin pareja en casa
3. Nivel de educación del cónyuge o conviviente si lo hay
4. Ingresos del hogar extra trabajo de la mujer

Adicionalmente, existe una interesante literatura sobre los determinantes de la participación de hombres y mujeres **en programas de capacitación o formación para el trabajo**, una de las categorías similares a este programa. En un importante trabajo de Heckman y Smith (1999) se discute y renueva la hipótesis de Ashenfelter (1978) llamada "the pre- iprogram dip in earnings" o "la caída en ingresos preprograma" que afirma que una de las razones principales que atrae a un programa de este tipo es *haber sufrido una caída importante en el ingreso durante el período inmediatamente previo a la participación*. El hallazgo en este trabajo es que, más que los ingresos y su caída previa, es más importante la dinámica previa en el estatus de la persona en el mercado del trabajo. De esto se desprende que para estimar una ecuación de participación en un programa de entrenamiento para el trabajo, conviene incluir la dinámica previa en la fuerza de trabajo de los tratados y controles. Sus datos sugieren que muchas veces los programas operan como una forma de búsqueda de empleo, aunque no lo declaren explícitamente.

TIPOS DE VARIABLES QUE INTERESA INCLUIR EN LA ECUACIÓN DE PARTICIPACIÓN

Considerando lo anterior, se incluirá los siguientes tipos de variables:

1. **características socio-demográficas** claves de la entrevistada, como edad y educación (con diversas especificaciones), presencia o no de pareja conviviendo, número de hijos categorizados por tramos de edad;
2. relacionadas con **criterios de elegibilidad** (entre otras, ingresos familiares)

3. valores iniciales de **caracterización del trabajo** (ingreso por trabajo, jornada, formalidad del trabajo, selectividad laboral),
4. variables de **dinámica previa en el mercado del trabajo**(¿hubo período de caída al desempleo?)
5. **variables psico-socio-culturales** (salud mental, autoestima, actitudes de género y participación en organizaciones)
6. valores iniciales de competencias de **empleabilidad** (capital humano, competencias, contactos)

E.2) ESTRATEGIA PARA ELEGIR LA MEJOR ECUACIÓN DE PARTICIPACIÓN

Cuando se estima una ecuación de participación para estudiar directamente un problema, se opta por una especificación que, además de tener fundamento teórico, obtiene resultados significativos para cada una de las variables incluidas como explicativas. En este caso no se está estimando una ecuación de participación con ese fin, sino con uno muy diverso: estimar un puntaje de propensión a participar en el Programa Mujeres Jefas de Hogar, de manera que éste sea útil para mitigar o idealmente eliminar el sesgo de selección. Por tanto, no se requiere que cada variable incluida tenga un coeficiente estadísticamente significativo; es mejor considerar la incidencia de variables no significativas que no incluirlas. Los criterios para optar por una u otra especificación son los siguientes:

La bondad del ajuste del LOGIT estimado.

Lamentablemente -y a diferencia respecto de la regresión lineal- la estadística aún no desarrolla un test único que mida sin lugar a dudas la bondad del ajuste de los LOGIT o PROBIT. Para diagnosticar la calidad de un ajuste es necesario usar diversos test. Es en base al conjunto de estos que puede afirmarse que se trata de un buen ajuste.

En este trabajo se mide la bondad del ajuste con los siguientes 6 indicadores o test:

1. LR que se calcula de la siguiente forma:

$$LR=2(\log L(0)-\log L(\hat{\beta}))$$

donde L() es la verosimilitud. Se trata de un test cuya significancia puede estimarse.

2. Índice de la razón de verosimilitud o LRI, también llamado Pseudo R2 cuya fórmula es:

$$LRI = 1 - \frac{\log(\hat{\beta})}{\log(\beta=0)} \quad \text{que se ubica entre 0 y 1.}$$

3. Porcentaje de clasificación correcta de la tabla con punto de corte: 0,50

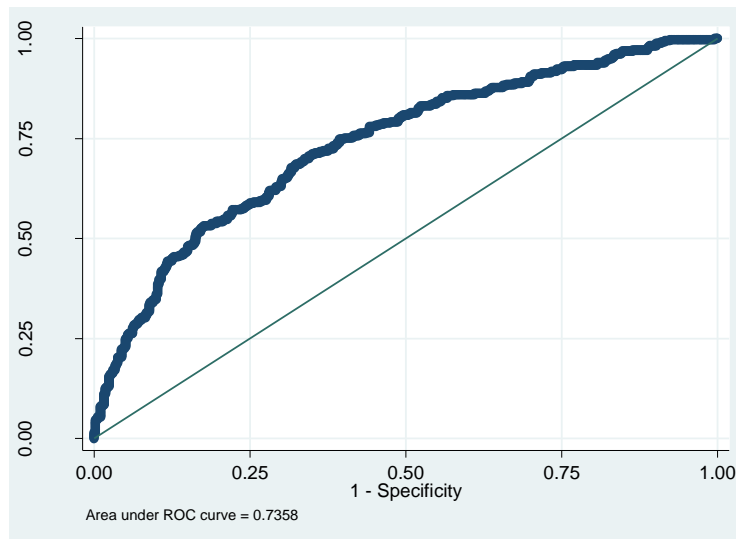
Se trata de un indicador de capacidad predictiva del LOGIT estimado. Muestra que porcentaje de los casos (mujeres tratadas y potenciales controles) serían asignadas correctamente a su carácter (de

tratadas o de no tratadas, 1 o 0) si se considera que aquellas que tienen probabilidad estimada superior a 0,50 son tratadas y menor a esto son no tratadas.

4. Área bajo la curva ROC

La curva ROC (Receiver Operating Characteristic) que grafica en un eje la sensibilidad (porcentaje de casos que son tratados -valor 1 real- que fueron asignados a ese valor en la predicción) y en el otro eje (1- especificidad), al cambiar el punto de corte para asignar a uno u otro resultado la predicción. Si se desplaza el punto de corte a la derecha, disminuyen los falsos positivos pero aumentan los falsos negativos o, en otros términos, disminuye la sensibilidad y aumenta la especificidad e inversamente si se desplaza a la izquierda.

El área bajo la curva ROC puede moverse entre 0,5 (LOGIT no explica nada) y 1 (LOGIT explica todo)



Obviamente la bondad del ajuste es mejor si esta área está cerca de 1.

5. AIC

Que se calcula a través de:

$$AIC = -2 \ln(L) + 2k$$

6. BIC

Que se calcula a través de:

$$BIC = -2 \ln(L) + \ln(N) k$$

Sin embargo para elegir el modelo de ecuación de participación más apropiado no basta asegurar la bondad del ajuste del LOGIT estimado, sino que hay que comprobar las siguientes condiciones adicionales.

- Que incluya el máximo de casos válidos, ya que sólo esos casos tendrán puntaje de propensión a participar y podrán por tanto incluirse en la estimación del impacto.
- Que incluya el máximo de variables (observables y medidas en la situación antes) que pudieran incidir conjuntamente en el resultado de cada tratada y en la probabilidad de participación de ella.
- Que las condiciones de balance que la teoría estadística exige, se den en la estimación realizada de puntaje.
- Que para las 12 principales variables que miden la situación inicial de cada caso (el ANTES) no haya diferencias significativas en las medias entre tratadas y controles seleccionados²⁵¹.

Por otra parte, una de las ventajas de haber aplicado un extenso cuestionario tanto a tratadas como a potenciales controles, es contar con gran cantidad de atributos observados para ambos tipos de encuestadas. Ello permite hacer una ecuación de participación más amplia que debiera lograr una mejor mitigación del sesgo de selección.

Dicho lo anterior, se optó por una estrategia de búsqueda de la ecuación de participación a usar para fines de estimación del puntaje que se inicia con una combinación lineal de todas las variables que pueden conceptualmente incluirse (porque son evaluadas para ambos grupos en el período antes y podrían incidir tanto en el resultado potencial individual como en la participación de la mujer).

Esto significa que se partió con la especificación de un LOGIT cuyo término explicativo es una combinación lineal de las siguientes variables:

TABLA Nº 351
LOGIT INICIAL

VARIABLE	ETIQUETA
EDAD4	edad diciembre previo ingreso pmjh (incluye controles)
P125A	diciembre 2006/2007: años estudio cursados
PAREJA3	Dummy, vale 1 si convive con pareja en dic previo
JEFA32	Dummy, vale 1 si es jefa de núcleo
JEFA33	Dummy, vale 1 si es no jefa
P119B3	Número de hijos entre 0 y 2 años
P119C3	Número de hijos entre 3 y 5 años
P119D2	Número de hijos entre 6 y 14 años
P119E3	Número de hijos entre 15 y 17 años
P119F3	Número de hijos de 18 y mas años
P119G3	Numero de padres o suegros en hogar
P119H3	Numero de Otros familiares en hogar
P120A3	Número de hijos entre 18 y 25 años estudiando
P120B3	Número de enfermos crónicos o adultos mayores en hogar

²⁵¹ Para ello se usaron tres métodos de matching n(4), n(10) y Kernel.

VARIABLE	ETIQUETA
ACTIV32	Dummy, vale 1 si está desocupada
ACTIV33	Dummy, vale 1 si está inactiva
P126C	Ingreso mensual total del grupo familiar
AUTOEST2	Índice de Autoestima
SALUDM2	Índice de Salud Mental
INGENER2	Índice de actitud al trabajo femenino
TAOCUP	Proporción de meses ocupada
TADESP	Proporción de meses desocupada
P104H_DIC2J	Ingreso autónomo por hora.
P104_DI2J	Ingreso autónomo mensual
P115_DIC	Numero de contactos para empleo (Cap social)
P118_DIC	Numero de organizaciones sociales en que participa
DUNEGD	Dummy, vale 1 si durante años previo existen transiciones de Ocu a Desoc
DUNEGI	Dummy, vale 1 si durante años previo existen transiciones de Ocu a Inact

Este modelo que hemos denominado "completo", si resultara satisfactorio para los fines que se buscan, sería el seleccionado. Solo se optaría por un modelo diferente (con sólo una variable explicativa menos y siempre que ésta variable no fuera teóricamente clave) si éste resultara notablemente mejor en bondad del ajuste, y en menores diferencias en medias pre-tratamiento entre tratadas y controles.

Las variables y grupos de variables que se han retirado, una en cada ejercicio, son las siguientes:

- 1) Dummy, si convive con pareja=1: *pareja3*
- 2) Numero de cargas por tramos de edad-dificultad: *p119b3 p119c3 p119d3 p119e3 p119f3 p119g3 p119h3 p120a3 p120b3*
- 3) Proporción de meses ocupadas, y desocupadas en año previo (La de inactividad es el complemento) *taocup tadesp*
- 4) Ingreso autónomo por hora: *p104h_dic2j*
- 5) Capital social en contactos para trabajo, número de ellos: *p115_dic*
- 6) Numero de organizaciones sociales donde participa: *p118_dic*
- 7) Existencia de transiciones de Ocupada a otra situación en año previo: A desocupada *dunegd*; A Inactiva *dunegi*

Así, el "**Modelo completo menos 1**", es aquel en que se usa todas las variables menos la(s) numerada(s) con 1 en esta lista.

En las tablas siguientes se presenta los principales resultados:

TABLA Nº 352
COHORTE 2007

MODELO	LR	LRI (PSEUDO R2)	BALANCEO	% CORRECTAMENTE CLASIFICADO	ÁREA BAJO CURVA ROC	AIC	BIC
COMPLETO	149,85	0,1301	SI	70,24	0,7358	1059,886	1197,498
COMPLETO MENOS 1	144,85	0,1258	NO	71,06	0,7327	1062,85	1195,717
COMPLETO MENOS 2	128,69	0,1117	SI	67,65	0,7184	1063,046	1157,95
COMPLETO MENOS 3	147,46	0,128	NO	69,53	0,7355	1058,277	1186,398
COMPLETO MENOS 4	149,46	0,1281	NO	70,19	0,7344	1073,832	1207,091
COMPLETO MENOS 5	149,48	0,1298	NO	70,00	0,7363	1058,262	1191,129
COMPLETO MENOS 6	140,00	0,1216	SI	68,35	0,7299	1067,738	1200,605
COMPLETO MENOS 7	147,33	0,1279	SI	69,76	0,7346	1058,412	1186,534

TABLA Nº 353
COHORTE 2008

MODELO	LR	LRI (PSEUDO R2)	BALANCEO	% CORRECTAMENTE CLASIFICADO	ÁREA BAJO LA CURVA ROC	AIC	BIC
COMPLETO	113,21	0,1071	SI	67,89	0,7213	1.002	1.137
COMPLETO MENOS 1	111,89	0,1078	NO	67,89	0,7211	1.001	1.132
COMPLETO MENOS 2	82,19	0,0777	NO	67,13	0,6952	1.015	1.108
COMPLETO MENOS 3	111,59	0,1056	SI	67,89	0,7203	1.000	1.126
COMPLETO MENOS 4	110,93	0,1043	SI	67,93	0,7176	1.009	1139,7
COMPLETO MENOS 5	112,86	0,1068	SI	67,51	0,7214	1.000	1.131
COMPLETO MENOS 6	105,96	0,1002	NO	66,24	0,7143	1.007	1.138
COMPLETO MENOS 7	110,25	0,1043	SI	68,27	0,7194	1.001	1.127

Se puede ver que el “**modelo completo**”, es decir, el que **incluye todas las variables previas al tratamiento que fueron medidas, resultó suficientemente bueno** y si se compara con los demás a través de los indicadores LR y LRI o pseudo R2, presenta la **mayor bondad de ajuste** en ambas cohortes.

Además, **cumple la condición de balanceo** que la teoría exige para aplicar esta metodología. Adicionalmente, para los tres métodos de matching utilizados (n(4), n(10) y Kernel), genera grupos de control cuya **media**, en las 12 variables iniciales claves, **no difiere significativamente** de aquella del grupo de tratadas.

Por tanto el modelo completo es el más apropiado, aquel que mejor puede evitar o mitigar el sesgo de selección propio de estos programas. **Se opta por usar este modelo completo ya descrito.**

Con este modelo se estimó el impacto para las 13 variables consideradas (entre intermedias y finales) **usando para cada una de ellas tres métodos de matching**, a saber (a) cuatro vecinos más cercanos (n(4)), diez vecinos más cercanos (n(10)) y Kernel.

Los 3 métodos de matching usados obtienen resultados muy similares para cada variable en cada cohorte. Siempre todos obtienen el mismo signo y tienen (o no) –pero juntos– significación estadística, excepto en el caso de la variable dif_p2 “probabilidad de estar ocupada”, que siempre tiene el mismo signo pero en 2007 resulta significativa con n(4) y n(10) y no con Kernel; y en la cohorte 2008 resulta significativa con n(10) y Kernel, pero no con n(4).

Se presenta en las páginas siguientes, los test de diferencia de medias en variables iniciales, post-ajuste:

TABLA N° 354
TEST DE MEDIAS, POST AJUSTE - COHORTE 2007

	Método de matching	Var Inicial	Tratadas	Controles	Diferencia	Error estándar	Estadístico t	Significancia	Nº tratadas en soporte	Nº controles en soporte	Nº tratadas usadas	Nº controles usadas
Autoestima	Kernel	autoest2	0,665700485	0,673337045	-0,00763656	0,019828537	-0,39	0,696813292	345	499	345	499
	n(4)	autoest2	0,665700485	0,677053139	-0,011352654	0,021316063	-0,53	0,596503964	345	499	345	382
	n(10)	autoest2	0,665700485	0,675652173	-0,009951688	0,020420633	-0,49	0,624492038	345	499	345	465
Salud mental	Kernel	saludm2	0,596247563	0,597838563	-0,001591	0,018914651	-0,08	0,936290595	342	497	342	497
	n(4)	saludm2	0,596247563	0,602461012	-0,006213449	0,020205519	-0,31	0,756776189	342	497	342	380
	n(10)	saludm2	0,596247563	0,600901557	-0,004653994	0,019355865	-0,24	0,810494162	342	497	342	463
Actitud genero	Kernel	ingener2	0,670370372	0,675805698	-0,005435326	0,016879446	-0,32	0,749191079	345	499	345	499
	n(4)	ingener2	0,670370372	0,677254431	-0,006884059	0,017902036	-0,38	0,704214296	345	499	345	382
	n(10)	ingener2	0,670370372	0,674074076	-0,003703705	0,017411709	-0,21	0,83381022	345	499	345	465
Escolaridad	Kernel	p125a	10,5855072	10,4428334	0,142673823	0,221608511	0,64	0,522661064	345	500	345	500
	n(4)	p125a	10,5855072	10,5405797	0,044927536	0,227149937	0,2	0,841616084	345	500	345	383
	n(10)	p125a	10,5855072	10,4469565	0,138550725	0,223815792	0,62	0,535728426	345	500	345	466
Cap Humano	Kernel	No hay	No hay	No hay	No hay	No hay	No hay	No hay	345	500	345	500
	n(4)	No hay	No hay	No hay	No hay	No hay	No hay	No hay	345	500	345	383
	n(10)	No hay	No hay	No hay	No hay	No hay	No hay	No hay	345	500	345	466
Cap social	Kernel	p115_dic	1,1884058	1,22333498	-0,034929183	0,11105045	-0,31	0,756776189	345	500	345	500
	n(4)	p115_dic	1,1884058	1,19275362	-0,004347826	0,116715912	-0,04	0,968119733	345	500	345	383
	n(10)	p115_dic	1,1884058	1,23043478	-0,042028986	0,115198154	-0,36	0,719100438	345	500	345	466
Participacion en organizaciones	Kernel	p118_dic	1,24927536	1,18070609	0,068569272	0,118253436	0,58	0,562349962	345	500	345	500
	n(4)	p118_dic	1,24927536	1,21666667	0,032608696	0,127861042	0,26	0,795042123	345	500	345	383
	n(10)	p118_dic	1,24927536	1,20521739	0,044057971	0,122108243	0,36	0,719100438	345	500	345	466
Proporcion meses ocupados	Kernel	taocup	0,628985507	0,637561332	-0,008575825	0,03855368	-0,22	0,826020782	345	500	345	500
	n(4)	taocup	0,628985507	0,643055555	-0,014070048	0,041175714	-0,34	0,734094456	345	500	345	383
	n(10)	taocup	0,628985507	0,639830917	-0,010845411	0,039832708	-0,27	0,787345889	345	500	345	466
Proporcion meses desocupados	Kernel	tadesp	0,077294687	0,079979911	-0,002685224	0,021178064	-0,13	0,896653548	345	500	345	500
	n(4)	tadesp	0,077294687	0,067028986	0,010265701	0,023389903	0,44	0,660253931	345	500	345	383
	n(10)	tadesp	0,077294687	0,067053141	0,010241546	0,022158157	0,46	0,645849425	345	500	345	466
Proporcion meses inactiva	Kernel	tainap	0,293719807	0,282458757	0,011261049	0,036991659	0,3	0,764384919	345	500	345	500
	n(4)	tainap	0,293719807	0,289915459	0,003804348	0,039334556	0,1	0,920411118	345	500	345	383
	n(10)	tainap	0,293719807	0,293115942	0,000603865	0,038145489	0,02	0,984056668	345	500	345	466

	Método de matching	Var Inicial	Tratadas	Controles	Diferencia	Error estándar	Estadístico t	Significancia	Nº tratadas en soporte	Nº controles en soporte	Nº tratadas usadas	Nº controles usadas
Ingreso Autonomo /hora	Kernel	p104h_dic2j	1127,59506	1076,26382	51,3312435	182,76572	0,28	0,77967047	328	488	328	488
	n(4)	p104h_dic2j	1127,59506	1150,52649	-22,9314309	203,568707	-0,11	0,912482922	328	488	328	367
	n(10)	p104h_dic2j	1127,59506	1092,79533	34,7997271	190,52366	0,18	0,857274091	328	488	328	454
Ingreso Autonomo mensual	Kernel	p104_di2j	79920,3068	81605,137	-1684,83019	7907,92831	-0,21	0,83381022	339	495	339	495
	n(4)	p104_di2j	79920,3068	84157,2286	-4236,92178	7963,25011	-0,53	0,596503964	339	495	339	379
	n(10)	p104_di2j	79920,3068	82633,9583	-2713,65153	7929,67655	-0,34	0,734094456	339	495	339	462
Autonomía económica, probabilidad de estar ocupada, -1 a +1	Kernel	p98_dic	0,64057971	0,636796004	0,003783706	0,040610264	0,09	0,928347272	345	500	345	500
	n(4)	p98_dic	0,64057971	0,634057971	0,006521739	0,04342079	0,15	0,880865411	345	500	345	383
	n(10)	p98_dic	0,64057971	0,632463768	0,008115942	0,041978755	0,19	0,849437626	345	500	345	466

Tal como se consignara, no hay diferencias estadísticamente significativas entre tratadas y controles, una vez realizado el ajuste (la diferencia nunca resulta significativamente distinta de 0; es decir, p-value no es nunca inferior a 0,1).

TABLA N° 355
TEST DE MEDIAS, POST AJUSTE - COHORTE 2008

	Método de matching	Var Inicial	Tratadas	Controles	Diferencia	Error estandar	Estadístico t	Significancia	Num tratadas en soporte	Nº controles en soporte	Nº tratadas usadas	Nº controles usadas
Autonomía	Kernel	autoest2	0,712754557	0,718291964	-0,005537407	0,019739979	-0,28	0,7797	311	477	311	477
	n(4)	autoest2	0,712754557	0,71525545	-0,002500893	0,021509979	-0,12	0,9046	311	477	311	371
	n(10)	autoest2	0,712754557	0,718220794	-0,005466237	0,020353043	-0,27	0,7873	311	477	311	460
Salud mental	Kernel	saludm2	0,63397642	0,635722986	-0,001746566	0,018631089	-0,09	0,9283	311	476	311	476
	n(4)	saludm2	0,63397642	0,651058412	-0,017081992	0,020725872	-0,82	0,4129	311	476	311	370
	n(10)	saludm2	0,63397642	0,638102892	-0,004126472	0,019251576	-0,21	0,8338	311	476	311	459
Actitud de género	Kernel	ingener2	0,670788529	0,682532126	-0,011743596	0,017705035	-0,66	0,5098	310	476	310	476
	n(4)	ingener2	0,670788529	0,684229391	-0,013440862	0,019115905	-0,7	0,4845	310	476	310	370
	n(10)	ingener2	0,670788529	0,679318996	-0,008530467	0,018242911	-0,47	0,6387	310	476	310	459
Escolaridad	Kernel	p125a	10,7041801	10,6698983	0,034281735	0,214158047	0,16	0,8730	311	476	311	476
	n(4)	p125a	10,7041801	10,7893891	-0,085209003	0,225060202	-0,38	0,7042	311	476	311	370
	n(10)	p125a	10,7041801	10,6903537	0,013826367	0,221804284	0,06	0,9522	311	476	311	459
Cap humano	Kernel	No hay	No hay	No hay	No hay	No hay	No hay	No hay	311	477	311	477
	n(4)	No hay	No hay	No hay	No hay	No hay	No hay	No hay	311	477	311	371
	n(10)	No hay	No hay	No hay	No hay	No hay	No hay	No hay	311	477	311	460
Cap social	Kernel	p115_dic	1,05144695	1,03518433	0,016262614	0,13352255	0,12	0,9046	311	477	311	477
	n(4)	p115_dic	1,05144695	1,02170418	0,029742765	0,147104118	0,2	0,8416	311	477	311	371
	n(10)	p115_dic	1,05144695	1,01511254	0,036334405	0,139674521	0,26	0,7950	311	477	311	460
Participación en organizaciones	Kernel	p118_dic	1,05466238	1,12205978	-0,067397398	0,112248963	-0,6	0,5490	311	477	311	477
	n(4)	p118_dic	1,05466238	1,15434084	-0,099678457	0,128566459	-0,78	0,4360	311	477	311	371
	n(10)	p118_dic	1,05466238	1,09228296	-0,037620579	0,11668845	-0,32	0,7492	311	477	311	460
Proporción meses ocupado	Kernel	taocup	0,57931404	0,58583843	-0,006524389	0,039240587	-0,17	0,8651	311	477	311	477
	n(4)	taocup	0,57931404	0,57073955	0,008574491	0,043160886	0,2	0,8416	311	477	311	371
	n(10)	taocup	0,57931404	0,575375134	0,003938906	0,040600237	0,1	0,9204	311	477	311	460
Proporción meses desocupado	Kernel	tadesp	0,077170418	0,080242649	-0,003072231	0,019152762	-0,16	0,8730	311	477	311	477
	n(4)	tadesp	0,077170418	0,084740085	-0,007569667	0,021282666	-0,36	0,7191	311	477	311	371
	n(10)	tadesp	0,077170418	0,082181136	-0,005010718	0,019867728	-0,25	0,8028	311	477	311	460
Proporción meses inactiva	Kernel	tainap	0,343515541	0,333918921	0,00959662	0,038334762	0,25	0,8028	311	477	311	477
	n(4)	tainap	0,343515541	0,344520364	-0,001004824	0,042156596	-0,02	0,9841	311	477	311	371

	Método de matching	Var Inicial	Tratadas	Controles	Diferencia	Error estandar	Estadístico t	Significancia	Num tratadas en soporte	Nº controles en soporte	Nº tratadas usadas	Nº controles usadas
	n(10)	tainap	0,343515541	0,34244373	0,001071811	0,039679196	0,03	0,9761	311	477	311	460
Ingreso autónomo/hora	Kernel	p104h_dic2j	1031,40431	1025,04896	6,35535346	277,972544	0,02	0,9841	298	472	298	472
	n(4)	p104h_dic2j	1031,40431	1029,039	2,36531691	277,526089	0,01	0,9920	298	472	298	368
	n(10)	p104h_dic2j	1031,40431	1019,83912	11,5651945	275,894654	0,04	0,9681	298	472	298	456
Ingreso autónomo mensual	Kernel	p104_di2j	63617,631	65763,2149	-2145,58394	7862,64384	-0,27	0,7873	303	475	303	475
	n(4)	p104_di2j	63617,631	64449,8381	-832,207171	8317,09023	-0,1	0,9204	303	475	303	370
	n(10)	p104_di2j	63617,631	64168,0611	-550,43016	8180,64509	-0,07	0,9442	303	475	303	459
Autonomía económica, probabilidad de estar ocupada, -1 a +1	Kernel	p98_dic	0,578778135	0,581716381	-0,002938246	0,041247712	-0,07	0,9442	311	477	311	477
	n(4)	p98_dic	0,578778135	0,568327974	0,010450161	0,045341423	0,23	0,8182	311	477	311	371
	n(10)	p98_dic	0,578778135	0,569453376	0,009324759	0,042681833	0,22	0,8260	311	477	311	460

Tal como en relación a la cohorte 2007, no hay diferencias estadísticamente significativas entre tratadas de ingreso 2008 y sus controles, una vez realizado el ajuste (la diferencia nunca resulta significativamente distinta de 0; es decir, p-value no es nunca inferior a 0,1).

E.3) LA ECUACIÓN DE PARTICIPACIÓN UTILIZADA

Cohorte 2007

En función del análisis realizado previamente, el probit finalmente utilizado para esta evaluación de impacto, en la cohorte 2007, es el siguiente:

Número de observaciones:

TABLA N° 356

	USADOS	TOTALES	TASA
TRATADOS	360	387	93,0%
CONTROLES	507	566	89,6%
TOTAL	867	953	91,0%

TABLA N° 357

VARIABLE	COEFICIENTE	ERROR ESTANDAR	Z	P> z
EDAD4	-0,0026967	0,0054298	-0,5	0,62
P125A	0,0693766	0,0184173	3,77	0,00
PAREJA3	-0,2125239	0,1118067	-1,9	0,06
JEFA31	4.802.615	0,4865274	9,87	0,00
JEFA32	5.059.155	0,4829374	10,48	0,00
JEFA33	4.758.349	0,4919596	9,67	0,00
CARGA_N	0,0461226	0,0929897	0,5	0,62
HIJOS_B3	-0,1316703	0,1780564	-0,74	0,46
HIJOS_C3	-0,0313222	0,1457756	-0,21	0,83
HIJOS_D3	0,1397255	0,1473001	0,95	0,34
HIJOS_E3	0,1212422	0,1440023	0,84	0,40
CARGA_A3	0,0167669	0,1677609	0,1	0,92
CARGA_B3	0,0762489	0,1600078	0,48	0,63
ACTIV32	-0,578539	0,3983724	-1,45	0,15
ACTIV33	-0,0145389	0,2789792	-0,05	0,96
Y_OTROS30	-1,07E-06	3,89E-07	-2,75	0,01
AUTOEST3	0,0845325	0,0784029	1,08	0,28
SALUDM2	-1.096.075	0,2163567	-5,07	0,00
INGENER2	-0,1805467	0,2371507	-0,76	0,45
TAOCUP	0,2250043	0,2685555	0,84	0,40
TADESP	0,4494928	0,4774102	0,94	0,35
FORMAL_A0	-0,2649568	0,1274708	-2,08	0,04
P112_ANT0	0,0319652	0,120134	0,27	0,79
P104H_DIC2J	6,81E-06	0,0000155	0,44	0,66
P104_DI2J	-2,04E-06	7,49E-07	-2,73	0,01
P115_DIC	-0,0140506	0,0356388	-0,39	0,69
P118_DIC	0,1250811	0,0335587	3,73	0,00
DUNEGD	0,1034316	0,2264782	0,46	0,65
DUNEGI	0,1981429	0,1679372	1,18	0,24
_CONS	-5.099.427	,	,	,

Cohorte 2008

El probit finalmente utilizado para esta evaluación de impacto, en la cohorte 2008, es el siguiente:

Número de observaciones:

TABLA N° 358

	USADOS	TOTALES	TASA
TRATADOS	320	338	95%
CONTROLES	481	519	93%
TOTAL	801	857	93%

TABLA N° 359

VARIABLE	COEFICIENTE	ERROR ESTANDAR	Z	P> Z
EDAD4	-0,0034649	0,0056701	-0,61	0,541
P125A	0,0552756	0,0200334	2,76	0,006
PAREJA3	-0,1377681	0,1200076	-1,15	0,251
JEFA31	5.000.886	0,4976329	10,05	0,000
JEFA32	5.047.489	0,5008094	10,08	0,000
JEFA33	5.026.721	0,4918137	10,22	0,000
CARGA_N	0,1312169	0,0923587	1,42	0,155
HIJOS_B3	-0,3360525	0,1918091	-1,75	0,08
HIJOS_C3	-0,3414558	0,1673168	-2,04	0,041
HIJOS_D3	0,2102489	0,1516589	1,39	0,166
HIJOS_E3	0,0461614	0,1457142	0,32	0,751
CARGA_A3	-0,0722085	0,1672586	-0,43	0,666
CARGA_B3	0,156503	0,1711116	0,91	0,36
ACTIV32	-0,0528174	0,4148605	-0,13	0,899
ACTIV33	-0,0388148	0,2731847	-0,14	0,887
Y_OTROS30	-1,05E-06	3,95E-07	-2,66	0,008
AUTOEST3	0,1084387	0,0833989	1,3	0,194
SALUDM2	-0,8003998	0,2329252	-3,44	0,001
TAOCUP	0,1796918	0,2691854	0,67	0,504
TADESP	-0,014136	0,4521566	-0,03	0,975
FORMAL_A0	-0,2176218	0,1406727	-1,55	0,122
P112_ANT0	0,2337336	0,1317278	1,77	0,076
P104H_DIC2J	7,87E-06	0,0000171	0,46	0,646
P104_DI2J	-3,47E-06	8,28E-07	-4,19	0,000
P115_DIC	-0,0254626	0,0312761	-0,81	0,416
P118_DIC	0,089806	0,0347911	2,58	0,01
DUNEGD	0,4995345	0,2851004	1,75	0,08
DUNEGI	0,2370789	0,1899699	1,25	0,212
_CONS	-5551481	,	,	,

4.3 Evaluación impacto – Resultados

SELECCIÓN DEL MÉTODO DE MATCHING ENTRE LOS CUATRO QUE SE HAN ESTIMADO.

Para simplificar los resultados y entregar antecedentes más precisos en los indicadores de eficiencia, resulta de importancia optar por uno de estos métodos de matching para los resultados intermedios y finales. El equipo consultor –y tal como ya se ha precisado- considera que tres de los cuatro métodos inicialmente utilizados, son suficientemente buenos: N4, N10 y Kernel. Usar como control al vecino más cercano en puntaje –N1- tiene la desventaja de depender, en la eventualidad de *muchos casos con el mismo puntaje*, del control que aleatoriamente se defina como el más cercano.

En este marco y dentro de los tres métodos considerados robustos para esta evaluación, se ha optado por el **método Kernel para presentar e informar sobre las estimaciones punto de impacto y para los indicadores de eficiencia**; sin desmedro de la inclusión de los tres métodos en las tablas iniciales de pre-análisis (tablas N° 360 a 363).

4.3.1 RESULTADOS INTERMEDIOS

En este marco y en tanto –como se ha consignado- el principal objetivo del PMTJH se orienta a “entregar herramientas a las mujeres que mantienen económicamente a sus familias, para mejorar sus condiciones laborales y niveles de empleabilidad”, es factible esperar que la participación en el programa produzca un aumento en las competencias de empleabilidad, específicamente a través de²⁵²:

- (a) Un aumento en el **capital humano** (capacitación, educación formal); y
- (b) Un aumento en el **capital social de contactos**, orientados a la búsqueda de empleo.

Asimismo, y en tanto la **participación sustantiva** constituye un objetivo transversal y coadyuvante, cabe postular como un resultado esperable adicional,

- (c) Un aumento en las instancias de **participación social**.

En la misma línea, ampliando la mirada a las **definiciones básicas del programa y su enfoque promocional**, cabe incorporar como resultados intermedios a aquellos relacionados con este concepto:

“La promoción Social apunta directamente a mejorar las condiciones de vida de los sujetos, siendo antes que influyen en esto como agentes partícipes de su propio desarrollo” (...) “La promoción social busca generar condiciones que permitan que sujetos conscientes, tanto de sus capacidades como de sus Derechos, puedan lograr participar en la concreción y obtención de soluciones a sus problemáticas”²⁵³.

En esta línea, a los resultados finales esperados relacionados con el ámbito laboral, se adicionan – considera este grupo consultor- aquellos resultados intermedios que constituyen **herramientas** por sí solas para **incidir tanto sobre la esfera económica, como sobre la vida personal, familiar y social de las participantes**; objetivo no explícito del Programa y relacionado con dimensiones del tipo:

- (d) Niveles de **autoestima y autoconfianza**;
- (e) Aspectos de **salud mental**; y
- (f) Actitudes de género relativas a la percepción de la **relación entre trabajo femenino, vida familiar y desarrollo personal**.

²⁵² El diseño original de evaluación, preveía un universo de participantes activas (ocupadas, subempleadas y cesantes), en conformidad con las definiciones de diseño del Programa. En ese marco, los cálculos de selección de la muestra habían cautelado la representatividad a nivel del conjunto de egresadas, mayoritariamente ocupadas. Así, se había previsto la medición de un grupo de indicadores orientados específicamente a la población de ocupadas, de modo de obtener una aproximación a las variaciones en el empleo, en términos de calidad. A nivel de resultados intermedios –por ejemplo- se había previsto la hipótesis de un mejoramiento en la percepción de la auto-imagen relativa a competencias básicas, técnicas y de empleabilidad, al interior del conjunto de ocupadas.

No obstante lo anterior, una vez encuestada la población de egresadas, los resultados dieron cuenta de una distribución distinta: la proporción de inactivas al ingreso al Programa (27.6% y 34.6%, para las cohortes 2007 y 2008) resulta marcadamente elevada. Ergo, ya no resulta factible considerar el testeo de indicadores sobre población ocupada, en tanto la muestra no ha sido obtenida cautelando la representatividad a ese nivel.

²⁵³ **Definiciones básicas del Programa**. Documento de trabajo remitido por SERNAM a la consultoría en noviembre de 2009.

La globalidad de resultados a nivel de resultados intermedios para las cohortes 2007 y 2008, se resumen en las tablas de las páginas siguientes:

TABLA N° 360
RESUMEN DE RESULTADOS INTERMEDIOS, COHORTE 2007

	MÉTODO DE MATCHING	VARIABLE DIFERENCIA	TRATADAS	CONTROLES	DIFERENCIA	ESTADISTICO T	P-VALUE	TASA EN RELACION A INICIAL	% DE TRATADAS QUE MEJORAN
Cap Humano	Kernel	dif_cap	0,098550725	0,021310725	0,077239999	3,82	0,0002	No hay	7,7%
	n(4)	dif_cap	0,098550725	0,02173913	0,076811594	3,67	0,0003	No hay	7,7%
	n(10)	dif_cap	0,098550725	0,022028986	0,076521739	3,69	0,0003	No hay	7,7%
Cap social	Kernel	dif_p37	0,327536232	0,150907202	0,17662903	1,57	0,1175	14,9%	-----
	n(4)	dif_p37	0,327536232	0,123913043	0,203623188	1,63	0,1042	17,1%	-----
	n(10)	dif_p37	0,327536232	0,134492754	0,193043478	1,65	0,1000	16,2%	-----
Escolaridad	Kernel	dif_p124	0,147826087	0,03024687	0,117579217	3,08	0,0023	1,1%	-----
	n(4)	dif_p124	0,147826087	0,034782609	0,113043478	2,75	0,0063	1,1%	-----
	n(10)	dif_p124	0,147826087	0,033043478	0,114782609	2,95	0,0034	1,1%	-----
Participacion en organizaciones	Kernel	dif_p118	0,243478261	-0,052488599	0,29596686	3,63	0,0003	23,7%	-----
	n(4)	dif_p118	0,243478261	-0,060869565	0,304347826	3,62	0,0003	24,4%	-----
	n(10)	dif_p118	0,243478261	-0,045797101	0,289275362	3,49	0,0006	23,2%	-----
Autoestima	Kernel	dif_117a	0,153623189	0,059930431	0,093692758	6,05	0,0000	14,1%	-----
	n(4)	dif_117a	0,153623189	0,051449275	0,102173913	6,3	0,0000	15,3%	-----
	n(10)	dif_117a	0,153623189	0,054106281	0,099516908	6,32	0,0000	14,9%	-----

	MÉTODO DE MATCHING	VARIABLE DIFERENCIA	TRATADAS	CONTROLES	DIFERENCIA	ESTADISTICO T	P-VALUE	TASA EN RELACION A INICIAL	% DE TRATADAS QUE MEJORAN
Salud mental	Kernel	dif_117b	0,087719299	0,036505804	0,051213495	4,05	0,0001	8,6%	-----
	n(4)	dif_117b	0,087719299	0,033747565	0,053971735	4,03	0,0001	9,1%	-----
	n(10)	dif_117b	0,087719299	0,033942496	0,053776803	4,16	0,0000	9,0%	-----
Actitud genero	Kernel	dif_p116	0,064573264	0,019855222	0,044718043	4,52	0,0000	6,7%	-----
	n(4)	dif_p116	0,064573264	0,021537843	0,043035422	4,16	0,0000	6,4%	-----
	n(10)	dif_p116	0,064573264	0,020901773	0,043671492	4,34	0,0000	6,5%	-----

TABLA N° 361
RESUMEN DE RESULTADOS INTERMEDIOS, COHORTE 2008

VARIABLES	METODO DE MATCHING	VARIABLE DIFERENCIA	TRATADAS	CONTROLES	DIFERENCIA	ESTADISTICO T	P-VALUE	TASA EN RELACION A INICIAL	% DE TRATADAS QUE MEJORAN
Cap Humano	Kernel	dif_cap	0,099678457	0,032237186	0,067441271	3,32	0,0010	No hay	6,7%
	n(4)	dif_cap	0,099678457	0,02733119	0,072347267	3,4	0,0008	No hay	7,2%
	n(10)	dif_cap	0,099678457	0,033118971	0,066559486	3,23	0,0014	No hay	6,7%
Cap social	Kernel	dif_p37	0,491961415	0,233946603	0,258014811	1,83	0,0682	24,5%	-----
	n(4)	dif_p37	0,491961415	0,219453376	0,272508039	1,73	0,0847	25,9%	-----
	n(10)	dif_p37	0,491961415	0,226045016	0,265916399	1,83	0,0682	25,3%	-----
Escolaridad	Kernel	dif_p124	0,08681672	0,029409653	0,057407067	1,82	0,0698	0,5%	-----
	n(4)	dif_p124	0,08681672	0,02733119	0,059485531	1,85	0,0653	0,6%	-----
	n(10)	dif_p124	0,08681672	0,023794212	0,063022508	2,07	0,0393	0,6%	-----
Participacion en organizaciones	Kernel	dif_p118	0,22829582	-0,003909636	0,232205455	2,68	0,0078	22,0%	-----
	n(4)	dif_p118	0,22829582	-0,01607717	0,24437299	2,63	0,0090	23,2%	-----
	n(10)	dif_p118	0,22829582	-0,060450161	0,288745981	3,25	0,0013	27,4%	-----
Autoestima	Kernel	dif_117a	0,123258306	0,049479018	0,073779288	4,84	0,0000	10,4%	-----
	n(4)	dif_117a	0,123258306	0,05314398	0,070114325	4,42	0,0000	9,8%	-----

VARIABLES	METODO DE MATCHING	VARIABLE DIFERENCIA	TRATADAS	CONTROLES	DIFERENCIA	ESTADISTICO T	P-VALUE	TASA EN RELACION A INICIAL	% DE TRATADAS QUE MEJORAN
	n(10)	dif_117a	0,123258306	0,047302609	0,075955697	4,9	0,0000	10,7%	-----
Salud mental	Kernel	dif_117b	0,056270096	0,019788802	0,036481293	2,74	0,0065	5,8%	-----
	n(4)	dif_117b	0,056270096	0,013129689	0,043140406	3,11	0,0021	6,8%	-----
	n(10)	dif_117b	0,056270096	0,014308682	0,041961414	3,08	0,0023	6,6%	-----
Actitud genero	Kernel	dif_p116	0,072043009	0,019805899	0,05223711	5,02	0,0000	7,8%	-----
	n(4)	dif_p116	0,072043009	0,023835125	0,048207884	4,62	0,0000	7,2%	-----
	n(10)	dif_p116	0,072043009	0,020770609	0,0512724	4,82	0,0000	7,6%	-----

A partir de la revisión de las tablas precedentes, **focalizando la atención en el método Kernel**²⁵⁴ –en función de los motivos ya consignados y habida cuenta de la concordancia con los resultados obtenidos a través de la utilización de los otros métodos citados (n4 y n10)- puede señalarse que a nivel de los objetivos relacionados con las variables explicitadas, se exploraron las siguientes dimensiones e hipótesis, arribando a los **resultados intermedios** que se detallan:

a. Competencias de empleabilidad o pre-empleo

RESULTADOS INTERMEDIOS, COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD
RESUMEN: MÉTODO KERNEL

PERÍODO ANALIZADO	RESULTADOS	COEF. ESTIMADO	P-VALUE
Cohorte 2007	Capital Humano (Educación o Capacitación) (dif-cap)	0,077239999	0,000***
	Capital social de contactos (dif_p37)	0,17662903	0,117
	Escolaridad (años de estudio) (dif_p134)	0,117579217	0,002***
Cohorte 2008	Capital Humano (Educación o Capacitación) (dif-cap)	0,067441271	0,001***
	Capital social de contactos (dif_p37)	0,258014811	0,068*
	Escolaridad (años de estudio) (dif_p134)	0,057407067	0,069*

*** Significación estadística al 1%; ** al 5%; * al 10%.



Hipótesis 1: Las participantes del Programa Mujeres Jefas de Hogar (tratamiento completo y exitoso -egresadas), aumentan su capital humano.

Los indicadores que conforman el acercamiento al capital humano, se comportan de distinto modo.

Discriminando por dimensiones:

Cohorte 2007


- **Capital Humano 1: incremento en capacitación y /o educación formal**²⁵⁵: la diferencia positiva en la probabilidad de incremento de capacitación y/o educación formal respecto de los controles es significativa al 1% (0.000). En consecuencia, nada se opone en aceptar la hipótesis alternativa de que el programa **tiene un impacto positivo sobre el capital humano -entendido como incremento de la capacitación y/o educación formal- de las mujeres participantes de la cohorte 2007**. Específicamente, el Programa impacta **aumentando en un 7.7% el porcentaje de mujeres que recibe más educación o más capacitación** (método Kernel).
- **Capital Humano, 2: aumento en el número de años de estudio**: la diferencia positiva en el número de años de escolaridad alcanza significación estadística (p-value 0.002) ; motivo por el cual *es factible concluir que el Programa tiene un impacto positivo sobre los años de escolaridad de las mujeres participantes de ingreso 2007*.

²⁵⁴ Se ha presentado en las páginas precedentes la totalidad de resultados obtenidos a través de los tres métodos considerados; lo que permitirá al lector el análisis comparativo directo a partir de un mayor número de datos. En esta sección –en cambio- se repite para cada dimensión **sólo los resultados obtenidos a través del método Kernel**, y específicamente reducidos a la presentación de los **coeficientes y su significación**.

²⁵⁵ Entendido como cualquier aumento en capacitación y/o educación formal en una variable dummy 1-0 (1, aumentó); pudiendo focalizarse ese aumento tanto en sólo un mes de capacitación adicional o de inicio de estudios formales; como en un período mayor y asociado al cumplimiento de un período lectivo (aumento de nivel desde 3º a 4º medio). Se trata de un indicador combinado a partir del testeo tanto del número de años cursados, como de la consulta por el tipo de actividades realizadas durante el año 2009.

Cohorte 2008:

- **Capital Humano 1: incremento en capacitación y /o educación formal:** el método Kernel de pareo alcanza significación estadística al 1% (0.001); en consecuencia es *posible concluir que el programa tiene un impacto positivo sobre el incremento en capacitación y/o educación formal en las mujeres participantes de la cohorte 2008*. Concretamente, produce un **aumento de un 6.7%** en la **proporción de mujeres que recibe más educación formal y/o más capacitación**.
- **Capital Humano, 2: aumento en el número de años de estudio:** del mismo modo, la diferencia positiva en el número de años de estudio respecto de las controles, resulta significativa al 10% (p-value 0.069), motivo por el cual posible afirmar que *existe un efecto positivo y significativo sobre los años de escolaridad entre las participantes egresadas de la cohorte 2008*. De manera específica, el Programa produce un **incremento adicional en el número de años de escolaridad**, del orden del **0.5%** y significativo al 10%.

 **Hipótesis 2: Las participantes del Programa Mujeres Jefas de Hogar (tratamiento completo y exitoso -egresadas), aumentan su capital social de contactos²⁵⁶ orientados a la búsqueda de empleo.**

Cohortes 2007 y 2008:

Tanto para las participantes con ingreso 2007, como para sus pares de la cohorte 2008, los estadígrafos permiten observar un **efecto positivo pero sólo para la cohorte 2008, estadísticamente significativo**. Por lo tanto, no es dable establecer diferencias para la cohorte 2007, pero sí es posible aceptar la hipótesis alternativa de que el Programa *tiene un efecto positivo sobre el capital social de contactos orientados a la búsqueda de empleo, entre las participantes de la cohorte 2008*.

b. Participación

RESULTADOS INTERMEDIOS, PARTICIPACIÓN SOCIAL RESUMEN: MÉTODO KERNEL

PERÍODO ANALIZADO	RESULTADOS	COEF. ESTIMADO	P-VALUE
Cohorte 2007	Participación en organizaciones sociales (dif_p118)	0,29596686	0,000***
Cohorte 2008	Participación en organizaciones sociales (dif_p118)	0,232205455	0,008***

 **Hipótesis 3: Las participantes del Programa Mujeres Jefas de Hogar (tratamiento completo y exitoso -egresadas), aumentan sus niveles de participación social²⁵⁷.**

²⁵⁶ Entendido como el número total de personas "a las que habría llamado o habría ido a visitar para que la apoyaran en esta búsqueda de empleo".

²⁵⁷ Operacionalizada a través de la consulta por el número total de organizaciones en las que participa.

COHORTE 2007: la diferencia es positiva y estadísticamente significativa al 1%, motivo por el cual **se acepta la hipótesis alternativa de impacto del Programa sobre los niveles de participación social** de las mujeres pertenecientes a la primera cohorte de ingreso. En términos de magnitud del cambio, el Programa **incrementa en un 23.7%**, el **número de organizaciones sociales** sobre las que las mujeres participan.

COHORTE 2008: otra vez con significación estadística al 1% (p-value 0.008) en el método Kernel considerado, es factible concluir que **hay impacto del Programa sobre los niveles de participación social de las mujeres egresadas de la cohorte 2008**. El **incremento adicional** sobre el **número de organizaciones sociales** en las que participa el conjunto de mujeres, es de un **22%**.

c. Ambito psico-social

RESULTADOS INTERMEDIOS, COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD
MÉTODO KERNEL

PERÍODO ANALIZADO	RESULTADOS	COEF. ESTIMADO	P-VALUE
Cohorte 2007	Autoestima (dif_117a)	0,09369276	0,000***
	Salud mental (dif_117b)	0,0512135	0,000***
	Actitud hacia trabajo femenino (dif_p116)	0,04471804	0,000***
Cohorte 2008	Autoestima (dif_117a)	0,073779288	0,000***
	Salud mental (dif_117b)	0,036481293	0,006***
	Actitud hacia trabajo femenino (dif_p116)	0,05223711	0,000***

*** Significación estadística al 1%; ** al 5%; * al 10%.

 **Hipótesis 4: Las participantes del Programa Mujeres Jefas de Hogar (tratamiento completo y exitoso -egresadas), aumentan sus niveles de auto-estima y auto-confianza²⁵⁸.**

COHORTES 2007 Y 2008:

De manera concordante y concluyente, las estimaciones arrojan un impacto positivo y estadísticamente significativo al 1% (p-value 0.000) para ambas cohortes, lo que permite rechazar la hipótesis nula de igualdad de medias y sostener que **el Programa tiene un efecto neto positivo sobre los niveles de auto-estima de las mujeres participantes**. En términos de magnitud, el Programa produce un **incremento adicional** en la auto-estima de las mujeres participantes de la **cohorte 2007**, del orden del **14.1%**; y del **10.4%** entre las participantes de la **cohorte 2008**.

 **Hipótesis 5: Las participantes del Programa Mujeres Jefas de Hogar (tratamiento completo y exitoso -egresadas), mejoran aspectos de su salud mental²⁵⁹.**

²⁵⁸ La dimensión se ha medido a través de un "indicador compuesto de autoestima", derivado del promedio simple de la aplicación de una escala Likert para tres indicadores (porcentaje de acuerdo con: "me siento satisfecha conmigo misma"; "no tengo muchas cosas de las que sentirme orgullosa; soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de las personas").

²⁵⁹ Esta dimensión psico-social se ha medido a través de un "indicador compuesto de salud mental", derivado del promedio simple de la aplicación de una escala Likert para cuatro afirmaciones (porcentaje de acuerdo con: "mi

COHORTES 2007 Y 2008:


La diferencia entre tratadas y controles –a favor de las primeras- es estadísticamente significativa al 1% para ambas cohortes (0.000 y 0.006 respectivamente) . En consecuencia, nada se opone en aceptar la hipótesis alternativa de que **el Programa tiene un impacto positivo sobre aspectos de la salud mental de las participantes de las cohortes 2007 y 2008**. Concretamente, se trata de un **incremento adicional** del **8.6%** y del **5.8%** sobre la **salud mental** de las mujeres participantes de la las cohortes 2007 y 2008, respectivamente.


 **Hipótesis 6: Las participantes del Programa Mujeres Jefas de Hogar (tratamiento completo y exitoso -egresadas), mejoran la actitud hacia el trabajo femenino²⁶⁰.**


COHORTES 2007 Y 2008:

Otra vez de manera contundente y para las dos cohortes en observación, los resultados indican un efecto positivo y estadísticamente significativo (p-value 0.000). Ergo, **el Programa tiene un impacto positivo sobre la actitud hacia el trabajo femenino** (relación entre trabajo femenino, vida familiar y desarrollo personal) **de las participantes de sendas cohortes**. De manera específica, el Programa impacta a las mujeres de las **cohortes 2007 y 2008**, con un **aumento adicional** en la actitud hacia el trabajo femenino, vida familiar y desarrollo personal, del orden del **6.7%** y **7.8%** respectivamente.

En suma, a **nivel de resultados intermedios**, es posible postular:

 Un **claro impacto** del programa sobre **variables pre-empleo** o de **competencias de empleabilidad** específicamente referidas al **desarrollo del capital humano**, que tiene lugar sobre ambas cohortes en estudio;

 Un **impacto** del programa sobre el **capital social de contactos** -tercera **variable pre-empleo** testeada y más *específicamente articulada al mundo del trabajo- sólo en la cohorte 2008 (donde empieza a observarse efectos sobre el empleo propiamente tal, como se verá más adelante);*

 Un **decidido efecto** de la intervención y desde su inicio (cohortes 2007 y 2008), sobre los **niveles de participación social**.

vida es muy difícil y no hay casi nada bueno”; “si tengo algún problema importante, tengo en mi familia alguien con quien conversar y confiar”; “si tengo algún problema importante, tengo amigas con quienes conversar y confiar”; “me siento estresada, ansiosa o deprimida por cosas que pasan en mi casa”).

²⁶⁰ Este indicador de género se ha medido a través de un “indicador compuesto de actitudes hacia la relación entre trabajo femenino, vida familiar y desarrollo personal”, derivado del promedio simple de la aplicación de una escala Liker para seis afirmaciones (porcentaje de acuerdo con: “la labor de un hombre es ganar dinero; la labor de la mujer es cuidar del hogar y la familia”; “si la mujer trabaja, es más probable que la pareja se separe”; “una madre que trabaja puede establecer una relación tan buena y cercana con sus hijos como una madre que no trabaja”; “la mujer que trabaja es más interesante como persona”; “la mujer que se queda en la casa es mejor madre”; “la mujer debe trabajar sólo cuando necesita mantenerse económicamente”).



Y un **nítido impacto** del programa sobre tres importantes **dimensiones psicosociales**: autoestima, salud mental y actitud hacia el trabajo femenino, vida familiar y desarrollo personal.

4.3.2 RESULTADOS FINALES

Otra vez en base al **principal objetivo** del PMTJH, definido como “entregar herramientas a las mujeres que mantienen económicamente a sus familias, para **mejorar sus condiciones laborales y niveles de empleabilidad**”, resulta esperable un aumento en la autonomía económica de las mujeres²⁶¹.

En las páginas siguientes se presenta la totalidad de resultados finales, segmentados para cada cohorte de ingreso en evaluación:

²⁶¹ Originalmente y tal como se explicitara, se preveía la indagación respecto a la orientación selectiva o estratégica al empleo; así como a aspectos relacionados con la calidad del mismo (contrato, previsión, suficiencia). Sin embargo, la elevada proporción de inactivas –entre la población tratada- derivó en la imposibilidad de establecer conclusiones generalizables para el –ahora- subgrupo de ocupadas.

TABLA N° 362
RESUMEN DE RESULTADOS FINALES, COHORTE 2007

VARIABLE	MÉTODO DE MATCHING	VARIABLE DIFERENCIA	TRATADAS	CONTROLES	DIFERENCIA	ESTADISTICO T	P-VALUE	TASA EN RELACION A INICIAL
Ingreso Autonomo /hora	Kernel	dif_p8h2j	-413,154329	-380,518566	-32,6357624	-0,18	0,8573	-2,9%
	n(4)	dif_p8h2j	-413,154329	-411,37784	-1,7764887	-0,01	0,9920	-0,2%
	n(10)	dif_p8h2j	-413,154329	-376,355184	-36,7991443	-0,19	0,8494	-3,3%
Ingreso Autonomo mensual	Kernel	dif_p8_2j	4833,10915	10933,5292	-6100,4201	-0,8	0,4243	-7,6%
	n(4)	dif_p8_2j	4833,10915	13355,3083	-8522,19917	-1,11	0,2679	-10,7%
	n(10)	dif_p8_2j	4833,10915	12991,4104	-8158,30128	-1,07	0,2855	-10,2%
Proporcion meses inactiva	Kernel	dif_ina	-0,103996485	-0,078086816	-0,02590967	-0,72	0,4721	-8,8%
	n(4)	dif_ina	-0,103996485	-0,096568949	-0,007427537	-0,19	0,8494	-2,5%
	n(10)	dif_ina	-0,103996485	-0,092799735	-0,011196751	-0,3	0,7644	-3,8%
Proporcion meses desocupados	Kernel	dif_des	0,049978042	0,000145055	0,049832987	1,93	0,0545	64,5%
	n(4)	dif_des	0,049978042	-0,003853754	0,053831796	1,96	0,0509	69,6%
	n(10)	dif_des	0,049978042	-0,005050505	0,055028547	2,08	0,0384	71,2%
Proporcion meses ocupados	Kernel	dif_ocu	0,054018447	0,077941765	-0,023923318	-0,64	0,5227	-3,8%
	n(4)	dif_ocu	0,054018447	0,100422707	-0,04640426	-1,15	0,2511	-7,4%
	n(10)	dif_ocu	0,054018447	0,097850243	-0,043831796	-1,14	0,2552	-7,0%

VARIABLE	MÉTODO DE MATCHING	VARIABLE DIFERENCIA	TRATADAS	CONTROLES	DIFERENCIA	ESTADISTICO T	P-VALUE	TASA EN RELACION A INICIAL
Autonomía económica, probabilidad de estar ocupada, -1 a +1	Kernel	dif_p2	0,052173913	0,112513364	-0,060339451	-1,42	0,1566	-9,4%
	n(4)	dif_p2	0,052173913	0,145652174	-0,093478261	-2,05	0,0412	-14,6%
	n(10)	dif_p2	0,052173913	0,135942029	-0,083768116	-1,92	0,0558	-13,1%

Tabla N° 363
RESUMEN DE RESULTADOS FINALES, COHORTE 2008

	METODO DE MATCHING	VARIABLE DIFERENCIA	TRATADAS	CONTROLES	DIFERENCIA	ESTADISTICO T	P-VALUE	TASA EN RELACION A INICIAL
Ingreso Autonomo /hora	Kernel	dif_p8h2j	-304,091985	-465,298812	161,206827	0,6	0,5490	15,6%
	n(4)	dif_p8h2j	-304,091985	-461,354367	157,262382	0,59	0,5556	15,2%
	n(10)	dif_p8h2j	-304,091985	-468,314427	164,222441	0,61	0,5423	15,9%
Ingreso Autonomo mensual	Kernel	dif_p8_2j	12861,3822	17178,8718	-4317,48961	-0,57	0,5691	-6,8%
	n(4)	dif_p8_2j	12861,3822	20569,5621	-7708,17991	-0,99	0,3230	-12,1%
	n(10)	dif_p8_2j	12861,3822	16553,3049	-3691,92272	-0,48	0,6316	-5,8%
Proporcion meses inactiva	Kernel	dif_ina	-0,109373475	-0,026441875	-0,082931601	-2,18	0,0300	-24,1%
	n(4)	dif_ina	-0,109373475	-0,032842491	-0,076530984	-1,84	0,0668	-22,3%
	n(10)	dif_ina	-0,109373475	-0,033586669	-0,075786806	-1,92	0,0558	-22,1%
Proporcion meses desocupados	Kernel	dif_des	0,017831044	0,037645973	-0,019814928	-0,72	0,4721	-25,7%
	n(4)	dif_des	0,017831044	0,021880787	-0,004049742	-0,13	0,8967	-5,2%
	n(10)	dif_des	0,017831044	0,034334504	-0,01650346	-0,58	0,5623	-21,4%
Proporcion meses ocupados	Kernel	dif_ocu	0,091542437	-0,011204094	0,102746531	2,65	0,0085	17,7%
	n(4)	dif_ocu	0,091542437	0,010961708	0,080580729	1,88	0,0611	13,9%
	n(10)	dif_ocu	0,091542437	-0,000747831	0,092290268	2,3	0,0221	15,9%

	METODO DE MATCHING	VARIABLE DIFERENCIA	TRATADAS	CONTROLES	DIFERENCIA	ESTADISTICO T	P-VALUE	TASA EN RELACION A INICIAL
Autonomía económica, probabilidad de estar ocupada, - 1 a +1	Kernel	dif_p2	0,131832797	0,039957091	0,091875706	2,05	0,0412	15,9%
	n(4)	dif_p2	0,131832797	0,06511254	0,066720257	1,35	0,1780	11,5%
	n(10)	dif_p2	0,131832797	0,050160772	0,081672026	1,77	0,0777	14,1%

Otra vez **focalizando la atención en el método Kernel**²⁶² puede señalarse que a nivel de los objetivos relacionados con las variables explicitadas, se exploraron las siguientes dimensiones e hipótesis, arribando a los **resultados finales** que se consignan a continuación:

a. Ambito laboral

RESULTADOS FINALES, COHORTE 2007

PERÍODO ANALIZADO	RESULTADOS	COEF. ESTIMADO	P-VALUE
Cohorte 2007	Ingreso Autónomo /hora (dif_p8h2j)	-32,6357624	0,857
	Ingreso Autónomo mensual (dif_p8_2j)	-6100,4201	0,424
	Proporción meses inactiva (dif_ina)	-0,02590967	0,472
	Proporción meses desocupados (dif_des)	0,04983299	0,054*
	Proporción meses ocupados (dif_ocu)	-0,02392332	0,523
	Probabilidad de estar ocupada, -1 a +1 (dif_p2)	-0,06033945	0,157
Cohorte 2008	Ingreso Autónomo /hora (dif_p8h2j)	161,206827	0,549
	Ingreso Autónomo mensual (dif_p8_2j)	-4317,48961	0,569
	Proporción meses inactiva (dif_ina)	-0,082931601	0,030**
	Proporción meses desocupados (dif_des)	-0,019814928	0,472
	Proporción meses ocupados (dif_ocu)	0,102746531	0,008***
	Probabilidad de estar ocupada, -1 a +1 (dif_p2)	0,091875706	0,041**

*** Significación estadística al 1%; ** al 5%; * al 10%.

 **Hipótesis 7: Las participantes del Programa Mujeres Jefas de Hogar (tratamiento completo y exitoso -egresadas), aumentan su autonomía económica.**

COHORTE 2007:

Las tres dimensiones consideradas –y sus variantes- a saber (a) probabilidad de estar ocupada; (b) número de meses ocupada; y (c) ingreso autónomo mensual y por hora (para el total de la población de mujeres participantes); no alcanzan significación estadística al 10%; por lo cual **no es posible aceptar la hipótesis alternativa de que el Programa tiene un efecto positivo sobre las dimensiones de autonomía económica** testeadas entre las mujeres participantes de la **cohorte 2007**.

COHORTE 2008:

Para dos de las tres dimensiones consideradas, a saber (a) probabilidad de estar ocupada; y (b) número de meses ocupada; los resultados permiten observar un efecto positivo y estadísticamente significativo para las mujeres de la cohorte 2008; por lo que **se acepta la hipótesis alternativa de impacto positivo del Programa sobre estas dimensiones de la autonomía económica**:

²⁶² Como se ha consignado, a fines de facilitar la lectura.

- a. **Probabilidad de estar ocupada**, con un incremento adicional (Kernel) del **15.9%** sobre la situación inicial.
- b. **Número de meses ocupada**, con un incremento de un **17.7%** en el número de meses ocupada.

En la tercera dimensión, a saber, el ingreso autónomo mensual y por hora, los resultados presentan signos distintos y estadísticamente no significativos; motivo por el cual **se rechaza la hipótesis de que el Programa tiene un efecto positivo sobre los ingresos mensuales y por hora de las mujeres participantes de la cohorte 2008.**



Hipótesis 8: Las participantes del Programa Mujeres Jefas de Hogar (tratamiento completo y exitoso -egresadas), disminuyen los períodos de búsqueda de empleo.

COHORTE 2007:

El resultado de la estimación es positivo y estadísticamente significativo (p-value 0.054); por lo tanto, **se verifica un impacto negativo sobre los meses de búsqueda de empleo entre las mujeres egresadas de la cohorte 2007.**

El aumento en la proporción de meses desocupada –significativa al 10% al interior de la cohorte 2007- podría estar reflejando un intento inicial de activación, no exitoso en términos de resultados.

COHORTE 2007:

De manera inversa, la diferencia en el número de meses desocupadas respecto a las mujeres del grupo de control, es negativa (las tratadas exhiben menos meses desocupadas), pero no alcanza significación estadística; por lo que **no es factible rechazar** la hipótesis nula de igualdad de medias o **ausencia de impacto** sobre los **meses de búsqueda de empleo** para la cohorte de ingreso 2008.



Hipótesis 9: Las participantes del Programa Mujeres Jefas de Hogar (tratamiento completo y exitoso -egresadas), ingresan a la fuerza de trabajo (se activan)²⁶³.

COHORTE 2007:

La estimación considerada muestra signo negativo, pero estadísticamente no significativo (p-value 0.472), por lo que **no es posible rechazar** la hipótesis nula de ausencia de impacto sobre la **activación de las mujeres participantes de la cohorte 2007.**

COHORTE 2008:

²⁶³ La activación se ha medido a través de la consulta por la condición de actividad durante los 12 meses “antes” del programa y los 11 meses considerados “después”. En su construcción final, se trata de la proporción del número de meses inactiva sobre el total del período consultado.

Se observa un resultado de signo negativo (disminución de la inactividad) y significación estadística (p-value 0.030); en consecuencia, es posible afirmar la presencia de **impacto positivo del programa sobre la activación de las mujeres egresadas de la cohorte 2008**. Concretamente, el Programa produce una **disminución adicional del 24.1%** sobre el **número de meses inactivas**.

Sistematizando lo anterior, a nivel de **resultados finales**, es posible concluir postulando **sólo a nivel de la cohorte 2008**, un **efecto neto sobre aspectos de la autonomía económica** de las mujeres así como sobre su posibilidad de **activación**.

4.3.3 EN SUMA ...

El análisis de resultados intermedios y finales, permite concluir postulando **resultados crecientes del Programa sobre sus participantes, según se avance en el proceso de instalación** durante el período evaluado:

- Para la **cohorte 2007** (año de instalación durante el segundo semestre), se observa un **efecto neto** sobre **condiciones necesarias pero no suficientes para impactar sobre el empleo**; tales como algunas **DIMENSIONES PSICO-SOCIALES** (autoestima, salud mental y actitud hacia el trabajo femenino); de **PARTICIPACIÓN SOCIAL**; y de **EMPLEABILIDAD O PRE-EMPLEO** (capacitación y/o educación formal); vale decir, sobre la capacidad de generar **activos** de contribución cierta a la disminución de las barreras al empleo –lo que no lo asegura.

Asimismo, se detecta un impacto negativo sobre el desempleo, entendido como el **NÚMERO DE MESES BUSCANDO TRABAJO**, lo que remite –hipotetiza este equipo consultor- a un **esfuerzo inicial de incorporación al mercado de trabajo, no exitoso en términos de resultados** (la activación no deviene en empleo sino en un esfuerzo todavía infructuoso de acceder al mismo).

- Para la **cohorte 2008** –en cambio- se observa un **impacto claro** sobre las mismas condiciones o **ACTIVOS DE BASE –psico-sociales, de participación social y de empleabilidad** o pre-empleo- y un avance sobre aspectos **ESPECÍFICOS DE EMPLEO**; más precisamente, sobre la **autonomía económica** –probabilidad de estar ocupada y número de meses ocupada- y la **activación** o ingreso a la fuerza de trabajo.

Los avances sobre los aspectos cuantitativos del empleo, ausentes en la cohorte 2007, pueden comprenderse a la luz de algunas modificaciones específicas a la gestión, realizadas durante el segundo año de implementación. Se considera de importancia en este ámbito, la capacitación masiva a los equipos locales (proceso no realizado el año 2007), la explicitación del criterio de construcción de trayectorias o itinerarios en consideración y apego a las características del mercado local, y el diseño estandarizado de los contenidos del Taller de Habilitación Laboral inicial.

Para una mejor lectura de estos resultados, y a sabiendas de la limitación de no contar con un programa suficientemente similar para su contrastación, se presenta a continuación una **tabla comparativa de impactos, focalizados específicamente en la variable “probabilidad de estar ocupado(a)”**, a

partir de la observación de programas de estudios, capacitación o certificación, orientados asimismo a impactar sobre el empleo:

TABLA N° 364 COMPARATIVA: IMPACTO DE DIVERSOS PROGRAMAS SOBRE LA PROBABILIDAD DE ESTAR OUCPADO

PROGRAMA	CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN POTENCIAL	AUMENTO SOBRE LA PROBABILIDAD DE ESTAR OCUPADO(A)	FUENTE
SUBCOMPONENTE DE NIVELACIÓN DE ESTUDIOS MODALIDAD FLEXIBLE, ENSEÑANZA MEDIA, CHILECALIFICA.	Población de 15 a 65 años sin escolaridad o con escolaridad básica o media incompleta.	No se detecta impacto general sobre la probabilidad de estar ocupado, sobre ninguna de las submuestras definidas.	Informa Final de “Evaluación en Profundidad del Programa Chilecalifica”, realizada por Santiago Consultores Asociados, a requerimiento de DIPRES.
SUBCOMPONENTES DE MEJORAMIENTO DE LA OFERTA DE CAPACITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES, CHILECALIFICA.	Población económicamente activa (se excluye personas que buscan trabajo por primera vez) con educación incompleta.	No hay evidencia de impacto sobre la inserción laboral en ninguno de los subgrupos definidos.	Informa Final de “Evaluación en Profundidad del Programa Chilecalifica”, realizada por Santiago Consultores Asociados, a requerimiento de DIPRES.
PROGRAMA DE NIVELACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES, FOSIS.	Población de 15 años y más que no tiene educación básica completa o bien no tiene cursados 1º y/o 2º medio y que están bajo la línea de pobreza.	Nivelación básica: impacto estadísticamente significativo en el empleo. Rango de impacto fluctúa entre el 7 y el 11% de aumento en la probabilidad de estar empleado. Impacto concentrado en las beneficiarias mujeres. Nivelación media (1º y 2º medio): no existe evidencia de impacto.	Minuta Ejecutiva “Evaluación de Impacto Nivelación de Competencias Laborales, Fondo Solidaridad e Inversión Social (FOSIS)”.
PROGRAMA DE FORMACIÓN EN OFICIOS PARA JÓVENES DE ESCASOS RECURSOS	Entre 20 y 30 años (aceptándose mayores de 30 en caso en que carezcan de educación media completa y menores de 20 con responsabilidad parental); de escasos recursos (según certificación OMIL); con mínimo 8º básico, desertores escolares o con escolaridad incompleta; no encontrarse cursando estudios en educación formal; desempleados o trabajadores dependientes de baja calificación laboral, e independientes;	Impacto favorable y significativo en la probabilidad de estar ocupado, efecto de 10% para beneficiarios del año 2003, y de 17% para los beneficiarios del año 2004.	Informe Final “Evaluación de Impacto del Programa de Formación en Oficios para Jóvenes de Escasos Recursos”, realizada por Cnetro de Microdatos, Universidad de Chile, a requerimiento de SENCE.
PROGRAMA DE APOYO AL MICROEMPREDIMIENTO	Cesantes o desempleadas de 19 a 59 años (mujeres) y de 19 a 64 años (hombres), integrantes del Programa Puente y/o de Chile Solidario, que deberán cumplir la condición nº 1 de Trabajo del Puente (al menos un miembro de la familia trabaja regularmente y con remuneración estable).	No hay evidencia de impacto sobre la probabilidad de estar ocupado (diferencias no significativas).	Informe Final “Evaluación en Profundidad de Programas de Microemprendimiento”, realizada por STACOM, a requerimiento de DIPRES.

PROGRAMA	CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN POTENCIAL	AUMENTO SOBRE LA PROBABILIDAD DE ESTAR OCUPADO(A)	FUENTE
PROGRAMA D E APOYO A ACTIVIDADES ECONÓMICAS	Mayores de 18 años, en situación de pobreza o indigencia, inscritos en Chile Solidario y que sean microempresarios o trabajador por cuenta propia, existentes o potenciales, formales o informales; y personas que necesiten acceder al autoempleo o trabajo por cuenta propia o independiente.	Diferencias positivas significativas sobre la probabilidad de estar ocupado, en un rango de entre 13% y 21% .	Informe Final "Evaluación en Profundidad de Programas de Microemprendimiento", realizada por STACOM, a requerimiento de DIPRES.
PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR, EN EVALUACIÓN	Mujeres jefas de hogar y de núcleo, de entre 18 y 65 años, quintiles II y III, con cargas bajo su responsabilidad, económicamente activas.	Cohorte 2007: sin evidencias de impacto. Cohorte 2008: aumento en la probabilidad de estar ocupada en un 15.9% .	Evaluación GUERNICA Consultores, objeto de este Informe Final "Evaluación en Profundidad Programa Mujeres Jefas de Hogar de SERNAM". A requerimiento de DIPRES.

Fuente: sistematización realizada por GUERNICA Consultores, sobre Informes Ejecutivos y Finales consignados.

Como es posible concluir a partir de la lectura de la tabla precedente, sólo **en 3 de los 6 programas** susceptibles de comparación (en tanto utilizan como variable de impacto la "probabilidad de estar ocupado/a") **se verifica un impacto positivo y significativo sobre la inserción laboral**. En estos, la proporción de cambio oscila en un rango de entre 7 y 21 puntos porcentuales. En consecuencia, el **incremento adicional del 15.9% sobre la probabilidad inicial de inserción laboral**, de las mujeres egresadas del PMJH (cohorte 2008), **se considera preliminarmente muy satisfactorio** (corresponderá al apartado correspondiente Evaluación Global de Desempeño contextualizar este resultado relacionándolo con los costos asociados).

5. Mediciones Globales de Desempeño

La **intervención** –mix de componentes particularmente articulados- **genera impactos sobre una variedad de dimensiones** de las participantes egresadas (aumento en autonomía económica, en activación, en capital humano y social y en otros activos significativos de índole psicosocial, etc. –cohorte 2008) que **no pueden ser separados ni observados de manera aislada**. En consecuencia, el **costo global** de la intervención, debe ser asociado al **beneficio agregado** (al ‘mix’ de impactos).

Para ambas cohortes (2007 y 2008) se ha **invertido en promedio para el financiamiento de la trayectoria de una mujer, M\$772**. Un parámetro de referencia –aún cuando no se pueda establecer medidas de desempeño- lo constituye el **Componente 3, Autonomía Económica, de PRODEMU**. El gasto promedio por beneficiaria, asciende a los **\$ 436.900.-** Los distintos programas involucrados son “Abriendo Puertas al Mundo del Trabajo”, “Capacitación en Oficios”, “Desarrollo de Competencias Laborales para Mujeres Chile Solidario”, “Mejorando mi Negocio”, etc; vale decir, programas que entregan capacitación y orientación técnica orientada al mundo dependiente o independiente.

Un segundo ejercicio de comparación es factible de realizar (aún cuando se trata de un universo muy pequeño y particular) a través del **Programa Patronato de Reos** (en parte ejecutado por FOSIS), que si bien no se relaciona en términos de su población beneficiaria, cuenta con un mix de componentes similar en alguna medida al que forma parte de la oferta del PMJH: apoyo psicosocial, nivelación de estudios, capacitación laboral y colocación laboral (Evaluación Panel DIPRES 2005). El costo promedio por beneficiario para el **componente apoyo psicosocial**, asciende a **\$ 354 mil; nivelación de estudios, \$ 34 mil; capacitación laboral, \$ 217 mil; y colocación laboral, \$ 519 mil**.

Ahora bien, con ese financiamiento de **\$ 772 mil**, el **PMJH ha obtenido como resultado integrado**, un impacto sobre dimensiones o “activos” psico-sociales, de participación y pre-empleo (para el total de participantes egresadas 2007-2008) y un impacto –sólo para la cohorte 2008- en materia de activación y empleo. Así,

- Para la **cohorte 2007** en el período de evaluación 2007-08, se ha invertido en el financiamiento de la trayectoria de una mujer M\$772, con un esfuerzo financiero total de M\$2.109 por mujer egresada, para lograr los siguientes resultados de manera articulada:
 - Aumento en un 7,7% el número de mujeres que incrementan su educación o capacitación.
 - Aumento en 1,1% sus años de escolaridad;
 - Aumento en un 23,7% en el nº de organizaciones sociales en que participa.
 - Aumento en un 14,1% su estado de autoestima.
 - Aumento en un 8,6% su estado de salud mental.
 - Aumento en un 6,7% su actitud hacia trabajo femenino.

- Para la **cohorte 2008**, que tiene resultados finales más relevantes en materia de activación y empleo, en el período de evaluación 2007-08 se ha invertido en el financiamiento de la trayectoria de una mujer M\$772, con un esfuerzo financiero total de M\$2.109 por mujer egresada, para lograr los siguientes resultados:
 - Aumento en un 6,7% el número de mujeres que incrementan su educación o capacitación.

- Aumento en un 24,5% en el número de contactos que favorecen la empleabilidad.
- Aumento en 0,5% en los años de escolaridad;
- Aumento en un 22% en el nº de organizaciones sociales en que participa.
- Disminución en 24,1% en la proporción de meses inactiva.
- Aumento en un 17,7% en la proporción de meses ocupada.
- Aumento en un 15,9% en la probabilidad de estar ocupada.
- Aumento en un 10,4% en su estado de autoestima.
- Aumento en un 5,8% en su estado de salud mental.
- Aumento en un 7,8% en su actitud hacia trabajo femenino.

Si bien el mix de impactos dificulta el uso de **indicadores de costo-efectividad**, es posible –a modo de ejercicio- estimar para el PMJH que el **incremento en un punto porcentual en la probabilidad de estar ocupada, sumada a incrementos concomitantes en el resto de las variables testeadas**, implica una **inversión media de \$ 48.553.-** ($\$ 772.000.- / 15.9\% = \$ 48.553.-$). Revisando indicadores similares para programas que persiguen resultados sobre la misma variable seleccionada, es posible destacar que el Programa de Apoyo a Actividades Económicas (PAAE) de FOSIS durante el año 2008, tuvo un gasto por beneficiario equivalente a \$ 638.498²⁶⁴. Vale decir, habiendo aumentado 20.8 puntos la probabilidad de estar ocupado, el **PAAE** invirtió durante el año 2008 **\$ 30.697.-** para *incrementar en 1 punto porcentual la probabilidad de estar ocupados* de su población beneficiaria²⁶⁵.

En consecuencia –y en tanto se trata de la única evaluación con un indicador comparable dentro del conjunto de evaluaciones revisadas- es PMJH muestra una **relación costo-efectividad razonable**, en especial *si se considera que los otros beneficios adicionales que hacen al 'mix' de impacto*, no están dimensionados en esta comparación.

No se ha identificado externalidades, positivas o negativas, que puedan estar afectando este costo final estimado.

III. Justificación de la Continuidad

A partir del análisis de los siguientes elementos, a saber: (i) la **pertinencia** y adecuación del diagnóstico; (ii) la **persistencia del problema** detectado; y (iii) los **resultados obtenidos**, especialmente a nivel de resultados intermedios y de impacto, el **equipo consultor considera pertinente la continuidad del Programa**, tal como se desprende del análisis que a continuación se detalla, y en el marco de las recomendaciones de ajuste que se formularán a continuación:

²⁶⁴ Evaluación en Profundidad de los Programas de Microemprendimiento y Apoyo a la Micro y Pequeña Empresa, DIPRES 2008, realizada por STATCOM.

²⁶⁵ $\$ 638.498$ (gasto por beneficiario) / 20.8 (aumento en probabilidad de estar ocupado = $\$ 30.697.-$ (incremento de un punto porcentual)).

A. PERSISTENCIA DE LAS CONDICIONES DEL DIAGNÓSTICO

Tres años después desde su implementación inicial, el **grueso de elementos que diera sustento o justificación al programa continúa vigente**: la **participación laboral femenina** al año 2009 -no obstante su gradual aumento (40.6% al 2008 y 41.1% al 2009, desde el 34.6% detectado a 1997)- continúa siendo la más baja del conjunto de los 14 países de América Latina y el Caribe integrados al "Panorama Laboral 2009" (OIT); y -además- esto ocurre en el contexto de una **inserción laboral femenina generalizadamente más precaria**:

TABLA 365
AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (14 PAÍSES): TASA DE PARTICIPACIÓN, OCUPACIÓN Y DESEMPLEO URBANO POR SEXO. I
TRIMESTRE – III TRIMESTRE 2008 Y 2009 (PORCENTAJES). PANORAMA LABORAL 2009, OIT.

Países	Tasa de participación				Tasa de ocupación				Tasa de desempleo									
	Total		Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres							
	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009						
Total países ^{lv}	59.4	59.4	72.4	71.3	49.7	50.1	54.9	54.3	67.9	66.1	45.1	45.0	7.7	8.5	6.3	7.5	9.3	10.1
Argentina ^{c/}	58.6	59.3	71.8	...	47.0	...	53.9	54.1	67.0	...	42.3	...	8.1	8.8	6.7	...	9.9	...
Brasil	56.8	56.6	66.6	66.0	48.4	48.5	52.2	51.9	62.4	61.6	43.4	43.5	8.1	8.4	6.3	6.8	10.3	10.2
Chile	55.9	55.9	71.8	71.2	40.6	41.1	51.5	50.3	67.0	64.5	36.7	36.5	7.9	10.0	6.8	9.4	9.8	11.1
Colombia																		
Nacional	58.6	60.7	71.1	72.9	46.7	49.0	51.9	53.2	64.7	65.9	39.6	41.1	11.5	12.3	9.0	9.6	15.2	16.1
13 áreas metropolitanas	62.7	64.2	72.0	73.1	54.3	56.2	55.3	55.7	64.9	64.7	46.7	47.6	11.8	13.2	9.9	11.5	14.1	15.3
Costa Rica ^{d/}																		
Nacional	56.7	56.5	72.5	71.5	41.7	42.1	53.9	52.1	69.5	66.8	39.1	38.0	4.9	7.8	4.2	6.6	6.2	9.9
Urbano	58.6	58.1	71.1	70.4	47.2	46.7	55.7	53.6	68.0	65.8	44.6	42.4	4.8	7.6	4.3	6.5	5.6	9.2
Ecuador	60.7	59.4	71.8	70.5	50.3	49.1	56.6	54.3	67.8	65.4	46.0	43.9	6.8	8.7	5.5	7.3	8.4	10.6
México																		
Nacional	58.9	58.4	78.3	77.0	41.7	41.7	56.6	55.2	75.4	72.8	39.9	39.4	3.9	5.5	3.7	5.4	4.2	5.6
32 áreas urbanas	60.6	60.1	76.9	75.7	46.3	46.2	57.7	56.1	73.3	70.6	44.0	43.1	4.8	6.8	4.7	6.8	4.9	6.7
Panamá ^{e/}																		
Nacional	63.9	64.1	81.5	80.9	47.2	48.3	60.3	59.9	78.0	76.8	43.6	44.0	5.6	6.6	4.4	5.1	7.5	8.9
Urbano	64.4	64.4	78.9	78.5	51.4	51.7	60.2	59.3	74.7	73.6	47.3	46.6	6.5	7.9	5.4	6.3	7.9	9.9
Perú	68.5	67.9	78.3	76.8	59.7	59.6	62.7	62.1	73.2	71.5	52.8	53.3	8.6	8.5	6.5	6.9	11.1	10.5
Uruguay																		
Nacional	62.1	63.1	72.7	73.8	53.2	53.9	57.2	58.3	68.6	69.8	47.6	48.6	7.9	7.5	5.6	5.5	10.5	9.9
Urbano	62.3	63.4	72.2	73.4	54.0	55.0	57.1	58.4	67.9	69.0	48.2	49.5	8.2	7.9	5.9	5.9	10.7	10.1
Venezuela (Rep. Bol. de)	64.9	65.1	79.8	79.7	50.1	50.7	59.9	59.9	73.9	73.5	46.0	46.4	7.7	8.0	7.4	7.8	8.2	8.5
El Caribe																		
Barbados ^{f/}	68.2	67.2	73.7	72.4	63.2	62.5	62.5	60.4	68.5	65.2	57.3	56.2	8.3	10.0	7.2	9.9	9.4	10.1
Jamaica ^{g/}	65.3	63.8	73.8	72.0	57.3	55.9	58.4	56.6	68.5	65.8	48.8	47.8	10.7	11.3	7.3	8.7	14.9	14.5
Trinidad y Tabago ^{h/}	63.0	63.3	59.9	60.1	5.0	5.1

"Ante la caída del empleo asalariado formal en este grupo de países, la fuerza de trabajo buscó opciones de empleo en el sector informal de empresas, que corresponde a unidades económicas no constituidas en sociedades, o que no llevan registros contables y que operan en pequeña escala con bajos niveles de productividad e ingresos. Los datos muestran un aumento importante del empleo en el sector informal de empresas, de 3.1% en el segundo trimestre de 2009 respecto al 2008, que incidió por igual entre hombres y mujeres, **aunque éstas tienen una inserción laboral más extendida y precaria. Así, mientras el 57.1% del total de las mujeres sólo encuentra ocupación en el sector informal, este porcentaje incide sobre el 51% de los hombres. Además, las mujeres se ubican en las categorías más rezagadas del sector informal, en ocupaciones por cuenta propia de baja productividad o en el servicio doméstico de los hogares, donde nueve de cada diez ocupados carecen de acceso a la seguridad social**".²⁶⁶

Lo que está en concordancia con estudios recientes, que dan cuenta de la **mantención de una brecha de género** en la **participación laboral** (aún en el contexto explicitado de aumento de la participación femenina y angostamiento de brechas):

- ☑ Focalizando la atención sólo en el **grupo urbano de mujeres**, la **Encuesta Voz de Mujer** plantea el aumento de la participación laboral femenina desde un 54.2% el 2006 (CASEN 2006), a un 60.6% el 2009 (Voz de Mujer); lo que estaría implicando una disminución de la **brecha de género** desde un 30.1% hacia un **22.8%**; a todas luces, aún de relevancia.
- ☑ A nivel de **población general** y considerando los datos a febrero de 2010, el **Instituto Nacional de Estadísticas (INE)** muestra una tasa de participación laboral entre las mujeres del 42.1% frente a una tasa de sus pares varones del 70.4%, lo que ubica la **brecha en los 28.3 puntos porcentuales**. Más recientemente, en el trimestre móvil marzo-mayo 2010, el INE da cuenta de un aumento sustantivo de la tasa de participación femenina, alcanzando al 44.5% de las mujeres en edad de trabajar –todavía baja– y con grandes diferencias conforme al nivel de escolaridad (62.1% entre las universitarias, frente al 28.6% entre quienes detentan bajo grado de escolaridad). Frente a esta realidad, el estudio INE "Participación Laboral Femenina" concluye que, a diferencia de los países desarrollados, "la participación laboral de las mujeres chilenas es dramáticamente baja, aún cuando las tasas de fecundidad entre Chile y dichos países, son similares (1.9%). Mientras Australia, Canadá, Francia o el Reino Unido, tienen tasas de participación laboral de la mujer de entre un 65 y un 71%, en Chile ésta sólo alcanza un 44%"^{267,268}.


B. RESULTADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA


²⁶⁶ Panorama Laboral 2009. América Latina y el Caribe. Organización Internacional del Trabajo. 2009.


²⁶⁷ <http://www.ine.cl/noticia.php?opc=news&id=143&lang=esp>


²⁶⁸ En el marco de la conversación presentada, Scholnik plantea que "un país no puede mantener altas tasas de crecimiento con una fuerza de trabajo femenina tan baja. La importancia de la participación femenina tiene directa relación con la superación de la pobreza, en muchos casos".
http://www.ine.cl/canales/sala_prensa/noticias/2010/mayo/not310510.php

Por otra parte, si se adiciona a lo anterior –a saber, la **pertinencia y adecuación del diagnóstico** y la **persistencia del problema detectado**- los siguientes elementos:

 El impacto general del Programa²⁶⁹ sobre la **generación de activos** en el ámbito **psico-social**, de **participación social** y de **condiciones de empleabilidad o pre-empleo**;

 El fenómeno de **activación** y de **obtención y mantención de empleo** en la cohorte 2008, como efecto neto del Programa, observado a través de la **disminución del número de meses inactiva**, el **aumento en el número de meses ocupada** y en la **probabilidad de estar ocupada**;

 La **alta satisfacción de las usuarias** y su percepción de contribución a aspectos significativos de su vida personal, familiar y laboral;

 La **correspondencia** de las **beneficiarias o participantes efectivas** con la **población detectada como con el problema o necesidad diagnosticado**, en el contexto de una alta vulnerabilidad social²⁷⁰;

... el equipo consultor **recomienda la continuidad del Programa**, en el marco de un **proceso de reformulación y ajuste** –que será detallado a nivel de recomendaciones- orientado principalmente a la **re-definición de la población objetivo** y, de manera concordante, a la **re-definición del objetivo del programa**; a la implementación de procesos de **seguimiento y monitoreo** precisos; al mejoramiento de aspectos de **gestión**; y a la implementación de algunos **ajustes** del mix de **componentes**.

²⁶⁹ Cohortes 2007 y 2008.

²⁷⁰ Independientemente de las inconsistencias detectadas entre el diagnóstico y el problema detectado, y la definición ulterior de la población objetivo –aspecto que será abordado en el acápite de “Recomendaciones”.

IV. Conclusiones

1. EN EL ÁMBITO DEL DISEÑO

- El **problema** que da origen al Programa **ha sido bien identificado** en función del diagnóstico inicial; a saber, las mayores dificultades que enfrentan las mujeres pertenecientes a los sectores más pobres –preferentemente jefas de hogar- para incorporarse al mercado laboral. Sin embargo, la **definición de la población potencial y objetivo, no es plenamente coherente** con dicho problema en tanto **incorpora** a las **jefas de núcleo** como grupo particular -categoría que no se abordó en el diagnóstico inicial; y **excluye** al **primer quintil de ingreso** –identificado como parte del problema.
- Aun cuando la definición de jefatura femenina utilizada por el Programa se basa en el **mayor aporte individual al ingreso del hogar**²⁷¹, **el supuesto de que todas las jefas de hogar que ingresan al PMJH deben ser activas no se comprueba** en la práctica. Por el contrario, existe un destacable porcentaje de jefas de hogar y de núcleo inactivas (15.9% jefas de hogar y 52.2% jefas de núcleo)²⁷². Sin embargo, de ese total de inactivas iniciales, **una proporción algo mayor al 60% se activa en su paso por el Programa; y –lo que es más significativo- casi un 40% declara estar trabajando después del Programa**, lo que resulta indicativo de una disposición favorable a la activación de este grupo de mujeres que, de acuerdo a las decisiones de diseño, no debía ingresar originalmente al Programa.
- **La inclusión en el programa de las jefas de núcleo, como grupo particular y diferenciado, no se encuentra plenamente justificada** en tanto **no constituye un grupo de mayor vulnerabilidad que el de las no jefas**, asimismo en situación precaria al interior de los grupos socio-económicos focalizados y efectivamente ingresados al Programa. A modo de ejemplo, mientras entre las jefas de hogar el conjunto de inactivas antes del Programa asciende al 15.9%, entre las jefas de núcleo y las no jefas, las proporciones de inactividad no muestran diferencias de consideración, con un 52.2% y un 47.9% respectivamente. En términos de ingresos, aquellos correspondientes a los hogares de las jefas de núcleo (ingreso per cápita) son más altos que los correspondientes tanto a los de las no jefas como a los de las jefas de hogar (\$ 67.680.- frente a \$ 55.980.- y \$ 53.428.- respectivamente).
- **La exclusión de las jefas de hogar pertenecientes al primer quintil de ingresos en el PMJH se considera un error de diseño**, en tanto de acuerdo al diagnóstico son justamente las mujeres más pobres quienes enfrentan mayores dificultades para acceder al mercado laboral. La justificación SERNAM para esta exclusión, radica en la incorporación de estas mujeres en las políticas de

²⁷¹ La definición de jefatura femenina por parte de SERNAM difiere de la que utilizan el INE y MIDEPLAN –por ejemplo- en sus instrumentos de alcance nacional. Para SERNAM, la jefatura se define en función de la provisión del mayor ingreso al hogar; para el INE y MIDEPLAN, a través de la auto declaración. La decisión SERNAM de no utilizar el criterio de auto declaración, descansa en que, de acuerdo a su experiencia, “su significado es impreciso y puede confundirse con la idea de ‘dueña de casa’”. Efectivamente, el análisis realizado por el equipo consultor sobre la base de la encuesta CASEN, respalda la aseveración de falta de correspondencia.

²⁷² Encuesta GUERNICA sobre muestra representativa de participantes egresadas (n = 725 casos).

superación de la pobreza. Sin embargo, no resulta totalmente cierta la premisa de que las jefas de hogar del quintil I son cubiertas por el Chile Solidario: éste está dirigido sólo al 5% de la población más vulnerable, y en términos de la cobertura anual sólo cubre un 80% de este universo; ergo, existe un porcentaje importante del primer quintil que no está atendido.

- La utilización de una **definición de jefatura femenina basada en el mayor aporte individual al ingreso del hogar, se considera pertinente para capturar a un grupo que quedaría necesariamente excluido** de atenderse al criterio de "auto-declaración" utilizado por el INE y MIDEPLAN: del 100% de mujeres consideradas "jefas" en la definición SERNAM, el 38.1% se posiciona como "no jefa" según auto-reporte²⁷³. Así, y en sintonía con el diagnóstico inicial del Programa, si la condición de vulnerabilidad conjuga la *baja y precaria participación en el mercado laboral*, con la *necesidad de constituirse en mayor proveedora*, el modo más pertinente de identificar a la *población que efectivamente tiene la necesidad* es a través de la adopción del criterio SERNAM.
- Se destaca como un **acierto la oportunidad que ofrece el PMJH de articular sus componentes en el diseño de una trayectoria ajustada de líneas, servicios y atenciones como producto específico**. El diseño de esta trayectoria es pertinente en la medida que **combina las características personales, necesidades e intereses de las participantes, con un análisis de los elementos externos relevantes a considerar, la situación del mercado local y la oferta de componentes, servicios y atenciones disponible**. Este producto no es factible de obtener fuera del PMJH porque no existen otros programas que ofrezcan una combinatoria específica y orientada al objetivo de mejoramiento de las condiciones de empleabilidad interviniendo sobre el conjunto integrado de barreras detectadas; los servicios ofertados no brindan por sí solos la articulación que el programa propone; y resulta improbable que las mujeres jefas de hogar en la situación de vulnerabilidad explicitada, sean capaces, por sí solas, de acceder y reunir estos componentes en el plazo de tiempo que estipula el PMJH en función de los objetivos de empleabilidad.
- Por último, desde la perspectiva del *diseño* la **selección de componentes y líneas** que brinda el Programa, se considera **pertinente y suficiente**. Éstos se **orientan a distintos tipos de barreras a la inserción laboral**, desde las *internas más básicas* (atención en salud, nivelación de estudios y parte del Taller de Habilitación Laboral en su fase reflexiva y de trabajo sobre la identidad); aquellas que aluden a déficit en *competencias transversales o genéricas* (por ejemplo, la capacitación en gestión de recursos orientada al desenlace independiente o la alfabetización digital); y aquellas dirigidas a desarrollar *competencias más específicas* (como la capacitación en oficios). Desde una perspectiva integral, el mix de componentes considera al *proceso completo* de inserción en el mundo del trabajo, desde la elaboración de estrategias de búsqueda de empleo (Taller de Habilitación), hasta el acompañamiento efectivo de dicha búsqueda (Intermediación Laboral); y toma en consideración una globalidad de situaciones objetivas que las mujeres destinatarias del Programa deben enfrentar (brindando como respuesta –por ejemplo- Sala Cuna y Jardines Infantiles). En suma, la **selección de componentes responde a un enfoque de barreras, integral y multifactorial, que se considera adecuado** como diseño.

²⁷³ Análisis realizado por el equipo de GUERNICA Consultores, sobre la base de la Encuesta CASEN 2006, a través de la aplicación de los criterios SERNAM para la comparación entre grupos (jefatura según auto-declaración, jefatura según mayor aporte al ingreso del hogar).

2. EN EL AMBITO DE LA GESTIÓN

- La gestión del PMJH considera **tres niveles de operación** -el nivel central, el nivel regional, y el nivel comunal- que son **necesarios y pertinentes para el logro del propósito**, pues permiten establecer vinculaciones entre estos niveles y establecen un “piso” sobre el cual relacionar de “abajo hacia arriba” y de “arriba hacia abajo” las decisiones y directrices en la implementación local del programa.
- Los mecanismos de coordinación intersectorial se observan principalmente a nivel central y regional. Las **instancias multisectoriales²⁷⁴ previstas** para el desarrollo del Programa, tienen un **funcionamiento irregular y poco formalizado**, y en su lugar **ha primado la coordinación bilateral**.
- A nivel nacional, el Grupo de Tareas se reúne al menos 3 veces al año, cumpliendo las funciones de *planificación, monitoreo y evaluación*. El funcionamiento del Grupo de Tareas Regional es disímil entre una región y otra: si bien en la mayoría de las regiones se verifica al menos una reunión anual, en algunas –como la Metropolitana- la coordinación sólo se da a nivel bilateral. Aunque **la ejecución de los convenios de colaboración con los sectores se cumple adecuadamente²⁷⁵**, no se verifica la existencia de procedimientos regulares que aseguren y faciliten la coordinación intersectorial o entre niveles, tales como protocolos de actuación o similares. A pesar de la estructura organizacional diseñada, en la práctica la coordinación queda muchas veces sujeta a la iniciativa y voluntades de las personas, lo que resulta frágil. Esto debilita la sustentabilidad en el tiempo de los criterios de *integralidad, intersectorialidad y descentralización* que propone el Programa.
- La **estrategia intersectorial diseñada por el PMJH**, además de necesaria para la ejecución de los convenios, era prevista por la gerencia del programa como una plataforma desde la cual **visibilizar y abordar la problemática de la jefatura de hogar femenina al interior de los propios servicios**; aspecto que ha sido bastante bien logrado. **Se ha constatado que en los PMG de género** de SENCE, CHILECALIFICA, FOSIS, SERCOTEC, DITRAB e INDAP se encuentran las mujeres jefas de hogar incorporadas en el marco de las acciones y como parte de la focalización de sus programas.
- La **ejecución municipal de programas sociales**, como lo indican otras evaluaciones relacionadas con procesos de traspaso de programas a municipios²⁷⁶, **genera riesgos**. Entre los factores de riesgo está la **capacidad técnica insuficiente** de los funcionarios municipales, y la **acción acotada de los equipos** respecto de las prestaciones -aspectos como el número de cupos y la oferta programática, al ser decididos de manera centralizada, dejan a los equipos municipales con una escasa capacidad de maniobra.

²⁷⁴ La intersectorialidad remite a la construcción del Programa ‘entre’ sectores; y puede operacionalizarse a través de contactos bilaterales o multilaterales; vale de decir, de relación entre organismo coordinador y cada uno de los sectores por separado; o instancias de trabajo conjunto.

²⁷⁵ A excepción del componente de nivelación de estudios, por características de operación de Chilecalifica, la ejecución de convenios en el programa es bastante eficiente.

²⁷⁶ En Estudio “Efecto en la gestión y finanzas municipales del traspaso de programas y/o funciones a los municipios” SUBDERE (2008)

Para abordar estos riesgos, el PMJH cuenta con el diseño de una serie de instancias de formación y monitoreo de los equipos comunales por parte del nivel regional del Programa que, según se reporta en las entrevistas realizadas, han resultado insuficientes. Las capacitaciones a los equipos comunales durante el año 2007 fueron escasas, lo que se tradujo en una ejecución insuficiente del componente Taller de Habilitación Laboral (con las consecuencias a nivel de diseño de trayectorias); aspecto que fue corregido durante el año 2008. En este marco y a pesar de la existencia de instancias de formación a cargo del SERNAM regional (cuya experticia es la temática de género), se requiere **ampliar y profundizar los procesos de capacitación para fortalecer a los equipos comunales** con especial énfasis en lo relativo a trabajo y mercado laboral, que no constituye una experticia particular de SERNAM.

- Se observa **problemas de gestión derivados de la ausencia o deficiencia de servicios en ciertas comunas** y que dan cuenta de ofertas limitadas desde las instituciones co-ejecutoras del programa. En este plano, el PMJH no ha resuelto -de manera estandarizada- un protocolo que gestione soluciones a estas trabas, por ejemplo permitiendo la movilidad hacia otras comunas o la concentración de demanda a nivel provincial.
- La **dotación profesional del Programa se considera suficiente** para una gestión que permita lograr el cabal cumplimiento de sus objetivos, **excepto en el nivel regional** donde se detecta una situación deficitaria. Así, cada coordinadora regional tiene a su cargo entre 2 y 10 comunas al año 2007; y entre 2 y 28 comunas al año 2008. Dada la gran cantidad de tareas y funciones que deben desempeñar las coordinadoras regionales en la gestión e implementación del programa²⁷⁷, la relación entre la dotación y el número de comunas a atender resulta en algunos casos insuficiente. Por otro lado, si se asocia el número de beneficiarias o participantes con la dotación comunal²⁷⁸, se observa una relación de 45,3:1 para la cohorte 2007, y de 43,9:1 para la cohorte 2008, lo que **si bien en principio se considera suficiente en función de las tareas y funciones definidas**, merece revisión caso a caso en algunas comunas con mayor carga. Máxime si a la diversidad de funciones a la fecha asumidas -como el trabajo de coordinación, difusión, inscripción, selección, implementación de los Talleres de Habilitación Laboral, elaboración de trayectorias y seguimiento e implementación de los encuentros comunales de evaluación- se le agregara, como es recomendación de este equipo consultor, las de seguimiento sistemático y estandarizado de la trayectoria de las mujeres participantes y las de acompañamiento asimismo personalizado de los procesos de intermediación laboral.
- Dado el importante sesgo de desfocalización que muestra el PMJH, existe la constatación de que **los requisitos de selección de las participantes no han sido aplicados de manera rigurosa por parte de los equipos comunales**²⁷⁹. A los defectos de la fase de aplicación, se suman criterios y

²⁷⁷ La coordinación regional se posiciona como la correa transmisora de información entre los niveles municipal y central; está a cargo de la supervisión a los equipos comunales; de realizar asesoría técnica a los equipos comunales; de recepcionar las rendiciones mensuales de cuentas de las comunas; de establecer la relación y coordinación con los otros sectores a nivel regional; etc.

²⁷⁸ El cálculo de la dotación comunal promedio se realizó en base a las respuestas de la encuesta SERNAM, donde se relevó que del total de comunas encuestadas (103) un 19,4% contaba con 3 funcionarios en el equipo, mientras que el resto contaba con sólo 2.

²⁷⁹ La desfocalización por quintil de ingresos para las participantes totales de los años 2007 y 2008 registrada por el Programa, ascendía al 21% de participantes posicionadas en el primer quintil (el cálculo sobre el grupo de egresadas, a partir de la encuesta GUERNICA, muestra una situación aún más desbalanceada). En tanto el procesamiento de la

mecanismos de selección en algún grado insuficientes, en tanto no remiten de manera unívoca o en todos los casos a un instrumento objetivo que permita obtener un puntaje que determine el grado de "elegibilidad".²⁸⁰ La selección final se realiza según disponibilidad de cupos y por orden de llegada; cuando la demanda supera a la oferta se opera con una lista de espera, que permite ocupar vacantes que se producen como resultado del egreso o deserción de las participantes. El equipo consultor considera que el **Programa debe utilizar efectivamente y en todos los casos la Ficha de Protección Social, como requisito de entrada para una selección objetiva de las participantes en lo referido a la condición de vulnerabilidad.**

- El **Programa presenta una carencia crítica de sistematización de información**, necesaria para el seguimiento y evaluación de su desempeño, tanto en términos de la producción de sus componentes, como de la trayectoria de las participantes y de su ejecución presupuestaria. Para efectos de esta evaluación, el PMJH sólo contó con antecedentes sobre número de participantes por componente, con desglose por región; no se dispuso de una base de datos que relacione participantes con trayectoria²⁸¹ (componentes, servicios, atenciones); la detección de inconsistencias en los datos obligó a una revisión de gran parte de los antecedentes entregados. Una falencia adicional la constituye la carencia de datos sobre el número de "unidades de producto desarrolladas" (número de Talleres de Habilitación Laboral, de cursos de capacitación, de empresas formadas por las participantes, etc.). El Programa no cuenta con un sistema informático que permita retroalimentar la toma de decisiones.²⁸²
- Ciertas **características que marcan el modelo de intervención social del PMJH**, que contempla como elemento central de su estrategia de desarrollo la articulación intersectorial y considera la perspectiva local en la ejecución de sus intervenciones, **aleja eventuales riesgos de duplicación** generalizada de esfuerzos entre éste y los otros programas públicos y privados. Claramente no hay otro programa que ofrezca el producto específico del PMJH, a saber, **una trayectoria o itinerario** – articulación específica de componentes, servicios y actividades- especialmente diseñada con el objetivo de incrementar las condiciones de empleabilidad o disminuir las barreras al empleo. Los programas que han servido de marco de comparación, no brindan por sí solos este **marco de articulación e integralidad** que propone el Programa.

3. EN EL AMBITO DEL USO DE RECURSOS

FPS establece que en un tramo de vulnerabilidad superior al permitido por el Programa se encontraba el 33,3% de las participantes, considerando ambas cohortes.

²⁸⁰ Los instrumentos y mecanismos utilizados por los equipos comunales en el proceso de selección de las participantes, incluyen la Ficha de Postulación y una Entrevista Personal y, a partir del año 2008, el puntaje de la Ficha de Protección Social para evaluar vulnerabilidad –requisito que no se aplica en todos los casos.

²⁸¹ La base de datos SERNAM de participantes, sólo cuenta con información de individualización y contacto, fecha de ingreso, egreso, deserción y reinscripción. Cabe señalar asimismo que se trata de una base con un importante número de inconsistencias, que resultó necesario evaluar y validar en una primera oportunidad, eliminando registros duplicados, verificando inconsistencias de "estado" (fecha de egreso posterior a fecha de ingreso; fecha de reinscripción sin fecha de deserción; etc).

²⁸² Recién en el 2009 se inició un proceso de construcción de un Sistema Informático de Seguimiento para evaluar la ejecución del programa, Sistema que no se tuvo a la vista o no estuvo a disposición, por lo que no se cuenta con elementos de juicio para evaluar su pertinencia.

- El **programa ha aumentado su presupuesto entre los años 2007-08**, respondiendo a la demanda de municipios por participar en él, lo que ha significado un aumento en su presupuesto (32%) y de la participación en presupuesto a nivel institucional SERNAM, llegando al 15%.
- La gestión financiera del programa se ha caracterizado por el **significativo apalancamiento de recursos de instituciones sectoriales y municipales**, 914% del gasto propio del SERNAM en el año 2007 y 714% en el año 2008. De esta forma, SERNAM sólo aportó el 11% del financiamiento del programa JH, los municipios el 16% y los sectores el 73%.
- Los **servicios más relevantes** en financiamiento han sido la **capacitación laboral**, 31% en el año 2008, y la **preparación de la trayectoria** de las mujeres en los talleres de habilitación laboral (28%).
- El programa ha **ejecutado su presupuesto en promedio en un 99%** en el período 2007-08.
- En el SERNAM **ha aumentado la eficiencia en la gestión**, ya que aún cuando el gasto del SERNAM aumentó, **sus gastos de administración disminuyeron 41%**, representando el 12% en el año 2008. En el **total de gasto del programa** (incluyendo coejecutores), **el gasto de administración ascendió al 14%** en el año 2008, disminuyendo en eficiencia el 1% en relación al año 2007.
- El **porcentaje de gastos administrativos se encuentra dentro del estándar esperado** de los programas públicos, menor al 15%.
- La **eficiencia** del programa **aumentó**, ya que el **gasto promedio por unidad de producto disminuyó** en la mayoría de los servicios. El costo total de la canasta de servicios del Programa Jefas de Hogar disminuyó 42% en el período 2007-08.
- Asimismo la eficiencia del programa aumentó, en tanto el **gasto promedio para financiar la trayectoria tipo de una egresada disminuyó** un 27% en el período 2007-08.
- SERNAM gastó en promedio M\$237 para egresar a una mujer participante en el período 2007-08, mientras que **el programa gastó en total M\$2.109** en servicios para cumplir con las trayectorias de las mujeres.

4. EN EL AMBITO DE LA EFICACIA

4.1 RESULTADOS A NIVEL DE PRODUCTO

4.1.1 EL PRODUCTO ESPECÍFICO DEL PROGRAMA: ITINERARIO O TRAYECTORIA

El análisis del "producto" que entrega el programa, no debe centrarse -tal como se ha podido establecer en el análisis de su diseño- en la recepción de componentes, servicios o atenciones de manera aislada, sino en la recepción de una **trayectoria o itinerario especialmente diseñada y articulada con el objetivo de incrementar las condiciones de empleabilidad** o disminuir las barreras al empleo. En este marco de centralidad de la trayectoria como "el" producto del programa, es factible resaltar:

- La trayectoria o itinerario se elabora²⁸³ al interior del Taller de Habilitación Laboral, componente principal del Programa. Sin embargo, el carácter obligatorio y universal del THL no se definió e implementó sino hasta avanzado el segundo año (2008). Por lo tanto, una proporción cercana del **20%** de las mujeres participantes de las cohortes 2007 y 2008, **no realizó THL**; ergo, no elaboró trayectoria en éste, su contexto más adecuado²⁸⁴.
- Del total de mujeres que efectivamente participó en el THL, el **62.2%** afirma haber trabajado durante el THL en la elección de **“qué actividades hacer durante su permanencia en el programa”**; y el **75% pudo realizar todas las actividades pactadas**²⁸⁵, definidas a través del proceso reflexivo y en consideración a elementos internos, del mercado local y de la oferta disponible. De manera inversa, el **22.9% no pudo realizar** la globalidad de **actividades concordadas**, en algunos casos a consecuencia de *dificultades propias del Programa*, y en otros a raíz de *problemas de índole personal*²⁸⁶; lo que **disminuye la proporción de componentes, líneas o servicios que la oferta no pudo entregar** a un rango que oscila **entre un 3.2%** (para el cuidado infantil) y un **máximo de 13%** (para práctica laboral).
- Desde otra perspectiva, en el **93.7% de los casos**, las **trayectorias incluyen aspectos vinculados directamente a la empleabilidad** (THL, capacitación en oficios, capacitación orientada al trabajo independiente, financiamiento y/o intermediación laboral). Y en el **47.6% no incluyen** participación en los **Encuentros Evaluativos** –considerado por el Programa un eje de la trayectoria, aún cuando no constituye requisito de egreso.
- En términos de tiempo y para el conjunto de participantes egresadas²⁸⁷, la **permanencia en el Programa o trayectoria total** presenta una **media de 12 meses**: alrededor de 13 meses y medio para la cohorte 2007, y aproximadamente 10 meses y medio para la cohorte 2008; diferencia que se explica por la mayor proporción de mujeres de ingreso 2008 aún en el programa a la fecha del recuento. Se trata de una **media razonable** de tiempo **para el conjunto de actividades**

²⁸³ La evaluación no permite el análisis de la pertinencia, per sé, de la construcción de trayectorias; sino sólo el análisis de la misma *a través de los resultados obtenidos*. Aún así, algunos indicadores relativos a las actividades o contenidos presentes en el THL, brindan algunas pistas respecto al proceso de construcción: casi dos de cada tres participantes egresadas manifiesta que hubo actividades “donde reflexionó sobre su experiencia laboral y formativa o educativa”; y “donde reflexionó sobre sus intereses y habilidades laborales”. De manera inversa, sólo el 37.7% explicita que “recibió información sobre disponibilidad de puestos de trabajo”. En consecuencia, el principal déficit en el armado de la trayectoria o itinerario (coincidiendo con lo expresado desde la gerencia del Programa respecto al proceso de instalación del componente), pareciera estar radicado en la **baja asociación inicial del itinerario a las características del mercado local**.

²⁸⁴ Las razones de no cumplimiento de la meta de universalidad del THL al interior del grupo de egresadas de la cohorte 2008 (de ingreso temprano y trayectoria corta –en evaluación) remiten a dos tipos de factores asociados: la capacitación y transmisión de la noción de obligatoriedad del Taller realizada recién durante el primer semestre 2008; y el déficit inicial de cobertura sobre la cohorte 2007, que traslada esta demanda al año siguiente y la superpone al crecimiento considerable del segundo año. Así, mientras el total de participantes con THL durante el año 2007 alcanzó a sólo el 40.2%, la proporción de egresadas *cohorte* 2007 con Taller creció finalmente hasta el 79.6%, dando cuenta de su realización el año siguiente. En consecuencia, el cumplimiento de la masividad en la cobertura del THL, *una vez atendida la demanda de arrastre*, debiera constatarse efectivamente en la cohorte 2009.

²⁸⁵ Independientemente de que un 18.8% hubiera querido tomar actividades que el Programa no ofrecía (un curso distinto; una actividad fuera de oferta; etc).

²⁸⁶ La distribución de los ‘pesos’ entre uno y otro ‘tipo’ de responsable, se observa como fluctuante y depende del componente de que se trate.

²⁸⁷ Información derivada de la Ficha de Protección Total para 15.211 egresadas al primer semestre de 2009.

realizadas, que alcanzan a los **cuatro componentes**, servicios o actividades en la **trayectoria "promedio"**; casi seis componentes en las más completas (3 ejes) y casi tres en las decididamente incompletas. No obstante, el **rango de variación** –entre 4 y 28 meses- **resulta elevado y debiera tender a un espectro más acotado**.

En suma, e incorporando al análisis el discurso vertido desde la gerencia del Programa, el posicionamiento de los Talleres de Habilitación como componente central y obligatorio se describe en términos de proceso; proceso que ha incluido –además- la creciente modificación y articulación de contenidos. El carácter de obligatoriedad explícita, su implementación estandarizada, su conexión con el mercado laboral y la concomitante relación con el carácter 'ajustado' de la trayectoria²⁸⁸, **se asume recién en el año 2008 y se implementa a través de distintos ajustes durante el primer y el segundo semestre de ese mismo año**. Lo que explica tanto la ausencia de Taller para cerca del 20% de las entrevistadas²⁸⁹, como la falta de 'trabajo' sobre la trayectoria para cerca de un tercio de las efectivamente participantes; y da cuenta –considerando tanto su centralidad en la generación del producto distintivo del programa, como el elevado nivel de valoración por parte de las participantes²⁹⁰- de la **necesidad de ajustes orientados a asegurar su masividad y su condición de "puerta de entrada"**.

4.1.2 EL PRODUCTO ESPECÍFICO DEL PROGRAMA: ITINERARIO O TRAYECTORIA

Respecto a la producción de componentes (cuadro N° 2):

- Para el total de participantes (desertoras, aún en el programa y egresadas), no es factible establecer conclusiones en términos de *evolución de la cobertura sobre la población objetivo, así como tampoco en términos de evolución de las tasas de uso sobre la población total de participantes* según cohorte de ingreso, en tanto: (a) el año 2007 fue de instalación del programa e inicio tardío (segundo semestre); (b) en consecuencia, los servicios proporcionados durante el 2008 fueron dirigidos tanto a las participantes de ingreso 2007 como a las participantes de ingreso 2008; y (c) los datos sistematizados por SERNAM no discriminan la cohorte de ingreso de las participantes que reciben atención o servicios cada año. Ergo, no es posible concluir cobertura por componentes para cada cohorte de manera diferenciada; pero sí cabe concluir un marcado y generalizado crecimiento en el número de participantes atendidas entre los años 2007 y 2008 (cuadro 2, columnas A y D).

²⁸⁸ En palabras de la gerencia del Programa: "Yo diría que los énfasis a partir de la experiencia de 2007 para el 2008 estaban en la necesidad de conocer el mercado laboral, de tener alguna noción de lo que estaba pasando en el territorio y no quedarse solamente con lo que las señoras decían (...). (...) los contenidos fueron modificados y tuvimos que mandar a hacer nuevos materiales, tuvimos que adaptar algunos materiales antiguos (...)". Laura Echeverría, Jefa del PMJH, segunda entrevista, abril 2010.

²⁸⁹ La consideración del **año 2007 como preparatorio** y del año **2008 como de instalación en proceso**, puede apreciarse asimismo a través de la lectura de los Informes de Gestión: para el año 2007, se declara 5.511 participantes lo que equivale al 40.2% de la cohorte de ingreso 2007; para el 2008, 21.561 participantes, equivalentes al 85.3% de las participantes de ingreso 2008. En tanto no se discrimina cuántas de las participantes del año 2008 pertenecen a la cohorte 2007 y cuántas a la del 2008, es factible considerar que parte de las usuarias de los Talleres 2008 pueden haber correspondido a la cohorte de ingreso del año anterior (recordemos que al inicio la noción de 'puerta de entrada' no estaba suficientemente internalizada). Así se explicaría parte de la falta de correspondencia entre los Informes de Gestión (centrados en *atenciones* y no en usuarias, e inclusivos del *total de mujeres ingresadas*, independientemente del desenlace posterior en el Programa) y la Encuesta GUERNICA (centrada en *usuarias*, y focalizada en el grupo de *egresadas*).

²⁹⁰ Que lo relevan como el aspecto de "mayor contribución" a distintos ámbitos de su vida personal y laboral.

- Para el **subgrupo de egresadas** (intervención completa), es posible establecer comparaciones a nivel de cohortes, a través de la información contenida en la Encuesta GUERNICA:
- Sólo **para cinco componentes** o líneas, el Programa ha fijado **metas anuales** de cobertura (cuadro 2, columnas C y F). Dentro de estos, en **capacitación** orientada al desenlace dependiente e independiente, las metas **han sido alcanzadas o incluso superadas**. E idéntica situación tuvo lugar en relación a la atención en **Salud**. De manera inversa, el **Taller de Habilitación laboral**, que ha pretendido de manera gradual durante el 2008 alcanzar cobertura universal, sólo **ha cubierto a alrededor del 80%** de las participantes egresadas. Del mismo modo, una situación deficitaria es posible observar en relación a la **intermediación laboral**, donde la tasa de uso declarada resulta menor a la mitad de la meta perseguida (11.6 y 9.5% para las cohortes 2007 y 2008, respectivamente) (cuadro 2, columnas C, F, G y H).
- Se trata –no obstante lo anterior y en términos generales- de **tasas de uso o coberturas elevadas** (cuadro 366, columnas G y H), que denotan un esfuerzo de coordinación inter-sectorial de envergadura, aún cuando en algunos casos insuficiente. La evaluación positiva se basa en algunos casos en (a) la superación de la meta original, lo que remite a **esfuerzos de allegamiento complementario de servicios**, derivado de gestiones regionales o comunales²⁹¹; (b) en la **percepción de las propias egresadas**, que en más del 80% de los casos consideran haber podido **acceder a todos los apoyos** no sólo pactados sino asimismo deseados originalmente; y que sólo en el caso de capacitación técnica y práctica laboral declaran incumplimiento del Programa en relación a lo pactado en algo más que el 10% de los casos; y (c) en el análisis del **tipo de trayectoria**, que muestra en el 93.7% de los casos, combinatorias inclusivas de aspectos orientados a generar condiciones de empleabilidad. Al reverso, destaca como **deficitaria** la cobertura relativa a la **práctica laboral**, altamente demandada y reclamada como foco de posible mejora; y la atención en **sala cuna o jardín infantil**, que alcanza a un 6.5% agregado (cohortes 2007 y 2008), y un **uso por sólo el 16.4% de las participantes con hijos de entre 0 y 5 años**²⁹². En la misma línea, la **nivelación de estudios**, si bien alcanza una cobertura que a simple vista parece ‘suficiente’ en su carácter de competencias genéricas, presenta desajustes²⁹³ evidenciados en el 15.5% que “no pudo” tomar el componente pactado, tanto por problemas de oferta, como por dificultades propias de las participantes.
- La **evolución a nivel de cohortes**, muestra en la **mayoría de los componentes la mantención de la tasa** de uso o cobertura. La excepción se localiza en *capacitación técnica* y en *salud*, donde se observa una disminución relativa²⁹⁴, aún cuando el componente capacitación casi alcanza la meta

²⁹¹ Entrevistas semi-directivas.

²⁹² Respecto al déficit de utilización de este componente, desde la perspectiva de la demanda estudios previos aluden a aprehensiones de tipo cultural; desde el ángulo de la oferta, se constata discrepancias en los calendarios de inscripción JUNJI e Integra y el momento de entrada y solicitud de cupos por parte del PMJH.

²⁹³ Los problemas de oferta –emerge de las entrevistas realizadas tanto a Chilecalifica como al nivel central de SERNAM- se relacionan con la ausencia de prestadores interesados en algunas comunas rurales, aisladas o de baja demanda. Los que se localizan del lado de la demanda, revelan dificultades por partes de las participantes, para adaptarse a las modalidades de prestación (días, horarios, traslados, etc), que se grafican en el 10.7% que “no pudo” completar la nivelación de estudios por problemas “de índole personal” (constatación que, otra vez, nos lleva a revisar la oferta).

²⁹⁴ En el caso de la capacitación, no obstante esta caída relativa, la meta anual es prácticamente alcanzada por la cohorte 2008 (la cohorte 2007, la supera ampliamente).

proyectada. Dos tipos de factores –considera este equipo consultor- confluyen de manera relacionada a esta caída en los componentes señalados: la trayectoria “corta” de las egresadas entrevistadas de la cohorte 2008²⁹⁵, y la alta exigencia realizada a la oferta de estos componentes, de crecer al ritmo del explosivo crecimiento del Programa 2007 - 2008 (duplicación en el número de comunas, y duplicación en el número de cupos); máxime cuando se trata de componentes de alta demanda y altas metas programadas.

- Respecto a la calidad de componentes y Programa (cuadro N° 2, columnas I y J):
- Los componentes mejor evaluados, remiten a los *Encuentros Evaluativos*, la *Capacitación en Oficios*, la *Atención en Salud Preventiva* y la *Capacitación orientada a la Microempresa* –en ese orden- con una nota media en calidad de 6.4, 6.31, 6.3 y 6.3 respectivamente.
- Al reverso, reciben las puntuaciones **más deficitarias** en términos relativos, los **Talleres de Aprendizaje**, la **Práctica Laboral**, la **Atención Odontológica** y la **Alfabetización Digital** (aún cuando con notas que en ningún caso bajan de los 5 puntos sobre 7).
- Las **recomendaciones** –tanto genéricas como asociadas al aumento de posibilidades laborales- se localizan principalmente en la necesidad de una **práctica laboral** y en –aún en el contexto de alta calificación- el **mejoramiento** de aspectos relacionados con la **capacitación laboral**.
- La **nota media al Programa**, se ubica en **5.9 puntos**, menor aunque cercana a la de los componentes mejor evaluados, y casi idéntica a la mejor calificación en gestión, localizada en el “apoyo de las(os) profesionales del equipo comunal” (6.01).
- Finalmente en términos de evaluación de la contribución de los componentes a distintos aspectos de la vida laboral y personal, el Taller de Habilitación Laboral recibe de manera consensuada la calificación como el más determinante, obteniendo la primera frecuencia ante la consulta respecto a la “actividad más útil para la búsqueda y encuentro de un empleo”; a aquella “más útil para desempeñarse en un trabajo”; y aquella de mayor contribución al “desarrollo personal”. Paralelamente, la capacitación en oficios es mencionada –junto con el THL- como la actividad de mayor contribución al desempeño laboral; y la atención odontológica obtiene un segundo lugar en su contribución al “desarrollo personal”.
- Se trata de resultados interesantes que relevan la **centralidad del THL** –y la necesidad asociada de cobertura universal- así como de dos ejes asimismo destacados, en una percepción coincidente, por la gerencia del programa: la **capacitación** y la **atención odontológica**. Para la primera, los elementos a primera vista contradictorios, a saber (a) el conjunto de recomendaciones al Programa que alude a una mayor variedad, mayor profundidad, y mayor articulación de la capacitación en oficios con el mercado laboral; (b) la proporción de egresadas que “utiliza poco” o “nada” lo aprendido (42.5% agregado); (c) la calificación promedio altamente positiva; y (d) la selección de la misma como al aspecto de mayor contribución; además de su centralidad muestran la *necesidad de ajustes* y los *ámbitos de mejoramiento* –básicamente, pertinencia²⁹⁶. Para la atención odontológica,

²⁹⁵ El diseño de evaluación ha incluido sólo a las egresadas hasta diciembre de 2008; en consecuencia, para el caso de la cohorte 2008, sólo a las participantes de ingreso temprano e itinerario corto (media de 8 meses).

²⁹⁶ Las entrevistas sostenidas tanto a nivel de la gerencia del Programa, como a nivel central del SENCE, explican esta falta de profundidad y especificidad en términos de “tipo” de oferta. Desde SERNAM, la mirada crítica focaliza su

la contradicción inversa de *baja calificación relativa y percepción de alta contribución*, sumada a la alta demanda por el servicio, otra vez muestra –complementando el análisis con el discurso abierto de las entrevistadas- la necesidad de mejoras tanto en términos de *calidad* como de ‘*tipo*’ de prestaciones. El tercer hallazgo remite a la **insuficiencia de la práctica laboral**, en un contexto de demanda explícita y espontánea.

atención en la falta de interés de los “privados” de allegar oferta –u oferta diversificada- a determinadas comunas pequeñas o alejadas; desde SENCE, el diagnóstico localiza la dificultad en la demanda de SERNAM por cursos en las comunas, independientemente de su posibilidad –o no- de constituirse en demanda viable.

CUADRO Nº 366
 RESULTADOS A NIVEL DE PRODUCTO
 COMPARACIÓN METAS, TASAS DE USO SOBRE EL TOTAL DE PARTICIPANTES Y
 TASAS DE USO SOBRE EL TOTAL DE EGRESADAS

COMPONENTES, SUBCOMPONENTES O LÍNEAS	TASAS PARA EL TOTAL DE PARTICIPANTES (MUJERES CON INGRESO AL PROGRAMA, UNIVERSO)						SERVICIOS ENTREGADOS		TASAS PARA EL SUBGRUPO DE EGRESADAS (MUESTRA)			
	2007			2008			2007	2008	Cohorte 2007	Cohorte 2008	Cohorte 2007	Cohorte 2008
	N (participantes en el componente año 2007) A	Tasa de Utilización % (sobre participantes) B	Valor de la Meta por Diseño, % C	N (participantes en el componente, año 2008) D	Tasa de Utilización % (sobre participantes) E	Valor de la Meta por Diseño, % F			Tasa de Utilización % (sobre egresadas) G	Tasa de Utilización % (sobre egresadas) H	Satisfacción (Nota media 1 a 7) I	Satisfacción (Nota media 1 a 7) J
TALLER DE HABILITACIÓN LABORAL	5511	40,2	100	21.561	85,3	100	Entre 184 y 276 talleres (estimada)	Entre 719 y 1.078 (estimada)	79,6	78,4	6.1	6.2
CURSOS DE CAPACITACIÓN TÉCNICA EN OFICIO	9.727	71	50	13.349	52,8	50	s.i.	503 cursos ²⁹⁷	59,4	47,9	6.3	6.3
CURSOS DE CAPACITACIÓN ORIENTADA A MICROEMPRESA Y TRABAJO INDEPENDIENTE	2200	16,1	10	3943	15,6	10	s.i.	s.i.	32,6	34,0	6.3	6.2
FINANCIAMIENTO PARA MICROEMPRESA O TRABAJO INDEPENDIENTE	s.i.	s.i.	No se fijó meta	s.i.	s.i.	No se fijó meta	s.i.	s.i.	18,1	17,5	-----	-----
PRÁCTICA LABORAL EN EMPRESA	s.i.	s.i.	No se fijó meta	s.i.	s.i.	No se fijó meta	s.i.	s.i.	4,9	4,1	5.5	5.9
NIVELACIÓN DE ESTUDIOS	1617	11,8	No se fijó meta	2890	11,4	No se fijó meta	s.i.	s.i.	8,0	6,2	6.2	6.1
ALFABETIZACIÓN DIGITAL	2734	20	No se fijó meta	7761	30,7	No se fijó meta	s.i.	s.i.	32,8	30,2	5.8	5.9
SALA CUNA O JARDÍN INFANTIL	823 (hijos/as)	6	No se fijó meta	1902 (hijos/as)	7,5	No se fijó meta	-----	-----	5,9	7,1	6.5	6.0
TALLERES DE APRENDIZAJE	n.c.	n.c.	No se fijó meta	1080	4,3	No se fijó meta	-----	-----	3,9	2,4		

²⁹⁷ Corresponde a Línea formación en Oficios para MJH, Programa Becas para Microempresarias, Programa Becas Franquicia Tributaria –respectivamente. Sin información para Becas Zonas Agrícolas; y Becas Chile Califica, Línea TICs.

COMPONENTES, SUBCOMPONENTES O LÍNEAS	TASAS PARA EL TOTAL DE PARTICIPANTES (MUJERES CON INGRESO AL PROGRAMA, UNIVERSO)						SERVICIOS ENTREGADOS		TASAS PARA EL SUBGRUPO DE EGRESADAS (MUESTRA)			
	2007			2008			2007	2008	Cohorte 2007	Cohorte 2008	Cohorte 2007	Cohorte 2008
	N (participantes en el componente año 2007) A	Tasa de Utilización % (sobre participantes) B	Valor de la Meta por Diseño, % C	N (participantes en el componente, año 2008) D	Tasa de Utilización % (sobre participantes) E	Valor de la Meta por Diseño, % F			Tasa de Utilización % (sobre egresadas) G	Tasa de Utilización % (sobre egresadas) H	Satisfacción (Nota media 1 a 7) I	Satisfacción (Nota media 1 a 7) J
ATENCIÓN PSICOLÓGICA	s.i.	s.i.	No se fijó meta	1914	7,6	No se fijó meta	s.i.	s.i.	15,2	9,5	6.2	6.0
ATENCIÓN OFTALMOLÓGICA	1027*	7,5	No se fijó meta	3904	15,4	No se fijó meta	s.i.	s.i.	28,4	16,3	6.1	6.1
ATENCIÓN ODONTOLÓGICA	2931	21,4	50	11348	44,9	50	s.i.	s.i.	46,3	38,8	5.7	5.8
ATENCIÓN EN SALUD PREVENTIVA	s.i.	s.i.	No se fijó meta	6726	26,6	No se fijó meta	s.i.	s.i.	25,1	15,4	6.2	6.4
INTERMEDIACIÓN LABORAL	s.i.	s.i.	25	2179	8,6	25	s.i.	s.i.	11,6	9,5	-----	-----
ENCUENTRO EVALUATIVO	s.i.	s.i.	No se fijó meta	s.i.	s.i.	No se fijó meta	s.i.	s.i.	55,8	48,5	6.5	6.3

Fuente: Informes de Gestión (Metas y Tasas sobre el Total de Participantes); y Encuesta GUERNICA (Tasas sobre el Total de Egresadas, Muestra).

4.1.3 PARTICIPANTES EGRESADAS, CARACTERIZACIÓN

A través de la revisión de algunas de las características básicas de la población de participantes egresadas, es posible afirmar:

- las **jefas de hogar** corresponden a la **porción más vulnerable** dentro del conjunto de población efectivamente atendida por el programa: están solas en más del 80% de los casos con, a lo menos, dos cargas bajo su responsabilidad; detentan los ingresos del hogar más bajos (con, por ejemplo, un per cápita de \$ 53.427 frente a los \$ 67.678.- de las jefas de núcleo).
- las **no jefas**, lejos de encontrarse en la mejor posición, se visualizan como **tan o incluso más vulnerables** que las jefas de núcleo (con quienes presentan estadígrafos similares);
- no obstante las diferencias anteriores, **en todos los casos la posición mayoritaria corresponde al primer quintil de ingresos**; vale decir, se trata tanto en el caso de jefas de hogar, jefas de núcleo como de no jefas, de mujeres especialmente vulnerables, que en la mitad de los casos –entre las ocupadas- trabajan de manera independiente; y en casi un 40% de los casos –entre las asalariadas- lo hacen sin contrato de trabajo. La **condición de más vulnerabilidad de las jefas de hogar, no niega la precariedad de las situaciones del resto de mujeres atendidas.**

4.1.4 ANÁLISIS DE COBERTURA

La información del análisis de cobertura se ha obtenido a través de los datos del universo de participantes del Programa (egresadas y aún en la intervención), y de la base de datos CASEN 2006:

CUADRO N° 367
COBERTURA TOTAL AÑOS 2007–2008

AÑO	POBLACIÓN	N	BENEFICIARIAS EFECTIVAS (A)	%
2007	Población Potencial	310.973	10.408	3,3
2008		310.973	20.322	6,5
2007	Población Objetivo	192.135	10.408	5,4
2008		276.780	20.322	7,3

Fuente: Población potencial: Tabulados especiales elaborados por Guernica Consultores, con base en la CASEN 2006. Beneficiarios efectivos cohortes 2007 y 2008: Base de datos SERNAM, enero 2010, depurada por Guernica Consultores, al 28 enero 2010. Beneficiarias Efectivas 2008: excluye, además de a las desertoras, a participantes de las comunas de Quilpué (200 participantes), Casablanca (122) y Porvenir (91) respecto de las cuales no se cuenta con información sobre su status en el Programa. (a) Beneficiarias efectivas: excluye a desertoras.

En general, las tasas de **cobertura** alcanzadas por el Programa **sobre su población potencial**, son más bien bajas; el 3.3% correspondiente al año 2007, se explica por tratarse del primer año de funcionamiento, con inicio durante el segundo semestre. El año 2008 –en tanto- la tasa casi duplica a la registrada el año anterior. Extrapolando la cifra de cobertura año 2008 –ya en régimen- puede afirmarse que, en caso de mantenerse constante ciertas condiciones básicas que rodean al Programa, como ser su nivel de recursos, el número de participantes y los niveles de producción de los Componentes –entre otros factores- **el logro de un 100% de cobertura se alcanzaría en unos 15 años.**

En lo que atañe a las tasas de **cobertura** alcanzadas por el Programa **sobre la población objetivo**, pueden evaluarse como regulares, con un 5.4% para el 2007, y un crecimiento interesante pero aún en niveles relativamente bajos para el 2008, con un 7.3%.

Prospectivamente hablando, y si no se introdujesen grandes cambios en el funcionamiento del Programa, el **100% de cobertura de su población objetivo podría lograrse en el plazo de unos 12 años.**

4.1.5 GRADO DE FOCALIZACIÓN

El análisis de la población atendida –evaluado tanto a través de la Ficha de Protección Social para el conjunto de mujeres participantes; como a través de la encuesta propia para el conjunto de mujeres egresadas- muestra **fallas de focalización importantes**, con errores de inclusión (no jefas, inactivas, quintil I), y –en menor medida- errores de exclusión (quintil III), **en relación a la definición de la población potencial y objetivo**. Sin embargo, el Programa muestra **aciertos de inclusión en relación al diagnóstico inicial y al problema debidamente identificado**: la población efectiva se corresponde con los grupos considerados “con problema” y prioritarios: mujeres pobres (quintil I y II), sin participación en la fuerza de trabajo o con inserción laboral precaria, y -en una elevada proporción- “jefas de hogar”, entendidas como principal o único sustento del grupo familiar.

CUADRO Nº 368
RESULTADOS A NIVEL DE PRODUCTO

Criterios de focalización		Ficha de Protección Social Total Participantes		Encuesta GUERNICA Muestra Egresadas	
		Cohorte 2007 (%)	Cohorte 2008 (%)	Cohorte 2007 (%)	Cohorte 2008 (%)
Condición de Actividad	Ocupada	53,7	48,8	62,8	56,8
	Desocupada	7,7	6,6	9,6	8,6
	Inactiva	38,6	44,6	27,6	34,6
Jefatura de Hogar y de Núcleo	Jefa de Hogar	58,5	54,7	57,9	51,5
	Jefa de Núcleo	9,8	10,9	14	10,7
	No jefa	31,7	34,3	28,2	37,8
Quintiles de ingreso	Quintil I	-----	-----	57,3	52,6
	Quintil II	-----	-----	30,6	33,3
	Quintil III	-----	-----	7,7	7
	Quintiles IV y V	-----	-----	-----	-----
Puntaje de Vulnerabilidad	Entre 2.072 y 4.212	33	33,4	-----	-----
	Entre 4.213 y 13.484	54,6	56,4	-----	-----
	Entre 13.485 y 14.700	3,2	2,9	-----	-----

4.1.6 SITUACIÓN LABORAL ACTUAL DE LAS PARTICIPANTES EGRESADAS

De acuerdo a los datos arrojados por la encuesta realizada, casi el **71%** de de las participantes egresadas **se encuentra ocupada**, y sólo el **17.8%** permanece **inactiva**. Por otra parte, el 51.7% de las entrevistadas se ha mantenido ocupada –situación antes/después- y un 86.2% entre las *ocupadas inicialmente*, ha permanecido en la misma condición. Entre las **inactivas iniciales**, algo más del **60%** **se ha activado** y –lo que es más sustantivo- el **46%** **se ha insertado laboralmente**.

CUADRO N° 369

Condición de Actividad: Situación Antes - Después

% de Antes PMJH: Condición de actividad		Antes PMJH: Condición de actividad			
		Ocupada	Desocupada	Inactiva	Total
ahora: condición de actividad	Ocupada	86,2%	54,5%	46,0%	70,9%
	Desocupada	6,0%	34,8%	14,7%	11,3%
	Inactiva	7,8%	10,6%	39,3%	17,8%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Adicionalmente –ilustrando las características específicas de este grupo de mujeres- al interior del total de ocupadas post-programa, las proporciones entre empleo dependiente y independiente se distribuyen de modo equitativo, con un 51.2% y un 48.8% respectivamente; el 60.6% -entre las dependientes- declara contrato de trabajo; y el 34.7% -del total de ocupadas- cotiza en el sistema previsional.

4.2 RESULTADOS INTERMEDIOS

Tanto para la estimación de los resultados intermedios como de los resultados finales del Programa, se trabajó sobre dos muestras representativas²⁹⁸ de las cohortes 2007 y 2008 respectivamente, en consideración a las diferencias en términos de implementación entre ambos períodos de intervención: el primero de instalación, el siguiente con ajustes derivados de la primera experiencia y de la maduración de distintos instrumentos de gestión.

Así entonces, se trata de **dos evaluaciones de resultados intermedios y finales distintas**: una para las tratadas de la cohorte 2007 y otra para las tratadas de la cohorte 2008. Cada una de ellas considera un **grupo de tratadas** y otro **grupo de potenciales controles**, y cada evaluación tiene **estimaciones diferentes de resultados intermedios y finales**. Tienen en común su realización simultánea, la aplicación del mismo cuestionario en el marco de una metodología común, así como el estar midiendo el impacto del mismo programa, aún cuando con cambios o ajustes en su gestión e implementación.

²⁹⁸ El tamaño muestral fue calculado a través de la aplicación de la fórmula para el muestreo aleatorio simple, considerando un error muestral de +/- 4.5. El trabajo de terreno tuvo lugar entre el 4 de diciembre del 2009 y el 5 de febrero de 2010. El diseño muestral se realizó en dos etapas; en la segunda, se extrajo la muestra de beneficiarias o participantes a través de sorteo aleatorio simple. Para la conformación del grupo de control, se optó por el método de "bola de nieve", que intenciona la búsqueda de las potenciales controles en el entorno de las participantes, reproduciendo algunas de sus características básicas en un rango acordado (rango de edad, de escolaridad, presencia de cargas, posición en relación a la jefatura de hogar, condición de actividad y entorno barrial).

TABLA N° 366

Las Muestras
Distribución por Participación en el Programa

Recuento		Participación en PMJH		
		Control	Participante	Total
Cohorte de ingreso	Cohorte 2007	566	387	953
	Cohorte 2008	519	338	857
Total		1085	725	1810

Caracterizando el proceso completo en términos metodológicos:

- (g) Se **encuestó** a una muestra aleatoria de **tratadas**.
- (h) Con el mismo instrumento, exceptuando los ítems específicamente relacionados con la participación en el Programa, se encuestó asimismo a una **muestra no aleatoria**, sino seleccionada intencionalmente para constituirse en sus **potenciales controles**.
- (i) Se probó varios modelos de **ecuación de participación** para estimar un puntaje de propensión a participar en el Programa.
- (j) Se comparó estos modelos y se optó por el **modelo completo** (con todas las variables posibles de usar; a saber, para *antes* del Programa: edad, escolaridad, convivencia con pareja, jefatura de núcleo, número de hijos de distintos tramos etéreos, número de otros familiares, número de hijos mayores estudiando, número de enfermos crónicos o adultos mayores en el hogar, condición de actividad, ingreso mensual total del grupo familiar, indicador compuesto de autoestima, indicador compuesto de salud mental, indicador compuesto de actitud hacia el trabajo femenino, proporción de meses ocupada, ingreso autónomo por hora, ingreso autónomo mensual, contactos para el empleo, número de organizaciones en las que participa, transiciones de ocupado a desocupado durante año previo) **para la ecuación de participación**; y por los **métodos n1, n4, n10 y Kernel**, para seleccionar y construir controles apropiados para las tratadas.
- (k) Se verificó la existencia de **diferencia de medias** en las variables previas *antes* y *después* del ajuste; y se constató –post ajuste- la **mitigación del sesgo**, *excepto para n1 en el caso de la variable "actitud hacia el trabajo femenino"* (con diferencia después del matching entre tratadas y controles); motivo por el cual se descartó este método, manteniéndose los otros tres –n4, n10 y Kernel.
- (l) Luego de esta selección, se estuvo en condiciones de **estimar el Impacto Medio del Tratamiento sobre las tratadas (ATT)**, tanto en relación a los resultados intermedios como finales contemplados. Ahora bien, en tanto **los tres métodos utilizados obtuvieron resultados muy similares** para cada variable en cada cohorte; manteniendo de manera paralela el mismo signo y la significación estadística asociada –o su ausencia, se ha optado a los efectos de simplificar la lectura, por la presentación de los resultados a través del método Kernel²⁹⁹.

²⁹⁹ Sólo en el caso de la variable "probabilidad de estar ocupada", esta condición no se cumple, alcanzando significación estadística con sólo dos de los tres métodos utilizados (lo que será destacado en su oportunidad).

En este marco y en tanto –como se ha consignado- el principal objetivo del PMTJH se orienta a “entregar herramientas a las mujeres que mantienen económicamente a sus familias, para mejorar sus condiciones laborales y niveles de empleabilidad”, es factible esperar que la participación en el programa produzca un aumento en las competencias de empleabilidad, específicamente a través de³⁰⁰:

- (a) Un aumento en el **capital humano** (capacitación, educación formal); y
- (b) Un aumento en el **capital social de contactos**, orientados a la búsqueda de empleo.

Asimismo, y en tanto la **participación sustantiva** constituye un objetivo transversal y coadyuvante, cabe postular como un resultado esperable adicional,

- (c) Un aumento en las instancias de **participación social**.

En la misma línea, ampliando la mirada a las **definiciones básicas del programa y su enfoque promocional**, cabe incorporar como resultados intermedios a aquellos relacionados con este concepto:

“La promoción Social apunta directamente a mejorar las condiciones de vida de los sujetos, siendo entes que influyen en esto como agentes partícipes de su propio desarrollo” (...) “La promoción social busca generar condiciones que permitan que sujetos conscientes, tanto de sus capacidades como de sus Derechos, puedan lograr participar en la concreción y obtención de soluciones a sus problemáticas”³⁰¹.

En esta línea, a los resultados finales esperados relacionados con el ámbito laboral, se adicionan – considera este grupo consultor- aquellos resultados intermedios que constituyen **herramientas** por sí solas para **incidir tanto sobre la esfera económica, como sobre la vida personal, familiar y social de las participantes**; objetivo no explícito del Programa y relacionado con dimensiones del tipo:

- (d) Niveles de **autoestima y autoconfianza**;
- (e) Aspectos de **salud mental**; y
- (f) Actitudes de género relativas a la percepción de la **relación entre trabajo femenino, vida familiar y desarrollo personal**.

³⁰⁰ El diseño original de evaluación, preveía un universo de participantes activas (ocupadas, subempleadas y cesantes), en conformidad con las definiciones de diseño del Programa. En ese marco, los cálculos de selección de la muestra habían cautelado la representatividad a nivel del conjunto de egresadas, mayoritariamente ocupadas. Así, se había previsto la medición de un grupo de indicadores orientados específicamente a la población de ocupadas, de modo de obtener una aproximación a las variaciones en el empleo, en términos de calidad. A nivel de resultados intermedios – por ejemplo- se había previsto la hipótesis de un mejoramiento en la percepción de la auto-imagen relativa a competencias básicas, técnicas y de empleabilidad, al interior del conjunto de ocupadas.

No obstante lo anterior, una vez encuestada la población de egresadas, los resultados dieron cuenta de una distribución distinta: la proporción de inactivas al ingreso al Programa (27.6% y 34.6%, para las cohortes 2007 y 2008) resulta marcadamente elevada. Ergo, ya no resulta factible considerar el testeado de indicadores sobre población ocupada, en tanto la muestra no ha sido obtenida cautelando la representatividad a ese nivel.

³⁰¹ **Definiciones básicas del Programa**. Documento de trabajo remitido por SERNAM a la consultoría en noviembre de 2009.





La globalidad de resultados a nivel de resultados intermedios para las cohortes 2007 y 2008, se resumen en el siguiente cuadro:

TABLA N° 367
RESULTADOS INTERMEDIOS, COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD
MÉTODO KERNEL

PERÍODO ANALIZADO	RESULTADOS	COEF. ESTIMADO	P-VALUE
Cohorte 2007	Capital Humano (Educación o Capacitación) (dif-cap)	0,077239999	0,000***
	Capital social de contactos (dif_p37)	0,17662903	0,117
	Escolaridad (años de estudio) (dif_p134)	0,117579217	0,002***
	Participación en organizaciones sociales (dif_p118)	0,29596686	0,000***
	Autoestima (dif_117a)	0,09369276	0,000***
	Salud mental (dif_117b)	0,0512135	0,000***
	Actitud hacia trabajo femenino (dif_p116)	0,04471804	0,000***
Cohorte 2008	Capital Humano (Educación o Capacitación) (dif-cap)	0,067441271	0,001***
	Capital social de contactos (dif_p37)	0,258014811	0,068*
	Escolaridad (años de estudio) (dif_p134)	0,057407067	0,069*
	Participación en organizaciones sociales (dif_p118)	0,232205455	0,008***
	Autoestima (dif_117a)	0,073779288	0,000***
	Salud mental (dif_117b)	0,036481293	0,006***
	Actitud hacia trabajo femenino (dif_p116)	0,05223711	0,000***

*** Significación estadística al 1%; ** al 5%; * al 10%.

A partir de la revisión del cuadro precedente y en concordancia con los resultados obtenidos a través de la utilización de los otros dos métodos citados (n4 y n10), es posible concluir, a nivel de resultados intermedios, postulando:

-  Un claro **impacto** del programa sobre **variables pre-empleo** o de **competencias de empleabilidad** específicamente referidas al **desarrollo del capital humano**, que tiene lugar sobre ambas cohortes en estudio;
-  Un **impacto** del programa sobre el **capital social de contactos** -tercera **variable pre-empleo** testeada y más *específicamente articulada al mundo del trabajo-* **sólo en la cohorte 2008** (donde empieza a observarse efectos sobre el empleo propiamente tal, como se verá más adelante);
-  Un **decidido efecto** de la intervención y desde su inicio (cohortes 2007 y 2008), sobre los **niveles de participación social**.
-  Y un **nítido impacto** del programa sobre tres importantes **dimensiones psicosociales**: autoestima, salud mental y actitud hacia el trabajo femenino, vida familiar y desarrollo personal.

4.3 RESULTADOS FINALES

Otra vez en base al **principal objetivo** del PMTJH, definido como “entregar herramientas a las mujeres que mantienen económicamente a sus familias, para **mejorar sus condiciones laborales y niveles de empleabilidad**”, resulta esperable un aumento en la **autonomía económica** de las mujeres³⁰².

A continuación se presenta la totalidad de resultados finales, segmentados para cada cohorte de ingreso en evaluación:

TABLA N° 368
RESULTADOS FINALES, COHORTE 2007

PERÍODO ANALIZADO	RESULTADOS	COEF. ESTIMADO	P-VALUE
Cohorte 2007	Ingreso Autónomo /hora (dif_p8h2j)	-32,6357624	0,857
	Ingreso Autónomo mensual (dif_p8_2j)	-6100,4201	0,424
	Proporción meses inactiva (dif_ina)	-0,02590967	0,472
	Proporción meses desocupados (dif_des)	0,04983299	0,054*
	Proporción meses ocupados (dif_ocu)	-0,02392332	0,523
	Probabilidad de estar ocupada, -1 a +1 (dif_p2)	-0,06033945	0,157
Cohorte 2008	Ingreso Autónomo /hora (dif_p8h2j)	161,206827	0,549
	Ingreso Autónomo mensual (dif_p8_2j)	-4317,48961	0,569
	Proporción meses inactiva (dif_ina)	-0,082931601	0,030**
	Proporción meses desocupados (dif_des)	-0,019814928	0,472
	Proporción meses ocupados (dif_ocu)	0,102746531	0,008***
	Probabilidad de estar ocupada, -1 a +1 (dif_p2)	0,091875706	0,041**

Sistematizando el cuadro precedente, cabe resaltar a nivel de resultados finales y **sólo a nivel de la cohorte 2008**, un **efecto neto** sobre aspectos de la **autonomía económica** de las mujeres (probabilidad de estar ocupada³⁰³, y aumento en la proporción de meses ocupada) así como sobre su posibilidad de **activación**.

El aumento en la proporción del número de meses desocupada, al interior de la cohorte 2007, podría estar reflejando un intento inicial de activación, no exitoso en términos de resultados.

³⁰² Originalmente y tal como se explicitara, se preveía la indagación respecto a la orientación selectiva o estratégica al empleo; así como a aspectos relacionados con la calidad del mismo (contrato, previsión, suficiencia). Sin embargo, la elevada proporción de inactivas –entre la población tratada- derivó en la imposibilidad de establecer conclusiones generalizables para el –ahora- subgrupo de ocupadas.

³⁰³ Sólo en el caso de la probabilidad de estar ocupada, los métodos, si bien coinciden en el efecto positivo (signo positivo), sólo alcanzan significación estadística en dos de los tres aplicados; a saber, Kernel y n10. Lo que permite concluir impacto positivo del Programa sobre la variable en cuestión.

4.4 EN SUMA, LOS RESULTADOS NETOS DEL PROGRAMA PERMITEN CONCLUIR QUE...

Centrando la atención en la **cohorte de ingreso 2007**, el Programa ha tenido un **impacto positivo y estadísticamente significativo** sobre las siguientes **dimensiones o "activos"**:

- Psico-sociales:** autoestima, salud mental, y actitud hacia el trabajo femenino;
- de **Participación Social:** nº de organizaciones sociales en las que participa;
- de **Empleabilidad o Pre-Empleo:** capacitación y/o educación formal (incremento y número de años).

Lo que revela una capacidad de incidir sobre condiciones necesarias, pero evidentemente no suficientes para impactar al empleo.

Respecto a la **cohorte de ingreso 2008**, el Programa ha tenido un **impacto positivo y estadísticamente significativo** sobre las siguientes **dimensiones o "activos"**:

- Psico-sociales:** autoestima, salud mental, y actitud hacia el trabajo femenino;
- de **Participación Social:** nº de organizaciones en las que participa;
- de **Empleabilidad o Pro-Empleo:** capacitación y/o educación formal (incremento general y en número de años); y capital social de contactos orientados a la búsqueda de empleo; y
- de **Empleo:** autonomía económica -probabilidad de estar ocupada y número de meses ocupada- y activación o ingreso a la fuerza de trabajo.

En consecuencia, es posible afirmar de manera concluyente un **impacto general del Programa** sobre la generación de tres tipos de activos de importancia; a saber, **psicosociales, de participación social y de empleabilidad o pre-empleo**; y un impacto más reciente (cohorte 2008) sobre aspectos cuantitativos del empleo; vale decir, un **avance incipiente** en términos de **inserción laboral** – activación y ocupación- sin pronunciamiento respecto a la *calidad* de la misma.

Fundando lo anterior, el fenómeno de **activación** en la **cohorte 2008** (disminución del número de meses inactiva) *sin* aumento en el desempleo y con, por el contrario, un **correlato positivo en el empleo** (aumento en el número de meses ocupada y en la probabilidad de estar ocupada); resulta indicativo de una **probable mejora del Programa –a partir de los ajustes iniciados- en relación a sus objetivos de empleo.**

Se encuadra a esta mejora en términos de "incipiente" en tanto –y como se ha consignado- (a) corresponde sólo al año 2008, debiendo analizarse en una próxima evaluación, si se trata de una modificación 'estable'; y (b) implica activación e inserción en *cualquier tipo de empleo* (incluyendo subempleo y empleo precario).

5. EN EL ÁMBITO DE LA MEDICIÓN GLOBAL DE DESEMPEÑO

La intervención del programa a través de una canasta de servicios particularmente articulados, **genera impactos sobre una variedad de dimensiones** de las participantes egresadas (aumento en autonomía económica, en activación, en capital humano y social y en otros activos significativos de índole psicosocial, etc.) que **no pueden ser separados ni observados de manera aislada**. En consecuencia, el costo global de la intervención, debe ser asociado al este beneficio agregado (mix de impactos).

Para ambas cohortes (2007 y 2008) se ha **invertido en promedio M\$772** para el **financiamiento de la trayectoria de una mujer** con un esfuerzo financiero total de M\$2.109, obteniendo como resultado integrado, un impacto sobre dimensiones o "activos" psico-sociales, de participación y pre-empleo (para el total de participantes egresadas 2007-2008) y un impacto –sólo para la cohorte 2008- en materia de activación y empleo.

Si bien el mix de impactos dificulta el uso de **indicadores de costo-efectividad**, es posible –a modo de ejercicio- estimar para el PMJH que el **incremento en un punto porcentual en la probabilidad de estar ocupada, sumada a incrementos concomitantes en el resto de las variables testeadas**, implica una **inversión media de \$ 48.553.-** ($\$ 772.000.- / 15.9\% = \$ 48.553.-$). Revisando indicadores similares para programas que persiguen resultados sobre la misma variable seleccionada, es posible destacar que el Programa de Apoyo a Actividades Económicas (PAAE) de FOSIS durante el año 2008, tuvo un gasto por beneficiario equivalente a \$ 638.498³⁰⁴. Vale decir, habiendo aumentado 20.8 puntos la probabilidad de estar ocupado, el **PAAE** invirtió durante el año 2008 **\$ 30.697.-** para *incrementar en 1 punto porcentual la probabilidad de estar ocupados* de su población beneficiaria³⁰⁵.

En consecuencia –y en tanto se trata de la única evaluación con un indicador comparable dentro del conjunto de evaluaciones revisadas- es PMJH muestra una **relación costo-efectividad razonable**, en especial *si se considera que los otros beneficios adicionales que hacen al 'mix' de impacto*, no están dimensionados en esta comparación.

³⁰⁴ Evaluación en Profundidad de los Programas de Microemprendimiento y Apoyo a la Micro y Pequeña Empresa, DIPRES 2008, realizada por STATCOM.

³⁰⁵ $\$ 638.498$ (gasto por beneficiario) / 20.8 (aumento en probabilidad de estar ocupado) = $\$ 30.697.-$ (incremento de un punto porcentual).

V. Recomendaciones

Tal como se ha adelantado en el apartado precedente, y articulando el análisis de diseño, gestión y uso de recursos con los resultados intermedios y finales del Programa, el equipo evaluador propone a nivel de recomendaciones:

1. RECOMENDACIONES A NIVEL DE DISEÑO

(a) Redefinir la población potencial y objetivo del Programa:

En tanto el Programa:

- (i) **muestra fallas de focalización importantes**, con errores de inclusión (no jefas, inactivas, quintil I), y –en menor medida- errores de exclusión (quintil III), en relación a la **definición de la población potencial y objetivo**. Y
- (ii) paralelamente muestra **aciertos de inclusión** en la **población efectivamente atendida y egresada** en concordancia con el *diagnóstico inicial* y al *problema* debidamente identificado (***mujeres pobres*** -quintil I y II-, ***sin participación*** en la fuerza de trabajo o con ***inserción laboral precaria***, y -en una elevada proporción- “jefas de hogar”, entendidas como principal o único sustento del grupo familiar); vale decir, **atiende efectivamente a la población diagnosticada como “con problema”**.
- (iii) A lo que se adiciona el **impacto positivo** sobre la **activación y el empleo** entre las **egresadas de la cohorte 2008**³⁰⁶ -lo que es indicativo de una probable mejora de la intervención a partir de los ajustes implementados durante el 2008, en relación a sus objetivos de empleo; ergo, de un aumento en su contribución a la solución del problema;

... se propone redefinir la población beneficiaria, potencial y objetivo, incorporando al conjunto global de mujeres de los sectores más pobres o vulnerables, según pertenencia a los quintiles I y II de ingresos o su equivalente según el puntaje en la FPS³⁰⁷. Como propuesta preliminar³⁰⁸:

³⁰⁶ Una disminución del 24.1% en el número de meses inactiva; un aumento del 17.7% en el número de meses ocupada; y un aumento del 15.9% respecto a la probabilidad de estar ocupada.

³⁰⁷ Vale decir, pertenecientes a los hogares del 40% más pobre (quintiles de ingreso I y II), y/o del 40% más vulnerable a nivel nacional (deciles de vulnerabilidad I a VII en la Ficha de Protección Social). Homologación con CASEN según documento “Ficha de Protección Social. Instrumento para Selección de Beneficiarios/as de la Reforma Previsional. Martes 1 de abril 2008. MIDEPLAN.

http://www.subprevisionsocial.cl/index.php?option=com_rubberdoc&view=doc&id=176&format=raw&Itemid=146&lang=es

Para un segundo momento, una vez **redefinida la Ficha de Protección Social** a la luz de la evaluación del *Nuevo Comité de Expertos*; y eventualmente realizada una **comparación entre grupos** (agrupación según ingresos y agrupación según vulnerabilidad), a través de -por ejemplo- la inclusión del indicador “puntaje de Ficha de Protección Social en la encuesta CASEN, se recomienda la **selección de un único criterio**, a saber, ingreso o vulnerabilidad.

“Mujeres de entre **18 y 65** años, pertenecientes a los **quintiles I y II de ingresos** o en condición equivalente de **vulnerabilidad social**³⁰⁹, con **disposición a integrarse y/o mantenerse en el mercado del trabajo**³¹⁰ y con **cargas** bajo su responsabilidad. Serán usuarias o participantes **preferentes y prioritarias** las mujeres **jefas de hogar**, entendidas como aquellas que constituyen el **mayor o único aporte económico** a su grupo familiar. (Propuesta preliminar de reformulación de población potencial³¹¹).

Operacionalmente, en la propuesta se entiende por:

- **Disposición a integrarse y/o mantenerse en el mercado laboral:** puntuación derivada de la aplicación de un instrumento estandarizado especialmente diseñado y validado con tales propósitos (entrevista inicial).
- **Presencia de cargas:** presencia en el hogar de hijos menores de 18 años; de hijos de entre 18 y 25 años estudiando; de adultos mayores dependientes, enfermos crónicos o discapacitados; nietos u otros familiares bajo cuidado exclusivo (ausencia de padres en el hogar). La condición de

³⁰⁸ La redefinición de la población potencial y objetivo, implica cambios importantes en términos de su dimensionamiento (que habrá que analizar conforme a la meta de cobertura trazada): el conjunto de mujeres de entre 18 y 65 años, de los quintiles I y II, con o sin pareja, con presencia de hijos menores, y en base al requisito de mayor aporte al ingreso monetario del hogar (sólo jefas de hogar según definición SERNAM), **asciende a las 469.565**. Tomando al **total de mujeres** y *no sólo a las jefas de hogar y sin diferenciación por condición de actividad*, el grupo asciende al **1.373.776 mujeres** (Análisis GUERNICA en base a encuesta CASEN 2009). De este total, no todas se consideran población potencial en tanto **no es posible discriminar a priori al conjunto con disposición a integrarse y/o mantenerse en el mercado de trabajo** con los instrumentos existentes.

La conclusión de esta consultoría relativa a la disposición a activación –y su efectiva concreción post-programa- de una parte importante del grupo de inactivas iniciales incorporadas al Programa, sugiere la importancia de discriminar entre ambos tipos de mujeres, **realizando estudios que permitan su caracterización diferencial (inactivas con y sin disposición a activarse)**. En esta línea, se considera pertinente la **inclusión de un acotado set de preguntas a inactivas**, al interior de la Encuesta CASEN.

³⁰⁹ Como ya se ha consignado, pertenecientes a los hogares del 40% más pobre (quintiles de ingreso I y II), y/o del 40% más vulnerable a nivel nacional (deciles de vulnerabilidad I a VII en la Ficha de Protección Social). Homologación con CASEN según documento “Ficha de Protección Social. Instrumento para Selección de Beneficiarios/as de la Reforma Previsional. Martes 1 de abril 2008. MIDEPLAN.

http://www.subprevisionsocial.cl/index.php?option=com_rubberdoc&view=doc&id=176&format=raw&Itemid=146&lang=es

³¹⁰ El acceso del subconjunto de **mujeres con disposición a integrarse o mantenerse en el mercado del trabajo** –en el marco de esta propuesta- deberá asegurarse a través de la aplicación de un nuevo instrumento orientado a obtener una puntuación estándar sobre la disposición a integrarse y mantenerse en el mundo del trabajo. La exclusión de aquellas mujeres definitivamente no ‘activables’, se encuentra en importante medida garantizada a través de la oferta del Programa; **oferta no pertinente para aquellas mujeres sin interés laboral** (lo que ha quedado debidamente ilustrado en el 60% de mujeres inactivas, que se ha integrado a la fuerza de trabajo post-programa). En esta línea, la propuesta de reformulación del Programa considera **ajustes a la oferta**, de manera de evitar distorsiones en la demanda: una alternativa plausible remite al **orden de entrega de los componentes**, que supedite aquellos relacionados con la salud al efectivo cumplimiento de los netamente laborales (para el psicológico, podrá brindarse en forma paralela; para el dental, en forma sucesiva). El argumento de base a esta propuesta radica en que el **control de ingreso de participantes acordes a la población objetivo definida**, resulta **más exitoso cuando se realiza desde la perspectiva de la oferta**, que cuando se realiza a través del refuerzo de controles administrativos, muchas veces sorteados a través del aprendizaje de ‘lo decible’, tanto por parte de los equipos ejecutores como de las propias mujeres interesadas. Prueba de esto es la evaluación en curso, con la inclusión de una proporción importante de mujeres del primer quintil, inactivas y no jefas (controles administrativos), paralelo al fenómeno de activación descrito y a la proporción mayoritaria de mujeres ‘ocupadas’ post-egreso (selectividad de la oferta).

³¹¹ Para la población objetivo, se propone la misma definición, pero acotada al conjunto de comunas focalizadas por el Programa.

“cargas” no implica necesariamente responsabilidad económica sino, principalmente, responsabilidad de cuidado medida como *presencia en el hogar*.

- **Jefatura de hogar:** contribución con el principal o único aporte al ingreso del hogar.

(b) **Redefinir el objetivo del Programa:**

En concordancia con la recomendación de reformulación de la población beneficiaria, potencial y objetivo, y considerando el diagnóstico inicial y la definición del problema en articulación con los resultados exitosos de la intervención sobre la activación y el empleo, el equipo consultor propone asimismo la redefinición del objetivo central del Programa, con miras a **propiciar el aumento de la participación laboral femenina:**

“El principal objetivo del programa es **aumentar la participación laboral**, y mejorar la **empleabilidad** de las mujeres de los hogares más vulnerables (quintiles I y II de ingresos y/o de vulnerabilidad), y con cargas bajo su responsabilidad”. (Propuesta preliminar de reformulación).

(c) **Establecer, a nivel de diseño, mecanismos y procedimientos regulares de coordinación intersectoriales:**

Las relaciones –básicamente bilaterales y muchas veces exitosas- se verían favorecidas a través de procedimientos regulares de coordinación para promover una práctica regular de coordinación a nivel regional y local en concordancia con los criterios de integralidad, intersectorialidad, y descentralización definidos. Más específicamente, estos mecanismos deberían apuntar a facilitar la operacionalización de acuerdos y compromisos con los sectores (cupos, accesos preferente), y funcionamiento de mesas de trabajo a nivel regional; que faciliten el trabajo articulado y la entrega de servicios y atenciones de manera eficaz y oportuna a las beneficiarias.

2. RECOMENDACIONES A NIVEL DE GESTIÓN

- (a) Reforzar la **dotación del equipo en el nivel regional**. Dada la gran cantidad de tareas y funciones que deben desempeñar las coordinadoras regionales en la gestión e implementación del programa, esta dotación en relación con el universo de población beneficiaria y número de comunas a atender resulta en algunos casos insuficiente³¹².
- (b) Utilizar **mecanismos y procedimientos formales y sistemáticos**, para mejorar la coordinación del programa, específicamente en términos de coordinación intersectorial. Asegurar el **funcionamiento regular** de los **Grupos de Tarea**, a nivel nacional y regional; y propiciar el desarrollo de **Mesas Técnicas** a nivel comunal, en torno al tema del empleo.

³¹² Para la dotación comunal, se sugiere revisión y eventual refuerzo sólo en aquellos casos en los que la carga supere claramente a la media explicitada.

- (c) Asegurar la **utilización efectiva de la Ficha de Protección Social**³¹³ como instrumento para la selección de las participantes en base a puntajes **en lo referente a la condición de vulnerabilidad**. Y la aplicación de un **nuevo instrumento** orientado a establecer un ranking en términos de **disposición a integrarse o mantenerse en el mercado laboral**, que brinde asimismo un puntaje objetivo y comparable a cada participante para el aseguramiento del criterio de selección prioritario y preferente propuesto.
- (d) Intensificar **actividades de capacitación** a los **equipos comunales**, en temas –fundamental pero no únicamente- de gestión municipal, mercado laboral, y condiciones laborales de las mujeres.
- (e) **Implementar un Sistema Informático** para el **monitoreo y evaluación permanente y regular** del Programa, que permita el **seguimiento de las trayectorias de las participantes**, según tiempo de demora y cumplimiento de componentes comprometidos en su definición inicial como mínimo, así como el seguimiento sistemático de los **indicadores de desempeño**.
- (f) Producir y sistematizar en una base de datos, información de la **línea de base o situación de entrada de las participantes**, que permita el *seguimiento de la población efectiva* del programa –y la *contrastación permanente con la población objetivo* re-definida-; así como un *análisis o adecuación de la oferta* de acuerdo al perfil de entrada de las participantes.

3. RECOMENDACIONES ORIENTADAS AL MIX DE COMPONENTES

- (a) En tanto el producto específico del Programa radica en la entrega de una **trayectoria o itinerario** especialmente diseñada con el objetivo de incrementar las condiciones de empleabilidad o disminuir las barreras al empleo; vale decir, radica en **la articulación de componentes, servicios y actividades en el marco de una estrategia orientada a la habilitación laboral**, derivada de un proceso reflexivo y acompañado, en el que se funden elementos internos de auto-diagnóstico (intereses, necesidades, expectativas), características personales objetivas (escolaridad, capacitaciones, etc), elementos externos (mercado local), y análisis de la oferta disponible (la oferta de componentes, servicios y atenciones disponible es finita, no sólo para el programa, sino para el conjunto de la política pública); y en consideración a los problemas detectados con la tasa de utilización del Taller de Habilidad durante el primer año e inicio del segundo; el equipo consultor recomienda **profundizar, consolidar y resguardar la cobertura universal del componente Taller de Habilidad Laboral en general**, y de las **actividades orientadas a la construcción**³¹⁴ **conjunta de itinerario o trayectoria**, en particular.

³¹³ O su versión reformulada: en la propuesta de redefinición de la población objetivo, se ha hecho alusión de manera indistinta a la pertenencia según **quintiles de ingreso**, o según **niveles de vulnerabilidad**. Esto, en el marco del proceso de revisión de la Ficha de Protección Social por parte del **Nuevo Comité de Expertos**. No obstante, se considera pertinente una vez re-definida la Ficha de Protección Social, la asunción de un único criterio de posicionamiento, de preferencia la “vulnerabilidad” (que da cuenta de un número mayor y más específico de variables).

³¹⁴ Por ejemplo, la profundización del análisis conjunto del mercado local.

- (b) En concordancia con lo anterior³¹⁵ y relevando la centralidad de la trayectoria personalizada, esta consultoría recomienda incrementar los **mecanismos de seguimiento y contacto hacia los participantes del programa**, por parte de los equipos comunales; de manera de **permitir ajustes** –asimismo personalizados- en un proceso de **evaluación permanente de la trayectoria, desde una perspectiva de revisión estratégica**.
- (c) En tercer lugar, y antes de precisar recomendaciones específicas en el marco de algunos componentes o líneas específicos, resulta de importancia resaltar que constituye una recomendación de este equipo evaluador, el **mantener el mix de componentes ofertados por el programa**; entendiéndolos como **constitutivos de una estrategia integral y bien fundamentada, orientada a disminuir las barreras de acceso al empleo del conjunto de la población objetivo**.
- (d) Respecto a la **capacitación laboral en oficios**, en tanto una proporción destacable **no está aplicando** lo aprendido –aún en el contexto de alta satisfacción con el componente- y otra proporción relacionada realiza sugerencias de modificación orientadas a la profundidad y la especificidad de los servicios; y en tanto –de manera paralela- se ha detectado que parte de este déficit se origina en la imposibilidad de allegar ofertas diversificadas y específicas a comunas pequeñas o rurales con baja demanda; se sugiere la **concentración de la demanda de capacitación** desde un *conjunto de comunas cercanas y relacionadas* hacia una **comuna escogida como "centro"**, de modo de evitar la oferta y recepción de cursos con contenidos muy genéricos o la saturación de mercados en oficios o unidades de negocio más específicos. El esfuerzo SERNAM –o coordinado con los Sectores proveedores- debiera centrarse en la coordinación inter-comunal de la demanda, la entrega de viáticos para traslado y eventual alimentación, y el esfuerzo en la búsqueda de *tipo* de calendarios apropiados (¿cursos intensivos en pocos días concentrados? ¿cursos focalizados en días sábado? ¿otras alternativas?).
- (e) En la misma línea, el componente de **nivelación de estudios** muestra problemas derivados de la no prestación de servicios en algunas comunas con necesidad y sin capacidad de generación de la demanda mínima capaz de despertar el interés de la oferta. La recomendación apunta en la misma dirección sugerida respecto a capacitación: **agregar demanda desde comunas aledañas**, provocando en la oferta adecuaciones horarias y de concentración semanal, derivadas de la necesidad de traslado de las participantes; **incluir viáticos** de traslado y alimentación eventual; mantener una **adecuada coordinación intercomunal** por parte de los equipos comunales para la generación y presentación de la demanda.
- (f) En cuanto al componente de **capacitación orientada a la microempresa y al trabajo independiente**, en función de la brecha entre la meta programada y la oferta efectivamente entregada (10% frente a 33.4%); la alta proporción de mujeres con trabajo independiente *sin* acceso al componente (49.8%); y la demanda explícita por mayores cupos; se recomienda un **aumento en la oferta del Programa** en esta línea, junto con la implementación de un **sistema de**

³¹⁵ Si bien este aspecto corresponde a la gestión general, se relaciona con el 'producto' específico del programa –trayectoria- y en ese sentido se inserta en el mix de componentes.

seguimiento³¹⁶ de las unidades de negocio emprendidas o reforzadas a partir de la intervención, que permita un ajuste del 'tipo' de oferta en función de las debilidades y aciertos detectados.

- (g) Respecto a la **práctica laboral**, la tasa de uso del 4.6% reportado por las egresadas resulta claramente insuficiente; se trata de la línea que –además– en mayor medida obtiene reporte de no realización por “dificultades del programa” para cumplir con la trayectoria pactada. Asimismo, presenta niveles importantes de demanda insatisfecha no pactada. Así, y en el marco de la importancia de la experiencia laboral en su rol activo hacia el incremento de las competencias laborales de las personas, se recomienda el **augmentar sustantivamente el número de prácticas laborales**, no sólo asociadas a cursos de capacitación, sino también consideradas como único componente de aprendizaje laboral –en el caso de evaluar la suficiencia de las competencias iniciales. En esta misma dirección, se sugiere **incluir procesos de certificación** al interior de las empresas – o procesos mixtos de capacitación y certificación de competencias– que emergen como alternativas complementarias importantes.
- (h) Otra insuficiencia a destacar, desde la perspectiva de los objetivos del programa y de la demanda de las propias participantes, se localiza a nivel de la **intermediación laboral** –declarada sólo por el 10.6% de las participantes egresadas. Se propone **augmentar de manera decidida la intermediación laboral hacia el final del programa**, en un modelo de **gestión de casos** más personalizado –liderado por el encargado laboral; y asociado a la utilización efectiva o más amplia de subsidios a la contratación³¹⁷.
- (i) Respecto a los apoyos complementarios, **salas cunas y jardines infantiles** presentan dos tipos de problemas complementarios, que se ven reflejados en las bajas tasas de utilización del componente³¹⁸: por un lado, estudios especializados detectan una “**cultura predominante** que rechaza enviar a los menores de 2 años a un servicio de cuidado fuera del hogar”³¹⁹; por el otro, hay un **desfase en las fechas de “llamado” e inscripción**: JUNJI abre sus cupos a sus jardines infantiles durante el mes de octubre; mientras que el PMJH llega con su demanda recién a partir de marzo o abril del año siguiente; produciéndose, con facilidad, ausencia de cupos. En esta línea, el equipo evaluador recomienda la **integración de la temática del cuidado infantil en las primeras sesiones de los Talleres de Habilitación** (para profundizar, conocer y eventualmente incidir sobre las barreras culturales); y continuar la **negociación con JUNJI e Integra** en la búsqueda de soluciones al problema de desfase explicitado.
- (j) Por último y otra vez en el marco de los apoyos complementarios dentro del ámbito de salud, interesa resaltar el referido a la atención odontológica: la **centralidad de la atención dental, releva un déficit de la política de salud que viene a ser recogido por el Programa**. Asimismo, la evaluación comparativamente más baja de este servicio o atención, evidencia otra vez este déficit, antes cuantitativo –falta de acceso– ahora en términos de calidad. Entendiendo a la salud bucal como

³¹⁶ A, por ejemplo, una muestra aleatoria de emprendimientos.

³¹⁷ Si bien el subsidio a la contratación es presentado como parte de la oferta de intermediación laboral, en rigor el Programa no dispone de indicadores que den cuenta de su uso que, en consecuencia, se presume como insuficiente.

³¹⁸ En relación al diseño actual, un tercer problema remite a la población objetivo de JUNJI, que equivale al 60% de la población más vulnerable; y excluye –por ende– a las mujeres pertenecientes al quintil III de ingresos. Del mismo modo, Integra declara su población objetivo focalizada en el I y II quintil de ingresos.

³¹⁹ Jeri, Tamara y otros: “Horarios de Trabajo Atípicos y Cuidado Infantil. Informe Final. Junio de 2008. Página 70.

constitutiva de efectivas y notorias barreras al empleo, la **mantención de este componente resulta fundamental**.

4. RECOMENDACIONES ORIENTADAS AL USO DE RECURSOS

- (a) El equipo consultor considera que el Programa debe llevar un **registro más exhaustivo del costo de las prestaciones en general**, así como el de las **prestaciones entregadas a cada cohorte** en particular. Específicamente se debe registrar de manera más desagregada el costo de la canasta de servicios del programa. En la misma línea, resulta necesario reforzar el rol de los sectores en términos de llevar un registro exhaustivo del costo de las prestaciones.
- (a) Profundizar en el **control del gasto de administración** de las prestaciones sectoriales y del gasto de administración de la implementación municipal del programa, buscando **mantener o no aumentar** los costos de administración localizados en cerca de un 15% del total del gasto.
- (b) Hacer **converger los costos de la trayectoria tipo de las mujeres beneficiarias con el esfuerzo financiero total**, acortando los tiempos de permanencia en el Programa –en aquellos casos en que superan al año- y disminuyendo las proporciones de deserción.



EVALUACIÓN EN PROFUNDIDAD

INFORME FINAL

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y ENTREVISTAS

PROGRAMA MEJORANDO LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES JEFAS DE HOGAR

Ministerio de Planificación

Servicio Nacional de la Mujer

INSTITUCIÓN EVALUADORA:

GUERNICA CONSULTORES

SEPTIEMBRE DE 2010

INDICE

VI. Referencias Bibliográficas y Entrevistas	4
1. CUADRO RESUMEN DE TEXTOS CONSULTADOS PARA LA CONSULTORÍA.....	4
2. FICHAJE DE TEXTOS.....	5
Participación Femenina en el Mercado Laboral Chileno. ¿Cuánto importan los factores culturales?.....	5
“The Impact of Children on Married Women`s Labour Supply: Black-White Differentials Revisited”	8
“The Effects of Religion on the Labour Supply of Married Woman”.....	8
Shadow Prices, Market Wages and Labor Supply	8
Female Labor Supply a Survey	13
Participación laboral de la mujer en Chile: 1958-2003.....	20
Labor Supply Response of Female Household Heads to Work	24
Incentive Programs: Evidence from Three Randomized Experiments	24
Análisis de los Cambios en la Participacion Laboral Femenina en Chile.....	26
Simultaneously modeling the supply of weeks and hours of work among female household heads.....	31
MATCHING AS AN ECONOMETRIC EVALUATION ESTIMATOR: EVIDENCE FROM EVALUATING A JOB TRAINING PROGRAMME	40
Entrevistas.....	48
ENTREVISTAS A NIVEL CENTRAL	48
ENTREVISTA Ministra MIDEPLAN, Sra. PAULA QUINTANA.....	48
ENTREVISTA MINISTRA SERNAM, Sra. CARMEN ANDRADE	57
ENTREVISTA A ENCARGADA NACIONAL PMJH, Sra. LAURA ECHEVERRÍA	68
ENTREVISTAS A NIVEL CENTRAL, SECTORES	82
ENTREVISTA Jefe de Programas Sociales SENCE.....	82
ENTREVISTA A PROFESIONALES CHILECALIFICA	94
ENTREVISTA SECRETARIA EJECUTIVA DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL, MIDEPLAN	107
ENTREVISTA PROFESIONAL DE APOYO DIRECCIÓN DE PROGRAMACIÓN Y GESTIÓN, PRODEMU.....	111
ENTREVISTA Profesional de apoyo a la Dirección de Gestión y Desarrollo, FUNDACIÓN INTEGRAL	114
ENTREVISTA Encargada Programa Apoyo al Microemprendimiento (PAME), FOSIS.....	116
ENTREVISTA a Profesional del Departamento de Redes Ambulatorias, MINSAL	121
ENTREVISTA a Asesor Odontológico del Departamento Redes Ambulatorias, MINSAL	129
ENTREVISTA Encargada Nivel Central, DIBAM	138
ENTREVISTA Encargado (S) Enfoque de Género, SERCOTEC	141
ENTREVISTA a Nivel Central, JUNJI.....	145
ENTREVISTA NIVEL REGIONAL, PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR	157
COORDINADOR PMJH I REGIÓN	157
PROFESIONAL DE APOYO DIRECCIÓN REGIONAL III REGIÓN	161
PROFESIONAL DE APOYO DIRECCIÓN REGIONAL IV REGION	164
PROFESIONAL DE APOYO DIRECCIÓN REGIONAL IV REGION	165
DIRECCIÓN REGIONAL REGION METROPOLITANA.....	166
DIRECCIÓN REGIONAL VI REGION.....	170

DIRECCIÓN REGIONAL VIII REGION	174
PROFESIONAL DE APOYO DIRECCIÓN REGIONAL VIII REGION	177
ENTREVISTAS A NIVEL REGIONAL, SECTORES	178
FOSIS VII REGIÓN.....	178
SENCE VI REGIÓN	185
JUNJI IV REGIÓN.....	189
ENTREVISTAS A NIVEL COMUNAL, PMJH	195
EQUIPO COMUNAL, PICA	195
EQUIPO COMUNAL, MONTE PATRIA.....	198
EQUIPO COMUNAL, LAMPA	202
EQUIPO COMUNAL, MOSTAZAL	209
EQUIPO COMUNAL, DOÑIHUE	215
AUTORIDAD LOCAL, CHILLÁN VIEJO	221
EQUIPO COMUNAL, CHILLÁN VIEJO	224
EQUIPO COMUNAL, CABRERO	230
EQUIPO COMUNAL, CORRAL	233
EQUIPO COMUNAL, LAGO RANCO	241
ENTREVISTAS A MUJERES EGRESADAS DEL PMJH	249
Sra. Adriana Mattos, Caldera.....	249
Sra. Soledad Alfaro, Isla de Maipo	252
Sra. Myriam Valenzuela, La Ligua	254
Sra. Carolina Arcos, Pica	256
Sra. Patricia Moreno, Santa Cruz	258
Sra. María Elena Reyes, Valdivia.....	260
Sra. Nora Bórquez, Vallenar	262
ENTREVISTAS A ORGANIZACIONES DE MUJERES JEFAS DE HOGAR	264
AGRUPACIÓN DE TJH "LAS PIONERAS" DE CASTRO	264
FOCUS GROUP DE MUJERES EGRESADAS DEL PMJH.....	267
Comuna La Reina, Región Metropolitana.....	267
Comuna San Carlos, VIII Región	291
Comuna La Serena, IV Región.....	300
REUNIONES GUERNICA CONSULTORES – SERNAM	337
Reunión GUERNICA Consultores-SERNAM, 3 de noviembre	337

VI. Referencias Bibliográficas y Entrevistas

1. CUADRO RESUMEN DE TEXTOS CONSULTADOS PARA LA CONSULTORÍA

NOMBRE TEXTO, DOCUMENTO, INFORME, PUBLICACIÓN	AÑO	AUTOR(ES), ORGANISMO, INSTITUCIÓN
INFORME ANUAL, REGIÓN DEL Bío Bío	2008	PMJH, SERNAM
INFORME FINAL, COMUNA COYHAIQUE	2008	PMJH, SERNAM
CONVENIO SERNAM-CONADI	2009	PMJH, SERNAM
CONVENIO CUATRIANUAL SERNAM.MINSAL	2007	PMJH, SERNAM
CONVENIO SERNAM-DITRAB	2007	PMJH, SERNAM
CONVENIO ESPECÍFICO SERNAM-MINASL	2008	PMJH, SERNAM
CONVENIO ESPECÍFICO SERNAM-JUNJI	2008	PMJH, SERNAM
INFORME ENCUENTRO REGIONAL, LOS RÍOS	2008	PMJH, SERNAM
INFORME ENCUENTRO REGIONAL II	2008	PMJH, SERNAM
SISTEMATIZACIÓN ENCUENTRO REGIONAL, MAULE	2008	PMJH, SERNAM
FICHA DE IDENTIFICACIÓN 2010, DEFINICIONES ESTRATÉGICAS	2010	SERNAM
PAUTA PROYECTO MUNICIPAL MJH	2007	PMJH, SERNAM
EVALUACIÓN CUALITATIVA AL DISEÑO, GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL PMJH, EJECUCIÓN 2008	2009	Consultora ARSChile Ltda. Para SENCE
ANÁLISIS DE LOS CAMBIOS EN LA PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA EN CHILE	2007	Evelyn Benven y Marcela Peticará
ENCLA 2008	2008	Dirección del Trabajo, División de Estudios
EMPLEO FEMENINO: OFERTA LABORAL Y CUIDADO INFANTIL	2007	Elaine Acosta, Marcela C. Peticara, Claudio Ramos Zinke
ESTUDIO DE CASO Nº 67: ESTRUCTURA DEL EMPLEO POR GÉNERO Y ANÁLISIS DE LA CONCENTRACIÓN DEL EMPLEO FEMENINO EN EL SECTOR TERCIARIO	2002	Paula Ximena Quintana Meléndez
INFORME FINAL DE EVALUACIÓN PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA MUJER (PRODEMU)	2008	Panelistas: Mauricio Fernández, Jimena López de Lérica, Marisa Weinstein
PROGRAMA "MEJORANDO LA EMPLEABILIDAD Y CONDICIONES LABORALES DE LAS TRABAJADORAS MUJERES JEFAS DE HOGAR" ORIENTACIONES TÉCNICAS DEL PROGRAMA 2010	2009	PMJH, SERNAM
LA PARTICIPACIÓN DE LAS TRABAJADORAS JEFAS DE HOGAR EN TANTO DESTINATARIAS DEL PROGRAMA Y CIUDADANAS CON DERECHOS: UNA NECESIDAD PARA LA DEMOCRACIA		PMJH, SERNAM
DOCUMENTO DE ORIENTACIONES TÉCNICAS, TRAYECTORIAS DE LAS MUJERES	2007	PMJH, SERNAM
ESTRATEGIA PARA ANALIZAR EL MERCADO DEL TRABAJO EN LOS TERRITORIOS DESDE LA PERSPECTIVA DE LA MUJER TRABAJADORA		SERNAM
TRAYECTORIA DE LAS MUJERES JEFAS DE HOGAR EN EL PMJH		PMJH, SERNAM
DEFINICIONES BÁSICAS DEL PMJH EN TÉRMINOS CONCEPTUALES Y OPERATIVOS	2009	PMJH, SERNAM
SHADOW PRICES, MARKET WAGES AND LABOR SUPPLY	1974	James J. Heckman
FEMALE LABOR SUPPLY A SURVEY	1987	Mark Killingsworth y James J. Heckman
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL MERCADO LABORAL CHILENO. ¿CUÁNTO IMPORTAN LOS FACTORES CULTURALES?	2004	Dante Contreras
THE IMPACT OF CHILDREN ON MARRIED WOMEN`S LABOUR SUPPLY: BLACK-WHITE DIFFERENTIALS REVISITED	1991	Leherer, Evelyn
PARTICIPACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN CHILE:		Oswaldo Larrañaga

1958-2003		
THE EFFECTS OF RELIGION ON THE LABOUR SUPPLY OF MARRIED WOMAN	1995	Leherer, Evelyn
SHADOW PRICES, MARKET WAGES AND LABOR SUPPLY	1974	James J. Heckman
LABOR SUPPLY RESPONSE OF FEMALE HOUSEHOLD HEADS TO WORK INCENTIVE PROGRAMS: EVIDENCE FROM THREE RANDOMIZED EXPERIMENTS		Yingyao Hu y Zhong Zhao
SIMULTANEOUSLY MODELING THE SUPPLY OF WEEKS AND HOURS OF WORK AMONG FEMALE HOUSEHOLD HEADS	1998	Rebecca M. Blank
MATCHING AS AN ECONOMETRIC EVALUATION ESTIMATOR: EVIDENCE FROM EVALUATING A JOB TRAINING PROGRAMME	1997	J. Heckman, Hidehiko Ichimura y Petra E. Todd
ANÁLISIS DE LOS CAMBIOS EN LA PARTICIPACION LABORAL FEMENINA EN CHILE	2007	Evelyn Benven y Marcela Peticara

2. FICHAJE DE TEXTOS

Participación Femenina en el Mercado Laboral Chileno. ¿Cuánto importan los factores culturales?

Autor: Dante Contreras

Fecha: 5 Agosto, 2004

Principales resultados:

- Correlación positiva entre participación y escolaridad
- Relación positiva tasas decrecientes, entre edad y participación. Este comportamiento propio del ciclo de vida indica que las mujeres exhiben mayores tasas de participación entre los 24 y 28 y entre los 39 y 43 años de edad
- Una mujer cuyo cónyuge trabaje ve aumentada su probabilidad de participar
- Los niños reducen la probabilidad de participación femenina
- La variable Dummy que indica estado civil, muestra que mujeres casadas tienen una probabilidad menor de participar activamente en la fuerza de trabajo
- Mientras mayor sea el número de hijos, en especial de temprana edad, menor es la probabilidad de participación de la mujer en actividades laborales

Con respecto a la relación con factores socioculturales

- Un entorno machista, reduce de manera significativa la participación femenina. Este resultado es robusto a distintas especificaciones y su magnitud es comparable a los efectos positivos del capital humano (9%). En otras palabras, una mujer con altos niveles de escolaridad puede ver limitada su participación laboral, y por tanto uso de su capital humano, por restricciones sociales que no aprueban o limitan las actividades femeninas a tareas más bien de orden doméstico

- Mujeres clasificadas como conservadoras en sus opiniones socio-culturales también exhiben menores tasas de participación después de controlar por un conjunto amplio de variables
- El impacto negativo de los factores culturales en la participación de la mujer más que duplica el aporte realizado por las características de capital humano de las mujeres en Chile. En efecto, políticas educacionales tendrán un menor efecto dado la importancia relativa de factores culturales sobre las decisiones individuales
- Chile también aparece como el país que más enfatiza los costos familiares asociados al trabajo de la mujer fuera del hogar en relación con los otros 23 países que realizaron la encuesta mundial sobre mujer ISSP, 1994. Así, en nuestro país, un 81% de los encuestados está de acuerdo con la afirmación "Considerando todo lo bueno y todo lo malo, la vida familiar se resiente cuando la mujer trabaja tiempo completo", y un 83% está de acuerdo con la afirmación "Es probable que un niño en edad preescolar sufra si su madre trabaja".
- Con el índice de machismo construido, un 44% de la muestra se declara ser machista
- Con el índice de conservador, se obtiene que sólo un 19% de los entrevistados tienen una postura estrictamente conservadora frente al matrimonio y convivencia, y un 62% dice ser medianamente conservador

Resultados de modelos de tipo probit

	I	II	III	IV	V	VI	VII
Escolaridad	0.032* [0.0000]	0.026* [0.0000]	0.026* [0.0000]	0.026* [0.0001]	0.031* [0.0000]	0.031* [0.0000]	0.026* [0.0000]
Edad	0.053* [0.0001]	0.055* [0.0000]	0.077* [0.0000]	0.056* [0.0000]	0.054* [0.0000]	0.075* [0.0000]	0.077* [0.0000]
Edad al cuadrado	-0.001* [0.0002]	-0.001* [0.0001]	-0.001* [0.0000]	-0.001* [0.0001]	-0.001* [0.0002]	-0.001* [0.0000]	-0.001* [0.0000]
Ingreso no laboral =1 ¹¹ (x 10 elevado a 7)	-710.000 [0.6654]	-650.000 [0.6830]	-460.000 [0.7817]	-730.000 [0.6534]	-800.000 [0.6289]	-600.000 [0.7214]	-530.000 [0.7483]
Niños menores de 4 años ¹²	-0.060+ [0.0857]	-0.066+ [0.0578]	-0.064+ [0.0550]	-0.069** [0.0462]	-0.064+ [0.0665]	-0.061+ [0.0725]	-0.067** [0.0479]
Índice Machismo ¹³ =1		-0.139* [0.0038]	-0.137* [0.0052]	-0.124** [0.0104]			-0.126** [0.0110]
Índice Valórico ¹⁴ =1				-0.104** [0.0313]	-0.120** [0.0113]	-0.096** [0.0484]	-0.080 [0.1073]
Casada ¹⁵ =1			-0.256* [0.0000]			-0.247* [0.0000]	-0.248* [0.0000]
Observaciones	526	526	526	526	526	526	526

¹¹ Dummy toma el valor uno cuando la mujer tiene un ingreso no laboral alto, es decir, si su ingreso individual es una porción baja con respecto al ingreso del hogar y cero en caso contrario.

¹² Representa el número de menores en edad pre-escolar que comparten el mismo hogar que la mujer encuestada.

¹³ Este índice toma el valor uno si el individuo se declara machista según la definición vista en el paper.

¹⁴ Este índice toma el valor uno si el individuo se declara conservador o medianamente conservador según las definiciones vistas en el paper.

¹⁵ Esta dummy toma el valor uno cuando la mujer se declara casada y cero en caso contrario.

Nota: + significativo al 10%. ** significativo al 5%. * significativo al 1%.

Nota: Todos los modelos tienen en promedio un 65% de clasificaciones correctas.

Nota: Entre paréntesis [] se representan los $P > |z|$

Nota: Los coeficientes reflejan cambios en probabilidad.

Características de la muestra evaluada

- El universo está constituido por la población mayor a 18 años, de zonas urbana y rural, residente a lo largo del país (salvo la Isla de Pascua).
- La muestra está conformada por 1.505 personas, entre hombres y mujeres, que fueron encuestadas en sus hogares en 144 comunas del país.

- Se recoge información en relación a las decisiones de participación femenina en el mercado del trabajo, ingresos, escolaridad, número de hijos y características culturales. En particular, en este trabajo se presenta información respecto a machismo y condición valórica de la mujer, sea ésta conservador o liberal
- La evidencia muestra que un 52% de las mujeres están empleadas o buscando trabajo
- El promedio de escolaridad alcanza a 10 años, mientras que el de la edad fue de 38
- Un 54% de las encuestadas reporta estar casada, mientras que un 96% de sus cónyuges dice estar empleado o buscando trabajo
- La muestra analizada está compuesta mayoritariamente por mujeres que tienen bajo su cuidado a personas mayores de 18 años y a niños entre 5 y 18
- En promedio, dichas mujeres tienen 2.8 y 1.12 personas que dependen de ellas respectivamente

El modelo

En un modelo simple de decisión de participar en el mercado del trabajo, un individuo busca maximizar su nivel de bienestar sujeto a una restricción de ingresos. El bienestar se supone que depende del consumo de bienes y de ocio. Sin embargo para adquirir dichos bienes el individuo debe sacrificar parte de su ocio y trabajar, con ello genera ingresos.

En general, la decisión de participar en el mercado laboral surge de comparar el salario de reserva (precio sombra) con el salario de mercado. Al controlar por variables como ingreso no laboral, número de hijos, empleo del cónyuge, índices de machismo, entre otras se puede aproximar un salario de reserva (W_r) de las personas. Por otra parte, variables asociadas a la edad y capital humano de los individuos son proxies del salario de mercado (W_m). Finalmente, el individuo participará del mercado laboral sí: $W_m \geq W_r$

Especificación de la participación:

$$Y_i = \alpha + \beta A + \chi B + \mu_i$$

Donde:

Y_i : Variable dicotómica. Vale 1 si la persona está empleada o en busca de trabajo, y 0 en otro caso.

A : Matriz que representa variables tradicionales tales como escolaridad, edad, edad al cuadrado, ingreso no laboral y empleo del cónyuge

B : B corresponde a una matriz que representa variables culturales, tales como índices de machismo o índices valóricos

“The Impact of Children on Married Women’s Labour Supply: Black-White Differentials Revisited”

Autor: Lehrer, Evelyn

Fecha: 1991

Examina la participación laboral femenina en USA para mujeres blancas y negras. En particular, investiga las diferencias de los efectos de los hijos sobre mujeres de distinta raza y nivel educacional. Como resultado se encuentra que para altos niveles de escolaridad, no existirían diferencias en los efectos de los hijos sobre la participación de mujeres blancas o de color; mientras que para mujeres con bajos niveles de educación, el efecto de los hijos no es significativo en el trabajo de las mujeres de color y es negativo para las mujeres blancas

“The Effects of Religion on the Labour Supply of Married Woman”

Autor: Lehrer, Evelyn

Fecha: 1995

Abordó el tema de la religión en la oferta laboral. Los resultados sugieren que matrimonios con diferentes religiones aumentan la probabilidad de que la mujer participe en el mercado laboral y que los matrimonios protestantes inducen a una menor probabilidad de ello. No obstante, no existe evidencia fuerte de que la religión de la mujer afecte su participación

Shadow Prices, Market Wages and Labor Supply

Autor: James J. Heckman

Fecha: 1974

La idea central es determinar la probabilidad de que una mujer casada trabaje, en conjunto con las horas trabajadas, el salario observado y el salario de reserva. La probabilidad depende directamente del salario ofrecido por el mercado y el salario de reserva que tiene la mujer.

El modelo

Para ello, define como variables explicativas el salario del marido (W_m), las horas en que ella trabaja (h), los activos (A), un índice de precios (P) y un vector Z de características del hogar, como número de hijos, educación de los miembros de la familiar, entre otros.

El salario de reserva de la mujer se define como:

$$W^* = g(h, W_m, P, A, Z)$$

Además, el salario del mercado se define como una función de:

$$W = B(E, S) \quad B_E > 0 \quad B_S > 0$$

Donde: E son los años de experiencia laborales y S son los años de educación.

En el caso de que la mujer trabaje, esta ajustará sus horas hasta que en equilibrio se cumpla que: $W = W^*$ (función de utilidad cuasicóncava, sujeta a la restricción presupuestaria (i.e. consumo=activos +

ingresos por el trabajo) y máximo de horas disponibles). Pero si no trabaja la relación quedará:
 $W \leq W^*$

Entonces, las relaciones estimadas son:

$$\ln(W_i^*) = \beta_0 + \beta_1 h_i + \beta_2 W_{mi} + \beta_3 P_i + \beta_4 A_i + \beta_5 Z_i + \varepsilon_i$$

$$\ln(W_i) = b_0 + b_1 S_i + b_2 E_i + u_i$$

$$\begin{pmatrix} \varepsilon_i \\ u_i \end{pmatrix} \sim N[0_{2 \times 1}, \Sigma_{2 \times 2}]$$

$$\begin{pmatrix} \varepsilon_i \\ u_i \end{pmatrix} \text{ Es independiente de } \begin{pmatrix} \varepsilon_j \\ u_j \end{pmatrix} \quad \forall i \neq j$$

Debido a que las horas trabajadas depende de las realizaciones (ε_i, u_i) , se debió despejar la primera ecuación con la condición de que una mujer trabajará si:

$$\ln(W^*) < \ln(W), \text{ donde las horas se ajustarán tal que se cumpla en equilibrio que } W_i = W_i^*$$

Así, las relaciones estimadas finalmente fueron:

$$h = \frac{b_0}{\beta_1} - \frac{\beta_0}{\beta_1} + \frac{b_1}{\beta_1} S_i + \frac{b_2}{\beta_1} E_i - \frac{\beta_2}{\beta_1} W_{mi} - \frac{\beta_3}{\beta_1} P_i - \frac{\beta_4}{\beta_1} Z_i + \frac{u_i - \varepsilon_i}{\beta_1}$$

$$\ln(W_i) = b_0 + b_1 S_i + b_2 E_i + u_i$$

Estimando ambas relaciones con un modelo de selección, obtiene que:

TABLE I
ANNUAL HOURS WORKED^a

	Intercept	Number of Children Less Than Six	Net Assets	Wage Rate of Husband	Experience	Education	Labor Supply	Standard Deviation
ln Asking Wage	-.623 (.088)	.179 (.019)	$.135 \times 10^{-5}$ ($.055 \times 10^{-5}$)	.051 (.007)	—	.0534 (.007)	$.63 \times 10^{-3}$ ($.05 \times 10^{-3}$)	.532 (.019)
ln Offered Wage	-.982 (.11)	—	—	—	.048 (.004)	.0761 (.0075)	—	.452 (.0121)
The estimated correlation of disturbances across equations is								.6541 (.046)

^a Asymptotic standard errors in parentheses.

TABLE II
ANNUAL WEEKS WORKED^a

	Intercept	Number of Children Less Than Six	Net Assets	Wage Rate of Husband	Experience	Education	Labor Supply	Standard Deviation
ln Asking Wage	3.1 (1.36)	.149 (.022)	$.50 \times 10^{-6}$ ($.55 \times 10^{-6}$)	.046 (.008)	—	.039 (.0124)	.02 (.003)	.671 (.021)
ln Offered Wage	2.75 (1.62)	—	—	—	.0445 (.0062)	.061 (.010)	—	.677 (.018)
The estimated correlation of disturbances across equations is								.83 (.043)

^a Asymptotic standard errors in parentheses. Data: National Longitudinal Survey of Work Experience for Women 30-44; 2,100 white married spouse present women.

TABLE III
ESTIMATED PROBABILITIES OF WORKING

Number of Children Less Than Six	Years of Schooling				
	8	10	12	14	16
0	.30	.38	.47	.56	.66
1	.09	.13	.18	.25	.32
2	.013	.025	.04	.065	.09

Husband's wage rate is \$2.50 per hour, net worth is \$5,000, and the woman has four years of experience.

TABLE IV
ANNUAL HOURS WORKED: FULL INFORMATION MAXIMUM LIKELIHOOD
APPLIED TO THE SUBSAMPLE OF WORKING WOMEN^a

	Intercept	Number of Children Less Than Six	Net Assets	Wage Rate of Husband	Experience	Education	Labor Supply	Standard Deviation
ln Asking Wage	-1.28 (.18)	.0703 (.09)	$.169 \times 10^{-5}$ ($.78 \times 10^{-6}$)	.0376 (.01)	—	.0623 (.008)	$.83 \times 10^{-3}$ ($.95 \times 10^{-4}$)	.469 (.012)
ln Offered Wage	-.36 (.086)	—	—	—	.0195 (.0025)	.0681 (.007)	—	.507 (.035)
The estimated correlation of disturbances across equations is								.591 (.09)

^a Asymptotic standard errors in parentheses.

TABLE V
ANNUAL WEEKS WORKED: FULL INFORMATION MAXIMUM LIKELIHOOD
APPLIED TO THE SUBSAMPLE OF WORKING WOMEN^a

	Intercept	Number of Children Less Than Six	Net Assets	Wage Rate of Husband	Experience	Education	Labor Supply	Standard Deviation
ln Asking Wage	1.55 (.31)	.046 (.03)	$-.36 \times 10^{-7}$ (1.0×10^{-6})	.022 (.012)	—	.0485 (.012)	.043 (.007)	.65 (.015)
ln Offered Wage	3.13 (1.21)	—	—	—	.026 (.0035)	.0561 (.0098)	—	.78 (.05)
The estimated correlation of disturbances across equations is								.697 (.07)

^a Asymptotic standard errors in parentheses. Data: National Longitudinal Survey of Work Experience for Women 30-44; 804 married spouse present women who worked in 1966.

Female Labor Supply a Survey

Autores: Mark Killingsworth y James J. Heckman

Fecha: 1987

En el contexto de los modelos teóricos, este paper analiza distintas especificaciones simples de la participación laboral, utilizando Mínimos Cuadrados Ordinarios.

	(1) "Single", age 25-54	(2) Married, spouse present, age 14-54	(3) "Single", age 55-64	(4) Married, spouse present, age 55-64	(5) "Single", age 65-74	(6) Married, spous present, age 65-
<i>Estimate of Intercept</i>	82.2	57.3	71.7	56.8	60.8	27.4
<i>Years of school</i>						
0-4	Reference	Reference	Reference	Reference	Reference	Reference
5-7	-3.0(4.4)	8.5(2.3)	13.3(5.0)	1.7(3.1)	8.8(3.9)	1.3(2.1)
8	6.5(4.3)	10.2(2.2)	15.4(4.9)	7.2(3.0)	11.3(3.8)	-0.9(2.0)
9-11	7.4(4.1)	14.0(2.1)	18.1(5.0)	9.8(3.1)	12.4(4.3)	0.9(2.3)
12	12.3(4.0)	18.8(2.1)	24.2(5.1)	14.8(3.2)	15.2(4.2)	7.2(2.4)
13-15	11.1(4.4)	21.9(2.2)	28.3(5.7)	19.9(3.6)	18.7(5.1)	3.9(3.0)
16	14.8(4.7)	27.7(2.4)	28.3(6.1)	19.2(5.1)	22.9(5.8)	13.2(3.8)
≥ 17	15.8(4.7)	41.6(3.2)		33.5(7.8)		
<i>Ethnicity</i>						
Black	Reference	Reference	Reference	Reference	Reference	Reference
Other non-white						
White						
	0.6(2.2)	-6.9(1.1)	1.8(4.1)	-4.4(3.0)	-1.9(4.4)	-6.6(2.8)
<i>Marital status</i>						
Never married	Reference	NA	Reference	NA	Reference	NA
Separated/divorced	-2.8(2.0)	NA	-4.3(4.1)	NA	-2.4(5.0)	NA
Widowed	-10.8(2.4)	NA	-7.2(3.1)	NA	-16.0(3.4)	NA
Married-spouse absent	-25.0(3.5)	NA	-13.4(6.1)	NA	-7.3(8.6)	NA
<i>Employment status of husband</i>						
Unemployed	NA	Reference	NA	Reference	NA	Reference
Working	NA	-6.1(1.7)	NA	6.9(4.2)	NA	-8.5(5.3)
Not in labor force	NA	-4.6(2.3)	NA	-7.4(1.9)	NA	-9.3(1.4)

	(1) "Single", age 25-54	(2) Married, spouse present, age 14-54	(3) "Single", age 55-64	(4) Married, spouse present, age 55-64	(5) "Single", age 65-74	(6) Married, spouse present, age 65
<i>Other income</i>						
< \$0	Reference		Reference		Reference	
1-499	4.2(2.2)	Reference	-1.0(3.4)	Reference	-10.0(4.1)	Reference
500-999	-20.4(3.3)		-34.2(3.5)		-22.7(3.5)	
1000-1999		-5.6(2.4)	-48.0(4.0)	-10.5(4.1)	-34.5(3.7)	-4.6(2.8)
2000-2999		-2.3(2.2)	-54.1(6.2)	-14.2(4.1)	-41.2(5.6)	-3.9(2.8)
3000-3999		-4.2(2.1)		-15.5(4.1)	-43.8(5.8)	-9.5(3.0)
4000-4999		-5.0(2.1)		-20.0(4.1)		-11.9(3.2)
5000-5999		-9.0(2.0)		-18.2(4.1)		-8.3(3.3)
6000-6999	-21.1(3.2)	-12.5(2.1)		-25.5(4.2)		-5.7(3.6)
7000-8999		-18.9(2.1)	-63.3(6.1)	-26.7(4.1)	-44.7(6.9)	-9.6(3.2)
9000-10999		-23.4(2.2)		-34.3(4.5)		-11.1(4.0)
11000-14999		-27.4(2.3)		-32.5(4.5)		-6.5(3.7)
15000-24999		-36.7(2.5)		-34.0(5.0)		
≥ 25000		-52.2(3.3)		-54.3(6.0)		7.9(4.0)
<i>Age</i>						
14-19/55/65	NA	Reference		Reference		
20-24/56/66	NA	9.9(2.2)	Reference	-4.0(3.1)	Reference	Reference
25-29/57/67	Reference	10.8(2.2)		-6.9(3.0)	-6.4(3.5)	
30-34/58/68	0.1(3.3)	10.0(2.2)		-8.5(3.2)		
35-39/59/69	3.4(3.2)	10.5(2.2)	-6.6(3.2)	-7.3(3.0)		2.9(1.5)
40-44/60/70	2.0(3.0)	8.5(2.3)		-15.2(3.2)	-13.6(3.1)	
45-49/61/71	1.3(3.0)	3.6(2.3)		-15.9(3.2)		
50-54/62/72	2.4(2.9)	-5.4(2.3)	-11.6(3.0)	-15.9(3.4)		
-/63/73	NA	NA	NA	-20.6(3.4)	-16.5(3.3)	-4.9(1.6)
-/64/74	NA	NA	NA	-22.7(3.3)		
<i>Presence (P) or absence (A) of children age < 6/6-13/14-17</i>						
A/A/A	-	Reference	-	-	-	-
P/A/A	-	-42.8(1.1)	-	-	-	-
P/P/A	-	-41.1(1.2)	-	-	-	-
P/A/P	-	-32.5(2.2)	-	-	-	-
P/P/P	-	-35.4(1.5)	-	-	-	-
A/P/A	-	-19.9(1.3)	-	-	-	-
A/P/P	-	-19.6(1.2)	-	-	-	-
A/A/P	-	-2.7(1.0)	-	-	-	-

Modelos Estáticos

La característica principal es que decisiones tomadas hoy, son irrelevantes para mañana y la acumulación de capital humano es irrelevante. Para evaluar la participación femenina son consideradas sujeto de análisis 3 aspectos esenciales: el rol de la familia, la distribución del tiempo y la heterogeneidad de los trabajos.

- Modelo de la oferta laboral familiar

Los miembros de la familia y sus obligaciones exhiben importantes correlaciones con los niveles y tendencias de la participación laboral femenina. Así, estos modelos explican el impacto que tienen los miembros de la familia en las decisiones de horas de trabajo, participación, etc.

En este modelo se extiende la decisión de trabajar de un solo individuo a una decisión de familia. La familia maximiza una función de utilidad cuasicóncava de la forma:

$$U = U(L_1, \dots, L_m, C)$$

Donde L_i , es el tiempo de ocio del miembro de la familia i ; y C , es el consumo de la familia.

La maximización está sujeta al ingreso familiar que es producto de un ingreso exógeno R y el ingreso de cada miembro de la familia. Lo anterior se expresa como:

$$P * C \leq R + \sum_i W_i H_i$$

Donde P , es el precio de una unidad de consumo; R , es el ingreso exógeno (ej. Dividendos); y W_i , es el ingreso por hora del miembro de la familia i .

Además hay que tener en cuenta que: $H_i + L_i = T$ donde $T =$ tiempo total disponible por período

Condiciones de primer orden:

$$P * C = R + \sum_i W_i H_i$$

$$U_i - \mu W_i \geq 0, \text{ con } > \rightarrow H_i = 0$$

$$U_c - \mu P = 0$$

Principales resultados:

- Un incremento en el precio de las horas trabajadas incrementa la utilidad
- El ocio del individuo i es creciente en el salario j
- Si un integrante no trabaja, eso no cambia ante pequeños cambios en el salario
- Si los individuos no son completamente racionales se puede dar el caso

Supuestos:

- La función de utilidad es homogénea, simétrica y negativa. La consecuencia directa de la homogeneidad, es que la función de demanda (que contiene ocio y consumo) es homogénea de grado cero en los salarios. La simetría hace que un efecto en el ingreso algún miembro de la familia tiene el mismo efecto en los otros miembros de esta. La negatividad lleva a que siempre el efecto salario y ocio sean contrarios.

A esta estimación surgieron avances posteriores, como pensar que cada miembro de la familia actúa como duopolio (toma su decisión maximizando su utilidad pero teniendo en cuenta que dicha decisión afecta a la familia). Y otros en la línea de teoría de juegos.

- Modelo de asignación de tiempo

Como expuso Mincer (1962,1963) la mujer a diferencia del hombre tiene más opciones de asignación de tiempo: trabajar en el mercado, trabajar en la casa o el ocio.

Basándose en el modelo de Becker (1965), se expone el modelo en que la familia maximiza su nivel de utilidad producto de realizar ciertas actividades, a partir de su función de producción que tiene como inputs bienes de consumo e inputs que producen las actividades (ej: tiempo, televisión, etc)

La ventaja de este tipo de modelos, es que permite explicar el tiempo usado en otras actividades que no sean puramente de mercado (i.e trabajar), y por lo tanto, se puede obtener una herramienta que permiten analizar la acción de otros factores que afectan la oferta laboral.

- Modelo de oferta laboral con trabajos heterogéneos.

Cuando el trabajo es heterogéneo, las distintas combinaciones de salarios y horas de trabajo no necesariamente describen la oferta laboral como tal. Así, estos modelos tienen su aporte en la información que entregan sobre las fuerzas que generan los diferenciales de salarios y las magnitudes de estos.

Modelos dinámicos

En este caso los agentes actúan en función de las consecuencias futuras, y la acumulación de riqueza es tratado de forma explícita.

- Modelos dinámicos de oferta laboral con salarios exógenos.

El hecho de que la persona pueda ahorrar y los salarios cambien en el tiempo, lleva a distinguir las reacciones frente a un ingreso transitorio y frente a un ingreso permanente.

La definición de ambos tipos de ingresos resulta ser muy útil en términos teóricos, pero dependerían fuertemente de las restricciones crediticias del mercado. Es por ello, que el ingreso permanente y transitorio afectaría el mercado laboral en la medida que existan restricciones crediticias

- Modelos dinámicos de oferta laboral con salarios endógenos

El hecho de que el salario dependa de la oferta laboral juega un rol importante en diversas investigaciones.

Estudios empíricos sobre la oferta laboral femenina

△

Estudios para determinar la elasticidad de las horas trabajadas frente a los salarios.

Tabla: Sumario de las muestras y variables usadas en los estudios seleccionados de oferta laboral femenina.

Study	Characteristics of sample	Construction of measures of H , W , R
Arrufat and Zabalza (1986)	Wives age < 60, neither unemployed nor self-employed, with working husbands < 65 who were not self-employed – GHS	H = hours of work per week W = hourly earnings, predicted from selection bias-corrected regression R = husband's earnings + rent + dividends + interest + imputed rent (owner-occupiers) – mortgage interest + rent + property tax rebates (after taxes calculated at zero hours of work for wife)
Ashworth and Ulph (1981)	Wives of husbands working ≥ 8 hours/week at salaried job, no other family members working; women with second job excluded if either (i) gross wage at second job > overtime rate on first job or (ii) did not want to work more overtime on first job than actually worked – BMRBS	H = hours of work per week W = marginal net wage (wage at first job, if constrained at first job; or lower of the wages on two jobs, otherwise), inclusive of overtime premium (if any) (linearized) R = net family income excluding own earnings (linearized)
Blundell and Walker (1982)	Working wives with working husbands, husband a manual worker, total weekly expenditures between £35 and £55 – FES	H = hours of work per week W = earnings/ H (linearized) R = unearned income (linearized)
Cogan (1980a)	White wives age 30–44 – NLS	H = annual hours of work W = hourly wage R = husband's annual income
Cogan (1980b)	White wives not in school, disabled or retired, self and spouse not self-employed or farmer – PSID	H = annual hours of work W = hourly wage R = husband's earnings
Cogan (1981)	White wives age 30–44, self and spouse not self-employed or farmer – NLS	H = usual weekly hours \times weeks worked in prior year W = earnings in prior year/hours worked in prior year R = husband's earnings
Dooley (1982)	Wives age 30–54 – USC	H = hours worked in survey week \times weeks worked in prior year W = earnings in prior year/ H R = other income exclusive of earnings of family members, self-employment income, Social Security, and public assistance benefits (separate variables included for husband's predicted income and actual – predicted husband's income)
Franz and Kawasaki (1981)	Wives – M	H = hours worked in survey week W = hourly wage R = income of husband
Franz (1981)	Same as Franz and Kawasaki (1981)	Same as Franz and Kawasaki (1981)
Hanoch (1980)	White wives, husband a wage earner and nonfarmer – SEO	H = hours worked in survey week \times weeks worked in prior year W = earnings in survey week/hours worked in survey week R = husband's earnings + property income + transfer payments + other regular non-wage income

Study	Characteristics of sample	Construction of measures of H , W , R
Hausman (1980)	Black female household heads in Gary Income Maintenance Experiment, observed during experiment (households with preexperiment income > 2.4 times poverty line were excluded from experiment)	$H = 1$ if worked during middle two years of experiment, = 0 otherwise $W =$ hourly wage $R =$ nonlabor income
Hausman (1981)	Wives of husbands age 25–55 and not self-employed, farmers or disabled – PSID	$H =$ annual hours worked $W =$ hourly wage $R =$ imputed return to financial assets
Hausman and Ruud (1984)	Same as Hausman (1981)	Same as Hausman (1981)
Heckman (1976a)	White wives age 30–44 – NLS	$H =$ weeks worked \times average hours worked per week $W =$ usual wage $R =$ assets
Heckman (1980)	White wives age 30–44, husband not a farmer – NLS	$H =$ annual earnings/ W $W =$ usual hourly wage $R =$ assets
Kooreman and Kapteyn (1984b)	Households in which both husband and wife are employed wage earners – TUS	$H =$ hours of work per week $W =$ net wage per hour $R =$ “unearned income” per week
Layard, Barton and Zabalza (1980)	Wives age ≤ 60 , not self-employed – GHS hours	$H =$ annual weeks worked \times usual weekly $W =$ predicted value of annual earnings/ H , derived from OLS wage regression (linearized) $R =$ net annual unearned income, including imputed rent, interest and dividends (husband’s W , derived as for wife’s W , included as separate variable) (linearized)
Mroz (1985)	White wives age 30–60 in 1975 – PSID	$H =$ weeks worked in 1975 \times usual hours of work per week $W =$ total earnings in 1975/ H $R =$ household income – wife’s earnings
Moffitt (1984a)	Wives – NLS	$H =$ hours worked last week $W =$ hourly wage rate $R = 0.05 \times$ assets
Nakamura, Nakamura and Cullen (1979)	Wives with no nonrelatives in household – CC	$H =$ hours worked in survey week \times weeks worked in prior year $W =$ annual earnings/ H $R =$ husband’s earnings + asset income
Nakamura and Nakamura (1981)	Wives – CC, USC	$H =$ hours worked in survey week \times weeks worked in prior year $W =$ annual earnings/ H (linearized) $R =$ husband’s earnings + asset income – taxes payable at zero hours of wife’s work
Ransom (1982)	Wives of husbands age 30–50 (neither spouse self-employed or working piecework) – PSID	$H =$ hours of work per week $W =$ predicted wage, derived from selection bias-corrected wage regression (linearized) $R =$ income other than earnings (linearized)
Renaud and Siegers (1984)	Wives age < 65 with husbands age < 65 and holding paid job – AVO	$H =$ hours of work per week $W =$ predicted net hourly wage rate derived from selection bias-corrected regression $R =$ net weekly income

Study	Characteristics of sample	Construction of measures of H , W , R
Robinson and Tomes (1985)	Single and married women reporting earnings on a per-hour basis ("hourly wage sample") or saying they were paid per hour ("hourly paid sample")- QLS	H = hours of work per week W = earnings per hour R = annual income of husband
Ruffell (1981)	Wives working ≥ 8 hours per week, no other working family members except husband - BMRBS	H = hours of work per week W = hourly wage, inclusive of overtime (if any) (linearized) R = nonemployment income + other family members' earnings (linearized)
Schultz (1980)	Wives, husband not full-time student or in armed forces - SEO	H = hours worked last week \times weeks worked last year W = last week's earnings/last week's hours of work (adjusted for regional cost of living differences) (linearized) R = nonemployment income (linearized)
Smith and Stelcner (1985)	Wives age 20-54, not self-employed or family worker - CC	H = hours in survey week \times weeks worked last year W = earnings last year/ H (linearized) R = net nonlabor income + husband's earnings (linearized)
Stelcner and Breslaw (1985)	Wives age 20-54, Quebec residents, nonfarm, not new immigrant or full-time student or unpaid family worker or self-employed or permanently disabled - MDF	H = weeks worked in 1979 W = earnings last year/ H (linearized) R = other family income (linearized)
Stelcner and Smith (1985)	Same as Smith and Stelcner (1985)	Same as Smith and Stelcner (1985)
Trussell and Abowd (1980)	Wives age 25-45 who between age 12 and 30 delivered at least one child - NSFG	H = annual hours of work W = hourly wage R = other family income
Yatchew (1985)	Same as Hausman's (1981) data for wives	Same as Hausman (1981)
Zabalza (1983)	Wives age < 60 , not self-employed, with working husband age < 65 and not self-employed - GHS	H = hours worked in survey week (in intervals according to value of marginal W = tax rate hourly earnings, net of taxes R = husband's earnings + unearned income

Notes:

- AVO = *Aanvallend Voorzieningsgebruik Onderzoek 1979*, Social and Cultural Planning Bureau, the Netherlands.
- BMRBS = British Market Research Bureau survey, United Kingdom.
- CC = Census of Canada, Statistics Canada.
- FES = Family Expenditure Survey, Office of Population Censuses and Surveys, United Kingdom.
- GHS = General Household Survey, Office of Population Censuses and Surveys, United Kingdom.
- M = Microcensus, Statistisches Bundesamt, Federal Republic of Germany.
- MDF = 1979 Micro Data File, Census Families Survey of Consumer Finances, Statistics Canada.
- NLS = National Longitudinal Survey, Center for Human Resource Research, Ohio State University.
- NSFG = National Survey of Family Growth, National Center for Health Statistics.
- PSID = Panel Study of Income Dynamics, Survey Research Center, University of Michigan.
- QLS = Quality of Life Survey, Institute for Behavioural Research, York University, Canada.
- SEO = Survey of Economic Opportunity, U.S. Office of Economic Opportunity.
- TUS = Time Use Survey, Survey Research Center, University of Michigan.
- USC = U.S. Census, Bureau of the Census, U.S. Department of Commerce.

"Linearized" indicates that budget line is linearized at equilibrium hours of work and equilibrium marginal tax rate; linearized wage rate denotes wage rate \times (1 - equilibrium marginal tax rate); linearized R = height of budget line when budget line is projected from equilibrium hours of work back to zero hours of work using linearized wage rate.

Participación laboral de la mujer en Chile: 1958-2003

Autores: Osvaldo Larrañaga

Este estudio tiene por objeto el análisis de las tendencias de la participación laboral de la mujer entre los años 1958 y 2003. Para tal efecto se utilizan dos fuentes principales de datos primarios: la encuesta de empleo de la Universidad de Chile (Encuesta de Ocupación y Desocupación en el Gran Santiago), que cubre la ciudad de Santiago en el período 1958 a 2003; y la encuesta de hogares Casen (Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional), que cubre el conjunto del país entre 1987 y 2003. La primera fuente de información entrega una aproximación razonable de las tendencias de la variable en el país, según se desprende de un análisis comparativo con Censos de Población y Vivienda, del Instituto de Estadísticas (INE).

El Modelo

La estimación de las probabilidades se realiza a través de regresiones probit, con variable dependiente la participación o no en el mercado del trabajo. Las variables "explicativas" son el nivel de escolaridad, medido en niveles primario, secundario y superior; el ingreso del hogar, que excluye la remuneración de la mujer (en caso de que trabaje), clasificado en cinco quintiles; la edad de la mujer, clasificada en cuatro tramos; el número de hijos y la condición de jefe de hogar. Se utilizan tramos para las variables de educación, edad e ingresos, puesto que permiten una mejor interpretación de los resultados. Por otra parte, el ingreso familiar excluye la remuneración de la mujer, porque interesa conocer la relación entre la decisión de participación y el nivel de ingresos ya disponibles en el hogar.

El procedimiento se aplica a la población de mujeres entre 25 y 45 años de edad. Se excluye a las mujeres menores de 25 años, para aislar el efecto de las variaciones del ciclo de estudios a lo largo del período de análisis. A su vez, la exclusión de las mujeres mayores de 45 responde a la dificultad que existe en los datos provistos por encuestas de hogares para identificar la variable "número de hijos" en el caso de las madres que no vivan con sus hijos, situación que es más probable mientras mayor sea la edad de la mujer.

El análisis de regresión se basa en los datos de la Universidad de Chile y de la encuesta Casen.

Principales Resultados

Los coeficientes muestran el cambio en la probabilidad de participación frente al cambio en la variable explicativa, i.e. efectos marginales.

1. Años de Escolaridad y edad (Base encuesta de empleo U de Chile)

	9-12 años de escolaridad ^a	13 y más años de escolaridad ^a	Edad 30-34 ^b	Edad 35-39 ^b	Edad 40-45 ^b
1958-62	-7,0	14,6	1,1	1,7	-2,8
1963-67	-5,1	26,2	4,2	0,2	-2,2
1968-72	0,4	28,3	5,8	8,6	1,7
1973-77	-1,2	26,5	5,0	3,8	0,6
1978-82	-2,1	27,1	4,5	4,5	4,0
1983-87	-0,4	28,4	2,6	9,5	3,4
1988-92	-2,5	26,1	8,1	9,9	8,8
1993-97	-5,5	19,1	6,0	8,6	7,4
1998-03	10,4	22,8	4,7	7,6	7,1

Fuente: Bases de datos de la encuesta de empleo de la Universidad de Chile.

^a Respecto de mujeres con 0-8 años de escolaridad.

^b Respecto de mujeres entre 25-29 años de edad.

Grupos de referencia: Educación básica y mujeres entre 25 y 29 años.

2. Estado Civil, años de escolaridad y edad (casen)

Grupos de referencia: Educación básica y mujeres entre 25 y 29 años.

	9-12 años de escolaridad ^a	13 y más años de escolaridad ^a	Edad 30-34 ^b	Edad 35-39 ^b	Edad 40-45 ^b
Todas					
1987	9,6	34,7	5,8	9,0	8,5
1992	11,8	32,2	6,0	10,2	9,1
1998	13,0	30,8	4,1	5,1	6,5
2003	15,8	30,6	3,6	7,3	7,3
Casada/conviviente					
1987	7,1	39,2	6,7	12,2	14,1
1992	8,5	37,0	6,3	13,2	13,3
1998	8,8	32,4	4,1	5,8	7,8
2003	13,9	35,0	1,8	7,4	9,1
Soltera/separada					
1987	13,4	22,5	6,0	3,4	1,0
1992	16,1	20,5	5,6	3,0	3,1
1998	17,7	22,9	4,0	4,7	6,6
2003	16,4	20,8	6,9	7,5	6,4

Fuente: Bases de datos de la encuesta Casen.

^a Respecto de mujeres con 0-8 años de escolaridad.

^b respecto de mujeres entre 25-29 años de edad.

En las mujeres sin pareja las brechas en la participación laboral según nivel de escolaridad son menos marcadas, reduciéndose sólo a un promedio de 5 puntos para las mujeres con estudios superiores comparadas con las que tienen sólo estudios secundarios. Asimismo, la relación entre participación y edad es más importante en el caso de las mujeres con pareja, situación que respondería a la mayor incidencia que tendría la crianza de los hijos en su participación laboral

Los efectos están controlados por el n° de hijos.

3. Número de hijos

	1 hijo *	2 hijos *	3 hijos *	4 y más hijos *
1958-62	-24,1	-31,8	-35,7	-41,0
1963-67	-25,2	-31,7	-37,3	-43,0
1968-72	-29,4	-37,4	-39,5	-46,5
1973-77	-27,4	-34,8	-37,2	-41,2
1978-82	-25,2	-35,7	-37,4	-41,0
1983-87	-29,0	-38,4	-41,5	-40,3
1988-92	-24,9	-35,9	-40,2	-40,7
1993-97	-22,0	-31,1	-39,2	-37,6
1998-03	-16,4	-27,6	-31,8	-32,9

Fuente: Bases de datos de la encuesta de empleo de la Universidad de Chile.

* Respecto de mujer sin hijos.

Ello significa que la mujer con dos hijos muestra una tasa de participación alrededor de 5 puntos más baja que la mujer con un hijo. Brechas similares se presentan en los casos de las mujeres con tres hijos en comparación con las que tienen dos hijos, así como con cuatro o más hijos en relación con tres hijos. En suma, el efecto más importante sobre la participación laboral ocurre entre mujeres con hijos versus sin hijos, mientras que el número de hijos incide en forma secundaria sobre la probabilidad de participación. Sin embargo, este resultado está afecto a un sesgo de composición que se resuelve cuando se considera el efecto del estado civil.

	1 hijo *	2 hijos *	3 hijos *	4 y más hijos *
Todas				
1987	-19,6	-31,8	-33,3	-34,0
1992	-20,0	-30,0	-32,1	-34,9
1998	-17,1	-28,0	-30,2	-34,0
2003	-12,2	-22,7	-27,2	-32,3
Casada/conviv				
1987	-10,4	-17,6	-18,8	-19,8
1992	-13,6	-20,0	-21,8	-25,0
1998	-15,8	-22,5	-23,9	-26,7
2003	-12,8	-19,8	-23,1	-26,4
Soltera/separada				
1987	0,7	-8,5	-12,4	-14,2
1992	-0,7	-5,1	-9,5	-10,5
1998	1,3	-4,5	-5,5	-13,2
2003	1,7	-1,4	-4,9	-16,9

Fuente: Bases de datos de la encuesta Casen.

* Respecto de mujer sin hijos.

Para las mujeres sin pareja, no hay diferencias de participación entre quienes tienen un hijo y aquellas sin hijos, mientras que en el caso de las mujeres con pareja, la citada brecha de participación fluctúa entre 10 y 15 puntos porcentuales. Cuando se compara a mujeres con dos hijos frente a mujeres sin hijos, la brecha de participación es alrededor de 5 puntos en promedio en el caso de las mujeres sin pareja, y de alrededor de 20 puntos en las mujeres con pareja. La brecha de participación laboral entre mujeres con hijos y sin hijos sigue creciendo con el número de hijos, aun cuando tienden a reducirse las diferencias según el estado civil de la mujer. Sin embargo, la comparación es menos válida porque hay relativamente pocas mujeres sin pareja con cuatro o más hijos

4. Nivel de ingresos

	Quintil 2 *	Quintil 3 *	Quintil 4 *	Quintil 5 *	Jefa hogar *
1958-62	-17,8	-18,1	-13,8	-5,6	34,3
1963-67	-16,6	-16,2	-11,0	-3,3	38,8
1968-72	-16,3	-17,6	-13,4	-6,7	29,6
1973-77	-13,5	-16,8	-14,3	-12,0	35,6
1978-82	-20,3	-19,5	-18,6	-9,2	30,4
1983-87	-17,5	-17,5	-17,2	-9,9	28,1
1988-92	-14,0	-12,8	-9,7	-5,3	27,2
1993-97	-12,9	-10,7	-7,4	-2,7	28,9
1998-03	-12,1	-10,9	-10,1	-11,1	29,0

Fuente: Bases de datos, encuesta de empleo de la Universidad de Chile.

* Respecto de quintil 1.

La probabilidad de participación laboral de la mujer depende del nivel del ingreso familiar (neto del aporte de la mujer) a través de una función tipo U. Para las mujeres de estratos intermedios (quintiles segundo a cuarto), la probabilidad de participación es pareja, y más alta que en los quintiles primero y quinto. El primer quintil debe incluir a hogares donde hay pocos ingresos si se excluye los que aporta la mujer, lo cual explica su mayor participación laboral. Por otro lado, la condición de jefa de hogar está asociada con una probabilidad de participación de alrededor de 30 puntos respecto de mujeres no jefas, estadística que se mantiene estable a partir de inicios de la década de los ochenta

	Quintil 2 *	Quintil 3 *	Quintil 4 *	Quintil 5 *	Jefa hogar
Todas					
1987	-6,8	-3,8	-3,0	2,6	32,4
1992	-5,6	-4,6	-0,7	6,3	33,5
1998	-4,1	-2,9	-4,4	2,2	31,8
2003	-6,9	-5,7	-5,1	-4,4	26,6
Casada/conviviente					
1987	-3,5	-1,5	-0,2	1,2	21,6
1992	-0,7	-0,3	1,1	7,2	19,8
1998	-1,5	-0,4	-0,9	4,5	25,2
2003	-1,4	-1,7	-1,5	-1,5	19,9
Soltera/separada					
1987	-11,7	-12,2	-14,9	0,2	7,5
1992	-10,7	-11,6	-4,5	3,9	12,9
1998	-6,8	-5,3	-10,2	-1,3	10,3
2003	-11,5	-7,0	-7,0	-8,5	10,2

Fuente: Bases de datos encuestas Casen.

* Respecto del quintil 1.

El estado civil de la mujer también incide en la relación entre participación femenina e ingresos del hogar, puesto que la relación es más marcada en el caso de las mujeres sin pareja. En cambio, la participación de la mujer con pareja responde poco a diferencias en el ingreso del hogar, después de controlar por variables tales como el nivel de escolaridad y el número de hijos de la mujer

**Labor Supply Response of Female Household Heads to Work
Incentive Programs: Evidence from Three Randomized Experiments
Autores: Yingyao Hu y Zhong Zhao**

El paper tiene como finalidad mostrar el efecto de los impuestos y descomponer el beneficio de los programas sociales en la oferta laboral, mediante 2 parámetros: el efecto sustitución y el efecto ingreso.

Variables principales usadas en el paper

Variable	FTP				JobFirst				MFIP			
	Control		Treatment		Control		Treatment		Control		Treatment	
	Mean	Std. Error	Mean	Std. Error	Mean	Std. Error	Mean	Std. Error	Mean	Std. Error	Mean	Std. Error
Age less 20	0.06	0.25	0.08	0.27	0.09	0.28	0.09	0.29	0.14	0.34	0.14	0.34
Age between 20 to 24	0.26	0.44	0.25	0.43	0.22	0.41	0.21	0.40	0.26	0.44	0.25	0.43
Age between 25 to 34	0.45	0.50	0.45	0.50	0.41	0.49	0.41	0.49	0.39	0.49	0.38	0.49
Age between 35 to 44	0.20	0.40	0.19	0.39	0.23	0.42	0.24	0.43	0.18	0.38	0.20	0.40
Age older than 45	0.03	0.18	0.03	0.17	0.05	0.22	0.05	0.22	0.04	0.19	0.03	0.16
Black	0.52	0.50	0.53	0.50	0.39	0.49	0.39	0.49	0.55	0.50	0.56	0.50
Hispanic	0.01	0.09	0.02	0.12	0.23	0.42	0.22	0.41	0.02	0.15	0.03	0.16
White	0.45	0.50	0.44	0.50	0.36	0.48	0.37	0.48	0.55	0.50	0.56	0.50
Never Married	0.50	0.50	0.50	0.50	0.67	0.47	0.66	0.47	0.61	0.49	0.61	0.49
Highschool or GED	0.55	0.50	0.53	0.50	0.60	0.49	0.59	0.49	0.46	0.50	0.46	0.50
No Degree	0.39	0.49	0.41	0.49	0.02	0.14	0.02	0.13	0.12	0.33	0.12	0.32
Less than Highschool	0.39	0.49	0.41	0.49	0.33	0.47	0.35	0.48	0.34	0.47	0.35	0.48
Has kid younger than 2	0.43	0.50	0.43	0.49	0.38	0.49	0.38	0.49				
Has kid between 2 to 5	0.26	0.44	0.27	0.45	0.24	0.43	0.23	0.42				
Has kid younger than 6									0.72	0.44	0.72	0.44
No Child	0.02	0.13	0.02	0.14	0.11	0.32	0.09	0.28	0.00	0.00	0.00	0.00
One Child	0.39	0.49	0.41	0.49	0.39	0.49	0.41	0.49	0.54	0.50	0.53	0.50
Two Children	0.30	0.46	0.29	0.46	0.27	0.45	0.27	0.44	0.25	0.43	0.25	0.43
Three Children	0.19	0.39	0.17	0.37	0.22	0.41	0.24	0.42	0.12	0.32	0.12	0.33
Previous Year Earning	1853.18	3762.50	1724.38	3545.19	2936.22	5358.06	2552.44	5021.20	3965.32	5980.11	3978.17	6327.73
Previous Year Employed	0.46	0.50	0.47	0.50	0.54	0.49	0.54	0.49	0.62	0.49	0.61	0.49
Previous Year AFDC	1978.54	1702.33	1946.18	1752.28	3388.33	3113.58	3596.06	3126.07	2188.81	2894.36	2210.07	2899.35
No. of Observations	1319		1335		2220		2235		2765		2538	

Note: MFIP only includes single family head household. Treated group does not include MFIP Incentive only, and control group doesn't include AFDC/No Services.

Resultados con una función de utilizada cuadrática

	Coefficient	Std. Error
Work Taste Parameters		
Age between 20 to 24	0.159	0.093
Age between 25 to 34	0.345	0.445
Age between 35 to 44	0.756	1.221
Age older than 45	-0.341	0.834
Black	-0.242	0.133
Never Married	0.296	0.586
Highschool or GED	0.120	0.356
College	0.341	0.235
Has kid younger than 6	-0.435	0.324
Constant	1.245	0.563
Utility Function Parameters		
β_{HH}	0.016	0.003
β_{YY}	0.033	0.009
β_{HY}	-0.022	0.018
Log Likelihood	-17708.654	

Note: β_{YY} and β_{HY} is timed by 100

Análisis de los Cambios en la Participación Laboral Femenina en Chile

Autores: Evelyn Benvenin y Marcela Peticara

Fecha: Junio 2007

En este trabajo se explora el aumento en la tasa de participación laboral de las mujeres en Chile en el período 1990-2003. Para ello se utiliza una metodología de descomposición micro-econométrica, que generaliza las técnicas de descomposición inicialmente desarrolladas por Oaxaca (1973, 1999, 1994) y Blinder (1973) a modelos discretos, con la finalidad de evaluar cuáles habrían sido los determinantes de dichos cambios.

Modelo utilizado

La metodología utilizada es la descomposición micro-econométrica para modelos discretos ideada por Yun (2004). Esta metodología permite descomponer el cambio total en la tasa de participación femenina (variable dependiente) en un efecto característica (cambios en los niveles de las variables explicativas) y en un efecto parámetro¹ (cambios en las actitudes de las mujeres hacia el trabajo). Además Yun propone una forma de ponderar la contribución que tiene cada variable a ambos efectos

Sea la tasa de participación una función de las características X_t : $P_t = F(X_t, \beta)$

F: función de distribución acumulada de una normal estandarizada

Entonces la diferencia en la tasa de participación entre el tiempo t y t^* será:

$$\bar{P}_t - \bar{P}_{t^*} = \underbrace{\sum_{i=1}^{i=K} W_{\square X}^i \left[\bar{F}(X_t, \beta_t) - \bar{F}(X_{t^*}, \beta_t) \right]}_{\text{Efecto característica}} + \underbrace{\sum_{i=1}^{i=K} W_{\square \beta}^i \left[\bar{F}(X_{t^*}, \beta_t) - \bar{F}(X_{t^*}, \beta_{t^*}) \right]}_{\text{Efecto parámetro}}$$

$$W_{\square X}^i = \frac{(\bar{X}_t^i - \bar{X}_{t^*}^i) \beta_t^i f(\bar{X}_t, \beta_t)}{(\bar{X}_t - \bar{X}_{t^*}) \beta_t f(\bar{X}_t, \beta_t)} = \frac{(\bar{X}_t^i - \bar{X}_{t^*}^i) \beta_t^i}{(\bar{X}_t - \bar{X}_{t^*}) \beta_t}$$

$$W_{\square \beta}^i = \frac{\bar{X}_{t^*}^i (\beta_t^i - \beta_{t^*}^i) f(\bar{X}_{t^*}, \beta_{t^*})}{\bar{X}_{t^*} (\beta_t - \beta_{t^*}) f(\bar{X}_t, \beta_t)} = \frac{\bar{X}_{t^*}^i (\beta_t^i - \beta_{t^*}^i)}{\bar{X}_{t^*} (\beta_t - \beta_{t^*})}$$

Con $\sum_{i=1}^{i=K} W_{\square X}^i = \sum_{i=1}^{i=K} W_{\square \beta}^i = 1$

Esta descomposición permite responder si los cambios en la participación laboral femenina se deben a cambios en las características observables propias de cada mujer (efecto característica) y/o a los cambios más bien estructurales del mercado laboral. Cambios en los parámetros podrían reflejar en cierta medida cambios en la economía o en el mercado laboral (legislación, cambios tecnológicos) o cambios en actitudes frente al trabajo remunerado.

¹ efecto parámetro refleja cambios en la economía, mercado laboral y/o cambios en la actitud de las mujeres frente al trabajo remunerado

Esta descomposición se analiza una vez estimado el modelo probit de participación laboral. Dicho modelo tiene como variable dependiente si la mujer participa en el mercado laboral, tomando el valor uno si la mujer está participando y cero en cualquier otro caso.

El conjunto de variables explicativas X para distintas especificaciones son: Edad y edad al cuadrado, años de escolaridad, estado de ocupación del cónyuge para las mujeres casadas (si está trabajando, desempleado o inactivo), Dummy si no tiene cónyuge, dummies si la mujeres tiene hijos en ciertos rangos (Si tiene hijos hasta 1 año, y si tiene hijos entre 1 y 2 años), número total de hijos, ingreso no laboral, ingreso no laboral autónomo, ingresos por subsidios monetarios, desempleo (tasa de desempleo regional para cada año)

Resultados Principales

Resultados del probit de participación laboral (mujeres zona urbana).

Efecto marginal del modelo probit sin efecto regional

	2003		1996		1990	
	dy/dx	Error estándar	dy/dx	Error estándar	dy/dx	Error estándar
Edad	0,001	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000
Si tiene hijos menores o igual a 1 año	-0,133	0,001	-0,118	0,001	-0,142	0,001
Si tiene hijos entre 1 y 2 años	-0,091	0,001	-0,112	0,001	-0,075	0,001
Número total de hijos	-0,034	0,000	-0,035	0,000	-0,024	0,000
Años de escolaridad	0,039	0,000	0,041	0,000	0,037	0,000
Sin cónyuge	0,234	0,001	0,301	0,001	0,324	0,001
Casada con cónyuge desempleado	0,000	0,002	0,031	0,002	0,063	0,002
Casada con cónyuge inactivo	-0,088	0,002	-0,107	0,002	-0,066	0,002
Ingresos por subsidios monetarios	-0,002	0,000	-0,003	0,000	-0,003	0,000
Ingreso no laboral autónomo	-0,025	0,000	-0,019	0,000	-0,019	0,000

Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas Casen 1990, 1996 y 2003.

Nota: Todas las variables son significativas al 5%.

Efecto marginal del modelo probit con efecto regional (desempleo)

	2003		1996		1990	
	dy/dx	Error estándar	dy/dx	Error estándar	dy/dx	Error estándar
Edad	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Si tiene hijos menores o igual a 1 año	-0,13	0,00	-0,12	0,00	-0,14	0,00
Si tiene hijos entre 1 y 2 años	-0,09	0,00	-0,11	0,00	-0,07	0,00
Número total de hijos	-0,03	0,00	-0,04	0,00	-0,02	0,00
Años de escolaridad	0,04	0,00	0,04	0,00	0,04	0,00
Sin cónyuge	0,23	0,00	0,30	0,00	0,32	0,00
Casada con cónyuge desempleado	0,00	0,00	0,03	0,00	0,06	0,00
Casada con cónyuge inactivo	-0,09	0,00	-0,11	0,00	-0,06	0,00
Ingresos por subsidios monetarios	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Ingreso no laboral autónomo	-0,03	0,00	-0,02	0,00	-0,02	0,00
Desempleo	0,01	0,00	0,02	0,00	0,02	0,00

- Para todos los años, la escolaridad tiene un fuerte y positivo impacto en la probabilidad de participar. Así en el año 2003, una mujer con un año adicional de escolaridad tiene una probabilidad de participar 3,9 puntos porcentuales mayor que una mujer sin educación. En general, se observa que el efecto de tener un año adicional de escolaridad se atenúa con el paso del tiempo.

- Las variables de estructura familiar tienen un impacto importante y negativo sobre la probabilidad de participación. Así por ejemplo, para el año 2003, una mujer con un hijo menor de 1 año tiene una participación laboral 13,2 puntos menores que una mujer sin hijos o con hijos mayores a dos años. El efecto de tener hijos entre uno y dos años también es negativo, pero su magnitud es más pequeña. A mayor número de hijos en el hogar, menor participación laboral de la mujer. Tanto en el año 2003 como en el año 1996, el tener un hijo adicional reduce la participación laboral de la mujer en 3,4 puntos porcentuales. Este efecto marginal es menor en el año 1990 (2,4 puntos porcentuales).
- Las mujeres sin cónyuges o casadas con cónyuges desempleados tienen una participación promedio mayor.
- El ingreso no laboral autónomo desincentiva la participación en particular en el año 2003, donde un aumento de 1% en el ingreso no laboral disminuye la participación en 2,5 puntos porcentuales.
- El impacto de los subsidios monetarios es claramente marginal, mientras que la probabilidad de participar aumenta con la edad.

Resultados la descomposición

La metodología de descomposición de Yun (2004) permite evaluar qué variables y/o parámetros tienen un mayor impacto sobre estos cambios totales. Aun cuando la desagregación del cambio total en efecto característica y efecto parámetro (coeficiente más constante, siendo la mayor proporción del efecto el aporte de la constante que puede estar relacionado a algún cambio estructural) varía según el año base tomado, en promedio para el período 1990-2003, tanto el efecto característica como el efecto parámetro contribuyen en igual medida al cambio total en la tasa de participación femenina.

Es bueno tener claro, que el efecto constante es un efecto residual, ya que sólo refleja que en promedio la participación laboral aumenta, pero este aumento no es explicado por ninguna de las variables incluidas en el modelo

En resumen los resultados más importantes de la desagregación son:

1. Efecto Característico:

- la mayor parte del efecto característica es explicado por aumentos en la escolaridad promedio de la fuerza laboral femenina. Así, **el cambio en el nivel promedio de escolaridad de las mujeres es sin lugar a dudas el efecto característica más importante**
- El efecto fertilidad es positivo pero pequeño en magnitud. Este resultado refuta las usuales hipótesis que ligan aumentos de la tasa de participación laboral femenina a la caída en la tasa de fertilidad
- Aumentos en el ingreso no-laboral autónomo de las mujeres reducen en poco más de medio punto porcentual la participación laboral femenina en el período 1990-1996. El efecto de los subsidios monetarios es despreciable, aun cuando éstos aumentan fuertemente entre el año 1996 y el año 2003

2. Efecto Parámetro:

- La constante, refleja que independientemente de las características de las mujeres se produce un importante aumento en la participación laboral, en particular entre el año 1996 y el año 2003.
- La incorporación de la tasa de desempleo como control reduce el efecto constante en el período 90-96, por lo que podría plantearse la hipótesis de que el aumento en la tasa de participación laboral femenina en este período puede estar debiéndose a un efecto ciclo
- Independientemente de los cambios en el nivel de escolaridad de las mujeres, los cambios en sus tasas de fertilidad y el aumento en el nivel de desempleo, se produce un aumento generalizado en las tasas de participación femenina

En el cuadro que sigue se muestran con mayor detalle los resultados.

	1990-1996			1996-2003			1990-2003		
Diferencia Observada	0,04854659			0,08014641			0,12869300		
Diferencia Residual	-0,00468164			-0,00051499			-0,00519663		
	Coefficiente		Error estándar	Coefficiente		Error estándar	Coefficiente		Error estándar
DESCOMPOSICION AGREGADA									
<i>Total efectos</i>									
Característica	0,0118	24%	0,0001	0,0486	61%	0,0001	0,0603	47%	0,0002
Coefficiente	0,0117	24%	0,0034	-0,0765	-95%	0,0033	-0,0646	-50%	0,0031
Constante	0,0296	61%	0,0032	0,1085	135%	0,0033	0,1382	107%	0,0031
Efecto Coef. + Efecto Cte.	0,0414		0,0047	0,0321		0,0046	0,0736		0,0044
DESCOMPOSICION DETALLADA									
<i>Efecto Característica</i>									
Edad	-0,0001	0%	0,0000	0,0007	1%	0,0000	0,0011	1%	0,0001
Si tiene hijos menores o igual a 1 año	0,0024	5%	0,0000	0,0015	2%	0,0000	0,0041	3%	0,0000
Si tiene hijos entre 1 y 2 años	0,0013	3%	0,0000	0,0005	1%		0,0017	1%	0,0000
Número total de hijos	0,0029	6%	0,0000	0,0043	5%	0,0000	0,0069	5%	0,0000
Años de escolaridad	0,0233	48%	0,0001	0,0306	38%	0,0001	0,0520	40%	0,0001
Sin cónyuge	-0,0120	-25%	0,0000	0,0077	10%	0,0000	-0,0013	-1%	0,0000
Casada con cónyuge desempleado	-0,0002	0%	0,0000	0,0000	0%	0,0000	0,0000	0%	0,0000
Casada con cónyuge inactivo	0,0015	3%	0,0000	0,0003	0%	0,0000	0,0014	1%	0,0000
Ingresos por subsidios monetarios	-0,0006	-1%	0,0000	0,0000	0%	0,0000	0,0000	0%	-
Ingreso no laboral autónomo	-0,0067	-14%	0,0001	0,0028	4%	0,0000	-0,0056	-4%	-
<i>Efecto Coeficiente</i>									
Edad	0,0092	19%	0,0008	0,0126	16%	0,0008	0,0214	17%	0,0007
Si tiene hijos menores o igual a 1 año	0,0032	6%	0,0002	-0,0006	-1%	0,0002	0,0024	2%	0,0002
Si tiene hijos entre 1 y 2 años	-0,0025	-5%	0,0001	0,0011	1%	0,0001	-0,0012	-1%	0,0001
Número total de hijos	-0,0329	-68%	0,0008	0,0083	10%	0,0007	-0,0243	-19%	0,0008
Años de escolaridad	0,0458	94%	0,0013	-0,0322	-40%	0,0013	0,0155	12%	0,0012
Sin cónyuge	-0,0080	-16%	0,0003	-0,0213	-27%	0,0003	-0,0323	-25%	0,0003
Casada con cónyuge desempleado	-0,0017	-4%	0,0001	-0,0003	0%	0,0001	-0,0022	-2%	0,0001
Casada con cónyuge inactivo	-0,0019	-4%	0,0001	0,0010	1%	0,0001	-0,0005	0%	0,0001
Ingresos por subsidios monetarios	0,0030	6%	0,0005	0,0080	10%	0,0005	0,0104	8%	0,0005
Ingreso no laboral autónomo	-0,0024	-5%	0,0029	-0,0531	-66%	0,0028	-0,0538	-42%	0,0026

Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas Casen 1990, 1996 y 2003.

Simultaneously modeling the supply of weeks and hours of work among female household heads

Autor: Rebecca M. Blank

Fecha: Abril 1988.

La característica central de este documento es que estima de forma independiente las horas por semana de las semanas al año que decide trabajar una mujer jefa de hogar. Lo anterior, surge del hecho de que no necesariamente las mujeres adaptan sus horas laborales por día o semana (modalidad part-time), sino que además pueden tomar trabajos temporales o por períodos del año. Lo cuál es distinto al modelo tradicional, que supone una repartición homogénea del tiempo.

La base de datos

Estimaciones son a parte de las jefas de hogar reportadas en la encuesta de marzo de 1979 llamada "Current Population Survey (CPS)", que incluye a mujeres entre 18 y 65 años de edad. Esta encuesta permite hacer la distinción entre la oferta de horas semanales y la oferta de semanas anuales de trabajo.

Las características que entrega la encuesta para distintas variables en diferentes situaciones laborales se muestra en la tabla que sigue. De las cuales se puede recalcar:

- 27% de las mujeres no trabaja, 52% trabaja full time, full year o mas, y 21% trabaja menos de full-time, full-year y están distribuidos en combinaciones de rango de horas y períodos del año.
- 12% elige trabajar más de 40 horas a la semana
- Aquellos que no trabajan están caracterizados por: tienen hijo pequeño, es probablemente no blanco, tiene menos educación, recibe más transferencias por parte del estado.
- Aquellas que trabajan part-year están caracterizadas por bajos salarios, más de un hijo, baja educación y menor ingreso total.
- Los part-time son más viejos y tiene más fuentes de ingresos (otros ingresos)

Mean Sample Characteristics

	Nonworkers (1)	All Workers (2)	Part-Time Part-Year (3)	Part-Time Full-Year (4)	Full-Time Part-Year (5)	Full-Time Full-Year (6)
No. of children under age 6	.31	.14	.24	.10	.34	.09
No. of dependents	1.21	.79	1.33	.81	1.36	.61
Nonwhite (%)	30.7	20.6	25.8	22.7	27.3	18.5
Age	46.7	39.9	42.5	41.5	37.2	40.0
Years of education	9.9	12.3	11.6	11.9	11.6	12.6
Hours/week	.0	37.8	20.4	22.3	40.3	40.6
Weeks/year	.0	46.1	24.0	51.6	27.3	51.8
Unemployed (%)*	5.5	12.5	41.6	3.9	53.5	1.8
Underemployed (%)†	.0	10.1	29.2	21.3	17.1	5.6
Hourly wage	N.A.	4.84	4.07	4.95	4.54	4.97
Other income (annual)‡	3,849	1,432	3,859	1,889	1,884	1,040
Total income (annual)	3,849	9,885	5,563	6,693	6,141	11,450
Occupation (%):						
Professional, administrative, technical	N.A.	23.0	10.0	14.5	13.9	27.1
Sales	N.A.	5.2	11.0	10.6	4.6	4.1
Clerical	N.A.	34.0	21.1	26.1	26.2	37.8
Craft, operator, labor	N.A.	17.0	11.0	6.3	31.2	15.7
Service	N.A.	20.8	46.9	42.5	24.1	15.3
No. of observations	1,026	2,884	209	207	432	2,036

SOURCE.—Current Population Survey, March 1979. All female household heads, ages 18–65. Data refer to the year 1978. Part-time work is less than 35 hours/week. Part-year work is less than 47 weeks/year.

* Percent who report unemployment during some period in 1978.

† Percent who report working fewer hours than desired on their job in 1978.

‡ All nonlabor income, including all government and private transfers.

El modelo

Modelo Básico

El agente maximiza

$$\max_{L_w, L_h, C} U(L_w, L_h, C)$$

Sujeto a:

$$L_w = (T_{otwk} - W) * T_{othr}$$

$$L_h = T_{othr} - H$$

$$C = Y + H * W * E$$

Donde:

T_{otwk} = Total de semanas disponibles al año para trabajar

T_{othr} = Total de horas disponibles a la semana para trabajar

W = semanas de trabajo al año

H = horas de trabajo a la semana

L_w = Cantidad de horas de ocio durante la semana en el cual ocurren trabajos NO de mercado

L_h = Cantidad de horas de ocio durante la semana en el cual ocurren trabajos de mercado

T = Total horas disponibles al año

A = Horas anuales de trabajo

Y = Ingreso no laboral anual

E = ganancia por hora

Se reconoce que existen restricciones propias del mercado como un mínimo de horas laborales que exigen los oferentes o costos indirectos por dejar del hogar (ej, transporte, cuidado del niño) En el caso de los costos indirectos se puede diferenciar en costos por hora de trabajo, que puede ser el cuidado del niños, y costos fijos, como lo es la movilización.

En el caso de los costos por hora, estos cambian la pendiente de los ingresos por hora, pero no alteran la naturaleza de la oferta laboral. No así los costos fijos que producen discontinuidad en la oferta laboral, al igual que la exigencia de cotas de las semanas laborales.

Modelo utilizado

- 1) Variables explicativas
 - Presencia de hijos: considerar el número de estos, los años y sus necesidades particulares (ej. Edad escolar, vacaciones, entre otros)
 - Transferencias del gobierno
 - Seguros de cesantía o alguna regalía llevan consigo la preferencia por empleos de tiempo part-year
 - Variables demográficas
 - Variables de ocupación como desempleo existente
 - Características del hogar.
- 2) Modelos sin costos fijos (se asume un continuo de horas y semanas laborales ofrecidas)

Para OLS se asume una relación lineal, donde los óptimos son obtenidos a partir del modelo básico. X y Z son los vectores del ingreso del hogar y características demográficas. Además, no consideraron sólo aquellas mujeres que no eran trabajadoras.

$$H^* = X\beta_1 + \varepsilon$$

$$W^* = Z\beta_1 + \nu$$

Para la estimación Tobit con independencia de ambas relaciones, se utiliza:

$$H \begin{cases} H^* = X\beta_1 + \varepsilon & \text{si } H^* > 0 \\ H^* = 0 & \text{si } H^* < 0 \end{cases}$$

$$W = \begin{cases} W^* = Z\beta_1 + \nu & \text{si } W^* > 0 \\ W^* = 0 & \text{si } W^* < 0 \end{cases}$$

Para la estimación Tobit bivariada, donde las decisiones son simultáneas y no independientes, se estimaron los parámetros a través del modelo de máxima verosimilitud.

$$L_i = P_i^* IP(\varepsilon = H_i^* - X_i\beta_1, \nu_i = W_i^* - Z_i\beta_2) + (1 - P_i^*) IP(H_i^* \leq 0 \text{ o } W_i^* \leq 0)$$

Para el caso de ambos Tobit, H y W fueron obtenidos del modelo básico

Los resultados de dichas estimaciones se muestran a continuación:

Ordinary Least Squares (OLS), Tobit, and Bivariate Tobit Estimates of Hours and Weeks^a

Independent Variable	OLS		Tobit		Bivariate Tobit	
	Hours (1)	Weeks (2)	Hours (3)	Weeks (4)	Hours (5)	Weeks (6)
No. of children under age 6	.550* (.418)	-4.230** (.596)	-5.256** (.806)	-9.355** (1.093)	-.193 (.429)	-9.349** (1.092)
No. of dependents	-.594** (.237)	-1.068** (.339)	.099 (.442)	-.068 (.567)	-.410* (.217)	-.004 (.571)
Race (1 = nonwhite)	-.024 (.634)	.457 (.914)	-1.504 (1.327)	-1.394 (1.694)	-.297 (.665)	-1.586 (1.703)
Age	.682** (.092)	.430** (.132)	1.558** (.216)	1.648** (.275)	.854** (.097)	1.627** (.275)
Age squared	-.009** (.001)	-.005** (.002)	-.022** (.002)	-.024** (.003)	-.011** (.001)	-.023** (.003)
Education < high school	-.498 (.402)	-3.239** (.574)	-12.171** (.852)	-16.469** (1.054)	2.447** (.449)	-16.425** (1.058)
Education > high school	.320 (.350)	1.416** (.499)	2.730** (.965)	4.246** (1.172)	.682* (.404)	4.175** (1.177)
Unemployment rate ^b	-.173* (.080)	-.123 (.117)	-.359* (.169)	-.388* (.216)	-.226** (.083)	-.387* (.216)

UI replacement ratio ^c	...	-.061*033063
		(.048)		(.094)		(.089)
AFDC benefit maximum ^d	-.004*	-.007**	-.018**	-.023**	-.006**	-.024**
	(.002)	(.003)	(.004)	(.005)	(.002)	(.005)
Other income ^e	-.0004**	-.0008**	-.002**	-.003**	-.0006**	-.003**
	(.00005)	(.0001)	(.0001)	(.0001)	(.00005)	(.0001)
Constant	28.821**	43.570**	16.972**	23.745**	26.292**	22.295**
	(1.886)	(3.175)	(4.528)	(6.834)	(1.946)	(6.805)
SE	7.992	11.397	19.740**	24.338**	8.605**	24.331**
			(.368)	(.470)	(.126)	(.472)
Correlation coefficient						.417**
						(.023)

NOTE.—Standard errors are in parentheses.

^a OLS estimates based on workers only, $N = 2,884$. Full sample used for Tobit and bivariate Tobit estimates, $N = 3,910$. Regional dummy variables also included in all regressions, but coefficients not reported.

^b For each household, this is the appropriate state female unemployment rate by race.

^c For each household, this is the appropriate state average replacement ratio for unemployment insurance (UI).

^d For each household, this is the maximum Aid to Families with Dependent Children (AFDC) benefits available to a household of this size, with this amount of nonlabor, nongovernment income, in this state.

^e All nonlabor income, including all government and private transfers.

* Significant at 5% level.

** Significant at 1% level.

- 3) Modelos con costos fijos (lidia con la discontinuidad que produce la decisión de participar o no)

Para lidiar con la discontinuidad se trata un modelo de selección, donde la discontinuidad es representada por la variable latente P^* que toma el valor 1 si la persona participa y 0 sino.

$$\text{Sea: } P^* = S\delta + \mu$$

Entonces

$$P^* = \begin{cases} 1 & \text{si } S\delta + \mu > 0 \\ 0 & \text{si } S\delta + \mu \leq 0 \end{cases}$$

- 1) Estimación de forma independiente:

Y la función de máxima verosimilitud para las horas trabajadas será:

$$L_i = P_i^* IP(\mu > -S_i\delta, \varepsilon = H_i - X_i\beta_1) + (1 - P_i^*) IP(\mu \leq -S_i\delta)$$

Y para las semanas trabajadas será:

$$L_i = P_i^* IP(\mu > -S_i\delta, \nu = W_i - Z_i\beta_2) + (1 - P_i^*) IP(\mu \leq -S_i\delta)$$

- 2) Estimación de forma simultánea (las horas y semanas están correlacionadas):

$$L_i = P_i^* IP(\mu > -S_i\delta, \nu = W_i - Z_i\beta_2, \varepsilon = H_i - X_i\beta_1) + (1 - P_i^*) IP(\mu \leq -S_i\delta)$$

Los resultados se muestran en la hoja siguiente:

Independent and Simultaneous Estimates of Weeks and Hours, Conditional on Labor-Force Participation

	Independent Estimates ^a		Simultaneous Estimates		
	Hours (1)	Weeks (2)	Hours (3)	Weeks (4)	Participation (5)
No. of children under age 6	1.481** (.424)	-4.168** (.623)	1.592** (.440)	-3.733** (.496)	-.414** (.060)
No. of dependents	-.564** (.197)	-.855** (.239)	-.580** (.203)	-1.016** (.252)	.073** (.031)
Race (1 = nonwhite)	.789 (.651)	.935 (.840)	.832 (.673)	1.239* (.884)	-.090 (.096)
Age	.399** (.093)	.375** (.149)	.367** (.097)	.253* (.140)	.029* (.015)
Age squared	-.005** (.001)	-.004* (.002)	-.004** (.001)	-.002* (.001)	-.0006** (.0002)
Education < high school	2.162** (.428)	-1.837* (.974)	2.503** (.440)	-.458 (.576)	-.600** (.056)
Education > high school	-.891* (.401)	.551 (.652)	-1.026** (.416)	.309 (.607)	.362** (.068)
Unemployment rate ^b	-.123* (.080)	-.122 (.104)	-.116* (.083)	-.105 (.108)	-.014 (.012)
UI replacement rate ^b	...	-.048 (.046)	...	-.047 (.047)	...

AFDC benefit maximum ^b	-.001 (.002)	-.007** (.002)	-.0007 (.002)	-.005* (.002)	-.001** (.0003)
Other income ^b	-.00002 (.00005)	-.0008** (.0001)	.00004 (.00005)	-.0006** (.00006)	-.00007** (.00001)
Occupation:					
Professional, technical, or administrative	5.380** (.467)	4.727** (.723)	5.389** (.473)	4.818** (.775)	...
Sales	.482 (.525)	.531 (.866)	.511 (.544)	.461 (.941)	...
Clerical	3.407** (.427)	4.701** (.580)	3.265** (.433)	4.438** (.616)	...
Operator, craft, or labor	4.893** (.522)	1.282* (.583)	4.676** (.515)	.993* (.620)	...
Constant	29.755** (1.929)	40.805** (3.213)	30.338** (2.010)	42.677** (3.290)	1.390** (.341)
SE	8.500** (.116)	11.050** (.159)	8.770** (.119)	11.523** (.187)	...
Correlation with participation	.737** (.026)	-.015 (.205)	$r_{\text{EV}} = .258^{**}$ (.019)	$r_{\text{EM}} = -.803^{**}$ (.019)	$r_{\text{UM}} = -.316^{**}$ (.047)
Likelihood value	-11,677	-12,757	...	-22,693	...

NOTE.—Standard errors are in parentheses. Regional dummy variables also included in all regressions, but coefficients not reported.

^a Full regression results available from author on request. Coefficients shown are from hours or weeks equations, estimated jointly with a separate participation equation.

^b See table 3 notes.

* Significant at 5% level.

** Significant at 1% level.

Conclusiones destacadas:

- En el modelo Tobit no simultáneo se obtiene que cuando se tienen hijos chicos, se es en blanco, menos educado, y tiene grandes ingresos no laborales, las horas y semanas trabajadas son menores. Además, los coeficientes en ambas estimaciones son similares
- En el Tobit simultáneo o bivariado se obtiene que los coeficientes de las horas y semanas presentan grandes diferencias entre sí. Los efectos sobre las horas se hacen más pequeños en magnitud, pero siguen siendo significativos. El efecto de la baja educación ahora es positivo para las horas laborales, a diferencia de las dos especificaciones anteriores.
- En el modelo de selección con ecuaciones simultáneas (corrección sesgo de selección de participar), se puede decir:
 - El número de hijos y los bajos niveles educativos son significativos y tienen un efecto positivo en las horas laborales
 - La raza y los bajos niveles educativos influyen negativamente en la probabilidad de que un individuo trabaje, pero una vez que ya lo hace ambas variables tienen un efecto positivo en las horas y las semanas.
 - El desempleo y los beneficios tienen un efecto negativo tanto en la participación como en las horas y semanas.
 - La edad tiene un efecto positivo en la participación, las horas y las semanas
 - En comparación a la ocupación en ventas, las demás ocupaciones tienen un efecto positivo en las horas y semanas
 - Hijos menores de 6 bajan la probabilidad de participar y las semanas trabajadas, pero incrementan las horas en que las mujeres trabajan
 - El número de personas a cargo sube la probabilidad de trabajar, pero baja la cantidad de horas y semanas trabajadas
 - Los niveles educativos pierden significancia en las semanas trabajadas, pero a bajos niveles de educación tiene un efecto fuertemente positivo en las horas.

Matching As An Econometric Evaluation Estimator: Evidence from Evaluating a Job Training Programme

Autores: James J. Heckman, Hidehiko Ichimura y Petra E. Todd
Fecha: Junio de 1997

Este paper muestra que es posible idear un método no experimental para evaluar un programa prototipo de capacitación laboral.

La metodología para evaluar consiste en 1) Estimar la probabilidad de que la persona participe en el programa y 2) usar esa probabilidad para utilizar el clásico método de *matching*.

Los datos

Los datos utilizados son a partir del JTPA (Job Training Partnership Act), experimento comisionado por el departamento del trabajo de USA, con el propósito de evaluar los programas del gobierno para trabajadores desaventajados.

Metodología

Sea el outcome de un individuo i

$$Y_i = D_i Y_{1i} + (1 - D_i) Y_{0i}$$

Donde

$$D_i \begin{cases} 1 & \text{Si participa en el programa} \\ 0 & \text{No participa en el programa} \end{cases}$$

Y_{1i} : Outcome si participa

Y_{0i} : Outcome si no participa

Donde el efecto medio de tratamiento, según la conversión clásica, será

$$\begin{aligned} E(Y_1 - Y_0 | x, D = 1) &= E(\Delta | x, D = 1) \\ &= g_1(X) - g_0(X) + E(U_1 - U_0 | X, D = 1) \end{aligned}$$

Sea $g(\cdot)$ función no estocástica de X .

Además, $Y_1 = g_1(X) + U_1$ y $Y_0 = g_0(X) + U_0$

Este paper se enfocará en estimar el efecto medio de tratamiento de la forma:

$$M(S) = \frac{\int_S E(\Delta | X, D = 1) dF(X | D = 1)}{\int_S dF(X | D = 1)}$$

Donde S es el subconjunto que soporta a X dado que $D=1$

La mayor limitación de los métodos no experimentales en comparación con los métodos experimentales para estimar $M(S)$, es que estos no garantizan que el soporte para el grupo de control es igual al del grupo en tratamiento. Lo cual por diseño si es garantizado en un método experimental como el random. Una de las razones es que a ambos grupos ($R=0$ y $R=1$) se les aplican los mismos cuestionarios y las características personales están medidas de la misma forma. Otra razón es que el grupo participante y de control están en la misma zona del mercado laboral, y por lo tanto, están afectadas por las mismas condiciones externas.

1. Caso random

Este caso se caracteriza porque luego que es seleccionada la gente que va a participar, se eligen al azar a aquellos que quedaran fuera y que cumplirán el rol de contrafactuales. La consecuencia más directa es que aquellos que participan y los contrafactuales poseen la misma distribución, y con ello, el efecto medio de tratamiento estará identificado.

Sea

$$\begin{aligned} E(Y | x, D = 1, R = 1) - E(Y | x, D = 1, R = 0) \\ = g_1(X) - g_0(X) + E(U_1 - U_0 | X, D = 1) = E(\Delta | X, D = 1) \end{aligned}$$

Donde R toma el valor 1 si la persona fue seleccionada ($D=1$) y por el método random recibió tratamiento, y toma el valor 0, si la persona fue seleccionada ($D=1$) pero por el método random quedo fuera del tratamiento.

2. Matching convencional

Este método no experimental utiliza los datos de las personas que no participaron del tratamiento ($D=0$) para obtener los outcomes de los contrafactuales ($Y_0|D=1$)

a. Supuestos

Hay que notar que por independencia los supuestos serán válidos en distribuir los X en una sola dimensión en forma de $P(X)$. Los autores destacan que a pesar de ello, condicionar por $P(X)$ en el método de matching es menos eficiencia que el uso de X .

Los supuestos más fuertes son:

- Los outcomes son independientes de la participación: $(Y_1, Y_0) \perp D | X$ (1)

$$\text{Si } (Y_1, Y_0) \perp D | X \Rightarrow F(y_0 | X, D=1) = F(y_0 | X, D=0)$$

Entonces, si los que no participan tienen la misma distribución de los que sí lo hace, y la media existe, se puede decir que:

$$E(Y_0 | X, D=1) = E(Y_0 | X, D=0)$$

- Probabilidad no límite: $0 < \Pr(D=1|X) < 1$ (2)

- Ambas condiciones implican que:

$$(1) + (2) \Rightarrow E(Y_0 | P(X), D=1) = E(Y_0 | P(X), D=0) \quad (3)$$

Los más débiles:

- $Y_0 \perp D | X$ (4)

Testeando las hipótesis (3) y (4), los autores encontraron que la hipótesis (3) es más concordante con la data que la hipótesis (4), aunque está sea rechazada en una mayor cantidad de instancias.

b. El modelo

Sea X las variables explicativas, es posible dividir este conjunto en $X=(T,Z)$, en donde ambos subconjuntos pueden tener variables comunes pero deben tener algunas distintas.

Los outcomes serán:

$$Y_1 = g_1(T) + U_1$$

$$Y_0 = g_0(T) + U_0$$

Dada la probabilidad de participar $\Pr(D=1|Z)$

Generalizando los supuestos 1 y 2, y agregando algunos, se tendrá que:

$$U_0 \perp T | D, Z \Rightarrow \Pr(U_0 \leq u_0 | T, Z, D) = \Pr(U_0 \leq u_0 | Z, D) \quad (5)$$

O

$$U_0 \perp T | P(Z) \Rightarrow \Pr(U_0 | T, Z, D) = \Pr(U_0 | Z, D) \quad (6)$$

3. Extensión de método *matching* con diferencias en diferencias

Si t representa el período de tiempo después que el programa empezó, y t' antes que el programa lo hiciera. Se tendrá que:

$$Dt, t' = E(Y_{1t} - T_{ot'} | X, D = 1) - E(Y_{0t} - T_{ot'} | X, D = 0)$$

Parámetro que identificará al efecto promedio de tratamiento $E(\Delta | X, D = 1)$ si se cumple que:

$$\rightarrow E(Y_{0t} - T_{ot'} | X, D = 1) = E(Y_{0t} - T_{ot'} | X, D = 0) \quad (7)$$

Que por separabilidad de los componentes se puede expresar como:

$$E(U_{0t} - U_{ot'} | X, D = 1) = E(U_{0t} - U_{ot'} | X, D = 0)$$

O

$$\rightarrow E(U_{0t} - U_{ot'} | P(Z), D = 1) = E(U_{0t} - U_{ot'} | P(Z), D = 0) \quad (8)$$

Con las condiciones (3) o (4) o (5) o (6) la variación de diferencias en diferencias para el método matching es justificado.

La ventaja de este estimador es que requiere una menor cantidad de datos, no requiere el set X cuando no hay sesgo de selección, pero se necesita un set de datos preprograma.

Evaluando el desempeño de diferentes estimadores de matching

Los desempeños son evaluados en la estimación del parámetro M(S) (efecto promedio de tratamiento), siendo favorable la evidencia para el estimador matching de diferencias en diferencias.

En las siguientes tablas se muestran las estimaciones del sesgo para distintos estimadores de matching. La primera fila reporta una media de diferencias no ajustadas entre los controles no experimentales y las ganancias de los no participantes. La segunda fila muestra el sesgo como porcentaje de la estimación del impacto post programa, obtenido usando datos experimentales sobre la zona de soporte. La fila final reporta el sesgo como porcentaje de impacto experimental estimado, sobre el soporte del estimador no experimental.

Por ejemplo, para los adultos hombres la media del sesgo posprograma es de -\$337, mientras que la media del estimador de diferencias en diferencias es de \$51

Estimated bias for alternative nonparametric matching methods*
Experimental controls and eligible nonparticipants (ENPs)†‡

Quarter	Difference in means ($\hat{\beta}$)	Nearest neighbour without common support	Nearest neighbour with common support	Local linear P score matching	Regression-adjusted local linear matching	Difference-in-differences from local linear P score matching	Difference-in-differences from regression-adjusted local linear matching
Adult males							
$t=1$	-418 (38)	221 (56)	123 (67)	33 (59)	39 (60)	97 (62)	104 (63)
$t=2$	-349 (47)	-166 (151)	77 (83)	37 (61)	39 (64)	77 (89)	77 (92)
$t=3$	-337 (55)	-58 (206)	53 (96)	29 (78)	21 (80)	90 (114)	74 (114)
$t=4$	-286 (57)	161 (178)	86 (96)	80 (77)	65 (82)	112 (90)	98 (91)
$t=5$	-305 (57)	167 (196)	87 (100)	64 (77)	50 (83)	19 (95)	-5 (99)
$t=6$	-328 (63)	45 (191)	34 (113)	37 (82)	17 (90)	4 (105)	-35 (111)
Ave. 1 to 6	-337 (47)	62 (127)	77 (80)	47 (60)	38 (64)	67 (71)	52 (74)
As a % of impact**	775%	142%	177%	108%	87%	153%	120%
As a % of adjusted impact	552%	102%	126%	77%	62%	109%	85%
Adult females							
$t=1$	-26 (24)	115 (30)	67 (36)	45 (33)	55 (36)	65 (31)	74 (30)
$t=2$	29 (25)	113 (53)	47 (46)	48 (37)	55 (39)	53 (40)	60 (39)
$t=3$	38 (26)	124 (107)	63 (59)	26 (48)	31 (52)	10 (56)	14 (59)
$t=4$	55 (30)	106 (102)	58 (52)	36 (39)	35 (45)	12 (53)	7 (56)
$t=5$	62 (34)	92 (111)	47 (51)	48 (40)	48 (45)	29 (51)	23 (53)
$t=6$	40 (36)	79 (84)	-6 (54)	23 (40)	16 (42)	-5 (51)	-18 (51)
Ave. 1 to 6	33 (26)	105 (69)	46 (43)	38 (33)	40 (38)	27 (38)	27 (39)
As a % of impact**	113%	358%	157%	130%	137%	93%	91%
As a % of adjusted impact	94%	300%	131%	109%	114%	78%	76%

* The table reports the bias for alternative matching methods. The bias in the first column is $\hat{\beta}$. The estimator in the second column does not restrict matches to a common support region. The estimators in the third through seventh columns restrict matches to a common support region and the bias estimates correspond to \hat{B}_{S_r} .

† The best predictor model given in the second footnote to Table 2, is used to estimate the probability of programme participation. The conditioning variables in the regression adjusted local linear models are site, race, age, education, previous training, work experience in months, the local unemployment rate, indicator variables for marital status and for the presence of a child aged less than 6 in the household, and indicators for the quarter of the year and the year.

‡ A 2% trimming rule is used to determine the region of overlapping support (see Appendix C). A fixed bandwidth equal to 0.06 and a biweight kernel, defined in Appendix A, are used for the nonparametric estimates.

** The impacts in the table are mean monthly impacts for the six post-programme quarters, estimated using the experimental treatment and control data for the four JTPA training sites in our study. See the experimental impacts and the adjusted impacts in Table 4.

TABLE 5(b)

Estimated bias for alternative nonparametric matching methods*
 Experimental controls and eligible nonparticipants (ENPs)†‡

Quarter	Difference in means ($\hat{\beta}$)	Nearest neighbour without common support	Nearest neighbour with common support	Local linear P score matching	Regression-adjusted local linear matching	Difference-in-differences from local linear P score matching	Difference-in-differences from regression-adjusted local linear matching
Male youth							
$t=1$	-51 (58)	146 (92)	49 (75)	3 (64)	8 (61)	43 (72)	80 (77)
$t=2$	2 (60)	197 (92)	98 (82)	40 (64)	28 (55)	43 (60)	61 (60)
$t=3$	5 (73)	202 (105)	83 (119)	33 (81)	-8 (77)	92 (80)	70 (86)
$t=4$	17 (69)	246 (105)	98 (94)	44 (81)	4 (71)	9 (74)	-5 (77)
$t=5$	82 (73)	283 (118)	138 (89)	84 (93)	42 (76)	18 (88)	-11 (81)
$t=6$	65 (77)	258 (145)	129 (121)	28 (93)	-31 (92)	-23 (89)	-64 (84)
Ave. 1 to 6	20 (57)	222 (88)	99 (78)	39 (66)	7 (53)	30 (49)	22 (48)
As a % of impact**	34%	382%	170%	67%	12%	52%	38%
As a % of adjusted impact	56%	617%	275%	108%	19%	84%	61%
Female youth							
$t=1$	6 (31)	67 (54)	-7 (60)	31 (42)	-8 (46)	-7 (38)	-14 (41)
$t=2$	54 (40)	85 (57)	23 (60)	79 (53)	27 (49)	60 (49)	27 (47)
$t=3$	89 (44)	142 (62)	97 (78)	121 (60)	49 (52)	135 (59)	83 (58)
$t=4$	42 (50)	89 (56)	24 (72)	37 (59)	-28 (59)	45 (57)	4 (59)
$t=5$	64 (41)	121 (57)	51 (63)	65 (54)	8 (54)	45 (61)	-7 (63)
$t=6$	31 (46)	107 (82)	34 (70)	34 (65)	1 (62)	31 (70)	6 (69)
Ave. 1 to 6	48 (36)	102 (49)	37 (56)	61 (45)	8 (42)	52 (39)	17 (39)
As a % of impact**	7059%	15000%	5441%	8971%	1176%	7574%	2426%
As a % of adjusted impact	195%	415%	150%	248%	33%	209%	67%

* The table reports the bias for alternative matching methods. The bias in the first column is $\hat{\beta}$. The estimator in the second column does not restrict matches to a common support region. The estimators in the third through seventh columns restrict matches to a common support region and the bias estimates correspond to $\hat{\beta}_{SP}$.

† The best predictor model given in the second footnote to Table 2, is used to estimate the probability of programme participation. The conditioning variables in the regression adjusted local linear models are site, race, age, education, previous training, the local unemployment rate, indicator variables for marital status and the presence of a child aged less than 6 in the household, and indicators for the quarter of the year and the year.

‡ A 5% trimming rule is used to determine the region of overlapping support (see Appendix C), and a fixed bandwidth equal to 0.06 and a biweight kernel, defined in Appendix A, are used for nonparametric estimates.

** The impacts in the table are mean monthly impacts for the six post-programme quarters, estimated using the experimental treatment and control data for the four JTPA training sites in our study. See the experimental impacts and the adjusted impacts in Table 4.

Sesgos

Se define sesgo a:

$$B(X) = E(Y_0 | X, D=1) - E(Y_0 | X, D=0)$$

En el paper se presenta evidencia para una variedad de grupos demográficos, donde el sesgo bajo ciertas condiciones se puede expresar como:

- I. $B(X) = \tilde{B}(P(X))$, en el caso de separabilidad el sesgo tiene la propiedad de indexación.
- II. Sesgo balanceado: $B(X) = \tilde{B}(P(X)) = 0$
 - o Descomposición del sesgo

Dados los datos del JTPA, se utilizan unos datos al azar para construir $E(Y_0|X, D=1)$ y los datos del grupo no experimental para construir $E(Y_0|X, D=0)$, y así, poder estimar las dimensiones de este.

Para poder descomponerte se definen 3 tipo de subsets:

S1 que suporta los X dato que D=1

So que soporta los X dado que D=0

S10 es la región que soporta ambas opciones (D=0 y D=1)

También se define la exclusión como: $So \setminus S10$, que es la región que contiene los X dado D=0 pero no los que están en la intersección.

Así, la descomposición queda:

$$\begin{aligned} B &= \int_{S1} E(Y_0 | X, D=1) f(X | D=1) dX - \int_{S0} E(Y_0 | X, D=0) f(X | D=0) dX \\ &= B_1 + B_2 + B_3 \end{aligned}$$

Donde

$$B_1 = \int_{S1 \setminus S10} E(Y_0 | X, D=1) f(X | D=1) dX - \int_{S0 \setminus S10} E(Y_0 | X, D=0) f(X | D=0) dX$$

Este sesgo crece debido a que no se incluyen aquellos que están en la intersección, y para algunos participantes no hay un agente comparable en el grupo de no participantes y viceversa

$$B_2 = \int_{S10} E(Y_0 | X, D=0) \{f(X | D=1) - f(X | D=0)\} dX$$

Crece a raíz de distribuciones distintas de X en las dos poblaciones

$$B_3 = \int_{S10} [E(Y_0 | X, D=1) - E(Y_0 | X, D=0)] \{f(X | D=1)\} dX$$

Este es el sesgo asociado a los no observables, conocido como el sesgo de selección.

- o Resultados de la descomposición
 - i. Cuando se trata de un experimento tipo random, se encontró que B2 y B1 son los componentes que contribuyen en mayor medida al sesgo.

- ii. B3 es sólo una pequeña proporción.
- iii. El método de matching elimina 2 de los 3 sesgos. El primer sesgo B1 es eliminado sólo en la región de soporte. El segundo sesgo B2 es eliminado, debido a que el método matching ajusta la distribución de los no participantes.

La participación

→Las variables explicativas para la participación, son:

- Historia reciente de desempleo, según estudio anterior de Heckman y Smith las personas entran a los programas como una forma de encontrar trabajo.
- Para las mujeres adultas sus recientes historias maritales son importantes (ej recién divorciada)
- En general las variables asociadas a la búsqueda de empleo son mejores predictores de las características demográficas.
- Los ingresos en los últimos 6 meses
- Características demográficas como: Años de educación, edad y raza.

Conclusiones importantes:

- El sesgo asociado a la selección de no observables (conocido como sesgo de selección) es menor que los otros dos componentes del sesgo.
- El modelo de *Matching* aplicado a grupos que participan en el mismo mercado laboral y a los que les he aplicado el mismo cuestionario elimina en gran medida el sesgo medido convencionalmente, pero el sesgo restante es una fracción importante del impacto estimado del programa
- El estimador propuesto produce resultados cercanos a las evaluaciones randomizadas de los programas.
- El estimador de diferencias en diferencias aplicado el método de *matching* es efectivo en eliminar el sesgo, especialmente cuando se está en presencia de variables omitidas invariantes en el tiempo.
- Para hombres adultos el sesgo de selección debido a las diferencias en no observables entre participantes y no participantes es un componente relativamente pequeño del sesgo total de la evaluación. En cambio, para los otros grupos es una parte importante del sesgo convencional.
- La mayor limitación de los métodos no experimentales es que el soporte en las muestras comparables es diferente del soporte en las muestras de control, siendo esta una fuente de sesgo sustancial para grupos demográficos.
- Los resultados encontrados no son generalizables, debido a que si bien el programa JTPA tiene características que hacen que factores similares generen la decisión de selección, estas hacen que sirva para evaluar solo programas dirigidos a trabajadores en situaciones desventajosas.

Entrevistas

Entrevistas a Nivel Central

ENTREVISTA Ministra MIDEPLAN, Sra. PAULA QUINTANA

01/02/2010

(Realizada por María Pía Olivera y Víctor Maturana)

MPO: Cuál es tu visión general respecto a la problemática de las mujeres jefas de hogar de los tres primeros quintiles?

PQ: Primero, a nivel país: tenemos un incremento de la jefatura de hogar femenina que ha sido progresivo, no fue al mismo ritmo de la incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo; aún cuando estos últimos días tuvimos un súper dato, porque 41.6% de participación laboral femenina, que nos marca una diferencia de más de 10 puntos desde el 90. Pero tenemos un incremento de los hogares que están constituidos por una mujer como jefa de hogar, y con una incorporación a la fuerza de trabajo, que ha sido irregular. Desde distintos análisis, porque principalmente estamos hablando de trabajo informal. Tenemos una presencia de mujeres en la fuerza de trabajo, además de las que se incorporan, en el trabajo informal mayor que lo que lo hacen los hombres. Por lo tanto yo tendría en cuenta que, primero, tenemos una probabilidad mayor de no estar en el mercado de trabajo; segundo, que tenemos una probabilidad mayor en las mujeres jefas de hogar también, que incorporándose al mercado de trabajo se incorporen al sector informal; y tercero, considerar las barreras culturales tanto de ingreso a la fuerza de trabajo, como de movilidad dentro de la fuerza de trabajo, por el hecho de ser mujeres. Eso como antecedentes desde el punto de vista del mercado de trabajo. Y desde el punto de vista de los hogares también hay evidencias que cuando existe un solo adulto en el hogar, es un hogar monoparental, las posibilidades de llevar ingresos a las familias son mucho menores que cuando existen dos adultos en la casa. Cuando analizamos la estructura de los hogares, y de los hogares que son monoparentales, el ochenta y tanto por ciento, cerca del 90% -no recuerdo bien la estadística- estamos hablando de una mujer jefa de hogar. La diferencia de hombres que son jefes de hogar, o más bien que están a cargo de la familia. Ahora, si aislamos esa variable, tenemos evidencias de que un hogar monoparental dirigido por un hombre tiene mayores posibilidades de obtener mayores ingresos y salir de la pobreza, que un hogar monoparental dirigido por una mujer. Lo cual ha quedado comprobado por la encuesta Panel CASEN, en la cual nos hemos preocupado de medir eso. O sea, hogares monoparentales que están dirigidos por una mujer, permanecen más tiempo en la pobreza o tienen mayor resistencia a salir de la pobreza. Y tienen más probabilidad, cuando han salido de la pobreza, de caer en pobreza. Por lo tanto, los hogares dirigidos por una mujer tienen una mayor vulnerabilidad. Es un tema que es importante considerar, porque ha estado en la discusión si se trata de la vulnerabilidad de los hogares monoparentales o si se trata de la vulnerabilidad de los hogares con jefatura de hogar femenina. Y yo soy de la convicción que se trata de los hogares con jefatura de hogar femenina. Aún cuando los monoparentales también son más vulnerables porque es solamente un ingreso. Es más grave en el caso de las mujeres ¿por qué? Porque todos los factores que mencioné recién se reúne. Tienen una menor inserción en el mercado del trabajo, cuando se inserta en el mundo del trabajo se inserta de una manera más precaria porque se trata de trabajos informales, y además de las barreras culturales -lo cual está mezclado con los dos factores anteriores de mayores barreras de ingreso y de mejoras laborales o de las condiciones de ingreso por el simple hecho de ser mujer. Lo cual está comprobado científicamente también. El hecho de que se obtenga cerca del 30% -varían los estudios entre el 22 o el 30%- menos del ingreso.

PQ: Entonces estás focalizando esta situación de mayor vulnerabilidad, en aquellos casos donde los hogares son monoparentales. Cuando hay pareja, y la mujer es la que está aportando el mayor ingreso al hogar ¿se justifica esta misma mirada? El programa -si nos vamos metiendo en las definiciones del programa- el programa no necesariamente se focaliza en las mujeres

jefas de hogar solas. Esta mayor vulnerabilidad tanto a nivel de las mujeres como de los hogares, tú crees que sucede, tiene lugar también, cuando los hogares no son monoparentales?

PQ: Yo comparto la definición de jefa de hogar o jefe de hogar de quien mantiene la familia. Creo que integralmente es una definición apropiada. Pero la restricción que hemos tenido es operacional. Se ha tendido a delimitar mujeres jefas de hogar por autoreporte donde hay dos factores: aún cuando sea la mujer la que lleva el hogar, si está el hombre cesante o no aporta, la verdad es que es difícil que la mujer se reporte como tal (como jefa). Entonces sabemos que esa definición tiene un sesgo. Pero justamente la definición de mujer jefa de hogar ha tendido a delimitarse cuando es mujer sola, más bien por un sesgo operacional.

MPO: Para hacerlo más evidente, más sencilla la operacionalización ¿Y no porque –desde tu visión- haya una diferencia en las características y en la vulnerabilidad de unas y otras mujeres?

PQ: No, si hay diferencia. Yo creo que hay diferencias cuando hay dos adultos en una casa que cuando hay solamente uno. Cuando hay solamente uno y se trata de una mujer, es mucho más grave, más extrema la vulnerabilidad. Cuando hay dos adultos, o más, pero es la mujer la que sustenta el hogar, están todos los factores de vulnerabilidad que nombré: es decir, tiene más dificultad para incorporarse al mercado de trabajo, tiene una incorporación más precaria, y con barreras tanto ingreso como de movilidad en el mercado laboral, y todas las culturales. Por lo tanto, sigue siendo más vulnerable. Ahora, creo que es importante tener a la vista cómo monitorear la situación. Es decir que efectivamente existiendo la situación de mujer jefa de hogar, existiendo un hombre más en la casa (***) , pero que sea ella la que mantiene el hogar...

MPO: o en mayor medida...

PQ: Claro, es necesario tener sistemas adecuados de monitoreo para ver que efectivamente la situación se mantenga... Porque cuando nosotros definimos vulnerabilidad, no estamos haciendo una definición de categorías, sino que la vulnerabilidad en grados de vulnerabilidad; es decir, es continua. Y lo definimos por un razones operacionales en los quintiles, pero no se trata de que una persona o una familia sea vulnerable o no sea vulnerable. Simplemente uno es más vulnerable que otro. Cuando estamos ante un hogar con una jefatura de hogar femenina, siendo la única adulta en la familia que lleva ingresos, ese hogar es más vulnerable que otro con otro hombre, o con otro adulto.

MPO: Pero no lo suficiente como para excluir a este grupo, sin 'limpiar' primero cuál es la situación adentro. Un hogar con un hombre cesante crónico, es una cosa; con un discapacitado, es otra cosa. Pero un hombre que gana menos que la mujer, ahí es donde esos hogares tenderían a ser más parecidos a otro tipo de hogares ...

PQ: Es que siendo bien rigurosa, yo creo que habría que definir con otro adulto en la familia, un adulto más, porque por qué solamente cuando hay marido; puede ser con otro adulto, y que lleva ingresos; entonces yo creo que también hay que desprejuiciar un poco el concepto, y hay que flexibilizar de acuerdo a la diversidad de familia.

MPO: Pero a la hora de focalizar en un programa...

PQ: La Ficha de Protección Social mide todo eso. E identifica la FPS cuando se trata de solamente un adulto que está en el hogar y tiene capacidad de generar ingresos, y cuando hay más adultos –independientemente que sea el marido, la pareja, un hijo mayor de edad, o una hermana, o no sé... una pareja mujer- lo que se considera es la capacidad de ingresos que tiene esa otra persona en el grupo familiar. Por lo tanto habría que hacerlo gradual. Y creo que la FPS es un buen instrumento para medir.

MPO: En esta línea, lo que nos planteaba la Ministra de SERNAM es que a veces estas parejas que están en el hogar, en realidad constituían otra carga, por esto que decía antes, cesantes crónicos, personas con problemas de adicción, etc. ¿Hay o conoces tú algún estudio que indague en esto? ¿O en la CASEN habrán indagado en esta línea? Cuando en el hogar hay una pareja,

tratar de clarificar cuál es la situación de esta pareja ¿Hay algo que nos pudiera ayudar a ver esa hipótesis que nos planteaban desde SERNAM?

PQ: No me atrevería a decir que no. Tendríamos que buscar.

MPO: Esa es una hipótesis pero que no estaba ...

PQ: Lo que nosotros hemos podido estudiar con la panel CASEN, es la incidencia de los hogares con jefatura masculina o femenina, pero excluyente. Pero habría que revisar si se ha estudiado. No tengo constancia que existan evidencias. No recuerdo. Pero de hecho lo podríamos ver.

MPO: Es una buena hipótesis, que no necesariamente que exista ese adulto, implica un apoyo, un par, sino que muchas veces puede constituirse en una carga más, entonces en ese sentido esa mujer que no está en un hogar por definición monoparental...

PQ: Lo que pasa es que lo que nosotros sí hemos definido es en la misma FPS, con estudios yo creo que parciales, que lo pueden fundamentar. No un estudio que ha tenido ese problema como propósito de estudio. Pero cuando una familia está conformada por una mujer que es jefa de hogar, y hay un hombre u otro adulto pero tiene niveles de discapacidad, sabemos que esa persona es más bien una carga. Y que no va a tener, o va a tener disminuida su capacidad generadora de ingreso, o no va a tener capacidad generadora de ingresos. Además va a generar también gasto y atención de otra persona para que lo cuide. Hay estudios que fundamentan justamente esa situación de carga, lo cual se plantea en la misma FPS. Lo mismo respecto a la edad. Si hay alguna jefa de hogar, que está acompañada por un adulto que sea su pareja o no sea su pareja, y es adulto mayor, es exactamente lo mismo, no tiene capacidad generadora de ingresos (...). Ahí se va complejizando la cosa. Son más los factores que hay que observar. No es un error ampliar el programa más allá de las mujeres que estén solas, sino que existen muchas condiciones en las cuales hay una carga adicional, que puede ser o la pareja u otro adulto. Eso es muy importante desprejuiciarlo. El tema es que exista un adulto que lleve ingreso. En algunos casos son carga, en otros puede no serlo y tener un potencial de generar ingresos. Y eso hay que medirlo y explicarlo. Y se puede monitorear. ¿Y cómo? Mediante la misma FPS. Ahí hay un instrumento, que afortunadamente existe, para poder monitorear cuál es el desarrollo que tiene la familia. Si hay familias que están ingresadas al programa, de hecho habría una intencionalidad como para monitorear cuál es la situación de esa familia.

MPO: Avanzando entonces ¿cuál es tu opinión respecto a la capacidad de dar respuesta a esta problemática, por parte del Programa? O sea, cuál es tu evaluación ahora respecto del programa? Está esta definición de la población objetivo, que tú la estás compartiendo. Avanzando un poco ahora en temas de diseño, cómo crees que responde el programa a esta problemática? ¿Qué le falta? ¿Qué es lo que está bien?

PQ: Cuando empezamos a trabajar en la Ley de este Sistema Intersectorial, fue en el marco de un Comité de Ministros, que fue el Comité de Ministros que procesó todas las propuestas del Consejo de Trabajo y Equidad. Y una de ellas era el rol que tenía que cumplir MIDEPLAN en la coordinación de las políticas. Bueno, lo trabajamos la verdad es que de manera más depurada, y quedamos en la creación de este Sistema Intersectorial. Y en ese marco, y en ese tiempo, ya se propuso por parte de SERNAM considerar el Programa Mujeres Jefas de Hogar como un componente del Sistema. Y desde entonces se empezó a analizar. Yo creo que la mayor dificultad que tuvo en ese momento, y que es lo que ha sido necesario trabajar más, ha sido la focalización, la orientación.

VM: La focalización sobre el Primer Quintil.

MPO: ¿En qué variables?

PQ: Qué ponemos como condiciones o requisitos para ser un componente del Sistema, o ser un Subsistema? Es que tuviese orientado a una población objetivo definida, delimitada claramente. Y con esa población objetivo definida, que tuviese la definición de una instalación gradual de esa población objetivo a ser cubierta de manera universal. Entonces en realidad son dos problemas:

porque uno es de cobertura y otro es de focalización en ese marco. Cuando lo empezamos a revisar. Porque la cobertura era muy escasa, estaba muy delimitada. Si se planteaba el SERNAM orientarse a las mujeres jefas de hogar hasta el 6to. decil, Tercer Quintil, realmente con la cantidad de mujeres jefas de hogar, la probabilidad que existieran y la cobertura que estaba teniendo el programa, la brecha era muy grande.

MPO: O sea, tenía una cobertura baja para la población objetivo que se estaba comprometiendo a atender.

PQ: Lo primero que les estaba diciendo es un problema de cobertura. Y el segundo, de focalización. Justamente porque estaba orientado entre el II y el III quintil. Y creo que era tolerante para el 2do. decil. Pero el primer decil ya estaba excluido.

MPO: (...)

PQ: (...) como todo es dinámico, el SERNAM ha trabajado en una reformulación del programa. Es muy importante esta evaluación, porque se cruza con la evaluación. Pero los tiempos de toma de decisiones son otros. Habría sido ideal haber esperado los resultados de la evaluación. Pero se han ido dando las cosas de otra manera. Y nosotros además vamos a entregar el 11 de marzo. Entonces indudablemente son factores super importantes. Ese factor que yo creo que ha sido el esencial al cual había que concentrarse para hacer reformulaciones, el SERNAM lo ha hecho en este tiempo. Nosotros nos topamos con el Chilesolidario, con que había muchas mujeres del Chilesolidario o egresadas del programa Puente, que les caía como anillo al dedo este programa, y no podían porque no estaba en los requisitos del programa. Bueno, eso se reformula. La nueva propuesta hay una focalización distinta. Y se plantea desde el egreso del Programa Puente. Y lo plantea en una proporción como del 70% hasta el II quintil, y deja un 30% para el tercer quintil.

VM: No hemos visto nada parecido a eso.

MPO: Es que estas son las propuestas nuevas. Lo que pasa es que nosotros estamos focalizados en el 2007 y 2008. Veíamos de todos modos esto –creo que con Verónica Silva- esto de cómo se universalizaba. Y ahí fueron pensando de qué manera. Entonces tú dices que ahora la propuesta sería trabajar con todas las egresadas del Programa Puente, incorporando un 70% hasta el segundo quintil, y reservando un 30% para la incorporación del tercer quintil. O sea, egresadas del Puente + segundo quintil + una parte del tercer quintil.

PQ: Tendrían como acceso preferente hasta el segundo quintil. Eso es lo que sé. Esto después de haberlo ido trabajando con nosotros, pero es una reformulación, porque en realidad está orientado al II y III quintil, con una definición –no sé si explícita- hacia sectores medios; pero de alguna manera porque también sectores medios en Chile es superior a eso.

Bueno, si había algo que observar respecto al programa, yo observaría eso. La focalización, yo creo que lo más adecuado es concentrarla hasta el II quintil y se acabó. O a lo mejor verlo de manera gradual en el futuro hasta el tercer quintil. Pero es necesario combinar focalización con capacidad de cobertura. Y contar con criterios que sean estandarizados, aplicados universalmente, para el ingreso de las mujeres al programa.

VM: Condiciones poco estandarizadas, o sea, pueden variar de comuna en otra...

PQ: Claro, fueron incorporando más condiciones, de tal modo de delimitar este universo.

MPO: Entonces tú dirías que el primer problema que visualizaban es el tema de la delimitación de la población objetivo, la focalización, y esta solución de decir que entraran las mujeres egresadas del Puente, que junto al segundo quintil completo sería una buena propuesta de focalización.

PQ: Hoy día muchas de nuestras prestaciones están orientadas al 60% de la población, pero empezamos con el 40%, con la Reforma Previsional empezamos con los dos primeros quintiles, con el Chile Crece Contigo empezamos con los dos primeros quintiles, esto se combina con una

capacidad de ejercicio público, de disposición presupuestaria, de aprendizaje en el proceso... por lo tanto no me parece descabellado llegar al 60%, creo que puede ser interesante, importante... pero es necesario cubrir desde los niveles con mayor vulnerabilidad a los de menor vulnerabilidad.

VM: ¿Cómo verá la población (*la población objetivo*) a este programa? ¿Lo verá como algo relacionado con capacitación, o más relacionado con el desarrollo personal, o de género? ¿Qué es lo que atrae a las mujeres al programa? Como tiene distintos componentes, pueden ser diversas las razones por las cuales las mujeres se acercan.

PQ: Yo creo que por una combinación de desarrollo personal y capacitación laboral.

MPO: No sólo es un tema de empleo, tiene que ver con una contención más general que el programa ofrece.

PQ: el apresto laboral yo lo he visto súper valorado por las mujeres, lo he visto en terreno, en evaluaciones que hacen mujeres con que me he reunido; ellas sienten que realmente han cambiado sus destrezas, que generaron habilidades para establecer una conversación, mayor autoestima para generar un negocio, posibilidades de negociar... habilidades que claramente no se desprenden de la capacitación formal y técnica, si no que forman parte de lo que podría ser el apresto, pero pertinente a la condición de género. Creo que es una combinación de ambas.

MPO: Tú dirías que esa es la especificidad del programa y lo que hace valioso que exista este programa, porque existen programas de capacitación, programas de empleo ¿Pasaría por ahí el *plus* de este programa?

PQ: Sí, de hecho tener un enfoque de género no es condición suficiente; la posibilidad de diagnosticar a las mujeres y poder intervenir su situación requiere una mirada de género y creo que eso es eficaz, pero las mujeres esperan tener también un instrumento práctico que es la capacitación, y creo que es importante. La integralidad es otro aspecto importante de salvaguardar, requiere una gestión intersectorial donde no solamente debe estar enfocado hacia lo laboral sino que también a la generación de habilidades sociales y la incorporación a la red social, con las condiciones que se deben cubrir tanto desde la salud como en otros ámbitos como la dinámica familiar, la posibilidad de nivelar estudios. Este abordaje integral es necesario y valorado por la gente, tiene que ver con el enfoque que hemos tenido de conocer y hacer uso de los derechos ciudadanos en los distintos ámbitos (salud, educación, espacio barrial...).

MPO: ¿Cómo ves que ha operado hasta ahora en ese sentido? ¿Cuáles son los aciertos de esta gestión intersectorial y dónde están los problemas o aquellas cosas que se podrían mejorar? ¿Te parece que están bien elegidos los componentes? ¿Cuál es tu opinión respecto al diseño en sí y la gestión?

PQ: Creo que el taller inicial ha sido un acierto, que va en el sentido correcto. Sería bueno que este taller inicial se coordinara con SENCE o con los programas de capacitación técnica ...

MPO: Coordinar este taller de habilitación inicial y que le preste apoyo a estas otras capacitaciones, SERCOTEC, SENCE...

PQ: creo que también se puede trabajar mucho más con los Capitales Semilla, hacer el vínculo para destinar a programas de capital semilla de modo que las mujeres pudieran mantener un microemprendimiento. En el caso del FOSIS lo pudimos hacer pero de una forma muy delimitada, por las dificultades de focalización que tenemos... no nos encontrábamos en la focalización, entonces hubo que hacer algunas innovaciones de tal modo que lo pudiésemos cruzar los programas de microemprendimientos del FOSIS con el PMJH.

En salud creo que se han dado relaciones virtuosas, con la posibilidad de controlar la salud reproductiva y eso se puede fortalecer más aún.

Con el acceso a salas cunas y jardines infantiles se da un encuentro natural, pero que nuevamente se encuentra con dificultades de focalización, porque hasta el 2009 la focalización

de JUNJI e INTEGRA llegaba hasta el 40%, o sea hasta el segundo quintil, no pasaba al tercer quintil.

Entonces creo que ha habido aciertos en las relaciones intersectoriales, pero es necesario institucionalizarlas de una manera más definitiva.

MPO: ¿Te parece que para institucionalizarlas te parece que la vía es la incorporación al Sistema de Protección Social?

PQ: Sí. Creo que avanzando en las definiciones que tiene que precisar al PMJH debiera institucionalizarse como un programa intersectorial, con una cobertura y focalización consistente.

MPO: El principal problema son estas definiciones en que SERNAM ya ha ido avanzando en una propuesta ¿Estaríamos en un buen momento para que esto pudiera materializarse?

PQ: Sí, de hecho nos encontramos en la etapa en que debiésemos dar una opinión ya más definitiva, aún no ha llegado a mi instancia para emitir la opinión del MIDEPLAN.

Lo que establece el reglamento que nosotros ya ingresamos a la contraloría para que funcione el sistema intersectorial, es que MIDEPLAN debe emitir un informe favorable que se presenta a un comité de ministros, el comité de ministros se pronuncia y pasa a un consejo consultivo, que es lo que se obtuvo en la discusión parlamentaria para incorporara a otros que estuvieran fuera del gobierno... seguramente esa etapa se hará en el próximo gobierno, no la veremos nosotros, vamos a ver si alcanzamos hasta el informe o hasta el comité de ministros.

MPO: Voy a volver un poco atrás para terminar de clarificar estos problemas de focalización. Está el problema de focalización y cobertura a nivel de quintiles, pero también estamos viendo que hay otros problemas de focalización, por ejemplo el acceso de mujeres inactivas, mujeres no jefas de hogar ni de núcleo, mujeres inactivas, mujeres segundas perceptoras de ingresos. Por otro lado el programa incluye a las jefas de núcleo, y ahí es más difícil precisar, porque no tiene que tener el mayor ingreso del hogar, pero el programa exige que tenga cargas a su cuidado, se supone que esas cargas debieran ser responsabilidad económica aunque no necesariamente... son la típica hija que tiene su hijito y vive allegada y no necesariamente hace un aporte económico. Esas mujeres son parte de la población objetivo.

Tenemos los datos para cruzarlos con la FPS, sin embargo las mujeres pueden cambiar de situación, las pueden haber entrevistado en un momento en que no estaban trabajando, pero cuando entraron al programa sí lo hacían.

PQ: la FPS les va a entregar un buen antecedente.

MPO: Una buena aproximación, dadas las diferencias que se pueden dar entre ambos instrumentos.

De aparecer este otro tipo de desfocalizaciones podría dificultar la entrada al subsistema...

PQ: Claro, se tiene que cumplir con las condiciones establecidas en el reglamento ya ingresado a contraloría, las cuales ya fueron consensuadas en el comité de ministros y están establecidas por ley; cumpliendo esas condiciones se puede emitir un informe favorable, pero esas condiciones son que esté definida una población objetivo con criterios estandarizados y para esa población se dan beneficios universales, por lo menos del programa base.

En el caso de Chile Solidario se definió como población objetivo a las familias que se encuentran en situación de extrema vulnerabilidad, medida por FPS más el nivel de ingresos que tenga la familia, ponemos dos condiciones no una sola. Hemos definido de extrema vulnerabilidad al 5% de la población del país, lo pongo como ejemplo de que no tiene por qué ser una sola definición la que limite la población objetivo; puede ser mujeres de tal y tal quintil, que se encuentren en tal situación respecto de la definición de jefa de hogar. Si tenemos una definición de jefatura de hogar femenina que es clara y aplicable no tengo porqué definirme a favor de una u otra definición, la definición debe ser medible y aplicable de manera objetiva para el conjunto de las mujeres del universo de la población objetiva a la cual está dirigida.

Entonces se pueden poner más condiciones, me acuerdo que el SERNAM estaba trabajando en un listado con unas cinco o seis condiciones de tal modo que el universo se delimitara, porque

más allá de la definición teórica nos enfrentamos a la restricción presupuestaria o a la delimitación presupuestaria, y eso es un factor de definición.

MPO: ¿Y cuando ustedes analizan un éxito o fracaso de focalización cuál es el margen de tolerancia que existe? Supongamos que un programa dirigido a población económicamente activa y que tiene algún porcentaje de población inactiva ¿Cuál es el margen de tolerancia que se maneja a nivel político y técnico para considerar que está siendo exitoso aún cuando siempre haya algún nivel de desfocalización?

PQ: Si yo fuera estricta, lo aplicaría al 5%, que es el margen de error estadístico, y si fuera más tolerante con programas que están en proceso de instalación aplicaría un 10%.

Te aseguro que en este caso debe ser mayor que eso, porque no se diseñó el programa bajo estos estándares, le estamos pidiendo que responda a estos estándares que no estuvieron en la base de su diseño. Como contraparte tenemos el Chile Solidario y el Chile Crece Contigo, que sí estuvo a la base de su diseño este criterio de universalidad, aún cuando fuera una población objetivo delimitada, que tuviese un programa eje... bueno esa es la segunda definición que está en el reglamento, tiene que haber un programa eje...

MPO: En este caso sería el Taller de Habilitación...

PQ: Claro. Y este programa eje tiene que estar asociado a un servicio que se haga responsable de su ejecución.

Como tercera condición tiene que ser intersectorial para estar en el sistema, y la coordinación intersectorial está a cargo del Ministerio de Planificación. Esto fue algo que en su momento detuvo el proceso de formulación o reformulación del programa, se revisó y se decidió seguir con la elaboración del PMJH como un programa de carácter intersectorial, que forma parte de este sistema intersectorial de protección social y con el rol del SERNAM de ejecutar el programa eje... hubo un momento de desprendimiento, de decir esto es lo adecuado para que funcione bien el programa y el SERNAM giró para empezar a trabajar en la reformulación del programa bajo ese concepto con SERNAM como ejecutor del programa eje y dejando la articulación del programa intersectorial en MIDEPLAN.

MPO: Ése sería el nuevo esquema, SERNAM y PRODEMU a cargo del programa eje y manteniendo la asesoría técnica... seguiría funcionando de la misma forma descentralizada, en los municipios y con equipos comunales.

PQ: Cuando se plantea como una condición que se debe cumplir la intersectorialidad también se recomienda la ejecución local, que sean los municipios quienes tengan la implementación directa.

VM: Los programas que se ejecutan localmente lo hacen con normas muy estandarizadas.

(...) hay más diversidad de tratamiento en distintas comunas.

PQ: Por una lado, el hecho de que los equipos locales tengan la capacidad de decidir para adaptarlo a las características del territorio, creo que es una flexibilidad que requiere la implementación de las políticas públicas y los programas sociales, pero que puedan regirse a definiciones estandarizadas básicas como es el antecedente de la población objetivo, para saber cómo focalizar en la comuna... definiciones como esa tienen que ser conocidas por todos y aplicables por parte de los equipos locales sabiendo que existen criterios estandarizados y no arbitrarios. Creo que ese es el principal desafío del programa.

Es súper difícil no asociarlo a las coberturas, porque si planteamos definiciones que pueden universalizarse, tiene que existir igualdad de oportunidades para la mujer que vive en Petorca y para la que vive en La Florida, para ser elegida y eso también implica desafíos de implementar las coberturas y por lo tanto el presupuesto del programa.

(...)

Teníamos como propósito, dentro de este comité de ministros donde estaba Hacienda, Trabajo, SERNAM, Economía, MIDEPLAN, haber dejado instalado el PMJH incluso en la formulación de la ley, y que no por decreto, sino que por ley hubiese quedado como un componente, un subsistema con estas nuevas condiciones y con el rol de MIDEPLAN de velar por el cumplimiento

de esas condiciones, que es lo que tiene como rol permanente en los otros subsistemas. Pero no nos dieron los tiempos y tuvo el SERNAM la aprehensión respecto a la administración del programa, lo que decidió definitivamente incorporar y desprenderse, pero no alcanzó a reformular...

MPO: No alcanzó a hacer las reformulaciones necesarias para que el sistema lo pudiera tomar, no alcanzó a redefinir en los tiempos necesarios la población objetivo,...

PQ: No alcanzó. Además esto tenía implicancias presupuestarias...

MPO: ¿Por qué no alcanzó? ¿Cuáles fueron las dificultades?

PQ: Yo creo que la más grande fue la presupuestaria, fue la más definitiva. Porque SERNAM sabía que contar con definiciones que fueran más universales y con criterio estandarizado implicaba aumento de la cobertura y aumento de presupuesto en un contexto de crisis... era muy difícil.

MPO: Haber si entiendo... si forma parte de la ley va a tener recursos, Hacienda verá cómo, no tendrá que ir SERNAM a negociar los cupos en cada lugar.

PQ: Eso no sucede así. Cuando nosotros llegamos al Congreso ya llegamos con un consenso con Hacienda, y el SERNAM sabía que eso iba a ser imposible, más aún cuando sabíamos que existía una evaluación en proceso.

MPO: Lo que veo complicado es que nosotros estamos focalizados en el 2007 y 2008, y entonces lo que llega a proponerse para su incorporación al sistema es la reformulación, o sea es el año 2009 que no es parte de nuestro estudio.

(...)

PQ: Para terminar de responder la pregunta, un aspecto fue el presupuesto porque significaba un rediseño importante del programa que implicaba un mayor presupuesto, y por otro lado se tensionan ambas cosas, porque llegar a una propuesta de reformulación sin un incremento presupuestario siempre es posible, pero requiere de un trabajo técnico de envergadura, eso es lo que se ha estado haciendo durante estos meses y que nos llegan resultados desde el SERNAM acotando mucho más su población, priorizando por el primer y segundo quintil, entonces hay un cambio bastante grande.

MPO: Si la reformulación está pensando en focalizarse en primer quintil egresadas del Puente, más segundo quintil, sería bueno obtener esos datos numéricos para saber de qué universo estamos hablando, aún cuando en esta evaluación la población objetivo potencial la vamos a haber calculado en función de segundo y tercero, pero sería bueno hacer estos cálculos también.

PQ: Lo más adecuado es que el mismo SERNAM les entregue esa propuesta.

VM: ¿Tú crees que el próximo gobierno va a aceptar programas de este tipo?

PQ: Yo creo que el programa tiene pleno sentido. Encontré que tenía menos sentido cuando se creó por primera vez, en la primera versión. Creo que tiene pleno sentido como un instrumento de apoyo desde el Estado para aquellos hogares que tienen por jefatura a una mujer y que son más vulnerables, pero que además debiese tener un enfoque de derechos, donde se releva el rol de las mujeres como ciudadanas con pleno ejercicio en el mundo público y con armonía en el mundo privado o en la vida privada.

Yo creo que programas como este van a cambiar de enfoque, porque las definiciones que están en la base al menos de los institutos de estudio (instituto libertad, libertad y desarrollo) respecto al concepto de familia es muy distinto y respecto al rol de la mujer también. El año pasado se dio un debate muy fuerte en torno a la vigencia y la importancia de las salas cunas, y los institutos de derecha planteaban que no era correcta la vía de cuidado infantil en salas cunas porque estaba comprobado que los niños tenían un mayor desarrollo y estimulación cuando estaban en sus casas cuidados por sus familias, hasta ahí se puede tener una lectura más

técnica, pero en definitiva ese rol era asignado a la madre, y entonces la solución planteada era la flexibilidad laboral para que las mujeres se queden en la casa... eso entrega un enfoque respecto al rol de las mujeres completamente distinto a la mirada que hemos tenido los gobiernos de la Concertación, donde creemos que las mujeres tienen que tener un rol protagónico en la construcción de la sociedad, en el mundo del trabajo, en el mundo de la política, en el mundo del ejercicio ciudadano y no quedarse en la casa cuidando a los niños, asunto que es súper valioso, pero que le corresponde tanto al hombre como a la mujer, y esa es la mirada que nos hace más humanos y nos hace vivir con una mejor convivencia social y en la casa, y creo que ese enfoque no está y definitivamente creo que no va a existir. En ese sentido, programas como éste están en peligro.

(2, 20:33)

ENTREVISTA MINISTRA SERNAM, Sra. CARMEN ANDRADE

08/01/2009

(Realizada por María Pía Olivera y Marisol Saborido)

MS: Dada tu experticia, quisiera pedirte si nos pudieras mencionar los aspectos más relevantes en la historia del programa, asociada a aquellos aspectos que tú quisieras relevar.

CA: Me estás hablando de su historia completa. Mira, este programa se instala en la agenda pública a partir de propuestas que venían del movimiento de mujeres; en este sentido es bien parecido a la instalación del SERNAM. En los '90 había ciertos temas que eran emblemáticos para las mujeres; uno de ellos era el de violencia intrafamiliar; y otro era el tema de la jefatura de hogar femenina. Que lo que ahora aparece que es como pan comido, en ese tiempo era "el hallazgo": "Oh, en las sociedades hay un porcentaje importante de mujeres que asumen la jefatura de hogar". Y no había diagnóstico, no había política, no había programa, no había experiencia, no había nada. Salvo esta constatación que viene desde afuera, desde la sociedad civil, y también porque había estudios de otros países. Entonces llega una suerte de demanda poco específica al SERNAM, algo así como que "hay que hacer algo con las mujeres jefas de hogar". Y entonces frente a la situación de desconocimiento del fenómeno, se decide partir por un plan piloto. Que tuvo las bondades, que se pudo dar todos los lujos que normalmente los planes piloto no tienen. Normalmente se llama plan piloto a un programa chico. Este fue un piloto de verdad, que estuvo acompañado por un proceso de evaluación permanente, de seguimiento, de ajuste, con grupo control. Partió con ese concepto, con el concepto de que había que instalar alguna política para las jefas de hogar, que se sabía poco, entonces se hicieron diagnósticos, estudios estadísticos, estudios cualitativos, la primera fase del programa fue acompañada de evaluaciones para poder desarrollar el modelo. Dicho de otro modo yo creo que toda la primera etapa fue un programa como de libro, siguió todas las etapas del piloto, y después la fase de validación, etc. Por eso es que se enseñaba como modelo en algunas universidades. En la época hay mucha producción, libros sobre el tema de la jefatura de hogar...

Creo que lo más relevante del primer período, más allá de la ejecución misma del piloto, fue la instalación del tema de la jefatura de hogar. Y creo que fue lo más relevante porque fue la pelea dura con la derecha. Estas cosas no se instalan sólo por efecto técnico o por decir que son muchas. La idea de hacer estudios en la época...

María Pía: ¿Cuál era el argumento en el que se sustentaba la oposición?

CA: Básicamente se decía que cuando el Estado apoya un tipo de familia entre comillas disfuncional, lo que tú estás haciendo es privilegiar una forma de familia que sale del marco de lo 'correcto' como forma de constitución familiar.

MPO: En ese momento la jefatura de hogar estaba definida como ahora, por el tema del mayor aporte al ingreso del hogar ¿Pero se circunscribía a los hogares monoparentales?

CA: Lo que pasa es que mayoritariamente siempre han sido monoparentales. Tú llegas a ser jefa de hogar fundamentalmente porque eres mujer sola. La situación del ingreso principal se da – nosotras acuñamos un término que no es sociológico... pero se construyeron distintas tipologías de la jefatura de hogar, desde la mujer que emigra a la ciudad y sigue mandando plata a los hijos que se quedan en el campo... y acuñamos el término de las mujeres con ingreso principal, que correspondía a aquellas casadas cuyo marido estaba enfermo, cesante, borracho... Entonces estaban las mujeres solas y las que estaban con estas "joyitas".

María Pía: Claro, lo que dicen es que en estos casos no es que la mujer gane un poco más, sino que generalmente hay una situación de detrimento de este hombre que o no trabaja, o tiene problemas de alcohol.

CA: Son pocos casos en que la mujer es perceptora principal, pero cuando se da tiene más que ver con incapacidades del hombre, que con que naturalmente la mujer gane más, porque eso se da muy poco en Chile.

La misma discusión de ese momento acerca de las familias monoparentales de mujeres solas, se está dando ahora al reglamentar las uniones de hecho, donde las posiciones conservadoras plantean que es una señal que debilita al matrimonio y a la familia.

María Pía: ¿Hay alguna documentación o estudios acerca de estas situaciones en que las mujeres están a cargo con hombres que pasan a ser cargas?

CA: No, pero hay un estudio que me parece que se hizo sólo en el área rural y que abordaba las diferentes formas de jefatura de hogar femenina. Pero a nivel estadístico era poco significativo... no sé que haya estudios.

En los instrumentos estadísticos es complejo obtener esa información, porque habitualmente son por autodeclaración... el programa establece la categoría económica, pero la mayoría son por autodeclaración, que es bastante frágil. Quizás hoy tenga más valor, porque el concepto está menos estigmatizado que en los '90, donde sólo se hablaba de jefe de hogar.

Marisol: ¿Por qué optan por la definición de jefatura por ingreso?

CA: Este programa siempre ha tenido la discusión acerca de su focalización, ha sido siempre un gran tema, tanto en términos territoriales como sociales. De nuestras primeras experiencias aprendimos una tremenda desconfianza en la autodeclaración, porque la identidad de jefa de hogar era muy sancionada, ya sea como víctima o como culpable. Uno de los procesos más importantes es el paso de "mujer sola" a jefa de hogar, transformando esta identidad en positiva.

María Pía: La razón entonces fue la subdeclaración de la jefatura de hogar femenina.

CA: Sí. El tema de ver lo económico tiene el problema de que no empata con las estadísticas, pero creemos que da mejor cuenta de la realidad.

Es posible que en algún momento esto ya no sea necesario, pues va a haber un reconocimiento sin sanción social.

Marisol: ¿Qué nos puedes decir en torno a la diferenciación entre las jefas de núcleo y las jefas de hogar?

CA: Las JN surgieron ya en la primera fase del programa como una realidad que no habíamos identificado en un comienzo. Empezó a surgir la jefa mujer que tiene en su hogar a una jefa de núcleo. También surgió la JN como una forma de futura JH.

Si sólo consideráramos el tema de pobreza, las jefas de núcleo serían el grupo preferente, según un estudio de Silvia Venegas son ellas las más pobres y vulnerables. Ahí hay un problema con las estadísticas, porque no todas diferencias hogares de núcleos.

Volviendo a los hitos, lo primero fue instalar el tema, es decir, legitimar este tipo de familia, que en ese tiempo llegaban al 25%, pero estaban invisibilizadas. En la política pública estaba la mujer pobre y la mujer pobladora, la inclusión de la mujer trabajadora es algo reciente.

Luego vino la idea de que había que ajustar el piloto, diversificando la tipología de jefatura de hogar y acotando más el programa a su eje laboral, porque antes consideraba temas de vivienda, atención jurídica... fuimos muy ambiciosas. Había que ajustar el foco a la generación de ingresos.

Más adelante estuvo la decisión de que este programa tenía que pensarse como una política de gobierno, que tenía que ser traspasado desde SERNAM a la institucionalidad pública.

En ese momento estaba el debate acerca de la necesidad de crear una institucionalidad social, que hiciera el contrapeso o que fuera el equivalente al Ministerio de Hacienda, y que integrara los distintos temas, en la línea de romper la lógica sectorial de intervención. Nosotras pensábamos que un ministerio de ese tipo debía ser el domicilio de los programas que SERNAM crea. Siempre pensamos que SERNAM mantuviera un rol de orientación, pero que fuera traspasado. La pregunta era a quién se lo transferimos sin que perdiera su sentido.

El programa en su primera versión trabajaba con mujeres muchos más pobres que las actuales – lo que constituyó una de las razones para su interrupción, pues se consideró que esto “contaminaba” al SERNAM con los temas de pobreza- y estaba el nudo de la articulación entre género y clase... esa fue una tensión siempre. Nosotras estábamos en la línea de género, sin embargo nuestros equipos comunales nos planteaban cosas brutales como que la señora necesitaba comida para los niños, mientras nosotros le íbamos con el empoderamiento... esas eran nuestras discusiones. Muchas veces nos dimos cuenta de que las reivindicaciones de estas señoras eran primarias.

En ese tiempo justamente trabajamos con mujeres más pobres porque no había red asistencial para ellas, no había posibilidad de derivarlas a otros programas o servicios. Pero quiero dejar claro que la suspensión del programa no tuvo que ver con malas evaluaciones, sino con este giro en la política de SERNAM hacia los temas propiamente de género, con la intención de reformular al SERNAM, cosa que no ocurrió.

Esto se retomó con la Presidenta Bachelet, porque ella hizo estas mismas preguntas, y en la campaña le saltó muchas veces el tema de las jefas de hogar. La decisión de activar el programa se da el 2006.

Con respecto a la focalización del programa en el II y III quintiles, en ese momento se definió que habiendo un segmento de la mujeres más pobres cubierto por el Chile Solidario, este programa iba a operar preferentemente en los quintiles II y III, pero con la posibilidad de que ingresaran mujeres egresadas del Puente, que los más probable es que sean del quintil I, porque el Puente no cubre todo el quintil I. Para la selección, lo importante es que el programa a la señora le sirva, y eso se operacionaliza con planteamientos como que la señora que está en el Puente seguramente tiene otras necesidades que el programa no satisface y tú tienes que tener primero ciertas condiciones materiales mínimas para poder aspirar a esto de generar ingresos autónomos... eso lo aprendimos claramente en la primera fase.

Marisol: Por una parte, el Puente no cubre todo el primer quintil, y por otra las barreras entre un quintil y otro pueden ser mínimas...

CA: Lo importante es explicar a los equipos que esto más que una norma es un criterio, porque la gente suele aplicar normas y necesita aplicar cortes...

Marisol: ¿Y no hubiera sido posible invitar al programa a aquellas egresadas del Puente?

CA: Así se hizo...

MPO: ¿Y que pasa con las mujeres que no son cubiertas por el Puente? Se quedan sin oferta.

CA: Primero, este programa no tiene la posibilidad de cubrir a todas las jefas de hogar pobres del país, eso sería una pretensión absurda con esta plata. Entonces, se crea una focalización que lo único que busca es asegurar los objetivos. Lo que tiene que dejar claro este programa es que brinda herramientas y apoyo, pero que nunca va a generar los ingresos que la señora no se puede generar por sí misma.

(...)

Lo fundamental es que sea jefa de hogar o de núcleo, ese criterio debiera ser inamovible, y lo otro es un marco referencial en el cual los equipos comunales debieran moverse, porque también el tema de los quintiles tiene realidades distintas en distintas comunas, el problema es que son pocos cupos.

(...) Aquella mujer que es egresada del Puente, pero cuyo proyecto de vida se organiza en torno a la red asistencial del Estado, no debiera estar en este programa, y si hay una mujer del segundo quintil que vive de la pensión de alimentos de su marido, y que lo único que quiere – legítimamente- es conseguir más plata del marido para poder quedarse en su casa y criar a sus niños tampoco debe entrar al programa.

María Pía: Si en esta evaluación viéramos que hay una alta proporción de primer quintil y una muy baja del tercero, eso estaría indicando que el programa es más apropiado para esas mujeres quizás... ¿Está previsto hacer ajustes en función de estos resultados?

CA: Yo creo que este programa está bien dispuesto a hacer ajustes sin cambiar sus objetivos. Pero hay un segundo punto ¿Por qué se hace cargo a SERNAM de los grupos económicos más vulnerables y eso no lo asumen aquellos que están destinados a eso? Porque uno podría plantear que se ampliara el Chile Solidario a todo el primer quintil... Eso es lo que nos parece más correcto. Nosotros conversamos con el Chile Solidario acerca de la posibilidad de incorporar la jefatura de hogar femenina como un sujeto especial que requería prestaciones especiales en el Chisol. Chisol se hizo en teoría para hacerse cargo de los sectores más pobres.

Nosotras creemos que la jefatura de hogar femenina es un factor de vulnerabilidad, por eso queremos meternos al Sistema de Protección Social. El tema entonces es quién se hace cargo, y con qué instrumentos, de la población más pobre... Para nosotros no es una cuestión de principios, entendemos que las mujeres de los sectores pobres también tienen que ser sujetos de la acción nuestra, pero nuestros recursos no son suficientes, y por otro lado, trabajar con los municipios, que tiene la desventaja de llegar al segmento del "cliente municipal" y resulta que aquella mujer del tercer quintil que es jefa de hogar (que sigue siendo pobre) no califica porque la oferta social se ha orientado hacia los más pobres. Por ejemplo, nosotros tenemos aquí a secretarias modestas, jefas de hogar, que no pueden tener a sus hijos en la JUNJI porque no están en el 40% más vulnerable y son mujeres solas secretarias que tienen las deudas de dividendo, de médicos...

Yo en particular soy de la línea de bajar, pero sí me hace ruido y me hace sentido lo que me dicen las chiquillas del equipo de que para apoyarlas a ellas se necesita mucho más y cosas que no tenemos, y por otra parte quien apoya a estas otras a quienes nadie, nadie atiende.

María Pía: Lo único que a mí me hace ruido es que la realidad está operando de manera distinta.

CA: También hay que innovar en los mecanismos de selección, porque si uno quiere llegar al tercer quintil tiene que hacerlo de manera distinta. Cuando empezó el programa, lo que más nos costó fue llegar a las jefas de hogar, porque ellas no son clientas habituales del municipio y los municipios operan por demanda, no van a buscar a nadie.

(...)

Creo que el ingreso de dueñas de casa al programa es un desastre, porque alguna vez eso se evaluó, se evaluó el impacto comparativo del programa entre mujeres inactivas y activas laboralmente, y el impacto en mujeres inactivas era mínimo... o sea, la señora estaba súper contenta, que había aumentado su autoestima, el conocimiento de sus derechos, pero no pasaba nada. No tiene sentido que una persona inactiva pase por el programa, lo que no significa que no tenga derecho a las prestaciones... Yo creo que esta filtración de no jefas es un tema casi sin solución, yo creo que uno siempre tiene que admitir un margen razonable. No hay manera de corroborar la jefatura con un 100% de credibilidad, porque son jefaturas complejas, que están en el límite...

Creo que las inactivas la pasan bien, para ser participantes activas porque tienen más tiempo, pero el objetivo del programa que es la autonomía por la vía de generación de ingresos no pasa nada.

Eso quizás trasciende la consultoría de ustedes, este tema el programa lo sabe, es una obviedad, pero no apporto nada si yo digo "Ojo, porque tienen un 7,2% de inactivas", nosotros ya sabemos... cómo hacemos con los municipios para que esto no ocurra.

MS: El tema de la entrevista, y de tratar de pesquisar hasta unos seis meses atrás...

CA: Si el instrumento está... yo no creo que en general las inactivas que entren lo hagan mintiendo, yo creo que las comunales se convencen de que es necesario, de que si las mandan a una capacitación van a trabajar... te aseguro que eso nunca nos lo van a confesar, pero a nosotros nos consta.

María Pía: Con respecto a los horarios de las actividades ¿Cómo son? Porque eso tiene que ver con la participación de las activas.

CA: La orientación es que sean en un horario adecuado para las mujeres que trabajan, y eso varía según las comunas.

Uno podría decir a los equipos que al trabajar con jefas de hogar, todo se hará fuera de los horarios de oficina, pero el peso de la inercia institucional...

MS: Claro, es lo mismo que pasa con el Quiero Mi Barrio, que por ser trabajo barrial los profesionales que trabajan (profesionales jóvenes) lo hacen fuera de horario... Eso ha permitido el trabajo.

CA: Cuando nosotras hicimos el piloto, los equipos eran contratados por el SERNAM puestos en el municipio, profesionales jóvenes, de género... ahí nadie se preguntaba sobre los horarios de trabajo, todo era sábado, domingo, con una misión y una mística... hacíamos lo que queríamos con el programa: pero cuando tú tienes el objetivo de institucionalizar pagas costos...

MS: Hay temas entonces como la oportunidad de la institucionalización... yo creo que nadie podría discutir la necesidad de institucionalizar, el tema es qué pasa el día después...

CA: La apuesta ha estado en mantener un vínculo permanente y estable con los equipos comunales... ellos tienen una gran mística con el programa, no son el típico funcionario municipal, tienen dificultades con los municipios, y los funcionarios típicos tienen menos dificultades con el municipio... entonces o ganas en inserción municipal y pierdes otros componentes, o refuerzas los componentes y tienes dificultades con la inserción...

MP: Ahí está el otra de las dificultades del programa, que su población objetivo tiene ciertas características pero que la institucionalidad tiene mecanismos de funcionamiento que hacen que la oferta no sea del todo adecuada y que por eso resulte atractivo para otro segmento, y por ahí llegan las inactivas, dueñas de casa...

CA: Yo no comparto eso, porque la gente llega a todo... la gente va a todo, no procesa si tal o cual programa le sirve o no... la gente va porque hay algo, y siempre le sirve...

Cuando hicimos el cambio entre los quintiles y la vulnerabilidad... si bien no hay estricta correspondencia, hay una relación cercana, sobretodo en los segmentos más pobres... A nosotros nos acomoda más la focalización por vulnerabilidad que por quintiles, primero porque nos parece que la jefatura de hogar femenina es un factor de vulnerabilidad frente a la pobreza... la capacidad de las mujeres de generar ingresos es menor, porque tiene doble rol, con las dificultades que ello conlleva... no es casual que cuando se comenzó a aplicar la Ficha, en los sectores más pobres apareció que más de un 40% de los vulnerables eran hogares con jefatura femenina. Por eso es que se generaron prestaciones especiales de vivienda, salud mental, para jefas de hogar... Esta vulnerabilidad no siempre se refleja en los quintiles.

La FPS refleja más la complejidad del hogar y ahí aparecen las cargas, los adultos mayores a cargo...

MS: ¿No sería mejor entonces que el programa se focalizara hacia las mujeres con familias monoparentales?

CA: Mira, el MIDEPLAN cree eso, que habría que privilegiar a las monoparentales, pero está el caso de las familias en que existe el hombre como carga más que como aporte...

MS: Habría que ver los números...

CA: Están los alcohólicos, los cesantes crónicos... eso es lo que me hace ruido con los monoparentales.

MS: Es que ahí entramos a tensión entre los recursos y los objetivos.

(...)

MS: Así como tú dices que la evaluación del PMJH es muy temprana ¿Qué pasa con la institucionalidad? Que es algo mucho mayor...

CA: Yo tengo dudas de que se pueda hacer en otro gobierno que no sea éste. Porque el entrar al Sistema de Protección tiene que ver con un diseño, donde el programa pasa por todos los pasos que han sido diseñados. Para nosotros la revitalización del PMJH hecha en el gobierno de Bachelet fue una oportunidad política donde lo que está en discusión es el tema de la protección social y nos parecía también que es bueno para el sistema de protección social que tenga más densidad, que tenga más componentes. Nosotras creemos en el sistema de los derechos garantizados, y nos parece que es bueno para el sist. De protección tenga más densidad, que tenga un abanico mayor.

MS: Lo que está en la discusión es más bien si las mujeres jefas de hogar son o no sujetos de políticas de protección en particular, y eso es lo que habría que demostrar.

CA: Es que yo no lo pongo en comparación con otros sectores, no creo que sean las únicas...

MS: La pregunta es si esta población que tiene ciertas dificultades requiere adscribirse a las políticas de protección social, habría que demostrar eso.

CA: Yo creo que perfectamente se puede tener un diseño de trabajo con poblaciones vulnerables que apunte hacia la autonomía, si este es el método o es otros hay que discutirlo, pero lo otro no existe... que tenía que ver con esta institucionalidad social integral. Ese otro en un momento fue el horizonte, luego surge el concepto de jefas de hogar y derechos garantizados, y ahí nos atrevimos con el sistema de protección para que el programa no corra por las vicisitudes que ya pasó.

Aparte el fenómeno de la jefatura de hogar femenina llegó para quedarse, es una nueva forma de hacer familia, incluso hoy es una opción. Requerimos garantizar derechos, universalizar y darle continuidad. Universalizar en el sentido de que los derechos para determinado segmento, la perspectiva es que llegue a todos los que pertenecen a este segmento. A nosotros nos parece que sist. De protección social nos garantiza eso. Por otra parte así aseguramos la permanencia.
(...)

MS: En la experiencia internacional ¿Cuáles son las principales lecciones aprendidas?

CA: Hubo harta experiencia fallida, el trabajo con jefas de hogar en los '90 fue una especie de moda... de lo que conozco, hubo experiencias en Colombia, Costa Rica, yo siento que renunciaron, creo que ellas tenían la misma apuesta de la integralidad que finalmente se simplificó y se transformó en programas de prestaciones únicas, se simplificó en su diseño. Lo otro que pasó es el sesgo pobreza, esto tiene que ver con los países en que se hizo.

En España lo que se intentó, y que nosotros en algún momento también pensamos, fue una transversalización de los servicios, lo que tiene la dificultad de dejar en manos de la propia mujer el construirse la integralidad.

Lo particular de nuestro programa es que va un poco más delante de lo que hay en términos de la institucionalidad, y normalmente las evaluaciones que se hacen señalan poco eso. Es extraño que toda la gente que ha evaluado el programa te hace planteamientos que no van al fondo, por ejemplo te dicen que es súper importante que las prestaciones estén articuladas, nosotros eso ya lo sabemos, lo importante es cómo se hace eso con las instituciones que hoy tenemos. Por que el problema de fondo que enfrentan las políticas sociales integrales es que trabajan con sujetos más que con un problema... este es un problema común.

MP: Lo que tiene que ver con la intermediación laboral ¿Cómo lo ves? ¿Ha sido una dificultad?

CA: La intermediación laboral es un elemento que contribuye mucho cuando está bien hecha, si hubiese intermediación con todas sus fases como debe ser, para este programa sería maravilloso. A nosotras nos hicieron una metodología para efectuar diagnósticos laborales con perspectiva de género, justamente porque llegamos a la conclusión de que si todos los componentes estuvieran articulados y que si la intermediación operara como el último proceso

que acerca a la mujer al mercado de trabajo, sería el último componente para cerrar un proceso completo. Nos fuimos encontrando con varios problemas estructurales, como que el diagnóstico del mercado laboral no está, no está en la OMIL's no lo tiene el SENCE, nadie... hay quienes dicen que es imposible hacer un diagnóstico del mercado por su propio dinamismo, hay quienes dicen que es una incapacidad dada la retirada del Estado de su rol más interventor en el mercado del trabajo y empezó a suponer que el mercado del trabajo funciona como los otros con su dinámica propia y que nadie puede intervenir... yo creo que algo de eso ha habido, porque es raro que esto no sea una cosa sistemática, entonces las OMIL's siempre fueron las "hueseras" de los municipios, donde mandaban a funcionarios sin las competencias necesarias, creo que durante los últimos años ha habido un esfuerzo desde la Subsecretaría del Trabajo por profesionalizar las OMIL's, por darles más recursos económicos y tecnológicos, por plantearse más el tema de que el mercado del trabajo también se puede transparentar... en ese esfuerzo es que nosotros dijimos ya, si la cosa no es tan "esotérica", cómo no se van a poder leer las señales del mercado de trabajo y le pedimos a Lissette que nos preparara esta metodología, y descubrimos varias cosas, una es que las mujeres buscan trabajo de manera distinta a los hombres, los hombres se mueven más por redes, cuando un empresario les pregunta a sus propias trabajadoras por nuevos trabajadores, y como las mujeres están menos incorporadas al mundo del trabajo tienen menos redes laborales; por otra parte la estrategia que ellas buscan es más vecinal que laboral, también vimos que ellas se desplazan menos -a excepción de la reg. Metropolitana- las mujeres de Coronel no van a trabajar a Concepción, hay menos apropiación del espacio. Cuando se hacía diagnóstico del mercado laboral lo complejo es que no es cualquier diagnóstico, porque a nosotros no nos sirve sólo saber cuál es la vocación productiva de la región ni que clusters están presentes en la zona... porque si bien la vocación productiva de la segunda región es minera, hay que considerar estas otras particularidades del trabajo en las mujeres como el tema del desplazamiento... Es una cosa más fina lo que requiere el programa, y la intermediación que hay es insuficiente.

La mayoría de los municipios no se ven como responsables del desarrollo productivo de sus comunidades, les es ajeno a su giro, y por lo tanto es difícil que un alcalde esté preocupado de los temas laborales y de desarrollo productivo. A ninguna le falta el tránsito, y las funciones clásicas... los alcaldes tienen un margen de funciones no privativas, alternativas... nosotros le decimos al alcalde que instale oficina de la mujer, él no está obligado, pero puede, yo entiendo que las oficinas de desarrollo productivo tampoco son de las obligadas, pero puede. Esto en general te marca una cierta perspectiva estratégica, no es casual...

MP: Otra cosa ¿Qué otros programas existen que atiendan al mismo segmento?

CA: Yo no conozco, lo que hay y que opera al margen del programa es el tema del puntaje adicional en vivienda y ciertas medidas que surgieron del PMJH y que ya se instalaron, como una focalización preferente en JUNJI e INTEGRA... entre los criterios de selección el ser mujer trabajadora y jefa de hogar te da puntaje adicional para el ingreso de tus hijos.

MS: Con respecto a los costos y a los sectores...

CA: Lo primero fueron estos convenios cuatrianuales, cuánto ponen es materia de negociación permanente, entre otros de los factores por lo que nos interesa entrar al sistema es porque ahí te aseguran los recursos. En ese sentido diría que hay un buen apoyo sectorial, porque comparativamente con la plata que los sectores ponen en otros programas es hartito. El SENCE dice que nosotros encontramos que es poco lo que aportan, pero que este programa se lleva la mayor parte del presupuesto del SENCE.

MP: Ése es un problema, porque si el programa puede sólo garantizar al 50% el acceso a capacitación, el otro 50% entró pero no va a poder cumplir su objetivo... esto pretende ser universal como el taller de habilitación...

CA: Lo que pasa es que el costo de la habilitación no es comparable al de la capacitación... esto depende de municipio en municipio.

(...)

La capacitación es la prestación más cara, y nosotros la encarecemos porque tiene que ser nocturna, con cuidado infantil, un módulo de género y locomoción y colación... salvo que hubiese

un aporte de recursos mucho mayor al SENCE, cosa que no veo muy posible... creo que hay varias soluciones; lo primero es que el SENCE no siempre se gasta todos sus recursos anuales, siempre tiene plata, y aunque es mucha la plata que nos dan, ellos tienen todavía un margen que nos pueden dar sin quedarse en la ruina. Eso nunca lo van a confesar, pero a nosotros nos consta.

MPO: Ahí se podría llegar a... un 10% más.

CA: Sí. Hay otra línea que nosotros hemos explorado menos y que le podríamos sacar punta, pero nos ha faltado tiempo, que es el tema de la franquicia tributaria con las empresas. A las empresas les queda mucha plata que no usan en capacitación, originalmente eso era sólo para sus trabajadores, después eso se amplió para programas sociales; de hecho el jefe de hogar ha explorado algo esa línea, se ha recibido aporte de franquicias tributarias... pero ahí hay mucha mucha plata para capacitación, que manejan unas instituciones intermedias que son las OTIC y que contratan, o tienen, a las OTEC. O sea, puedes tener recursos de CODELCO de capacitación, de asociaciones gremiales grandes... creo que en eso hay que explorar, el programa lo ha hecho pero no masivamente.

La otra cosa que creo es que hay que desmitificar esto de que habilitación es lo mismo que capacitación laboral. Yo creo que en muchos casos las mujeres no requieren de capacitación laboral, requieren otras cosas, y que la capacitación se da en la empresa... lo que pasa es que para ellas el tema del curso es fundamental. Yo he hablado de esto con empresarios, y se ve que lo que la gente adquiere en los cursos SENCE es menos de lo que ellos creen, y los elementos como la disciplina y otros es más importante... estamos hablando de estas capacitaciones primarias, incluso los empresarios dicen que lo que ellos requieren es el desarrollo de habilidades multifuncionales, nadie se hace electricista en un curso de 3 meses, el aprendizaje es en la empresa. Yo creo que habría que desarrollar más la idea de prácticas laborales supervisadas, en reemplazo del tema de los cursos... pero es complicado quitarle a las señoras la idea del curso y te matan, esto hay que trabajarlo con ellas y el curso les da la seguridad...

MPO: Ahí hay un problema con la trayectoria, porque se exige el taller de habilitación, algo que tenga que ver con capacitación y participación, alarga innecesariamente la trayectoria y produce una ficción, porque si entran 30 mil al programa voy con una arrastre permanente.

CA: Yo creo que ahí hay una rigidización en lo que se entiende por capacitación, porque también uno podría reconocer como capacitación las horas de práctica en las empresas... me atrevería a decir que se aprende más en 1 mes de práctica que en un curso de 3 meses del SENCE.

MPO: Sería como incorporar pasantías, que hoy no están en el programa, hoy está como práctica posterior y pocas.

CA: Para que el programa tenga esto nuevamente hay que acordar con otros, porque más que ir nosotras a hablar con cada empresario, habría que hablarlo con la Subsecretaría del Trabajo, con el SENCE, y son instituciones que cuesta mover. Hay que explorar estas líneas, porque este es un cuello de botella, hasta cuándo... va a llegar un momento en que vamos a necesitar 150 mil capacitaciones, es un barril sin fondo.

Nosotras podríamos trabajar el tema de las competencias pensando en mujeres que tiene experiencia en determinados rubros... estas mujeres siempre han trabajado, han hecho algo para ganarse la vida... si nosotros pudiéramos usar más el Programa de Competencias Laborales aplicado a esta población, de manera de certificarlas y que no tengan que hacer el curso SENCE, a lo mejor tienen que hacer una semana de internado en un colegio técnico... yo creo que lo que ellas logran en la capacitación es un poco de técnica y mucho de seguridad en sí mismas...

MPO: En definitiva se podría diversificar, con todas las dificultades que esto implica... diversificar hacia capacitación, pasantías, certificación.

CA: Abrir la mirada de que no es sólo la capacitación tradicional, pero el tema fundamental de escollo son ellas... piensa tú que la historia en Chile era que a las señoras les hacen cursos, desde los centros de madres... los cursos tiene que ver con su autoestima.

MPO: La certificación también sirve en ese refuerzo de que sabe hacer las cosas, aparte que la certificación es un proceso dinámico, donde el certificador le va dando un feedback.

(...)

CA: A lo mejor es una cosa mucho más psicosocial lo que tú tienes que trabajar, como módulos de habilidades, de disciplina, de conocer el mercado del trabajo, de conocer cuánto se paga, cómo se hace un currículum, cómo se negocia... si eso fuera estructurado... una persona que alguna vez trabajó lo sabe, si le damos la seguridad a la señora de que sabe, con un cierto rito donde se le reconozca con un certificado...

MPO: La cuarta pata podría ser hacerlo más personalizado, más al estilo head hunter en la intermediación, y con estos cuatro elementos...

CA: Es como ponerle valor, una lectura de ser jefa de hogar desde lo positivo... a nosotros nos ha pasado conversando con empresarios que nos dicen que el hecho de ser mujer no siempre lo leen como negativo, ni el tener hijos, porque las ven como más responsable, que está obligada a trabajar, porque ese es el cuento, que se le vayan, entonces estas señoras no tiene alternativa, les guste o no van a estar aquí.

MPO: ¿Qué elementos te gustaría relevar, como para hacer un cierre?

CA: Creo que los factores de riqueza del programa son a la vez sus dificultades, esto de trabajar con los municipios tiene pro y contra, trabajar con las jefas de hogar tiene pro y contra, pero más allá de los avatares, creo que lo más importante es la necesidad de construir una política, o sea, este es un fenómeno que llegó para quedarse, está archi documentado, y si se compara los hogares con jefe y los hogares con jefa, ellas son discriminadas, y yo creo que la política pública tiene que hacerse cargo de eso; y lo que aquí hay es la única propuesta de política pública en Chile para este sector de la población, y si esto no existiera no habría otra, porque es muy difícil hacer política para jefas de hogar. Es muy complejo dada la multiplicidad de necesidades y su encadenamiento, que si no las enfrentas de manera articulada, pertinente, en el territorio cercano, los resultados son limitados, y para hacer eso tienes que enfrentar muchas cuestiones estructurales, que no son de fácil solución... por ejemplo, la participación no es una mera declaración política, sino que es condición de la calidad del programa... yo creo que si las señoras no agarran identidad colectiva, y se organizan y siguen para adelante, ellas van a fregar en la vida... quizás es mucho decir, pero si no tienen una instancia de autonomía en que hagan representación de sus intereses, es muy posible que siempre estén sometidas a muchos problemas, porque este tema no es recogido por nadie, no es tema de los partidos, ni del movimiento de mujeres. Hacer participación, que ellas tengan que opinar en los encuentros, con señoras que no tiene tiempo, que nunca han participado, que no son parte de las redes habituales de las dirigencias políticas habituales, que no tiene visibilidad, eso solo es un tremendo desafío.

Este programa tiene que ser particular, pero el instrumental, la formación de los profesionales, los estilo de trabajo municipales, son estandarizados, no particularizados, y nosotros decimos que tiene que ser particularizado, y todas las prestaciones del Estado son estandarizadas, entonces el sujeto se acomoda... entonces la particularidad versus la estandarización es otro lío.

Después estamos con lo innovador, que requiere un cierto tipo de profesional, un poco como los Chile Barrio... eso es lo que necesitaríamos para este programa, pero atenta contra la inserción en el municipio, tú tienes que ser funcionario para que te acepten, tienes que ser parte, pero la gestión del programa es distinta al funcionamiento de una municipalidad, la municipalidad atiende una "cola", y aquí tú te juntas con un grupo a una reunión... ahora, yo creo que es encachado, porque tú vas permeando las prácticas, si no nunca cambiaría nada... cuando hablo de la complejidad, tiene que ver con que todo es así...

MS: Y al revés... por ejemplo el mecanismo de la Tarjeta Joven, tú le pasas la tarjeta al joven y eso le abre puertas –no es una ventanilla única– para que tenga entradas a la cultura, recreación, deportes, para viajar... la tarjeta de la jefa de hogar... el SERNAM podría quedarse cumpliendo su rol coordinador, supervisor, de atender situaciones en que la cosa no nada bien y ajustar, pero que haya como un componente que podría ser este Taller de Habilitación (con los

ajustes que hablamos) y luego la señora se queda con su tarjeta, con la que los demás quedan obligados a esta atención preferente, donde ella va pudiendo dibujar esta trayectoria...

CA: Yo creo que es algo que se puede pensar siempre y cuando no se pierda lo colectivo.

MS: Te entiendo, que no sea la lógica del Boucher...

MPO: Y que ahí descansaría en la iniciativa de las mujeres en lugar de despertárselas... salvo que en esta primera entrada de taller, igual puedan armar la trayectoria...

MS: Al pensar una cosa así, podrían tomarse unos cortes de seguimiento y monitoreo muy fuerte... o sea, ustedes tiene la tarjeta, pero nosotros la controlamos cada seis meses.

CA: Creo que hay prestaciones que son susceptibles de trabajarse así, como el cuidado de los niños... tal vez otras prestaciones que son el acceso a un servicio que está y que más bien necesitas ingresar con cierta preferencia; pero hay otras prestaciones que tienen la complejidad de requerir una articulación temporal, entonces ahí no sé si acomoda que cada señora...

MS: Quizás aquí habría ver, no todo sería vía tarjeta, sería algo intermedio...

CA: Es permanente el desafío de pensarse y repensarse, porque aquí no hay nada escrito, no hay nada que se sepa absolutamente... a lo mejor para las mujeres del tercer quintil el municipio nunca va a ser el municipio su referente, para ir a reuniones y cosas así, y pudiera ser que ellas funcionen más en un esquema así, pero siempre manteniendo eso de justarlas y "hacerle al género".

(...)

MPO: El problema que me queda dando vuelta es que entiendo lo que planteas de la oportunidad más bien política de integrar el Sistema, pero un programa que al ser tan descentralizado requiere de algunas evaluaciones que le digan, por ejemplo, si está llegando a quienes quiere llegar, requiere de más tiempo de ajustes antes de ser depositado en otro lado.

CA: Yo reconozco que si se pudieran pensar las cosas con los tiempos necesarios, pero los tiempos políticos no siempre son coincidentes con esto, y la porfía de instalarle a esto ley y todo, tiene que ver con que está la presidenta, porque en estricto rigor el Crece Contigo está más verde todavía...

MS: Pero es menos complejo en términos de su población objetivo...

CA: También son parte del Sistema de Protección todos los apoyos de la cesantía y la reforma previsional, y no tiene que ver sólo con los vulnerables...
Lo ideal hubiera sido que este programa tuviera un desarrollo mayor, una evaluación...

MPO: Claro, y un programa que descansa en múltiples sectores, hay cosas que puede ver sólo en la evaluación, esto requiere ajustes con el ensayo y error.

CA: La misma decisión de ampliar a 216 comunas fue de la Presidenta, no nuestra... lo que nosotros entendíamos que íbamos a funcionar con 100, porque había ciertos requisitos, más de 20 mil habitantes, porque sabemos que son las comunas con condiciones para implementar el programa... nos fuimos a Putre y a Porvenir, o sea, ninguna lógica... Siempre la perspectiva fue que en 100 comunas íbamos a estar 4 años, para consolidar, instalarnos en la lógica municipal, incluso había una línea de trabajo que no alcanzamos a desarrollar que era comprometer a los gobiernos regionales para tener programas regionales de jefas de hogar y que de ahí salieran recursos. Lo que pasó fue que la presidenta recorrió y se fue encontrando con las jefas de hogar que le dicen que esto es estupendo, frente a eso la presidenta dice que como va bien hay que llegar a más... que nos es la lógica académica, es la lógica del político que quiere servir, y nos fuimos al doble... casi nos morimos... Por ejemplo en Magallanes, se quiere cerrar Porvenir, pero la encargada de Magallanes dice que en Porvenir no hay ninguna oferta para mujeres, y nadie

llega, porque los programas que diseñan son tan sofisticados que Porvenir no va a entrar nunca, porque nunca va a cumplir condición de nada, entonces si es así habría que cerrar Porvenir, pero esta comuna existe y ella no tiene otra cosa si no el jefas de hogar. Entonces esto se amplió porque las mujeres le iban diciendo que esto era fantástico.

MS: Por otro lado es bueno para el programa probarse en un universo mayor, porque en un piloto puedes hacer cosas que jamás vas a volver a replicar.

CA: Pero ahí también tienes que hacerle los famosos ajustes, por ejemplo la versión rural de este programa, que no la alcanzamos a diseñar, que tiene más que ver con INDAP, con emprendimiento... después apareció el tema de las indígenas en Arica, de las aymaras...

(...) Hemos hecho muchos ajustes, hemos abierto muchas aristas, quizás habría que cerrar algunas, por otra parte cuesta cerrarlas...

DESPEDIDA Y AGRADECIMIENTOS.

ENTREVISTA A ENCARGADA NACIONAL PMJH, Sra. LAURA ECHEVERRÍA

28/12/2009

(Realizada por María Pía y Marisol)

Jefa del Programa Mejorando la Empleabilidad de las Mujeres Jefas de Hogar

LAURA ECHEVERRÍA: (...) su efectividad y eficiencia; y en el caso de los municipios –eso es más concreto- hemos avanzado en que el SERNAM puede ser un aporte a problemas concretos que tiene la población, en este caso las mujeres, en sus distintas funciones, como madres y como trabajadoras.

MARISOL SABORIDO: ENTONCES ESO TÚ DICES HA CAMBIADO EL CONTEXTO, HAY UN CONTEXTO MÁS PROPICIO PARA COLOCAR LA PROBLEMÁTICA DEL PROGRAMA Y PARA VALIDARLA. AHORA, EN LO QUE ES LA TRAYECTORIA DEL PROGRAMA, LOS CAMBIOS QUE HA TENIDO, LAS DEFINICIONES, EL AGREGAR O QUITAR COMPONENTES, ENFATIZAR ALGUNOS ELEMENTOS MÁS QUE OTROS ¿CÓMO LO VES TÚ? ¿CÓMO VES ESE DESARROLLO?

LAURA ECHEVERRÍA: en su comienzo, esto estaba muy focalizado en la pobreza, en la mujer pobre más que en la mujer trabajadora. Si bien es cierto que era un programa para trabajadoras, se entendía que la jefatura de hogar tenía que ser una mujer trabajadora, pero no se enfatizaba a la sujeta trabajadora, sino que se enfatizaba a la mujer jefa de hogar pobre. El enfoque estaba más bien en la pobreza, y a nosotros nos llamaba mucho la atención cuando enfatizábamos en la pobreza y a las mujeres no les gustaba. Ellas decían “nosotros no somos mujeres pobres”. Cambiamos el concepto a “escasos recursos”, y ellas tampoco se identificaban con el concepto de “escasos recursos”, porque ellas decían que ellas tenían muchos recursos. Ellas valoraban mucho su fuerza, hacían una asociación de que los recursos no eran solamente económicos. Y yo diría que ese es un cambio que hoy en día nosotros en esta segunda versión hemos enfatizado mucho en el carácter de trabajadora. Y por eso es que hemos ido cambiando desde “Programa Mujeres Jefas de Hogar” a “Programa para Mujeres Jefas de Hogar Trabajadoras”. Ponemos el acento en la trabajadora. Y fundamentalmente también para hacer una limpieza, que la mujer que llega al programa no sea por pobreza sino por ser trabajadora y jefa de hogar. Yo diría que en esta segunda versión el hecho de poner el acento más bien no en la indigencia sino que en la pobreza y en los sectores medios, cambió el perfil de las mujeres. Estas mujeres están más llanas y comprenden más el tema de las oportunidades. Y se comprometen bastante más con las apuestas del programa mismo. Si bien es cierto esto tiene una puerta de entrada para fortalecer la identidad de mujer trabajadora y de jefas de hogar - porque se entiende que las jefas de hogar no es una opción- de todas maneras es un programa de segundo piso. Porque nosotros ya hicimos la experiencia de un programa de primer piso pero que costaba mucho que la mujer tomara conciencia de que la apuesta del programa era su compromiso; su compromiso en comprometerse con su trayectoria y salir adelante con su trayectoria; que este no era un programa en que a ella se la iba a apoyar con cosas materiales, y que las posibilidades de tener éxito iban a depender básicamente de ella.

MARÍA PÍA OLIVERA: CUANDO TE REFIERES A ESTA VERSIÓN INICIAL, ESPECÍFICAMENTE ¿A QUÉ PROGRAMA TE REFIERES?

LAURA ECHEVERRÍA: En los años 90 tuvimos una primera versión, primero hicimos un piloto, estaba dirigido a las mujeres pobres, hablamos del primer quintil y segundo quintil de ingreso.

MARÍA PÍA OLIVERA: ESTA PRIMERA VERSIÓN DEL PROGRAMA ESTABA DIRIGIDA AL PRIMER QUINTIL...

LAURA ECHEVERRÍA: pero también porque el país estaba en otro contexto. Había hartos niveles de pobreza, y eso a nosotros en esta segunda versión nos jugó reposicionar esta mirada en los municipios fue difícil porque los alcaldes en general asocian jefas de hogar con pobreza, y no con un cambio cultura que hoy en día no se visualiza este salto que ha dado la mujer en todos los

estratos sociales, en donde la mujer es proveedora. Yo diría que ese todavía es un tema pendiente, pero que hemos logrado avanzar en poner el acento en mujer trabajadora jefa de hogar. Porque las palabras construyen realidad, y aquí ha sido así. Las mujeres se han posesionado mejor del concepto, y a la institucionalidad le ha costado mucho más entender a estas sujetas jefas de hogar más desde la perspectiva del cambio cultural, de que las mujeres hoy en día somos proveedoras principales de la familia, proveedoras económicas. Yo diría ese es un tema en el cual todavía tenemos que seguir avanzando.

MARISOL SABORIDO: TÚ DICES EN LOS 90 EL PAÍS ERA MÁS POBRE, EL PROGRAMA JEFAS DE HOGAR PUNTUALIZABA MÁS EN EL CONCEPTO DE POBREZA; HOY DÍA TENEMOS MAYOR DESARROLLO ECONÓMICO Y USTEDES ENFATIZAN LA DIMENSIÓN DE LA TRABAJADORA. PERO PARA ENTENDER MEJOR: HAY UNA DEFINICIÓN DEL PROGRAMA QUE TIENE QUE VER CON UN SEGMENTO SOCIAL: USTEDES DICEN "SEGUNDO Y TERCER QUINTIL". ¿CUÁL ES EL FUNDAMENTO PARA CORTAR AHÍ, ENTRE EL SEGUNDO Y EL TERCERO, SABIENDO QUE HAY ALGUNAS DEL PRIMERO QUE TAMBIÉN CUMPLIRÍAN? Y POR OTRO LADO: EL PROGRAMA AL ENFATIZAR LA CONDICIÓN DE MUJERES TRABAJADORAS, LO QUE EN DEFINITIVA LE IMPORTA ES QUE LAS MUJERES AVANCEN Y CREZCAN EN ESA CONDICIÓN DE TRABAJADORAS, POR LO TANTO MEJOREN SU EMPLEABILIDAD. PERO QUÉ PASA CON LAS MUJERES JEFAS DE HOGAR POBRES?

LAURA ECHEVERRÍA: en los 90 no había políticas específicas para las mujeres, porque no se visualizaba a las jefas de hogar. Por lo tanto en los 90 lo que hicimos fue posicionar el concepto de jefas de hogar. Digo esto partiendo de la misión de esta institución, en ese marco. Y para nosotros fue una estrategia incorporarlo en esa época en la política principal que tenía el gobierno que era el Programa Nacional de Superación de la Pobreza, por ahí quisimos meternos. En la actualidad tenemos una Política que es el Chile Solidario que se preocupa de la pobreza, y hoy en día ese Chile Solidario enfatiza en el tema de la vulnerabilidad, ya no es la pobreza sino que es la vulnerabilidad. Y la sujeta jefa de hogar cumple con los requisitos de esta política. Y por lo tanto hay una acción del Estado que llega a estas mujeres, a estas familias. Nosotros nos levantamos con una propuesta que recoge a estas otras mujeres. Entendiendo que lo que estamos haciendo es visibilizar una necesidad para que luego se convierta en política, y sea asumido por la política pública en sus distintas acciones, ya sea en sus programas, ya sea en sus políticas, o en las medidas; porque esta institución está para eso; como no es una institución ejecutora, lo que intenta es visibilizar los problemas que tenemos las mujeres, y que en definitiva el Estado pueda reconocer esa diversidad de problemáticas que tenemos las mujeres en nuestra diversidad. Y hoy día nos preocupamos de las jefas de hogar, así como nos preocupamos de la violencia. Yo diría que estas son las razones por las que hoy día nosotros enfatizamos en este segmento de mujeres; y porque el programa exige que tú tengas un desarrollo de la conciencia como jefa de hogar y como trabajadora. Un poquito más desarrollado, que tengas un poquito más de conciencia y que tengas como ciertas apuestas; que no sea una cosa momentánea que en realidad eres jefa de hogar y eso es una lata y que lo único que quieres es un proveedor, y que el Estado te ayude y con eso tú suficiente, con vivir de los subsidios y para qué...

MARISOL SABORIDO: ¿Y ESO ESTÁ ASEGURADO CON EL SEGUNDO Y TERCER QUINTIL?

LAURA ECHEVERRÍA: Cuando las mujeres llegan a este programa lo primero que se intenta tanto en la inscripción de ellas como en las entrevistas, es ver si ella tiene esa inquietud. Y después en los THL se refuerza, se intenta buscar el sentido que eso tiene, y como destacar las fortalezas que esta condición tiene.

MARÍA PÍA OLIVERA: PODRÍA DECIRSE QUE POR UN LADO LAS DEL PRIMER QUINTIL QUEDAN EN PRINCIPIO EXCLUIDAS PORQUE EL SERNAM PARTE DE LA BASE DE QUE HAY UNA OFERTA DESDE CHILE SOLIDARIO PARA EllAS. Y EL FOCALIZARSE EN EL II Y III QUINTIL TIENE QUE VER CON UN DIAGNÓSTICO QUE HACEN USTEDES DONDE DICEN QUE LOS PERFILES DE MUJERES DEL II Y III QUINTIL SON DISTINTOS AL PERFIL DE LA MUJER DEL I QUINTIL, EN TÉRMINOS BÁSICAMENTE DE ESTA ACTITUD HACIA EL TRABAJO Y HACIA EL POSICIONAMIENTO COMO JEFA DE HOGAR. O SEA, HABRÍA AHÍ UNA PREMISA DE QUE EL PERFIL ES DISTINTO...

LAURA ECHEVERRÍA: El perfil es distinto.

MARÍA PÍA OLIVERA: Y USTEDES LO TERMINAN DE 'LIMPIAR' DE ALGUNA MANERA ...

LAURA ECHEVERRÍA: ... de fortalecer.

MARÍA PÍA OLIVERA: ... HACIENDO UN ÚLTIMO FILTRO EN EL PROCESO DE ENTREVISTA Y DE TALLER, DONDE TERMINARÍAN DE DEPURAR. SI UNA MUJER EN LA ENTREVISTA SE DETECTA QUE SU INTERÉS ESTÁ EN OTROS COMPONENTES Y NO HAY UNA ORIENTACIÓN HACIA EL TRABAJO, SE LA DERIVA Y NO QUEDA EN EL PROGRAMA. MIENTRAS QUE DEMUESTRE INTERÉS EN TOMAR UNA LÍNEA DE TRABAJO DEPENDIENTE O INDEPENDIENTE, DEMOSTRADO A PARTIR DE LA DISPOSICIÓN A PARTICIPAR EN UNA CAPACITACIÓN O ALGO ASÍ, SERÍA ADMISIBLE. EN SUMA, HAY UNA PREMISA QUE DICE QUE LOS PERFILES SON DISTINTOS, Y QUE POR LO MENOS EN TÉRMINOS MAYORITARIOS LAS MUJERES DEL PRIMER QUINTIL NO TENDRÍAN EL PERFIL NECESARIO PARA PARTICIPAR EN EL PROGRAMA ¿ESTO ES ASÍ?

LAURA ECHEVERRÍA: Claro, mayoritariamente, porque siempre hay casos...

MARÍA PÍA OLIVERA: ¿Y POR QUÉ NO EN EL CUARTO? PORQUE NO HAY UNA DIFERENCIA IMPORTANTE POR EJEMPLO EN INGRESOS...

LAURA ECHEVERRÍA: porque los recursos son escasos, y hay que privilegiar las que menos tienen; y porque las políticas sociales son focalizadas, no son derechos adquiridos.

MARÍA PÍA OLIVERA: INDEPENDIEMENTE DE QUE EL PERFIL PODRÍA CORRESPONDER Y QUE LA DIFERENCIA DE INGRESOS ES MENOR...

LAURA ECHEVERRÍA: la oferta del programa no es para mujeres del cuarto quintil. Si tuviéramos por ejemplo becas para la educación superior –que es un desafío que tenemos- ... porque para una mujer del cuarto quintil un curso de capacitación no es relevante. Tenemos ahí mejores niveles de escolaridad y las expectativas de esas mujeres son otras. Si tuviéramos acuerdos con institutos, con universidades, con el mismo ministerio, tendríamos una oferta que sería interesante para las mujeres del cuarto quintil. Esperamos que eso se pueda producir el día de mañana. Ya las mujeres del tercer quintil nos piden. Hoy día hemos conseguido becas PSU, y estamos respondiendo... pero yo diría que son como las excepcionales. Por lo tanto yo diría que es un tema de oferta, por una parte; y un tema de recursos, por la otra.

MARÍA PÍA OLIVERA: OTRA CONSULTA QUE TIENE QUE VER CON LA ELECCIÓN DEL GRUPO OBJETIVO: LAS MUJERES JEFAS DE HOGAR SON DEFINIDAS POR SERNAM EN FUNCIÓN DEL MAYOR APORTE AL INGRESO DEL HOGAR, Y EN EL CASO DE LAS JEFAS DE NÚCLEO LA CONDICIÓN DE QUE NO TENGAN PAREJA VIVIENDO CON EllAS ES UN REQUISITO; SIN EMBARGO PARA LAS JEFAS DE HOGAR NO LO ES. ¿QUÉ ANÁLISIS DA LUGAR A ESTA DECISIÓN?

LAURA ECHEVERRÍA: Fundamentalmente por los recursos; hay un tema de que si nosotros tuviéramos que abarcar a todas las jefas de núcleo tendríamos que hacer un programa sólo para ellas. Si miramos las estadísticas, son mayoría y son más pobres.

MARÍA PÍA OLIVERA: PERO EN LAS JEFAS DE HOGAR NO SE HIZO ESTA DISTINCIÓN. USTEDES CONSIDERAN QUE ESTÁ TAN NECESITADA DE LA OFERTA DEL PROGRAMA AQUELLA MUJER QUE ENCABEZA UN HOGAR MONOPARENTAL COMO AQUELLA QUE COMPARTE EL HOGAR CON UNA PAREJA. LA CONSULTA ES POR QUÉ SE HA ESCOGIDO A ESTE GRUPO AMPLIO DE MUJERES DEFINIDO POR EL INGRESO, CUANDO HAY DIFERENCIAS ENTRE AMBOS GRUPOS -LAS QUE ENCABEZAN HOGARES MONOPARENTALES Y LAS QUE ENCABEZAN HOGARES BIPARENTALES.

LAURA ECHEVERRÍA: Porque se adecuan más al diseño del programa. Porque cuando nosotros hicimos este programa, se levantó para jefas de hogar, se pensó para las jefas de hogar y con las jefas de hogar. Porque al comienzo este programa tenía distintas líneas, tenía una línea de justicia, tenía una línea de vivienda. Entonces abarcábamos todas las necesidades que tenían las jefas de hogar. Y con ellas mismas fuimos llegando a la conclusión de que donde teníamos que enfatizar era en el tema trabajo. Ya en la primera versión hicimos esa limpieza. Fueron las mujeres las que pusieron el tema dental. Y nos costó mucho convencer a Salud que los dientes eran importantes para trabajar. Ellos decían "qué tienen que ver los dientes con el trabajo". Y todo eso lo visualizamos en la primera versión, en la primera etapa, cuando empezamos con el piloto en cinco comunas. Entonces este programa fue pensado para estas sujetas. Y luego incorporamos a las jefas de núcleo porque es un sector que está necesitado ... y ellas tienen mejores niveles de escolaridad. Yo diría que fundamentalmente por eso, y por un tema de

recursos, se quisiera abarcar más; y porque está más posicionado el tema de la jefatura de hogar que la jefatura de núcleo.

MARÍA PÍA OLIVERA: MÁS BIEN MI CONSULTA TENÍA QUE VER CON EL POR QUÉ DE LA INCLUSIÓN DE LAS JEFAS DE HOGAR CON PAREJA EN EL HOGAR, ERA MÁS BIEN HACIA ESE LADO; CUANDO LAS QUE ENCABEZAN HOGARES MONOPARENTALES, LAS QUE ESTÁN SIN PAREJA EN EL HOGAR, TIENEN UNA SITUACIÓN MÁS DEFICITARIA.

LAURA ECHEVERRÍA: Porque a nosotros como institución nos interesa visibilizar el cambio que ha tenido la mujer en su rol histórico. Lo que tenemos que destacar ... la estrategia nuestra ha sido: primero, nos posicionamos con el tema de la pobreza, porque ha sido la estrategia de meternos en la corriente principal del gobierno; porque si no, no habríamos sido escuchadas. Si hubiera sido a las jefas de hogar, no habiéramos tenido los recursos, porque aquí hay que convencer, a ti te dan una tarea y después tienes que convencer que te den esos recursos para hacer esa tarea. Después viene el tema de la vulnerabilidad, pero a nosotros como institución lo que nos importa es mostrar las necesidades que tenemos las mujeres en nuestra diversidad. Y en este caso, de la mujer trabajadora jefa de hogar, en tanto trabajadora y en tanto diversidad de familia.

MARÍA PÍA OLIVERA: TÚ HABLABAS DE LOS CAMBIOS TUVIERON LUGAR CON LOS COMPONENTES. SI PUDIÉRAMOS HACER UN PANEÓ RÁPIDO POR LOS DISTINTOS COMPONENTES; ENTIENDO QUE PRIMERO HAY UN ENFOQUE DE POR QUÉ TRABAJAR CON COMPONENTES Y CÓMO ESTO SERÍA SINÉRGICO; POR UN LADO ESO, SI PUDIERAS REFERIRTE SOMERAMENTE A ESTO DE LA INTEGRALIDAD, A QUÉ DIAGNÓSTICO RESPONDE. Y OTRA ES EL MOTIVO ESPECÍFICO DE LA SELECCIÓN DE CADA UNO DE LOS COMPONENTES.

MARISOL SABORIDO: O si ustedes ven qué hay alguno que falta, si hay algunos que a la luz de la experiencia podrían bajar...

MARÍA PÍA OLIVERA: Y EN QUÉ DIAGNÓSTICO SE HAN IDO BASANDO, GENERANDO...

LAURA ECHEVERRÍA: Mira, los componentes con los cuales finalmente nos hemos quedado, han sido producto de primero, de lo que tiene el Estado, de lo disponible. Y segundo, lo que nosotros tratamos de ofrecer es como lo básico que requiere una mujer para pararse en mejores condiciones en el mercado laboral. Entendiendo el perfil de mujeres con el que estamos trabajando. Y por lo tanto, a nosotros nos parece que de acuerdo al diagnóstico, la capacitación es fundamental. La capacitación generalmente no estaba pensada para mujeres en horario, en contenidos, en rubros; a nosotros la capacitación nos ha permitido ir abriendo el abanico de posibilidades de las mujeres; que ellas puedan ver que pueden desempeñar otras actividades fuera de las actividades que dependen del trabajo doméstico. La capacitación en el sentido de que ellas puedan ver nuevas perspectivas. Que también puedan ver que no solamente pueden ser asalariadas sino que también pueden tener una iniciativa independiente. O sea, ampliar el mundo del trabajo. Y por eso es que los Talleres de Habilitación Laboral si ustedes ven los contenidos, están muy orientados a que ellas puedan ver otras posibilidades. Lógicamente que le ofrece el medio.

MARISOL SABORIDO: CLARO, Y SI SEGUIMOS...?

LAURA ECHEVERRÍA: El tema de la nivelación de estudios es básico. Porque eso aunque se dice que no necesariamente el tema de la nivelación de estudios te puede posibilitar un mejor empleo, pero si te abre un nuevo mundo. Más aún cuando muchas de estas mujeres son analfabetas en desuso, porque dejaron de ir a la escuela hace muchos años atrás. Hoy en día el nivelar estudios, no tan solo tiene un sentido en sí mismo sino que es el mundo que te abre y el que te puedas entrar en esa dinámica de nuevo. Y el que puedas trabajar grupalmente eso.

MARÍA PÍA OLIVERA: O SEA LA NIVELACIÓN SE UTILIZA TAMBIÉN COMO UNA HABILITACIÓN SOCIO-LABORAL...

MARISOL SABORIDO: PSICO-SOCIO-LABORAL...

LAURA ECHEVERRÍA: Que ellas se preparen para eso y entiendan que eso que están haciendo, es para trabajar. A ellas cuesta mucho convencerlas, porque no ven mucho la utilidad y piensan que están viejas. Y después se entusiasman...

MARÍA PÍA OLIVERA: Y SI SE PIENSA QUE SE TRATA DE UNA OFERTA DE SEGUNDO PISO, QUIZÁS LA EXPECTATIVA ORIGINAL ES QUE LA NIVELACIÓN SERÍA MÁS LA MEDIA... ¿CÓMO HA SIDO ESO? ¿LA DEMANDA EN NIVELACIÓN PARA QUÉ NIVEL ESTÁ CONCENTRADA?

LAURA ECHEVERRÍA: Es la media, la mayor demanda está en la media. Por el perfil de mujer es la media. En la primer versión era la básica. También porque mayoritariamente trabajamos con jóvenes adultas y las mujeres han mejorado sus niveles de escolaridad. Yo diría que eso respecto a la nivelación de estudios, se les abre nuevas expectativas con la nivelación de estudios. Sienten que cuando logran nivelar los estudios básicos, se entusiasman con los medios; y cuando logran los medios se entusiasman por los superiores. Entonces ellas mismas se empiezan a demostrar que pueden, que esto de que eran tontas, que son viejas, se dan cuenta que eso no es así, por eso es que ellas tienen esos cambios que ustedes van a ver con las entrevistas, como que tienen un renacer, vuelven a creer en ellas, descubren capacidades. Todo ese conjunto de cosas, por ejemplo la alfabetización digital, eso a ellas les abre un mundo el tema del internet. O las que tienen un negocio...

MARÍA PÍA OLIVERA: O SEA, AHÍ SE PARTE DE LA PREMISA DE QUE TANTO EN EL MUNDO DEL TRABAJO COMO EN EL MUNDO GENERAL, ES NECESARIO TENER UNA INMERSIÓN EN LO DIGITAL. ESE SERÍA EL DIAGNÓSTICO...

LAURA ECHEVERRÍA: Exactamente, quien no maneja un computador... eso entonces en esto de ampliarles más el mundo, es impresionante como eso mejora la relación con sus hijos, y logran también una conversación, ellas descubren, ellas dicen, el hecho de tener un correo electrónico, las posiciona ante sus hijos de otra manera.

MARISOL SABORIDO: HABLEMOS UN POQUITO DE LA SALUD...

LAURA ECHEVERRÍA: Bueno, el más requerido por ellas es el odontológico, y eso para la autoestima es fundamental. No taparse la boca, no tener miedo a salir a buscar trabajo. El odontológico es completo, llega hasta a ponerse piezas.

MARÍA PÍA OLIVERA: EL DE SALUD MENTAL ES DE DIAGNÓSTICO ¿NO?

LAURA ECHEVERRÍA: sí, lo que pasa es ahí hay un problema de cobertura. La mujer no tiene conciencia de que tiene problemas de salud mental o psicológica. Por eso es que lo que ellas visualizan más claramente es que necesitan dientes, pero ellas no visualizan que ellas tienen o ... que me duele la cabeza, o estoy nerviosa... cuando ellas son derivadas y reciben ciertos apoyos en realidad se dan cuenta que tenían ciertos problemas psicológicos. O cuando la mujer sufre de violencia. De violencia reiterada física... ahí hay una mayor conciencia de que ella necesita esos apoyos. Por eso es menos requerido que el dental.

MARÍA PÍA OLIVERA: PERO TODO PARTE DE UN MISMO DIAGNÓSTICO... O SEA, USTEDES -SE INFIERE- MANEJAN UN DIAGNÓSTICO QUE DICE QUE LAS MUJERES CON DÉFICIT EN ESTAS TRES ÁREAS DE SALUD QUE SE HAN SELECCIONADO, TIENEN MENOR POSIBILIDAD DE UNA INSERCIÓN LABORAL EXITOSA...

LAURA ECHEVERRÍA: Exactamente, porque si tu no estás mentalmente bien, no vas desenvolverte bien en tu trabajo. Si tu no ves bien, lo mismo; y si tu no tienes una buena presencia, una buena imagen de ti, tampoco. Entonces estos tres componentes tienen eso. Ahora con el perfil de mujeres que trabajamos, ya las mujeres estamos sobre cargadas, imagínate una mujer que tiene que ganarse la vida en las condiciones de las mujeres que tienen menos recursos en este país. Entonces hay una situación de sobre exigencia que ellas mismas no logran darse cuenta. Y a través de ... en el transcurso, como los talleres son grupales, como los cursos son grupales, entonces las mujeres como que pasan por una escuela y empiezan a darse cuenta que el dolor de cabeza no es el dolor de cabeza porque de casualidad le duele la cabeza, sino que por la sobre carga.

MARISOL SABORIDO: ¿CUÁLES SON LOS NIVELES DE HABER SUFRIDO VIOLENCIA, EN EL PROGRAMA? LOS PORCENTAJES...

LAURA ECHEVERRÍA: la mayoría de las mujeres llega... primero....

MARISOL SABORIDO: ¿NO ES ESTA UNA CAUSA DE CONVERTIRSE EN JEFA DE HOGAR?

LAURA ECHEVERRÍA: No necesariamente, pero pasa. Porque si ella toma conciencia de que se empodera, siente que puede vivir sola, pasa eso. Pero en general cuando ellas llegan, llegan ya con ciertas decisiones. O ya separadas, dicen "mi marido me abandonó", y se inscriben en el jefas de hogar... Yo diría que son pocas las mujeres que se separan porque están en el programa...

MARISOL SABORIDO: No, ERA MÁS BIEN AL REVÉS, SI PARTIMOS DE LA BASE DE QUE NO HAY UNA CONCIENCIA MUY DESARROLLADA DE QUE POR UNA SERIE DE CIRCUNSTANCIAS QUE TU ESTÁS RELATANDO, HAY NECESIDADES DE APOYO EN SALUD MENTAL; Y AL MISMO TIEMPO HAY NIVELES IMPORTANTES DE VIOLENCIA PARA LA MAYORÍA DE LAS MUJERES ¿CÓMO RESPONDE EL PROGRAMA CON ESTE COMPONENTE EN SALUD, QUE TIENE PROBLEMAS DE CUPOS, Y QUE EN GENERAL ES DEL ORDEN MÁS BIEN PREVENTIVO? ¿O COMO SE TRAMA CON ESTA PROBLEMÁTICA DE LA VIOLENCIA, QUE ES UNA PROBLEMÁTICA QUE SIN DUDA TE AFECTA PSICOLÓGICAMENTE?

LAURA ECHEVERRÍA: Bueno, ahí van a ver que de región en región cambia; se deriva a los centros de violencia, siempre se buscan alternativas cuando hay casos que son graves, se busca realizar las derivaciones, hay alternativas para las mujeres, tanto con los servicios de salud como con los centros de atención que tiene SERNAM, y se les da atención preferencial. Muchas veces en los talleres de habilitación laboral son detonantes de que la mujer se sienta que necesita ayuda en ese sentido. Nunca cuando ha habido un tema importante en ese sentido, siempre hay una salida para esa mujer. Porque ahí está el municipio, está el servicio de salud, están las redes que tiene SERNAM.

MARÍA PÍA OLIVERA: SIGUIENDO UN POCO CON LA CADENA DE PRODUCCIÓN O POR LAS COSAS POR LAS QUE VAN PASANDO LAS MUJERES EN EL PROGRAMA. DOS COSAS, PARA TERMINAR DE ESTANDARIZARLO ¿CUÁL ES LA TRAYECTORIA MÍNIMA EN PROGRAMA? Y EN SEGUNDO LUGAR ¿CÓMO SE HACE EL SEGUIMIENTO A ESTA TRAYECTORIA? O SEA, EN UN PRIMER MOMENTO LA MUJER FIRMA UN COMPROMISO DURANTE EL TALLER DE HABILITACIÓN; PERO EL TALLER DE HABILITACIÓN TERMINA Y LAS MUJERES SIGUEN RELACIONADAS CON EL EQUIPO COMUNAL; ¿CÓMO SE DA ESA RELACIÓN Y QUE TAN PERSONALIZADA Y ACOMPAÑADA CONTINÚA SIENDO ESA TRAYECTORIA? PERO PARA EMPEZAR ¿CUÁL ES LA TRAYECTORIA MÍNIMA, ASEGURADA, OBLIGATORIA?

LAURA ECHEVERRÍA: Mira, nosotros estamos conversando del deber ser, yo quiero que ustedes eso lo comprendan porque uno habla desde el deber ser. Porque nosotras lo que queremos es instalar todo esto en el municipio, que se entienda todo esto que conversamos anteriormente; segundo, que el modelo de intervención se implemente de esta manera, porque estamos convencidas dada la experiencia, que en la medida en que se implemente de esa manera, asegura éxito; si no, es difícil que pueda garantizar el éxito. Por eso es que todo esto ha sido un proceso. Por eso es que en el 2007 visualizamos que los talleres de habilitación laboral no se implementaban como debía haberse hecho, como puerta de entrada; y por eso que el 2008 dijimos que esto es obligatorio. La trayectoria mínima, como se llama habilitación laboral, lo mínimo es: el Taller de Habilitación Laboral, capacitación laboral (si la señora lo requiere) o si la señora tiene un negocio es el apoyo a fortalecer su negocio; y la participación en el programa. O sea ella tiene que tener un componente que está relacionado con la habilitación laboral. No podría hacer un mínimo el taller de habilitación, más la atención odontológica, porque la atención odontológica es un apoyo. Tiene que ser, por ejemplo, el taller de habilitación, una capacitación, y la participación en el programa en los encuentros de evaluación comunales, regionales o nacionales.

MARÍA PÍA OLIVERA: LA QUE TIENE QUE VER CON EL COMPONENTE DE TRABAJO PUEDE SER CAPACITACIÓN LABORAL DEPENDIENTE, CAPACITACIÓN LABORAL INDEPENDIENTE ¿PUEDE SER TAMBIÉN NIVELACIÓN DE ESTUDIOS? ¿PUEDE REEMPLAZAR A UNA CAPACITACIÓN?

LAURA ECHEVERRÍA: Pero esas son excepcionales, no debiera. Puede ser, pero no debiera.

MARÍA PÍA OLIVERA: TAMPOCO UNA ALFABETIZACIÓN DIGITAL.

LAURA ECHEVERRÍA: No, eso no.

MARÍA PÍA OLIVERA: Y ESTO ES DESDE EL 2008 PODRÍAMOS DECIR?

LAURA ECHEVERRÍA: Claro, digamos que hay claridad de los mínimos que nosotros llamamos.

MARÍA PÍA OLIVERA: ¿EL 2007 NO OPERABA ASÍ?

LAURA ECHEVERRÍA: Claro, tu te puedes encontrar con situaciones así, y que haya recibido el taller de habilitación laboral entre medio y no al comienzo, no como puerta de entrada. Porque eso costó bastante que los municipios y los equipos lo entendieran. Ellos lo miraban como una actividad incluso que no estaba como componente.

MARÍA PÍA OLIVERA: Y LUEGO ENTONCES, SE ENTRA ENTONCES POR ESTE TALLER, SE DISEÑA LA TRAYECTORIA, SE FIRMAN LOS COMPROMISOS, SE INICIA LA TRAYECTORIA. ESTE SEGUIMIENTO ¿QUÉ TAN PERSONALIZADO ES ESTE SEGUIMIENTO POR PARTE DEL EQUIPO? ¿TIENEN CAPACIDAD DE ACOMPAÑAR A LAS MUJERES DURANTE TODO EL PROCESO? ¿CÓMO SE DA, DE HECHO, ESTE MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO A LA TRAYECTORIA?

LAURA ECHEVERRÍA: Mira, cuando ella termina su Taller de Habilitación Laboral, entonces la señora ha demostrado que sí tiene un compromiso, porque al menos el 80% asistió. Entonces ella se ganó –por ponerle un nombre- se ganó la posibilidad de acceder a la oferta. Entonces ahí ella fija su trayectoria y firma un compromiso. Entonces como nosotros tenemos temas de cupos, o sea no tenemos para las 30 mil mujeres, entonces el equipo tiene que hacer ingeniería. Tiene que decir, por ejemplo, “estas señoras van a ir a la capacitación laboral”, porque qué es lo que demandan más las mujeres? La capacitación laboral y la atención odontológica. Esos son como los “ganchos”, diría. Eso es lo que las entusiasma. En el transcurso se entusiasman con la nivelación de estudios, etc. Entonces ahí se trabaja mucho con la señora que si tiene capacitación laboral, no va a tener inmediatamente la atención odontológica, sino que la atención odontológica viene después. Se juega con los números en el sentido de que la señora pueda recibir una oferta que tenga que ver con su expectativa. Entonces las 15 mil mujeres que van a la capacitación laboral –por ejemplo- pueden hacer nivelación de estudios, pueden acceder a alfabetización digital, porque ahí también tenemos números que nos permiten. Pero nosotros tenemos que jugar con la atención odontológica y la capacitación laboral. Entonces tú te vas a encontrar con casos de señoras que un año reciben la capacitación laboral, y al año siguiente recibió la atención odontológica. Y por eso es que se demora cuando la señora por ejemplo tiene una trayectoria que es nivelación de estudios, capacitación y atención odontológica, esas trayectorias son más largas. Hay mujeres que hacen juntas la nivelación y la capacitación, pero hay mujeres que no porque eso implica mucho tiempo. Eso digamos respecto de tiempos.

Respecto de oferta, se juega con la capacitación y con la atención odontológica, que son las expectativas. Entonces nosotros les tenemos que dar al inicio algo que tenga que ver con sus principales expectativas, o es atención odontológica o es capacitación.

MARÍA PÍA OLIVERA: ¿Y CÓMO SE HACE EL SEGUIMIENTO A ESA TRAYECTORIA? O SEA ¿QUÉ VÍNCULOS SIGUE MANTENIENDO ESTA MUJER –PORQUE DESPUÉS ENTRA EN ESTA OFERTA POR SECTORES- PERO QUÉ VÍNCULO SIGUE MANTENIENDO CON EL PROGRAMA MISMO?

LAURA ECHEVERRÍA: Ahí depende mucho del equipo comunal, que ellos revisen estas trayectorias, se comuniquen con la señora, o del entusiasmo o del interés que la señora tiene para ir a la oficina. Ahora.. si la señora está haciendo el curso, el equipo tiene contacto con el curso, porque ellas también van a mirar. O si la señora tiene problemas con el curso ¿a quién recurre? Al equipo. Entonces ahí hay un contacto. Lo mismo pasa con la nivelación de estudios. Donde se nos aleja un poco es por ejemplo en el cuidado infantil, en la atención odontológica también, a no ser que tenga problemas... entonces recurre al equipo. Pero hay equipos que son ordenados, entonces como tienen la trayectoria escrita, ellos hacen seguimiento, y cada tanto ubican a la señora, ya sea por teléfono o la van a ver.

MARÍA PÍA OLIVERA: PERO ESO DEPENDE DE LA 'VOLUNTAD' ENTRE COMILLAS DEL EQUIPO Y DEL MUNICIPIO, NO HAY UNA ESTANDARIZACIÓN...

LAURA ECHEVERRÍA: Ese es un deber ser, porque cada tanto nosotros estamos preguntando datos. Y eso las obliga a ir a ver. Eso ha ido mejorando con el tiempo. Ahora, con el sistema informático, donde ellas van a tener que tener más al día la situación de las señoras, con su trayectoria y todo, nos va a permitir a nosotros hacer un seguimiento más continuo.

MARÍA PÍA OLIVERA: Y CON UNA CIERTA PERIODICIDAD TAMBIÉN. PORQUE HOY POR HOY EXISTE ESTA VOLUNTAD O ESTE DEBER SER, PERO NO HAY UNA PERIODICIDAD ESTABLECIDA QUE DIGA POR EJEMPLO QUE UNA VEZ AL MES EL EQUIPO DEBE CONTACTAR A LA SEÑORA PARA VER EN QUÉ FASE DE SU PROCESO ESTÁ... POR EJEMPLO PUEDE DARSE LA SITUACIÓN EN QUE SE DIGA "UH, A ESTA MUJER HACE OCHO MESES QUE NO LA VEMOS" Y LA VAN A BUSCAR Y LA SEÑORA SE RETIRÓ, Y NO SE ENTERÓ EL EQUIPO.

LAURA ECHEVERRÍA: Eso pasó en el 2007, entonces nosotros de repente preguntamos ciertos datos y nos dimos cuenta que había equipos que no sabían. Hoy en día hay un mayor control.

MARÍA PÍA OLIVERA: Y EN TÉRMINOS DE PERIODICIDAD TU DIRÍAS CUÁL ES EL MÁXIMO DE TIEMPO SIN CONTACTO CON UNA PARTICIPANTE?

LAURA ECHEVERRÍA: Ehh... yo diría que por lo que nosotros vimos ahora, por el ordenamiento de los datos, visualizamos comunas que inscribieron a las señoras y que después se dieron cuenta que habían desertado porque nosotras les pedimos los datos.

MARÍA PÍA OLIVERA: PORQUE AHÍ FUERON A BUSCARLA RECIÉN A MÍ.

MARISOL SABORIDO: ¿DE QUÉ DEPENDEN LOS CUPOS? PORQUE USTEDES SIEMPRE ESTÁN PELEANDO CON UNA DEMANDA, UN CRECIENTE INTERÉS -COMO TU SEÑALAS- DE LAS MUJERES, Y UNA REDUCIDA POSIBILIDAD DE ACCEDER A CUPOS CUANDO ESTE PROGRAMA TIENE EN SU DECLARACIÓN ESTA MULTISECTORIALIDAD ¿QUÉ PASA CON ESO?

LAURA ECHEVERRÍA: Bueno, lo que decía la comienzo, nosotros hemos tenido que visibilizar esta necesidad, y porque la oferta gubernamental es poca. Se habla mucho de que el FOSIS, de que SERCOTEC, pero no abarca toda la necesidad que tiene la población. Y nosotros tenemos que apelar a recursos ya existentes en los distintos sectores.

MARÍA PÍA OLIVERA: O SEA, LOS CUPOS NO DEPENDE DE LA DEMANDA DESDE EL SERNAM, SINO DESDE LA OFERTA DE LOS SECTORES.

LAURA ECHEVERRÍA: Claro, a nosotros nos ha costado mucho convencer a Hacienda de que tiene que darle más recursos al SENCE para cubrir las necesidades que tienen las jefas de hogar. Ese es el trabajo que hay que estar haciendo constantemente. Con Salud, estar visibilizando que este es un grupo sujeto de atención prioritario de salud. Ese es el trabajo que nosotros tenemos que hacer. Por ejemplo ellos tienen un programa que es para hombres y mujeres pobres. Y de ahí, de esos recursos que ellos destinan, es que nosotros decimos "ya, dado que existe este programa, en este programa entran estas mujeres jefas de hogar". Entonces ellos nos dicen "OK, pero un cupo determinado". Nuestra intención es que el día de mañana, dentro de esta universalidad, las jefas de hogar entren como universalidad y no como un porcentaje. Es lo mismo que nos pasa con FOSIS. Ustedes ven que FOSIS nos entrega un cupo que es bastante reducido en función de las necesidades que tienen ... pero todo el tema de Microemprendimiento, el Estado tiene una oferta muy reducida. Y además pasa que SERCOTEC tiene apoyo para negocios que están en determinado nivel, y el FOSIS tiene una oferta para un sector de negocios o de ideas que están en otro nivel. Y hay un sector que no lo cubre ninguno de los dos, y de esos casos tenemos nosotros mucho. Y ahí es donde tenemos que hacer las negociaciones, fundamentalmente para decirles "momento, pero quién se ocupa de estos negocios?". Y ese es un déficit de país. Lo que le llaman el apoyo a la microempresa.

MARÍA PÍA OLIVERA: AHORA.. EN EL MISMO MOMENTO DE ARMAR LA TRAYECTORIA, USTEDES ¿RECOGEN LA DEMANDA POTENCIAL SIEMPRE? ¿SE SISTEMATIZA? O ESA DEFINICIÓN DE LA TRAYECTORIA YA VA ARMADA EN FUNCIÓN DE LOS CUPOS DISPONIBLES? ¿O SÍ HAN PODIDO RECOGER LA DEMANDA REAL DE LAS PERSONAS?

LAURA ECHEVERRÍA: Mira, los presupuestos se negocian un año antes. Entonces lo que nosotros hacemos es tomar los comportamientos históricos. Porque nosotros tomamos la demanda cuando las señoras terminan los talleres de capacitación laboral, y ya los presupuestos están acordados. Nosotros tenemos que adaptar decirle a algunas mujeres "ustedes van a tener que esperar", entonces dado que este apoyo es muy restringido, las privilegiamos en otros apoyos. Y así vamos dando respuesta a las expectativas de las mujeres. Otra cosa que utilizamos es que municipios dejan ciertos montos, de lo que nosotros entregamos o de su propio apoyo, para destinarlo al Microemprendimiento. Al fortalecimiento de iniciativas productivas desde el propio municipio. O sea, inventamos distintas estrategias a objeto de que, sobre todo con el trabajo independiente, podamos responder. Hay proyectos regionales, se han presentado proyectos al Fondo de Desarrollo Regional, para cubrir también este déficit. Y a nosotros esa es una línea que nos interesa ampliar, que todas las regiones presenten proyectos, porque nos permite posicionar además la problemática en el gobierno regional, y el programa también en la región, a objeto también de derivar recursos del gobierno regional al apoyo de los déficits de oferta que puedan tener algunas de las líneas. En esta idea de que la región piense el programa, de acuerdo a su realidad. A nosotros nos permite eso también.

MARISOL SABORIDO: A EFECTOS DE REGISTRO, TÚ NOS PODRÍAS DEFINIR CUÁL ES EL PROPÓSITO DEL PROGRAMA?

LAURA ECHEVERRÍA: El propósito del programa... el programa es un instrumento, un instrumento para posicionar a una sujeta, que son las jefas de hogar, en la política pública, y es un instrumento para instalar un modelo de intervención que parte de las necesidades del sujeto específico. Y que el hecho de partir de estas necesidades de estas sujetas, tiene que responder a la integralidad de esta sujeta. Este modelo apuesta que un apoyo aislado no permite que los sujetos en general puedan dar el salto que se pretende con la política. Y que eso obliga a que las distintas instancias del Estado se pongan de acuerdo para adecuar sus medidas, sus programas y sus políticas a esas necesidades específicas. Con eso estamos diciendo que las políticas no pueden ser universales, sino que tienen que ser adecuadas a las necesidades específicas de los sujetos. Eso es lo que intentamos con el programa como instrumentos: visibilizarlas a estas sujetas emergentes, jefas de hogar y proveedor principal de la familia, y cómo intervenirlas.

MARISOL SABORIDO: Y EN ESE SENTIDO, CÓMO DEFINIRÍAS ENTONCES LA POBLACIÓN OBJETIVO DEL PROGRAMA?

LAURA ECHEVERRÍA: La población objetivo del programa son mujeres trabajadoras jefas de hogar, pertenecientes a ... hoy en día hablamos de la vulnerabilidad, a II y III quintil de vulnerabilidad, con responsabilidades familiares (o sea, no son para las jefas de hogar unipersonales), que están dispuestas a mejorar sus condiciones de vida a través del trabajo remunerado, que tienen entre 18 y 65 años, y que viven en las comunas donde el SERNAM tiene un convenio con las autoridades locales, con la municipalidad.

MARÍA PÍA OLIVERA: QUIZÁS EN ESTA MISMA LÍNEA, DECÍAS CUÁL ES EL PROPÓSITO DEL PROGRAMA Y TÚ HABLABAS DE MODELO Y HABLABAS DE INSTRUMENTO; PERO EN DOS LÍNEAS ¿CUÁLES SON LOS RESULTADOS ESPERADOS SOBRE EL GRUPO DE PARTICIPANTES? ¿QUÉ ESPERA EL PROGRAMA?

LAURA ECHEVERRÍA: Nosotros esperamos que las mujeres que participan de este programa... hay dos objetivos; uno que tiene que ver con las sujetas en cuestión, que ellas puedan mejorar sus condiciones de vida de acuerdo al piso en que ellas llegaron al programa, puedan mejorar sus condiciones de vida y la de su familia. Y que logremos como institución instalar una política para las jefas de hogar. Y cuando hablo de condiciones de vida no solamente hablo de la parte económica, sino también que ellas sean más ciudadanas, que ellas sean más libres, cuando digo libres, en el sentido de que tengan la información que tienen que tener, y puedan conocer sus derechos y los puedan ejercer.

MARÍA PÍA OLIVERA: QUÉ OTROS PROGRAMAS DIRIGIDOS A ESTA MISMA POBLACIÓN OBJETIVO TÚ CONOCES, DESDE EL PROPIO SERNAM O DESDE OTRAS INSTITUCIONES O SERVICIOS?

LAURA ECHEVERRÍA: Programas específicos no conozco.

MARISOL SABORIDO: Y QUE NO SIENDO ESPECÍFICOS ATIENDAN A ESA MISMA POBLACIÓN OBJETIVO?

LAURA ECHEVERRÍA: Lo que pasa es que una vez instalado, hay medidas. JUNJI integra atención preferente a los hijos o menores a cargo de las jefas de hogar; en vivienda hay un puntaje o para las jefas de hogar. Otras medidas específicas... bueno, el SENCE tiene el programa Mujeres Jefas de Hogar por la coordinación, pero ya tiene, dice "capacitación para jefas de hogar". Yo diría que eso.

MARÍA PÍA OLIVERA: PASANDO A EVALUAR LA GESTIÓN ¿CÓMO DIRÍAS QUE HA OPERADO LA COORDINACIÓN CON LOS OTROS SERVICIOS? Y EN ESE MARCO, PARA EMPEZAR ¿CUÁL ES LA DIFERENCIA ENTRE LOS CONVENIOS CUATRIANUALES Y LOS CONVENIOS ANUALES? ¿QUÉ NIVEL DE DETALLE TIENEN QUE TENER EN TÉRMINOS DE METAS FÍSICAS POR AÑO LOS CONVENIOS? Y LUEGO CÓMO HA OPERADO...

LAURA ECHEVERRÍA: La diferencia es que el convenio cuatrianual es una voluntad política, es un compromiso que los firmantes adquieren con el programa, con el SERNAM y que permite a nosotros asegurar que eso se va a cumplir y nos permite establecer estos acuerdos y estos convenios con las municipalidades. Los específicos, es una voluntad de destinar ciertos recursos, y por lo tanto ciertas coberturas anuales para el programa.

MARÍA PÍA OLIVERA: O SEA ESOS LLEVAN CUPOS ESPECÍFICOS, METAS ESPECÍFICAS.

LAURA ECHEVERRÍA: ¿Cómo ha funcionado eso? Yo diría que es diverso. Hemos logrado una buena coordinación con SENCE. Este año con Salud nos fue un poco dificultoso... con el odontológico logramos que ellos cubrieran el específico; sin embargo con el oftalmológico y el mental tuvimos algunos problemas, fundamentalmente porque nos cambiaron la interlocución. La interlocución es muy importante, y es muy importante que los interlocutores se crean el cuento, en el sentido de que se comprometan, entiendan el sentido de esto... En regiones nos pasa que cambian mucho los interlocutores, y eso dificulta de alguna manera la gestión de los compromisos. Con el FOSIS tenemos un acuerdo que es nacional y yo diría que ellos todavía no se convencerán de que habría que tener una atención preferencial para jefas de hogar. Sin embargo en regiones dada la coordinación que se ha dado y los buenos resultados, se valora mucho más esta coordinación, y ellos se las ingenian -porque como el FOSIS es un servicio desconcentrado- se las ingenian para destinar más recursos. Entonces hay acuerdos regionales que han permitido una mayor cobertura que los acuerdos nacionales. Porque ellos encuentran que ... si ellos compararan los resultados con este grupo objetivo con otros grupos objetivos que atienden ellos, tienen mejores resultados con jefas de hogar. Eso lo han dicho ellos. Con SERCOTEC siempre hemos tenido muchas dificultades, pero este año logramos que al menos incorporaran el concepto de jefas de hogar y incorporaran atención preferencial a un programa de ellos para jefas de hogar. Ese fue un logro con SERCOTEC porque ellos eran muy reacios a eso. Con Nivelación de Estudios, al comienzo fue complicado pero logramos introducir la necesidad, lo complicado ahí ha sido -tanto con nivelación como capacitación, y que tiene que ver con un tema más estructural que lo veíamos en la última reunión que tuvimos con ustedes- que esto de entregar la ejecución de las políticas a los privados, nos quedan comunas que no tienen oferentes, y ahí hay un tema de expectativas de las mujeres que cuesta mucho resolver. Porque en general las políticas que se hacen nacionalmente no tienen seguimiento, y por lo tanto ellos no tienen compromiso directo con la población; con nosotros es distinto, porque los municipios son la cara visible pero ellos tienen un compromiso con nosotros y nosotros con ellos; entonces cuando las cosas no resultan, las señoras saben dónde tienen que ir, reclaman al municipio y el municipio nos reclama a nosotros. Que no les pasa al resto de la institucionalidad, porque ellos no tienen esa llegada al sujeto en cuestión. Ellos abren y el que llega llega. Por eso no entienden por qué nosotras somos tan reclamosas, por qué decimos que se están implementando las cosas de una manera que no debería ser, por qué hay tantas expectativas no cubiertas de la población, porque como tenemos el cable a tierra... nos llega el feedback y a

ellos no les llega. Y eso dificulta la coordinación, porque a nadie le gusta que le digan que no está haciendo bien su pega.

MARÍA PÍA OLIVERA: Y ESTA COORDINACIÓN ¿SE HACE DE MANERA BILATERAL CON LOS SECTORES? ¿SE HACE EN EL GRUPO DE TAREA NACIONAL? ¿CÓMO SE HACE, CONCRETAMENTE?

LAURA ECHEVERRÍA: Esto ha sido bien dificultoso, porque no hay costumbre de trabajar así coordinadamente. Entonces nosotros acordamos todos estos instrumentos, y nosotros pedimos que se mande por conductor regular a la región, para que la región sepa cuál es el acuerdo que hay con SERNAM...

MARÍA PÍA OLIVERA: SE MANDAN LOS CONVENIOS...

LAURA ECHEVERRÍA: Se mandan los convenios. Pero eso nunca ha resultado hasta ahora. Siempre es el SERNAM el que llama a los distintos estamentos regionales, y les informa de que existen estos acuerdos. Entonces cuesta que ellos se comprometan porque dicen "no, ese es un cuento del SERNAM", el programa del SERNAM, que es lo que nosotros intentamos que así no sea.

MARÍA PÍA OLIVERA: O SEA USTEDES NEGOCIAN EN EL CONVENIO A NIVEL SECTORIAL DE MANERA BILATERAL CON CADA SECTOR. A CONTINUACIÓN TAMBIÉN SERNAM INFORMA A LOS SECTORES REGIONALES ACERCA DE ESTOS ACUERDOS, EN LUGAR DE QUE SEAN LOS PROPIOS SECTORES QUIENES DESDE LA INSTANCIA NACIONAL SE COORDINEN CON SUS PROPIOS NIVELES REGIONALES. Y ESTO SERNAM NO LO HACE A TRAVÉS DE UN GRUPO ESPECÍFICO SINO DESDE EL NIVEL CENTRAL...

LAURA ECHEVERRÍA: Entonces por ejemplo ellos, el grupo de Tareas, aquí nos juntamos y decimos "estos son los acuerdos, estas son las proyecciones". Y nosotros pedimos que esa información baje. Y el grupo de tareas se debería encargar de bajarlas, pero no pasa eso generalmente; entonces SERNAM envía a la región y la región llama a los regionales y les informa

MARÍA PÍA OLIVERA: SERNAM A LA ENCARGADA REGIONAL, Y LA ENCARGADA REGIONAL A LOS SECTORES REGIONALES.

LAURA ECHEVERRÍA: Claro, y eso es lo que nosotros estamos intentando. En la medida en que sus propias instituciones lo informan, la actitud de las personas es distinta. Ese sigue siendo un desafío. Los grupos de tarea en las regiones son débiles. Ellos prefieren hacerlas bilateral, porque las bilateral es más instrumental, pero vas perdiendo el sentido de la política, estos otros sentidos que son más de visibilizar la temática, más que implementar el programa, que a nosotros lo que nos interesa son ambas cosas, tanto la mirada estratégica como la implementación del programa. Entonces en la bilateral se pierde. Se comprometen por ejemplo con 800 cupos, y "ya, ok, yo preparo los 800 cupos", pero ahí se termina la conversación. Y además no se piensa la región. No hay ese grupo que dice "en la comuna X está pasando esto ¿cómo lo podríamos resolver en la región?". Como decía, por ejemplo, el alcoholismo en Huara, cómo todos sentados vemos, de acuerdo a las funciones que tenemos, resolvemos el tema del alcoholismo de las mujeres en Huara? Eso es lo que nosotros aspiramos, pero eso es todavía un proceso.

MARÍA PÍA OLIVERA: Y ESTE GRUPO DE TAREAS NACIONAL ¿CON QUÉ FRECUENCIA SE REÚNE? ¿CÓMO ESTÁ FUNCIONANDO?

LAURA ECHEVERRÍA: Ha sido irregular su funcionamiento, principalmente por falta de tiempo, tres veces al año. Planificación, avance y evaluación. Como grupo de tareas. Porque la coordinación es permanente.

MARÍA PÍA OLIVERA: AHORA PARA ENTRAR AL TEMA DE LA INCORPORACIÓN DEL PROGRAMA AL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL, QUISIÉRAMOS CONOCER UN POCO CUÁLES HAN SIDO LAS PRINCIPALES ACCIONES EMPRENDIDAS AL RESPECTO, SI HAY ACUERDOS LOGRADOS, CUÁLES SON LOS PASOS A SEGUIR, POR QUÉ APARECE PARA USTEDES TAN IMPORTANTE POSTULAR A ESTE PROGRAMA A INCORPORARSE AL SISTEMA.

LAURA ECHEVERRÍA: Fundamentalmente, nosotros en este propósito de instalar políticas para las jefas de hogar, en función con la misión que tiene el servicio, es contar el día de mañana con políticas para las jefas de hogar. Porque esa es la ausencia que hay. Entonces si el Sistema de Protección Social es la política principal del gobierno, nosotros decimos esta es la oportunidad para institucionalizar lo que estamos haciendo. Y porque cumple con los requisitos que plantea el sistema de Protección Social. Trabaja con la vulnerabilidad, con un carácter intersectorial, y con una intervención integral; y por lo tanto, cumplimos con los requisitos. De hecho a comienzos de año estuvimos en conversaciones con MIDEPLAN para incorporar en la Ley del Chile Crece Contigo el programa. Nos hicieron una serie de exámenes. Y estuvimos a punto de ingresar. No lo logramos. Y ahora hemos tenido conversaciones, tanto con la ministra, de ministra a ministra, y estamos trabajando en contestar una pauta que tiene que ver con lo que exige la Ley del Chile Crece Contigo para incorporar el programa como un subsistema

MARÍA PÍA OLIVERA: ¿EL CHILE CRECE CONTIGO?

LAURA ECHEVERRÍA: Claro, porque el Chile Crece Contigo es una parte del Sistema de Protección Social. Y eso permite incorporar subsistemas. Y hay que cumplir ciertos requisitos, que estamos trabajando en ellos. Y en lo que estamos parados ahora es en identificar la población objetivo, de acuerdo a la ... Nos mandó Verónica una primera información y la población tal como nosotros la estamos atendiendo ahora es un 1.300.000.- mujeres. Con pareja y sin pareja, que sería como ... y esto tomando los quintiles de vulnerabilidad hasta el séptimo, deciles de vulnerabilidad hasta el séptimo. Deciles del 1 al 7 de vulnerabilidad. Que abarcaría más a menos a la población a la que nosotros atentemos. Porque del segundo al siete abarca más o menos al segundo y tercer quintil. Estoy tratando de explicar los datos que nos mandó la Verónica que abarca desde el primer decil hasta el séptimo decil, que es aproximadamente 1.300.000.-

MARÍA PÍA OLIVERA: Y ESTO SE LOS MANDÓ CON LOS TRAMOS DE EDAD DE 18 A 65, JEFAS DE HOGAR CON PAREJA Y SIN PAREJA, Y CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES, Y LA JEFATURA DEFINIDA POR EL MAYOR APORTE.

LAURA ECHEVERRÍA: Claro, y eso es una población que de acuerdo al presupuesto que nosotros tenemos, es muy grande. Entonces estamos tratando de estudiar, de restringir más los requisitos. Estamos viendo la posibilidad de rever el tema de la edad, de que efectivamente sean mujeres egresadas del Chile Solidario, o sea, que hayan pasado por esas actividades, una serie de requisitos que nos permita tener una población más acotada, y no tomar el primer decil, que ahí es la mayoría, el primer decil de vulnerabilidad. Y esos datos se los mandamos a Verónica para ver, porque esa es la estrategia para entrar en el Chile Solidario, es decir "en este plazo podemos abordar a toda esta población"; porque si no, es imposible.

MARÍA PÍA OLIVERA: ENTONCES ESTARÍAMOS CAMBIANDO NUEVAMENTE LA POBLACIÓN OBJETIVO DEL PROGRAMA, RESTRINGIENDO ESTA POBLACIÓN.

LAURA ECHEVERRÍA: Restringiendo, pero eso lo estamos viendo.

MARISOL SABORIDO: LO QUE TIENEN CLARO ES QUE CON ESA PRIMERA DEFINICIÓN LES SALE UN UNIVERSO MUY GRANDE, Y SEGÚN LO QUE TÚ DECÍAS ES IMPOSIBLE ABARCAR A ESE UNIVERSO.

LAURA ECHEVERRÍA: Claro, porque ustedes se dan cuenta en lo que estamos. La presidenta dice "vamos a tener un programa para las jefas de hogar", pero nosotras tenemos que hacer el trabajo de convencer a Hacienda, a los otros sectores, para obtener los recursos para eso.

MARÍA PÍA OLIVERA: ENTONCES EN ESTE MOMENTO, LAS CONVERSACIONES QUE SE ESTÁN MANEJANDO CON EL SISTEMA, TIENEN QUE VER BÁSICAMENTE CON IR CLARIFICANDO Y DELIMITANDO LA POBLACIÓN OBJETIVO. SE HA INTENTADO DIMENSIONAR ESTA POBLACIÓN, CON LOS CINCO CRITERIOS O CARACTERÍSTICAS QUE NOSOTROS MISMOS MANEJÁBAMOS, PERO YA SIN LA DEFINICIÓN DE LOS QUINTILES DE INGRESOS SINO CON LA INCLUSIÓN DE LOS DECILES DE VULNERABILIDAD; PERO SE MANTIENE DE 18 A 65, SE MANTIENE JEFATURA DE HOGAR POR MAYOR APORTE, Y CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES A CARGO; ESTO ESTÁ DIMENSIONADO EN EL MILLÓN TRESCIENTOS MIL. PERO EN ESO ESTÁN LAS CONVERSACIONES.

LAURA ECHEVERRÍA: Los componentes están claros. Unos son componentes garantizados, otros son -les llaman ellos- priorizados. Y lógicamente todos los que tienen que ver con empleabilidad son garantizados.

MARÍA PÍA OLIVERA: ESO QUIERE DECIR QUE TENDRÍA QUE AUMENTAR LA COBERTURA.

LAURA ECHEVERRÍA: Porque si no se produce una incoherencia. Eso ya es una política, nosotros no podríamos hacer lo que te decía anteriormente, ajustar.

MARÍA PÍA OLIVERA: O SEA, PARA TODO EL SUBSISTEMA DEBERÍA GARANTIZARSE UNA COBERTURA 100% DE CAPACITACIÓN -INDEPENDIENTE O DEPENDIENTE- MÁS EL TALLER DE HABILITACIÓN. ESAS DOS COSAS DEBERÍAN ESTAR GARANTIZADAS.

LAURA ECHEVERRÍA: Claro, y debería garantizarse la nivelación de estudios y la alfabetización digital. El resto tendría que ser priorizado pero no garantizado.

MARÍA PÍA OLIVERA: ESE DOCUMENTO O ESA BASE DE DATOS CON EL 1.300.000.- MUJERES ¿NOS LA PODRÍAN ENVIAR?

LAURA ECHEVERRÍA: Sí, claro.

MARÍA PÍA OLIVERA: ¿SE LO PEDIMOS A CLAUDIO? LO OTRO QUE HEMOS PEDIDO SON LOS CONVENIOS; Y TAMBIÉN EL TEMA DE LOS CUPOS, LAS METAS Y -CUANDO SE TENGA- DE LA DEMANDA.

MARISOL SABORIDO: DESDE LA EXPERIENCIA DEL PROGRAMA TU VES SI HAY UNA DIFERENCIA SUSTANTIVA ENTRE LAS JEFAS DE HOGAR QUE TIENEN PAREJA, Y AQUELLAS QUE NO LA TIENEN; QUÉ SIGNIFICA ESO PARA EL PROGRAMA.

LAURA ECHEVERRÍA: Ese es otro tema que estamos viendo, a lo mejor por los recursos vamos a tener que focalizar en las más vulnerables, las más vulnerables son las sin pareja; y dejar de lado las con pareja que sería harto lamentable, porque sería estar castigando a las que la tienen. Es que ese es el tema de las políticas focalizadas. La diferencia está clara, fundamentalmente tiene que ver con la vulnerabilidad, porque ambas son lo que nosotros hemos visto, son mujeres muy empeñosas, muy dispuestas a superarse, a hacer grandes sacrificios porque sus hijos sean mejor que ellas, para darles una mejor calidad de vida. Yo diría que la diferencia tiene que ver con que ellas -entre comillas- tienen más libertad para participar en otras actividades que promueve el programa, las sin pareja. Porque las con pareja tienen el tema de que tienen que atender el marido o la pareja... O sea, les dificulta un poco más las salidas y todo eso. Porque pasa a ser también un sector que hay que atender, entonces les quita tiempo. Y hay que compartir las decisiones y todo eso.

MARISOL SABORIDO: TÚ DICES "LAS SIN PAREJA SON MÁS VULNERABLES" ¿QUÉ PASA DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LOS INTERESES DEL PROGRAMA, DE LA FOCALIZACIÓN? ¿USTEDES SE HAN PLANTEADO LA POSIBILIDAD DE FOCALIZAR EN AQUELLAS QUE SON MÁS VULNERABLES?

LAURA ECHEVERRÍA: Sí, fundamentalmente porque los recursos no te dan para ambas poblaciones, entonces tienes que focalizar en las que lo necesitan más. Porque tienen todas estas características que decíamos anteriormente, tienen buena disposición, son mujeres que han puesto su interés en mejorar sus condiciones de vida a través del trabajo remunerado, se sienten trabajadoras, tienen una identidad con el trabajo; no es solamente una necesidad de generar ingresos sino que ellas se sienten como trabajadoras, el espacio laboral a ellas les ha permitido a ellas desarrollarse en otros ámbitos, entonces... hay una conciencia. Pero esta necesidad de focalizar nos lleva a decir, bueno, estas son las que más necesitan entonces deberíamos focalizar en ellas. Ahora, si tu me preguntas a mí personalmente, da un poco de cosa porque es como que tú estás castigando a la otra porque tiene pareja, y yo creo que esa no es la idea, todo lo contrario. Muchas de las mujeres que pasan por el programa, luego encuentran pareja. Y de eso se trata. Está más contenta. Y corremos el riesgo que el día de mañana se pueda decir que esto es un programa para las mujeres separadas y no es para la familia, desde una mirada más conservadora; o que las mismas mujeres reclamen y digan

“claro, a mí me están castigando porque tengo pareja”. O las vamos a incentivar a que mientan, que es lo que van a hacer, a esconder el marido. Entonces ahí estamos viendo, a lo mejor tomar un porcentaje mayoritario de mujeres que no tienen pareja, y un porcentaje minoritario que tiene pareja; para no producir estas cosas que son castigadoras. Ahora... estas son reflexiones que yo no las he conversado con las autoridades, estamos en esa, estamos viéndolo. Capaz que las autoridades digan que no están de acuerdo y la reflexión se queda en el camino. Pero porque uno ve en terreno... una vez al año recorro todas las regiones, viajo por todo el país y me junto con todo el mundo; me junto con la directora del SERNAM, con el equipo del SERNAM, con los equipos coordinadores, con los equipos comunales, con los sectores y con las mujeres. Entonces uno visualiza lo que está pasando, y uno ve a las mujeres, cómo ellas te cuentan los logros que han tenido, con pareja, sin pareja; cómo ellas se han posicionado mejor al interior de las familias; cómo ellas se han parado frente a sus compañeros, cómo se han ganado el respeto y la legitimidad... Entonces, dejar eso, que uno visualiza que es un recurso importante, a uno le duele.

MARÍA PÍA OLIVERA: EN DEFINITIVA TU DIAGNÓSTICO TIENE QUE VER CON QUE SI BIEN HAY UNA MAYOR VULNERABILIDAD ENTRE LAS MUJERES JEFAS DE HOGAR SOLAS, SIN PAREJA, EN REALIDAD HAY MUCHO TAMBIÉN QUE HACER CON ESTAS OTRAS. TAMBIÉN SON SUJETAS DE UNA POLÍTICA ORIENTADA A SECTORES VULNERABLES.

LAURA ECHEVERRÍA: Claro. No porque tengas marido o compañero... a veces hay muchas mujeres que han generado su propio negocio y le dan empleo a su pareja. Y eso desde el punto de vista de esta institución es estratégico. Este posicionamiento de la mujer proveedora.

MARÍA PÍA OLIVERA: PARA CERRAR ¿CÓMO LO VES ESTE PROCESO DE LA POSIBLE INSERCIÓN COMO SUBSISTEMA? ¿FALTA MUCHO –PORQUE SI ESTAMOS RECIÉN EN ESTA ETAPA DE DELIMITACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO...?

LAURA ECHEVERRÍA: No, no falta mucho, porque nosotros con esos datos podemos tomar una decisión. Y podemos hacer una propuesta a la autoridad.. Ahora, lo máximo que podríamos lograr es que el MIDEPLAN levante un informe ... porque el mecanismo es este: el MIDEPLAN tiene que levantar un informe que diga que este programa cumple con todos los requisitos que plantea la ley. Y la presidenta tiene que llamar a un consejo de expertos y expertas, y ese consejo analiza y hace la propuesta al parlamento.

MARISOL SABORIDO: ¿Y ESE CONSEJO EXISTE?

LAURA ECHEVERRÍA: No, ella lo tiene que crear. Porque para cada tema tiene que crear un consejo. Lo que nosotros aspiramos, es que MIDEPLAN logre levantar ese informe, y en la próxima administración se llame al consejo.

AGRADECIMIENTOS Y DESPEDIDA.

Entrevistas a Nivel Central, Sectores

ENTREVISTA Jefe de Programas Sociales SENCE

Sr. RODRIGO VÁSQUEZ

20/01/2010

(Realizada por María Pía Olivera)

MARÍA PÍA OLIVERA: Para empezar, desde el punto de vista operativo ¿cuáles y cuántas son las personas que están trabajando en este programa, en esta coordinación con el Programa Mujeres Jefas de Hogar, tanto de manera exclusiva como no exclusiva, desde el SENCE?

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): Si contabilizamos a todas las personas que están mencionadas en el convenio intersectorial, y sin perjuicio de la cantidad de horas semanales que le dediquen, tenemos cuatro personas en el nivel del departamento de negocios: el jefe del departamento; la jefa de programas transversales –donde está básicamente todo lo que es jóvenes y mujeres, también el PMG de género-; está la encargada del PMJH la línea oficios (que es la línea presupuestaria que tiene una mayor expresión para el convenio intersectorial); y una profesional que apoya tanto la gestión del PMG como lo que tiene que ver con el convenio intersectorial. Eso por nuestra parte. Y en el resto de los departamentos, si bien hay una coordinación con los distintos programas, lo que es Becas Mype o lo que pueden ser los programas de Bonificación a la Contratación, mi impresión es que en general uno no podría indicar que hay una destinación de tiempo específica. Simplemente es un grupo objetivo adicional a los múltiples grupos objetivos que hay. Hay un caso que podría aplicar más que es el podría aplicar más en el departamento de empleo, que es el programa de buenas prácticas laborales, donde ahí, en ese marco, en una articulación que se hizo con el Programa Jefas de Hogar en el año 2009, ahí hay otra persona adicional. Eso a nivel central.

En las regiones, hay una persona que tiene la contraparte de SERNAM en cada una de las regiones, no obstante esa persona en ningún caso tiene dedicación exclusiva. Puede ser la misma persona que ve todo SENCE, me atrevería a decir que es la misma persona que está viendo todos los grupos objetivos de programas sociales. Ahora claro, hay algunas regiones que tiene un encargado específico, la VIII, la Metropolitana... pero la tendencia es que es una persona que tiene otras tareas que realizar.

Ahora, de los cuatro mencionados a nivel central, a mí el PMJH a mí me demanda un 10% de mi gestión. A la jefa de la unidad, si es que ..., el 20%. La que tiene dedicación exclusiva es la encargada nacional. En ese sentido hay un déficit estructural del convenio, efectivamente no hay un aseguramiento como política de Estado en términos de cautelar que exista recursos humanos específicamente que se dedique a potenciar las coordinaciones.

Para nosotros... es grande, pero si nos quedamos sólo con la línea oficios, es solamente el 2% del presupuesto. Si fuera solamente la línea de oficios. Igual es relevancia. Se potencia, de hecho cualitativamente se hace un esfuerzo mayor que cuantitativo.

MARÍA PÍA OLIVERA: Entrando al tema específico, a lo que son las mujeres jefas de hogar ¿son consideradas actualmente un grupo prioritario para el SENCE?

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): Absolutamente.

MARÍA PÍA OLIVERA: ¿Y está incorporado explícitamente en el PMG de género este grupo específico como mujeres jefas de hogar?

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): Absolutamente.

MARÍA PÍA OLIVERA: Y en la práctica ¿qué iniciativas se han desarrollado por esta incorporación?

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): Básicamente durante estos últimos dos años, y en este año también 2010 también se va a suscribir, hay un convenio que fija algunas tareas, algunas coberturas por programa, **la línea oficinas, es una línea que la cautelamos íntegramente para este público objetivo**, y en consecuencia el diseño del marco lógico, de formulación presupuestaria completa, su manual de procedimientos tiene una absoluta vinculación y tiene participación de SERNAM. De hecho ese mismo sistema de funcionamiento en términos de detección de cursos, de coordinación intersectorial, finalmente se asimilaron al resto de los dos programas: Becas Mype, que destina parte de su inversión regional y nacional a este grupo objetivo.

MARÍA PÍA OLIVERA: ¿qué parte destina a este grupo?

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): Becas Mype regular... no tengo la cifra en particular, pero debiese ser alrededor del 10%. En el caso del PMJH, el 100% de la inversión obviamente, pero acá en este caso estamos hablando de 2.500 cupos en la línea oficina, y en el caso de Becas Mype de 3.500.

La Beca Franquicia Tributaria que, no siendo presupuesto del servicio, hay una vinculación por el rol de visación técnico que nos compete, y en particular con estas platas del tercer año que se denominan, que se transforman en becas sociales, que toman un formato similar al de la línea al de la línea de oficinas, y el compromiso por esta línea también son 2.500 (2.500 anuales).

Y en total **nos comprometemos con 13.000 cupos**. ¿Cómo cubrimos la diferencia? Sujeto a disponibilidad presupuestaria. Sujeto a que eventualmente podamos crecer en algunas de estas líneas; y haciendo esfuerzos –no obstante no han sido esfuerzos muy exitosos- en **incluir a la mujer jefa de hogar en otros programas como Jóvenes Bicentenario, que es un programa que tiene un estándar superior en términos de formación, pero que curiosamente no ha habido mayor demanda**. Lo que pasa es que efectivamente en aquellos casos donde se ha colocado la oferta a disposición que se ha colocado la oferta a disposición de SERNAM, que no sea una oferta restrictiva, o sea, voy y compro el curso para las mujeres jefas de hogar en una comuna a un grupo cerrado, sino que más bien te invito a participar inclusivamente en la oferta regular nuestra, en ese caso los grillos cantan y no hay mayor gestión. Y **esa modalidad –la de un curso cerrado en la comuna- tiene una serie de costos, tiende a saturar los mercados locales, se tiende a saturar oficinas, perjudica la calidad de la capacitación, porque una capacitación más cercana tiende a carecer de un equipamiento de mayor calidad, en consecuencia me parece que ahí claramente es una traba a poder hacer participar a las mujeres de una oferta de mejor calidad**. Entendiendo que son las condiciones de la industria de la capacitación, que normalmente una OTEC está especializada en ciertos oficios... Incluso acá en la Región Metropolitana, tú la vas a encontrar en Santiago, eventualmente en comunas circundantes a Santiago Centro pero no la vas a encontrar en localizaciones rurales. En consecuencia **bajo esa lógica de que yo tengo mi equipo comunal y yo quiero que el curso se ejecute en mi comuna, finalmente se terminan implementando cursos que tienden más bien a competencias transversales – para el desenlace dependiente- o bien algunos temas con desenlace independiente pero aún así, me quedo con dudas respecto a la calidad; y cuando son desenlace independiente como son varias de la misma comuna, se produce saturación de mercado. Eso mismo se lo hemos explicado hartas veces a SERNAM** pero cuesta que cambien esa lógica.

Ahora, esto mismo nos pasa con otros grupos objetivos. Pero mi impresión es que si efectivamente nosotros damos el salto cualitativo que se nos está pidiendo en términos de dejar atrás capacitaciones en las que tenemos algún nivel de dudas respecto a la potencial empleabilidad, **si nos vamos con el enfoque de competencias laborales fuertemente, si efectivamente hacemos validaciones de los perfiles iniciales, mi impresión es que en el diseño actual del PMJH SENCE no le sirve mucho. Más bien les puede servir una ampliación sustantiva de grupos de FOSIS**. Porque tienden más bien a utilizar este tipo de

programas para movilizar unas dinámicas internas comunales, en los roles de participación, autoestima, más que el tema de empleabilidad en términos específicos. Esa es mi percepción. Por cierto que hay excepciones.

MARÍA PÍA OLIVERA: Ahí hay un tema bien importante, que tiene que ver con el objetivo del programa. Tu desde el SENCE estás viendo que el objetivo de aumentar la empleabilidad de las mujeres jefas de hogar, en este esquema donde se piden capacitaciones específicas que lleguen a la comuna y que se manejen allí, atenta un poco contra el propio objetivo del programa.

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): Efectivamente. Me quedó un tema respecto al PMG. Efectivamente nosotros... en los últimos PMG es la medida comprometida, los 13 mil cupos. Indistintamente de cómo se distribuyan pero es la primera medida comprometida. Pero para ser franco, y de hecho ahora dimos un salto cualitativo y diversificamos la contraparte con SERNAM (tenemos un diálogo más intenso con la sectorialista, con el grupo de PMG); pero efectivamente nuestra percepción es que hasta el año pasado había un cierto nivel de condicionamiento a nuestro juicio poco justo, y técnicamente equivocado, en términos de **condicionar la aprobación del PMG al cumplimiento del convenio. Y eso no nos parece. Porque en el fondo los PMG tú no los puedes reducir al cumplimiento de una cobertura de una de las líneas del programa. Y tampoco se puede reducir un Programa de Mejoramiento de la Gestión a un grupo objetivo.** En consecuencia, OK, nosotros hemos cumplido con esta línea, pero nosotros le hemos dicho al SERNAM "ojo, acá hay otros públicos objetivos que efectivamente tienen brechas de género, hay inequidades, en las cuales es necesario invertir y diversificar". Porque si no, no hagamos PMG, hagamos puro convenio. Cuando le dijimos esto a la sectorialista, la sectorialista nos dijo "saben qué? Tienen toda la razón".

MARÍA PÍA OLIVERA: ¿Qué otro grupo objetivo creen que debiera incluirse? El PMJH considera como grupo objetivo a las mujeres jefas de hogar definidas por realizar el mayor aporte económico, pertenecientes al II y III quintil, con personas a su cargo, que vivan en la comuna... Esas son las características. Tú dirías que habría otro grupo objetivo que no está siendo atendido...

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): Al interior del **grupo objetivo que tú me mencionas yo creo que los límites no están claros, y es súper amplio ese grupo objetivo; al interior hay múltiples subgrupos.** Ahora, respecto a otros grupos.. por ejemplo, lo que tiene que ver con mujeres en proceso de reinserción social que han cumplido condena; por ejemplo; me gustaría escuchar algún día un discurso con ese nivel de profundidad también para ese grupo objetivo. O por ejemplo mujeres jóvenes que no tienen acceso a educación superior; independientemente que tengan a familias mono o biparental, pero que efectivamente es donde hoy día nos estamos quedando rezagados para poder lograr uno de los objetivos ministeriales y uno de los objetivos que están en igualdad de oportunidades, que efectivamente va a **aumentar la participación laboral femenina. Mi impresión es que para poder aportar a ese objetivo, que se supone que es 'el' gran tema, poco estamos avanzando con el PMJH.**

MARÍA PÍA OLIVERA: Para aumentar la participación laboral femenina tú dices que el programa aporta poco.

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): ¿Por qué? Porque si yo me remito a la misma argumentación de la contraparte en el PMJH, en este caso **ellas son trabajadoras, cuestión que en la práctica yo te puedo decir que no es así. Son mujeres que tienden a trabajar en su comuna, en términos más bien de un subempleo, o en términos de un empleo independiente informal. Eso es.** O sea, jamás he visto una PMJH trabajadora dependiente con contrato de trabajo, que haya accedido a un programa de capacitación para mejorar su empleabilidad. Nunca. OK; asumiendo esto incluso de que el concepto de trabajador puede ser un poquito amplio, incluso nuestra propia ministra menciona como trabajadores también a los que han quedado desocupados, OK, ampliando el concepto, si efectivamente post capacitación logramos insertar a las mujeres, estaríamos aportando a aquello. Mi impresión es que si bien lo hacemos en algunos casos, en algunos programas con desenlace dependiente, hay una fuerte tendencia

más bien a lo otro, al desenlace independiente. Y más bien **a mejorar las condiciones del subempleo, pero no los vamos a sacar del subempleo, van a seguir.**

MARÍA PÍA OLIVERA: ¿Y se produce activación? ¿Entran dueñas de casa, inactivas, pasando a formar parte de la fuerza de trabajo?

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): Depende de las barreras de entrada. A mí me parece que las barreras de entrada tienen otro problemilla, muchas veces están condicionadas por la relación que los municipios establecen con las comunidades. Y **más de una vez nos hemos encontrado con perfiles que no eran subempleadas, derechamente eran dueñas de casa. Probablemente con subsistencia, estrategia de sobrevivencia, son el principal sustento del hogar, pero de ahí a que sean trabajadoras, hay un buen nivel de distancia.** Probablemente la mujer es la que recibe los subsidios Chile Solidario ...

MARÍA PÍA OLIVERA: Entonces tampoco dirías que son II y III quintil.

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): Claro, porque **además si lo fueran (del II y III quintil), claramente la demanda de capacitación estaría más orientada a cursos basados en competencias laborales, para reconocer trayectorias, acreditarlas y efectivamente poder mejorar empleabilidad dentro de una historia laboral armada. Más bien lo que se nos tiende a pedir es el curso por comuna.** Para qué? Para ayudar a la dinámica propia de la gestión. Entonces yo creo que es una discusión que hay que transparentar en algún minuto para efectos de poder ver bien lo que vamos a medir; para poder dimensionar a qué nos comprometemos... Porque el objetivo del programa es mejorar la empleabilidad, y en realidad... mejoró las proyecciones de encontrar trabajo, aquí hay una muestra... mejoró sus ingresos autónomos, claro, antes ganaba 10 ahora gana 20, los mejoró; algunas de las que estaban en desenlace dependiente, algunas encontraron trabajo, pero yo creo que ahí falta, en la medida en que logremos identificar mejor las condiciones de entrada de las mujeres, el perfil, y según el perfil y la historia laboral, el tipo de instrumento, mi impresión es que uno va a poder medir de mejor forma en qué medida se contribuyó.

MARÍA PÍA OLIVERA: O sea que en definitiva el programa en su letra propone una trayectoria personalizada; o sea, propone que las mujeres en función de su trayectoria laboral previa, sus necesidades, sus intereses, la realidad de la comuna, etc., pudiera demandar de manera personalizada esta capacitación específica...

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): Claro, pero eso no ocurre. Y la prueba fue **Bicentenario. Por algo no tuvo mayor demanda. El Bicentenario es ciertamente un programa que tiene un diagnóstico personalizado, que tiene un test de intereses y habilidades, que en función de esos intereses recomiendan un itinerario a la persona.**

(...) En los únicos casos en que efectivamente **tuvimos una demanda efectiva menor a los cupos ofertados, fue en Bicentenario, en todo el resto no.** (...) Bicentenario son más bien bajo el concepto de itinerarios de formación. O sea, no es un curso sino que eventualmente son varios cursos que sumados debiesen tender a constituir un perfil ocupacional.

MARÍA PÍA OLIVERA: ¿Y llevan también la certificación dentro del proceso?

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): O sea, todos estos contemplan una certificación de participación. Algunos de ellos tienen licencias habilitantes, para el sector alimentos...

MARÍA PÍA OLIVERA: Y si hubiera que trasladarse, esto tiene una beca específica de traslado, tiene recursos ...

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): Sí claro, hay subsidios de locomoción y de alimentación. En total son 2.500 pesos diarios en jornadas de 4 horas, y en jornadas de ocho horas este año lo vamos a ampliar en subsidios de alimentación. (...)

MARÍA PÍA OLIVERA: En relación a esto de los cupos ¿cuáles son los criterios utilizados por ustedes para determinar estos cupos? ¿Cómo se determina este número (por ejemplo, los 13 mil)? Por ejemplo, hay una discrepancia: el programa se compromete a una cobertura de 30 mil mujeres al año; sin embargo tiene con ustedes 13 mil cupos previstos, y tiene otro tanto –pero muy poco– con lo que es SERCOTEC, FOSIS.. para la salida independiente es un 10% no más. Entonces ¿cómo se determina este número?

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): Bueno, este **número surge a propósito de la negociación bilateral con SERNAM** el año pasado. No obstante lo que yo ellas nos pedían no era la cobertura universal para las 30 mil, sino para el 50%. Nos pedían 15 mil. No era posible presupuestariamente comprometernos con 15 mil, nos comprometimos con 13 mil, y 3 mil de esos quedaron sujetos a disponibilidad presupuestaria. Finalmente hicimos más producto a que el año pasado surgió una medida especial de apoyo a la mujer jefa de hogar emprendedora, y con esa medida cumplimos la meta.

MARÍA PÍA OLIVERA: Pero SERNAM les pidió 15 mil porque consideró que necesitaba cobertura para el 50%...

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): Es que no toda la gente entra a esta línea. Por lo menos eso es lo que nos han explicado. Entonces están los 13 mil. **La distribución regional se tiende a acordar con las contrapartes regionales de SERNAM. Finalmente siempre es por demanda de ellos.**

MARÍA PÍA OLIVERA: O sea se ve región por región? O se hace con SERNAM central que divide, que pide para sus regiones ¿cómo opera la coordinación ahí?

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): en las dos líneas. Normalmente pedimos que dentro de los primeros meses se pongan a conversar, que puedan validar la oferta formativa, que puedan llegar a una propuesta de cupos, y finalmente tenemos que cuadrar acá. Ahora... claramente, igual que en el caso de recursos humanos acá hay también un problema de aseguramiento de política, que claramente **si efectivamente el programa aspira a estar en un pilar de protección social como ha sido la declaración, necesita poder dotar de mecanismos de aseguramiento de toda la oferta programática, de todos los componentes, no puede depender de un servicio tercero**, porque finalmente es la voluntad. Incluso en la ley de presupuesto, la línea oficio que son solamente 2.500 cupos dice mujeres jefas de hogar, pero en ningún momento dice que deban ser las mujeres jefas de hogar del programa de SERNAM. Si a nosotros nos diera la locura y nos olvidáramos de la colaboración podríamos entregarlas a jefas de hogar de Chilesolidario y nadie podría decir nada, no hay un aseguramiento institucional, y a propósito de Chilesolidario y MIDEPLAN, a eso me refiero, efectivamente a transferencias condicionadas, componentes, participación de los municipios, gastos asociados; o sea, efectivamente, generar una estructura de operación clara, con roles; y lo único que hay en el caso del PMJH, aparte de los convenios intersectoriales, es la relación con los municipios.

MARÍA PÍA OLIVERA: Estas metas de cobertura que se tiene, estas 13 mil que se tiene ¿están incorporadas en las metas del servicio propiamente tal? ¿se incorporan en las metas de gestión?

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): Sí, claro, en la medida en que es parte del PMG se incorpora.

MARÍA PÍA OLIVERA: Y tu dirías que en general se cumplen estas metas, tú me decías que el año 2009 superaron...

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): Sí, superamos. Fueron 16 mil y algo.

MARÍA PÍA OLIVERA: Y el 2007 y el 2008?

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): **El 2007 no existía convenio... El 2007 empezó, pero empezó durante y no era parte del PMG, hubieron acciones específicas. Y el 2008 sí, y se cumplió. Fue de 13 mil.** Se cumplió castigando a otros programas, sacándole plata a última hora, por la presión por el PMG. Así fue.

MARÍA PÍA OLIVERA: Y ahora yéndonos a analizar el programa de manera más general ¿cuál es la opinión del SENCE en general y tuya en particular respecto al diagnóstico del programa respecto a las mujeres jefas de hogar? ¿a esta problemática específica que atañe a este grupo específico para considerarlo prioritario? Y también respecto a la implementación, a esta solución que SERNAM pretende dar a este programa que analiza.

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): Si uno mira el **diseño conceptual del programa**, a mí me parece bien, el programa apunta a lo que tiene que ver con **mejorar las condiciones de empleabilidad** y en consecuencia, en el **largo plazo debiera impactar la tasa de participación laboral femenina**, como también poder **dar respuesta a la problemática más bien de hogar**, creo que hay una doble intervención ahí. Tanto a la jefatura de hogar femenina, que potencia un tema de igualdad, como también a mejorar las condiciones de la familia o del hogar. Y en ese sentido yo creo el **diseño conceptual o la naturaleza del problema es sumamente válida**. Yo creo que efectivamente el programa requiere algunos ajustes, en términos de cautelar focalización...

MARÍA PÍA OLIVERA: ¿Dónde es que están los problemas de focalización?

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): Te lo voy a graficar de la siguiente forma: no sé si tu viste en algún minuto una gráfica del PMJH. **Una fotografía donde aparecen varias mujeres vestidas de trabajadoras. Nunca he visto una así**. Yo antes trabajaba en FOSIS, y el perfil que veo, es muy parecido a FOSIS, muy parecido. Básicamente mujeres que se mueven adentro de su comuna, subempleadas, trabaja en la feria, eventualmente tiene su negocio, puede que sea la principal proveedora del hogar, entonces ahí... vuelvo a la pregunta, legítimo intervenir sobre ella, pero **cuál es la apuesta ¿reconvertirlas? ¿mejorarles sus condiciones de producción? Ahí hay un tema**. Y asumiendo que dentro del grupo objetivo del PMJH es muy legítimo que existan todas esas particularidades, entonces lo que yo creo que efectivamente **hay que mejorar son los instrumentos de diagnóstico y tratar de fomentar itinerarios personalizados de formación, empleabilidad, intermediación, desarrollo productivo, no puede ser que la respuesta sea la misma para todas, porque... si son tan distintas ...**

MARÍA PÍA OLIVERA: En tu planteo, hay una heterogeneidad que el programa no recoge. Dentro de un perfil en que además contiene mujeres subempleadas,

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): Correcto. Porque qué tengo que entender yo cuando empiezo a ver la detección de necesidades de capacitación -que es el instrumento por el cual levantamos la planificación territorial-: un curso de apicultura no sé, en Machalí, mujeres jefas de hogar, supuestamente son trabajadoras, OK; pero si son trabajadoras, si ya vienen produciendo, tal vez requerirían un curso de apicultura más bien a nivel avanzado más que básico; **si viene básico, tiendo a sospechar que en realidad el perfil es más bien subempleado, que quiere eventualmente un desenlace independiente, y no tenemos montados los mecanismos para después efectivamente accederlos al mecanismo de financiamiento**. A pesar de que es un esfuerzo interesante en la mesa de trabajo independiente que en algunas regiones avanzó un poquito más, en otras menos, pero ... ahí hay un tema.

MARÍA PÍA OLIVERA: Entonces hay problemas en la focalización. Otro problema que tú ves? Si es que lo hay...

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): Que siendo un convenio intersectorial y efectivamente donde confluyen varios **debiese ser SERNAM** el que aplique en algún hito o en algún componente del programa -que se me ocurre básicamente que sea un componente de diagnóstico- **que aplique un instrumento que defina el resto de la participación dentro del programa. O sea, un tema más bien de coherencia en el diseño**.

MARÍA PÍA OLIVERA: O sea, que sea más acotado que esta definición de esta trayectoria o del itinerario, que SERNAM se ocupe de trabajar de mejor manera este itinerario personalizado.

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): Yo creo que es necesario definir si la estrategia de intervención se va a ir por el desenlace independiente, por el emprendimiento, si se va a ir mejor por el desenlace dependiente, si la mujer cuenta o no cuenta con historia laboral previa...

MARÍA PÍA OLIVERA: Todo esto no está bien definido, dices tú.

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): A mi juicio no está bien definido. Porque si no la demanda que efectivamente nos harían sería otra. Sería más bien un formato de fregmentación de formaciones, y no se nos pide eso.

MARÍA PÍA OLIVERA: Esos son como los dos principales problemas que tú ves.

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): Y lo otro es el aseguramiento de los componentes en términos financieros. **Si efectivamente está la idea de insertarlo como un pilar de protección social, eso hay que garantizarlo. Y no está garantizado en lo más mínimo.**

MARÍA PÍA OLIVERA: ¿Cuál es la opinión que tienes tú respecto a la coordinación que ha hecho SERNAM con los municipios para proveer de los servicios que ustedes están allegando? ¿O cómo son estas comunicaciones? ¿Cómo se hacen? ¿Cómo se llega desde el nivel central de SENCE a los municipios? ¿Se hace desde vía SERNAM? ¿Cómo se establecen las comunicaciones y las coordinaciones?

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): Dado que **SERNAM cuenta con los convenios con los municipios y tiene equipos comunales**, yo creo que eso es una fortaleza de la acción en términos de que efectivamente nos permite tener un ente en el territorio que va validando, que tiene la relación con las mujeres; en ese **sentido yo lo veo más bien como un facilitador**. En general hay una relación cercana, porque tienen equipos comunales, y en consecuencia yo creo que son elementos que facilitan, y más bien la gestión de la Dirección Regional es la relación con SERNAM Regional, más que directamente con el municipio.

MARÍA PÍA OLIVERA: SENCE Regional con SERNAM Regional y ahí termina el contacto, y después ya SERNAM Regional opera con los municipios, mediatiza SENCE regional hacia los municipios y hacia las participantes.

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): Claro, ahora yo creo que lo óptimo sería que igual ... lo que hemos detectado es que **muchas veces al interior del municipio no hay conversaciones entre los equipos de fomento productivo, de la Oficina municipal de Intermediación Laboral, con el equipo del PMJH**. Entonces no tiene sentido –que más de una vez me ha pasado– que alguien del SENCE regional tenga que desplazarse a la comuna para decirle “¿sabe qué? Capacitación es cercano a intermediación entonces júntense, conversen, para que efectivamente lo que tú capacitas, intentes colocarlo en algún trabajo”. “Ah, ya OK, muchas gracias”.

MARÍA PÍA OLIVERA: Entonces desde SENCE Central llega a SENCE Regional y allí se coordina con SERNAM Regional. Ahora... ¿cómo se han dado esas coordinaciones? ¿Cuál es tu evaluación?

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): Yo me atrevería a decir que **(las coordinaciones han ido) de menos a más**. Cuando yo llegué acá tuve dos o tres reuniones con gente del SERNAM justamente por este problema de las coordinaciones. En dicha oportunidad generamos un flujo de generación de demanda, de respuesta, de validación de las solicitudes, y en general **el tema ha funcionado relativamente bien**. Por cierto siempre van a haber en algunos casos diferencias, disenso, los cuales en algunos casos tienen que ver con la falta de recursos. Pocas veces nos hemos encontrado con un disenso más de fondo. Si no que “oye, que no han contratado el curso”; “no, es que se nos acabó el recurso”; por ahí básicamente va. Y lo otro que también hemos encontrado, por protagonismo de uno u otro lado en términos regionales; es decir, no, es que ahí hay pruebas suficientes, por ejemplo... ceremonia de firma de convenio mutuo, y SERNAM no deja que tú coloques el pendón arriba del escenario; tonteras. O el director regional de SENCE que manda la invitación y no incluye el logo del SERNAM, SERNAM se indigna

y termina peleado con el intendente. Ese tipo de cosas. Claro que se ha ido apaciguando y tratando todo el tema, pero...

MARÍA PÍA OLIVERA: Claro, o sea, quién hace el aporte al programa, quién tiene el protagonismo de hacer el programa, etc...

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): Lo que pasa es que el Programa es una palabra muy amplia porque en el fondo... SERNAM lo entiende al programa como todo. Yo entiendo el programa de ellos con un nombre específico -bastante largo por lo demás- yo entiendo que nos une un convenio, y yo entiendo que nosotros tenemos un programa específico y otros programas que los colocamos a disposición del convenio. Para mala suerte, eso ya está así en la Ley de Presupuesto, el programa que nosotros tenemos presupuestariamente, se llama igual, PMJH. Yo le hubiese colocado otro nombre, pero ya está así.

MARÍA PÍA OLIVERA: Claro, es que eso da la sensación de que es parte del otro.

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): Sí, claro. Es parte de la estrategia intersectorial digamos; pero para que fuera parte del otro debería ser una transferencia condicionada, regulada por la Ley de Presupuesto, como lo hace MIDEPLAN.

MARÍA PÍA OLIVERA: En concreto, la operatoria, las mujeres entran hoy al programa, empiezan con el Taller de Habilitación, el SERNAM recoge las demandas de alguna manera, estos equipos comunales las hacen llegar a SERNAM Central, SERNAM Central se las hace llegar a SENCE... ¿Cómo sigue esta operación? SENCE Central distribuye los cupos regionales ¿Cómo se da esta operación en sí?

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): En general nosotros **para todos nuestros programas les pedimos a las regiones que hagan detección de necesidades de capacitación**. Es decir, que hagan un levantamiento en la región de necesidades de capacitación. Es global. La mayoría de las regiones, igual tienden a incluir al SERNAM dentro de la contraparte y ahí llegan unas propuestas para acá, que tienen que ver con un mono global, todos los programas, todos los territorios, todos los grupos, y en función de aquello nosotros hacemos una validación de esa detección de necesidades de capacitación, que en realidad es una evaluación formativa hasta el minuto, porque en realidad si fuéramos estrictos nos quedaríamos sin inversión. Lo enviamos de vuelta a las direcciones regionales y sobre esos marcos, asignamos presupuestariamente los recursos, y sobre aquello las direcciones regionales inician la etapa de asignación de cursos sobre la conversación previa que tenían con SERNAM. Previamente se valida que estén las personas que postulando, los requisitos de ellas, procede la compra de cursos, que hoy día es un convenio relativamente rápido porque **lo estamos haciendo a través de un convenio marco en mercado público** -es decir, no necesitamos licitar y esperar unos tres meses-. Eso nos permite que ok, **nos llega la demanda, en dos semanas tenemos el curso funcionando**.

MARÍA PÍA OLIVERA: Entonces compran los cursos y es el encargado de SENCE en la región que lo informa a SERNAM regional, y SERNAM regional lo pasa a los equipos regionales...

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): SERNAM regional nos solicita a nosotros, nosotros lo compramos, le informamos, lo devolvemos a SERNAM, y SERNAM finalmente va a la comuna y lo baja, pero finalmente quedan dialogando en el territorio la OTEC y el equipo comunal.

(...) Yo tengo anotadas cuatro cosas que te voy a mandar: una evaluación cualitativa que hicimos el año pasado; el manual de procedimientos vigente; te voy a enviar esto de por qué menos cupos que la demanda global; creo que ahí nos piden 18 mil. Lo otro es un video a propósito del PMG.

MARÍA PÍA OLIVERA: A mí también me interesan números para el 2007 y para el 2008; aunque el 2009 nos vendría bien en términos de evolución. Nos interesa el número de cupos por Línea. Las cuatro líneas. Si tienes algún dato de demanda, porque ahí me interesaba esto que me decía que el Bicentenario Jóvenes que tiene una demanda menor a la oferta. También si hubiera algún tipo de diferenciación de lo que es desenlace independiente y desenlace dependiente.

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): De hecho la otra vez Laura Echeverría nos pidió una estructura parecida.

MARÍA PÍA OLIVERA: un tema de diferenciación son las líneas; otro tema de diferenciación es dependiente e independiente; diferenciar por año; y no sé si tuvieran ustedes datos respecto a cuántas son las mujeres que comienzan, cuántas desertan, cuántas finalizan. Y si hay una diferenciación ¿hay deserción? Igual lo voy a sistematizar y enviar en un mail, para que no se nos pase nada. También si hubieran datos del número de horas de la capacitación, para tener un indicador o un proxy de la profundidad.

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): en algunas líneas hay.

MARÍA PÍA OLIVERA: Y respecto ahora a los **mecanismos de coordinación**; por ejemplo, el grupo de tareas, eso tiene importancia, es efectivo, es en el grupo de tarea donde se hacen estas coordinaciones o no, o es en instancias bilaterales; o sea sólo SENCE y SERNAM...

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): **bilaterales, sí, son bilaterales**. El 2009 se partió con la instalación de la mesa de trabajo independiente, con la participación de FOSIS y SERCOTEC, y en varias regiones de hecho se constituyó, en casi todas me parece que se constituyó, pero es una actividad más bien emergente, no una actividad sistemática, como sí es la bilateral, porque la bilateral está más enfocado a sacar el producto.

MARÍA PÍA OLIVERA: Y la bilateral, si tuviéramos que hablar de una **frecuencia de contacto**...

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): **Promedio, bimensual**...

MARÍA PÍA OLIVERA: Otro aspecto que te voy a consultar por correo, es todo el tema presupuestario, de recursos financieros (...)

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): Todo lo que son **gastos de soporte es muy difícil poder dimensionarlo, porque en la práctica no tenemos recursos; no hay línea destinada a esto**, el programa podría no existir y de igual forma la gente que está acá tendría trabajo en otra línea y probablemente en vez de trabajar 60 horas semanales trabajaríamos 55. Entonces no te lo puedo dimensionar. **Inversión programática, sí**.

MARÍA PÍA OLIVERA: (...) Qué otros programas del SENCE se dirigen a este grupo objetivo? Son estas líneas que me has dicho?

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): Sí, son esas.

MARÍA PÍA OLIVERA: Por último quería consultarte sobre esta posibilidad que mencionaste de incorporación del Programa Mujeres Jefas de Hogar en el Sistema Intersectorial de Protección Social ¿cuál es tu opinión al respecto? ¿Es un grupo social prioritario que debiera estar incluido? ¿Por qué?

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): Si uno escucha las propuestas que se hicieron en el marco de la campaña, los distintos candidatos, el incorporar a la clase media en el Sistema de Protección Social, y **si efectivamente en este grupo objetivo encontráramos clase media, es relativamente sustentable**. El tema está en que para poder hacerlo uno **necesita dimensionar bien cuáles son las condiciones mínimas o los derechos que les queremos asegurar a este grupo objetivo. Y eso a mi juicio no está claro**. ¿Qué es lo que es? ¿Es un nivel educacional, es encontrar un empleo –si ya supuestamente están empleadas? ¿Es mejorar el ingreso? Yo creo que al objetivo le hace falta una bajada más bien operativa.

MARÍA PÍA OLIVERA: ¿No está claro el objetivo?

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): De hecho yo creo que no, no está claro. Entonces si pudiéramos hacer una canasta de derechos en cuestión, no sé, uno puede tener que ver con el tema del

cuidado infantil, que las mujeres tengan derecho...; eventualmente uno podría visualizar que las mujeres que no han recibido capacitación laboral o no han tenido educación superior, que puedan participar en una oferta, un derecho. Eventualmente matricularnos con el tema de trabajo; podría ser; o que tengan bonificación en concepto de encontrar trabajo; si es que queremos asegurar el trabajo; Chilesolidario lo puso. Es difícil, pero lo colocó; en este grupo objetivo se podría lograr. **Creo que efectivamente en la medida en que se lograra establecer que para este grupo objetivo lo que queremos como país es asegurarle tales y tales condiciones, el tema se tendería a facilitar bastante más.**

Pero primero tenemos que ver objetivos, componentes, qué es lo que les queremos asegurar...

MARÍA PÍA OLIVERA: Para ti en este momento los componentes tal como están planteados ¿se justifican? (...)

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): Yo creo que todos **los componentes son pertinentes. El tema está en cómo se organizan funcionalmente los objetivos y cómo no nos queda duda que lo que estamos haciendo vaya a tener un resultado medible, concreto.**

MARÍA PÍA OLIVERA: En este momento los componentes son válidos desde un punto de vista teórico, pero no están organizados de una manera en que contribuyan a un objetivo que tampoco está del todo claro, dirías tú...

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): Claro, exactamente, **en términos del marco lógico yo diría que los problemas vienen al segundo nivel.** Eso es un tema, en términos de diseño. **En términos de operatoria, en la medida en que uno le hace unas promesas para el grupo objetivo, hay que asegurarlo.** Y ahí evidentemente ...

MARÍA PÍA OLIVERA: las coberturas que se están manejando no son las necesarias para asegurarlo.

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): Claro, nosotros nos volvemos a comprometer con 13 mil, pero yo no tengo 13 mil, tengo a lo más 10 mil. Y los tres mil durante el año veremos cómo lo hacemos. Eso, en una lógica de protección social, no puede pasar. Y ahí **quien lidera la política intersectorial debe negociar con DIPRES, no cada uno negociar por su cuenta.** (...) Debiera ser SERNAM quien negociara.

MARÍA PÍA OLIVERA: ¿Debiera ser SERNAM aún estando dentro del Sistema de Protección?

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): Ah, bueno, podría ser MIDEPLAN, o una coordinación. Claro que si entra formalmente en esa lógica así va a ser, porque así trabaja MIDEPLAN.

MARÍA PÍA OLIVERA: Entonces parte del problema de hoy es que este programa intersectorial, lo está coordinando SERNAM, lo está negociando con ustedes y les dice "ok, denme 13 mil cupos o 18 mil cupos"; pero después el cómo proveen esos cupos lo tiene que ver SENCE y tiene que pelearlos con DIPRES; esa es la parte que estaría faltando: que esta instancia coordinadora no solamente se los pidiera sino que les hiciera llegar los recursos.

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): Claro, es que además **cuando uno va a la DIPRES y dice "mira, estamos bien preocupados, porque el SERNAM nos está pidiendo más cupos", nos dicen "no, pero hay problemas de diseño".** Y por eso los contratan a ustedes. Entonces finalmente nosotros quedamos como en la mitad, quedamos como el jamón del sándwich. Con una gran demanda...

MARÍA PÍA OLIVERA: Entonces esto es un defecto de diseño, donde se hace un programa intersectorial, donde hay un coordinador pero que no tiene el poder para colaborar en que SENCE le provea lo que necesita. Depende de las voluntades de los distintos servicios y ministerios que vayan consiguiendo aquello con lo que tiene que contribuir.

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): Exactamente.

MARÍA PÍA OLIVERA: Bueno, por eso es que se está queriendo llevar al Sistema de Protección Social, porque lo que se está queriendo ahí es que estén garantizados y no tener que hacer esta...

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): Claro, si está garantizado... bueno, será distinto.

MARÍA PÍA OLIVERA: O sea que en ese sentido, si yo pudiera un poco resumir esto, la opción de institucionalizarlo, incorporándolo en el Sistema Intersectorial de Protección Social estaría bien porque te garantiza esto, pero antes habría que resolver un tema de diseño, de población objetivo, de qué se quiere conseguir y de cómo se articulan mejor estos componentes para llegar a ese objetivo.

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): Sí claro, porque si no puede ser un saco roto, y además nunca vas a poder dimensionar efectivamente cuál es la demanda; por eso es que **hay que dimensionar bien si es Protección Social cuáles son los derechos que se van a garantizar, y sobre esos derechos poder diagnosticar, poder cuantificar y poder proveer.**

MARÍA PÍA OLIVERA: Y tú dirías que esto podrá tener que ver con un problema de diseño, de coordinación? ¿O pudiera tener que ver con un problema de maduración del programa? El programa en esta versión es un programa que viene desde el 2007 –es poco tiempo-; o es un problema más profundo, de diseño...

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): Un tema que tiene que ver, independientemente del nivel de desarrollo de las mujeres, un tema tiene que ver con establecer las condiciones para poder superarlas. Pero dentro de eso no necesariamente está mal focalizado. Mi impresión es que **el mayor problema es que hay una contradicción en sí misma entre lo que se declara como público objetivo, que son mujeres trabajadoras, y el objetivo del programa.** Y los medios o los mecanismos de provisión. Porque efectivamente si uno se apega a lo que dice el programa Mujeres Trabajadoras, mejorar empleabilidad aplica (...), pero en estricto, **ninguno de estos instrumentos debiera ser sino que más bien debiese ser un análisis de franquicia tributaria, para que las mujeres trabajadoras sean preferenciales al interior de la utilización de la franquicia tributaria.** Pero si tú le dices eso al SERNAM te dicen “no, en realidad mi perfil es otro” –te van a decir. Mi perfil no son sujetas de ese derecho.

MARÍA PÍA OLIVERA: Tú estás diciendo “para mejorar la empleabilidad de las mujeres trabajadoras, vamos a buscarlas a las empresas, porque por algo no llegan al programa las mujeres dependientes...”

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): Claro, por ejemplo **cuando veo que la mayoría de los cursos se ejecutan durante el día, ¿qué estoy viendo?**

MARÍA PÍA OLIVERA: Y ustedes tendrían la posibilidad de ejecutar cursos después del horario de trabajo? ¿Eso no tiene que ver con la oferta que plantea SENCE?

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): Nosotros colocamos que se deben acordar los horarios con las mujeres; pero la demanda es por cursos diurnos.

MARÍA PÍA OLIVERA: Este programa entonces tú dices que atrae mujeres subempleadas, independientes ¿segundas proveedoras, dirías también? Mujeres que necesitan trabajar menos horas...

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): Sí, claro.

MARÍA PÍA OLIVERA: Y este rol coordinador que ejerce hoy SERNAM ¿podría ser traspasado? ¿Está suficientemente maduro como para que lo tome otra instancia? ¿La presencia de SERNAM qué tan importante es desde el punto de vista técnico, de coordinación...?

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): Yo creo que **es importante (SERNAM), le da un nivel de política pública macro. Y no sé si otro servicio podría cumplir el mismo rol en términos de la coordinación entre varios**, con todas las falencias que hemos dicho, pero no lo tengo muy claro. Ahora, una vez asignando bien el objetivo, que sean coherentes con los componentes, con todo aquello, yo me imagino que más bien debiera estar en un servicio parecido a este servicio, independientemente a lo que pase con este servicio... Si este servicio funcionara bien ... porque es mejorar la empleabilidad, o sea, es la misión nuestra.

MARÍA PÍA OLIVERA: Volviendo un poco atrás, tu dices "los componentes son pertinentes, pero no hay una articulación más fina, más precisa, más efectiva entre el objetivo del programa y los componentes". Me podrías describir un poquito más ese problema de diseño?

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): Que **falta precisar los resultados esperados**. Los productos, los resultados, yo creo que esos son temas que faltan. En el fondo la pregunta es ¿cuándo el programa cumplió su objetivo? En lo general y en lo específico. Cuándo damos de alta a la mujer dentro del programa.

MARÍA PÍA OLIVERA: Y hoy por hoy ¿cuándo crees que se da de alta a la mujer en el programa?

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): En un período temporal, independientemente de cuándo termine; haya o no haya participado en capacitación, haya o no haya encontrado empleo...Entiendo que es un período temporal que no sé si son 12 o 18 meses.

MARÍA PÍA OLIVERA: Teóricamente, por definición –aunque tu percepción es que eso no se está dando- las trayectorias son personalizadas, son propias, únicas, y se supone que hay una trayectoria mínima; o sea, tiene que haber un componente de capacitación, y tiene que haber un componente de participación, y tiene que estar la habilitación laboral; si no pasó por esas tres cosas, no debiera egresar; y por ese motivo es que puede estar entre 6 meses hasta dos años; hay mujeres que están más de dos años porque la capacitación no se ha podido dar. Pero tu percepción es que no pareciera estarse dando.

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): Yo puedo estar equivocado. (...) Habría que mirar eso.

MARÍA PÍA OLIVERA: (...) Hay alguna otra cosa que te parezca importante plantear en relación al programa, al público objetivo, a la relación con el programa, cualquier otro tema que no haya estado acá y que sea importante para que (...)

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): En términos de resultados más bien nuestros, nosotros estamos haciendo un estudio de seguimiento con las mujeres 2008. En realidad con todos nuestros programas. Este estudio es de seguimiento... (...). En este caso yo pedí que se analizar si este plus de intersectorialidad provocaba un plus (...). Esto es probable que lo tengamos a fines de mes.

(...) Lo otro que te recomendaría es cruzar la base de PMJH con la base de la Ficha de Protección Social. Al menos en eso, en el tema de los quintiles, hay que ver...

(...) El tema del segundo y tercer quintil era para diferenciarse del Chilesolidario. Hay un mundo entremedio (entre la parte del primer quintil atendido por Chilesolidario y las mujeres del segundo quintil). Llegan acá.

MARÍA PÍA OLIVERA: ¿el marco lógico del programa es el mismo que está en la evaluación cualitativa? ¿o hay una reformulación?

RODRIGO VÁSQUEZ (SENCE): No, probablemente hubo algunos ajustes de indicadores para el 2010, pero no creo que haya diferencias (...).

ENTREVISTA A PROFESIONALES CHILECALIFICA

Sras. ROSITA GARRIDO y LORETO CHAVEZ

Profesionales Chilecalifica, Nivel Central

27/01/2009

(Realizada por María Pía Olivera)

MPO: (...) ... el convenio cuatrianual, y los convenios específicos 2007, 2008 y 2009...

RG: **Nosotros no hicimos convenio** con ellos.

MPO: Es parte de lo que estamos viendo. La modalidad del programa –en principio- con los sectores tiene como paraguas un convenio cuatrianual –con la declaración de voluntades, más bien política- y están los convenios anuales más específicos, donde se comprometen con metas físicas. No sé dónde entonces ustedes fijan las metas: si no existen esos convenios ¿tienen informes de gestión 2007, 2008 o algún otro documento donde se sistematice esta información secundaria (...)? (...) información que tenga que ver con cupos, con beneficiarias efectivas, si hay tasas un poquito más específicas que ustedes manejen, como deserción, etc, si hay diferenciación por estudios medios y básicos; si hay diferenciación por líneas, etc; si hay cupos que son exclusivos o de acceso preferente, etc. Todo esto que hace a información más dura –por un lado- y toda la información de costos, también. Eso es lo que estamos pidiendo en lo que les hemos enviado por correo.

RG: Aquí está sistematizado en este documento de agosto de 2009, por lo tanto, está todavía en curso. Pero aquí está la historia, cómo se gestó el proyecto, los antecedentes, la información que entregó SERNAM, el número de cupos que ellos informaron que tenían por región y comuna; lo hicimos **solamente en cuatro regiones del país, el convenio específico que se llamaba Proyecto Especial de Nivelación de Estudios con Enfoque de Género (2009)**.

MPO: Son informados por el SERNAM...

RG: El SERNAM nos decía "en la comuna de Cabildo, tengo cuatro personas que quieren nivelar". Esta es la demanda de SERNAM. Entonces partiendo de esta demanda que hace SERNAM, ellas –por ejemplo- nos dicen que requieren cuatro cupos de educación básica. Pensando en las características de nuestro programa, **para levantar un curso tienes que tener a lo menos 40 alumnos, o 30, pero cuatro es prácticamente clases particulares. Ninguna entidad va a tomar cuatro alumnos solos, porque no se sostiene.**

MPO: Esto tiene que ver con un mecanismo que utiliza SERNAM donde todo hay que llevarlo a la comuna y que atenta porque en realidad, si fuera que las personas se pueden trasladar, se podrían armar cursos con las mujeres de comunas aledañas.

RG: Claro. Entonces esto es lo que SERNAM. En la página 7 del informe hacemos una comparación entre los cupos que nos informó el SERNAM (que nos solicitó) y lo que nosotros proponemos como cupos definitivos para hacer un llamado a propuesta de la lista corta, las reglas del Banco Mundial.

MPO: La lista corta donde invitan a algunas instituciones...

RG: No propuesta pública sino que una lista corta...

LCH: Primero las instituciones declaran interés por participar y luego se presentan igual propuestas, igual concursan...

RG: Nosotros **hicimos una propuesta con un mínimo de cuarenta cupos por comuna**, y no por ejemplo cuatro como ellas proponían o demandaban. Y diciendo que **el curso era**

preferentemente para las mujeres jefas de hogar, inscritas o no en el Programa del SERNAM. Porque también muchas mujeres no están en el programa. Y después también **otras mujeres que pudieran ser o no jefas de hogar, jóvenes, sólo mujeres**; este curso no iba a ser mixto. Luego hacemos una licitación especial, las entidades nos dicen en qué comunas les interesa participar, y después de este listado de comunas –SERNAM pedía 68- las entidades manifestaron interés en sólo 43 comunas. **SERNAM pedía 68 comunas y 2054 cupos. Con esta modalidad de 40 cupos por curso, el interés de las entidades fue por 43 comunas y 4400 cupos. (...)**

REGIÓN	INFORMACIÓN ENTREGADA POR SERNAM	
	Nº DE COMUNAS	Nº DE CUPOS
Valparaíso	13	477
Maule	15	408
Bío Bío	19	305
Metropolitana	21	864
TOTAL	68	2.054

REGIÓN	LLAMADO LICITACIÓN ESPECIAL (según declaración de interés por participar)	
	Nº DE COMUNAS	Nº DE CUPOS
Valparaíso	6	720
Maule	15	1.680
Bío Bío	9	840
Metropolitana	13	1.160
TOTAL	43	4.400

Los resultados finalmente adjudicados por región (se adjudica a una sola entidad por comuna –la que obtiene la mayor calificación- y esta debe ser de al menos nota final de 5), son menores que las invitadas a licitación:

“En resumen, las comunas que dispondrán de servicio educativo representan el 60.47% (26/43) de las incluidas en el llamado a licitación especial, equivalentes al 38.24% (26/68) de las informadas por SERNAM en primera instancia. El número de entidades ejecutoras adjudicadas y cupos definitivos por región es el siguiente”:

REGIÓN	ADJUDICACIÓN		
	Nº DE COMUNAS	Nº DE CUPOS	Nº DE ENTIDADES
Valparaíso	2	160	1
Maule	11	1.120	5
Bío Bío	4	320	3
Metropolitana	9	760	7
TOTAL	26	2.360	16

MPO: (...) ... en las otras comunas no tienen acuerdo, sólo en las cuatro regiones...

RG: Tenemos oferta, pero sólo llegamos a acuerdo en cuatro regiones. Solamente en cuatro regiones.

MPO: Entonces este **Proyecto Especial se focaliza solo en cuatro regiones que son la V, la VII, la VIII y la Metropolitana.**

RG: Exactamente, este programa se da sólo en cuatro regiones, el programa especial de Nivelación de Estudios con Enfoque de Género para mujeres Jefas de Hogar. Nosotros damos nivelación de estudios en todo el país, pero enfoque de género normal.

MPO: Entonces en las otras regiones se mantiene el acceso preferente pero dentro de lo que es la oferta normal de nivelación. En cambio aquí han generado una oferta específica, no solamente para el programa sino para mujeres.

(...) Ahora, el año 2007 y 2008 ¿cómo se dio esto? Porque esto que me explican es para el 2009. Partamos entonces por el 2007, el programa nace en el SERNAM ¿cómo ustedes se insertan en el programa? ¿empiezan a participar...?

RG: Empezamos a conversar, empezamos las conversaciones mucho antes de poner en marcha el programa.

LCH: Porque el 2008 fue sólo conversación y el llamado. Porque hicimos la selección en enero de 2009.

MPO: **Entonces 2007 y 2008 funcionaron con los cupos ordinarios** (...). Esto es parte de los logros de la historia. Originalmente el Chilecalifica con nivelación de estudios entra al programa con su oferta corriente, simplemente el SERNAM les pedía cupos y veían qué es lo que había en la comuna y así se les entregaba, sin hacer un curso específico ante la demanda.

RG: **Nosotros le decíamos por ejemplo "en la comuna de Pudahuel disponemos de estas entidades que tienen tantos cupos; ustedes díganle a sus mujeres que vayan y se matriculen ahí".** Sin restricción.

LCH: Más bien informábamos de la oferta que había.

RG: Y también en nuestras **bases de licitación general**, cuando hablamos de la población a la cual está dirigido preferentemente, decíamos **"entre ellas mujeres pertenecientes al**

Programa Jefas de Hogar del SERNAM". Así como también estaba las personas que son beneficiarias de la ley de reparación, etc.

MPO: En ese momento no había cupos asegurados sino una apertura de la oferta a ellas.

RG: Estaban asegurados porque **siempre a nosotros nos han sobrado cupos. Tenemos una oferta mayor a la que generalmente logramos captar.**

MPO: La piedra de tope entonces sería este que había comunas donde no había oferta.

LCH: Y no había un convenio como de exclusividad.

MPO: Esa era la diferencia: los primeros dos años no había un convenio de exclusividad o un convenio específico como este que se ha dado en las cuatro regiones. La oferta en teoría en términos de cupos podría haber dado, y cuando no da es porque en esas comunas no hay una demanda suficiente para generar interés de las entidades.

LCH: No hay oferta.

MPO: Y no descansan en ningún convenio...

RG: **Aparte de la correspondencia oficial, no hay un convenio propiamente tal sancionado.**

LCH: Pero yo entiendo que **hay un acuerdo a nivel de ministros**, de la Ministra Albornoz ... Habría que buscarlo. Podría estar.

(...) yo estoy acordándome de una carta que llegó, con un acuerdo, pero es súper amplio, la disponibilidad del programa para atender a 8000 mujeres jefas de hogar. Pero no es un acuerdo específico (...).

MPO: En este momento ¿cuál es el equipo que está apostado, tanto específicamente como no específicamente, a las actividades que tienen que ver con el programa mujeres jefas de hogar?

RG: Nosotros no tenemos ninguna de nosotros estamos con dedicación exclusiva. Pero dedicación compartida, Loreto y yo, dos personas. (...) Nosotras estamos en Chilecalifica desde el 2002. (...) El cargo es profesional línea Nivelación de Estudios, Programa Chilecalifica. (...) El programa Chilecalifica se institucionaliza, se termina ahora, y tiene que incorporarse al Ministerio de Educación, estamos en esa fase, en la fase de tránsito.

MPO: Ustedes dirían que las mujeres jefas de hogar son consideradas grupo social prioritario dentro de lo que Chilecalifica en general?

RG: Sí.

MPO: ¿Y está incorporado este grupo social al PMG de género? Si es así, en la práctica qué acciones ha implicado esto...

LCH: Lo que pasa es que **hicimos una licitación especial para esto**. Nosotros hacemos licitaciones generales. Ya eso implica una acción específica. Hacer una licitación especial, la ejecución de este curso tenía características específicas: tenía un módulo de preparación que no tienen los otros cursos del programa Chilecalifica, que era preparación de habilidades para el aprendizaje, "**Módulos de Preparación para el Aprendizaje**".

RG: Sólo para el 2009 y sólo para mujeres jefas de hogar. No se hace en general.

MPO: Y que se da entonces solamente en estas cuatro regiones.

RG: **Sólo en estas cuatro regiones**, y tiene un mes de duración, la idea es que las alumnas **puedan tener mejores conductas de entrada al acceder a su nivelación de estudios**. Eso por una parte. Lo otro es que **tiene un enfoque de género**. Con toda una orientación, una lógica en ese tema.

MPO: Los criterios entonces se manejan distinto, los criterios para definir el número de cupos ... yo veía que para el 2008 habían sido 8500 los cupos... así aparecía en un documento, los cupos que se habían asignado desde Nivelación para este programa. **Cómo determinan la cantidad de cupos que se asigna nada año?**

RG: Eso de **acuerdo a las peticiones que SERNAM nos hacía**.

MPO: O sea... más bien el mecanismo es al revés. Aquí hay una oferta de cupos mayor, y lo que se pide desde el programa se ajusta. (...) Para el 2009, son los que están acá, en este documento (Informe Proyecto especial de Nivelación de Estudios con Enfoque de Género Año 2009). Para el 2008... ¿tienen datos respecto a cuántos cupos efectivamente usaron las mujeres pertenecientes al programa PMJH?

RG: No, **sabemos cuántas mujeres, pero no cuántas de este programa**. Me parece que se hizo un cruce de información.

LCH: Es complejo porque las bases de datos no estaban completas, entonces era muy difícil hacer los cruces.

RG: Lo que pasa es que **ellas no tienen un sistema de información**. Y eso es muy malo.

LCH: Además les cuesta, como trabajan por comunas... les cuesta mucho reunir la información.

(...) **fue parte de las dificultades nuestras para trabajar en este programa específico, porque no se encontraba la oferta con la demanda**. No podíamos encontrar... las instituciones sabían que existía una demanda potencial, en tal comuna asociada a tal municipio, pero eso no siempre correspondía, nos decían 20 y efectivamente había 5; como ese tipo de cosas nos ocurrieron.

MPO: Se preparaban para más y llegaban menos...

LCH: Ese tipo de situaciones llevaron después a que nosotros fuésemos achicando, nos fuésemos restringiendo en comunas y nos fuéramos ampliando a mujeres jefas de hogar no necesariamente inscritas en el programa PMJH... Lo que resguardamos es que fueran cursos exclusivos de mujeres.

MPO: Y cuando SERNAM les dice que necesita cupos en una comuna donde ustedes no encuentran oferta ¿ahí hay alguna propuesta de Chilecalifica?

RG: Sí, existe una contrapropuesta, y eso está ahí en el informe. Y las mujeres a veces toman en una común aledaña, pero sólo a veces, porque a veces la comuna aledaña les queda ... desplazarse desde su vivienda o desde su trabajo hacia la otra comuna, en ocasiones son bastantes kilómetros. Pero cuando no hay oferta en una comuna, nosotros no podemos ... no podemos, si nosotros trabajamos con entidades ejecutores. Tenemos una oferta que ha llegado a cubrir hasta el 90% de las comunas del país, pero es irregular, de pronto baja un poco, de pronto sube, pero no tenemos en el 100% de las comunas. Queremos llegar al 100%, pero todavía no lo hemos logrado.

MPO: Y esta oferta de nivelación ¿va acompañada de subsidios de locomoción, de algo? Ni tampoco en este específico en estas cuatro regiones?

RG: No, solamente que la educación es 100% gratuita y que los materiales son asimismo gratuitos. De hecho cuadernos, lápices, textos, etc.

MPO: No tiene asociados subsidios monetarios, ni de locomoción ni de alimentación, ni tampoco de cuidado infantil...

RG: Algunas entidades pero por su propia iniciativa, hicieron guarderías en algunos lugares, pero no estaba ni en las bases ni en lo que nosotros pagábamos.

MPO: La consulta siguiente era si estaban asociadas las metas del programa a jefas de hogar específicamente en los informes de gestión de Chilecalifica en general, pero por lo que hablábamos no es así.

RG: No, no están.

MPO: Cómo se da la operatoria en sí? ¿Cómo es todo este flujo? ¿Qué instancia –es bilateral, es multilateral- qué instancia les informa a ustedes cuántos cupos se están demandando? ¿Es a nivel central, a nivel regional?

RG: Nosotros como nivel central determinamos el número de cupos que se va a hacer en cada región; y se abre la propuesta, se seleccionan las entidades (en este caso fue una propuesta privada); hicimos un llamado, no funcionó; e hicimos un segundo llamado. Y una vez adjudicadas las entidades, de acuerdo a las comunas en que ellas presentaban, que tenían sede y que podían trabajar, se fue decantando el proceso. SERNAM quería 68 comunas en total, y el número de cupos que querían que era 2054. Nosotros hicimos una licitación en 43 comunas, y ofreciendo muchos más cupos. Pero en la adjudicación llegamos a tener propuestas en 26 comunas; logramos la mitad; con 16 entidades. Y alumnas que iniciaron el servicio, 1400.

MPO: Y además de esas 1400 no podemos decir que sean todas del programa Jefas de Hogar, sino que son... mujeres. No necesariamente del programa.

RG: Lo más probable es que el 90% sean jefas de hogar. Pero no el 100%. Y **no hubo caso de cubrir los cupos. (...) Hubo bastante problema en primer lugar con el tema de la documentación que requieren las alumnas, a pesar que SERNAM sabía esto desde dos años antes.** Las personas que postulan a este programa, necesitan certificado del último año de estudio cursado y aprobado. Este certificado estas personas no lo tenían o lo tenían y lo perdieron; al final, muchas quedaron fuera porque no tuvieron el certificado. Entonces eso, para mi gusto, es una mala gestión del SERNAM. Porque ellas sabiendo de este requisito debieron preocuparse con la debida antelación, de ayudarlas a conseguirse el certificado. Y nosotros no podemos matricular a nadie sin su documentación.

MPO: (...) ... Pero si nos retrotraemos al 2007 y el 2008 la situación estaba menos controlada...

RG: Claro, nosotras no sabemos, dentro de las características socioeconómicas que se llenan para cada alumno, no aparece la condición de jefa de hogar. Hombre, mujer, trabaja, dependiente, independiente, cesante, jubilado.

(...) Nosotros **informamos a nuestras direcciones regionales, y ellos se coordinaban con las direcciones regionales de SERNAM, en teoría.** Porque hubo de repente problemas. Y nosotros trabajamos como con cualquier programa nuestro. Bajando la información a la Secretaría Regional de Educación, departamento Provincial de Educación; esa es nuestra bajada.

MPO: Entonces ahí informa a la instancia regional del SERNAM, y la instancia regional del SERNAM informa a los equipos comunales para que las guíen a las mujeres para que lleguen a estos cursos ofertados.

RG: De todos modos **nosotros tenemos comunicación fluida con el nivel central del SERNAM, entregándoles también más información,** para que estuviesen informadas también por este otro canal. (...)

MPO: Eso en esta sublínea específica de estas cuatro regiones, porque antes informaban sobre los cupos nacionales (...). Y esa información se le daba específicamente desde el nivel regional al equipo regional del SERNAM durante el 2007 y el 2008?

RG: No, no.

LCH: No, la coordinación se tuvo recién con este programa específico del 2009.

MPO: Entonces **para el 2007 y 2008 podemos decir que no había coordinación con SERNAM sino que si SERNAM se enteraba que existía esta oferta podía llegar, y le daban acceso preferente. Pero no había una bajada de información coordinada.**

RG: No, de parte nuestra no. Pero la pregunta que hiciste antes sobre las cohortes 2007 y 2008, lo que nos informó SERNAM, base SERNAM que según ellos tenían 37.800 a nivel nacional. Y estas son las coincidencias que por número de RUT nosotros detectamos. Antes del programa especial.

	Nº DE ALUMNAS
BASE SERNAM	37.837
COINCIDENCIA CON LA COHORTE 2007-2008 (ejecución 2008)	1.217
COINCIDENCIA CON LA COHORTE 2008-2009 (ejecución 2009)	2.374
COINCIDENCIA CON LA COHORTE 2009-2010	742

Y también hicimos un cruce con las bases MIDEPLAN; son las coincidencias con la base MIDEPLAN, con las mujeres jefas de hogar según autoreporte:

	Nº DE ALUMNAS
COINCIDENCIA CON LA COHORTE 2008-2009	7.102
COINCIDENCIA CON LA COHORTE 2009-2010	4.199

MPO: Aquí no están incluidas las del programa especial ¿Este dato lo tienen por región? ¿Nos lo podrían mandar?

RG: Claro. Debería estar... si lo tuviéramos por región va a depender si esta base está regional. Tendríamos que revisar. Vamos a ver si se puede hacer regional. (...)

MPO: Por qué a las cohortes les ponen 2007-2008? A qué corresponde? ¿La fecha de entrada es 2007?

RG: Es porque –por ejemplo- licitamos el 2009, pero en realidad los alumnos van a ser el 2010. No dura dos años.

MPO: Lo que licitaron en noviembre, empiezan ahora. Empiezan al año siguiente. Cuando yo veo cohorte 2007-2008, quiere decir ejecución 2008.

RG: Exactamente.

MPO: Por lo tanto nos está faltando ejecución 2007. Necesitaríamos uno 2006-2007, para saber cuál fue la ejecución 2007. (...)

RG: Ahora, este programa especial de mujeres jefas de hogar con enfoque de género, están en una etapa que ya han dado una examinación. Entonces tenemos algunos informes parciales sobre los resultados de esa examinación.

LCH: Es que el programa ofrece tres posibilidades de examinación a las personas. Y eso en un tiempo que va dos meses de acuerdo al calendario... la primera examinación es en marzo; si dieron examen en noviembre, se van a quedar necesariamente para marzo y abril su segunda examinación. Van aprobando por módulos; si aprobaron tres, le quedan pendientes tres. Y así tienen tres oportunidades. Por eso la ejecución es más o menos pareja, dura 6 u 8 meses, pero luego empieza un proceso en que es bien dispar entre una entidad y otra, y entre los mismos grupos, porque algunos van aprobando y van cerrando. Y otros quedan pendientes.

MPO: Viendo un poco la visión de ustedes respecto al Programa Jefas de Hogar directamente; no solamente de la línea sino del programa ¿qué opinión tienen respecto al diagnóstico que hace el programa sobre la problemática justamente de las jefas de hogar? ¿cómo eligen su población objetivo? ¿Tienen una visión al respecto? Y lo digo porque en realidad el SERNAM utiliza una visión particular y un diagnóstico particular. La jefa de hogar es aquella que provee el mayor ingreso al hogar...

RG: O el único...

MPO: Tiene que tener cargas; está contemplado que sean del II y III quintil. Tiene que ver con un diagnóstico que dice "estas son mujeres vulnerables" ¿cuál es la visión de ustedes?

RCH: La verdad es que **yo tengo poca información respecto del programa**, de cómo opera salvo lineamientos muy gruesos que son los que tú acabas de nombrar, pero más allá, cómo llegan a estas mujeres, y cuál es la oferta de promoción que tienen para ellas, yo las desconozco. En términos generales **mi experiencia respecto a este trabajo específico que hicimos con el SERNAM es que eran un poco desordenadas –por decirlo de alguna manera-. Había una disociación entre ellos querían y lo que efectivamente podían hacer**. Porque nos demandaban insistentemente una cosa muy concreta a nosotras, y a la hora como de partir –porque hubo varios momentos- nos encontrábamos con problemas donde **ellas no contaban con la información, tenían la información muy dispersa**. Eso en términos de la ejecución. En términos del **diagnóstico, tampoco ellas nos hicieron saber mucho de qué se trataba, cuál era el perfil de sus mujeres**, es coincidente en términos de población pobre con la que nosotros trabajamos; pero más allá, no...

MPO: Esta focalización en II y III quintil ¿cómo la ven? (...) El argumento de SERNAM tiene que ver con que se trata de una oferta de segundo piso (...), se requiere de unas ciertas capacidades de las mujeres para aprovechar estas oportunidades...

RCH: En cierta parte sí, **porque cuando trabajas en condiciones de mucha marginalidad, no puedes trabajar como nivelación de estudios, mucho más difícil, es una población mucho más dura**; en esa perspectiva, desde lo que nosotros hacemos, más allá de la oferta que hace SERNAM hacia esas mujeres. Yo creo que sí, porque nosotros... yo no tengo información de que trabajemos con campamentos, que sea población más marginal. La campaña Contigo Aprendo es otra realidad, pero nivelación de estudios, no.

MPO: y qué dirían ustedes de la experiencia, del paso de las mujeres, del éxito o no éxito, cómo han respondido las mujeres que vienen del programa en comparación con otras mujeres o con la población en general o con otros públicos a los cuales ustedes atienden? En términos de deserción, o adherencia, de resultados...

RG: Yo creo que **ellas tienen mucho interés en estudiar**. Saben que es una herramienta fundamental para poder surgir. **Pero dadas las condiciones en que viven (...) para estas mujeres es infinitamente más difícil**. Entonces yo te voy a mostrar una sola región, del Maule, que ya dieron un examen, tienen dos posibilidades más. Aquí tú puedes ver el número de personas que se inscribieron por institución. Se inscribieron 120. El primer ciclo de educación media, se presentaron a examen menos de la mitad, y aprobaron en la primera oportunidad 22.

Entonces aquí estas que se presentan, es que aquí hubo una deserción grande. Generalmente ahí tu ves la deserción. (...) Cuando en la primera examinación les va mal, sean hombres o mujeres, dicen "no, no tengo cabeza para esto señorita" y chau. (...) Se desmotivan. En el segundo ciclo de media de 3ro y 4to medio, ocurre una situación similar (...).

MPO: y esto si tu lo comparas –esto es del específico, de las mujeres en general, principalmente mujeres jefas de hogar- Y si lo compararíamos con los procesos de los hombres, por ejemplo; o con los procesos de nivelación de estudios en general...

RG: que por lo general siempre tenemos más mujeres que hombres; desde alfabetización para arriba son más mujeres que hombres. **Este es inferior, levemente inferior. Los resultados son peores.** Se presentan a examinación más o menos el 60%...

LCH: tenemos una deserción de más o menos el 30%.

RG: Claro, y de ese porcentaje que se presenta a examinación aprueba más o menos el 70%. Entonces esta es más baja.

MPO: Es más bajo el resultado con el programa específico para las mujeres jefas de hogar. Y cuál es la explicación que ustedes tienen para esto? ¿Tiene que ver con su condición de jefas de hogar?

RG: Nosotros con Loreto hicimos una supervisión, y **la misma entidad ejecutora nos decía que desertaban mucho, porque tenían que ir a trabajar el sábado en la mañana y no podían venir, o cualquier problema del hogar, había mucha falta a las clases, venían pero en forma muy irregular; y por lo tanto los aprendizajes se producen problemas...**

MPO: O sea que en los generales, llega una mayor proporción de mujeres inactivas, que tienen tiempo...

RG: O que tienen apoyo de otras personas, la madre, la suegra, alguien les cuida a los hijos, hasta el marido de repente se quedaba con las guaguas. Pero aquí menos.

MPO: Y cuál es la opinión de ustedes, de este Servicio, del Chilecalifica en particular, respecto a la coordinación que efectúa SERNAM por un lado con ustedes; y por otro lado con los municipios?

RG: Mirándolo externamente, lo que yo observo es que **tal vez a ellas les hace falta un poco de planificación de sus acciones, creo que son un poco... no quiero decir improvisadoras, pero da la impresión de que no hay una planificación rigurosa** viendo todos los elementos que tendría una planificación, usando sistemas de información de un ingeniero en ejecución, ingeniero civil industrial, mujer, pero ingeniero civil industrial. No basta tener la buena idea de una socióloga, una psicóloga, una asistente social. Se requiere usar las herramientas que en este momento están para hacer buenas planificaciones. Porque con eso ellas pueden hacer una cosa de proyección más cercana a lo que realmente tienen. Mira, **costó muchísimo –creo que todavía no entiende- por qué nosotros no hacemos nivelación de estudios en las comunas que ellas querían. Ellas insistían que querían esas 216 comunas. Nosotros le explicábamos que en la comuna de Putre –por ejemplo- no hemos logrado que haya una entidad ejecutora. Y decían "pero es que yo necesito allí".** Y no había caso en que entendieran que no era que yo no quiero que se haga en Putre, es que nadie quiere ir a hacer clases a Putre. Ese es el tema. Y no había caso. Ellas insistían que querían y punto. (...).

(...) ... pero ese subsidio (para que la señora se traslade) lo tienen que poner ellas. Porque nosotros no tenemos ítems para subsidiar nada aparte de la nivelación. Traslado, alimentación, cuidado de los hijos, nada de eso. (...).

LCH: Yo creo que también el tema de los desencuentros que hubo con SERNAM, fue esto que **no lograban entender que nosotros dependemos de una lógica como de oferta y demanda**

también. Nosotros hacemos el llamado nacional, y recibimos ofertas de instituciones que son diversas, de diversa naturaleza, de diverso tipo, y hay lugares que dado el servicio que ellos ofrecen, esto también es un espacio de negocio, y **hay lugares donde el negocio no les funciona. Porque son lugares alejados o es población muy riesgosa. Porque el programa además paga por resultados, paga por alumno que aprobó.**

RG: Nosotros no tenemos una subvención como la educación regular. La educación regular se paga por asistencia alumno. Aquí se va a pagar sólo por estas 31 que aprobaron. La examinación la hace un organismo externo. Por eso nosotros no controlamos asistencia, no controlamos la cantidad de horas que se hace por semana. Se paga por resultados. Todavía es más riesgoso, yo puedo tener la mejor intención de trabajar, pero no puede ser perder plata.

(...)

MPO: (...) ¿qué otros programas apuntan a la misma población objetivo, además de este especial que se llama nivelación de estudios con enfoque de género?

RG: Todos los programas nuestros son para las personas jóvenes y adultas, y la mayoría son mujeres, **como el 60%; siempre son la mayoría mujeres.**

MPO: Este programa entonces de nivelación de estudios con enfoque de género surge de esta asociación con el SERNAM...

RG: Es interés del SERNAM de asociarse con nosotros. Es exclusivo para ellos.

MPO: Se podría decir que ha habido una validación de esta temática, que digamos encontró un eco en este servicio también y por esto se desarrolló...

RG: **A nosotros nos interesa muchísimo ayudar a las mujeres (...). Hay mucho interés desde nuestra línea, porque sabemos que tienen más dificultades. Por lo tanto nosotros siempre hemos tenido muy buena disposición hacia el SERNAM en el sentido de hacer cosas juntos.** Pero hemos topado con estas cosas de falta de profesionalismo, falta de visión. Y además no nos podemos hacer cargo tampoco de todo el tema. Ellas tienen que poner algo. Ellas sólo exigen y piden, pero no dan.

LCH: Y hay algo que es como un trasfondo, que el impacto que tienen los estudios de las madres es mucho mayor en los hijos que el impacto que tienen los estudios del padre; porque la madre como que participa en mayor medida de la educación, de acompañar la educación...

MPO: la resonancia en el hogar es mayor...

LCH: Y las mujeres saben eso, las mujeres estudian también por eso...

RG: Muchas de ellas vienen y dicen "no puedo ayudar a mi hijo a hacer las tareas". Tenemos un montón de testimonios.

MPO: ¿Hay algún estudio –fuera de este informe- que se haya hecho?

LCH: lo que pasa es que el proceso no se ha cerrado, estamos recién empezando... (...)

RG: (...) en total atendemos 65 mil alumnos; este es un sub-grupo, y no tenemos a nadie con dedicación exclusiva (...).

MPO: (...) si le ponemos números, frecuencia de reuniones con el nivel central –ustedes son el nivel central, ustedes y Francisca- **¿con qué frecuencia se reúnen con SERNAM?**

RG: **tres veces al año.**

LCH: En el proceso de diseño, ahí fueron más, era como una reunión cada mes o mes y medio. A principios del 2008. O bimensual.

MPO: Y en período de ejecución?

LCH: No nos hemos vuelto a reunir...

RG: pero sí tenemos contacto vía correo electrónico y telefónico... (...) Para todo esto del informe, llegar a todos estos cuadros, tuvimos muchas reuniones.

LCH: Pero es por correo electrónico también, funcionaba esa vía.

RG: Ellos sí tenían una persona exclusiva... no sé si exclusiva... María Teresa Alvarez. Ella como que estaba dedicada exclusivamente al tema. Ella estaba siempre pendiente.

MPO: Y a nivel regional...

RG: Nuestro coordinador de nivelación de estudios.

MPO: Y ese coordinador regional se reúne con la encargada regional de SERNAM?

RG: Al principio se reunía. Pero ahora ya ... incluso han cambiado los coordinadores de SERNAM y ellos no se han enterado. Es bien irregular.

MPO: Bueno, todo esto habla un poco del rol coordinador del SERNAM, y en ese sentido de acuerdo a como ustedes evalúan este rol coordinador del SERNAM... ¿qué piensan ustedes de la posibilidad que este rol coordinador pasar a otra instancia, por ejemplo a MIDEPLAN o al Sistema de Protección Social? ¿Es un aporte que la coordinación la ejerza el SERNAM?

RG: Yo he visto el trabajo de MIDEPLAN porque me ha tocado participar en algunas reuniones en representación de Francisca. **Yo encuentro que MIDEPLAN es ejemplo, se llama Ministerio de Planificación y cumple con eso.** De verdad tiene muy buenos sistemas de información y tiene bien focalizada la población objetivo de distintos programas; y te entregan información válida, dura. **Así que podría ser una buena cosa.**

MPO: Volviendo –me estoy tomando de tus palabras- tienen muy clara su población objetivo, y en relación al programa Mujeres Jefas de Hogar de hecho ustedes no tienen una clara idea de cómo SERNAM ha escogido su población objetivo para este programa ¿o sí?

LCH: No, no.

MPO: ¿Hay algo que no hayamos conversado y que les parezca importante para el mejor funcionamiento de este programa? ¿Para la mejor coordinación? Lo que se les ocurra que puede aportar...

RG: Yo creo así una opinión muy personal, que **no es necesario hacer tanto esfuerzo para lograr metas tan pequeñas en una población específica y separada del resto. Yo creo que las mujeres jefas de hogar, con toda la problemática que conocemos, no la vamos a analizar, tienen que estudiar y trabajar en conjunto con el resto.** Si tu las tienes así como segregadas, aisladas, yo creo que es peor. Yo creo que tienen que estar como la gente en el mundo. Esta es mi carga, es mi mochila, pero si yo voy a estudiar, estudiaré junto a los otros hombres, junto a las otras mujeres, los jóvenes, los viejos, todos. Porque el mundo es así. (...) Es duro, pero hay que adaptarse. Creo que ellas tienen que estudiar en nuestros programas flexibles, buscar entidades que les ofrezcan horarios que les acomoden mejor. Porque nuestras entidades tienen distintos días, distintos horarios, hay mucha flexibilidad en eso. Pero hacer un programa específico para ellas... **Para mi gusto... yo encuentro que este programa fracasó; es mi opinión, no está terminado, pero...**

MPO: Este esfuerzo del programa específico no tiene mayor sentido?

RG: Yo creo que **de acuerdo a los objetivos que nosotros nos propusimos, el programa no cumplió los objetivos**; la poca supervisión que hemos hecho –porque no podemos tampoco hacer supervisión porque faltan recursos humanos para eso. Por ejemplo **el enfoque de género ni las alumnas ni los profesores lo reconocen mucho**. Entonces este plus quedó como en el deber ser.

LCH: Yo creo que ese fue uno de los elementos más críticos del programa; porque las instituciones que realizan los cursos, yo creo que están bien lejos de los enfoques de género. Entonces es un tema para ellos ... (...). Hicimos unas orientaciones, todo un trabajo como de transversalizar la perspectiva de género, como trabajar el lenguaje, como trabajar las distintas áreas de aprendizaje con ejemplos, etc, un documentito que les pasamos. Pero la percepción con la que nos quedamos de ver una institución –ojalá en marzo podamos ver otras más- era que en el fondo había sido nominativo; habían visto un documento sobre feminicidio y chao.

RG: La (***) que trabaja enfoque de género dijo “enfoque de género, nada; están haciendo nivelación de estudios, bien; pero enfoque de género, nada”.

MPO: Por lo tanto no se justifica esta diferenciación.

RG: Fíjate que se retiraron incluso algunas entidades porque les quedaban muy pocas alumnas, veían que iban así...

LCH: Desde el principio tuvimos dificultades, porque **no había interés, oferta por hacer este servicio educativo especial**. Y yo no sé, soy defensora de los temas de género, pero creo que es un tema que complica. Hay que darle una vuelta distinta.

MPO: Una integración –como planteabas tú- y no una diferenciación ... (...) No le ves entonces el aporte específico. Lo que no tiene sentido –en tu planteo- es pedirle a las entidades que incorporen este enfoque que no manejan (que podría hacer los equipos comunales), o lo que no tiene sentido es incorporarle a la nivelación este enfoque...

LCH: Yo creo que son dos cosas diferentes: si hubiésemos tenido participación de los grupos comunales en la nivelación de estudios, tal vez habría... pero no una intervención directa con las entidades ejecutoras sino un apoyo a las mujeres que participan en eso. Da la impresión de que eso no estuvo.

MPO: se supone que el programa incluye unos talleres iniciales de Habilitación Laboral; y esos talleres incluyen enfoque de género, todo un trabajo sobre la identidad de las mujeres como trabajadoras y como jefas de hogar –esta cosa de diferenciar dueña de casa y jefa de hogar- incluye todo lo que tiene que ver con estrategias para entrar al mundo laboral; se supone que incluye también una visión de lo que es el mercado laboral local; o sea tiene ahí un desarrollo de lo que son las habilidades necesarias para el trabajo, o sea, esto mismo que se está tratando de hacer...

LCH: Es un transversal en todos los sectores de aprendizaje. El módulo que se incluye es uno de preparación para el aprendizaje. Un módulo inicial para ayudarlas a que les vaya mejor en el aprendizaje.

RG: Ese módulo era un plus, y además se pagaba 100%. Y no se examinaba.

LCH: Con un módulo que iba a ser garantizado, igual teníamos poca oferta.

MPO: Y además, por lo que me dicen, los resultados son menores que los que tienen lugar con las líneas generales.

RG: Claro. Estamos muy preliminares, pero esto es lo que ocurrió en una región.

(...)

ENTREVISTA SECRETARIA EJECUTIVA DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL, MIDEPLAN

Sra. VERÓNICA SILVA

¿Cuáles son los programas que incluye el SPS?

“El Sistema de Protección Social incluye los programas: Chile Solidario, Chile Crece Contigo, Ficha de Protección Social y el Sistema Integrado de Información Social.”

“Hablamos de los programas en términos de **‘intervenciones múltiples’** para atender **problemáticas complejas**. Se requiere intervenciones integrales para disminuir los factores de riesgo.”

Factores a considerar en relación con la evaluación:

“Interesa evaluar cuáles son las combinaciones más virtuosas, que generan mejores resultados, para perfiles determinado de población objetivo. No se trata de hacer o evaluar pilotos acotados, en política pública el desafío es mucho mayor. Y hay políticas públicas de nuevo tipo, con las que hay que ponerse al día. Para evaluar entonces hay que avanzar también.”

¿Cuáles son los requisitos que debe cumplir el PMTJH para ingresar al sistema de protección social? Éstos se especifican en la **Ley 20.379**. Es para todas la intervenciones intersectoriales y genera un mecanismo para la incorporación de nuevos sub-sistemas.

¿Cuáles son los contenidos específicos del SPS?

“Se trata de un campo específico de políticas sociales con atributos especiales, son políticas de protección social” – una de las condiciones es que son políticas dirigidas a situaciones de riesgo o contingencia, es una malla que te protege ante estas situaciones.

Por ejemplo: el Plan Auge – pero este es sectorial.

Las intervenciones intersectoriales requieren un programa eje o de acceso, que haya a lo menos una intervención por la cual todos deben pasar y es de acceso a todo lo demás. Combina atención personalizada y sistema de garantía de todo lo demás beneficios, grupo destinatario homogéneo definido, mecanismos de retiro definidos, criterios de pertinencia en un amplio sentido, etc. Los requisitos deben cumplirse simultáneamente.”

“La incorporación de un grupo objetivo a este sistema de protección social pasa por el reconocimiento de que se trata de:

- un segmento de la población que requiere atención integral
- y que dicha atención integral va a impactar en la disminución de factores riesgo o en el aumento de atributos para enfrentar contingencias que se va a tener

Independiente de las características particulares del grupo, grande o chico, homogéneo o no, etc.”

“En mi opinión, la problemática de la jefatura de hogar femenina, en sí misma, no representa un problema que requiera ser atendido por este sistema, no amerita atención integral.

Sin embargo, hay un segmento de estos hogares con jefatura femenina que sí enfrentan contingencias importantes, las jefas de hogar solas, incluso con un solo niño. Es decir, hogares monoparentales con personas a cargo o dependientes, tienen una situación de vulnerabilidad compleja. La o el jefe es el único perceptor de ingreso y entonces es muy frágil, hay menores posibilidades para enfrentar cambios o contingencias, y por tanto, mayor riesgo social. Igualmente esta es una situación difícil para los varones jefes de hogar monoparentales con personas a cargo, sólo que son menos en número.”

“Dentro de este segmento particular, hay también diferencias significativas, en términos socioeconómicos, quintiles, edades de los niños, etc. En estos casos sí son necesarias intervenciones integrales, pero, estas intervenciones deben ser complejas, y diversas. Las diferencias además no sólo están marcadas por el quintil de ingreso al que se pertenezca. Por

ejemplo, hay mujeres del 3er, 4º e incluso 5º quintiles que tienen situaciones muy difíciles con niños chicos, abuelos enfermos, etc. Y es complejo en términos de redes de apoyo. Hay mucha necesidad de contención, información y seguimiento de la situación para personas que quedan solas. Es más que la imagen de la mujer pobre sin diente – que es prototipo de un segmento.”

“La definición de por donde se corta si no hay para atender a todo el universo, es crucial.”

“Chile Solidario está dirigido al 5% de la población más vulnerable y en términos de la cobertura anual, sólo un 80% de este universo. Tengo una demanda potencial anual de la cual cubrimos el 80%, no se atiende a todos. En realidad está dirigido al primer veintil. Y siempre ha sido así. Por tanto, es falsa la premisa de que las mujeres jefas de hogar del primer quintil son cubiertas por el Chile Solidario, es un salto que no está justificado. Este no es el ‘primer piso’ para ellas. Si estamos hablando que atendemos a un 5% del primer veintil, entonces hay un 15% que falta y no está en ninguna parte.”

“Entonces, las jefas de hogar en el primer quintil no están atendidas, por nadie.”

“Hay gran cantidad de prejuicios en las personas que diseñan y ejecutan los programas respecto de los perfiles de la población objetivo, asumiendo que son homogéneos, lo que es un gran error. Los perfiles de las jefas de hogar no son homogéneos.”

Respecto de la distribución de la población según quintiles de ingreso.

“En Chile, la curva de ingresos por hogar, se caracteriza por un centro bastante homogéneo y amplio – que incluye desde del último tercio del primer quintil hasta el cuarto y parte del quinto quintil – y extremos muy disímiles. En el extremo inferior, correspondiente al primer tercio del primer quintil, se concentran los muy pobres (con tasas estables de desempleo del orden del 40%, niveles altos de dependencia familiar, del orden del 70%, bajo nivel de estudios, etc.). En el extremo superior, el 5% de mayores ingresos es otro país, con alta concentración de ingresos y estándares de vida. Pero si le sacamos a la curva estos dos extremos, inferior y superior, queda una distribución bastante homogénea, de un coeficiente Gini de 0.34, ‘como Suiza’.”

“Existen diferencias muy grandes al interior de la población que está en el primer decil de ingresos.”

“Lo mismo sucede al interior del primer quintil. Este puede dividirse en tres tercios y la situación del tercer tercio superior es muy parecida a la de la población del 2º, 3er y 4º quintiles, las diferencias en el ingreso pueden ser del orden de los \$10. 000.

Esta curva ya cuestiona la definición del 2º y 3er quintiles que hace el PMTJH ¿Cuáles es la justificación de esta decisión, por qué no el cuarto, porque no parte del primero?

Parece una definición demasiado simple. Y además hay un supuesto que si las mujeres pasan la barrera ‘mágica’ del primer quintil cambian, tienen una orientación al trabajo, se definen de otra manera, etc. Y entonces lo que necesitan son oportunidades. ¿En que se basa todo esto? Nada justifica esto, la definición de una ‘oferta de segundo piso, pasa por definir que los perfiles son distintos, pero no hay oferta de primer piso. Supongamos que es Chile Solidario, porque son la mayoría del perfil, hay muchas jefas de hogar y muchos niños en ese tramo, entonces la oferta de segundo piso, para aquellas que tienen disposición a trabajar, entonces debería ser continuidad y pura derivación. No buscarlas de otra forma.”

“Pero el número de cupos del programa no alcanza.”

“Correlación en puntajes de FPS y quintiles de ingreso no hay y los puntajes son móviles, pueden cambiar mensualmente, se van actualizando. Solo hay una gran coincidencia en el quintil más bajo. El puntaje de la ficha es un índice que expresa una posición del punto de vista de la vulnerabilidad socio económica. Considera dos factores combinados: la capacidad de generar ingresos y el índice de necesidades familiares.”

“Así, una jefa de hogar sola, con niños menores de dos años, aún cuando trabaje y puede estar en el tercer quintil de ingreso, según lo que gana, pero su capacidad generadora de ingreso es

muy baja, está el 1º quintil de vulnerabilidad, y evidentemente esto cambia a medida que los hijos crecen, cuando cumplen 4 años se dispara su puntaje. Pesa mucho la capacidad generadora de ingreso.

Otro ejemplo son los adultos mayores, pero si tienen pensión, eso es ingreso estable, aumenta su puntaje entonces.”

“La política quiere proteger las vulnerabilidades del ciclo vital. Se está midiendo una combinación de riesgo potencial, es decir, atributos de riesgo. Es más vulnerable el que tiene más atributos de riesgo, no es el que está más mal económicamente.”

En relación con la definición de jefatura de hogar que hace el PMTJH: cuestiona la definición de jefatura que hace el programa. Señala que en el resto del mundo la definición aceptada es según auto declaración, sin embargo aquí no ocurre así.

“Si buscas jefas de hogar por quintil de vulnerabilidad, su perfil es diferente, y luego si quintiliza por ingreso, estoy casi segura que si tomas las del primer quintil y haces las curvas de ingreso no necesariamente son distintas, porque tiene que ver con los otros factores.”

Entonces, resumiendo, para las jefas de hogar:

Desde la perspectiva de la vulnerabilidad, tiene que ver con:

Estar sola y tener personas a cargo.

“¿Qué es eso de la jefa de núcleo? No se entiende.”

Definición de jefatura femenina.

“La determinación de jefa de hogar de SERNAM es arbitraria porque la autodeclaración de las mujeres es lo que te predispone. Hay un cuento cultural, uno se comporta o no se comporta como jefa de hogar en tanto se atribuye o no ese rol y se siente convocada a determinadas actividades, por tanto en todo el mundo, la definición de jefatura es por auto declaración.”

“Tenemos suficientes, muchas mujeres que viven solas a cargo de personas. Y andan buscando más, es tonto. Ahora, si se trata de empoderamiento entonces es otra historia. Ya no es el tema de empleabilidad. También puede ser que alguien defina libremente no querer trabajar, la gente es libre, hay mujeres que deciden cuidar lo niños y no trabajar.”

“Pero la gente es inteligente, la señora saca cuentas, piensa que debería salir a trabajar, encuentra una pega, y no le compensa el costo con el beneficio, hace decisiones racionales. Pasa con la oferta de salas cuna también.”

“La definición de la jefatura femenina, la forma en que se hace, es muy importante, cuando uno la toma desde la perspectiva de una política pública de intervención social y no desde una política de género.”

“Debería ser entonces por auto percepción como jefa o bien cerrar en jefas solas.”

En relación con el objetivo de mejorar la empleabilidad:

Destaca una incoherencia en el programa en lo que se refiere al objetivo de mejorar la empleabilidad que tiene relación con un conjunto de condiciones subjetivas blandas (disposición, auto estima, reconocimiento como sujetas, etc.) y por otro lado, querer usar puntajes o definiciones por quintiles, es inconsistente. Son campos de intervención diferentes. En este sentido, “la definición del problema es poco clara y la intervención es muy simple.”

En su opinión, el PMJH de 1999/200 como diseño, es más pertinente para los hogares con jefatura femenina.

Seguimiento

“Es fundamental el tema de acompañamiento, seguimiento y monitoreo de la trayectoria en el Sistema de Protección Social, dentro de un plazo determinado. Se trata de acompañar un proceso. No sólo es prestar un servicio sino que acompañar la trayectoria de contingencias que surgen para enfrentarlas.”

“¿cuál es el grupo objetivo del PMTJH?”

Otros programas para la misma población objetivo

“Chile Solidario tiene una estrategia para jefas de hogar solas.

Todos los programas que trabajan con adultos mayores, que en su mayoría son mujeres, cubre también a las jefas de hogar. Y los programas destinados a la pobreza.”

“Hay muchas abuelas a cargo de nietos y nietas.”

En relación con el objetivo de incorporar el PMTJH al Sistema de Protección Social, “El SERNAM está proponiendo otro programa, un programa distinto. En un primer barrido según la definición de población objetivo que hace el PMTJH, el MIDEPLAN encontró un millón de hogares, que no están en condiciones de cubrir con los cupos y recursos disponibles. Por tanto, se está redefiniendo desde SERNAM, en principio a: jefas de hogar entre 18 a 50 años, egresadas del Chile Solidario, con hijos menores de 18 años.

Destaca la necesidad de homologación del grupo objetivo, esto tiene que ver con la definición de las jefas de hogar. Es necesaria una definición estandarizada para todos los programas que concurren a la atención.

En su opinión, el PMTJH no da para ser un subsistema del SPS.

“Sí requiere un rediseño: hay que dividir al grupo objetivo, entregar más prestaciones, incorporar más componentes, incorporar más cupos, y atender al resto de los miembros del grupo familiar. Se requiere apoyar al grupo familiar en salud mental, cuidado a la ciudadora, no sólo apoyar a las mujeres. Por tanto hay que complejizar el programa y acompañar la trayectoria de los hogares con jefatura femenina.”

ENTREVISTA PROFESIONAL DE APOYO DIRECCIÓN DE PROGRAMACIÓN Y GESTIÓN, PRODEMU

Sra. MORINCA SÁENZ

¿Cuáles son las principales líneas de acción o programas que ejecuta PRODEMU y cuáles se relacionan con el PMTJH?

En el año 2009, PRODEMU ofrece los siguientes programas:

1. EMPRENDIENDO UN PROYECTO DE VIDA
2. APOYO A LA DINAMICA FAMILIAR (Convenio Mideplan Prodemu)
3. ESCUELAS DE ARTES
4. FORMACIÓN DE LIDERES Y DIRIGENTAS SOCIALES
5. AGENDAS LOCALES DE EQUIDAD DE GENERO
6. MEJORANDO MI NEGOCIO
7. ABRIENDO PUERTAS AL MUNDO DEL TRABAJO
8. DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES (Convenio Ministerio del Trabajo – Prodemu)
9. CAPACITACION EN OFICIOS
10. FORMACIÓN Y CAPACITACION DE MUJERES CAMPESINAS (Convenio INDAP – PRODEMU)

Los programa 6 y 7 son los que tienen relación con el PMTJH.

El objetivo del programa **ABRIENDO PUERTAS AL MUNDO DEL TRABAJO** es: Mejorar las posibilidades laborales de las mujeres, desarrollando sus competencias de empleabilidad, es decir, conocimientos, habilidades y actitudes que faciliten el acceso, mantención y progreso en el espacio del trabajo remunerado.

Requisitos: ser una mujer en situación de vulnerabilidad social, de 18 a 50 años, que se encuentre desempleada o busque reinsertarse laboralmente.

Selección: Para postular hay que inscribirse en la Sede Provincial de PRODEMU más cercana a su residencia (ver sedes en www.prodemu.cl). Una entrevista individual o grupal le permitirá determinar si el programa se adecua a sus características y necesidades.

Descripción: Se trabaja en grupos de 15 a 30 participantes, a cargo de una o un profesional de PRODEMU. El desarrollo del programa incluye competencias generales, tales como: asertividad, iniciativa, trabajo en equipo, conocimiento del mercado laboral, y competencias específicas de empleabilidad requeridas para un trabajo dependiente (búsqueda de empleo, situación de entrevista, formulación de un curriculum, derechos laborales) o un trabajo independiente (Herramientas básicas de producción, contabilidad, promoción y comercialización, información legal, recursos informáticos). Se ofrece a las participantes espacios de encuentro, coordinación e información con organismos y actores relevantes para la aplicación de su proyecto laboral.

Duración: 66 horas, distribuidas en 22 sesiones

“Este programa es el que se utiliza como Taller de Habilitación Laboral para el PMTJH.”

El objetivo del programa **MEJORANDO MI NEGOCIO** es apoyar la generación de ingresos de mujeres de sectores urbanos, fomentando sus iniciativas productivas ya existentes y que buscan consolidarse.

“Este programa está dirigido a las mujeres independientes.”

Requisitos: Mujeres ubicadas en los grupos de menores ingresos, en zonas urbanas, de 18 a 60 años, que cuenten con una iniciativa formal o informal con actividad de producción y/o venta no inferior a los 6 meses y que requieren apoyo para que su negocio sea estable y sostenido.

Selección: Para postular hay que inscribirse en la Sede Provincial de PRODEMU más cercana a su residencia (ver sedes en www.prodemu.cl). Las personas responsables del programa solicitarán antecedentes que permitan verificar su adecuación a los requisitos señalados.

Descripción: Se trabaja en grupos de 13 mujeres, a cargo de una o un profesional. Se ofrece apoyo en los siguientes ámbitos:

Diagnóstico de su emprendimiento y Formulación de un Plan de Negocios

Capacitación Técnica y Asistencia Técnica requeridas según el diagnóstico; y

Apoyo Financiero pertinente al desarrollo del Plan de Negocios

Duración: 120 horas, distribuidas en sesiones semanales

"PRODEMU trabaja principalmente con mujeres del 1er quintil, también con 2º y 3er quintiles, de manera flexible. Es importante destacar las diferencias existentes entre el mundo rural y urbano, son situaciones distintas para las mujeres."

En este programa las mujeres pueden solicitar \$140.000 para comprar insumos ó infraestructura - capital de riesgo - como parte de su plan de negocios, como punto de partida. Luego, pueden solicitar capital semilla a SERCOTEC. Pero no se hace seguimiento desde PRODEMU.

En el programa AGENDAS LOCALES DE EQUIDAD DE GENERO también participan mujeres del PMTJH, este es un espacio más bien de discusión política. Asimismo en el programa EMPRENDIENDO UN PROYECTO DE VIDA, que es un espacio de desarrollo personal. Estas capacitaciones son largas (140 horas).

En los programas de PRODEMU se entrega un bono de locomoción y alimentación.

El universo de trabajo es de aproximadamente 200 mujeres por comuna."

Seguimiento.

El seguimiento de los programas se hace a través de un sistema informático - SIGEB. Este tiene una ficha de descripción del proyecto, grupo objetivo, sesiones de capacitación, diseño según características del grupo, presupuesto y ficha de evaluación.

Cupos

"Depende del trabajo de la gestora de Prodemu, ella trabaja con las organizaciones sociales, el número de participantes depende de su gestión con el municipio. Prodemu trabaja a nivel provincial, también depende del tamaño de éstas.

El programa Abriendo Puertas es muy largo, hay mucha discusión, no da para una cobertura de 200 mujeres.

En relación con el THL del PMTJH: Éste puede ser ejecutado por PRODEMU, por el equipo comunal o por otros."

En el programa Mejorando mi Negocio, es distinto, las participante son muy responsables, se manejan en temas de negocios, son principalmente urbanas, tienen que demostrar que son activas como independientes con un plazo de mínimo 6 meses. El programa ayuda en las falencias técnicas y contables que enfrentan las participantes como trabajadoras independientes; es muy fructífero. Se trabaja con mujeres por lo general muy capaces.

Mecanismos de coordinación con SERNAM.

"Participan en la Mesa de Trabajo Independiente, que se reúne una vez por mes. Se juntan todos los servicios. Se definen los compromisos en cobertura y recursos (\$).

El Grupo Tarea Nacional baja los lineamientos políticos al nivel regional, allí se definen también compromisos y ejecución.

La dirección regional y las gestoras se vinculan con los equipos comunales y responden según las realidades específicas."

Según Morinka, "el trabajo con mujeres jefas de hogar, siempre arroja buenos resultados porque son mujeres que tienen mayor claridad, son responsables y fuertes, no son maltratadas de sus hijos/as, son más evolucionadas, han enfrentado dificultades, son cumplidoras." (se refiere a las independientes).

En relación con la definición de la jefatura femenina

"La autodeclaración tiene inconvenientes porque muchas que se definen como jefas no trabajan, tiene maridos alcohólicos. El PMTJH tiene una definición económica."

"En el caso de las mujeres dependientes, cuesta mejorar la empleabilidad. Existen problemas con las voluntades políticas, DIDECO, Alcalde, OMIL, son determinantes, viven pidiendo favores. La inserción laboral se articula con la OMIL.

"Muchas mujeres deben insertarse individualmente, cuando no lo logran a través de la municipalidad.

El seguimiento posterior es de hasta 6 meses."

El PMTJH tiene mayor potencialidad en el caso de las mujeres indotes. Es más fácil organizarlas, tiene capacidad de planificar, habilidades.

"Lo central es que las mujeres se constituyan como sujetas de derecho."

**ENTREVISTA Profesional de apoyo a la Dirección de Gestión y Desarrollo, FUNDACIÓN
INTEGRA**

Sra. MARÍA IGNACIA ÁLAMOS

"INTEGRA tiene 1000 jardines infantiles en todo Chile con atención desde sala cuna hasta pre-kinder. Atienden un total de 70.000 niños. Se incorporan aproximadamente 22 mil niños y niñas anualmente."

¿Focalización? "En en niños y niñas del primer y segundo quintiles de ingreso. Los del 1er quintil representan más del 90% de los atendidos."

"La ficha de inscripción que asigna puntaje a cada niño o niña que ingresa se hace una sola vez, al inicio. Por tanto, los cambios en su situación familiar que puedan ocurrir no quedan registrados."

No hay seguimiento.

"El acceso preferente a hijos de mujeres que están en el PMJH se inicia el 2008. Para ese año, la atención total fue de aproximadamente 20.000 niños, de los cuales sólo 99 niños son hijos e hijas de mujeres del PMTJH, es un porcentaje mínimo."

¿Por qué razón? "Seguramente porque el SERNAM está muy focalizado en el 3er quintil, nosotros trabajamos hartos con familias nuevas y mujeres jóvenes, puede ser que ellas no se encuentren en ese momento en el Programa."

Atienden un 34% de niños y niñas hijos de Jefas de Hogar. 13% viene del Chile Solidario. "Estas son familias que no cumplen los requisitos (del PMTJH) para ser capacitadas."

Traspaso de recursos

"El convenio que tenemos con SERNAM no contempla traspaso de recursos, sino sólo establece acceso preferente. Esto se define a nivel central. Luego se baja a nivel de regiones con lineamientos definidos desde el nivel central."

Mecanismos de coordinación

"Nos citan tres veces al año, allí se define lineamientos y se hace evaluación. Lo mismo se hace en regiones."

"En regiones, están los jefes/as de Planificación y Proyectos (profesionales del campo de las ciencias sociales) que se vinculan con SERNAM regional en el PMTJH. A nivel comunal, las directoras de los jardines, se vinculan con las municipalidades."

"Me parece que el acceso preferente para hijos de trabajadoras jefas de hogar es importante para que las madres se puedan capacitar, está bien. También lo hacemos para las jefas de hogar en general. La mayoría de las jefas de hogar son trabajadoras informales o formales en empleos precarios (trabajos temporales, asesoras del hogar, cajeras en supermercados y similares)."

"También tienen acceso preferente los niños/as de Chile Solidario, y funcionarios."

El Convenio con el SERNAM viene del antiguo PMJH.
No hay PMG.

DATOS

2009	2008
119 niños/as del PMTJH de un total de 31.584 inscritos.	31.915 niños/as inscritos
91% corresponden a 1 y 2º quintiles de ingreso	92,8% corresponden a 1 y 2º quintiles de ingreso
33,4% de los 30.000 inscritos son hijos/hijas de jefas de hogar.	32,2% de los 31.915 inscritos son hijos/hijas de jefas de hogar.
43, 9% son hijos/as de madres que trabajan	45,3% son hijos/as de madres que trabajan
16,1% viene de Chile Solidario	14% viene de Chile Solidario
	59% madres entre 20 - 34 años
	22, 5% madres entre 15-19 años
	52,9% madres con educación media completa, 46,2% incompleta.
	13% madres con educación básica completa
119 niños cuyas madres participan del programa Sernam Mejorando la empleabilidad , 0,4 %	99 niños cuyas madres participan del programa Sernam Mejorando la empleabilidad , 0,4 %

Los 31.584 corresponde a niños y niñas nuevos en el año 2009, la cobertura para el año es alrededor 72.600 en el mes de abril .El año 2008 la cobertura de abril es de 75.547.

“La atención a niños y niñas de mujeres en el PMTJH no es relevante.

Los años 2008 y 2009 fueron años de crisis económica, esto impone más demanda a los jardines de Integra, la gente requiere la alimentación que se otorga a los niños (desayuno, almuerzo y onces). El cuidado más la alimentación son muy valorados, más en tiempos de crisis.”

Visión de SERNAM

“Hay un sesgo muy restringido, a políticas que se han ido superando. Por ejemplo, el programa de mujeres temporeras ¿por qué no también los hombres temporeros? Debería haber una visión más amplia del problema, se requiere una visión más integral. Hay una postura política e ideológica”

ENTREVISTA Encargada Programa Apoyo al Microemprendimiento (PAME), FOSIS
ISABEL ARAYA

TERESA SELAMÉ: ¿En cuántos cursos o talleres de gestión de microempresas – impartidos a través del Programa Apoyo al Microemprendimiento (PAME) tuvieron participación las integrantes del Programa Mujeres Jefas de Hogar en los años 2007 y 2008?

ISABEL ARAYA: Para que se entienda la lógica como trabajamos, FOSIS, de acuerdo a los recursos disponibles, planifica con las regiones recursos, cobertura y todo. Y luego licita los proyectos o los programas y cada ejecutor se adjudica un proyecto en algún territorio o comuna, etc. Lo que hace el ejecutor es trabajar ese proyecto durante el año. Son proyectos anuales. Ahora, dentro de cada proyecto, y de acuerdo a la licitación que hacemos de cada Programa, está en la propuesta establecido cuántas horas de capacitación van a tener y cómo se van a distribuir esas horas de capacitación. Entonces, ahí, regionalmente, y de ejecutor a ejecutor, también, hay ciertas diferencias, no es que sea todo tan estándar. Ahora, si por cursos o talleres vamos a entender capacitaciones, ahí, claro, va a variar, porque en cada proyecto puede haber un curso sobre capacidad emprendedora, otro sobre formalización o comercialización, otra capacitación que tiene que ver con la elaboración del plan de negocios con el que después van a trabajar. Los participantes pasan por todas esas capacitaciones, empezando por reuniones previas en que se les explica las capacitaciones que van a recibir y cuál va a ser su duración. Las capacitaciones están distribuidas en distintos talleres y esos talleres, o las horas de capacitación comprometidas en cada proyecto, podrían variar de una región a otra. Hay un piso, sí, que es que elaboren un plan de negocio y luego que con esa elaboración del plan de negocio puedan implementar su idea de negocio cuando reciban este capital inicial.

Ahora, si la pregunta es en cuántos cursos o talleres de gestión de microempresas han participado, nosotros lo que podríamos decir es cuántos proyectos se han implementado en todo el año en todo el país. Y cuántas mujeres participaron en esos proyectos. Pero detallar así como en cada curso de capacitación, es más complicado.

Estos programas son para hombres y mujeres. Pero puede ser que, por una definición de FOSIS, estén dirigidos a unos o a otras: pero lo que sí, como tenemos el Convenio con SERNAM, entonces en el caso del PAME está establecido que entre 800 a 1.000 mujeres deberían participar del Programa de Apoyo al Microemprendimiento y que en el caso del PAAE y del PES tendrían que tener un acceso preferente.

TERESA SELAMÉ: ¿Estos cursos PAME, PAAE y PES impartidos en los años 2007 y 2008 fueron organizados exclusivamente para participantes del PMTJH? ¿Cuáles son las características específicas que diferencian entre sí a estos programas?

ISABEL ARAYA: No fueron licitados exclusivamente para mujeres, aunque muchas veces se licita para mujeres, en algunos casos solamente para mujeres jefas de hogar y en otros casos, para mujeres jefas de hogar y para jóvenes (hay programas también intencionados para jóvenes).

TERESA SELAMÉ: ¿Cuántas han sido las participantes del Programa Mujeres Trabajadoras Jefas de Hogar que se incorporaron a los programas PAME, PAAE y PES impartidos por FOSIS en los años 2007 y 2008?

ISABEL ARAYA: Este sería un dato que trataría de conseguir a partir del sistema de información.

TERESA SELAMÉ: ¿Cuál fue la duración promedio de los cursos PAME, PAAE y PES impartidos en los años 2007 y 2008? ¿Esa duración le ha parecido suficiente?

ISABEL ARAYA: En general, los programas duran como 9 meses promedio. Hay diferencias regionales y también pueden variar en duración de 9 a 12 meses según como varían las horas de capacitación de algunos y a veces el seguimiento. En el fondo, en el caso del PAME el piso

mínimo es capacitación, dentro de esa capacitación está incluida la elaboración del plan de negocio, luego reciben el capital inicial (\$300.000) y cuando compran las herramientas, los insumos que establecían en el plan de negocio, y luego empiezan a trabajar en el plan de negocio, ahí reciben el seguimiento. Y luego terminan con un cierre. Eso es el mínimo, da lo mismo en cuál de las regiones estén. En promedio son 9 meses y pueden durar hasta 12 meses.

TERESA SELAMÉ: ¿Cuál fue el número de egresadas del Programa Mujeres Trabajadoras Jefas de Hogar que finalizaron cabalmente los programas PAME, PAAE y PES impartidos por FOSIS en los años 2007 y 2008?

ISABEL ARAYA: Esto sería en la misma lógica de la pregunta anterior, de saber cuántas se incorporaron al Programa y cuántas egresaron.

TERESA SELAMÉ: ¿FOSIS ha efectuado acompañamiento a los emprendimientos iniciados por las participantes de los PAME, PAAE y PES impartidos en los años 2007 y 2008? ¿Ha efectuado seguimiento a los mismos?

ISABEL ARAYA: Ahora, el acompañamiento lo hace el ejecutor, no FOSIS directamente. Y en el fondo lo que hace el ejecutor, bueno, dependiendo del Proyecto, pero pueden ser 3 sesiones, pueden ser 6 sesiones, pero en estas sesiones lo que tienen que hacer es ir viendo si, efectivamente, en este caso la usuaria, en este caso la mujer JH, ha ido implementando su iniciativa económica, y cómo, y si tiene algún problema. Si el seguimiento es para sistematizar, el seguimiento se hace a través del sistema de información, el sistema se llama Sistema Nacional de Usuarios y como los ejecutores ingresan esa información a este sistema, y eso por contrato está así establecido, luego lo que hacemos es recogemos los datos que el sistema nos arroja y en función de eso vemos con qué emprendimientos terminaron los usuarios, cuántos de ellos terminaron, cuántos no terminaron. Pero no hacemos la diferenciación en la sistematización entre usuarios PAME y usuarias del PMJH. Se saca una cifra global que diga "97% de los usuarios terminaron con emprendimiento, hubo tanto por ciento de abandono. De los emprendimientos que terminaron, tanto por ciento son rama agrícola, o, no sé". Eso son los seguimientos que vamos haciendo.

Ahora, a partir del año 2010, como vamos a tener el dato por lo menos declarado, y se sabrá si son jefas de hogar SERNAM, entonces ahí el seguimiento va a ser más fácil. Pero para el 2007-2008, no hay buenos registros.

TERESA SELAMÉ: ¿Usted ha tenido la oportunidad de conocer la relación entre los emprendimientos propuestos por las participantes durante su participación en los programas PAME, PAAE y PES impartidos en los años 2007 y 2008 y las empresas efectivamente montadas después del Programa?

ISABEL ARAYA: El dato que tenemos, como te decía, es lo que ingresó el ejecutor para el PAME y va a ser por rama. Con los otros programas no me manejo mucho, deberías preguntarles a los encargados del PAAE y del PES. Pero por lo menos del PAME, tendríamos número de emprendimientos con el que, no sé, en el año 2007 terminó el Programa, a nivel nacional. Y si no me equivoco, no sé, podríamos a lo mejor diferenciarlo por Región. De esos emprendimientos por rama, cuáles fueron de corte y confección o tienen que ver más bien con comercio o con producción agrícola o agroalimentaria.

TERESA SELAMÉ: ¿Ha tenido la oportunidad de saber en qué proporción los emprendimientos de las Mujeres Jefas de Hogar iniciados a partir de los programas PAME, PAAE y PES impartidos en los años 2007 y 2008 continúan funcionando actualmente?

ISABEL ARAYA: Bueno, de las MJH 2007 y 2008 es difícil que los podamos diferenciar. Ahora los que continúan funcionando actualmente, durante el 2008, tengo entendido que la DIPRES evaluó varios programas como INDAP, FOSIS, SERCOTEC, pero no en este tema específicamente. Y nosotros no tenemos recursos para hacer el seguimiento, para ver cuántos ahora, en el 2010, cuántos 2007 y 2008 siguen funcionando. Porque ésas son evaluaciones que

finalmente se licitan, también. Ahora, vamos a trabajar en una evaluación con la gente de la U. de Chile. Es un estudio experimental que va a ser un estudio de proceso para el PAME.

La cobertura del PAME fue de 22.000 usuarios por año, años 2007 y 2008. El PAME se divide entre PAME FOSIS y PAME CHISOL, porque hay un PAME que está directamente focalizado a personas que están atendiendo en el Chile Solidario. Entonces, la mayor parte, el 90% de esa cobertura, se va al PAME CHISOL. Ahora, eso disminuye considerablemente en el caso del PAEE y del PES, en cuanto a cobertura.

En cuanto a distribución por género, el FOSIS por lo general trabaja en un 85% con mujeres. El año 2008 en el PAME fueron un 87% mujeres. El PAME y el FOSIS trabajan mucho con mujeres y algunas de esas mujeres son JH, pero nosotros no estamos focalizados hacia las JH. El que un alto % de los usuarios sean mujeres, las hipótesis que se manejan es porque trabajamos con sectores más vulnerables y más pobres, entonces lo más probable es que trabajemos mayoritariamente con mujeres. Y porque también muchas veces el primer contacto que tenemos con las personas que están siendo atendidas por Chilesolidario son mujeres. Entre quienes se inscriben en la Ficha de Protección Social, el dato más frecuente que tenemos es de mujeres, más que de hombres. Ahora, igual se les incluye a los hombres a partir del grupo familiar, todos están incluidos.

En el Programa Empleabilidad Juvenil del FOSIS se está intencionando también el focalizar los recursos en jóvenes que tengan carga de hijos, es como un acceso preferente priorizar el acceso de hombres o mujeres que tengan carga. Está asociado a, terminan con un plan de inserción laboral y este plan puede ser para salida dependiente o independiente. Pero el problema que tenemos ahí es que muchas veces, como no hay una salida dependiente, se opta por una independiente. Porque el Programa si es dependiente, tiene recursos asociados para colocación, pero aún así las colocaciones son escasas.

TERESA SELAMÉ: ¿Los contenidos de los cursos de formación para el emprendimiento impartidos en el marco del Programa Mujeres Jefas de Hogar vienen pre-fijados por FOSIS o por SERNAM, o bien los instructores de esos talleres/cursos pueden definirlos y/o adaptarlos de acuerdo a las características de las participantes?

ISABEL ARAYA: Es más bien la segunda idea. Dentro de las licitaciones está definido como un proyecto tipo. En las licitaciones se definen: cuál es el perfil de usuario al que tienen que llegar los ejecutores, cuál es el plan de trabajo que deberían seguir, por decirlo de alguna forma, nosotros le llamamos objetivos-contenidos, entonces se define que en el inicio el ejecutor debe tomar contacto con las personas, diagnosticar la situación y en función de eso proponerle a FOSIS cuáles van a ser los seleccionados finales. Una vez seleccionadas las personas, tienen que retomar el contacto con las personas que han seleccionado y hacer un primer taller como de presentación, plantearles en qué consiste el PAME y preguntarle a esa persona si quiere participar o no. Si no quiere participar, el ejecutor deberá trabajar con otra persona que ha postulado. También en los contenidos hay unas etapas básicas, como el tema de que deben haber capacitaciones, pero los contenidos de esas capacitaciones no están todos precisados, y en cada licitación, sí se define que se hará, por ejemplo, que habrán 40 horas de capacitación y que dentro de ella deberá haber capacitación en capacidad emprendedora, otra capacitación tiene que ver con elaboración del plan de negocios, otra capacitación tiene que ver con prácticas y gestión de calidad. Y éstos son 3 talleres y en las 40 horas deben hacer los 3 talleres, y ahí el ejecutor tiene un marco, pero no es que uno le diga "y éstos son los contenidos que se van a abordar en cada taller". Para los Programas dirigidos a MJH también el FOSIS pone las pautas y lo que se pide es que, como parte de la evaluación, que el equipo humano de esa consultora incorpore a una persona que maneje el tema de género. Ahora yo creo que ahí hay mucho que hablar, en cuanto a metodología que específicamente se oriente a las MJH, o a las mujeres, en general, o cuál va a ser su aporte al tema de género.

TERESA SELAMÉ: ¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrentan los emprendimientos encabezados por mujeres jefas de hogar?

ISABEL ARAYA: De acuerdo a la experiencia que yo tengo, uno es el tema del tiempo que le dedican, porque, muchas veces, las mujeres optan por esta alternativa de trabajo independiente porque pueden quedarse en la casa, porque pueden seguir cuidando a los niños, y eso significa, por lo tanto, que no le pueden destinar más tiempo al emprendimiento y eso, en las comparaciones que hemos hecho internas, efectivamente los hombres les destinan más tiempo a las iniciativas productivas que inician y eso redundo, también, en que, por lo tanto, tienen mayores ingresos percibidos por ese trabajo independiente. No hemos sabido rastrear el dato de si los hombres pueden vender más allá de la comuna.

Hay un tema cultural, las mujeres se desempeñan en corte y confección y otros negocios en que hay mucha competencia y poco mercado.

TERESA SELAMÉ: ¿En general, los emprendimientos generados por las mujeres jefas de hogar egresadas de los Programas PAME, PAEE y PES impartidos en los años 2007 y 2008 MJH han podido acceder a fondos FOSIS, a recursos del Fondo de Desarrollo Regional o a otros fondos estatales?

ISABEL ARAYA: El problema es sistematizar la información, porque cuando las mujeres egresan del PAME pueden postular al PAEE. En los 3 Programas está considerado un financiamiento para la iniciativa productiva. Pueden postular desde este año al micro-crédito y después del PAEE al programa de tercer nivel EMPRENDE MÁS que tenía recursos asociados a fondos externos. En la Mesa de Trabajo Independiente para el Programa MJH se ha hecho una coordinación con algunos servicios que trabajan el tema de emprendimiento. La idea es que si egresan del FOSIS puedan postular a SERCOTEC, lo que se ha concretado más desde año 2009. También tienen conversaciones con SENCE para que tengan acceso preferencial. En el 2008 se intentó con jóvenes y viceversa, es decir, si egresan del SENCE puedan acceder a Programas FOSIS. Incorporar también egresados FOSIS al FONADIS.

TERESA SELAMÉ: ¿Por lo general, en su opinión, los Programas PAME, PAEE y PES se adaptan al **estado de situación de los negocios en los que se encuentran involucradas** las mujeres participantes del PMTJH? (El perfil de las mujeres que constituyen la población objetivo del PMTJH es: pertenecer a los quintiles de ingreso II y III, formar parte de la PEA, tener personas a su cargo y ser las principales aportadoras al ingreso del hogar, además de encontrarse en el tramo de edad entre 15 y 65 años).

ISABEL ARAYA: No se adaptan, porque los ejecutores ponen algo, pero como estandarización de algo como política pública, no se ha hecho. Le faltaría adaptar las capacitaciones a las MJH, desde los horarios, los ejemplos que allí se expresan, hasta las prácticas laborales. Se adaptan en el sentido de que si es idea de negocios implementada que lo sigan desarrollando, no partan de fojas 0. No hay mucha diferencia ahora en cuanto a metodología, aunque da apoyo en Cuidado Infantil. Se deben ajustar los horarios de las actividades grupales a las disponibilidades de las personas.

Se ha hecho un intento por evitar sesgos sexistas en el material de apoyo.

TERESA SELAMÉ: Los informes de gestión de SERNAM suelen plantear la necesidad de "formar un grupo de trabajo conjunto con los sectores de la Red de Fomento Productivo para coordinar acciones que potencien los esfuerzos de cada una de las instituciones de modo que la oferta de cursos sea más coherente con las características que presentan las Mujeres Trabajadoras Jefas de Hogar". ¿Cuál es su apreciación a este respecto?

ISABEL ARAYA: Me incorporé al Programa PAME en el 2008, no sé qué ocurría antes. En el caso del trabajo independiente, existe la Mesa de Trabajo Independiente para MJH SERNAM y ahí hay un espacio intersectorial de varios servicios públicos (INDAP, SERCOTEC, FOSIS, PRODEMU, INJUV, DIBAM). Se reúnen relativamente. Antes era una vez al mes. Después no ha sido prácticamente utilizado, cuesta que se mantenga la periodicidad de las reuniones y la participación de los servicios. Se avanza en un tema y luego no se concretan los acuerdos, y no hay resultados, y no se parte con una iniciativa en el momento en que era oportuno partir con ella.

Si los servicios no conversan, los apoyos no son coherentes. Durante el segundo semestre 2008 sí se ha logrado con esta instancia un acuerdo para elaboración de un documento común donde se decían las razones de por qué se junta la Mesa y sus objetivos y se envió a regiones. Eso, más reuniones con mesas regionales, porque gentes del FOSIS central iban a ver las mesas regionales, cada institución se comprometió a socializar este documento en su sector. Se concreta un poco más la intersectorialidad, pero la interiorización del tema jefatura de hogar femenina depende del servicio y de la persona a cargo del tema.

TERESA SELAMÉ: Calidad de los sistemas de información.

ISABEL ARAYA: SERNAM debe mejorar su sistema de información, porque envía a FOSIS listados con errores y con información incompleta en algunos casos. Si contaran con la información completa sobre las participantes, FOSIS podría saber oportunamente cuáles son las características y necesidades y los apoyos que es preciso prestarles. Eso ayudaría a realizar las coordinaciones entre los distintos servicios para que una mujer JH reciba determinado apoyo (para el microemprendimiento o capacitación SENCE, por ejemplo). Pero nosotros también tenemos ciertos requisitos, trabajamos con el primer y segundo quintil y requerimos que ese filtro se haga antes. Aunque hacemos excepciones, porque en el caso de las MJH pueden tener éstas hasta 11.734 puntos. En general, trabajamos con personas con un máximo de 8.500 puntos porque FOSIS tiene definido como población objetivo la más vulnerable o de extrema pobreza.

SERNAM nos deriva a las JH, pero nos ayudaría que los 2 sistemas de información pudieran conversar y podamos tener los datos al momento en que se inscriban. La ejecución sería más corta. Desde el año pasado se ha modificado y hay un diagnóstico. En el 2007-2008 SERNAM nos derivaba todo el listado y trabajábamos con todas esas mujeres. La complicación era que muchas de esas mujeres no eran potenciales usuarias FOSIS, ni por pobreza ni por vulnerabilidad. Nos desfocalizábamos por trabajar con ellas. Desde el año 2009 se ha modificado y hay un diagnóstico, ahora las seleccionamos nosotros.

ENTREVISTA a Profesional del Departamento de Redes Ambulatorias, MINSAL
MARCELA CORTÉS

MARCELA CORTÉS: Mi nombre es MARCELA CORTÉS, soy asistente social de profesión y soy una profesional del departamento de redes ambulatorias, la cual la jefatura está dirigida por el doctor Héctor Fuenzalida. Acá al Ministerio llegué en mayo del 2009.

MARISOL SABORIDO: O sea, estás más o menos recientemente. ¿Cuál es, en términos generales, la relación del Ministerio en estos tres componentes, atención oftalmológica, atención dental y atención en salud mental con el programa para mejorar las condiciones de empleabilidad de las mujeres jefas de hogar?

MARCELA CORTÉS: Mira, te puedo contar que yo me puse a trabajar en este programa hace dos meses, no más de eso. Participé con las encargadas de SERNAM, con Laura Echeverría y María Teresa en función de la inquietud que ellas tenían por mirar qué es lo que estaba ocurriendo en la implementación de las redes de lo que estaba establecido y firmado en el convenio para cuatro años. El convenio específico del año 2009 no se llegó a concretar en firmas. Te quiero situar en ese contexto, porque es desde ese contexto en el que te puedo dar respuestas.

MARISOL SABORIDO: Entonces tienen este convenio cuatrienal y ese convenio se ha ido firmando año a año, pero algo pasó el año pasado, que no se firmó. ¿Pero en los años anteriores sí se firmó?

MARCELA CORTÉS: Entiendo que sí. Ahora, indistintamente de que en el año 2009 no se haya firmado, siguió funcionando el convenio, no se detuvo.

MARISOL SABORIDO: ¿Y en qué consiste, en términos generales, ese convenio?

MARCELA CORTÉS: En lo grueso, habla de que el Ministerio de Salud se compromete a incorporar en forma progresiva a las jefas de hogar y de núcleos inscritas en el consultorio, que sean beneficiarias de FONASA, en primer lugar al programa de salud odontológica que se denomina "Programa para mujeres y hombres de escasos recursos", que hasta el año pasado estaba inserto dentro del programa de resolutivez de atención primaria, que llevamos desde esta unidad y cuyo referente técnico es Alfredo. En segundo lugar, al examen de salud ocupacional y a otros programas de atención primaria en salud tales como salud cardiovascular, programa depresión, violencia, alcohol y drogas, entre otros. Y desarrollar acciones orientadas a garantizar el acceso de las mujeres participantes del programa a las prestaciones del nivel primario de salud.

Un poco de acuerdo a lo que yo he visto y a documentos de reuniones anteriores, lo que se estableció con cupos especiales para jefas de hogar está sólo en el ámbito odontológico, donde se definió que se iban a entregar 13.596 cupos para las altas integrales dentales. En el resto de las prestaciones la intención del convenio está dirigida a facilitar el ingreso de las jefas de hogar desde la puerta de entrada, que es la atención primaria. Eso es distinto a lo que ocurre con lo odontológico, porque ahí pasan directamente al especialista, no pasan por la atención primaria. No obstante que es requisito que estén inscritas en un consultorio y sean beneficiarias de FONASA, pero pasan directamente, sin una evaluación previa. En el resto de las prestaciones sí, porque la red en general está definido con que la puerta de entrada es la atención primaria para llegar a las especialidades. Entonces, en ese sentido, todas las mujeres que estén en el programa, que sean beneficiarias de FONASA y que estén inscritas en un consultorio, lo que tienen que hacer es dirigirse al consultorio para obtener las prestaciones. Ahí el médico que evalúa, el médico de familia va a determinar el requerimiento de ser derivada a tal o cual especialidad o ser incorporada a algún programa de atención primaria.

MARISOL SABORIDO: Si yo soy una mujer que quedé seleccionada dentro de las jefas de hogar y estoy avanzando en mi trayectoria y me gustaría que me vieran la vista, porque no estoy viendo bien, y me dan dolores de cabeza, estoy muy cansada y pareciera que tengo stress. La

cosa odontológica va directa, como tú decías, pero si entro por la atención primaria, ¿yo no tengo un plus, comparada con otras mujeres de la comuna, en términos de decir "yo estoy en el programa jefas de hogar así que me tienen que atender preferentemente"...?

MARCELA CORTÉS: Lo que pasa es que no se requiere, porque la atención primaria es de acceso universal, no hay listas de espera para ingresar a la atención primaria. Entran todos. Distinto es en el nivel de especialidad, porque ahí sí hay criterios de priorización, que se establecen de acuerdo a la urgencia clínica del diagnóstico, de acuerdo a la patología, de acuerdo al tiempo de espera...

MARISOL SABORIDO: Pero en el caso del Programa del SERNAM está definido, aparte de la atención odontológica, la oftalmológica y la de salud mental. ¿Eso entra en la categoría de especialidades?

MARCELA CORTÉS: No, lo que pasa es que en el programa está definido el acceso a esas prestaciones, pero en la atención primaria.

MARISOL SABORIDO: ¿No como atención preferente de especialidad?

MARCELA CORTÉS: No como atención de especialidad. Porque aquí se habla de programas de atención primaria o de exámenes preventivos en atención primaria, no en la especialidad.

MARISOL SABORIDO: Entonces, el acceso de estas jefas de hogar es, como tú decías, a través de la puerta de entrada de la atención primaria. ¿No es si yo necesito anteojos para trabajar mejor, para ver?

MARCELA CORTÉS: No, porque aquí es súper importante que pasen por la atención primaria. Hay muchas patologías que, de acuerdo a su complejidad, son resueltas en la atención primaria. No todo va a la especialidad, por lo tanto, en la atención primaria es donde se hace este filtro. Hay protocolos de referencia y contrarreferencia que definen cuándo un paciente tiene que ser derivado a la especialidad. No es que llegue cualquier paciente y diga "yo veo mal, y necesito que me vea el especialista". Tiene que pasar por la atención primaria, en donde el médico de familia determinará si requiere o no requiere.

MARISOL SABORIDO: ¿Y en términos de salud mental?

MARCELA CORTÉS: En términos de salud mental es lo mismo. En la atención primaria están los equipos locales de salud mental, por lo tanto si la patología ya no es manejable en la atención primaria, se deriva al nivel secundario de la especialidad. Ahora, en la atención primaria también hay psiquiatras y psicólogos, porque así está establecida la forma de trabajo.

MARISOL SABORIDO: Voy a hacer un poco de abogado del diablo. ¿Cuál sería entonces la ventaja? Porque si para toda la población hay atención primaria, ¿qué es lo que hace la diferencia al estar en el Programa Jefas de Hogar?

MARCELA CORTÉS: En principio, lo que se había solicitado, la intención que tiene el SERNAM con el programa es que se asistieran cupos especiales para la especialidad.

MARISOL SABORIDO: A casos en que se necesita, porque no necesariamente todas las jefas de hogar necesitarían atención en la especialidad...

MARCELA CORTÉS: Lo que pasa es que ese es un poco el trabajo que hemos ido haciendo en las reuniones con el SERNAM, ir explicando como funciona la red. Evidentemente, ellos no tienen el conocimiento -y no tendrían por qué tenerlo- sobre como funciona la red. Por lo tanto, en principio, lo que dice el convenio cuatrianual es que se garantiza el acceso a la atención primaria de las prestaciones que se requieran, y si es que la jefa de hogar necesita otras prestaciones, debe circular a través de los flujos que están establecidos en la red.

Eso es lo que hay. Lo que intenciona el SERNAM, por lo menos en la propuesta del convenio que se hizo para el 2010, y que ahora está en manos de la autoridad para su revisión y sanción, es establecer cupos específicos en distintas especialidades. Pero eso está hoy día en evaluación.

MARISOL SABORIDO: O sea que hacia atrás, pensando que estamos evaluando un programa que comenzó el 2007, y que tiene un desarrollo el 2009, eso no ha operado. Esa atención especial, esos cupos preferentes no han operado. No estaba así establecido...

MARCELA CORTÉS: Eso no estaba establecido, pero sí en la parte dental. Por lo tanto, las mujeres jefas de hogar tienen acceso a todas las prestaciones que se hagan en la atención primaria y que están incorporadas en el per cápita. O sea, si quisieran una prestación que no está ahí, no sería factible de incorporarla en el convenio, porque no es posible darla.

MARISOL SABORIDO: O sea, esta es una novedad que se está estudiando desde el 2010 en adelante para las especialidades.

MARCELA CORTÉS: En base a la propuesta que hizo SERNAM.

MARISOL SABORIDO: No es lo que ha operado...

MARCELA CORTÉS: No, es una solicitud que tenemos hoy día, pero no es lo que ha operado.

MARISOL SABORIDO: En ese sentido, respecto a lo que sí ha operado, ¿podríamos establecer que hay un personal del Ministerio para la provisión del servicio del programa jefas de hogar para los años 2007 y 2008? ¿Había un personal que era parte de los recursos que el MINSAL pone a disposición del programa?

MARCELA CORTÉS: No. Aquí no ha habido recursos adicionales ni contratación de personal para esto. Todas estas prestaciones se han entregado dentro de lo que las redes hoy día tienen disponible, pero no hay recursos adicionales.

MARISOL SABORIDO: ¿Eso es en general, o en el caso odontológico es distinto?

MARCELA CORTÉS: No, en el caso odontológico es lo mismo. Como te decía, nosotros tenemos un programa de resolutiveidad, donde en general se entregan recursos adicionales, pero para el programa para todas las comunas. Dentro de esos recursos se dejan cupos específicos para las altas del SERNAM.

MARISOL SABORIDO: ¿Y ese es el porcentaje que tiene que ver con estos 13.000 anuales cierto?

MARCELA CORTÉS: Exactamente. Pero es dentro del presupuesto que ya existe, no hay recursos adicionales. No hay recursos adicionales para prestaciones ni tampoco en términos de personal.

MARISOL SABORIDO: Entonces, en ese sentido no se gestionan recursos complementarios ni adicionales.

MARCELA CORTÉS: No.

MARISOL SABORIDO: Marcela tú me comentaste que te incorporaste este año que pasó, recientemente. Pero, ¿tienes una visión de lo que ha sido el grupo social, la población objetiva, de mujeres jefas de hogar como beneficiarias o como prestatarias de estas prestaciones de salud? ¿Tienes una mirada, una percepción de eso? ¿Cómo ha operado?

MARCELA CORTÉS: Lo que pasa es que en términos de evaluación de cómo ha funcionado el programa, es bien cualitativo lo que te puedo decir y es básicamente en función de la retroalimentación que el SERNAM nos ha entregado. En el ámbito mental hay algunas dificultades que tienen que ver con que en algunas partes ha existido alguna complejidad para poder comprar las prestaciones, porque no hay oferentes o por otras razones. Eso es un problema que sucede no sólo en esa parte, sino que en muchos ámbitos. Por lo tanto, ahí sí ha

tenido el referente técnico que hacer algunas gestiones e ir viendo con los servicios cuáles dificultades existen.

MARISOL SABORIDO: ¿Quién es el encargado de hacer eso? ¿Hay un profesional específico?

MARCELA CORTÉS: Lo que pasa es que dentro de cada servicio nosotros tenemos un referente del programa de resolutiveidad. Ese es el encargado. Dentro de ver todos los componentes del programa, también tiene que ver la parte dental. Ahora, todas esas prestaciones se ingresan al REM, al Registro Estadístico Mensual. No obstante, no estaba definido un registro específico para las prestaciones de este programa. Por lo tanto, lo que hacían los servicios en el año 2009 es enviar planillas complementarias en donde especificaban las atenciones realizadas. Ahí Alfredo te tiene que haber comentado más. Efectivamente, hay un cumplimiento que es bajo y lo que se está haciendo es ver cuáles son las razones de ello, si es que es un tema de coordinación, de mejor gestión, etc. En el resto de las prestaciones no tenemos datos, salvo lo que pueda manejar el SERNAM, pero en las redes no está establecido, porque tampoco hemos dado una indicación distinta para registrar las prestaciones. Además, esto es bastante complejo de implementar, porque los establecimientos registran número de prestaciones, pero no tienen marcada la gente de acuerdo a qué programa pertenece. Ese registro a nivel nacional no existe. Sólo se ve el número de pacientes, salvo que adicionalmente les pidamos llevar registros paralelos, pero eso tiene un costo adicional.

MARISOL SABORIDO: O sea, que esa información no está...

MARCELA CORTÉS: Claro. Si tú me preguntaras cuantas mujeres jefas de hogar han recibido atención primaria por problemas oftalmológicos, no tenemos cómo saberlo. Ninguna de las otras tampoco, salvo que el SERNAM lleve su registro y diga que esta jefa de hogar se atendió en tal lugar por tal motivo.

MARISOL SABORIDO: O sea, a ustedes le llegan como pacientes, como una persona atendida, con su RUT, con su nombre, independiente del programa que venga y no se separa ni analiza esa información en particular.

MARCELA CORTÉS: No, no están marcadas ellas como parte de un programa.

MARISOL SABORIDO: En términos de coordinación, ¿qué podrías decir tú? ¿Cuáles son los mecanismos de coordinación con el programa de SERNAM? ¿Cómo han operado o no han operado? ¿Existen?

MARCELA CORTÉS: Bueno, está el referente a nivel nacional de SERNAM y además, acá en el Ministerio, indistintamente de quien sea nombrado, también hay un referente que coordina. En las redes más locales, en el servicio de salud y en la municipalidad están las personas que se coordinan. A nivel municipal, entiendo que hay representantes del SERNAM y en el servicio, en este minuto, es la persona que además lleva el programa de resolutiveidad o la encargada de atención primaria.

MARISOL SABORIDO: De acuerdo. O sea, eso dentro del organigrama de ustedes opera a nivel comunal. Se supone que se coordina con el equipo comunal. ¿Se supone o hay una certeza?

MARCELA CORTÉS: Se coordinan. Por lo menos en el ámbito dental, que es donde está establecido el cupo, yo tengo claro que esa coordinación existe.

MARISOL SABORIDO: ¿Y a nivel regional?

MARCELA CORTÉS: En el nivel regional yo desconozco. Entiendo que también a nivel regional hay encargados de SERNAM, pero por lo menos desde las (NO ENTIENDO) no tenemos encargados a nivel regional. Es ministerial, servicio de salud y comunal.

MARISOL SABORIDO: O sea, ustedes pasan del nivel central al servicio de salud que es regional, ¿no?

MARCELA CORTÉS: No, porque en una región puede haber más de un servicio de salud.

MARISOL SABORIDO: ...o sea, los servicios de salud que operen y después a la comuna directamente.

MARCELA CORTÉS: Exactamente.

MARISOL SABORIDO: y a nivel central tienen coordinaciones más recientes.

MARCELA CORTÉS: Exacto.

MARISOL SABORIDO: ¿Ese es un ámbito que podría mejorarse o no?

MARCELA CORTÉS: Sí, es un ámbito absolutamente mejorable.

MARISOL SABORIDO: Y, desde tu experiencia, ¿cuáles serían las recomendaciones de mejoramiento? ¿Por donde podría fortalecerse el mecanismo de manera que fuera útil para ustedes y también para el programa del SERNAM?

MARCELA CORTÉS: Mira, yo creo que en una primera instancia es fundamental que nosotros demos a conocer al SERNAM y a las coordinadoras cómo funciona la red. Eso es básico para las coordinaciones o para las solicitudes que ellos tengan respecto de la atención de las mujeres jefas de hogar. Es sumamente importante que ellos reconozcan como funciona la red de salud local. En seguida, ya teniendo claro quien va a ser el referente técnico, porque en este minuto eso también está en definición acá en el Ministerio, establecer las coordinaciones en función de lo que claramente se va a establecer en el convenio que se firma año a año, con el fin de tener claridades de qué es en definitiva la prestación que se va a realizar, en qué nivel de atención y cuál va a ser el proceso de atención en ese sentido. Eso es lo que hay que empezar a trabajar, hay que partir por ahí.

MARISOL SABORIDO: ¿Cuáles fueron las razones que explican que esto no se firmó el año 2009? ¿Qué pasó? ¿Hubo un desfase?

MARCELA CORTÉS: Desconozco eso. Además, yo no estaba antes de eso, había otra persona a cargo.

MARISOL SABORIDO: Me decía algo similar Alfredo, que en el caso de la atención odontológica había partido otra doctora. ¿Ha habido harta rotación en el intertanto? ¿Eso tiene que ver con una dinámica del MINSAL o con qué?

MARCELA CORTÉS: Yo me imagino que tiene que ver con lógicas de reestructuraciones que en su minuto se hicieron y que ocasionaron que las personas fueran cambiando. Ahora, indistintamente de eso y de que el convenio del 2009 no se haya firmado, siguió ejecutándose y operando igual.

MARISOL SABORIDO: Ahora, deduzco de lo que me contabas antes, cuando hablábamos recién en términos de coordinación, de que en términos de seguimiento tampoco es posible hacer un seguimiento particular a estas beneficiarias. En términos generales, no particular, ¿hacen un seguimiento de las prestaciones y de lo que pasa con los pacientes? ¿Tienen un registro de esos datos?

MARCELA CORTÉS: Exactamente. Se hace un seguimiento, pero es un seguimiento global, de casos globales. Nosotros como Ministerio no vamos siguiendo a la persona caso a caso, nos tenemos que preocupar de instalar los procesos globales y monitorear el conjunto de datos a nivel país. No tenemos ninguna posibilidad de hacer un seguimiento uno a uno.

MARISOL SABORIDO: Y en ese seguimiento global, ¿qué tipo de información podríamos desprender de, por ejemplo, la atención oftalmológica y de salud mental? Sobre la atención algo ya me dijo Alfredo.

MARCELA CORTÉS: Lo que pasa es que en este minuto entiendo que ninguna. Como te decía, no tenemos esa información, no llevamos registros específicos para las mujeres jefas de hogar. Por lo tanto, hoy día datos no tenemos. No tenemos como visualizarlo.

MARISOL SABORIDO: Ahora veámoslo desde el otro lado. Mirando desde el PMG de género del MINSAL, ¿hay algunos indicadores que tengan que ver con esta problemática de la que estamos hablando, ya sea por el lado del tipo de prestaciones o tipo de salud, o por el lado de la población objetivo como jefas de hogar?

MARCELA CORTÉS: Mira, lo que pasa es que yo no manejo el PMG de género. A mí me parece que Marcela Pinto es el referente del PMG de género.

MARISOL SABORIDO: (LE SOLICITA INFORMACION) Tal vez esto te saca un poco de la cosa específica de tu labor aquí en el Ministerio, pero siendo asistente social y teniendo alguna experiencia con la vinculación con este programa del SERNAM, ¿qué podrías decirme tú en términos de esta población objetivo del programa de mujeres jefas de hogar? ¿Es una población que tenga rasgos particulares ellas, como mujeres trabajadoras que en teoría corresponden al segundo y tercer quintil de ingreso? ¿Son una población que requiere una atención particular, especial en términos de salud?

MARCELA CORTÉS: Yo creo que en general cualquier problema de salud que impida trabajar, sin duda que tiene que tener una connotación o algún criterio especial cuando nosotros estamos priorizando. Yo te comentaba que hoy día, en general, los criterios de priorización –tanto para la atención de especialidades, procedimientos e intervenciones quirúrgicas- tienen que ver fundamentalmente con tiempos de espera y con la gravedad de la patología. Sin duda que incorporar la variable social es sumamente importante, no solamente en este grupo específico de mujeres sino que en general. Cuando tenemos una persona de 30 años que está imposibilitado de trabajar o postrado porque lleva tres años esperando una cirugía, o si lleva menos de un año pero ha estado todo el tiempo con licencia., sin duda que tiene que haber una priorización al respecto. Eso es en general, en cualquier ámbito. Ahora, si es importante determinar también, y por eso te hablaba de lo importante que es la pasada por la priorización o por el (NO ENTIENDO), porque no necesariamente un problema de salud va a impedir que la persona trabaje. Ahí es súper importante tener claridad cuál es el diagnóstico. Sería importante en algún minuto, yo no tengo esa información, poder tener un análisis de los problemas de salud que en general enfrentan las mujeres jefas de hogar, tener un perfil de morbilidad. Yo desconozco si en el SERNAM tendrán esa información. Pero sería un dato sumamente importante, para visualizar qué es lo que requieren, porque o si no estamos planificando sobre lo que creemos.

MARISOL SABORIDO: O de manera reactiva, o sea... “venga la segunda jefa de hogar, la tercera, la cuarta, etc.”, pero no tenemos un perfil. Eso que dices es sustantivo. Eso no se tiene, ni desde ustedes ni del SERNAM.

MARCELA CORTÉS: Claro, nosotros no lo tenemos porque no es un grupo objetivo específico del que nosotros conozcamos cuál es su problemática. Creo que es sumamente interesante cuando uno planifica qué prestaciones son las que yo les quiero asegurar, saber primero qué es lo que requieren.

MARISOL SABORIDO: En esa misma línea me parece que haz dado con un punto que es sustantivo. Te voy a inventar, porque no soy experta en estos temas, pero ¿por qué no salud gástrica? Estoy inventando, pero si resulta por ejemplo que un 75% de las mujeres entre estas edades, que trabajan, tienen problemas que tienen que ver con el transporte, con la mala alimentación, genera problemas a la vesícula o problemas biliares. Entonces, ¿por qué se prioriza la atención odontológica si sabemos que es un problema generalizado a nivel país? La salud mental hace sentido, por el stress o qué se yo. Lo oftalmológico también, pero ¿qué pasa

con el problema gástrico que está generalizado? Así entiendo lo que me estás diciendo en términos del perfil. Podría haber otras cosas, patologías del corazón, cardiopatías, etc.

MARCELA CORTÉS: Claro, porque pueden efectivamente haber patologías que impidan que la persona trabaje. Pero por ejemplo hoy día, una presbicia o un vicio de refracción no necesariamente es un impedimento para que una persona trabaje. Depende en qué trabaje. Desde una opinión muy personal, creo que es muy importante hacer una revisión del programa. Hoy día, las mujeres jefas de hogar egresan del programa una vez que han recibido todas las prestaciones. Pero, ¿te imaginas una mujer que requiere que la vean en oftalmología, en otorrino, en dermatología? No saldría nunca. Entonces, creo que ahí hay que focalizar respecto a efectivamente qué problema de salud impide que la mujer pueda insertarse en la vida laboral y frente a eso determinar una priorización.

MARISOL SABORIDO: ... y para eso necesitan un perfil.

MARCELA CORTÉS: Sí, para eso necesitamos saber, porque si no, trabajamos a ciegas o generamos cupos que no se van a ocupar.

MARISOL SABORIDO: ¿Esto ha sido materia de conversación con el SERNAM en las últimas reuniones que han tenido?

MARCELA CORTÉS: En las últimas reuniones sí. Pero tiene que ver un poco con darles a conocer como funciona la red. Así, por ejemplo, en una oportunidad me dijeron que necesitamos atención ginecológica y cupos específicos y yo decía que para qué, si en la atención primaria damos todas las prestaciones en el programa que tiene que ver con la mujer, entonces no se necesita un cupo para la especialidad. Además, si se determina que hay una patología como un cáncer de mama o un cáncer uterino, eso además está garantizado por el AUGE. Por lo tanto, ahí no se requeriría un cupo específico. Hay una red que ya existe.

MARISOL SABORIDO: Me parece un punto muy sustantivo. Me da la impresión que con este desconocimiento desde el SERNAM, lo cual le puede ocurrir con las interrelaciones con otros ministerios y no solamente el MINSAL, hay una idea de que si no es vía atención preferente las mujeres quedan descubiertas, pero dado el sistema de protección social y lo que se ha desarrollado, al parecer no es así.

MARCELA CORTÉS: Exactamente. Por ejemplo, una persona que tiene una presbicia no necesita ver al especialista del hospital, sino que se dan las indicaciones en la atención primaria. Y así hay otras patologías, como la retinopatía diabética, desprendimiento de retina, cataratas, etc., que están cubiertas y resguardadas por el AUGE. Entonces, frente a eso no necesitas cupos especiales, porque ya está establecido el flujo y además con plazos legales.

MARISOL SABORIDO: O sea, ahí habría que afinar muchísimo más el diagnóstico.

MARCELA CORTÉS: Exacto. Como te digo, creo que esto pasa por establecer esta red de trabajo con el SERNAM, pero también es nuestra responsabilidad darles a conocer el funcionamiento de la red, porque no tienen por qué saberlo. Son especialidades diferentes.

MARISOL SABORIDO: Hemos hablado de cupos, de la no existencia de recursos específicos, del perfil de salud, del conocimiento de la red. Entiendo de lo que tú me dices que desde el MINSAL en sus prestaciones no hay metas establecidas respecto de atención preferente a jefas de hogar...

MARCELA CORTÉS: Hoy día no, salvo en lo dental. Además, en una parte del convenio se hablaba de realizar 27.000 exámenes preventivos. Esa sería la otra meta, pero no tenemos como medirlo porque no están establecidos esos registros.

MARISOL SABORIDO: Entonces, esa meta se establece pero no se mide.

MARCELA CORTÉS: Por lo menos nosotros no lo medimos. Si entiendo que el SERNAM lleva registros propios, una estadística.

MARISOL SABORIDO: SERNAM está planteando también, junto con la importancia que le da a este programa para jefas de hogar trabajadoras, la importancia y la necesidad de que este programa quedara instalado y pasara a formar parte del sistema de protección social. Hay un interés particular del SERNAM, casi como un segundo objetivo. O sea, así como tan importante para ellas es fortalecer las condiciones empleabilidad de las jefas de hogar para que puedan enfrentarse en mejores condiciones a las barreras y a las brechas que potencialmente disminuyen las oportunidades de trabajo, también se están planteando la idea de que este es un grupo que requeriría tener garantizada, como parte de la política pública, un sistema de atención. ¿Qué te parece a ti eso? ¿Te parece que hay condiciones como para pensarlo? ¿El programa está lo suficientemente desarrollado desde lo que ha sido la relación con ustedes? O quizás, ¿te parece que este sistema de protección social, esta red, debería acoger a este grupo como población objetivo?

MARCELA CORTÉS: Yo creo que en el ámbito de la red social, sin duda. Yo desconozco en detalle antecedentes. Como te digo, me incorporé hace poco y yo no he trabajado en el tema. Indistintamente de que sea asistente social, hace muchos años que no ejerzo en la profesión. Mi ámbito siempre ha estado ligado a la salud. Creo que en el ámbito social, si es un grupo vulnerable que requiere integrarse a la red de protección social, a mí me parece que está bien. Lo que sí, creo que hay que tener ojo a la hora de establecer en las redes de salud los criterios de priorización. Así como este es un grupo importante, hay muchos otros. Lo que nosotros tenemos que hacer es velar por el acceso universal y garantizar el acceso de estos grupos más vulnerables o que tienen barreras de acceso. Eso efectivamente se hace, hay un montón de iniciativas. Por ejemplo, está el trabajo con las comunas y barrios vulnerables, donde se ha privilegiado la resolución de pacientes en listas de espera. Estamos llevando también la atención de especialidades a lugares con dificultades de acceso geográfico, donde hay menos especialistas, a través de operativos de salud. Estamos trabajando también el tema de la telemedicina en el ámbito de la dermatología. Entonces, creo que a nivel general es importante seguir con estas iniciativas, propendiendo a garantizar la atención de los grupos más vulnerables.

MARISOL SABORIDO: Tu hablabas de otros grupos vulnerables ¿puedes mencionarlos?

MARCELA CORTÉS: Están los pueblos indígenas. También es importante dar una protección a su salud. No están exentos como grupo prioritario y de hecho el gobierno ha focalizado y ha intencionado un trabajo bastante fuerte con ellos. Pero aún así ellos no tienen marcados cupos específicos, sino que les garantizamos dentro de nuestra red de salud el acceso y la continuidad de atención, como se lo garantizamos a todo el mundo.

MARISOL SABORIDO: Perfecto. Ese es el concepto importante para ti. Eso es lo que deduzco: la universalidad, no tener barreras en el acceso más que el cupo preferencial.

MARCELA CORTÉS: Exacto. Por lo menos si efectivamente hay que priorizar algunos grupos, nosotros damos la mirada bastante más global de, en general, ordenar nuestros procesos de atención para garantizar la continuidad, la resolutividad y la atención de calidad a todo el mundo, a todas las personas que son beneficiarias del sistema.

ENTREVISTA a Asesor Odontológico del Departamento Redes Ambulatorias, MINSAL
ALFREDO SILVA

ALFREDO SILVA: Mi nombre es Alfredo Silva, soy asesor odontológico del departamento de (NO ENTIENDO) y redes ambulatorias. Respecto a la consulta que hay sobre la atención del convenio de SERNAM, es un convenio que parte el 2007. En esa época había una colega, la doctora Myriam Allende, que fue quien gestionó los recursos para desarrollar este proyecto. Ella, desafortunadamente se va del ministerio ese mismo año 2007, al poco andar de este proyecto. Ella llevaba en forma muy particular la información, entonces yo no logré acceder a los registros de ese año. Yo partí recién el 2009 en esta área, pero el 2008 había una unidad que se encargaba de la evaluación de los programas, que estaba a cargo de la doctora Nelly Baeza. Ella estuvo el 2008 trabajando en el Ministerio, pero también se fue el año 2008.

MARISOL SABORIDO: O sea... tenemos primero a la doctora Myriam Allende.

ALFREDO SILVA: Primero fue Myriam Allende, odontólogo. La verdad es que ella está detrás de la génesis original del Programa Jefas de Hogar, por el año 95. Ella recibió un premio una vez en Ginebra, porque es un programa bien interesante. Yo creo que también fue inspiración en su momento para el programa que hizo Luisa Durán "Sonrisa de Mujer", que es otra vertiente que de partida es pagada por las personas que lo usa, no como este otro. Sin embargo, demuestra la brecha que hay de atención y la demanda que se expresa especialmente a través de las mujeres trabajadoras. Como un componente adicional de este programa surge el programa de SERNAM. Este programa, que parte desde el año 95, como un programa destinado a la mujer, se abre hace unos 5 años atrás a hombres y se llama "Programa de Mujeres y Hombres de escasos recursos", que va en cifras cercanas a las 30 o 40 mil atenciones anuales. A partir del 2007 se da un salto importante, casi de un crecimiento de un 35%, para llegar a las cerca de 55 mil atenciones, dentro de las cuales se encuentra este programa del SERNAM.

MARISOL SABORIDO: ¿Cómo es el vínculo actual con el programa actual de mejoramiento de las condiciones de empleabilidad de las mujeres jefas de hogar? ¿Cómo se produce ese vínculo institucionalmente y en términos operativos?

ALFREDO SILVA: La doctora Allende se fue al poco tiempo de andar de este convenio de SERNAM. Quien siguió a cargo, la doctora Nelly Baeza, estaba a cargo de la unidad de evaluación de APS, también se fue a fines del año 2008. Entonces, fuimos recibiendo información "de rebote". Otra persona que me entregó un informe de esta historia fue también alguien que ya no está en el Ministerio, Verónica Rojas, quien ha tenido un cargo dentro del departamento de APS:

MARISOL SABORIDO: ¿Qué es APS?

ALFREDO SILVA: Atención Primaria en Salud. Ella me entrega una minuta en marzo del año pasado. En esta minuta ella hace mención que este programa tiene un componente odontológico, otro en el área oftalmológica y de salud preventiva, con distintos niveles de atención. Además, se refiere a la parte contractual que hay detrás de esto, que hay un convenio entre los dos ministerios. Me explica los convenios y los acuerdos, además de algunas peticiones que hay desde SERNAM para aumentar algunas áreas de atención e incluso aumentar las coberturas. El año 2009 nosotros veníamos con arrastre de lo que se había aprobado como recurso, así que no hubo crecimiento. Estamos a estas alturas haciendo una evaluación de lo realizado. Yo vi que hasta noviembre apenas llegábamos a un poquito más de un 36%. Entonces, se espera que en diciembre venga una avalancha de informes. No es porque lo hagan todo en Diciembre, sino porque se acumula y no llevan al día sus estadísticas. Yo no sé si llegaremos al 100%, me quedan bastantes dudas de eso. Tampoco podría a estas alturas tener información concreta de cual fue la situación de los dos años anteriores.

MARISOL SABORIDO: Esas personas ya no están...

ALFREDO SILVA: Porque no están las personas, porque este programa estaba sumergido en un mar que abarcaba otras áreas. Esas coberturas de los años anteriores, como volumen de universo total, no fue del 100%. En ambos años anduvimos en torno a los 38.000 registradas, en circunstancias que eso alcanza como a un 75% o 80% del total.

Ahora, también existe, y eso lo vemos en algunas de las respuestas que nos llegan de los colegas de los servicios, una probable diferencia entre lo que se registra... Porque esta información está extraída del Departamento de Estadística del Ministerio, que se llama DEIS. Ese departamento de estadística genera la información oficial, pero algunos servicios llevan información paralela para algunos programas, porque, por ejemplo, hay cosas de servicios externos. Entonces, el DEIS mas bien registra lo que se hace en nuestra red.

MARISOL SABORIDO: Pero institucionalmente, según el documento que te deja tu colega anterior, ¿hay un convenio establecido?

ALFREDO SILVA: Sí, hay un convenio.

MARISOL SABORIDO: ¿Es un convenio cuatrianual?

ALFREDO SILVA: No, es un convenio anual.

MARISOL SABORIDO: ¿Qué define ese convenio anual?

ALFREDO SILVA: Define los objetivos y las metas que se espera alcanzar en el área odontológica y médica. El problema que se da también es que nuestra estructura interna como Ministerio sufre algunos cambios. De hecho, en la transición del 2008 al 2009, lo que era una división de atención primaria pasó a ser un departamento. Eso involucra algunos ajustes de quien se hace cargo de algunas tareas, por ejemplo, de mantener actualizados los convenios. Entonces, a mí me da la impresión de que el convenio del 2009 se prorrogó en forma tácita, cosa que no era lo que se había establecido. El convenio requería de las firmas del Ministro de salud y de la Ministra de SERNAM. Entonces, me quedan algunas dudas de en que terreno administrativo se desarrolla hoy, debido al cambio de la orgánica interna. Ahora, el convenio se desarrolla igual. Los recursos se distribuyeron en los servicios. Eso no se detuvo a partir de que el convenio no se haya firmado. Eso sí, correspondería que el convenio no quedara tan en el aire, sin esa firma. Yo he estado ahora último recibiendo las versiones de la propuesta de convenio para este año 2010. Hay una solicitud por parte de SERNAM para crecer. La posibilidad de crecer es un poco difícil. Primero, porque los recursos que se nos aprobaron no vienen con extensión. O sea, la única posibilidad de crecer sería sacarle, dentro de este globo que se llama "Mujeres y Hombres de Escasos Recursos", sacar recursos de aquellos servicios que no han tenido buenas coberturas y hacer una reconversión dentro del mismo presupuesto, porque aumento no hubo. Pero al mismo tiempo, si yo quisiera allegar recursos al convenio con SERNAM, tendría que partir de una evaluación que demuestre que están alcanzando un 100% de cobertura, porque si no lo están alcanzando, mal yo podría estar haciendo gestiones para obtener más recursos.

MARISOL SABORIDO: ¿Ese dato tú lo tienes?

ALFREDO SILVA: Yo tengo los datos hasta noviembre. De hecho, ahora hay una unidad que está a cargo de las evaluaciones. Ellos podrán tener antes que yo la información, porque yo me baso en la información que se publica en la Web, que va con un desfase de unos 20 días. Por lo tanto, la información de diciembre no la conozco hasta el 15 o 20 de enero. Esa es información oficial del DEIS, que también podría estar subregistrando alguna parte de esta atención que se está comprando a prestadores externos. No todos los servicios han comprendido que esa información de todas formas tiene que ir al DEIS, porque esa información de lo realizado – independientemente de si fue realizado en nuestra red o fue comprado a un externo- hay un convenio.

MARISOL SABORIDO: ¿Qué diferencias hay entre que lo realicen al interior de la red de ustedes o que haya sido subcontratado?

ALFREDO SILVA: Yo creo que hoy día hay algunas dificultades. Por ejemplo, nosotros tenemos un valor por el cual se define cada una de estas altas, que es un valor país. Observamos bastantes diferencias entre lo que cuesta producir un alta entre la región metropolitana, la quinta o la octava, o regiones más apartadas. De hecho, hay regiones en el norte del país que tienen muy distorsionados los precios de referencias. Por ejemplo, está la noticia de las negociaciones que hacen los mineros. Los colegas odontólogos de esas regiones no están dispuestos a trabajar por un arancel que ande en torno a los 120 o 130 mil pesos por cada alta. Es un paquete de atención que incluye tapar, hacer limpiezas, colocar prótesis, etc. Esto corresponde a un daño promedio, y hay pacientes que requieren múltiples obturaciones y varias citas de limpieza. Entonces, no lo logran licitar y ahí exploramos iniciativas. Si el servicio, como primera indicación, distribuye esto a las comunas, pierde capacidad de negociación, porque las platas ya están desagregadas comunalmente. Efectivamente, el servicio de Antofagasta ha hecho en algunos casos solicitud de mantener ellos centralizado el tema para poder negociar con algún prestador que le interese, por volumen, tomar la atención. Tiene que ser un prestador que a lo mejor hoy día no esté desarrollado, que sea capaz de otorgar atenciones en forma itinerante, porque él no podría pretender que toda la gente vaya a la ciudad, sino que ellos tienen que buscar la forma de desplazarse por la región.

MARISOL SABORIDO: ¿Y eso cómo se resuelve?

ALFREDO SILVA: En algunos casos no se resuelve. Hay regiones que se quedan. Me queda la atención que eso se está dando en la segunda y en la undécima regiones. Me consta, porque yo estuve en un piloto GES de atención odontológica para las mujeres embarazadas. Es bastante similar a lo que se entrega en el programa, porque también incluye prótesis y atención integral a la embarazada. En el caso de comunas de mucha dispersión geográfica, nos comentaban que entregar esa atención a alguien que está metido en Puerto Cisnes, Melinka o Cochrane, son 3 días en llegar a Coyhaique. Ya Coyhaique tiene un valor que es alto, o sea que la persona se mueva o que llegue un odontólogo a estos lugares es difícil. Entonces, FONASA –que es la que nos ordena el tema arancelario- no ha accedió nunca a la solicitud de diferenciar valores de canasta. Ahí son gestores locales los que tienen que hacer los malabares. Hay asesores odontológicos dentro de cada servicio de salud. Ellos se contactan con la red, visitan y muchas veces van declarando desierta esta licitación. Ahí tenemos una dificultad importante.

Diferencias de otros aspectos, entre lo que hacemos en la red y lo que se hace afuera, no se aprecian. El producto final es muy similar. No se dan... tal vez una cosa que está poco desarrollada todavía es un sistema de contrapartes, de auditoría. Lo hay, hay indicación de que se realice pero hay también señales de que eso no está totalmente andando. O sea, uno paga una atención y hay lugares en los que nos encontramos con dificultades. No licitan o licitan al que puede hacer las cosas, y a lo mejor ese colega no tiene una buena evaluación de su trabajo. Es el que está disponible.

Son programas que en realidad, en la red nuestra está bastante tensionada, porque está no solamente a cargo de estas cerca de 50 mil atenciones que se distribuyen, sino que también está haciendo atenciones del GES de 60 años, que también es una atención similar. Un paciente de 60 años tiene mucho más prevalencia de prótesis, son casi dos prótesis por persona y también algunas extracciones. Entonces, es una canasta más o menos ambiciosa a la cual se le agregó la mujer embarazada...

MARISOL SABORIDO: Eso me interesa clarificarlo bien. Ustedes están atendiendo a un universo de población dentro del cual están las mujeres jefas de hogar en el programa de SERNAM, pero podrían estar, por ejemplo, otras jefas de hogar que no están en el programa de SERNAM. Este es un programa especial, dirigido desde el SERNAM a mujeres trabajadoras. Pero ustedes desde su red y desde las subcontrataciones podrían estar cubriendo...

ALFREDO SILVA: Y de hecho lo estamos haciendo... trabajamos con hombres y mujeres de escasos recursos.

MARISOL SABORIDO: Ese es el gran marco, hombres y mujeres de escasos recursos. ¿Debajo de eso tenemos a los adultos mayores o a las mujeres embarazadas?

ALFREDO SILVA: No. La atención odontológica tiene una columna vertebral de atención primaria, que se entrega en los consultorios. Nosotros hablamos de un programa de reforzamiento de la atención primaria para ir a ciertas situaciones particulares, una de ellas son las atenciones GES odontológicas.

MARISOL SABORIDO: ¿Qué es GES?

ALFREDO SILVA: GES tiene que ver con el AUGE, son las Garantías Explícitas en Salud. Esos GES odontológicos hoy día son cuatro: atención a personas de 6 años, atención de urgencia odontológica, atención a personas de 60 años y atención de la mujer embarazada.

MARISOL SABORIDO: ¿Hasta seis años?

ALFREDO SILVA: No, sólo seis años. Desde que cumple seis años. Ocurre que dar atención a ese solo cohorte significa una atención de 150.000 niños por año. Partiendo de nuestra restricción de recursos, nosotros en un año otorgamos alrededor de 750.000 altas odontológicas a la población general. Dentro de las altas podemos categorizar que hay una alta primaria, que es sólo para limpiar. O cuando uno aspira a dar un poco más de integralidad, en la llamada erróneamente alta integral –porque para que fuera realmente integral tendría que tener muchos más componentes- ,que refiere a cuando a lo más básico que es tapar, hacer extracciones y limpieza, se le agrega prótesis. Ahí hablamos del alta integral. Por eso cuando se definen los GES, si nosotros quisiéramos hacer una atención a todos los niños de hasta seis años, los 150.000 se multiplicarían por seis. Por eso se buscan edades en que sea efectivo intervenir y los seis años cumplen esa función. En las mujeres embarazadas también, está súper avalado por la evidencia que es muy conveniente, porque ella está gestando un niño que preferimos que viva en un ambiente saludable.

MARISOL SABORIDO: O sea, están estos GES para poblaciones particulares. Dentro de eso, ¿en donde aparece el vínculo con el programa?

ALFREDO SILVA: Lo que pasa es que así como te hablaba de la atención primaria a la población general hacemos reforzamiento. Este reforzamiento tiene estos GES con poblaciones objetivo, tiene una red de clínicas móviles, tiene atención en dispositivos nuevos que se llaman CECOF, que están en los barrios. Esa es una estrategia relativamente nueva, que está entre las primeras medidas de la presidenta Bachelet. Lo que se trata es de dar algún soporte adicional a esta oferta básica. Complementariamente a este reforzamiento, hay otro que se ha llamado de resolutivez, que es para resolver algunas áreas de problemas. Dentro de esa resolutivez viene el programa de mujeres y hombres de escasos recursos y dentro de ese, está este programa.

MARISOL SABORIDO: ¿Qué significa esa resolutivez?

ALFREDO SILVA: Resolutivez son estrategias que, no solamente en el ámbito odontológico sino también en el área médica, buscan suplir brechas entre lo que ofrece la atención primaria y la demanda por atención de especialidades. La atención primaria es la base de la pirámide, nosotros ahí entregamos la contención de las necesidades de salud de la población. Lo que no es resuelto ahí pasa al nivel de especialidad. En la medida que uno aumenta la resolutivez de la atención primaria, se pone un filtro para que no haya tanta tensión a la secundaria. O sea, resolutivez en el sentido de ayudar a resolver.

MARISOL SABORIDO: Dentro de este universo de mujeres y hombres de escasos recursos, ¿cómo se definen? En el programa se trabaja con el segundo y tercer quintil de ingresos, o sea, no son exactamente los de menores recursos.

ALFREDO SILVA: Bueno, la verdad que ahí en el DEIS podemos mirar quienes son Chile solidario. Hay una orientación que se hace a nivel local. Nosotros enviamos los recursos para que los servicios hagan esa asignación. No se si es el segundo o tercer quintil en el caso del SERNAM, pero el resto de las mujeres y hombres de escasos recursos está orientado a la población de más bajos recursos de cada servicio.

MARISOL SABORIDO: Por eso te pregunto, porque en este programa la definición más importante es que sean jefas de hogar o de núcleo, de tal edad, etc. Se focalizan y no siempre en la operación resulta así, pero la focalización en el programa es para el segundo y tercer quintil de ingresos.

ALFREDO SILVA: Entiendo que eso puede ser una situación particular, no es la que aplica el resto del programa de hombres y mujeres.

MARISOL SABORIDO: Si yo soy una mujer x, que está en una comuna cualquiera, entré al programa jefas de hogar y estoy interesada en recibir atención odontológica... ¿cuál es la ruta que debo seguir?

ALFREDO SILVA: Son cupos bien restringidos en que la comuna conoce cuál es la asignación de cupos que va a manejar. Me imagino que uno tiene en la oficina de inserción laboral y en algunas otras áreas del municipio, un listado de personas que, por ejemplo, están en condición de búsqueda de empleo. De ahí se hace el cruce con la oferta. Los consultorios reciben otro tipo de usuarios, que es un usuario que va en búsqueda de una solución más preliminar. Podría ser que a un usuario que va al consultorio se le informe que la comuna cuenta además con esta capacidad. En definitiva, quien hace la derivación para esta atención es la municipalidad. Es la municipalidad quien lleva los registros de los candidatos.

MARISOL SABORIDO: Pero volviendo al programa en particular, porque hay equipos comunales que implementan el programa de jefas de hogar. Esas jefas de hogar pueden acceder a distintos componentes del programa. ¿Cómo entra en contacto ese equipo con ustedes? ¿Cómo se definen y como se negocian los cupos con el SERNAM?

ALFREDO SILVA: Con respecto al SERNAM, su origen no lo tengo muy claro. Se conoció una experiencia que llevaba en operación desde el año 95 al 2007. Había sido sólo para mujeres originalmente y se incorporó a la atención de hombres. Había alrededor de 40.000 atenciones a nivel país. Con esa historia venía esto caminando. Esto fue en crecimiento, partió de 5.000 o 7.000 atenciones a las 40.000. Esto significa recursos, porque está a 130.000 pesos cada alta...

MARISOL SABORIDO: ¿Ese es el promedio de lo que se está pagando?

ALFREDO SILVA: Se está pagando, en el año 2009, el promedio fue de 121 mil y fracción. Esto fue creciendo y llega algún momento en el que se considera esta posibilidad de ampliar para dar respuesta a estas 13.500 que son las que pide el SERNAM. Yo me imagino que eso lo pide el SERNAM desde una revisión de sus propias bases de datos. Obviamente, eso no espera resolver a todas en el mismo año, por lo cual se habla de un trabajo de cuatro años. Si la cifra total, que debe haber sido de unas 60.000, ahí se llega a las 13.500 por año. Eso es lo que se determinó, y nosotros nos manejamos con la distribución de servicios, porque en realidad lo que hace SERNAM es trabajar con las regiones...

MARISOL SABORIDO: Y son algunas comunas en las regiones, no son todas...

ALFREDO SILVA: Exactamente. Son las comunas que tienen más presencia de mujeres que requieren este programa.

MARISOL SABORIDO: Si volvemos al tema de la ruta de estas mujeres, ¿qué podemos decir?

ALFREDO SILVA: En el caso de SERNAM este año se nos presentó alguna dificultad. En alguna parte (LEE DOCUMENTO) se establece que SERNAM nos iba a enviar una base de datos. El Servicio recibe una cantidad de cupos de hombres y mujeres de escasos recursos (BUSCA EN DOCUMENTOS)... consulta oftalmológica, otorrino.

MARISOL SABORIDO: Ahí están las altas de SERNAM.

ALFREDO SILVA: Si vemos, por ejemplo, el servicio de salud Bío Bío, octava región, hay consultas odontológicas, consultas de otorrino, etc. Son todas especialidades médicas, pero que están buscando descomprimir el nivel de especialidades. Vemos dermatología, neurología, también una especialidad odontológica que es la endodoncia, las prótesis, ecografía abdominal, mamografía, (NO ENTIENDO), laboratorio, clínica y aquí vienen las mujeres y hombres NH de escasos recursos. Acá vienen tres columnas, SERNAM, JUNJI/INTEGRA –que es una cosa relativamente nueva que piensa atender pre-escolares y a las tías de los jardines-, que originalmente salió de aquí, de otras altas médicas.

MARISOL SABORIDO: Entonces ahí ustedes tienen las altas del SERNAM en todos estos servicios, en todos estos tipos de atenciones, ¿pero son altas de SERNAM generales o del programa Jefas de Hogar?

ALFREDO SILVA: Son del Programa de Jefas de Hogar.

MARISOL SABORIDO: O sea que correspondería a atención oftalmológica, odontológica y salud mental.

ALFREDO SILVA: No, sólo odontológica.

MARISOL SABORIDO: Perfecto. (SOLICITA DOCUMENTO)

ALFREDO SILVA: Aquí llegamos a 12.800 para este año.

MARISOL SABORIDO: Como tú decías, faltaban ingresar algunos datos.

ALFREDO SILVA: Sí. Aquí hay un cuadro por región. Aquí por un tema de asignación de recursos hay dos formas de pasarle la plata a las regiones. Hay una forma en que ellos hacen una intermediación entre el ministerio y su comuna. Reciben sus recursos, hacen un convenio y la comuna los ejecuta. Eso se conoce como subtítulo 24, que es la plata que va para la comuna. Otra es la que queda en el servicio, que se llama subtítulo 22, o 21 y 22 cuando hay contratación de recursos humanos. Entonces, la gran mayoría es plata que se va a las comunas, 12 mil 800 y algo. Esa es plata para cada comuna que tiene que ejecutar. La plata para los servicios es 741. Si sumamos 741 más 12.855, llegamos a estos 13.596. Son 13.500 en cifras redondas, que son las altas que se debieran otorgar a las mujeres del programa de SERNAM.

MARISOL SABORIDO: ...y como tú decías, corresponde a un cuarto del total, más o menos.

ALFREDO SILVA: Así es.

MARISOL SABORIDO: ¿Y eso está fijo ahí? ¿No hay ninguna posibilidad de aumentarlo?

ALFREDO SILVA: Se tendría que sacar de este lado de acá. Pero sería complejo, porque acá ya tengo un grupo mixto y lo otro son sólo mujeres. Además, en JUNJI/INTEGRA son mujeres parvularias o auxiliares de párvulo. Acá tengo una mezcla de hombres y mujeres en donde también hay una mayoría de mujeres, pero es la única opción de que entre un hombre de escasos recursos que requiera atención odontológica con prótesis o qué se yo. Entonces, yo tendría que sacar de ahí.

El tema es que estas tres columnas sólo este año las conocemos así, abiertas. Para atrás viene como una sola columna agrupada. Entonces si yo veo el 2007 hay 38.000, en el 2008 hay 38.000 nuevamente. Ahí no tengo, y no sé si pueda dar con la información, para ver si había forma de saber cuántas de estas 13.500 atenciones que el 2007 debieron hacerse estaban dirigidas al programa de SERNAM. Por otra parte, esa información tal vez la tenga SERNAM. Yo me imagino que SERNAM podría con más precisión saber a cuántas de las personas que ellos refirieron se les prestó la atención.

MARISOL SABORIDO: Vámonos por otro lado. En términos del personal que ustedes asignan a la provisión del servicio a este programa en particular, por supuesto que no es un personal exclusivo ni mucho menos. Es parte de la red.

ALFREDO SILVA: Lo que pasa es que esta es una inyección de recursos que viene a comprimirlos un poco más de lo que ya están haciendo. Ellos están con su quehacer un poco al tope, entre la presión asistencial, los GES... Ahora, este llega con plata, así que el Servicio no lo desecha porque viene financiado. Lo más probable es que ellos requieran, para poder dar respuesta a esto, tomar uno de dos caminos. Uno es a sus mismos funcionarios comprarles horas extras. O sea, le tiene que decir, "¿usted se puede quedar después de las 5 de la tarde, para hacer una extensión horaria y hacer este trabajo?". Ahí tienen que ver si les interesa, y eso depende de la realidad de cada servicio. Hay un recurso que puede ser el mismo que trabajaba diurno y se extiende. También puede ser otra persona distinta que llega solamente a hacer la extensión horaria o a trabajar el fin de semana. Una tercera opción es hacer un convenio con el que está en la vereda del frente, para que en su consulta atiendan a esas personas.

MARISOL SABORIDO: Y le traspasan los recursos.

ALFREDO SILVA: Hacen una licitación. Hay una externalización. Compran un alta. Lo que pasa es que ahí no siempre se genera una contraparte que sea capaz de validar y decir que las prestaciones se hicieron correctamente.

MARISOL SABORIDO: ¿Y quién supervisa?

ALFREDO SILVA: En los servicios, el asesor tiene que desarrollar mecanismos de auditoría...

MARISOL SABORIDO: ¿Y se le hace un seguimiento a eso? ¿Cómo opera?

ALFREDO SILVA: La verdad es que no se han dado los recursos suficientes para poderlos seguir. Hemos estado más abocados a entregar la atención que a monitorear la calidad de lo que se viene haciendo.

MARISOL SABORIDO: O sea, lo que ustedes reciben es el número de las altas.

ALFREDO SILVA: Así es. Ahora, como una primera aproximación al tema de cómo están quedando las atenciones que se entregan. Se instaló hace no mucho tiempo, sino que simultáneamente cuando parte esto de SERNAM. Se instaló el tema de las altas de seguimiento. Las altas de seguimiento tienen que ver con personas que fueron dadas de alta en años anteriores, a quienes se les otorga una puesta al día. O sea, se ve si tienen caries nuevas, si se inflamó la encía, etc. No es la misma atención que en la primera vez. De hecho los valores de la alta integral son de 121.620 y el valor de la otra es 23.792, un quinto. Está pensado solamente para hacer una mantención a lo que ya se hizo. Ahora, nos cuestionó en un momento la DIPRES preguntándonos como ustedes definen a quienes le hacen seguimiento y cuántos seguimientos se van a hacer. Eso fue una definición estrictamente de recursos. De partida, era un tema piloto, nos interesaba saber qué pasaba con esas mujeres en las que habíamos invertido 120.000 pesos en el año uno, y queríamos saber qué pasaba con ella en el año dos, tres y los sucesivos. De acuerdo a la evidencia clínica, era esperable que a esa persona que se le había puesto una prótesis o se le habían hecho algunos arreglos, no iba a estar eternamente con su boca impecable, sino que iba a acusar algún deterioro. Entonces, como una forma de mirar eso se instaló este seguimiento en una cantidad de 4.000 versus 50.000. O sea, menos de un 10% tiene un seguimiento. No ha habido un incentivo, porque como vale mucho menos que la otra, el servicio se aboca mucho más a darle tiraje a la que recibe más recursos. Entonces, la verdad es que incluso hemos tenido algunas reuniones para ver si le damos continuidad, porque este tipo de intervenciones no tienen una lógica sanitaria. Cuando uno define una intervención, por ejemplo, en un paciente diabético, se sabe que al diabético hay que mantenerlo compensado. Esa es una lógica sanitaria, para que la persona no deteriore su salud. En cambio, esta intervención es como una oportunidad en la vida. A la persona que tuvo problemas dentales se le hace un arreglo, pero no da el ancho para ser capaz de mantener a todas las personas mantenerlas en el tiempo. Así, no podría atender a nuevos. Aquí, en rigor, a estos 50.000 debería hacerles seguimiento. Todos requieren una limpieza por lo menos. Como eso está fuera del alcance, no se hace. Por supuesto, se les entrega cepillo y se les enseña, se hace un abordaje educativo, pero otra cosa es darle atención en el sillón. Yo tendría que hacer una

ecuación de cuantos recursos necesito entre una y otra, y de cada cinco personas que le hago seguimiento, es una persona nueva menos.

MARISOL SABORIDO: Claro, y la verdad es que el universo de población que requiere esa atención integral, aunque sea como oportunidad, es mucho más sustantivo, porque tenemos en general una salud dental muy mala.

ALFREDO SILVA: Sí... y en todas (NO ENTIENDO) surge una brecha muy amplia. Hay una cosa curiosa. Si nos vamos al año 2007 en el que se instaló la garantía, algo pasa que no se están ocupando todos los recursos. Sabemos que en los últimos 60 años muchas personas han perdido dientes o tienen problemas odontológicos y sin embargo no ha habido la presión de atención que hubiésemos supuesto.

MARISOL SABORIDO: ¿Puede ser que sea muy nuevo?

ALFREDO SILVA: Yo creo que es eso, que falta difusión.

MARISOL SABORIDO: ¿Y en el caso de las mujeres embarazadas, se les superponen con las jefas de hogar?

ALFREDO SILVA: Yo creo que puede haber algún cruce ahí. Pero, en rigor, el AUGE es una garantía que tiene que ser solicitada. Lo que va a recibir por los dos lados no es lo mismo. Tanto los hombres y mujeres de escasos recursos, componentes del SERNAM y GES de embarazadas tienen una oferta muy similar.

MARISOL SABORIDO: ¿Pero yo podría optar a las dos?

ALFREDO SILVA: No. El GES, cuando una persona está cubierta por una garantía, si esa persona no quiere pasar por ahí y se atiende en un dentista particular, inmediatamente pierde la garantía porque él ha optado en forma voluntaria por atenderse en otro lado. En el caso de las embarazadas yo no sé si habrá algún cruce de RUT que permita identificar que alguien ocupe los dos sistemas, pero tampoco sería necesario, porque es muy poco tiempo para hacerse todas las prestaciones.

MARISOL SABORIDO: Estábamos esta ruta que sigue la paciente o la beneficiaria. Esto quiere decir que sale de la atención, del cupo que le otorga el programa, donde atienden ustedes o subcontratan a alguien, y luego eventualmente podría ser una de las favorecidas por estas altas de seguimiento...

ALFREDO SILVA: Exactamente.

MARISOL SABORIDO: Me imagino que ustedes como MINSAL tienen el PMG de género. ¿Estaba metida en alguna parte la atención preferente a las jefas de hogar? ¿Está abordada la problemática de las jefas de hogar en el PMG del MINSAL o en alguno de sus componentes?

ALFREDO SILVA: Yo los indicadores que me toca conocer, que son los del tema odontológico, no me ha tocado ver eso. Ahí lo que estamos viendo son coberturas. Antes de que fuera GES la embarazada, eso estaba muy presente. Ahí hay un componente del PMG de género, por ser población femenina, pero sobre los demás componentes no me suena, lo desconozco.

MARISOL SABORIDO: Tú me decías que hay una solicitud del SERNAM para el año 2010. ¿Cómo se ven las proyecciones? ¿Cómo se ve el compromiso de ese componente con el programa de SERNAM de mujeres jefas de hogar?

ALFREDO SILVA: Yo creo que ya está instalado en los servicios. Ellos saben que representa casi un cuarto del total, que de las 50.000 hay 12.500 que son del programa. Yo creo que este año se dio un pequeño problema por lo que te comentaba de los listados. Nosotros, para poder validar a alguna beneficiaria, porque una persona podría estar entrando por cualquiera de los tres canales. Puede ser parvularia, estar sin trabajo y calificar acá. ¿Qué hace que vaya por ese

canal? Esa es una base de datos que SERNAM se comprometió a proporcionar. La minuta menciona que ellos incluso iban a desarrollar un software a nivel central, para que nosotros desde los mismos consultorios pudiéramos verificar que la persona que está solicitando la atención sea de la base de datos de ellos. Se podría dar el caso de personas que vulneren el sistema y se quieran filtrar. Eso generó algunas dificultades a comienzos de año, porque nosotros contamos con una planilla Excel de las personas, que según después se vio en algunos correos, tenía algún desfase y eran planillas de años anteriores. Entonces, hubo dificultades porque hubo personas a las cuales las atendieron con esas planillas antiguas. Ahí hay algo que con el SERNAM tuvimos que resolver, tener mejor acceso a los listados de ellos. Yo lo dejé de manifiesto, yo podría abrir la compuerta y después SERNAM me podría decir que en los espacios que están asignados para ellos se está atendiendo a otra gente.

MARISOL SABORIDO: Y eso no está operando todavía.

ALFREDO SILVA: No, eso tiene un desarrollo más lento. Aquí dice que SERNAM se encuentra desarrollando un sistema informático de registro del programa. Aún no está funcionando. Esto fue en marzo del 2009. En la reunión que tuvimos en diciembre vimos que todavía no está resuelto.

MARISOL SABORIDO: ¿Desde ustedes tienen algún criterio particular para definir los cupos para este programa o la atención preferencial? Por ejemplo, ustedes empezaron el 2007, ¿cuántos cupos había ahí? ¿Cuántos había el 2008?, ¿Cuántos el 2009?, ¿Cómo se define? Hablo solamente a los que se refieren al SERNAM.

ALFREDO SILVA: Yo no estuve en esa época, pero asumo que fue el total dividido en cuatro, para intentar hacer una determinada cantidad anual.

MARISOL SABORIDO: O sea, les pasaron un universo global y ustedes lo subdividieron.

ALFREDO SILVA: Así es. Yo creo que esa fue la forma de definir la cantidad.

MARISOL SABORIDO: Entonces, en ese sentido, no hay criterios específicos definidos para determinar el número de cupos. O sea, se tiene el universo global y se divide por cuatro.

ALFREDO SILVA: Así es.

MARISOL SABORIDO: Tú me hablabas de que en el desempeño hay ciertos arrastres y retrasos. Te voy a pedir por favor los cuadros sobre eso. Te voy a hacer la pregunta que de pronto suena medio extraño para ustedes, desde el punto de vista de la atención odontológica. ¿A ustedes les parece que el universo de mujeres jefas de hogar que están en el programa SERNAM es un universo que requiere particularmente una atención o no?

ALFREDO SILVA: Yo creo que los estudios epidemiológicos de ese grupo etéreo, que es el de las mujeres en etapa de buscar trabajo, es súper consistente. Nosotros sabemos que la gran mayoría, mucho más del 90% está con problemas odontológicos. Si a mí me dices que hoy día en SERNAM hay 70.000 mujeres, yo digo con muy poco temor a equivocarme, que si no es el 100%, es muy cercano al 100% las que requieren de atención. Además, esto es una atención que si la persona tiene todos los dientes y no tiene ni una carie, aplica de todas maneras que yo haga una revisión y se apliquen medidas de carácter preventiva, para dejarla en mejores condiciones y que ella se mantenga. Ahora, la probabilidad que ella tenga esa condición es bajísima dentro del universo de ese grupo etéreo. Eso también aplica para mujeres gestantes. Sabemos que hay cerca de 200.000 mujeres gestantes en el sistema público. Esto está pensado para que todas ellas pasen, y probablemente algunas van a tener sólo medidas de protección, pero la gran mayoría va a requerir taparse piezas con caries o colocarse dientes que le faltan. Por lo tanto, con respecto al porcentaje de personas que requiere atención no tengo muchas dudas.

ENTREVISTA Encargada Nivel Central, DIBAM

Sra. MACARENA DURÁN

EQUIPO GUERNICA: Describan la vinculación entre el programa la DIBAM y el servicio programa jefa de hogar?

MACARENA DURÁN: La vinculación se da por uno de los principales servicios que nosotros otorgamos, que es la alfabetización digital, es por eso que se otorgan cupos a la mujeres que son beneficiarias del programa jefas de hogar de SERNAM.

EQUIPO GUERNICA: ¿Ustedes firman convenios anuales?

MACARENA DURÁN: Convenios específicos parten el 2008 y sigue el 2009. Hay un convenio marco o madre que parte el año 2007. Es un convenio macro institucional.

EQUIPO GUERNICA: ¿En relación el requerimiento de personal adicional que implica atender a las mujeres?

MACARENA DURÁN: Adicional no, ya que es parte de nuestro modelo de trabajo en el cual tenemos a un equipo encargado de operaciones que a su vez ellos gestionan, dirigen y supervisan el trabajo del programa de la biblioteca, si el funcionamiento de la biblioteca está proveído por la instalación del programa, ya que con convenio o sin convenio debe haber un jefe de biblioteca.

EQUIPO GUERNICA: ¿Ustedes cómo visualizan la institucionalización o validación del programa Jefas de Hogar?

MACARENA DURÁN: Creo que es un muy buen programa pero lo que le falta son los sistemas de información de seguimiento a cada mujer, para ver la ruta que ha logrado en el programa para posteriormente optar a proyectos en otras instituciones. No hay suficiente información de seguimiento de la persona. No hay seguimiento muy certero.

EQUIPO GUERNICA: ¿La gestión de este programa ha permitido que lleguen este tipo de personas a la biblioteca?

MACARENA DURÁN: Vemos que la demanda no ha sido modificada por el programa. En el fondo no ha cambiado el perfil de la demanda que nosotros tenemos ni por tipo ni por cantidad.

EQUIPO GUERNICA: ¿Ustedes creen que los municipios son capaces de llevar este programa?

MACARENA DURÁN: No lo sé, porque como te digo en esa parte del convenio se establece, si el municipio estaría funcionando bien a lo mejor estarían bien todos los listados disponibles para decir, mira esta es nuestra demanda van a llegar a tal región, tales personas, esa información nosotros no la conocemos.

EQUIPO GUERNICA: ¿El grupo programa mujeres jefas de hogar se encuentra incorporado específicamente en los PMG de género?

MACARENA DURÁN: Si está incorporado.

EQUIPO GUERNICA: ¿Esta incorporación ha implicado que en la práctica se desarrollen iniciativas que favorezcan en este segmento social?

MACARENA DURÁN: En la práctica te digo que es algo que empezamos asumir hace poco o sea, la perspectiva de género partió desde dentro del programa desde el punto de vista del análisis, para así poder revisar las diferencias, ver las similitudes, en accesos y en los distintos

componentes del programa y ver cómo se está desarrollando, eso fue lo primero que hicimos en evaluaciones con perspectivas de género y a partir de esas evaluaciones empezamos a incorporar compromisos de género.

EQUIPO GUERNICA: ¿Pero ahora ustedes están implementando un diseño general en temas de género?

MACARENA DURÁN: Sí, de acuerdo a las mismas perspectivas que se hicieron en el SERNAM.

EQUIPO GUERNICA: ¿Cuántos eran los cupos que tenían en el año 2008?

MACARENA DURÁN: Cerca de 3.000. No lo tenemos con exactitud. Son tres mil por PMG de género y con fines específicos serán más. Lo que pasa es que ahí hay un tema de temporalidad los PMG se comprometen antes de que empiecen los convenios. El compromiso de nosotros es por cupos no por la cantidad de mujeres que atendemos.

EQUIPO GUERNICA: ¿Los cursos en general han estado enfocados a temas de empleabilidad o son más generalizados?

MACARENA DURÁN: En verdad generalizado, por lo mismo nosotros ofrecemos más cupos que los otros, porque esta la capacitación básica que se define como el uso de prender el computador, enviar e-mails, usar el teclado, etc.

EQUIPO GUERNICA: ¿Ustedes tienen un diagnóstico, de lo que más han utilizado las mujeres?

MACARENA DURÁN: Se podría sacar, pero en estos momentos no lo tengo aquí, se podría saber cuáles son los cursos que las mujeres han tomado, o los cupos que más han utilizado. Tenemos sistema de información, pero se requiere de procesamiento.

EQUIPO GUERNICA: ¿La Cobertura del Programa forma partes de las metas que ustedes tienen establecidas?

MACARENA DURÁN: Nuestra gestión establece metas, de acuerdo a los servicios que tenemos y ofrecemos, sin embargo lo que se establece como cupo es más que nada un complemento.

EQUIPO GUERNICA: ¿Cómo se difunde su programa?

MACARENA DURÁN: Entre gigantografías, email, radio, tiene que ver con la temporalidad, bueno se gestionan a través de aquí mismo, y por otra parte a través de la biblioteca como por ejemplo radio.

EQUIPO GUERNICA: ¿Las mujeres buscan, por ejemplo en relación a los hombres, más o en menor grado estas herramientas de ayuda a favorecer sus capacidades?

MACARENA DURÁN: A nivel de capacitación las mujeres son las que buscan mayor capacitación. Hay más variables que se destacan como por ejemplo la escolaridad de sus hijos, mujeres que son analfabetas pero se acercan por ayuda en las tareas de sus hijos que no son necesariamente en ayuda laboral. Luego se destacaría por bien propio y ver otras expectativas.

EQUIPO GUERNICA: ¿Ustedes creen que estas mujeres particularmente pudieran requerir de un servicio específico o diferenciarse en el servicio que ustedes entregan?

MACARENA DURÁN: No, pero además desconocemos la evaluación para ser honestos.

EQUIPO GUERNICA: ¿Ustedes conocen la relación que tiene SERNAM con los municipios?

MACARENA DURÁN: No.

EQUIPO GUERNICA: ¿Tiene cupo pero no tienen una asignación presupuestaria?

MACARENA DURÁN: No, lo que pasa es que esa asignación presupuestaria es general y dentro de eso hay una parte en donde establecemos cupos para SERNAM.

EQUIPO GUERNICA: ¿Ustedes pueden calcular o estimar el costo o el gasto que se podría imputar a estas mujeres?

MACARENA DURÁN: Sí, se calcula cuál es el costo de hora por capacitación.

EQUIPO GUERNICA: ¿Cuáles son los mecanismos de coordinación que ustedes tienen con el SERNAM?

MACARENA DURÁN: En este año se han realizado dos reunidos de coordinación con los distintos servicios que participan, esto se realiza a nivel institucional, además de las reuniones entre los coordinadores de SERNAM y los equipos regionales, y con el encargado general de operaciones.

EQUIPO GUERNICA: ¿Que otros programas tienen la DIBAM u otras direcciones que tengan algún tipo de relación con estas mujeres?

MACARENA DURÁN: Puede ser ya que todos los servicio son gratuitos, y no son excluyentes, quizás la única exclusión puede ser por infraestructura, por ejemplo no podemos atender a gente con discapacidad, no porque no se quiera si no por falta de infraestructura. Son todos programas abiertos.

ENTREVISTA Encargado (S) Enfoque de Género, SERCOTEC CHRISTIAN MALEBRÁN

1. *SERNAM ha señalado que, en el marco de un Convenio sectorial SERNAM-SERCOTEC, éste último daría "acceso preferente de las participantes del PMJH al Programa de SERCOTEC denominado Programa Fortalecimiento y Desarrollo para la Mujer Empresaria"², el cual entregaría 32 horas de talleres de formación y fortalecimiento de capacidades empresariales en: gestión empresarial, desarrollo de habilidades personales y TICs. Los equipos comunales del PMJH reciben asesoría de parte de SERCOTEC para apoyar a las MJH en su postulación. ¿Nos podría señalar cuáles son las instancias de coordinación que se establecen entre SERNAM y SERCOTEC para implementar esta participación?*

CHRISTIAN MALEBRÁN: Milenne es la Encargada de PMG de Género y de toda la coordinación que tiene que ver con el Programa Jefas de Hogar. Ella está con licencia médica en estos momentos y yo me hice cargo de esto sólo hace un mes y medio y tampoco estoy muy a caballo con la información.

Del Programa Generación de Competencias para Mujeres Emprendedoras y Empresarias yo le puedo responder de lo que estamos haciendo ahora. Éste se creó en el año 2008.

2. *¿Quiénes seleccionan a las participantes del PMJH? ¿Cuáles son los pre-requisitos para participar en el Programa? ¿Cómo se mide la capacidad emprendedora – en el caso en que se proceda a hacerlo –, para seleccionar a las eventuales participantes MJH de SERNAM en los cursos SERCOTEC?*

CHRISTIAN MALEBRÁN: La selección la hacen las direcciones regionales de SERCOTEC. La gente postula a los cupos que se definen, son cursos, capacitaciones. Hay pre-requisitos de ingreso que se definen a nivel nacional. Después en las regiones se hace un pequeño proceso de selección para el ingreso. En las regiones se opera el ingreso, se hacen los cursos, se convoca a las participantes, y lo que se hizo con el Programa Jefas de Hogar fue que, a través del SERNAM, se comunicó a las jefas de hogar de que existía este Programa, de manera que se destinaron cupos preferentes para las MJH.

El único requisito formal era que tuvieran 2.400 UF de ventas anuales, como tope. No había requisito en cuanto al tiempo de antigüedad del emprendimiento, incluso podían ser empresarias informales.

3. *¿Existen otros programas de SERCOTEC en los cuales las participantes del PMJH puedan ingresar? ¿Cuáles son éstos? ¿Qué requisitos se les exige para participar, por ejemplo, deben tener un microemprendimiento ya funcionando?*

CHRISTIAN MALEBRÁN: Se elaboró un Convenio Específico con el Programa Jefas de Hogar en el 2009, no se habla allí de cupos. En el otro programa de SERCOTEC, Ruedas de Emprendimiento, ahí se ofrecieron cupos, 10 cupos a emprendedoras y microempresarias jefas de hogar participantes del Programa MJH que cumplieren con los requisitos de acceso. Fueron 10 cupos en cada una de las siguientes 4 regiones: Arica-Parinacota, Tarapacá, Coquimbo y Maule.

Ruedas son acciones de encuentro empresarial. Eso fue lo que se hizo. Además, SERCOTEC se comprometió a participar en las Mesas de Trabajo Intersectoriales Nacionales.

² Ver SERNAM: **Bases Técnicas Evaluación en Profundidad del Programa Nacional de Mujeres Jefas de Hogar del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM)**; Santiago de Chile, agosto 2009; p. 29. Sin embargo, tal como se deriva de la entrevista realizada al representante de SERCOTEC, el verdadero nombre de este Programa es Generación de Competencias para Mujeres Emprendedoras y Empresarias.

Además de eso, estas personas siempre pueden postular a toda la otra oferta de SERCOTEC, como Capital Semilla, por ejemplo. Ellas pueden postular a Capital Semilla siempre y cuando cumplan con los requisitos del Programa. Entonces, ahí sí que son requisitos más estrictos. Bueno, y las regiones permanentemente están siempre levantando ofertas específicas. Hay algunas regiones que tienen Capitales Semillas para Mujeres, específicamente, o talleres, capacitaciones, charlas en diversas temáticas, que tienen que ver con emprendimiento, con gestión empresarial, o los temas económicos que en cada región estén teniendo fuerza. Y donde allí está abierta la convocatoria a quien se interese y cumpla con los requisitos.

4. *¿Qué tipo de beneficios o apoyos, además de la capacitación, entrega SERCOTEC en estos programas?*

CHRISTIAN MALEBRÁN: El Capital Semilla es un co-financiamiento para implementar una idea de negocio o un plan de negocio. Y, además, hay una componente que no es de capacitación sino que es de asesoría técnica, que dura todo el año, contando la postulación, la evaluación, se ganan el premio, se les transfieren los recursos, los rinden, todo ese proceso dura un año, 11 meses. En Generación de Competencias son cursos y capacitaciones bien puntuales, es más corto, dura 2 o 3 meses dirigidos a fortalecer las competencias empresariales y emprendedoras. Aquí se solicita una inscripción de \$10.000 pesos para poder participar.

Y en Redes es una metodología de aprendizaje, donde se convocan a entre 40 y 50 personas en una jornada de trabajo, donde con una metodología específica, lo que se busca es que aprendan unos de otros. Es una metodología que se aplicó originalmente en Valparaíso, por una empresa consultora que obtuvo bastante éxito y que se replicó después al resto de las regiones. Este Programa se creó el 2008, lo mismo que Generación de Competencias.

5. *¿SERCOTEC delega en equipos consultores externos la impartición de los cursos y/o talleres asociados al Programa Fortalecimiento y Desarrollo para la Mujer Empresaria? ¿Y qué ocurre a este respecto en relación con los otros programas en los que eventualmente participan MJH de SERNAM?*

CHRISTIAN MALEBRÁN: Sí, claro, la operación de todos los servicios que se prestan a los usuarios se externaliza. Se contratan consultores para eso.

6. *¿Cuáles son las características curriculares especiales que presentan los cursos impartidos a MJH de SERNAM en comparación con los programas dirigidos a los usuarios SERCOTEC en general?*

CHRISTIAN MALEBRÁN: No se hace distinción, son los mismos, o sea a las mujeres jefas de hogar se les entregan los mismos contenidos que a las otras participantes, y son, básicamente, los que tienen que ver con el manejo de tecnologías de la información y las comunicaciones, competencias en gestión empresarial y desarrollo de habilidades personales.

7. *¿En su opinión, es suficiente, para un correcto aprovechamiento de los talleres SERCOTEC, el nivel de manejo sobre TICs y plataformas tecnológicas asociadas a E-learning que demuestran tener las participantes del PMJH de SERNAM?*

CHRISTIAN MALEBRÁN: La postulación se hace a través de Internet, pero los cursos son presenciales. Tenemos una plataforma virtual con cursos en línea, pero ése es otro servicio, donde también pueden postular, si quieren, las jefas de hogar, pero ése es otro servicio.

8. *¿En cuántos cursos de gestión de microempresas – impartidos a través del Programa Fortalecimiento y Desarrollo para la Mujer Empresaria o a través de otros Programas SERCOTEC -, tuvieron participación las integrantes del Programa Mujeres Jefas de Hogar en los años 2007 y 2008?*

CHRISTIAN MALEBRÁN: En el año 2008 todavía no se entregaban los cursos de Generación de Competencias para Mujeres Emprendedoras y Empresarias a jefas de hogar. Esto sólo se implementó en el año 2009. El Convenio éste al que yo le hago mención operó durante el 2009. Yo no recuerdo haber visto un Convenio 2008 o haber escuchado que el 2008 se haya trabajado en ese programa con jefas de hogar. Aunque puede que sí, puede que me equivoque. Tengo la duda de si para el año 2008 hubo o no acceso preferente para jefas de hogar, porque el programa existió y se dio, pero no sé si hubo o no acceso preferente para las mujeres jefas de hogar.

9. *¿Estos cursos SERCOTEC impartidos en los años 2007 y 2008 fueron organizados exclusivamente para participantes del PMTJH? ¿En qué consistió cada uno de ellos?*

CHRISTIAN MALEBRÁN: No.

10. *¿Cuál fue la duración promedio de los cursos SERCOTEC impartidos en los años 2007 y 2008? ¿Esa duración le ha parecido suficiente?*

CHRISTIAN MALEBRÁN: Son 40 horas cronológicas en el Programa Generación de Competencias. Durante un período de 100 días se llevan a cabo todos los talleres. En los cursos se separa a empresarias de emprendedoras. Son sesiones de 4 horas, una o dos veces por semana, por uno o dos meses.

11. *¿SERCOTEC ha efectuado acompañamiento a los emprendimientos iniciados o fortalecidos a través de cursos SERCOTEC impartidos a las participantes del PMJH en los años 2007 y 2008? ¿Ha efectuado seguimiento a tales emprendimientos?*

CHRISTIAN MALEBRÁN: No se ha hecho.

12. *¿Usted ha tenido la oportunidad de conocer la relación entre empresas propuestas por las participantes durante su participación en los programas SERCOTEC organizados en los años 2007 y 2008 y las empresas efectivamente montadas después del Programa?*

CHRISTIAN MALEBRÁN: No se ha hecho, porque el Programa Generación de Competencias no busca ayudar a instalar un negocio, sino entregarles competencias emprendedoras. Capital Semilla se orienta a financiar un negocio.

13. *¿Ha tenido la oportunidad de saber en qué proporción las empresas iniciadas a partir de las versiones 2007 y 2008 de los programas SERCOTEC impartidos a Mujeres Jefas de Hogar del SERNAM continúan funcionando actualmente?*

CHRISTIAN MALEBRÁN: No se ha hecho. Habría que verlo, es interesante. En Capital Semilla están haciendo levantamiento de línea de base.

14. *¿Los contenidos de los cursos de formación para el emprendimiento impartidos en el marco del Convenio SERNAM-SERCOTEC para Mujeres Jefas de Hogar vienen pre-fijados por SERCOTEC o por SERNAM, o bien los instructores de esos talleres/cursos pueden definirlos y/o adaptarlos de acuerdo a las características de las participantes?*

CHRISTIAN MALEBRÁN: La metodología y contenidos los fijamos nosotros, a lo largo de las 15 regiones. Los contenidos son 100% SERCOTEC.

15. *¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrentan los emprendimientos encabezados por mujeres jefas de hogar?*

CHRISTIAN MALEBRÁN: Obstáculos, en particular de las jefas de hogar, no sabría decirlo. La oferta de SERCOTEC está orientada a personas, hombres y mujeres, que cuenten con una base de empresarios.

16. *¿En general, los emprendimientos generados por las mujeres jefas de hogar egresadas de los Programas SERCOTEC en los años 2007 y 2008 han podido acceder a fondos SERCOTEC, a recursos del Fondo de Desarrollo Regional o a otros fondos estatales?*

CHRISTIAN MALEBRÁN: No lo sé, porque SERCOTEC no hace seguimiento.

17. *¿Por lo general, en su opinión, los Programas de SERCOTEC se adaptan a los perfiles de las mujeres que constituyen la población objetivo del PMTJH, a saber, a mujeres jefas de hogar que pertenecen a los quintiles de ingreso II y III, forman parte de la PEA, tienen personas a su cargo y son las principales aportadoras al ingreso del hogar, además de encontrarse en el tramo de edad entre 15 y 65 años? ¿Qué condiciones deberían cumplir los cursos de cualquiera entidad pública orientados a entregar apoyo a los microemprendimientos para mujeres jefas de hogar?*

CHRISTIAN MALEBRÁN: La oferta SERCOTEC está destinada a otros perfiles. En Generación de Competencias se destinaron cupos. SERNAM es el que convoca a las jefas de hogar.

18. *Los informes de gestión de SERNAM suelen plantear la necesidad de formar "un grupo de trabajo conjunto con los sectores de la Red de Fomento Productivo para coordinar acciones que potencien los esfuerzos de cada una de las instituciones" de modo que la oferta de cursos sea más coherente con las características que presentan las Mujeres Trabajadoras Jefas de Hogar. ¿Cuál es su apreciación a este respecto?*

CHRISTIAN MALEBRÁN: Justamente, lo que se busca en materia de coordinación se da en el Programa Chile Emprende que SERCOTEC ha liderado como institución que forma parte de la Red de Fomento Productivo.

En los Chile Emprende no se ha abordado el tema de las jefas de hogar, porque es un segmento que no ha sido visualizado como atractivo para la generación de negocios. Los Consejos Regionales de las mesas público-privados son autónomos. SERNAM ha sido invitado a participar.

19. *¿Las interrelaciones entre los sistemas de información SERNAM y SERCOTEC para efectos de la ejecución de los talleres dirigidos a MJH de SERNAM, cómo han funcionado?*

CHRISTIAN MALEBRÁN: Las mujeres presentan certificado de SERNAM y a través de Internet efectúan las postulaciones.

20. *SERCOTEC ha aplicado encuestas a las participantes del PMJH para conocer su grado de satisfacción con los talleres SERCOTEC en los que han participado?*

CHRISTIAN MALEBRÁN: Sí, tiene encuestas, pero aplicadas para los cursos del año 2009.

21. *Nº de cursos de capacitación para el trabajo independiente administrados por SERCOTEC en los cuales fueron atendidas participantes del PMJH, por Región, años 2007 y 2008.
Año 2007: ; Año 2008:*

CHRISTIAN MALEBRÁN: No tenemos información para esos años.

22. *Nº de participantes del PMJH que egresaron de cursos de capacitación para el trabajo independiente administrados por SERCOTEC sobre el total de participantes, por Región, años 2007 y 2008.
Año 2007: ; Año 2008:*

CHRISTIAN MALEBRÁN: No tenemos información.

23. *Nº de ideas de negocios generadas por participantes del Programa MJH que resultaron asesoradas y/o financiadas por SERCOTEC, sobre el total de participantes del PMJH, por región, años 2007 y 2008.*

CHRISTIAN MALEBRÁN: No se dispone de esa información.

ENTREVISTA a Nivel Central, JUNJI
CARMEN LUZ SANCHO

MARISOL SABORIDO: La primera cosa que me gustaría Carmen Luz que me contaras brevemente cuál es el vínculo existente con el programa mujeres jefas de hogar del Sernam y la Junji, cómo es este vínculo?

CARMEN LUZ SANCHO: Este es un beneficio que nosotros otorgamos a las mujeres que postulan a sus hijos a los jardines donde tenemos la posibilidad de otorgarle la extensión horaria en los establecimientos, ellas postulan a los jardines y de acuerdo a las posibilidades de ingreso y a las vacantes existentes es que ellas tienen la posibilidad de quedar con su hijo en el jardín.

MARISOL SABORIDO: ¿Quiénes son ellas, las mujeres madres, ya pero no son especialmente las jefas de hogar?

CARMEN LUZ SANCHO: Bueno, nosotros establecimos un convenio con Sernam hace bastantes años y cada vez lo vamos perfeccionando, en el año 2008, 2009 parece que fue, establecimos un compromiso de hacer un protocolo de derivación específicamente mujeres jefas de hogar, o sea el Sernam cuando comienza su programa de capacitación y la madre requiere de un jardín para ubicar a su hijo ocupa este protocolo y con él va y acude al establecimiento que le queda más cercano al domicilio y ahí se le otorgan las posibilidades de ingreso

MARISOL SABORIDO: ¿O sea ahí estamos hablando directamente de jefas de hogar, no de madres en general?

CARMEN LUZ SANCHO: Si, específicamente del programa, con el programa nosotros hemos tenido hace muchos años una dificultad que es muy difícil de solucionar, porque el programa tiene sus inicios como en marzo donde hay todo un período de inscripción de las mujeres del programa y luego viene una capacitación y nosotros como institución tenemos nuestros jardines con los niños ya completos

MARISOL SABORIDO: O sea tienen un desfase de ingreso?

CARMEN LUZ SANCHO: Exacto

MARISOL SABORIDO: Cuándo inician ustedes la inscripción de los niños?

CARMEN LUZ SANCHO: En octubre.

MARISOL SABORIDO: ¿De manera que en marzo ya está absolutamente clara la nómina de niños?

CARMEN LUZ SANCHO: Si, entonces en este programa hay un problema de tiempo en que cuando el Sernam requiere vacantes nosotros tenemos nuestros jardines ya copados de niños.

MARISOL SABORIDO: ¿Y cómo se ha ido resolviendo?

CARMEN LUZ SANCHO: Mira, es que no lo hemos podido resolver, claro porque ahí las capacitaciones con el Sence son como a mitad de año y nuestros jardines ya han funcionado desde marzo, bueno cómo lo solucionamos, en algunos casos con una sobre matrícula.

MARISOL SABORIDO: ¿Qué significa eso?

CARMEN LUZ SANCHO: Por ejemplo un jardín que tiene cien niños les ponemos más

MARISOL SABORIDO: ¿Y esos niños son posible de absorber en el jardín?

CARMEN LUZ SANCHO: Si.

MARISOL SABORIDO: ¿Le meten más niños?

CARMEN LUZ SANCHO: Exacto, porque nuestra asistencia no es nunca igual a la capacidad, depende de un adulto para que vaya al jardín, el niño no acude solo entonces puede que la madre o la persona responsable o la madre está enferma o tenga algún trámite que hacer o cualquier dificultad el niño ese día no va.

MARISOL SABORIDO: ¿Tú dirías que esa sería la forma irregular como se ha ido resolviendo en el tiempo?

CARMEN LUZ SANCHO: Si, pero espérate otra cosa interesante es que nosotros dentro de nuestras prioridades institucionales tenemos la mujer jefa de hogar.

MARISOL SABORIDO: Ah, cuéntame eso ¿En qué instrumento, mecanismo o procedimiento se traduce eso?

CARMEN LUZ SANCHO: Bueno nosotros como institución seleccionamos sobre la base de la ficha del puntaje de ficha de protección social.

MARISOL SABORIDO: Ya ¿Y cuál es su población objetivo?

CARMEN LUZ SANCHO: Bueno los puntajes más bajos.

MARISOL SABORIDO: Ustedes trabajan con los puntajes más bajos ¿Me puedes decir entre qué puntajes?

CARMEN LUZ SANCHO: Bueno, el más bajo que ha encontrado Mideplan hasta el momento es de 2 mil puntos, el corte es de 13.484, eso equivale al 60% de la población más vulnerable.

MARISOL SABORIDO: O sea ustedes directamente trabajan con la población más vulnerable?

CARMEN LUZ SANCHO: Si, de todas maneras.

MARISOL SABORIDO: Y cómo se relaciona eso con las prioridades con las jefas de hogar del programa del Sernam cuando ellos trabajan con el segundo y tercer quintil?

CARMEN LUZ SANCHO: Esa es la otra dificultad, bueno como yo te decía nosotros nos estamos abriendo ahora a partir del 2010 hasta el 60% de población vulnerable y eso equivale al tercer quintil.

MARISOL SABORIDO: Ah, ahora sólo a partir del 2010, pero nosotras estamos hablando del funcionamiento del programa mujeres jefas de hogar del 2007, 2008, en su nueva versión como mujeres trabajadoras jefas de hogar es reciente, en esa opción ellas hacen focalización en los sectores de segundo y tercer quintil, eso significaría que tenemos un desfase con respecto de los niños que ustedes entienden como población.

CARMEN LUZ SANCHO: También se ha producido.

MARISOL SABORIDO: Vamos a entrar un poquito más en eso, más adelante pero quiero preguntarte antes si ustedes tienen dentro de la cultura de la Junji personal específicamente dedicado a esta relación con el programa mujeres jefas de hogar o es parte del staff ?

CARMEN LUZ SANCHO: Bueno, a nivel nacional hay una persona encargada que sería yo que asisto a las reuniones, a las coordinaciones a nivel regional siempre las direcciones regionales también tienen una persona a la cual tiene la responsabilidad de tomar este programa como un tema.

MARISOL SABORIDO: ¿Y después en el nivel comunal se coordinan directamente ustedes con la municipalidad, cómo opera eso?

CARMEN LUZ SANCHO: Eso te explicaba yo, establecer este protocolo porque muchas veces iban las mujeres y decían verbalmente bueno yo pertenezco al programa pero no tenía ningún documento que las acreditara.

MARISOL SABORIDO: ¿Eso es una cosa nueva?

CARMEN LUZ SANCHO: Eso, si.

MARISOL SABORIDO: ¿Desde cuando empieza a operar ese protocolo?

CARMEN LUZ SANCHO: Desde este año

MARISOL SABORIDO: ¿Desde el 2010?

CARMEN LUZ SANCHO: Si,

MARISOL SABORIDO: ¿Pero antes no?

CARMEN LUZ SANCHO: No, entonces claro, la mujeres estaban en una etapa de capacitación pero cómo lo comprobabas tú.

MARISOL SABORIDO: ¿Y cómo lo comprobaba?

CARMEN LUZ SANCHO: En eso antes, verbalmente no más teníamos que creerle que ellas estaban en el programa, pero aquí ya hay una derivación y aquí ya hay un documento.

MARISOL SABORIDO: ¿Eso empezaría a operar a partir de marzo de 2010?

CARMEN LUZ SANCHO: No, el 2009 empezó.

MARISOL SABORIDO: Ah, eso empezó el 2009 ¿pero el 2008 ni el 2007 no?

CARMEN LUZ SANCHO: No.

MARISOL SABORIDO: Entonces estos acuerdos, haber hablemos de este convenio con el programa mujeres jefas de hogar que tiene este protocolo que dices tú que empieza a partir del 2009 para la certificación por decir así que la mujer que va a postular al jardín viene directamente del programa, pero antes de eso ¿cómo se gestiona el acuerdo con el programa mujeres jefas de hogar, está establecido este acuerdo a nivel nacional, si es anual cómo opera en la práctica?

CARMEN LUZ SANCHO: Es un convenio a nivel nacional en el cual nosotros enviamos este convenio a las regiones a las direcciones regionales.

MARISOL SABORIDO: ¿Este convenio es anual?

CARMEN LUZ SANCHO: No este convenio lleva muchos años.

MARISOL SABORIDO: ¿Se establece a principios del 2007?

Yo diría que antes, yo no sé si ubicas a la Carmen Andrade, ella estaba a cargo de este programa.

MARISOL SABORIDO: ¿Ya pero ahí estamos hablando del antiguo programa?

CARMEN LUZ SANCHO: Claro, porque después hubo un receso o sea.

MARISOL SABORIDO: Yo te estoy hablando del programa actual mujeres jefas de hogar que es completamente distinto al anterior.

CARMEN LUZ SANCHO: Si

MARISOL SABORIDO: ¿Ahora, tú me dices que ese convenio viene del programa antiguo y se ha ido re actualizando?

CARMEN LUZ SANCHO: Si

MARISOL SABORIDO: Ahora, eso se renueva automáticamente, cómo se hace para mantener este convenio de gestión, queda establecido el original o se va renovando automáticamente ¿cómo es?

CARMEN LUZ SANCHO: Hay un artículo en el convenio que dice que se regirá desde la fecha en que quede totalmente tramitada la resolución a menos que cualquiera de las partes decida no renovar el contrato el convenio, esto es el primero de diciembre de 2008.

MARISOL SABORIDO: ¿O sea se establece en diciembre de 2008 y sigue operando?

CARMEN LUZ SANCHO: Si,

MARISOL SABORIDO: Tú me decías que ustedes tienen una prioridad respecto a la problemática de las jefas de hogar ¿me puedes explicar un poquito más como es eso?

CARMEN LUZ SANCHO: Dentro del proceso de selección de nuestros párvulos, nosotros tenemos que seleccionar porque la población demandante es muy alta y no tenemos capacidad para recibir a todos entonces tenemos que seleccionar y como te explicaba seleccionamos de acuerdo al porcentaje de las fichas asociados a situaciones de vulnerabilidad que presenten las familias

MARISOL SABORIDO: Ya, y ahí tienen criterios definidos ¿cuáles son esos?

CARMEN LUZ SANCHO: En primera instancia tenemos un ingreso automático para aquellos casos de niños postulantes que sean de Chile Solidario.

MARISOL SABORIDO: ¿Si vienen de Chile solidario quedan?

CARMEN LUZ SANCHO: Quedan automáticamente porque nos está asegurando que vienen con una situación ya medida por el Mideplan y todo, la otra situación de ingresos automáticos son todos aquellos casos comprobados de violencia intrafamiliar y maltrato infantil, de vulneración de derecho y de inmigrantes irregulares, eso sería ingreso automático. Después establecemos una segunda prioridad en que el corte sigue siendo los 13 mil hasta los 13384 que yo te decía que era el 60% más vulnerable, bueno ahí establecimos lo que plantea el Chile crece Contigo, que es la madre que trabaja, la que busca trabajo, la que estudia y agregamos nosotros como institución la madre adolescente, porque ahí hay un compromiso con el enfoque de género, con el PMG, eso sería la segunda prioridad.

MARISOL SABORIDO: ¿Y eso es Chile crece Contigo?

CARMEN LUZ SANCHO: Si, es el Chile crece.

MARISOL SABORIDO: La primera selección asegurada que tiene que ver con la máxima vulnerabilidad, Chile solidario, puntaje, etc.?

CARMEN LUZ SANCHO: Si,

MARISOL SABORIDO: Segundo, todo lo que tiene que ver con Chile Crece Contigo en relación a facilitar madres estudiantes, que trabajan?

CARMEN LUZ SANCHO: Si

MARISOL SABORIDO: ¿Tercero?

CARMEN LUZ SANCHO: Las otras situaciones de vulnerabilidad madres jefas de hogar, párvulo discapacitado, párvulo proveniente de población originaria de pueblos originarios y la otra que provenga de un hogar uniparental ya sea madre o padre.

MARISOL SABORIDO: ¿Eso podría ser el caso de la mayoría de las mujeres jefas de núcleo?

CARMEN LUZ SANCHO: También.

MARISOL SABORIDO: ¿Pero también podría ser hijo de padre?

CARMEN LUZ SANCHO: También para cumplir con lo del género.

MARISOL SABORIDO: ¿Ahí termina?

CARMEN LUZ SANCHO: Ahí termina y un cuarto podría ser en aquellos casos en que el jardín igual presenta vacante, no se logran llenar porque puede que esté ubicado en un sector donde no hay mucha demanda, donde no hay muchos niños entonces ahí aceptamos a niños que tengan puntaje superior a los 13 mil pero en forma condicional por un año.

MARISOL SABORIDO: ¿Para dejarlo abierto a la posibilidad de que aumente la demanda?

CARMEN LUZ SANCHO: Para el próximo año, o sea lo que respetamos aquí es la continuidad del proceso educativo de los niños, o sea no los podemos ingresar y a la semana decirle sabes que llegó otro niño más necesitado.

MARISOL SABORIDO: ¿Y se le da la continuidad del año y al terminar se le vuelve a evaluar?

CARMEN LUZ SANCHO: Claro, exacto.

MARISOL SABORIDO: En todos eso que tú me decías me parece que hay una brecha con respecto a lo que sería la definición del programa mujeres jefas de hogar desde Sernam en relación a los quintiles fundamentalmente y porque precisamente ellos no trabajan con las mujeres jefas de hogar más pobres y veo que por las descripciones que tú me dices la Junji si trabaja con los niños y niñas que son hijos de familias más vulnerables, más pobres. Que son la población más vulnerable. ¿En ese sentido tú dirías que?

CARMEN LUZ SANCHO: Hay una brecha ahí.

MARISOL SABORIDO: Hay un porcentaje tú podrías darme una idea Carmen Luz del porcentaje aproximado de cantidad de hijos de proveniente del programa de mujeres jefas de hogar?

CARMEN LUZ SANCHO: No, no lo hemos sacado pero yo te podría decir que tenemos un 38% de mujeres que son jefas de hogar.

MARISOL SABORIDO: ¿O sea que son 38% de niños hijos de mujeres jefas de hogar?

CARMEN LUZ SANCHO: Si del universo que nosotros tenemos como población atendida

MARISOL SABORIDO: Del 38% del total?

CARMEN LUZ SANCHO: Del total Junji no del total país.

MARISOL SABORIDO: Claro porque están los Integra existen otros, jardines privados, del total de los jardines de la Junji un 38% corresponde a hijos de jefas mujeres de hogar no es verdad?

CARMEN LUZ SANCHO: Si, y a nivel país nosotros tenemos un 36.7%

MARISOL SABORIDO: ¿Incluyendo a Junji y a todos los otros?

CARMEN LUZ SANCHO: O sea a nivel país, todo, entonces nosotros de alguna manera estamos con un porcentaje que es superior levemente superior

MARISOL SABORIDO: ¿Levemente superior?

CARMEN LUZ SANCHO: Eso nos deja tranquila también en el sentido que no estamos bajos.

MARISOL SABORIDO: De acuerdo porque si es a nivel país, entonces tu dirías ¿cómo define Junji para poder redondear lo que estábamos hablando la incorporación de la problemática de las trabajadoras jefas de hogar como prioridad, o como prioridad de segundo orden, cómo define la Junji eso?

CARMEN LUZ SANCHO: Yo diría de segundo orden

MARISOL SABORIDO: De este segundo orden, veamos a nivel nacional?

CARMEN LUZ SANCHO: Ay, es que yo no lo trabajo, eso lo ve otra persona.

MARISOL SABORIDO: Ya, pero el PMG incorpora las problemáticas de la jefas de hogar dentro de sus metas aquí en la Junji o no, lo sabes?

CARMEN LUZ SANCHO: A mí siempre me lo piden ese dato, yo si quieres te llamo a la persona, está aquí.

MARISOL SABORIDO: Dejémoslo pendiente y la llamamos y le preguntamos para no parar esto ahora, hablemos de cupos preferenciales para juntarlo con lo que tú me decías en este segundo nivel, hay una cantidad de cupos preferenciales para las mujeres que están en el programa jefas de hogar, o no hay cupos preferenciales?

CARMEN LUZ SANCHO: No, siempre Sernam nos solicita eso pero es muy difícil eso pero nosotros como institución tenemos metas que cumplir, indicadores que dar cuenta, entonces tenemos que dar cuenta de asistencia, de matrícula, porque siempre nos piden cupos.

MARISOL SABORIDO: ¿Cuando se los piden a ustedes se los piden anualmente, se los piden con cierta regularidad, se los van pidiendo indistintamente?

CARMEN LUZ SANCHO: O sea cuando hemos renovado el convenio hay solicitudes de ese tipo, cuando estamos en reunión igual.

MARISOL SABORIDO: ¿Pero son peticiones informales?

CARMEN LUZ SANCHO: No, han habido formales.

MARISOL SABORIDO: ¿Cómo, a través de un documento se solicitan tantos cupos en la región tanto?

CARMEN LUZ SANCHO: Claro, y no en las conversaciones para poder elaborar el convenio cuando se ha trabajado con los abogados siempre bueno pongamos este artículo, pongamos de que ingreso automático, ingreso preferencial, entonces yo te puedo leer aquí como se redactó porque fue un poco difícil.

MARISOL SABORIDO: ¿Porque de alguna manera hay que concordar dos instituciones que tienen misiones diferentes no es verdad?

CARMEN LUZ SANCHO: Si, pero ahí se establece que frente a la solicitud de vacantes del programa mujeres jefas de hogar se le dará prioridad de acuerdo a las vacantes existentes, o sea de ninguna manera estamos ahí asegurando el ingreso inmediato.

MARISOL SABORIDO: ¿Ni preferencial?

CARMEN LUZ SANCHO: Tampoco, es que no se puede, es muy difícil para nosotros decir mira guardamos 5 vacantes en todos los jardines para que cuando llegue el momento Sernam los ocupe.

MARISOL SABORIDO: ¿No pueden hacer reserva porque hay una demanda mayor de la capacidad de opción que ustedes tienen?

CARMEN LUZ SANCHO: Hay una demanda y por otro lado hay que dar respuesta a los PMG y en porcentaje, o sea un porcentaje bueno de asistencia, o sea si tenemos y bueno de matrícula

MARISOL SABORIDO: ¿O sea todos los PMG no solamente el PMG de género?

CARMEN LUZ SANCHO: Claro, si

MARISOL SABORIDO: ¿Si no hay cupos preferenciales entonces no te puedo preguntar cuáles son los criterios para determinar?

CARMEN LUZ SANCHO: No.

MARISOL SABORIDO: Supongamos que yo soy una mujer jefa de hogar tengo un chiquitito para sala cuna y otro para un jardín infantil y postulo a un jardín en la comuna x, ¿a la Junji le dá lo mismo, queda registrada en alguna parte que yo estoy o no estoy en el programa en la empleabilidad del programa de las jefas de hogar que da el SERNAM queda eso registrado, adónde y cómo?

CARMEN LUZ SANCHO: En nuestra ficha tenemos una ficha única para todo el país de postulación de los párvulos y ahí hay un rubro que aparece y que dice un campo que dice pertenece al programa mujeres jefas de hogar

MARISOL SABORIDO: ¿Entonces queda registrada?

CARMEN LUZ SANCHO: Queda registrada.

MARISOL SABORIDO: ¿Ahora, qué hacen ustedes con ese registro, es relevante en algún sentido, constituye un dato importante para tomar algún nivel de decisión o no?

CARMEN LUZ SANCHO: Si, frente a la posibilidad de que si hay alguna vacante se observa la ficha, se revisa y entre dos casos de una madre que es dueña de casa y que tiene un puntaje de ficha de protección de 3 mil puntos y hay otra madre que es del programa que tiene también 3 mil puntos y uno al tiro le da la preferencia a la jefa.

MARISOL SABORIDO: ¿Y eso está establecido como criterio porque es parte del protocolo, o sea lo saben todas las operadoras de JUNJI que van a tomar decisiones?

CARMEN LUZ SANCHO: Si.

MARISOL SABORIDO: Ahora en el fondo es como dices tú una prioridad de segundo orden, eso ratifica lo anterior porque es puesta a competir con una madre en una situación similar no es que de inicio como tal por el hecho de estar en la solamente reiterando lo que dijiste antes, no es que dé inicio venga ese a ser su preferencial esa posibilidad de entrada automática como sí lo tienen otros criterios que ustedes definen.

CARMEN LUZ SANCHO: No.

MARISOL SABORIDO: ¿Y en general tú dirías que las cláusulas o los considerando que se están en ese protocolo en ese convenio de acuerdo se han ido cumpliendo año a año el 2007, 2008 o se han encontrado con algunas trabas en el camino y cuáles son?

CARMEN LUZ SANCHO: Bueno, siempre hay situaciones en las cuales hay que revisar de repente

MARISOL SABORIDO: ¿Cuáles por ejemplo?

CARMEN LUZ SANCHO: De repente hay situaciones puntuales en algunas regiones entonces el Sernam manda a decir mira esto ha sucedido en tal región veamos cómo lo podemos resolver.

MARISOL SABORIDO: ¿Podrías dar un ejemplo de la situación?

CARMEN LUZ SANCHO: Que no se acogió por ejemplo la solicitud de la madre y no se le dio la atención que se merecía en cuanto a que viene de un programa y de un convenio.

MARISOL SABORIDO: ¿Al recibir a su hijo?

CARMEN LUZ SANCHO: Claro, ese tipo de cosas pero se resuelven rápido, se resuelven y se comunica uno rápidamente con la región, qué pasó, porqué no la acogieron, qué ocurrió.

MARISOL SABORIDO: ¿Y eso tú dirías que es una situación que se da con regularidad es habitual o más bien excepcional?

CARMEN LUZ SANCHO: No, excepcional.

MARISOL SABORIDO: ¿O sea en general siempre las mujeres van y son acogidas por esa vía que dices tú de la sobre inscripción?

CARMEN LUZ SANCHO: Si.

MARISOL SABORIDO: ¿Y qué pasa con esa sobre inscripción nunca han tenido la situación de que llegaron todos los niños, los llevaron todos los padres y entonces no pudieron dar o siempre falla?

CARMEN LUZ SANCHO: Si, en cualquier época del año, es que los niños son muy vulnerables, son chiquititos, se enferman mucho en época de invierno con mayor razón a pesar de que los datos estadísticos nos indican de que por ejemplo de que la décimo segunda región al sur han tenido una excelente asistencia, entonces tú dices bueno no sé, qué pasa y aquí en Santiago o en la cuarta región que las condiciones climáticas son mejores, entonces como que uno de repente no encuentra muchas explicaciones.

MARISOL SABORIDO: Y en términos generales, ya no exclusivamente en el programa jefas de hogar del Sernam ¿cuál es tu percepción respecto de esto mismo en el caso de aquellos hijos que son hijos de jefas de hogar o no, o de otros tipos de familias, jefes de hogar hombres o familias que no son monoparentales, que son biparentales, tienes alguna percepción o si hay alguna diferencia respecto de esa conducta?

CARMEN LUZ SANCHO: O sea los datos nos indican que realmente los hijos de mujeres que trabajan o que son jefas de hogar utilizan mejor el servicio Junji, o sea lo necesita, lo requiere día a día.

MARISOL SABORIDO: ¿Es crucial entonces?

CARMEN LUZ SANCHO: Si, es importante por ejemplo cuando se producen suspensiones de actividades por x razones en los jardines las cosas se complican para la madre, entonces igual el jardín atiende esos casos de urgencia, cuando hay reuniones técnicas por ejemplo nosotros no suspendemos actividades aquí igual los niños asisten aquellos casos más urgentes los que se

quedan en la tarde, la reunión en la tarde y los niños permanecen ahí porque las mamás están trabajando.

MARISOL SABORIDO: ¿Podemos hablar del tema de la extensión horaria, cómo opera, cuáles son los logros, las dificultades que han enfrentado en eso?

CARMEN LUZ SANCHO: Si, bueno yo te voy a hablar del programa cuando estaba la Carmen, ahí nosotros teníamos extensiones horarias en que año a año la institución ganaba recurso humano para ir aumentando estas extensiones horarias y en esto nos ha apoyado mucho el Sernam cuando se ha analizado el presupuesto y a medida que pasaban los años me parece que como el 98 se suspendió el presupuesto institucional nuestro de la posibilidad de contratar gente para este beneficio y llegamos hasta ahí no más, con esa cantidad de personal, entonces cómo se las arreglaban los jardines con horas extraordinarias que pagaba la institución, con colaboración de las madres pero siempre con alguien de la institución.

MARISOL SABORIDO: ¿Con la colaboración de las madres que no trabajaran?

CARMEN LUZ SANCHO: Claro. Pero nunca las madres solas, siempre nosotros resguardamos que haya personal Junji, por accidente o por cualquier imprevisto que pueda surgir. Pago de horas extraordinarias o sino por turno de personas, si es un sector con mucha demanda de niños que requieren permanecer los jardines se han organizado de esa manera, pero no es la idea, la idea es tener personal que ingrese porque este personal empieza cerca de diez y media once la de la mañana con un horario diferido y finaliza su jornada más tarde a las siete, siete y media.

MARISOL SABORIDO: ¿Y esos ya son mecanismos institucionalizados o no?

CARMEN LUZ SANCHO: Si.

MARISOL SABORIDO: ¿Y tú dirías que esa extensión horaria a través de ese mecanismo tiene una demanda alta en los jardines de la Junji?

CARMEN LUZ SANCHO: Si, cada vez más.

MARISOL SABORIDO: ¿A lo largo de las regiones?

CARMEN LUZ SANCHO: Si.

MARISOL SABORIDO: ¿En este minuto hay recursos financieros aportados por la Junji al programa mujeres trabajadoras jefas de hogar?

CARMEN LUZ SANCHO: No.

MARISOL SABORIDO: ¿Y de otro tipo recursos que no sean financieros, tampoco?

CARMEN LUZ SANCHO: Al programa mismo, el programa que nosotras llevamos como institución.

MARISOL SABORIDO: ¿O sea, JUNJI aporta sólo sus jardines, su estructura y funcionamiento?

CARMEN LUZ SANCHO: Si

MARISOL SABORIDO: ¿Cuáles son sus principales mecanismos de coordinación entre la Junji y este programa mujeres jefas de hogar si es que los hay?

CARMEN LUZ SANCHO: De reuniones, dos o tres reuniones, yo te estoy hablando de este nivel, central, dos o tres reuniones anuales.

MARISOL SABORIDO: ¿Y en esas reuniones qué es lo que se trata?

CARMEN LUZ SANCHO: Bueno la situación del programa en sí, los avances que ha tenido ahí participan de todas las instituciones, los del Sence...

MARISOL SABORIDO: ¿Todos los servicios que aportan al programa?

CARMEN LUZ SANCHO: Exacto.

MARISOL SABORIDO: ¿Y a nivel regional qué pasa ahí?

CARMEN LUZ SANCHO: También hay reuniones, se producen reuniones donde participa como yo te decía una persona responsable del programa acude a estas reuniones regionales.

MARISOL SABORIDO: ¿Y esas son con qué regularidad, como dos o tres veces al año también?

CARMEN LUZ SANCHO: No, yo creo que son más seguidas

MARISOL SABORIDO: ¿Y en el nivel donde operan directamente a nivel local, comunal cómo es la coordinación?

CARMEN LUZ SANCHO: No, ahí están los equipos técnicos nuestros de la Junji

MARISOL SABORIDO: ¿Y ahí ustedes se coordinan con el municipio?

CARMEN LUZ SANCHO: No

MARISOL SABORIDO: ¿No tienen relación con el municipio?

CARMEN LUZ SANCHO: O sea para este programa no, pero para otras cosas sí. Es que son los equipos técnicos los que trabajan en las oficinas de las direcciones regionales los equipos supervisores son los que se relacionan con el programa.

MARISOL SABORIDO: ¿En qué sentido?

CARMEN LUZ SANCHO: Es a través del equipo supervisor , es el equipo técnico.

MARISOL SABORIDO: ¿Tienen otros programas?

CARMEN LUZ SANCHO: Nosotros hablamos de programas educativos y tenemos tres tipos de programas educativos, el jardín infantil el que atiende jornada completa donde hay profesionales y técnicos donde se aplica un programa educativo determinado y está después el segundo programa que es el programa alternativo

CARMEN LUZ SANCHO: El programa alternativo está a cargo de técnicas, son jardines que funcionan ya sea a veces en jornada completa o media jornada a cargo del personal de técnicas en la educación parvularia, no son profesionales, ahí tenemos el jardín laboral que también atiende mujeres jefas de hogar, el jardín familiar, el de comunidades indígenas y en este caso el PMI.

MARISOL SABORIDO: ¿Cuál es ese?

CARMEN LUZ SANCHO: Es un programa de mejoramiento del Programa de Mejoramiento de la Infancia

MARISOL SABORIDO: ¿De qué depende que un niño vaya a uno u otro de estos programas?

CARMEN LUZ SANCHO: Es opcional, de la madre, porque los alternativos están ubicados preferentemente en sectores rurales.

Lo que se propone es que la mujer postule a su hijo en los jardines cercanos a su domicilio o cercano al lugar de trabajo cosa que le sea mucho más fácil más personal

MARISOL SABORIDO: ¿Pero ella puede optar?

CARMEN LUZ SANCHO: Cualquiera, pero tenemos por ejemplo madres que son mapuches que están en un jardín clásico nuestro que está en uno urbano, ella opta.

En todas las regiones hay de todos los programas, ahora en las localidades en los sectores así como bien difíciles de acceso ahí tú vas a encontrar más bien programas de tipo étnia, étnico o familiares.

MARISOL SABORIDO: Desde tú experiencia Carmen Luz, ¿tú compartes esta visión diagnóstica de este programa mujeres jefas de hogar respecto de su situación y de la necesidad de este convenio con la Junji, cómo lo ves?

CARMEN LUZ SANCHO: Yo creo que ha sido bueno eso en el sentido de que ha potenciado el tema de la jefatura de las mujeres en el sentido de que nosotros les hemos dado prioridad, a lo mejor si el Sernam no hubiera estado como ahí presente tratando de coordinarse de poner como en primer plano este tema es probable no sé, que a lo mejor no le hubiéramos dado la importancia.

MARISOL SABORIDO: ¿Ha ayudado a rescatarlo, a tener conciencia de la necesidad?

CARMEN LUZ SANCHO: Si, yo encuentro que sí a pesar de que el país te entrega datos, te entrega información, de que este es un tema de que no hay inserción laboral importante y que hay que apoyar a los mujeres que están en esta etapa de la crianza y que además están agobiadas y que además tienen que cumplir otros roles, yo creo que ha sido bueno pero ya a estas alturas nosotros lo tenemos asumido.

MARISOL SABORIDO: ¿Cuál es la cobertura país que tiene la Junji en términos de jardines y de atención de niños, me puedes dar ese dato?

CARMEN LUZ SANCHO: Son, niños cerca de 143 mil niños, pero el dato exacto...no lo tengo... Y de locales unos 2 mil o 2.200 me parece...

MARISOL SABORIDO: No sé si tú están enterada de que el Sernam está interesado en lo que ellos llaman institucionalizar este programa, dejarlo instalado y traspasarlo a la ejecución de la municipalidades, dejarlo instalado como una política de Estado. ¿Desde la Junji, cómo se ve eso, cómo se evalúa?

CARMEN LUZ SANCHO: Tuvimos una reunión hace poco, estaba Laura que nos contó esto de este tema, y tú dices que bueno se supone...

O sea este es un tema que fundamentalmente se da en terreno, o sea los municipios que tienen que tomar esta responsabilidad, es su población a la cual tienen que apoyar, a la cual tienen que sacar adelante y otorgar todas las facilidades posibles, si yo encuentro que le da ahora, no sé la institución nuestra ya está madura con este tema.

No sé las otras instituciones pero ya nosotras la tenemos como asumida, el parte de nuestro quehacer.

MARISOL SABORIDO: ¿Qué otras cosas que se podrían hacer además para coordinarse mejor?

CARMEN LUZ SANCHO: Reuniones más periódicas, más frecuentes, que no se acumule tanta información por ejemplo, se lo planteamos a la coordinadora del programa, echamos de menos también ahora que hay tanta tecnología el tener un sistema informático, un sistema del que realmente nos entregue información así como qué está pasando en la Novena, que está pasando en la Séptima, qué pasa con Junji, cuántos niños hay, cuántos en Integra.

MARISOL SABORIDO: ¿Eso no lo tienen porque hay carpetas en las municipalidades?

CARMEN LUZ SANCHO: No pero algo se está diseñando, bueno yo voy a volver al pasado cuando estaba la Carmen estuvimos trabajando en un diseño de un sistema informático, no alcanzamos..

MARISOL SABORIDO: ¿No se alcanzó a diseñar?

CARMEN LUZ SANCHO: No.

MARISOL SABORIDO: ¿Todavía no se ha instalado?

CARMEN LUZ SANCHO: No, todavía no, algo pasa que no sé qué ocurre

MARISOL SABORIDO: ¿Algo más en esa línea?

CARMEN LUZ SANCHO: Bueno reuniones más periódicas con un sistema más ágil en el cual las regiones incorporen la información que podamos nosotros alimentar al sistema, y las reuniones a lo mejor en regiones que sean como más de trabajo en conjunto
Lo mismo que aquí en este nivel hacer reuniones más periódicas y a lo mejor hacer un trabajo más en conjunto para poder tener información entre ambas instituciones

MARISOL SABORIDO: ¿Eso no ocurre?

CARMEN LUZ SANCHO: No ocurre.

MARISOL SABORIDO: ¿Algo más que a ti te parece importante que yo no te haya preguntado?

CARMEN LUZ SANCHO: No, mira el convenio que establece la institución con el Sernam es favorecer a la mujer que trabaja sobre todo a la mujer jefa de hogar otorgándole el beneficio de extensión horaria y ahí nosotros estamos un poquito estancadas como institución, que podría ser más, no sé recursos institucionales.

MARISOL SABORIDO: ¿Están estancados porque no cuentan con los recursos para implementar plenamente esta extensión?

CARMEN LUZ SANCHO: Si.

ENTREVISTA NIVEL REGIONAL, PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR

COORDINADOR PMJH I REGIÓN

Sr. HUGO NORRIS

1.- Cargo Específico

Coordinador regional programa jefas de hogar

2.- ¿Cuales son las Instancias de coordinación del programa a nivel regional en la cual participas?

Gestionar los compromisos de los sectores, intersectorial para la entrega de los servicio a las mujeres Jefas de hogar, a través de Fosis, Sercotec, Junji, Chile Califica, Sence, Dibam, instituciones que apoyan el programa, a través de tareas regionales, mesas de trabajo, coordinación, más convocatoria de las coordinadoras comunales del programa.

3.- ¿Con que regularidad se reúnen las mesas de trabajo?

Generalmente una vez al mes, dependiendo de los temas con urgencia, de postulación o capacitación puede ser varias veces al mes.

4.- ¿Participan de las comisiones de SERNAM?

No.

5.- ¿Son personas específicas las que participan en la reunión o van rotando?

No, generalmente son personas de la contraparte técnica dentro de los servicios públicos que manejan la oferta al programa jefas de hogar, son personas que trabajan constantemente con nosotros.

6.- ¿Tu sabes si hay personas que participan de este grupo de tareas regional y que aparte participe en la comisión PRIO (SERNAM)?

Sí, hay algunas personas que trabajan para ambas partes.

7.- ¿Cuántas reuniones de grupo de tarea se realizaron el año 2008?

2008 complicado y el 2009 no estaba en el programa. Pero deberían ser 12 ya que se realizan una al mes.

8.- ¿Cuáles son los mecanismos que tiene el grupo de tarea regional con el SERNAM central?

Lo que pasa con el mecanismo, es que se firman a nivel central convenios de apoyo y cooperación como por ejemplo el ministerio de salud, FOSIS, SENCE, DIBAM, JUNJI, y eso se baja a través de lineamientos internos, a mi me llegan los cupos, convenios, que se establecen para la región y yo los negocio acá con la contraparte.

9.- ¿Crees tú que de estos mecanismos que estamos hablando sean suficientes o eficaces para el fortalecimiento del programa?

Han sido necesarios, pero creo que se puede mejorar, se institucionalice el programa, se requiere de muchas otras cosas del PLADECO, instrumentos de planificación del municipio,

presupuesto asociado a jefas de hogar en la municipalidad, que es lo que se está esperando. Ayuda para coordinar la oferta pública más que nada estos mecanismos son los más importantes.

10.- ¿En el programa existen mecanismos de monitoreo, y seguimiento de evaluación con lo que está ocurriendo a nivel comunal?

Supervisiones técnicas que yo realizo a las comunas periódicamente, que tienen que ver con lo operativo del programa, cómo va funcionando, si se está cumpliendo los objetivos, si se están aplicando los instrumentos acordados, si es que hay problemas en algunas comunas y resolverlos, talleres jefas de hogar.

11.- ¿Se han realizado jornadas de evolución con las participantes?

Sí, se han realizado los encuentros comunales evaluativos que son la previa para el encuentro regional, evalúan el estado de avance del programa con un FODA, si le ha servido, qué pueden mejorar, las mujeres preparan una minuta con todos los puntos acordados y conversados para después exponerlo e interlocutar con las autoridades. Los encuentros evaluativos son anuales con las participantes.

12.- ¿Y en estas jornadas de evaluación sabes cuáles han sido los resultados, si ha habido alguna modificación?

Más que nada han sido lineamientos técnicos que se evalúan técnicamente como por ejemplo el año pasado era la evaluación de impacto que se venía, el tema del ordenamiento de la información, por ejemplo que estuvieran las fichas completas, que efectivamente estemos llegando al perfil que queremos.

13.- ¿Se han realizado cambios en el modelo o gestión del programa, en el último año de gestión?

Grandes cambios no, se ha mantenido el mismo diseño y perfil del programa, cómo se trabaja, etc.

14.- ¿Con respecto a la asesoría técnica que se les da a las comunas, dirías que es suficiente, es adecuada la forma en que ustedes prestan esa asesoría?

Hace poquito nosotros estuvimos trabajando con la contraloría y se realizó el tema de las supervisiones, y lo que se nos están pidiendo y es una cosa que se puede incorporar, es que cuando yo hago supervisión a las comunas, dejo constancia de eso, en la minuta aparece de que se trató la supervisión, lo que falta es un seguimiento para hacer un historial del tema si se mejoró el tema, la situación, como medio de verificación.

15.- ¿Con respecto a los recursos, Cuales son los principales mecanismos para la transferencia de recursos desde el nivel regional al municipal?

Bueno, este año se entregó una remesa íntegra, la metodología es que una vez tengan todo rendido, 100% de los recursos transferidos se firman los convenios, se envía el proyecto aprobado, ahí recién se pide la plata a nivel central para poder transferir la remesa al municipio. La forma que ellos rinden es de forma mensual, rendición de los aportes del Sernam, eso es lo que se rinde, flujo de caja, honorarios, se hace una remesa anual, la forma de rendición es mensual.

16.- ¿Cuáles son los mecanismos para la toma de decisiones?

Se basan obviamente con lo que tiene que ver con los lineamientos, a nivel central, además hay una asesora a nivel territorial, por lo tanto ya las decisiones vienen tomadas desde el nivel central. Los lineamientos vienen dados de nivel central, yo sólo puedo coordinar reuniones más domésticas.

17.- ¿Ustedes así como de pronto pueden gestionar de manera autónoma con algunos servicios de salud a nivel municipal, ustedes también deben hacer gestión como equipo regional?

Sí se hace como tú mencionabas el tema de salud, nosotros tenemos cupo de salud que el ministerio de salud otorga a la atención oftalmológica, pero además con Alto Hospicio se firman convenios para poder atender a las jefas de hogar.

18.- ¿Cuáles crees tú que son los principales problemas que enfrentan las mujeres jefas de hogar en la primera región?

La mayoría de las mujeres trabajan de forma independiente, trabajan en el sector terciario, como por ejemplo comercio, sector servicio, con bastante informalidad por lo tanto no imponen. Son trabajos bastante precarios.

El segundo tema que más demandan por parte de las mujeres es la parte de emprendimiento, acceder a capacitación, para la formalización de un nuevo negocio. El tema de los jardines infantiles, da la impresión y por lo que se ve no hay mucha demanda de cuidado infantiles, esa parte está como cubierta y las mujeres no demandan mucho esa parte.

Hay comunas como Pozo Almonte, Huara y quizás Pica, son las comunas mas rurales que tenemos, que hoy es más complejo por la base laboral, empresarial es más complicado ya que no hay fuentes laborales, tienen mas difícil el acceso al mundo laboral, por lo mismo deben optar por ser independientes. Huara tiene otra dificultad, por ejemplo el tema de la salud, hay una posta rural que es bastante simple, con pocos profesionales, no hay especialistas, hay cupos pero no está el profesional.

19.- ¿Tú sabes si hay algún otro programa o servicio a nivel regional que también tienda a atender a la misma población objetivo programa jefas de hogar?

No, pero sí trabajan con los mismos usuarios como por ejemplo prodemu, quienes trabajan también con mujeres jefas de hogar, Fosis, etc.

20.- ¿Cuál crees tú que es la diferencia entre el programa jefas de hogar con estos programas?

La diferencia es que nosotros, somos un programa diseñado para trabajar con mujeres jefas de hogar y que además establece un perfil de jefa de hogar. Como por ejemplo Chile Solidario, FOSIS, trabajan con las personas más vulnerablemente que están en el quintil 1, entonces nosotros trabajamos con personas que quedan fuera del programa puente, por ejemplo PRODEMU no tiene mayor restricción de puntajes para las mujeres jefas de hogar entran todas las mujeres habida y por haber, incluso dueñas de casa también, nosotros no trabajamos con dueñas de casa, ese no es nuestro foco.

21.- ¿Con respecto a los recursos monetarios o de cupos cuáles son los criterios que se utilizan para su distribución a las comunas?

Vienen dirigidos desde el nivel central y también de acuerdo a la cantidad de habitantes de las comunas, se destinan más recursos y por ende hay una cobertura mayor por ser comunas más grandes, es proporcional a la población, por ejemplo Iquique tiene una cobertura de 270 mujeres.

22.- ¿Se han realizado gestiones municipales para hacer la institucionalización del programa en los municipios?

No. Es un desafío para los coordinadores municipales, se presentan proyectos pero sin embargo queda por avanzar, no se ha logrado.

23.- ¿Cuál es tu opinión con los principales logros y desafíos para lograr los objetivos?

Principal logro es la visibilización de la realidad de las trabajadoras del hogar, además de la identidad, o sea, hoy en día ya no se habla de las dueñas de casa, no se habla que es una mujer sola, se habla de trabajadoras jefa de hogar, concepto de jefatura de hogar. Las mujeres hoy en día tienen acceso a nivelación de estudios, a capacitación, accediendo a salud odontológica. Son altamente participativas las mujeres y cada vez han ganado más recursos para beneficios de cada una de ellas.

24.- ¿Cuáles serían los desafíos?

Seguir tratando de institucionalizar los programas en los municipios, que logren establecer un presupuesto específico para jefas de hogar, contar con más apoyo de la municipalidad, la institucionalización del programa es un desafío para este año. Formar una agrupación regional de mujeres, involucrar al sector privado en el programa, para tener un mejor acceso y oportunidad en el mundo laboral.

PROFESIONAL DE APOYO DIRECCIÓN REGIONAL III REGIÓN

GRUPO PRIO
Sra. MARIELA PINTO

Foco: entrevista orientada a indagar en el funcionamiento del Grupo PRIO y su relación o articulación con el PMJH.

MARIELA PINTO (SERNAM): Existe una COMISIÓN TÉCNICA y una COMISIÓN POLÍTICA PRIO. La CP está compuesta por los SEREMIs en general, quienes pueden tomar decisiones a nivel político y la lidera la Intendenta. En esta instancia se elabora un plan de trabajo anual y priorizan los compromisos que van a asumir para el período con la AGENDA REGIONAL DE GÉNERO.

Luego ellos nombran a un representante de su sector para que sea parte de la CT PRIO. Lo que hacen estos representantes es ejecutar el plan de trabajo y hacerlo operativo en cada uno de los sectores. En general estos representantes son los encargados de género de cada uno de los servicios.

Nosotros tenemos cinco sectores que son prioritarios como SERNAM, ellos son trabajo, salud, educación, vivienda y justicia... nosotros incorporamos agricultura. Si bien hay representantes de todos los sectores en las comisiones, se prioriza por estos sectores.

Las mujeres (representantes de distintas organizaciones, sindicales, vecinales, productivas, etc) hacen seguimiento al cumplimiento de estos compromisos a través de las MESAS PRIO, que funcionan una en cada provincia. Ellas hacen control social y van observando si se van cumpliendo los compromisos respecto a esta agenda regional de género.

PREGUNTA (GUERNICA): ¿Las participantes de estas MESAS PRIO están entonces informadas de la agenda regional y de los compromisos adquiridos?

MARIELA PINTO (SERNAM): Ellas la conocen (*la agenda regional*), la estudian. Ellas se reúnen mensualmente, van haciendo seguimiento, luego priorizan los sectores... ellas priorizaron los sectores, y los sectores participan en jornadas de seguimiento donde van a conocer los avances respecto a los compromisos que adquirió cada sector.

Aquí ellas hacen preguntas, plantean aquellas cosas que quedaron pendientes. Luego se hace un precabildo, donde las mujeres hacen un control más amplio, de la agenda completa, y ahí elaboran un documento de consenso que finalmente se presenta en el cabildo regional que es donde se tratan los avances alcanzados en el año en los sectores que ellas priorizaron, se plantean los temas que quedan pendientes y las mujeres elaboran propuestas de compromisos que negocian con las autoridades para el período siguiente.

PREGUNTA (GUERNICA): ¿Quiénes participan en las MESAS PROVINCIALES?

MARIELA PINTO (SERNAM): Son representantes de distintas organizaciones. Hay dirigentas sindicales, dirigentas políticas, dirigentas rurales, de organizaciones, de organizaciones de padres y apoderados, organizaciones gremiales...

PREGUNTA (GUERNICA): ¿La CT PRIO tiene alguna relación con el PMJH?

MARIELA PINTO (SERNAM): En la primera instancia están incorporadas las voceras a las MESAS PRIO. Ahí están las representantes que pueden ser las voceras o alguna mujer que ejerza algún tipo de liderazgo en el grupo de mujeres. Ellas van poniendo los temas que tienen que ver específicamente con las mujeres trabajadoras jefas de hogar, en general se integran a la subcomisión de trabajo y participan en el precabildo y en el cabildo.

PREGUNTA (GUERNICA): ¿Esas mujeres representan a organizaciones autónomas de jefas de hogar o a las mujeres que participan en el PMJH?

MARIELA PINTO (SERNAM): El PMJH realiza encuentros, para los cuales las mujeres eligen representantes al encuentro regional, esas son las voceras que participan en las MESAS PRIO, en el precabildo y cabildo.

Elas tienen participación en las MESAS PRIO como parte del PMJH, como también las que participan en el programa VIF.

En la Comisión Técnica, casi todos los compromisos que asume el sector trabajo tienen que ver con el PMJH, está SENCE, FOSIS, Salud... hay compromisos que están directamente relacionados con el PMJH.

PREGUNTA (GUERNICA): Estos compromisos corresponden a convenios de nivel nacional ¿La puesta en marcha a nivel regional en cuanto a distribución de cupos y prioridades se discute en la CT PRIO?

MARIELA PINTO (SERNAM): Cuando hay un convenio a nivel nacional, tú tienes que regionalizarlo, porque muchas veces hay cupos destinados, por ejemplo, para regularización de estudios, pero quizás hay una comuna en que sí está el programa y existen convenios y compromisos pero que no está instalado el sistema de regularización... por ejemplo. Entonces los convenios deben regionalizarse.

PREGUNTA (GUERNICA): ¿Y esa regionalización del PMJH se hace en la CT PRIO?

MARIELA PINTO (SERNAM): El PMJH se reúne con los sectores y ahí se ve la bajada de los convenios; en general lo conversan con el servicio que corresponde.

PREGUNTA (GUERNICA): Esto se realiza entonces en GRUPO DE TAREAS del PMJH.

MARIELA PINTO (SERNAM): Claro, **en la CT PRIO se ven los compromisos en general.** Por ejemplo, el compromiso en capacitación del SENCE es asegurar la capacitación con un acceso preferencial y ponen un porcentaje, luego se ve cuánto va a significar eso y se reúne con la encargada del programa.

En general los compromisos del sector trabajo y del sector educación tienen mucho que ver con el PMJH.

PREGUNTA (GUERNICA): El PMJH se aborda en estas comisiones de manera tangencial entonces...

MARIELA PINTO (SERNAM): Se toca el tema de las jefas de hogar, pero no tanto como programa, sino que **como las trabajadoras jefas de hogar que requieren de tales y tales compromisos por parte de cada sector.**

PREGUNTA (GUERNICA): ¿Con qué periodicidad se reúnen las MESAS PRIO y la CT PRIO?

MARIELA PINTO (SERNAM): Las mesas se reúnen desde el 2001 una vez al mes. Las comisiones técnicas se reúnen alrededor de cuatro veces al año.

Aquí en la región se definieron "sectorialistas", yo, por ejemplo, soy sectorialista de agricultura y me reúno con todos los servicios asociados a la SEREMI de agricultura para trabajar los compromisos del sector. En esas reuniones se ven todos los compromisos del sector en cuanto al tema de género (también los del PMJH).

PREGUNTA (GUERNICA): ¿En todas las regiones funciona el GRUPO DE TAREAS del PMJH?

MARIELA PINTO (SERNAM): Sí, ahí es donde se reúnen con todos los sectores. En todas las regiones deberían trabajar con la misma lógica, aunque los nombres pueden cambiar (*en la III región se le llama MESA DE TRABAJO PMJH*).

PREGUNTA (GUERNICA): ¿Participan los “sectorialistas” de SERNAM en esas reuniones?

MARIELA PINTO (SERNAM): No, ahí se ven temas muy específicos.

PROFESIONAL DE APOYO DIRECCIÓN REGIONAL IV REGION

GRUPO PRIO

Sra. LUZ VALENZUELA

Participa en Comisión Política PRIO.

Foco: entrevista orientada a indagar en el funcionamiento del Grupo PRIO y su relación o articulación con el PMJH.

PREGUNTA (GUERNICA): ¿Cuál es tu participación en la CT PRIO?

LUZ VALENZUELA (SERNAM): La persona que más participa en ella es Leyla Vilches, pero yo también participo en esa comisión cuando es posible... yo participo en la COMISIÓN POLÍTICA PRIO.

PREGUNTA (GUERNICA): ¿Hay una comisión política y otra técnica?

LUZ VALENZUELA (SERNAM): Sí.

PREGUNTA (GUERNICA): ¿Y quiénes participan en cada cuál?

LUZ VALENZUELA (SERNAM): En la CT PRIO van los técnicos de cada uno de los sectores prioritarios. En la CP PRIO participan los SEREMIs, el intendente y los gobernadores.

PREGUNTA (GUERNICA): ¿Con qué periodicidad se reúne la CT PRIO?

LUZ VALENZUELA (SERNAM): Cada dos meses. La CP tiene la obligación de reunirse dos veces al año.

PREGUNTA (GUERNICA): ¿Cuáles son las temáticas de estas reuniones?

LUZ VALENZUELA (SERNAM): Avanzar e ir viendo los compromisos de género que se han establecido a nivel nacional en la agenda de género, bajarlos y concretarlos a nivel regional.

PREGUNTA (GUERNICA): ¿La CT PRIO tiene alguna relación con el PMJH?

LUZ VALENZUELA (SERNAM): *No, no hay ninguna relación.* No ha habido *ninguna gestión de la coordinadora para tratar el PMJH dentro de la comisión.* Pero aún siendo así, *dentro de la agenda de género hay compromisos que benefician a las mujeres jefas de hogar.*

PREGUNTA (GUERNICA): No necesariamente a mujeres del PM JH...

LUZ VALENZUELA (SERNAM): No

PREGUNTA (GUERNICA): ¿Las personas encargadas del PMJH a nivel regional participan ya sea en la CP o en la CT PRIO?

LUZ VALENZUELA (SERNAM): No

PREGUNTA (GUERNICA): ¿Cada cuánto tiempo se reúne la CT PRIO?

LUZ VALENZUELA (SERNAM): Cada dos meses.

PROFESIONAL DE APOYO DIRECCIÓN REGIONAL IV REGION
UNIDAD DE PARTICIPACIÓN
Sra. NIDIA ASPE

PREGUNTA (GUERNICA): ¿Tú eres la encargada del GRUPO PRIO?

NIDIA ASPE (SERNAM): Dentro de la unidad tenemos el componente de interlocución entre el Estado y la Sociedad Civil, y dentro de este componente está el funcionamiento de las MESAS PRIO a nivel provincial.

PREGUNTA (GUERNICA): Cuéntame cuánto tiempo llevas en este cargo y en el tema de las MESAS PRIO.

NIDIA ASPE (SERNAM): Las MESAS PRIO existen hace muchos años, pero sufrieron altos y bajos. Revivieron el año 2007 y desde ahí yo he estado presente en ese proceso. Antes era una mesa a nivel regional y ***luego se decide potenciar la participación de las organizaciones de mujeres a niveles provinciales, por eso nacen las mesas provinciales.***

PREGUNTA (GUERNICA): ¿Quiénes participan en estas MESAS PRIO?

NIDIA ASPE (SERNAM): Participan mujeres líderes, dirigentas de diferentes organizaciones de la sociedad civil como juntas de vecinos, clubes deportivos, organizaciones emergentes, culturales, de pueblos originarios, sindicales...

PREGUNTA (GUERNICA): ¿Y la COMISIÓN TÉCNICA PRIO (CT)?

NIDIA ASPE (SERNAM): La CT PRIO no depende de la Unidad de Participación, está coordinada por la dirección regional, por la profesional de apoyo de la directora regional.

PREGUNTA (GUERNICA): ¿Y tú participas en la CT?

NIDIA ASPE (SERNAM): No, yo veo todo lo que tiene que ver con la sociedad civil. Las profesionales de apoyo son las que llevan el tema sectorial.

DIRECCIÓN REGIONAL REGION METROPOLITANA

COORDINADOR PMJH

Sra. FERNANDA CABEZAS

1. ¿Quiénes integraban la **Comisión Técnica PRIO** a DICIEMBRE 2008? (sólo para Comisión PRIO)

La verdad es que esa comisión lo que busca cumplir los compromisos en todos los servicios públicos. Entonces la comisión técnica tiene que señalar qué es lo que está haciendo en la región metropolitana entonces ellas ponen que estuvieron aquí, opero en el marco de su trabajo supervisando los compromisos de igualdad de oportunidades, pero no está dentro de la ejecución del programa ni tiene rol dentro del Programa MJH.

2. ¿Quiénes integraban el **Grupo de Tarea Regional** a DICIEMBRE 2008? (sólo para Grupo Tarea Regional)

Nosotros no hemos trabajado con esa mesa porque no nos dio resultado, a nosotros nos dio más resultado el trabajo bi lateral. O sea el trabajo con cada sector, porque además es un trabajo super cotidiano, no es un trabajo que uno realice una vez al mes, sino que ... hacemos unas dos reuniones al año intersectorial, que es un ampliado, y para lo que eso ha ayudado es para que los distintos sectores vean que los distintos sectores están trabajando en el programa y por otro lado se vean interesandos en mosytrar lo que hacen en mostrar lo que hacen con el programa y que cumplen sus metas o no.

Pero la verdad es que ha costado mucho que participen, o sea, de hecho cuesta mucho que participen sectores súper emblemáticos como SENCE. Sence justo a esa instancia no aparece.

Además cuando nos juntamos por ejemplo en una mesa productiva (Sercotec, Fosis, Sence), lo que ellos nos plantearon que no había mucho que hacer porque ellos tienen orientaciones de sus niveles centrales, entonces qué cosa podíamos decidir en esa mesa, era casi conversarnos ... sobre que a mí me digeron esto y lo vamos a hacer y a mí me dijeron esto otro y lo vamos a hacer... nos decían no tenemos mucho margen para inventar o decidir o trabajar, entonces a partir de eso dijimos, esto no tiene mucho sentido juntarnos y eso nosotros lo trfasmítimos a nivel nacional , entonces ahí suirge la idea que no fue concratada durante el año pasado de poder hacer una reunión donde estuvieran los regionales y estuvieran los nacionales a la vez, de tal manera de poder mostrar esto, que a nivel regional hay poco espacio de toma de decisiones, y al final por eso tú terminas trabajando bi lateralmente ...

Lo que pasa es que están definidos la cantidad de cupos para la región, nosotros lo que sí hemos logrado es lograr con SENCE es hacer algunas modificaciones de acuerdo a esa cantidad de cupos, también hemos logrado conseguir algunas cosas más como trabajar directamente con las OTIC...

Una cosa que hemos logrado fue obtener becas de estudio y eso fue abosolutamente regional, que es un convenio con CONIFOS que es una corporación privada y entonces ahí obtuvimos becas para las jefas de hogar, ... eso es privado.

3. ¿Existen mecanismos o procedimientos de **monitoreo, seguimiento y evaluación** del PMTJH? ¿En qué consisten éstos? ¿Quién los aplica y a qué niveles? ¿con qué periodicidad?

Eso hay. Yo creo que en términos de monitoreo, es permanenete tener información de los distintos componentes del programa. Pero no tenemos sistema informático, entonces (no ha salido el sistema informátcio, lo que hay es una planilla excel y es ahí donde están las trayectorias de cada una de las personas y desde ahí estamos cnosotros sabiendo ddistinto tipo

de información... ya sea por ejemplo las necesidades, cuántas dependientes, cuántas independientes, etc...

En cuanto al seguimiento tenemos la sesoría técnica, donde nosotros vamos a terreno y nos juntamos con el equipo comunal, donde ahí se hace una supervisión de la focalización, vemos las fichas de postulación, miramos las trayectorias,... y todo eso. Que hay que resolver problemas, si hay un nudo que tratar, ahí lo vemos.

Para hacer este trabajo partimos en 2007 con 22 comunas y de ahí por dos meses sola, luego se incorpora otra persona en marzo y en abril se incorpora una tercera profesional. Ahí trabajamos 3 profesionales hasta enero de 2008 donde se nos va una profesional a la octava región y ahí éramos dos profesionales hasta junio con 39 comunas. No te explico cómo lo hacíamos...

Y así hubo varios cambios, reemplazos, etc... fue incorporada una cuarta persona que también se va ... (explica que se suceden muchos cambios)... hasta 2009.

Por lo tanto es una región con alta rotación y con periodos con profesionales que no dábamos ...

Como sistema de seguimiento, se han dividido las comunas... el seguimiento se ha hecho porque que estar ahí pero además hay un seguimiento para ver todo lo que es presupuesto, pero además hay que trabajar todo lo que es la participación del programa, lo que estamos haciendo, ... yo tengo que llevar toda la relación interna con los sectores y además la relación interna con el nivel nacional.

También hacemos seguimiento lo que nosotros llamamos subzonales, en que juntamos comunas geográficamente y nos juntamos en el terreno y ahí ya no es realizar sólo la focalización, sino que también tratamos temas más profundos del programa que tienen que ver con hacer seguimiento a temas de institucionalización del programa, a cómo están trabajando a cómo lo están haciendo, a hacer más análisis, entonces también hemos hecho eso como parte de la evaluación del programa.

... también es una forma de interlocutar entre las distintas comunas y traspasarse las experiencias... ese es realmente el objetivo de nuestro seguimiento.

Estas reuniones se hacen dos a tres al año,... pero esto comenzó con el Chile Enprende, pero después se han dado coyunturas donde por ejemplo decimos "necesitamos juntar a esta con esta otra" ... entonces ahí empieza a surgir, juntemos al sector norte, al sector Sur, las comunas rurales, las urbanas y ese tipo de cosas. Pero las zonas las hemos ido también transformando en la medida que vamos evaluando lo que va ocurriendo.

...estas reuniones se dan con los equipos.

la labor de supervisión de las comunas es una tarea un poco distinta porque tú vas más al detalle de lo que pasa realmente con los sectores, ahí sale más información donde las encargadas comunales se pueden expresar respecto de los problemas que tienen, los temas con las municipalidades, una relación, etc... entonces se dan distintas instancias que permiten realmente tener.

Pero además el seguimiento tiene que ver mucho con los recursos, entonces para ambas cosas hemos hecho instrumentos que son regionales, porque vimos la necesidad de tenerlo. Por ejemplo, hicimos un instrumento para tener las rendiciones mensuales, porque la verdad es que las rendiciones no llegaban cada uno cómo quería, entonces era un caos donde cada uno inventaba lo que quería, entonces armamos a partir de 2008 para hacer seguimiento presupuestario de los recursos Sernam y otro para seguimiento presupuestario de los recursos municipales, y eso es una cuestión nuestra regional.

Lo otro es que para la parte de supervisión en terreno y ahí tenemos un acta de seguimiento, que es un poco como trabaja el Fosis, entonces queda claro lo que se conversó, los pendientes,

los acuerdos... y eso lo enciamos al nivel nacional para que fuese distribuido y lo mostramos también.

4. ¿Se ha realizado **encuentros de evaluación con las participantes** del PMTJH (Jornadas de Evaluación municipales y regionales)?
SI () NO () ¿con qué periodicidad?
(en caso de respuesta negativa pasar a pregunta 17)

En evaluación tenemos las evaluaciones de mujeres, que se hace a fin de año, donde se invita por comuna primero a todas las mujeres y luego nivel regional, ... al principio eran dos representantes más 15 representantes por comuna ... hasta este año en que llegamos a hacer evaluaciones en dos instancias distintas, una donde era propiamente técnica donde primero estaba el encuentro comunal, donde las representantes llevan sus propuestas a un encuentro regional y se trabaja ahí sobre eso y eligieron a mujeres a mujeres representantes, tanto de dependientes como de independientes, para poder hacer una presentación en un encuentro más masivo pero donde las principales protagonistas eran ellas... y se invitó a las autoridades, el intendente, etc... Pero llegamos eso después de tres años...

5. *En caso afirmativo*, ¿cuáles han sido los **principales resultados**? ¿Estos resultados han tenido algún efecto en el diseño y/o en el modelo de gestión del Programa?

A partir de eso el programa ha recogido lo que las mujeres han señalado. una de las cosas que más se ha recogido es que en el año 2007 las mujeres plantearon ampliar la edad de las participantes y se amplió la edad a propósito de estas evaluaciones.

No sólo en la región sino a nivel nacional.

Lo otro es que las mujeres plantearon el tema del cuidado infantil de los niños entre 6 y 12 años de edad, después de su jornada escolar ... y ahí el programa se logró hacer este acuerdo con Educación y con Mideplan de atraer recursos para tener esta jornada completa ampliada para los niños.

... se hicieron acuerdos también SENCE, ... cursos con cuidado infantil pero tal vez no todos los que se requieren...

Pero un tema es que en la región Metropolitana es que el SENCE no ha logrado motivar a las OTEC para que hagan cursos con práctica laboral , porque no es conveniente en términos de recursos para ellas ...

Yo creo también que las mujeres han pedido harto esto de los cursos superiores y yo creo que lo recogimos con esto del convenio con CONIFOS... y lo recogieron muchas comunas también, porque también tenemos varias comunas con gestión en convenios con educación técnica.

Pero al menos logramos con el SENCE que lo cursos fueran un poco más largos, porque al principio eran de 120 horas y ahora logramos hasta 250 horas, pero las mujeres están demandando cada vez más. Acá tenemos un alto porcentaje de mujeres que tiene enseñanza media y quiere avanzar... profesionalizarse y ese sentido más difícil responder a eso... casi todos los institutos son privados...

...también en el acuerdo que se hace con la DIBAM que dice alfabetización digital, ... también nos pusieron cursos básicos y las mujeres no necesitan cursos básicos, pero ahí la DIBAM nos decía no pongan en el acuerdo alfabetización digital, pongan curso de computación, porque si no efectivamente le van a enseñar alfabetización digital que es "este el mouse, es el teclado...", pero la mayoría ya tiene eso.

Otra cosa en materia de evaluación... En realidad es como un proceso, lo que hacemos es evaluar los proyectos de cada comuna con su respectivo desglose, todo se evalúa y ver también la cantidad de recursos que está poniendo la municipalidad respecto de lo que pone el SERNAM.

6. Cuáles son los principales **mecanismos para la transferencia de recursos** del PMTJH desde el nivel regional a los municipios?

Es el procedimiento establecido sobre la base del proyecto que se presenta cada año y nos preocupamos de que las rendiciones estén correctas al quinto día hábil después de terminado el año.

7. ¿Cómo se asignan los **cupos** disponibles o asignaciones preferenciales por componente en las comunas? (GRUPO TAREA)

No se hace regionalmente sino a nivel central, Lo que se hace es relacionar con los ecore para conseguir algunos cupos extra pero la oferta viene definida.

8. ¿Se ha realizado **gestiones con las autoridades municipales** (alcaldes/as y concejo) para avanzar hacia la **institucionalización del PMTJH** en los municipios? ¿cuáles? (GRUPO TAREA)

9. En su opinión ¿cuáles son los **principales logros y desafíos** para lograrlo?

Por ejemplo con FOSIS, yo creo que ellos han evaluado el trabajo muy bien, en término de que ellos han incorporado un grupo de un perfil que es con el que no trabajaban antes, por eso para FOSIS fue bueno, hay la incorporación de la jefa de hogar, pero no como la jefa de hogar "programa puente", sino como la jefa de hogar distinta con la que se trabaja otras cosas y yo creo que es uno de los sectores con los que trabajamos mucho mejor.

Sence en cambio ha sido muy riguroso en cuanto a su función y no se sale de ahí, tienen sus prioridades... pero siento que el PMJH es un hermano pobre del SENCE, no nos ha tomado con la seriedad que debió ser tomado... y vamos hablar con el Director del SENCE y nos escucha, pero en la práctica ... no se ve.

Con la DIBAM también nos orienta también, porque ellos también ellos han evaluado que aquí hay un trabajo diferente y eso también es de haber incorporado desde el primer año el programa.

Con SERCOTEC que al principio fue tremendo al principio, que las mujeres no lograban entrar a SERCOTEC, yo creo que ellos también entendieron lo que había que hacer, y prueba de esto es que hoy tenemos mujeres que se han ganado capital semilla de ellos. Yo creo que eso también es un logro.

Lo otro, es que la Dirección del trabajo también ha tenido un logro, fuimos logrando que ampliaran su cobertura para trabajar con nosotros, ... y empezaron a adecuar y lograron entender, que hoy día para trabajar con MJH trabajan una cosa distinta.

En salud, hemos logrado de que por lo menos se logre que la canasta de la salud no es la adecuada y se estaba fugando plata de alguna manera, porque salud trabaja con una canasta que se relaciona con una usuaria tanto, pero esa usuaria no necesariamente ocupa esa canasta, por tanto ahí hay una fuga de recursos porque se paga igual, entonces ahí abrimos una puerta donde se hizo una encuesta de satisfacción de usuarias y ya la entregamos a salud y salud va a hacer una propuesta vía FNDR para mejorar esta canasta de salud y la manera de atender, porque además no sólo se fuga recursos sino además cómo ocupamos esos recursos, para que por ejemplo la prótesis sea de mejor calidad de tal manera que la usuaria que recibió el beneficio no la tengamos de vuelta el 2009. Ese es un logro...

DIRECCIÓN REGIONAL VI REGION
COORDINADORA PMJH
Sra. XIMENA QUIÑONES

Foco de interés: Gestión del programa desde el nivel regional y coordinación con nivel central, y con nivel municipal para su operación.

1. ¿Quiénes integraban la **Comisión Técnica PRIO** a DICIEMBRE 2008? (sólo para Comisión PRIO)

Algunos integrantes del Grupo de tarea podrían intehrar la mesa técnica de PRIO, pero es un alcance de personas ya que eventualmente estas personas se dedican al tema género en sus respectivos servicios.

2. ¿Quiénes integraban el **Grupo de Tarea Regional** a DICIEMBRE 2008? (sólo para Grupo Tarea Regional)

Integrantes año 2008	Sexo	Dedicación (Nº horas mes)	Profesión	Integraba esta instancia en representación de: (mencionar el servicio público o entidad privada a la que representa)	Fecha (a partir de la cual ejerce esta representación)
1. SENCE	F	180	TRABAJADORA SOCIAL		
2.FOSIS	F	45			
3.FOSIS	M	45			
4. SERCOTEC					
5. CHILE CALIFICA					
6. DIBAM					
7. SALUD	Odontológico		Médico		
8. SERCOTEC					
9. JUNJI					
10. INTEGRA					
11. DITRAB					

3. ¿Cuáles son las **principales funciones y actividades** en relación con el Programa Mujeres Jefas de Hogar que desarrollaba el Grupo de Tarea Regional en los años 2007 y 2008? (para todos)

Nosotros nos reunions 4 veces en el año. Las coordinaciones son bilaterales y en esta mesa donde se ven los compromisos de cada uno, cómo funciona, cómo es la coordinación. En general estas son personas que cumplen otras funciones, la persona del SENCE es la única que lo que más ve es esto, pero los demás, son personas que cumplan otras funciones en sus servicios.

Nosotros cuando tenemos dificultades nos podemos comunicar todos los días. Con la gente del SENCE es con quienes hemos tenido más reunioens en el año, (2 o 3 reuniones al mes).

Adicionalmente nosotros incorporamos a los grupos comunales en alguna de estas reuniones en algunos casos, (una o dos ocacsones por año).

Además, lo que nos ha facilitado mucho el trabajo es que los encargados comunales conocen directamente a los encargados de cada sector, de manera que ellas tienen la posibilidad de llamar directamente a estas personas... y preguntarle decirle tengo este problema, etc...

4. ¿Existen mecanismos o procedimientos de **monitoreo, seguimiento y evaluación** del PMTJH? ¿En qué consisten éstos? ¿Quién los aplica y a qué niveles? ¿con qué periodicidad?

Sí. Nosotros visitamos las comunas una vez por mes a cada comuna como mínimo. A la vez, nos reunimos una vez al mes con los equipos. En esa visita vemos el estado del programa, entregamos orientaciones y vamos observando en qué vamos y de eso hacemos un informe tipo, donde se anotan las cosas pendientes y los avances. El año pasado hicimos 150 salidas a terreno, más las 12 reuniones con los equipos comunales.

5. ¿Se ha realizado **encuentros de evaluación con las participantes** del PMTJH (Jornadas de Evaluación municipales y regionales)?

Nosotros no hacemos prácticamente reuniones con las mujeres, porque nuestro rol es asesorar a los equipos comunales, no es un trabajo directo con las mujeres, salvo en situaciones especiales, como por ejemplo nos ha tocado hacer talleres a las señoras, ir a supervisar cómo hacen los talleres de habilitación laboral, participamos en los 15 encuentros comunales que hay, en algunas ceremonias y egresos. Pero todo el otro proceso de ejecución del programa es directamente de los equipos comunales.

Para nuestro trabajo lo primero es hacer un diagnóstico anualmente, hacemos como un FODA donde nos permite ver cómo ese equipo trabajando, producto de eso definimos una asesoría diversificada, donde vemos a quién vamos a potenciar y tal vez vamos a ir dos veces por mes a apoyarlas un poco más.

Sobre todo hemos tenido mucho cambio de coordinadoras, lo que ha hecho que tengamos hasta tres veces en el año equipos nuevos.

Donde vemos que los equipos están más potenciados, los dejamos un poquito más solos, los visitamos una vez solamente. Ese es el trabajo que fundamentalmente nosotros hacemos, todo lo que tiene que ver con la coordinación intersectorial y todo lo que tienen que ver con la asesorías a los equipos comunales.

A fin de año hacemos una evaluación con un instrumento definido para que la directora pueda pedir al Alcalde un cambio de equipo, pero no es la realidad nuestra, en general los equipos funcionan, no de la manera que nosotros quisiéramos, pero funcionan.

Encuentros con las participantes se han realizado uno cada año, hemos hecho tres encuentros, por lo tanto.

Se primero un encuentro a nivel local y posteriormente, de esas mujeres que asistieron a ese encuentro local van representantes a un encuentro regional donde llegan unas 150 a 180 mujeres, que participan en un día completo en una jornada, donde ellas plantean propuestas para mejorar el programa.

6. Cuáles son los principales **mecanismos para la transferencia de recursos** del PMTJH desde el nivel regional a los municipios?

Lo primero es la firma de los convenios, después que se firman los convenios, se les manda una copia del convenio firmado MUNICIPIO - DIRECTORA. Lo primero es que tienen que tener el año anterior saldado, son ningún dinero que no haya sido rendido. Después, la forma del convenio, después ellas tienen que mandar un documento que certifica que el municipio es entidad receptora de fondos públicos. Luego, el servicio manda a Santiago la documentación con la fotocopia con la aprobación del convenio y este documento de receptores públicos, y se solicita el monto para cada municipio y en ese proceso. En este momento nosotros como región ya estamos traspasando los recursos a los municipios y llevamos 15 de los 18 municipios con los recursos entregados en esta fecha. Entonces, el equipo comunal se encarga de entregar el número de la cuenta del municipio y la encargada de finanzas de SERNAM regional deposita el monto en la cuenta del municipio.

7. Por favor describa y comente brevemente **mecanismos de toma de decisiones** concernientes al PMTJH que se toman a nivel regional (GRUPO DE TAREA).

No hay un mecanismo de toma de decisiones porque además, en palabras simples, esto viene cortado desde Santiago, los cupos no son una decisión nuestra, salvo que nosotros negociemos con ellos, que es lo que sí hacemos, pero lo negociamos en la conversa del día a día.

... en general con Fosis nos entregan 45 cupos, que es nada, entonces qué hacemos, hablamos con ellos y nos dicen: "sí, que las chiquillas nos llamen (desde el municipio) y desde ahí les vamos a dar 5 cupos" y a otra comuna 5, y a otra comuna 10, entonces, efectivamente el número de cupos que el FOSIS nos da no son 45, son 100, pero los otros son producto de esta conversación (informal)... por lo tanto es una conversación, no un mecanismo de toma de decisiones. Además se trata de gente que llevamos trabajando muchos años, ellos saben que es un trabajo serio, saben que las mujeres, la mayoría, son mujeres comprometidas, que cumplen, que dan respuesta.

8. ¿Cuáles son los principales **problemas que enfrentan las mujeres jefas de hogar** (I, II y III quintiles de ingreso) en esta Región?

El principal problema que tenemos es el trabajo de temporada, que es una dificultad que va de la mano con el problema cultural. Después de llevar más de 20 años trabajando en el trabajo de temporada, por lo tanto, tomaron como una lógica de trabajo trabajar 6 meses, y luego, "descansar" entre comillas y no trabajar. Entonces el trabajo de temporada, el millón y medio que ganaron lo van dividir en los meses del año. Entonces nosotros buscaríamos un trabajo de mayor estabilidad, pero ellas siguen buscando este tipo de trabajo, aunque sea sin estabilidad, y eso para nosotros es un tema complejo. Cómo lo trabajamos? A través de los talleres de habilitación para lograr el objetivo de que ellas entiendan que el objetivo de la estabilidad es lo más importante. Yo creo esa es una dificultad para las mujeres. También es una tema cultural, a las mujeres les cuesta mucho dejar a sus hijos, entonces cuándo uno les pregunta por ejemplo, señora ¿qué ha significado para usted aprender a manejar un computador? responde "ayudar a mi hijo en las tareas".

Con todo el proceso de habilitación laboral tratamos que ellas aprendan a ser sujetas, individuos, como mujer que sea capaz de validarse, de valorarse y posteriormente, digamos, a sus hijos, que eso lo vea como secundario.

9. En su opinión **¿cómo responde el PMTJH** a la problemática específica de las mujeres jefas de hogar de la Región?

Yo creo que responde pero es fuerte el tema cultural en las mujeres... yo creo que el proceso por el que pasan las mujeres, es corto, tal vez requiere más habilitación laboral, social, no sé llamémosla de alguna forma, pero el programa sí responde a las mujeres que tienen el perfil totalmente asumido, como jefa de hogar. A esas mujeres responde, sí, da respuesta.

Porque hay mujeres que están en su proceso separándose, y su marido fue el proveedor, y esa mujer está en un proceso de separación y está recién asumiendo que de ahora para adelante le va a tocar salir a trabajar fuera del hogar, y ahí hay un proceso lento, que es distinto a cuando una mujer ha sido toda su vida jefa de hogar.

Pregunta entrevistador: **Respecto al tema de la capacitación laboral. Yo he escuchado opiniones de usuarias que dicen que los componentes de capacitación del programa son demasiado cortos, la oferta programática es pobre, en el sentido que poca variedad de elección posible y que no permite profundizar temas, es decir, que son cursos demasiado cortos?**

Yo creo que dado que este programa fue dirigido al segundo quintil, entonces ahí hay una diferencia, sobre todo la mujeres del tercer quintil... esa mujer aspira más que a un oficio a una profesión, a un estudio superior. Esto implica, más bien, un instituto de nivel técnico. Por lo tanto, la capacitación para un nivel básico puede servir, pero para un nivel superior, no noda respuesta y sobre todo a las mujeres del tercer quintil no da respuesta. Ahí se requiere, por ejemplo, becas para las mujeres que puedan estudiar. Pero tampoco todas las mujeres van a

requerir estudios superiores. De hecho hay mujeres que les cuesta nivelar estudios. A las mujeres que tienen 8º o no tienen la básica completa ahí damos respuesta con un oficio. A las mujeres que tienen 4º medio cumplido es que tenemos que darle respuesta por otra vía, que no está en el modelo de intervención diseñado. Entonces ahí hay que pensar en poner otro elemento.

10. ¿Cuáles son los **criterios** que se utilizan para **distribuir los recursos** del PMTJH hacia las comunas de la región? (GRUPO TAREA)

El criterio viene definido por el nivel central pero tiene que ver con relación al número de mujeres que son en cada comuna. Así se ha definido y nosotros como región no tenemos definición al respecto, son aproximadamente 9 millones y tanto para comunas de 100 mujeres. Nosotros además como región hemos logrado que todos los municipios a lo menos se pongan con un 50% de recurso frescos y hay algunos municipios que ponen el mismo monto que el SERNAM, que es el caso de Chimbarongo. ... además de eso tienen que poner todo lo que es infraestructura, ... el programa en casi todas las comunas, el equipo comunal tiene su propia oficina, yo creo que en eso se ha avanzado...

11. ¿Cómo se asignan los **cupos** disponibles o asignaciones preferenciales por componente en las comunas? (GRUPO TAREA)

Aquí hay todo un proceso, uno primero inscribe a las mujeres, posteriormente las selecciona, las entrevista, luego empezamos con el proceso de Habilitación Laboral y hacemos la Trayectoria. Y cuando definimos la trayectoria de las señoras, vamos viendo por ejemplo, las que requieren atención dental, son cupos bastante definidos, son 34 cupos en algunas, entonces esos 34 cupos se les van a asignar a aquellas mujeres que tienen problemas en la parte frontal, para el trabajo, para que ellas tengan una buena presencia.

En el tema de la capacitación, las orientaciones nuestras son siempre lo que el mercado requiera, y se hace un enroque entre lo que el programa ofrece y lo que ellas requieren. Ahí está la prioridad.

A las mujeres que son independientes, ahí las mujeres cuando se entrevistan, se les hace un diagnóstico, se va a terreno y se ve cuál es la necesidad que ella tiene, ¿requiere capacitación? ¿requiere plata? ¿requiere instalar un negocio?... entonces entre lo que ella requiere, y el análisis que hace el profesional que va a visitarla en la casa, se toma la determinación y se señala lo que requiere y ahí se va priorizando.

Entonces las prioridades son producto del diagnóstico, así se va definiendo.

En el caso de sala cuna, por ejemplo, las mujeres no requieren, porque está cubierto ya...

Lo otro que también vemos es la jornada alterna para los niños, que es una ampliación de la jornada escolar completa, pero no en todas las comunas lo tenemos.

12. ¿Se ha realizado **gestiones con las autoridades municipales** (alcaldes/as y concejo) para avanzar hacia la **institucionalización del PMTJH** en los municipios? ¿cuáles? (GRUPO TAREA)

Hemos sostenido reuniones. Sostenemos dos reuniones al año. Principalmente nosotros creemos que hemos avanzado en esto de la institucionalización, pero en la mirada de que el programa es realidad y es un programa bueno.

Con la Directora hicimos una gira y hablamos con los 15 alcaldes y ellos lo tienen validado. Sienten que es un programa que vale la pena, todos quieren continuar con el programa.

13. En su opinión ¿cuáles son los **principales logros y desafíos** para lograrlo?

Continuar trabajando para lograr que más mujeres se interesen en participar y ampliar la cobertura del mismo porque hay mucha necesidad.

DIRECCIÓN REGIONAL VIII REGION
COORDINADORA PMJH
Sra. MARIELA VILLANUEVA

Mesa de Trabajo del PMJH

“El Plan regional de Igualdad de Oportunidades, respecto a nosotros como Programa... no, podríamos cambiarle el nombre, respecto de nuestro programa es una Mesa de Trabajo del PMJH. Es una mesa que el 2008 estaba bastante débil, pero con mucha voluntad, lo que sí resultó el 2009. Son dos niveles de trabajo, uno con nuestras contrapartes técnicas, ..., por ejemplo, por el Fosis va una contraparte (Gino Venegas, profesional) y el Director de Fosis va a ser contraparte de la Directora Regional de SERNAM. Por lo tanto, son dos niveles de trabajo donde la idea es poder generar una coordinación, luego una agenda y luego un seguimiento de la agenda y luego una evaluación. Los que conforman la mesa son la red pública que está a disposición del PMJH.”

“El año pasado se reunió tres veces... idealmente nos juntamos en marzo y ahí nos vamos poniendo de acuerdo respecto de la oferta disponible e cada servicio que puede servir al programa...”

“Este es un programa (...) es la ejecución de un método que permite que cada una de estas trabajadoras logre un cambio cultural respecto al ámbito laboral ...”

“Tenemos una metodología ... donde la región trabaja con 28 equipos comunales,... en realidad trabajamos con los formadores de esta cultura nueva, entonces también hacemos formación, esa es nuestra pega.”

“Tenemos una red pública que con esta mirada con perspectiva de género, ... el Gobierno exige una cobertura y el año 2009 tenemos 4.000 usuarias... dividida en las 28 comunas en que se trabaja (la región tiene 52 comunas)...”

“Este instrumento de política pública ofrece esta formación en esta cultura distinta de mirar trabajo remunerado en mujeres y una declaración a esta red pública que dice estar muy sensibilizada con las jefas de hogar y que quiere que tengan acceso a: salud odontológica, nivelación de estudios, acceso a tecnología a través de la alfabetización digital, cursos SENCE, capital semilla Fosis. Entonces, **a quien convocamos a esta mesa es a esta red pública**, que de alguna forma ellos tienen, a través de un convenio nacional, con lo central que es este país..., entonces son convenios nacionales que hacen los ministros con nuestra Ministra y se comprometen ...(en distintos servicios)”

Grupo de tarea o Mesa de trabajo y grupo PRIO

(PRIO no tiene ningún rol en el Programa. Entrevistada piensa que es un error consultar sobre ello, porque PRIO es otra cosa, destinada a transversalizar la mirada de género en los programas públicos, no ejecutar ni opinar respecto del PMJH).

“La comisión PRIO representa al SERNAM, la comisión PRIO .. me parece raro que me pregunten por el SERNAM siendo que estamos evaluando el Programa... el plan de igualdad es un plan que trabaja escenarios.... que ve los PMG de género... entonces no corresponde... está mal planteada la pregunta...”

“La entidad puede nombrar a la misma persona del PMG de género y puede coincidir con su labor en el programa...”

Talleres de Habilitación Laboral

“Una vez que hace esta formación uno ve el cambio que hace esta trabajadora en función de cómo mira su proyecto laboral. ... hay mucha casuística donde se hace que las mujeres piensen en su situación de trabajo, la mayoría de las sesiones son como un FODA, mírate cuáles son tus fortalezas y cuáles tus debilidades, en función del trabajo...”

“Ella al entrar (la trabajadora) hace una trayectoria, o sea, genera una carta de navegación a través del programa, por ejemplo, “me gustaría sacar el 4º medio y hacer un curso de carpintería..., ” y esa trayectoria se trabaja al final del taller...”.

Fosis

“Para nosotros Fosis es súper importante porque en esta institución tenemos **alrededor de 65% e trabajadoras independientes cada año...** a esas trabajadoras independientes no nosotros grandes cosas que ofrecerles, entonces ahí Fosis es esencial... SERCOTEC también postulamos pero es una categoría distinta.”

Gestión de Recursos entregados por los servicios

“...la dinámica finalmente y (aunque) hagas un seguimiento regional, la dinámica finalmente la contiene lo local... entonces el servicio de salud e Arauco trae el recurso para cada una de las comunas de Arauco, pero en Cañete, pero en Cañete le entrega el recurso de las altas odontológicas al DAS (servicio de Salud comunal) y ese DAS tiene que licitar, entonces por ejemplo en Cañete tenemos 63 altas odontológicas , entonces pone la licitación 63, y un dentista de la comuna postula, pero tenemos comunas en que la licitación queda desierta,... entonces eso significa que en diciembre todavía no tenemos dentista, o otras veces se tiene que tomar al dentista que lo hizo súper mal el año anterior, porque no hay nadie más, entonces nos encontramos con ese tipo de situaciones. Cuando nos juntamos en esa Mesa, esas situaciones son entregadas y cada servicio debiera ver cómo mejorar... nos pasan situaciones parecidas con ChileCalifica, que el año pasado había 700 personas que querían nivelar estudios, pero lo nivelaron 400, porque por ejemplo en El Carmen hay 8 mujeres que necesitan nivela estudios básicos y nadie se presenta... Entonces los servicios públicos tendrían que ajustar en ese momento la oferta. Ese es el sentido de esa Mesa.”

Relación con el SERNAM Central

“(...) es interna. Cada servicio tiene su propio procedimiento, en el sentido de que si la ministra se compromete con 2.000 altas odontológicas en esta Región, ella oficia a sus servicios en esta región indica que estos recursos deberán ser depositados porque 400 altas odontológicas se deberán distribuir según corresponda... entonces el mecanismo que tienen estas contrapartes es llevar a cabo lo que se firma en el nivel nacional, con todos los mecanismos adecuados”.

Con el nivel Municipal

“Cada uno de los servicios tiene su propio procedimiento. En salud por ejemplo, en resolutivead, que son mecanismos.... Chile Califica es toda una bolsa, el Ministerio de Educación le manda ala SEREMI una bolsa de recursos...”

Calidad de la articulación

“Yo diría que bastante eficiente. Yo diría que hay un nivel de sensibilidad superada, yo creo que ya casi asumida desde los servicios (en relación con el PMJH), por ejemplo en salud es muy querido este programa... porque esta es una usuaria que tiene condiciones bien particulares, sabe lo que quiere y cuando lo obtiene es súper responsable, entonces es un usuario que deserta poco y eso hace que el servicio cumpla la meta con facilidad, por lo tanto son súper queridas.... A Fosis también le gusta trabajar con esta usuaria, porque el capital semilla lo lleva a cabo y el proyecto funciona.”

Monitoreo, Seguimiento Y Evaluación

“El equipo regional nos distribuimos las 28 comunas en 10, 9 y 9. Porque no tenemos capacidad de que llegue la coordinadora a todas partes...”

Organización del equipo regional

“La coordinación es bastante nominal porque las tres hacemos la misma pega... las tres trabajamos con los equipos comunales... Nosotras tenemos comprometidas al año una cantidad de supervisiones a cada una de las comunas... entre 2008 y 2009 tenemos un promedio de 6 visitas al año a cada comuna... Y eso es súper poco porque piden una al mes, pero eso es imposible... porque lo administrativo, elaborar informes... ”

“Yo creo que uno de los problemas que tiene este programa es que partió con la idea de tener un sistema como el que tiene el programa Puente, estar en red, y esto empezó el 2007 y no nada... entonces nosotros no tenemos ... ”

Visitas a terreno del equipo regional

“Las visitas a terreno consisten en dos situaciones. En los comienzos de año es una etapa de difusión. La difusión se hace en tres escenarios. Se hace difusión cada año con todos los departamentos que tienen que ver con el tema Trabajo, dentro del municipio... entonces tratamos de armar una mesa de trabajo con los departamentos del municipio, a veces resulta y a veces no resulta. Luego, hay una discusión extra municipal, invitamos al director de salud, a la directora de la Junji, al Banco del Estado y siempre el formato es presentar al usuario y decir que esta es una situación que en este momento el Gobierno está atendiendo en forma particular... y luego el tercer escenario son las mujeres, difundimos, se acercan las mujeres, se inscriben y luego el equipo selecciona según perfil...”

Focalización

“Los que es intransable es la jefatura de hogar, pero si tú haces realmente un análisis de la situación, **tenemos una desfocalización importante**, porque esto cae sobre la calidad técnica del equipo comunal,... por la jefatura de hogar, porque **ellas son a veces segundo sueldo y eso es una desfocalización porque este es un programa hecho para una jefatura de hogar**,... a veces **pudiera ser que no tiene menores a cargo**, dice que tiene pero no están cargo de ella..., pero yo creo que **depende de la difusión que haga el equipo comunal**...”

PROFESIONAL DE APOYO DIRECCIÓN REGIONAL VIII REGION

GRUPO PRIO
Sra. GLORIA GARCÍA

Foco: entrevista orientada a indagar en el funcionamiento del Grupo PRIO y su relación o articulación con el PMJH.

G: Primero cuéntame cuál es tu cargo y la función que cumples en la CT PRIO.

GG: Yo soy la profesional de apoyo de la dirección regional. Soy la encargada de coordinación intersectorial, y dentro de mis funciones está la de coordinar la CT PRIO.

G: ¿Con que regularidad se reúnen la CT PRIO y la CP PRIO?

GG: La CP PRIO tiene dos reuniones mínimas al año, una que es al inicio del periodo donde se sanciona el plan de acción, y la segunda es para dar cuenta de los avances.

La CT PRIO se reúne cada dos meses, aunque a veces puede ser un poco más.

G: ¿Existe alguna conexión entre estas comisiones y el PMJH?

GG: Sí, está vinculado con los compromisos de cada sector. Por ejemplo, cuando salud presenta sus compromisos hacemos un trabajo de revisar estos compromisos con el sector y de poder visibilizar en los compromisos regionales los que tienen que ver con el PMJH... en este caso, este sector no tiene como prioridad el tema de la salud odontológica en los lineamientos nacionales del trabajo de la mesa de género, pero sí hay un compromiso nacional del sector salud con SERNAM en la línea de las trabajadoras jefas de hogar, eso obviamente se visibiliza también para mejorar la coordinación. Lo mismo pasa con los otros sectores.

El PMJH tiene una mesa intersectorial, pero aparte de eso, los compromisos que tiene el PMJH con los sectores están dentro de los compromisos regionales de la agenda.

G: Y son abordados en las comisiones PRIO...

GG: Sí.

G: ¿Participa el encargado regional del PMJH en alguna de estas comisiones?

GG: No, no es parte de la comisión.

G: Con respecto a las MESAS PROVINCIALES PRIO ¿Cómo es el diálogo entre éstas y la CT PRIO?

GG: Hay un vínculo... el año pasado fue un poco distinto porque las MESAS PROVINCIALES estuvieron trabajando fuertemente el tema de los logros y las propuestas para el Plan de Igualdad, el Tercer Plan de Igualdad, por eso fue un poco excepcional, pero normalmente lo que se hace es que las mujeres priorizan los compromisos que les interesan como provincia, los compromisos a los que les interesa hacerles seguimiento durante el año y ahí hay espacios de interlocución con la contraparte técnica en las provincias, en los cuales los profesionales de los diferentes servicios van dando cuenta de los avances.

Además, este año en el cabildo regional las mujeres presentaron propuestas en los diferentes sectores

ENTREVISTAS A NIVEL REGIONAL, SECTORES

FOSIS VII REGIÓN

Sr. JAVIER URRUTIA

EQUIPO GUERNICA: ¿Cuál es tu cargo cuéntame primero y cuanto tiempo llevas en él?

Bueno, mi nombre es Javier Urrutia Grez, soy Ingeniero de Ejecución Industrial, soy el gestor o encargado regional del programa apoyo al microemprendimiento y de apoyo a colectividad económica y coordinador del sistema SIGE y FOSIS, llevo 7 años en mi cargo.

EQUIPO GUERNICA: Y todo el tiempo que has estado en Fosis has estado en ese mismo cargo o antes estabas en otro?

Sí, siempre he sido gestor PAME, los otros cargos se me han ido agregando

EQUIPO GUERNICA: Cuéntame de actividades en relación al programa Mujeres Jefas de Hogar se desarrollan en el Fosis a nivel regional o se han desarrollado en los años 2007-2008, trata un poco de centrarte en esos años

Bueno, desde que tenemos en vigencia el convenio nosotros hemos realizado primero actividades de coordinación con la o las encargadas regionales del programa mujeres jefas de hogar del Sernam, para conocer sobre el programa, para nosotros explicarle sobre el programa PAME y entender esta complementariedad, posteriormente con los insumos que ellas me han entregado, con los conocimientos que he tenido yo lo he tenido que considerar para generar las bases de licitación del programa apoyo al microemprendimiento con las particularidades que tiene el PAME o las comunas a intervenir, en fin, hemos logrado nosotros llegar acordado cupos en medida de la disponibilidad de los recursos Fosis para atender a las mujeres que vienen a este programa acordando obviamente las comunas, lugares, perfiles, características, las exigencias del Fosis, se han elaborado las bases, posteriormente el Sernam me ha derivado nóminas de postulantes a quienes nosotros llamamos porque siempre pedimos del orden del 150% de mujeres en el sentido que hay que hacer un proceso de selección para poder determinar nuestro 100% , se hace una serie de filtraje acá con nuestro sistema en el sentido que no sean mujeres que hayan tenido repetido este programa que podrían ser rechazadas y una vez que Fosis haya hecho todo este filtraje de personas que vienen propuestas por el MJH se le entregan a nuestro organismo ejecutor y se establecen reuniones de coordinación y ellos comienzan un trabajo de selección y posteriormente de ahí en adelante ya parte toda la aplicación del programa del PAME como tal, en las primeras instancias que se desarrolló esto durante los dos primeros años el Sernam participó como jurado en las mesas técnicas comunales de selección y estos jurados los integraba Fosis, Sernam, ejecutor y también con participación pero a manera de informativa a los municipios locales, hoy día, esto se esta haciendo en una mesa bipartita de acuerdo a nuestra orientación, o sea lo hace Fosis y ejecutor, de esa forma y posteriormente en el desarrollo del programa una vez que esto se a hecho se le entrega información a Sernam sobre quiénes han sido la usuaria definitiva, lugares, ubicaciones, características de sus proyectos, generalmente todo esto en una planilla de modelo Excel y cuando se ha realizado el cierre de estos proyectos o programas nuestros, obviamente que han sido invitadas las autoridades regionales del Sernam así en estas actividades queda escrito todo el quehacer de cómo se desarrolla el programa nuestro en la vinculación con el Sernam.

EQUIPO GUERNICA: ¿Cuáles son **los criterios que utilizan para la selección** de estas beneficiarias fuera de esto que no hubiera duplicación?

Mira, lo primero son provenir del programa mujeres jefas de hogar del Sernam, debido a que este programa tiene muchas líneas de acción el requisito esencial es que todas tengan hecho el primer curso de apresto laboral, que sus características bueno primero focalización dentro de las comunas que hemos acordado con ellas mismas, ser mayores de edad obviamente que eso lo cumplen, no importa si estas personas tienen un negocio, una idea de negocio formalizada o no,

porque a veces ya existe la unidad económica otras veces la forman, obviamente que tiene que ser jefas de hogar, otras características del perfil es que de acuerdo a la modalidad de trabajo de Fosis **no pueden tener un puntaje en la ficha de protección social superior a los 11.734 puntos** en algunos casos eso me ha tocado muchas veces verificarlo es que es un factor discriminador para nosotros.

EQUIPO GUERNICA: ¿Particularmente para las jefas de hogar?

Claro, lo que pasa es que Sernam trabaja en otros quintiles de la población más altos que nosotros ellos se preocupan de tener 2 y 3 y no necesariamente estas personas que tienen, bueno para nosotros en esta atención pueden ser Chile solidario, o no Chile solidario eso no discrimina pero su vulnerabilidad es un indicador que Fosis no puede ceder, entonces eso y por supuesto que no hayan tenido este programa anteriormente por Fosis cosa que también cuando se ha discriminado ha sido un factor muy infidente la repetición de Pame y el que tengan un puntaje superior al que establece nuestras orientaciones programáticas han sido los factores de discriminación, por otro lado obviamente ellas tienen que estar inscritas en la OMIL de sus comunas cosa que es un trámite que no es complicado por parte de ella y de ahí están definidos en gran forma los quintiles, obviamente tienen que tener características emprendedoras y tener intenciones de participar elementos que son positivos para nosotros es que hayan tenido capacitación y desarrollo con el tema de microempresas idealmente que hayan tenido capital Semilla y línea de trabajo que otorga el programa mujeres jefas de hogar que provengan porque estamos actuando en complementariedad por lo tanto para nosotros todas estas cosas nos son indicadores de fortaleza y de mejor apoyo en capitales para un negocio que se inicia y no discriminadores aún cuando muchas veces la propia encargada del Sernam no compartían eso y ellas tenían más bien un criterio que lo reitero en la región de distribución más bien que de calidad en la selección y eso lo reitero, o sea aquí hubo peticiones de decir no esta señora no la coloquemos porque tuvo capital semilla con nosotros y esto que esto otro, para nosotros no era un criterio eso, era un aliciente, obviamente si nosotros poníamos \$300 mil pesos, \$330 mil pesos dependiendo el año de intervención como capital era mejor que su usuario hubiera tenido más apoyo por parte de ellos y hubiera tenido capacitación específica y tuviera una idea de negocio muy concebida de tal manera que facilitaba el trabajo por ellas mismas, la experiencia y desarrollo, obviamente que las características del logro post proyecto de mantención en el tiempo nos dan indicadores de mayor seguridad ahí habían en las mesas técnicas se producían algunas pequeñas diferencias de opinión pero que en general siempre fueron salvadas.

EQUIPO GUERNICA: ¿Y siempre la selección se hace a nivel regional o no existen instancias comunales con Fosis?

La selección es comunal

EQUIPO GUERNICA: ¿Pero quienes resuelven?

En las primeras hay que aclarar que nosotros ya estamos operando por tercer año el convenio, la primera vez que se hizo lo llevé yo personalmente y se trabajó como una comuna con una mesa técnica comunal y cada mesa técnica en la comuna la que decidía quiénes quedaban en nuestros programas de todas las propuestas por nuestro organismo ejecutor, o sea obviamente las propone Sernam nuestro organismo ejecutor las reevaluaba con un procedimiento y metodología que el Fosis ha indicado y llegaban a esta mesa técnica con una exposición sobre la persona en data show con nota con calificación y con una exposición verbal de la persona postulante in situ y eso tenía un fuerte componente de apreciación de los miembros del jurado los cuales poníamos nota y posteriormente se promediaba cada persona en su nota con el jurado y eso se vinculaba con la nota que tenían en el proceso de selección que le aplicaba el organismo ejecutor, una suerte de ponderación, eso se hizo así hasta el año pasado hoy día eso de acuerdo a nuestras orientaciones se hace una sola mesa técnica regional, se hace entre Fosis y ejecutor pero se resuelve como una comuna.

EQUIPO GUERNICA: Existe este convenio marco entre Fosis y Sernam y en qué momento se resuelve por ejemplo una vez que ustedes vean la cantidad de cupo que tienen en la región?

La cantidad de cupos se define primero y se acuerda a nivel regional de acuerdo a nuestra expectativas de inversión a nuestra disponibilidad de recursos, ese es el primer tema y en las primeras reuniones que tenemos con Sernam acordamos primero qué comuna intervenir teniendo claro que vamos a mantener una intervención similar o un poco superior a la del año anterior, esa es una de las condiciones, ahora nosotros explicamos que nosotros hacemos territorio en este caso regional o sea ponemos un total de cupos a disposición de grupos de comunas que integran este territorio, para nosotros territorio llamamos a el la comuna o al grupo de comunas que pueden ser de una misma provincia o no que son producto de la licitación de nuestra inversión del programa, en este caso eran comunas de diversas provincias de la región del Maule por lo tanto eran territorios regionales acordadas las comunas y nosotros la licitación dejábamos el total de cupos a nivel regional, qué es lo que hacíamos con un efecto más práctico es que por un acuerdo con la encargada regional del Sernam de acuerdo a las propias proyecciones que cada comuna tenía hacíamos un acuerdo no plasmado con el documento pero sí de hecho de cuántas personas debían quedar por comuna y eso se lo traspasábamos a nuestro organismo ejecutor y obviamente que ellos daban cumplimiento a estos cupos por comuna de una manera que pudiera tener una coherencia de equidad entre todas las comunas y que obviamente la comuna donde había una mayor intervención y que estaba más consolidado el programa mujer jefa de hogar del Sernam obviamente que iba a tener mayores cupos

EQUIPO GUERNICA: Ahora, con respecto a los **mecanismos de coordinación de Fosis y Sernam específicamente Sernam mujeres jefas de hogar** cómo se da esta relación, tienen alguna regularidad en la reuniones que forman parte del grupo de tareas?

Yo la catalogaría de una excelente relación y que se da directamente entre los encargados regionales de programas, nos conocemos personalmente tenemos los mails, tenemos los teléfonos, conocemos nuestras oficinas, ahora generalmente somos nosotros los que vamos o voy yo o cuando me ha acompañado otro colega yo voy a la oficina del Sernam para sostener las reuniones en comienzo y en término en ese sentido sin temor a siendo bien honestos somos nosotros los que somos más proactivos en esta relación que tenemos producto de lo que tenemos, o sea cuando Fosis toma contacto a fines de un año para decirle mira nuestra planificación tenemos considerados estos, estos vamos converso con la encargado regional, empezamos a estructurar esto que comuna vamos a intervenir, estos son los cupos, estas son las platas en qué comuna te interesa y ellos me empiezan me remiten información que yo empiezo a solicitar y así continúa esto en general la forma de relacionarnos es periódicamente que todo siempre está transitando de alguna manera en que Fosis actúa en virtud de este convenio porque tenemos que dar cumplimiento y Sernam nos espera recibe y tenemos la reunión nos entrega la información pero lo reitero la proactividad ha venido por parte nuestra además porque para nosotros este es un tema de cumplimiento de convenio y de recursos que tenemos que desarrollar.

EQUIPO GUERNICA: ¿Y a nivel municipal se relaciona el Fosis con las encargadas comunales de los programas?

Obviamente que es directo porque la experiencia que tenemos en este trabajo es que la encargada regional nos hace todos los contactos genera las coordinaciones para las reuniones pero quiénes generan toda la información desde las comunas son las encargadas comunales y siempre la coordinadora regional de Sernam actúa en consulta con ellas y les dice más o menos ahí primero yo sé qué explican con los cupos las posibilidades que pueden tener y empiezan un trabajo interno para llegar a determinarnos quiénes o cuántos por comuna y posteriormente quiénes cuando a mí me derivan por un mail las planillas de las personas propuestas por comunas yo sé que esa planilla viene desde la encargada comunal a su coordinadora regional y ésta me la envía a mí, ése es el vínculo que tenemos.

EQUIPO GUERNICA: No hay una relación directa del Fosis...

La tenemos desde el momento en que nosotros llegamos a intervenir a la comuna pero primero se establece a requerimiento nuestro una relación establecida entre un coordinador y encargados regionales y cada cual al interior de su institución baja la información y ve las

coordinaciones y requerimiento necesario pero una vez que los proyectos nuestros han partido obviamente que en la comuna es nuestro organismo ejecutor y nuestro ADL tiene una relación directa con la o el encargado comunal

EQUIPO GUERNICA: ¿Son los ADL los que tienen la relación?

Los ADL son los supervisores del Fosis que supervisan que esto se cumpla a nuestros organismos ejecutores y establecen una relación directa que me tocó hacerlo a mí y en estos momentos a otra colega por cada comuna que está involucrada

EQUIPO GUERNICA: ¿Existen reuniones en las que tú o alguien más del Fosis formales participan en jornadas de planificación digámoslo como mesa de trabajo, con Sernam me refiero más allá de estas coordinaciones espontáneas o de la contingencia, existen instancias formales de reunión entre Fosis y Sernam?

Sernam nos ha invitado siempre a participar en las reuniones evaluativas de este programa que son a nivel regional, nos ha invitado a ese tipo de reuniones digamos más allá de la contingencia específica del desarrollo del proyecto que tenemos o de cómo vamos a intervenir somos invitados por tratar estas instancias para conocer en qué comunas van a invertir, dónde van a trabajar, dónde han logrado convenio con los municipios si se han ampliado, si se mantienen los 20 en la región todas esas cosas, hay un tema de información de vida en donde nos invitan y posteriormente una vez trabajado todo este tema siempre hay una invitación a actividades y reuniones regionales de carácter evaluativo por lo tanto hay un contacto fluido diría yo

EQUIPO GUERNICA: ¿A ti te parece adecuada y los objetivos para el logro que tiene el programa los mecanismos que tienen de coordinación?

Me parecen suficientes hasta el momento podrían ser mejores en ese sentido como lo digo, cada vez que nosotros vamos a actuar con el programa la proactividad viene por nuestra parte y hay muchas cosas que podrían resolverse de manera bastante rápida o directa con la encargada regional pero también hay mucho de parte del Sernam mucha derivación a la comuna y posteriormente empieza una serie de consultas repetitivas de las comunas que si se bajara la información en la forma en que nosotros al menos lo esperamos podría ser más ordenado estructurado de parte de al menos de mi parte por la experiencia porque soy yo el que me vinculo directamente con ellos.

EQUIPO GUERNICA: ¿Existen mecanismos de ustedes para monitorear o hacer seguimiento a lo que pasa con estos cupos designados al programa?

Obviamente, durante los 8 meses que funciona el programa hay una relación directa del organismo ejecutor y del profesional Fosis con esta usuaria

También distintos ADL se encargan de supervisar y mantener el trabajo (...) Supervisan el trabajo tanto del ADL como el quehacer de la usuaria durante toda su participación en el proyecto y estos proyectos duran 8 meses y en ese los últimos meses están destinados hacerle el acompañamiento que nosotros llamamos que contempla una serie de visitas en terreno en donde hay asesorías técnicas, donde hay recomendaciones para la persona, por lo demás el resultado en general que tenemos de Pame con las mujeres jefas de hogar es muy bueno, son candidatas fijas al segundo nivel de nuestros programas de apoyo que es apoyo a la actividad económica, porque como yo mismo recibo todas las nóminas, las planillas y las personas que han desarrollado este programa soy la persona que posteriormente la revisa para que estas personas automáticamente pasen al año siguiente al otro programa y lo que ocurre en estos momentos que están siendo en diversas comunas de la región del Maule siendo visitadas por nuestros organismos ejecutores para evaluarlas en el sentido que puedan seguir dentro de los programas que Fosis lo ofrece en una etapa de crecimiento

EQUIPO GUERNICA: Con respecto a los mecanismos para **transferencia de recursos** existe alguna línea particular de transferencia de recursos a la región para abordar estos cupos de programa jefas de hogar o no existe tal?

Si, o sea la línea de transferencia de recursos que nosotros tenemos está comprometida a través de los programas de Fosis del sistema integrado de generación de ingresos yo soy el coordinador, estos programas son varios en particular dos, el programa apoyo al microemprendimiento y apoyo a actividad económica y si estas personas logran pasar estos dos niveles pueden acceder a otro programa que esté en un tercer nivel nuestro antes de ingresar que se llama emprende más, entonces llevamos un sistema escalonado y nosotros de acuerdo a este convenio atendemos en prioridad por complementariedad externa en este caso a estas personas que vienen de acá porque también nuestro resultado nos dicen que son muy buenos la experiencia por lo tanto los recursos que nosotros tenemos la disposición para trabajar en nuestra planificación año a año tenemos prioridad de considerar en este caso mujeres jefas de hogar.

EQUIPO GUERNICA: Con qué personal cuenta Fosis para la operación del programa jefas de hogar en la región ha aumentado por ejemplo con la dotación producto de estos cupos comprometidos?

No, no, para nada, Fosis desarrolla con el personal que tiene; lo que nosotros hacemos es de acuerdo a estos convenios que los recursos que nosotros mismos en la región planificamos vemos como se van a invertir en qué tenemos que destinar recursos de nuestros programas para atender en la modalidad que tengamos que atender a estas usuarias no es el único convenio que tenemos por cierto, entonces se van desarrollando convenios a niveles nacionales o regionales en algunos casos en donde se van comprometiendo esos recursos y producto de eso no hay un aumento de la dotación de personal de Fosis somos las mismas personas que desarrollamos estos proyectos.

EQUIPO GUERNICA: Hay algún otro recurso fuera de los que ya están contemplados en estos fondos que se derive para el programa Jefas de hogar desde Fosis?

Desde Fosis ellas tienen acceso a toda la línea programática nuestra dentro de este sistema escalonado que es de generación de ingreso pudiendo entrar desde el Pame a cada vez emprende más o sea que de tener capacitaciones y recibir recursos durante 3 años consecutivos si ellas han ido en el crecimiento y en el desarrollo formal que nosotros esperamos, posteriormente obviamente que tienen mejores condiciones de postular al capital Semilla por Sercotec, esa es la idea, generar un encadenamiento tanto interno como externo en nuestro servicio que potencien a estas mujeres y asegurarnos que emprendan.

EQUIPO GUERNICA: Pensando en las mujeres, en las jefas de hogar que hay en la región, cuál es tú que estás en contacto con todo este tema cuáles dirías que son los principales problemas que enfrentan las jefas de hogares en esta región pertenecientes al primer, segundo y tercer quintil, principales como barreras?

Al menos para participar con nosotros son los temas que generalmente son hogares monoparentales y tienen que hacer mucho tipo de coordinaciones para que ellas posteriormente sus capacitaciones, trabajos temporales o esporádicos que tienen puedan asistir a los cursos de capacitación con nosotros porque aquí hay mucha inteligencia ese un tema tanto de Sernam como Fosis o sea un poquitito las acopiamos ellas tienen que someterse a demasiados temas de cursos, capacitación una semana entera, dos semanas enteras desarrollando proyectos planes de negocios o las capacitaciones que Sernam pide y de ahí es un poquitito causa agobio por lo tanto nosotros tenemos que buscar alternativas de flexibilidad muchas veces para atender los casos específicos o situaciones que presentan en las señoras, quizás por ahí ellas tienen problemas, pero hay más fortalezas que debilidades en el caso de trabajo con ellas

EQUIPO GUERNICA: Ah, si ¿Y cuáles serían?

Lejos la capacidad emprendedora, iniciativas, responsabilidad, que son mujeres que salen adelante porque uno ve las características sociales, laborales o sea son empujan mucho, son muy tiradoras tienen claro que su esfuerzo depende que su familia salga adelante y las oportunidades que les damos las aprovechan sí o si , no hay desperdicio, no hay fracaso y

digamos dentro de los desarrollos de nuestros proyectos con la mujer que viene del programa jefa de hogar, no tenemos deserciones eso es muy positivo porque nosotros naturalmente en el desarrollo de programa tenemos deserción en forma natural por diversas causas pero no ocurre así con estas señoras

EQUIPO GUERNICA: Eso te iba a preguntar, si tú pudieras comparar a la participante en los programas Fosis que no proviene de jefas de hogar y la que sí proviene del programa, ves ahí una diferencia?

Es superior en el sentido de su capacidad emprendedora, en capacitación disponibilidad por el proceso formacional que han tenido en la participante en general que llegan a nuestro programa que provienen jefas de hogar viene con un plus bastante superior fuerte que la hace mucho mejor postulante a nuestros programas que las que no vienen

En general son muy pocas personas dentro del sistema Chile solidario a las que tiene Sernam, entonces ahí hay menos vulnerabilidad por lo tanto hay mejores condiciones para trabajar con ellas, porque nosotros tenemos un campo de acción prioritario a Chile solidario

EQUIPO GUERNICA: ¿Ustedes también deben trabajar con mujeres que provienen de otros programas de Prodemu por ejemplo y ahí también se nota alguna diferencia?

Es que hemos desarrollado en virtud de convenios regionales hace años atrás proyectos específicos con muy buenos resultados incluso trabajaba con Sercotec con las mujeres que venían de Prodemu pero Prodemu había un programa que antes tenía que ya no lo desarrolle adonde ahí se generaba la principal fuente de generación de postulantes a nuestros programas, era una cosa como más diversa, nosotros participamos con ellas, les informamos hacemos discusión de nuestros programas, les dejamos las puertas abiertas, a las postulaciones en general están en condiciones que pueden postular a programa de segundo nivel nuestro y también son muy bien preparadas, la experiencia nosotros nos dice que el trabajar en complementariedad con otros servicios públicos u organizaciones con fundaciones que han trabajado con esta gente nos arroja mejores resultados de quienes recibimos sin trabajo previo, eso yo lo ratifico y no hay otro más del 70% de nuestros usuarios en general de la región son mujeres, no sólo porque vienen del programa mujeres jefas de hogar del Sernam sino que en general

Eso es por una línea de desarrollo Fosis

Pero no es porque nosotros lo pongamos como requisito, se da

Es por las características que vaya tomando

En general es la mujer la que está saliendo a buscar esta iniciativa emprendedora y a venir a buscar una oportunidad de algún negocio que pueden desarrollar desde su hogar sin terminar con sus labores de madre, de dueña de casa porque generalmente los maridos o sus compañeros tienen trabajos esporádicos o buscan trabajo por fuera y ellas complementan el ingreso familiar con algún negocio actividades que ellas puedan desarrollar a partir de sus conocimientos y de su experiencia, entonces eso es muy potente, como le digo más del 70 por ciento de nuestras usuarias del programa son mujeres

EQUIPO GUERNICA: Si tú tuvieras que comparar el programa jefas de hogar con otros programas similares de empleabilidad o de empleo dirías qué diferencian a jefas de hogar de otros te parece que haya alguna característica esencial que te parezca rescatable?

Es positiva tienen una yo diría que el trabajo de los encargados comunales es de mucho conocimiento sobre las personas con quienes trabajan, por lo tanto es de una acción muy directa y con mucho apoyo con mucho conocimiento de las personas por lo tanto la información que ellos generan es bastante clara, fidedigna y en general este apoyo y este trabajo directo con estas jefas de hogar las hace fuertes postulantes para nosotros y en general es bueno para nosotros recibirlas al programa que vengan de ahí nos asegura probabilidades de mejor éxito con ellas que con otras personas

EQUIPO GUERNICA: Podrías decir cuáles han sido los mayores logros del programa en la región relacionados con el servicio con los talleres que hacen ustedes con los programas que tienen ustedes, hay algún hito

A ver, hay mujeres que tienen mejor nivel de preparación educacional como las capacitaciones anteriores por lo tanto para nosotros desde el punto de vista de nuestras capacitaciones y de la instalación de capacidades de gestión esos micronegocios, microempresas es más sólida que podemos esperar mejores resultados y que perduran en el tiempo, tienen mejor porcentaje de logros y de mantención en el tiempo que otros proyectos y otros beneficiarios nuestros, eso yo lo destaco

EQUIPO GUERNICA: Y de manera inversa podrías señalar los mayores obstáculos detectados para que funcione bien el programa en esta región en coordinación con su servicio?

Yo diría que ahí los principales obstáculos estarían por la temporalidad en que nosotros generalmente llegamos con nuestros programas a estas usuarias por ejemplo hoy día mismo estamos realizando un proceso de selección para estas personas con una serie de visitas y es difícil ubicarlas porque aprovechan los trabajos de temporada, entonces claro tienen empleo muchas veces pero son precarios son de 2 o 3 meses entonces la dificultad es lograr la reunión de todos los grupos que se requieren en cada comuna producto de la realidad que están enfrentando estos períodos del año y eso genera una dificultad que siempre el organismo ejecutor tiene que tener la flexibilidad para con ellas para poder salvar esto por ahí estarían las dificultades, los mismo lograr reuniones, horarios, en fin que lograr acuerdos en qué lugar, dónde, a qué hora que son los más adecuados para que puedan realizar las reuniones capacitaciones que se hacen con ellas en los diversos talleres.

SENCE VI REGIÓN

Sra. CLAUDIA TAPIA

1. ¿Qué funciones y actividades en relación con el Programa Mujeres Jefas de Hogar se desarrollaron en este ministerio o servicio en el nivel regional durante los años 2007 y 2008?

Nuestro aporte como SENCE es la capacitación al PMJH. en oficios, en temas transversales, de contabilidad, gerenciamiento, etc. y cursos más específicos para las personas que saben algunos oficios, nosotros reforzamos, eso, por ejemplo, a las personas que saben un poco de repostería, nosotros reforzamos un poco eso. es decir, ponemos la oferta de cursos. Nosotros en la región tenemos 15 comunas en que tenemos convenio Municipio – Sernam, entonces lo que hacemos nosotros es recoger esa demanda de cursos de las comunas en convenio, compramos las capacitaciones y nos preocupamos de que los recursos estén bien utilizados y lleguen a las personas adecuadas, y les entregamos un certificado formal de participación.

2. ¿Cuáles son los criterios que este servicio o ministerio utiliza para la selección y asignación de beneficiarias que se entrega a las participantes del PMTJH a nivel regional?

No, nosotros no participamos en ese proceso, nosotros sólo nos encargamos de la capacitación. Los requisitos de las beneficiarias que tienen que cumplir un perfil específico, eso lo ve SERNAM. Por ejemplo un grupo de mujeres ue está inscrita en un año determinado, en ese año se le entrega la capacitación.

3. ¿Cuáles son los mecanismos de coordinación de esta entidad con:
 - SERNAM central y regional

Nosotros trabajamos a un nivel regional, con la oficina regional y de ahí comenzamos a trabajar con todas las comunas, que son las 15 comunas. Pero en tonro a nivel nacional, nosotros como región no nos relacionamos, porque nos mandan la información, pero más allá no. Del SERNAM al SENCE y de ahí pasa la información a acada región.

- Nivel municipal

¿Cómo es la relación con las comunas?

Comenzamos con la capacitación... primero hacemos una coordinación con la coordinadora regional, luego de eso para todas las coordinadoras comunales, ahí empezamos con todo el proceso. Es más directo, porque si yo me tengo que relacionar con la coordinadora de Pichilemu, yo no le informo a la Coordinadora del Sernam regional, sino que voy directamente, es decir hay una relación directa.

¿Los considera adecuados y efectivos para el logro de los objetivos del Programa Mujeres Jefas de Hogar?

La verdad es que es bien adecuada, porque no está el tema de las jerarquías, sino que nos conectamos directamente. Lo que sí se podría observar es el tema del cambio de las coordinadrosas. Se cambian las coordinadoras y eso implica tener que volver a capacitarlas. ... esos cambios no son tan frecuentes, pero ocurren. Y eso produce un poco de quiebre en la gestión.

4. ¿Existen mecanismos o procedimientos de **monitoreo, seguimiento y evaluación** del PMTJH? ¿En qué consisten éstos? ¿Quién los aplica y a qué niveles? ¿Con qué periodicidad?

Nuestro proceso final es terminar con la persona certificada. Durante todo este proceso nosotros vamos monitoreando nuestro trabajo. Finalmente, Sernam nos presenta a nosotros una encuesta de satisfacción de la coordinadora, etc. y otra que entregamos nosotros al Sernam para las beneficiarias por el proceso de capacitación. O sea, hay todo un proceso de monitoreo y de seguimiento de lo que son las capacitaciones, hasta la práctica laboral, que también tiene todo un seguimiento, que nos a permitir asegurar que la persona va a salir en un 100% capacitada.

Los instrumentos que utilizamos para estos cursos no son los mismos que los que utilizamos para otro tipo de cursos, pero son similares.

5. ¿Cuáles son los principales **mecanismos para la transferencia de recursos** del PMTJH utilizados en la Región?

La transferencia de recursos parte del SERNAM, desde la Dirección nacional del SERNAM y este recurso lo recibimos nosotros y lo administramos, y una vez que nosotros recibimos el dinero compramos servicios de capacitación y una vez que la gente que está capacitando, se entrega los subsidios de transporte, alimentación, práctica laboral, etc. Entonces el circuito es: de Sernam pasa a SENCE y de Sence yo lo distribuyo a quien corresponda, al proveedor del servicio o a los beneficiarios en los casos en que se paga la movilización.

6. ¿Y cuáles son los **mecanismos de toma de decisiones** concernientes al PMTJH que se toman a nivel regional?

Aquí no juntamos Sernam y SENCE y vemos el proceso anterior y de acuerdo con eso vemos la forma de trabajar en conjunto con Sernam. La toma de decisiones es en conjunto. Se ponen ideas.

También hay una mesa donde están todos los servicios de la red de apoyo del programa MJH, y ahí nosotros aportamos nuestra experiencia en el programa.

Está la mesa de trabajo del Programa MJH, pero también está el PRI, pero esa tiene que ver con las metas de género, no es lo mismo.

7. ¿Con qué **personal** cuenta el servicio para la operación del PMTJH en la Región? ¿Ha aumentado la dotación de personal desde el año 2007?

Yo soy la persona que está a cargo, pero también hay otras personas que hacen algunos aportes, pero yo estoy más a cargo de este programa y ocupo casi todo mi tiempo en esto, a pesar que yo en el Sernam estoy a cargo de los programas sociales.

Por ejemplo, los grupos vulnerables, los bicentenario, etc.

Yo soy Asistente Social y estoy desde el 2007

Al Programa MJH le dedico el 100% del tiempo.

8. ¿Existe un **grupo de tarea del PMTJH** en la región que se reúna en forma periódica? (especificar periodicidad, quiénes lo componen, principales actividades que realizan)

Quien conforma el grupo de tarea?

- **Educación**
- Salud
- FOSIS

- MINTRAB
- Junji (estuvo en una reunión)

9. ¿Cuáles son los recursos financieros aportados por el servicio al PMTJH (llenar el siguiente cuadro) en la región?

Nosotros solamente recibimos los recursos y los administramos, no ponemos recursos.

10. ¿Podría mencionar **otros recursos** aportados por el servicio o ministerio a nivel regional?

El aporte es la experiencia en la administración de los recursos y los cursos. Lo que sí mi sueldo lo paga el SENCE y ese puede ser considerado un aporte del SENCE al Programa.

11. ¿Cuáles son los principales **problemas que enfrentan las mujeres jefas de hogar** (I, II y III quintiles de ingreso) en esta Región?

Yo creo que es la falta de oportunidades, porque una vez que se han capacitado quieren entrar al mundo laboral, pero hoy en día, nosotros intentamos que el empresario se comprometa a la contratación, pero aparte de eso, ...

También está el tema del esposo que le pone problemas a la señora para salir y trabajar y capacitarse.

12. Y el Programa PMJH **¿cómo responde** a esta problemática de las mujeres jefas de hogar en la región?

Yo a mi modo personal puedo decir que el programa en sí es bueno. Se han ido incorporando más cosas, se han ido incorporando más mujeres, yo creo que el programa es bueno para las mujeres. ha ido creciendo bastante y le ha servido mucho a las mujeres de tener la posibilidad de capacitarse, para tener algo. De decir, el día de mañana, hoy sé más que ayer.

Yo creo que este programa es satisfactorio para ellas y yo creo que debería continuar.

13. ¿Qué **otros programas** de este servicio ó ministerio se presta a la misma población objetivo (ó la tiene como subconjunto)? ¿cómo se diferencian y qué tipo de coordinación existen entre éstos?

Aquí trabajamos también con mujeres jóvenes jefas de hogar en el programa Jóvenes Centenario. Porque ese programa está hasta 25 años y ahí hay mujeres jefas de hogar también.

14. Finalmente, ¿Cuánto diría usted que se ha **avanzado** en la Región en la **instalación del Programa**? ¿Y en la instalación del **concepto de jefa de hogar** dentro del servicio o ministerio, a nivel regional?

Yo creo que debiese aumentar la cobertura de convenio entre municipio y SERNAM. Es importante aumentar la cobertura, porque hay muchas mujeres que quieren participar, pero lamentablemente no hay cupos. Ese es el punto, aumentar la cobertura !!

15. ¿Podría resaltar cuáles han sido los **principales logros** del **Programa PMJH** en la región? ¿Y del **servicio, taller o atención** que brinda su sector?

Lo que yo creo es que se ha formado a mujeres en oficios, que han perdido el miedo. Ese es un logro que se ha obtenido.

Tenemos la satisfacción de que lo que se entregó se entregó bien, a la persona que lo necesitaba.

16. Y de manera inversa ¿podría señalar los principales obstáculos detectados para el buen funcionamiento del Programa en la región? Y específicamente en relación al servicio, taller o atención que brinda su sector ¿cuáles han sido las principales dificultades?

No hemos tenido muchos obstáculos.

Quizás alguna falta de instalación o de herramientas para todas las personas, pero eso es lo normal, porque no se puede tener una máquina para cada persona. No hemos tenido dificultades.

JUNJI IV REGIÓN

Sra. MARÍA ANGÉLICA ROMERO

EQUIPO GUERNICA: Lo primero es que me cuentes cual es tu cargo y hace cuanto tiempo que estas en esto

Yo estoy encargada de PMG Género, este cargo se creó en la institución el año 2008 ahí se definió una persona del área profesional que estuviera interesada en el tema ojalá que el Estado motivaba y ahí me ofrecí voluntariamente porque me encanta

EQUIPO GUERNICA: Y desde ese momento que estás en él?

A partir de ahí quedé a cargo del PMG y el PMG más Junji significa que ellos a nivel nacional tienen una comisión y partir de allí ellos crearon encargadas regionales de PMG que asumen en la región la tarea de definir un plan anual de coordinación en el área de participación, de mujeres jefas de hogar y también del cumplimiento del PMG y un seguimiento de la agenda género, bueno y los seguimientos a las metas que se dieron a nivel nacional de género ahí nosotros tenemos cuotas promocionales de las cuales somos responsables de algunas y otras no porque son metas a nivel central.

EQUIPO GUERNICA: Cuéntame qué funciones y actividades en relación con el programa mujeres jefas de hogar han desarrollado en Junji, o cuáles se desarrollan normalmente en relación con este programa?

Mira, en respecto a mujeres jefas de hogar tenemos un convenio y frente a eso las demandas que podemos recibir de parte precisamente de estas unidades de Sernam en relación a vacantes y también del Prodemu porque también nos piden de mujeres jefas de hogar y que requieren vacantes nosotros gestionamos por territorio porque nosotros en el territorio vamos resolviendo las necesidades ejemplo en alguna oportunidad se requieren de capacitación por el Sence por un tiempo determinado necesitan vacante o mujeres jefas de hogar que están siendo potenciadas por el Sernam o del Prodemu asignación de vacantes

EQUIPO GUERNICA: Y esa es una coordinación a nivel regional o comunal?

No, regional y a partir de ahí también provincial porque nosotros tenemos 3 combinaciones provinciales y acá como somos cabeceras de región y de provincia en el fondo es el mismo equipo que cumplen las dos funciones

EQUIPO GUERNICA: Y tú participas en reuniones con cierta regularidad con la gente del programa mujeres jefas de hogar?

Mira, este año nos hemos reunido muy poco, hace inicialmente nos reuníamos más, en realidad con el Sernam en el tema de trabajo como encargada de PMG género en todo lo que tiene que ver con seguimiento del PMG y lo que tiene que ver con participación ciudadana, con los desafíos y también dentro del consejo asesor regional en esas tres instancias participo, en provincia los asistentes sociales ? Polanco en la provincia de Limarí y Cecilia Fabricio en Choapa, ellas en las provincias cuando requieren coordinación con el programa mujeres jefas de hogar con el tema de participación lo hacen ellas.

EQUIPO GUERNICA: Pero principalmente para el PMG no por el programa mujeres jefas de hogar?

Mira, el programa jefas de hogar yo diría que son dos ámbitos de acción específica que hemos tenido en ese programa, primero información que ellos nos piden de cuántas mujeres jefas de hogar, información estadística y también derivaciones, eso yo diría que son las acciones específicas que hemos coordinado, yo podría decir que el año 2008, 2007-2008 como que había más coordinaciones y fueron como más protagonismo o exigencia tal vez por la agenda género

de los PLG y de la ciudadanía para potenciar igual había ahí siempre una agenda de coordinación a través de algunas prácticas laborales y de hecho fuente de plata para que esa política se pueda generar acá con funcionarias de la Junji

EQUIPO GUERNICA: tú participabas en algún grupo de tareas o mesa de trabajo con el encargado regional del programa jefas de hogar?

Con Florentina nos hemos coordinado siempre hemos tenido reuniones bilaterales antes teníamos reuniones más agrupadas con los otros sectores y después fue más bien bilateral

EQUIPO GUERNICA: Por ejemplo el año 2008 ya fueron más bilaterales?

Del 2008 fueron más bilaterales, no el 2008 igual habían reuniones más agrupadas y concluyó bilateral, la última que tuvimos fue cuando vino alguien de Santiago a nivel nacional como evaluar y allí una de las grandes críticas que nos hacían a nosotros como institución era que las mujeres jefas de hogar requerían más cobertura, requerían más vacantes y nos quedamos muy contentas de escuchar a las propias mujeres que en realidad a nivel nacional con toda esta política de ampliación de cobertura, sistema de protección social ya no necesitaban, yo creo que la demanda de las mujeres es necesitamos más jardín, la demanda era mejorar la calidad de los proceso pero en general estaban muy contentas

EQUIPO GUERNICA: Cuéntame, ustedes en general tienen muchas solicitudes de cupos, por lo que te escucho no es tanta la demanda, cómo ha sido esta relación, ha sido fuerte de tener que buscar mucho cupo para la demanda del programa jefas de hogar?

Lo que pasa que ha habido una buena difusión través de participación y a través de y ahora las mujeres llegan directo a los jardines se les prioriza porque dentro de la priorización dentro de la vulnerabilidad definida dentro de la institución toda mujer jefa de hogar que trabaja debe ser priorizada en nuestro jardín

A partir de esa propia iniciativa de la mujer que va al jardín

Con un oficio que conduce incluso también desde la municipalidad de La Serena o desde las municipalidades en estas oficinas comunales que tienen cuando ha habido alguna dificultad se coordinan con nosotros acá y nosotros le damos curso a esa derivación

EQUIPO GUERNICA: ¿Y ustedes tienen así como mayor verificación, las jefas de hogar?

O sea nosotros tenemos una ficha tiene todas las niñas que ingresan a este sistema que son evaluadas por asistentes sociales en donde se produce un proceso de selección un criterio de selección prioritario de esta institución, mujer jefa de hogar mujer que trabaja, mujer que estudia, programa Puente yo diría que son esos 4 criterios, son las niñas y niños que ingresan acá y tienen vulneración de derechos viene la revisión de la niña del niño y el puntaje está consignado dentro de la normativa, está consignado dentro de los criterios de selección

EQUIPO GUERNICA: Y entonces por lo que entiendo más bien la gestión se hace de manera directa por la priorización en el jardín más que solicitando el programa cupos a nivel regional o comunal a los jardines o a ti como encargada?

Se dá mas de lo otro, hay una derivacion

EQUIPO GUERNICA: Hay una derivación?

Si

EQUIPO GUERNICA: Y esa tú dirías que es importante, que les alcanza con los cupos que ustedes tienen?

No es tan importante, son algunas pero cuando llegan es pituto

EQUIPO GUERNICA: Tú ves que los mecanismos de coordinación que tienen en este caso estas derivaciones y por otro lado está esta otra quizás no como coordinación formal pero que van las

mujeres a los propios jardines, dirías que estos mecanismos son adecuados y efectivos para los logros para los objetivos que son las jefas de hogar que es que las mujeres que participan del programa tengan donde dejar a sus hijos en su jornada laboral?

Mira, cuando la mujer jefa de hogar necesita un cupo no se lo dan porque hay una oficina comunal, porque van directamente al Sernam por lo tanto y como es prioridad institucional de Sernam no se va, en alguna oportunidad como nosotros ya tenemos niños sólo matrícula y las personas tienen porque nosotros tenemos un recurso masivo que va desde octubre a enero terminamos y llega de nuevo la niña del curso superior, por ejemplo todas las niñas que ingresan al período 2010 quedan algunos seleccionados y son publicados vienen de pronto jefas de hogar que han perdido sus parejas que tienen problemas de llegan en unos períodos donde no existen ingresos masivos sino más bien las listas de espera que corren la deserción que se produce es natural y es de un 10% o un 8% del sistema y allí es donde se genera esta derivación y donde acogida que dejaron la mujer que estudia

EQUIPO GUERNICA: Ustedes tienen alguna especie de registro o registros de cuántas mujeres derivadas del programa y atienden a nivel regional?

No

EQUIPO GUERNICA: Nunca ha sido requerido por parte del Sernam?

Pero sí tenemos nosotros registros de cuántas jefas de hogar

EQUIPO GUERNICA: Ah ya, como mujeres jefas de hogar, como grupo?

Claro, nosotros dos veces en el año pedimos esa información, pedimos cuántas mamás trabajan, si es jornada completa o media jornada si trabajan en la casa, si es jefa de hogar, si dependen de otra persona que no sea la madre que también es jefa de hogar, son como la categoría dentro del sistema y una manera de definir porque ellas ocupan las extensiones horarias entonces el programa que nosotros tenemos es que en rigor atendemos hasta las cuatro y media pero también aquellas madres que son jefas de hogar que trabajan se les da la posibilidad que esas niñas y niños puedan ser atendidos hasta las siete de la tarde, para eso necesitamos y el Sernam las veces que se les ha pedido habitualmente para el 8 de marzo también le entregamos, yo diría que es una solicitud periódica que nosotros le entregamos junto con el tema del cumplimiento de la PMG y el cumplimiento de la gente cuando salió

EQUIPO GUERNICA: Hasta el momento estoy entendiendo es que ustedes cubren la demanda pero por otra vía ¿Pero también hay derivaciones?

Hay derivaciones pero que son más bien menores

EQUIPO GUERNICA: Ustedes notan que un grupo de tareas permanentes con el programa no es necesario?

Inicialmente si, pero después me da la impresión que como la política, yo diría que dentro del grupo mujeres jefas de hogar era necesario porque había muy pocas ofertas para las jefas de hogar pero como esa oferta ya cubrió las necesidades no era tan necesaria y a lo mejor no necesitan más que trabajo rentable que no le respetaban los derechos laborales entre tanto otras instituciones fueran por necesidad de seguimiento a ser convocada, a nosotros más control de género y PMG y obviamente a través de las mesas Prio

EQUIPO GUERNICA: Ahora pasando a otro tema, el tema de las jefas de hogar de la región, cuáles dirías que son los problemas que enfrentan las mujeres jefas de hogar en la cuarta región?

Mira, yo diría que las mujeres jefas de hogar el problema que enfrenta bajos sueldos y horarios muy extensos de trabajo y también existe discriminación, si tú te embarazas qué pasa, lo complicado que te embaraces, después vas a pedir licencia, eso diría yo los primeros el tema

EQUIPO GUERNICA: Y tú ves que el programa jefas de hogar se hace cargo un poco de esa problemática?

La verdad que las chiquillas han tenido y han trabajado y a través de las mesas Prio porque de hecho ellas representan a las mujeres jefas de hogar la mesa Prio y tienen una voz bastante clara y a la hora de hacer estos cabildos que han hecho últimamente provinciales y regionales han dejado muy claro este tema y han obligado de alguna manera a la gente de Sernam a coordinarse más con estos otros sectores que están dando más la problemática especialmente como yo te decía determinados por nosotros efectivamente nosotros teníamos la nada en sala ha crecido muchísimo

EQUIPO GUERNICA: Tú sabes de algún otro programa de empleabilidad o de empleo que exista en la región, te lo menciono porque quisiera saber si tú al comparar el programa jefa de hogar con otro programa de empleabilidad, ves algún rasgo característico de las jefas de hogar que te parezca rescatable, desde la visión tuya como parte de Junji?

Mira lo que a mí me gusta de esas mujeres que trabajan algunas con trabajo esporádico yo diría que este aporte que está haciendo el Sence, esta capacitación permanente y esta posibilidad que se le está dando trabajo a las mujeres, tenemos mucha apoderadas también incluso funcionarios que se han incorporado a nuestros jardines a través de estos programas

EQUIPO GUERNICA: Ah, de los programas de emergencia?

Si, bueno y las capacitaciones que reciben también a través de trabajos esporádicos

EQUIPO GUERNICA: Tú dirías que en la región se ha avanzado en la instalación del programa jefas de hogar tienes alguna información de eso, o el concepto de jefas de hogar?

Yo creo que se ha instalado por lo menos en el imaginario de las funcionarios públicas y que tenemos que ver con las políticas sociales como el programa Puente ingreso automático que se les da prioridad, yo diría que sí porque uno conversa con las colegas del municipio, uno conversa con las colegas de vivienda, uno conversa con las colegas de pronto en otras áreas de las políticas sociales y está claro que es una

EQUIPO GUERNICA: Es un seguimiento prioritario?

Claro y hay que darle prioridad

EQUIPO GUERNICA: Como muy importante en el programa jefas de hogar en la región en relación con el servicio de ustedes o como tú lo mencionas como la relación está como informalizado tiene otro conducto no les ha tocado ver algo así como un logro importante del programa en relación como Junji?

Yo creo que el mejor logro es que las mujeres que necesitan trabajar tienen un lugar y un espacio donde cuidar a su lactante, a su bebé y a su hijo o hija y yo diría que como la gran debilidad que a lo mejor podría faltar como alguna posible proyectos o propuesta, yo tuve la suerte de trabajar en algo que se llamaba CAD Centro de Atención Diurno con asistente social y allí recepcionábamos a los niños de 5 a 18 años, mujeres precisamente jefas de hogar y en la mañana se iban al colegio, ellos llegaban a almorzar hacían sus tareas y después se iban, por media jornada, era el momento en que la madre no estaba o por si por ejemplo estudiaban en la tarde, a la ocho y media hacía sus tareas almorzaban y luego se iban, yo diría que el segmento que hay de 5 años hasta los 12 años requiere algún programa de gobierno en términos de cuidado en aquellos casos, porque estas actividades extraprogramáticas en el colegio no resuelven tanto este tema porque igual tienen pero hasta las 3 allí yo diría que falta algo porque muchas mamás que están en los jardines : señorita estoy complicada porque mi hija tiene 9 años no sé que voy a hacer con ella

No tiene jardín no tiene nada

Y de hecho los dejan encerrados, los dejan encerrados

Ese es un tema porque nosotros podemos estar hasta las 19 horas, pero qué pasa cuando las mamás no están, yo diría que ahí hay un tema

EQUIPO GUERNICA: O sea esa sería una barrera que enfrentan las mujeres jefas de hogar?

Yo diría que sí, y lo otro de frentón que debería regularse la cantidad de horas, mira yo me acuerdo que en años anteriores mi madre, mi madre que tenía 4 hijos y también era jefa de hogar, ella trabajó en la CMP, Compañía Minera del Pacífico y era digitadora era considerado un trabajo pesado y ella trabajaba medio día, entonces yo siento que ahí también qué pasa con las mujeres o de pronto un poco de normativa que especifique por su condición de mujer jefa de hogar que no puede trabajar 12 horas porque al final tú tienes más dinero hacen horas extraordinarias se quedan 2 turnos y es una locura, una no puede, hay abandono de menores nosotros tenemos jardines en que la extensión horaria es hasta las 19 horas que nos hemos quedado hasta las 21 horas,

En que las madres no van a buscar a los niños

no llegan no más a la señora no la dejaron salir, no sé qué es un porcentaje yo me atrevería a decir que hay como un 20% de esas mamás que tienen la extensión horaria en algunos 30, en algunos a nivel general yo diría que ese es el porcentaje son jefas de hogar que trabajan y que tienen hasta la 19 horas y nosotros qué planteamos frente a eso o sea si hay que atender hasta las 4 de la mañana lo podríamos hacer pero dónde está el apego con su hija su hijo, es una explotación es como una mujer esclavizada y dónde está la relación de familia y dónde está la conclusión del apego y dónde está la crianza ahí, el varón podría ser pero como está sola

En ese caso se genera otra serie de problemáticas

Es bien complejo porque el niño está solo, está la droga, está la calle, está la prostitución, está el embarazo adolescente

EQUIPO GUERNICA: Ya pues María Angélica, me quedó más o menos claro la realidad de las mujeres particularmente en esa región y que en realidad estas mujeres porque lo que vemos están bastante perdidas pero pediste otro conducto y va la ampliación de la cobertura

Inicialmente había como mucha derivación porque en realidad como no teníamos mucha demanda entonces se originaba lo que te decía antes pero posteriormente como hubo un encuentro como a nivel regional donde vino la encargada nacional del programa jefas de hogar ahí ella misma reconoció y que las mujeres en general estaban conforme ahora lo que criticaba la mesa Prio y los cabildos requerían más calidad de los procesos y también estaban pidiendo extensión de horario más las mujeres, de hecho nosotros creamos para que tú sepas un programa de sala cuna nocturna, qué significa que las niñas que entran a las 7 los niños se van a las 12 de la noche

EQUIPO GUERNICA: Y eso funciona en todas las regiones

Eso en algunas regiones funcionó pero no en todas

Ya no está vigente

En algunas regiones sí, acá se intentó pero al final no se concretó ese programa

Y eso fue a partir de las demandas de las mujeres jefas de hogar de la mesa Prio

Si también sí, yo diría que sí y de hecho de este programa salas cunas nocturnas, es un programa muy bonito y niñas y niños que no fueran atendidos antes porque sería una locura, imagínate el desapego desde las 19 horas hasta las 24 horas la mayoría los retiraba como a las 21 horas yo sé que en la I región funcionó este programa están tratando de instalarla pero al final hubo mucho prejuicio respecto de esto porque ingresaban digamos las como le llaman?

EQUIPO GUERNICA: Las trabajadoras sexuales?

Exacto pero es una tontera porque acá nosotros tenemos muchas pesqueras

Ah, porque pensaban que sólo ellas trabajaban en la noche?

Mira, hubo mucho prejuicio de hecho sí hubo prejuicio en el instante, pero al final la misma comunidad nos afectó no pudimos precisamente por esta necesidad pero de ahí nosotros hicimos una crítica a eso en términos de que cómo vamos a tener una niña o un niño tan desapegados a su familia las 24 horas, dónde está la crianza, dónde está el apego
Claro, es complicado

ENTREVISTAS A NIVEL COMUNAL, PMJH

EQUIPO COMUNAL, PICA

Sra. Sonia Barrera

¿Cuáles son sus funciones dentro del equipo, de la comuna de Pica?

Coordinadora comunal

¿A qué unidad o departamento municipal depende el programa jefas de hogares?

Departamento Social, DIDECO, oficina de la mujer del municipio, perteneciente al departamento de desarrollo social.

¿Hace cuanto tiempo que trabaja en el municipio?

Desde Febrero del Año 2008.

¿Desde cuándo que se ejecuta el programa Jefas de Hogar, en la comuna de Pica?

Desde Enero del Año 2008

¿Ha habido cambios respecto a las dependencias de la ejecución del programa, o siempre ha estado a cargo de DIDECO?

Siempre ha estado a cargo la oficina de la mujer.

¿Cuántas Personas trabajan en el programa?

Trabajan 3 personas, una coordinadora institucional encargada de oficina de la mujer, encargada laboral, coordinadora municipal, no se proveen más personas a contratar por un sueldo muy bajo.

¿Los equipos que trabajan con qué frecuencia se reúnen?

No reunimos 1 vez a la semana.

¿Cuáles son los objetivos de las reuniones?

Verificar los avances y las dificultades que se presentan en la ejecución del programa.

¿Cuáles son las principales dificultades o problemáticas que se presentan en las jefas de hogar?

Falta de oportunidades de trabajo, porque en la comuna de pica no hay grandes empresas ni industrias no hay trabajo remunerado fijo. Ámbito laboral principal problema.

¿En su opinión el programa ha podido responder a la problemáticas laboral que se presentan a las jefas de hogar?

Si con los emprendimientos, ya sea Capital Semilla, Fondos Concursables Collahuasi, Fosis, etc.

¿Cuáles son las principales motivaciones para optar al programa Jefa de Hogar, de la comuna de PICA?

Las Capacitaciones y los emprendimientos.

¿Según la experiencia de los talleres laborales como se evalúa y como se implementa en la comuna?

Con data show, dinámicas, juegos. Trabajamos con DIBAM , DIPREC, Chile Compra, SII, Consalud.

¿Cómo han sido los resultados de los talleres laborales?

Buenísimos ya que se van empoderando de los roles y jefas de hogar, y se han dado cuenta que son capaces de hacer muchas cosas.

¿Cuáles son los otros componentes que la mujer jefa de hogar ha podido optar, en el programa?

Alfabetización, nivelación de estudios, atenciones médicas, dentales, exámenes preventivos, oftalmológicos.

Atención para niños, con cuidados infantiles, sala cuna, en conjunto con Junji e integra a través de la comuna. Dos corresponden a la Junji y uno de Integra. La demanda de cuidado infantil está cubierta completa.

¿Cómo se asigna a las participantes en cada componente?

De acuerdo a su requerimiento, en la ficha de inscripción queda un registro.

¿Cuáles son los componentes o líneas de acción del programa que mejor han operado a la práctica?

Jardines infantiles, Sercotec, Collahuasi, nivelación de estudios, emprendimiento, alfabetización digital, atenciones dentales.

¿Cuáles son las que han tenido mayor dificultad o no han operado definitivamente?

Con los servicios de salud oftalmológica, ya que el consultorio de pica depende los cupos que otorga el hospital de Iquique.

¿Qué piensa usted de la Focalización del programa en la práctica si se cumple o no?

Nosotros estamos focalizados ya que la mayoría de las mujeres de pica tienen muy bajo puntaje en la ficha de protección social ya que no cuentan con trabajo estable, y la mayoría tiene emprendimiento con las ventas de los fines de semana, como por ejemplo vendiendo en la feria. Por lo tanto el municipio las acoge con un programa de áreas verdes, las empleas con trabajo temporal, con un sueldo de \$117.000 mensuales, son como 15 o 20 mujeres que participan en es en programa.

Aquí las mujeres cesantes las integramos al programa del Fosis para comenzar con pequeño emprendimiento con un pequeño aporte de 300.000.-

¿Cómo funciona la mesa de trabajo para institucionalizar el programa a nivel municipal?

Bien, ya que se presentó al consejo municipal, siempre tenemos actividades con el alcalde y concejales, partes de los fondos los aportas el municipio. Este año se coloca en PLADECO. No hay otro programa que sea dirigido a las mujeres jefas de hogar.

¿En qué medida está incorporado el PLADECO en el funcionamiento del programa jefas de hogar?

En los planes de desarrollo está considerado ya sea en el tema de los emprendimiento de turismo, agricultura, cámara de comercio.

¿El municipio ha realizado gestiones o coordinaciones que participan a nivel locales como por ejemplo Chile Califica, área salud?

Chile califica, Minera collahuasi y Asociaciones Industriales, se resolvió por medio califica la nivelación de estudio, en el año 2009. Solo modalidad de estudio nivelación básico con exámenes libres.

¿Cuáles son los principales mecanismos y instrumentos de planificación, gestión y control del programa?

La efectividad de todo el proyecto se va viendo en los resultados ya sea en capacitación, registros de asistencia, o constatar que esté realizando los curso en los cuales están inscritos, lo mismo pasa con el área de salud, quienes fueron y quienes no a tratamientos, a través de registros de asistencia. Por ejemplo con nivelación de estudios se chequea de forma persistente para que no salgan mal y a la vez si sucede se refuerza para que no pierdan la oportunidad que les ofrece el programa.

¿Cuáles son los principales mecanismos de coordinación y/o toma de decisiones, asignación de responsabilidades, vinculados con SERNAM como se coordinan?

Con el coordinador regional, la directora, coordinadora nacional, coordinadora territorial, estamos en constantes comunicación con ellos.

¿Qué tipo de problemas se resuelve en las coordinaciones?

Los requerimientos, son por ejemplo hemos hecho mesa de trabajo para desarrollar componentes con encargados comunales y encargado regional, los servicios públicos competentes de otros sectores, principalmente se resuelve temas de cupo.

¿Existe una especie de registro donde se va monitoreando como se van llevando a cabo cada uno de los componentes?

En la ficha de trayectoria de las mujeres se lleva un registro de todas las actividades realizadas como por ejemplo nivelación de estudios, capacitaciones, etc.

¿Cómo ha funcionado los encuentros comunales de evaluación del programa que temas se tocan como ha resultado?

Bien, ha resultado muy bien las mujeres han salido muy motivadas y que lo que esperan los próximos años del programa, mas exigencias, etc.

¿Cuáles han sido los principales logros y debilidades del programa?

Los principales logros han sido los emprendimientos, el empoderamiento de la mujer, con capacitaciones a Lima por iniciativa propia de cada mujer y que son empresaria y son capaces de surgir.

Las principales debilidades del programa, con el asunto de capacitación, ya que SENCE no ha dado capacitación para la jefas de hogar. Necesitan capacitación todo en lo que sea asunto de comida, creen que se debe quizás a la lejanía de la comuna.

Tema Pendiente

Lo que siempre solicitan las mujeres es atención de salud a la mujer por ejemplo Ginecología, mamografía, oftalmología, necesitan más cubrir la salud de atención femenina.

EQUIPO COMUNAL, MONTE PATRIA

Sra. MERY MORA

1.- ¿Hace cuanto tiempo usted está a cargo del programa ahí en la comuna?

Yo he sido la encargada del programa Jefas de Hogar desde el año 2007, además estoy encargada de la oficina de las mujeres y desde este año 2010 asumo totalmente de nuevo el programa mujeres de hogar.

2.- ¿De qué unidad o departamento municipal depende la ejecución del programa?

Bueno, el programa esta inserto dentro de DIDECO, la dirección de desarrollo comunal, entonces ahí está la oficina de la mujer y dentro de eso se separa el programa Mujeres jefas de hogar.

3.- ¿Hace cuanto tiempo usted trabaja en el municipio?

Hace 5 años.

4.- ¿desde cuándo se ejecuta el programa en esta comuna?

Desde el año 2007.

5.- ¿Ha habido cambios desde la dependencia municipal encargada de ejecutar el programa?

Siempre de DIDECO.

6.- ¿Cuántas personas conforman el equipo de Trabajo de Programa Jefas de Mujer, y cuál es el cargo de cada una?

Está la encargada institucional, el encargado comunal se preocupa de orientar y capacitar, gestionar los recursos, existe la encargada laboral que se preocupa de los aspectos de capacitaciones, gestión de cursos, etc. Trabajamos en equipo que se preocupa exclusivamente del desarrollo del programa.

7.- ¿Cómo equipo de trabajo, cada cuanto tiempo se reúnen?

Nosotros compartimos oficinas estamos juntos todo el tiempo.

8.- ¿Cuáles son los principales problemas que enfrentan las mujeres jefas de hogar en la comuna?

Problemas de autoestima ya que no se visualizan mas allá de lo que tienen, en el ámbito productivo no se ven como en otros trabajos, les cuesta insertarse en otro mundo laboral.

9.- ¿En el ámbito específicamente laboral, cuáles crees que son los problemas que afectan a las mujeres Jefas de hogar?

La capacitación, temas de estudios, no hay mucha oferta laboral, falta de oportunidades.

10.- ¿Tú crees que el programa jefas de hogar ha podido aportar en estos problemas que tú me estás comentando?

En cierta parte sí en otra no, ya que no tiene que ver sólo con el programa, ya que nosotros las podemos capacitar, orientar, hacer una proyección de ella hacia el futuro pero la oportunidad que les brinda la zona, de salir no es favorable para ella, no hay muchas alternativas.

11.- De acuerdo a la experiencia que tienes tú acerca del programa, ¿Cuál crees tú que son las motivaciones para las jefas de hogar para entrar al programa jefas de hogar?

Yo creo que es la necesidad, no hay otro programa que se focalice en trabajar con ella, la mayoría son con becas, bonos de alimentación, se sienten importantes de que el municipio se preocupe de ellas.

12.- ¿Cuáles son la herramientas que ustedes han utilizados para traer a las Mujeres Jefas de Hogar, al programa?

Estrategias de difusión en radio, reuniones constantes con las agrupaciones de mujeres, trípticos, puerta a puerta en el tiempo de inscripción, espacio de televisión local.

13.- ¿Cómo han implementado los talleres de habilitación laboral en la comuna?

Un tiempo atrás los talleres lo realizaba un psicólogo y después debido a un tema de recursos nosotros mismo tuvimos que encargarnos del taller, implementando material power point y el material que nos entrega SERNAM.

14.- ¿Y ustedes cuentan con apoyo de otras instituciones como PRODEMU, DIRECCION DEL TRABAJO?

Sí, también, dependiendo de los módulos a los cuales estamos trabajando y los vamos complementando.

15.- ¿Cómo han evaluado los resultados de los talleres?

Bueno, porque el taller de habilitación laboral, es la etapa inicial donde la mujeres se inician en el conocimiento del programa, se insertan y se visualizan en la comuna.

16.- ¿Y cuáles han sido los componentes a las cuales las participantes han podido acceder en el programa? Si ha variado entre un año y otro.

En el año 2007 fue más fácil conseguir ciertas cosas como cursos, luego de un año no fue tan fácil la inserción de las mujeres, por lo mismo exigen compromisos.

17.- ¿Hay algún componente de los que ofrece nacionalmente no aquí en Monte Patria, que no pueda dictarse o que las mujeres no puedan optar a ese beneficio?

A todos, durante los tres años han podido optar a todos los beneficios.

18.- ¿Cómo se reparten entre las participantes jefas de hogar cada uno de los componentes o cupos?

Hacemos una ficha de inscripción, además lleva información referente de algún interés de ser un trabajadora independiente, si le interesa el tema, entonces con el perfil y las observaciones se ve para optar a los cupos otorgados por el programa.

19.- ¿En general han tenido cupos para todos los requerimientos por parte de las jefas de hogar?

Sí.

20.- ¿Cuáles son los componentes de acción del programa que mejor ha operado?

El tema salud, en especialidad oftalmológica.

21.- ¿Cuales dirías tú los componentes con mayor dificultad o que no han podido operar?

En las capacitaciones, la gente se demora o no llega en las fechas que corresponden.

22.- ¿Con respecto a la focalización del programa, cuál es su opinión, se cumple el perfil, de focalización?

Nosotros tenemos bastantes jefas de hogar, el perfil se respeta, todas cumplen en gran medida con los perfiles. No tienen problemas.

23.- ¿Opera la implementación de la mesa de trabajo para institucionalizar el programa a nivel municipal, dirías tú que han funcionado las gestiones del programa para insertarlas en funciones municipales de manera estable?

Bueno, nosotros tenemos las coordinaciones con la OMIL, departamento social, pero igual depende de otras unidades que nos digan que sí o no, igual se sienten parte del programa, por eso nos ha facilitado el tema de los recursos.

24.- ¿Tiene mesa de trabajo con gente del municipio?

Sí.

25.- ¿Existen otros programa del municipio que se dirijan al mismo segmento del programa Mujeres Jefas de Hogar?

Sí tenemos bastantes, como programas de empleo, y dan prioridades a la jefa de hogar, PRODEMU igualmente tienes accesos a programa para la mujer.

26.- ¿Este municipio realiza gestiones con otros servicio públicos?

Si, por ejemplo SENCE.

27.- ¿En el PLADECO que se encuentra vigente en este momento en Monte Patria, el programa está inserto como prioridad comunal?

Sí, está el concepto de las mujeres jefas de hogar como grupo prioritario dentro del PLADECO de la comuna.

28.- ¿Cuáles son los principales instrumentos de planificación y mecanismos dentro del programa?

A través, de nóminas de asistencia, individualizadas en archivos de cada mujer, registro a través de papel y digital.

29.- ¿Existen métodos de evaluación para verificar si se están cumpliendo los objetivos necesarios?

Sí, existen reuniones bimensuales y las reuniones de trabajo todas las semanas, específicamente los días jueves.

30.- ¿Tú sabes acerca de la participación de la mujeres en esta mesas de trabajos llamadas PRIO?

Nosotros tenemos algunas participantes de las mesas PRIO que son jefas de hogar y participan en las mesas PRIO.

31.- ¿Cuáles dirías tú que son los principales logros del programa?

La valorización de las mujeres Jefas de Hogar. Hay una estigmatización de ellas como madres solteras, con el programa visualizan que hay otras pares, con la misma necesidad y los mismo problemas.

32.- ¿Cuáles crees tú que son las principales debilidades del programa?

Recursos escasos y las necesidades son muchas.

EQUIPO COMUNAL, LAMPA

Sra. MABEL BUGUEÑO

Foco de interés: Operación del programa en el nivel local.

1. ¿Desde **cuándo** se ejecuta el Programa Mujeres Jefas de Hogar en esta comuna?enero 2008 (año / mes)
2. ¿Ha habido cambios con respecto a la **dependencia municipal** encargada de ejecutar el Programa Mujeres Jefas de Hogar? NO () - SÍ () ¿Cuáles?

Siempre ha dependido de la Oficina de la Mujer, dentro de DIDECO.

Además nos relacionamos, con Fomento productivo, con salud y educación. hacemos trabajo en red. La OMIL, primero la inscripción, para intermediación laboral, con la DIBAM, la biblioteca para los cursos de alfabetización digital, con el PREVIENE, que también capacitan a las mujeres en Prevenir en Familia y Enfócate, que son cursos de capacitación que hace el PREVIENE. Con Fomento Productivo para el Microemprendimiento, con PRODESAL, porque también muejres en la comuna que son rurales, agrícolas, con los Jardines Infantiles, con sala cuna, con la oficina de infancia, es un trabajo en red con todas las oficinas del municipio.

3. ¿**Cuántas** personas conforman el equipo del PMJH y qué **roles** desempeñan? ¿Ha ido creciendo este equipo? ¿Se prevé nuevas incorporaciones?

Bueno, para la organización del trabajo, estamos en proceso de acomodación, porque anterior mente yo era encargada laboral y la coordinadora se fue y yo quedé como Coordinadora y Marcela encargada laboral, entonces estamos como recién adecuándonos al trabajo, en el fondo las dos hacemos más o menos lo mismo pero nos complementamos las ayudas.

4. ¿El **equipo** que participa en la operación del PMTJH **se reúne** en forma periódica? (especificar periodicidad, quiénes lo componen, principales actividades que realizan)

Bueno siempre estamos juntas y como decíamos estamos las dos complementándonos, pero lo laboral es más de Marcela y a mí me toca todas las relaciones con las demás oficinas del municipio y la coordinación.

5. ¿Cuáles son los **principales problemas** que enfrentan las **mujeres jefas de hogar** (I, II y III quintiles de ingreso) en esta comuna?

Hay dos líneas de trabajo, en el de las mujeres dependientes y el de las mujeres independientes. Las mujeres dependientes son de desplazamiento, porque los trabajos acá son en la carretera o en Santiago, entonces implica que la mujer tiene que invertir una gran cantidad de dinero porque los pasajes son caros y aparte el costo en tiempo y como ellas tienen hijos, niños, ahí está el costo de tener un trabajo dependiente. Esto lleva a la consecuencia de que en estas comunas la mayor parte de las mujeres son independientes, por qué, porque costo vs. ganancia, trabajar afuera vs trabajar en su casa, dejas a los niños solos, ... se dedican a microemprendimientos, pero son muy pequeños, no alcanzan a ser un negocio, no por qué? porque no tienen la capacitación adecuada, sólo tienen algún conocimiento para hacer por ejemplo panadería, hacen y venden, para sobrevivir, más que para generar un capital, o establecer un negocio, yo creo que son súper pocas, la mayoría es más sobrevivencia... en otros casos están las temporeras, hay mujeres que son temporeras , que tienen su punto de trabajo muy alto entonces en esta temporada hacen sus ahorros y después se dedican a sus microemprendimientos durante el año...

6. ¿Y cuáles son los **principales problemas** que enfrentan en el **ámbito laboral**?

Yo creo que como dependientes es el tema de la capacitación , con baja escolaridad y por lo tanto no pueden acceder a trabajos muy calificados, por lo general , las personas que trabajan como dependientes del programa son empleadas de casa particular o son personas de aseos de las empresas u operarias de empresas de producciones. Pero es como esa la dificultad, que los sueldos también son bajos. Son sueldos escasamente les da para sobrevivir... además los papás de un 100%, un 60% no pagan las pensiones a sus hijos.

7. ¿En su opinión, el PMTJH, **ha podido responder** a la problemática **laboral** de las jefas de hogar (I, II y III quintiles de ingreso) en esta comuna? SI – NO ¿por qué?

Con información más que nada...

A ver, yo creo que ha sido todo un proceso de adaptación, porque al principio las mujeres ni siquiera comprendían el concepto de jefas de hogar , o sea, llegaban y decían "yo soy dueña de casa", y pensaban que era un programa más asistencialista, que les iba a brindar otro tipo de beneficios, entonces ha sido todo un proceso de enseñanza y de socialización del programa y también con los distintos componentes de la municipalidad, porque también nos pasaba que el programa tiene como requisito tener un puntaje de 4.214 en la FPS, y nos pasaba que de otras oficinas nos decían, oye por qué puntajes tan altos, no entendían siquiera los colegas, los compañeros de trabajo, por qué tan alto, ... o sea como que este programa no sirve, como que en un principio se cuestionó todo eso, y después comprendieron que se trataba de otro tipo de beneficios, a otro segmento, no de extrema pobreza, sino de mujeres que tienen condiciones para capacitarse y salir adelante, no asistencialismo. Y ese fue como un proceso, proceso de adaptar en la comuna a ese cambio.

Yo siento que sí se cumple el objetivo y que se cumple por el lado de las independientes que de las dependientes. Por qué? porque acá a pesar de que hay muchas empresas en la carretera, yo siento que no valoran el tema de capacitación SENCE, ...los empresarios prefieren yo creo contratar a gente no calificada para manetener sueldos bajos, que una persona que ya viene con un empoderamiento distinto,... ha costado hacer intermediación laboral acá.

Por otro lado en la independientes ha tenido un efecto más positivo , ya no ven el negocio con la misma mirada que antes, ven que tienen que tener ganancias, y dicen "chuta!, estuve toda la vida trabajando así, y al final no estuve trabajando, estuve como viviendo solamente", entonces a través del programa... en esa área ha sido como mucho más fructífero en la comuna, sin desmerecer el dependiente, porque hay mujeres que dentro de su mismo trabajo han escalado por las capacitaciones, pero siento que a nivel general ha sido más difícil concretar los cambios.

8. ¿De acuerdo a la experiencia, cuáles son las **principales motivaciones de las Jefas** de Hogar de esta comuna para participar en el PMTJH?

Yo creo que en un principio es capacitarse, superarse. Yo creo que muchas no saben en qué consiste el programa pero piensan, yo soy jefe de hogar a ver qué puedo obtener aquí, en qué me pueden ayudar.

Una vez que comprenden la dinámica del programa, es poder capacitarse, poder tener mejores expectativas laborales, mejorar sus condiciones laborales... y mostrarles a su hijos que pueden, ... pero siempre va en el tema de la capacitaciones y la nivelación de estudios, sacar su 4º medio. Poder dedicarse a ellas un espacio también.

9. ¿Cuáles han sido las **estrategias de difusión** utilizadas en esta comuna para atraer a las jefas de hogar al PMTJH?

Nosotros tenemos procesos de difusión. Cuando se inicia el proceso se ponen pasacalles, tenemos jingle radiales, tenemos dos radios aquí, una comunal y otra barrial en Batuco... folletería que entregamos en todas las oficinas de la municipalidad y afiches que se pegan tanto intramunicipales como fuera, supermercados, consultorios, postas, centro de atención, colegios, jardines infantiles... esa es la forma de difusión.

En año 2008 postuló mucha gente , pero de esa gente muy poca gente cumplía con el perfil del programa, como era nuevo, hubo mucha gente que no sabía de qué se trataba, entonces ahí se generó que tuvimos una lista de espera súper grande y al final eran personas que no cumplían con el perfil y que fueron descartadas para el programa. El segundo año ya se empieza a entender qué es el programa, qué va y qué no va y llega menos gente, pero gente más perfilada, de un 100% que postuló quedó un 90% seleccionada.

10. ¿Cómo se implementan los **Talleres de Habilitación Laboral** en esta comuna? ¿Y cómo se **evalúan** sus resultados?

Nosotros tenemos pautas, que son manuales

Nosotros hemos adaptado las temáticas a lo que las mujeres acá necesitan, tanto en las actividades lúdicas, como en los contenidos, los pasamos todos, pero sí ponemos énfasis más en unos que en otros, que son los temas que las mujeres manifiestan tener más interés, por ejemplo en el tema de la reforma previsional, eso fue un tema boom... también hay temas que tienen que ver con la salud de la mujer que también generan mucha demanda de saber más, del AUGE, FONASA, cómo funciona, porque hay mucho desconocimiento acá con el tema... otros temas como trabajo en red con los depts de DIDECO, por ejemplo un día una charla de drogas y alcohol, invitamos a los especialistas del PREVIENE y ellos vienen a dar charlas y al final las certifican con su Diploma y todo. ... o con el plan de seguridad pública, ... la DITRAB que ha venido a dar charlas de temas laborales.

Además, el taller de habilitación laboral, marca a la mujer y su incorporación al programa, empieza a ser del programa, así ya las conocemos, sabemos a qué se dedican, qué hacen y tenemos un contacto que tratamos de que se alargue un poco... por eso las citamos después a una charla, para no perderlas, porque entre el Taller de Habilitación y las capacitaciones pasa mucho tiempo y por eso le vamos cambiando el nombre, una charla, una capacitación, un taller.

Pregunta del Moderador: Calidad del los Talleres?

Yo siento que ha sido bueno porque ellas no tienen un espacio como este, el taller de habilitación les permite ver a otras personas que están en sus mismas situaciones, sus mismas realidades, poder reflejar que no están solas en el mundo y que hay personas que están en realidades distintas y peores de las de ellas. Entonces también como un tema de auto cuidado, parte el empoderamiento de las mujeres, que pueden hacer cosas distintas. Después del Taller están tan empoderadas, que exigen, porque todo lo que se pueda ellas lo quieren tomar...

11. ¿Cuáles son los **componentes o actividades del PMTJH** a los cuales las participantes de esta comuna han podido acceder durante los años 2007, 2008 y 2009? Diferenciamos año a año para ver cómo ha ido evolucionando el programa en la comuna.

- Taller de Habilitación- SE HA HECHO SIEMPRE
- Cursos de capacitación laboral para el trabajo dependiente - SIEMPRE
- Cursos o talleres de formación para el trabajo independiente - SIEMPRE
- Nivelación de estudios básicos y medios - SIEMPRE
- Atención en salud (a) odontológica; (b) oftalmológica; (c) salud mental. EN SALUD MENTAL Y OFTALMOLÓGICA TENEMOS CONVENIO CON SALUD, PERO ESTÁN ATRASADO EN OFTALMOLÓGICO. DENTAL FUERON 50 CUPOS Y TODAVÍA EN PROCESO DE ATENCIÓN. EN SALUD MENTAL LO QUE HACEMOS ES DERIVACIÓN AL COSAM O CONSULATORIO, SI ES VIF SE DERIVA AL CENTRO DE LA MUJER DE CHACABUCO, QUE TAMBIÉN HAY UN PROGRAMA
- Intermediación laboral.- OMIL, SIEMPRE
- Cuidado infantil durante participación en programa y/o durante capacitaciones; - u orientado a atender hijos(as) de mujeres que trabajan – NO HEMOS PODIDO, PORQUE CUANDO HEMOS INTENTADO NOS HA CONSTADO, MUNICIPALMENTE NO SE HA PODIDO, ESTE AÑO QUEREMOS HACER LAS GESTIONES PORQUE ES NECESARIO, ES SÚPER NECESARIO, PERO DEPENDE TAMBIÉN LAS LAS OTEC VIENEN CON CUIDADO DE NIÑOS, PERO ESTE AÑO NO SABEMOS...
- Talleres de aprendizaje para niños de entre 6 y 12 años - NO

- Alfabetización digital – SÍ, A TRAVES DE BIBLIOTECA Y TAMBIÉN CON ALGUNOS MICROEMPRESARIOS.

12. ¿Cómo se *asignan las participantes* del PMTJH en la comuna a cada uno de los **componentes** de los componentes? ¿Qué criterios se utilizan?

Nosotros cómo ordenamos el tema, cuando la gente postula quedan en unas fichas, entonces ellas van por orden de llegada al archivero y aparte tenemos un archivo enviado por la Dipres parece, que es la sábana, entonces ahí nosotros vamos viendo cuáles son las necesidades que las mujeres tienen, entonces cuando las mujeres dicen tengo ganas de hacer un curso, entonces ponemos perfecto anotamos, y cuando llegan los convenios, entonces nosotros vamos y vemos qué mujeres están interesadas y según eso vamos llamando y convocando a los cursos y las diversas prestaciones.

13. ¿Cuáles son los **componentes** ó líneas de acción del PMTJH (dar ejemplos de listado anterior) que **mejor han operado** en la práctica y **cuáles han tenido más dificultades** o no han operado y por qué?

Yo creo que con salud hemos funcionado bien, con lo dental oftalmológico y lo de salud mental. Hacemos reuniones con los encargados para ver, anualmente, en qué consiste para ver en qué va a consistir y con ese sistema han cumplido con las demandas de nosotros pero súper bien. También porque es un tema de gancho porque por ejemplo, con salud a ellos les sirve porque así ellas cumplen con estadísticas, los derivamos para que se hagan el PAB (sic), para que se hagan el (¿\$%&/***), con temas dental, tienen una cobertura ahí específica por eso ha sido un tema de gancho súper bueno. Entonces es solamente gestión de cumplir con los tiempos los procesos para que las mujeres puedan asistir y hemos estado muy bien.

Otro componente bueno ha sido las capacitaciones para las independientes, porque son más cortitas, el año pasado llegaron con herramientas y ha sido alta la participación. Con independientes ha sido más difícil porque no vienen con cuidado de niños, son más largas más extensas y con el Sence hay un problema por los horarios, son muy extensos. El año pasado nos tocaron cursos de 5 horas diarias... es paradójico porque aparte que son jefas de hogar, jefas de hogar implica dos cosas, que trabajan y que son mamás, y eso en ningún lado se comprende de que haya un curso de 5 horas diarias... y hacer cambiar a una OTEC de opinión es una cosa... entonces en ese aspecto ha sido más difícil.

Los talleres de habilitación laboral ha sido otro componente de éxito acá porque se le empodera mucho a la mujer, le cambia la perspectiva que tiene, de ver otras realidades, ahí aprenden que tienen un rol social, de participación...

14. ¿Cuál es su opinión respecto de la **focalización del programa** en la práctica, se cumple o no y por qué?

En nuestra comuna es difícil, porque esta comuna está catalogada de pobreza, entonces de hecho el primer año fue muy difícil lograr mujeres del segundo quintil, llegaron casi puras mujeres del primer quintil y ahí tuvimos que hacer una excepción y plantear al SERNAM el tema de los quintiles. El segundo fue más parejo, pero así y todo llegaron muchas mujeres del segundo quintil, del primero y muy pocas del tercero. Yo creo que son contadas...

De acuerdo a las definiciones del PMTJH:

Población potencial: Conformada por mujeres de 18 a 65 años; (b) jefas de hogar (hacen el mayor aporte a ingreso familiar) o de núcleo (sin pareja y con cargas); (c) con personas a cargo; (d) puntaje en FPS ó quintiles II y III; (e) en la PEA.

Población objetivo: ídem anterior, localizada en las 216 comunas del programa.

15. ¿Opera o se ha avanzado en la implementación de una **Mesa de Trabajo** para institucionalizar el programa a nivel municipal? Vale decir, para ir incorporando y articulando el programa en la estructura municipal de manera estable? En caso de que dicha mesa de trabajo se encuentre operando en la actualidad, ¿cómo ha funcionado dicha operación?

La verdad es que lo que hemos hecho es participar en mesas que ya están establecidas, por ejemplo la red de infancia y la red de violencia intrafamiliar, que son redes donde participan justamente las redes que nosotros más necesitamos apoyo, que es salud, los jardines infantiles, los carabineros, investigaciones, en los casos de VIF. En el caso de red de infancia, que son los jardines, salud y departamentos municipales. Con esas dos redes nosotras hemos entrado a participar y en el fondo dar a conocer en qué va el programa. Pero nosotros, como dupla, generar un espacio de reunión ha sido difícil, poder participar del consejo, o participar de otras actividades. Hemos intentado generar instancias con las autoridades locales, los concejales, de que ellos vayan a las capacitaciones, lanzamiento, egresos de la mujeres, en esas instancias, pero como llevar el programa al concejo o a las otras instancias ha sido más complejo.

16. ¿Qué **otros programas** o servicios del municipios se dirigen a la misma población objetivo del PMTJH en la comuna y qué coordinación existe con éstos?

Yo creo que Fomento productivo puede ser, que tienen la misma clientela, OMIL puede ser, la oficina de la mujer, esos serían.

La diferencia de los otros programas es que este programa es más complementario, porque los demás programas son enfocados a otras áreas, en cambio nuestro programa cubre otras áreas y nosotros intentamos cubrir áreas que no están identificadas dentro de los lineamientos del programa. Tratamos de darle la mayor respuesta de complementar todo lo que ellas necesitan para que se sientan integradas, completas.

17. ¿Este Municipio realiza o ha realizado gestiones y/o coordinaciones con otras instituciones y servicios públicos que producen algunos de los componentes del Programa Mujeres Jefas de Hogar **de manera independiente a la gestión del SERNAM**? (responder en el siguiente cuadro)

Por ejemplo, la OMIL sí tiene coordinación directa con SENCE.
Puede ser con Fomento Productivo que ve con el FOSIS, porque nosotros tenemos cupos productivos que van directo, son ganchos que van amarrados con cierta cantidad de cupos. También cuando hay proyectos municipales, que por ejemplo está el FOSIS, entonces nos avisan y nosotros vamos y mandamos mujeres del programa a que postulen de manera particular.

18. En el **PLADECO** actualmente vigente en este Municipio ¿está considerado el **segmento mujeres jefas de hogar** como un grupo social que tiene **prioridad** en los programas sociales y en los programas económicos del Municipio?

El PLADECO es un tema porque acá no había PLADECO y recién cuando asumió la alcaldesa actual ahí se empezó a generar el PLADECO. ... ahora en este proceso nuevo resulta que sí el programa ha tenido una participación y ha tomado un peso importante en la temática de mujer.

19. ¿Cuáles son los principales **mecanismos e instrumentos de planificación, gestión y control** del PMTJH? ¿Cuál es su opinión al respecto?

Por ejemplo con el SERNAM están los informes, que son dos informes en el año. está también el proyecto que se hace a fin de año que eso también pasa a SERNAM, pero también nivel municipal, para que sepan más o menos lo que se está haciendo. Las

rendiciones se van al SERNAM y desde este año también se van a contabilidad para que haya un respaldo.

Lo que nosotros tenemos son las fichas de documentación, como para ordenar un poco la gestión del programa.

Yo creo que es super importante los lineamientos del SERNAM, porque cuando uno hace el proyecto o los informes uno va calendarizando mes a mes lo que se hace, entonces ya se incorpora, porque por ejemplo durante este periodo hay que hacer difusión, luego hacer la operacionalización del convenio, la firma, después vienen los talleres de habilitación laboral y todo lo que comprende, todo va por periodos en el año y así vamos trabajando, en el fondo calendarizando las fechas, tales cosas se tienen que cumplir. Hay meses que estamos haciendo de todo un poco... que se juntan cosas, que vienen mujeres... etc.

20. ¿Cuáles son los principales **mecanismos de coordinación, asignación de responsabilidades y toma de decisiones**, vinculados con SERNAM a nivel **regional y central**? ¿son éstos adecuados y efectivos?

Yo ahí siento que se podría hacer más. Nosotras tenemos una encargada territorial que es Silvia Pastene, que bueno, fue adecuado. Pero las reuniones de grupos de comunas que se hacen Santiago, creo que se podrían hacer más porque dejan más aporte para nosotros como equipo, siento que son productivas porque por ejemplo estamos mal con SENCE, y uno se da cuenta de que está mal a nivel general y bajan un poco los niveles de neura y es bueno eso, yo siento que podrían ser más seguidas, mensualmente.. porque son de repente, y eso perjudica la planificación comunal, porque por ejemplo uno como comuna uno tiene muchas consultas problemas que son de nivel comunal, que están dando de repente capacitación, que son de evaluación... y dicen hay reunión tal día, entonces qué hacemos, no podemos cancelar algo que ya está establecido. Entonces si fuera una vez al mes a fin de mes o con fechas calendarizadas uno se organiza mejor.

Las reuniones siempre se hacen por tema, por ejemplo, nivelación de estudios. O FOSIS, una reunión en el Fosis, o Sence, una reunión en el Sence, ahí siempre se distribuyen por grupos según demanda y dentro de esos grupos se reúnen por ejemplo las comunas para hablar de estos temas en particular.

21. ¿Cuáles son los principales mecanismos o procedimientos de **monitoreo, seguimiento y evaluación** del PMTJH en la comuna? ¿En qué consisten éstos? ¿Quién los aplica y con qué periodicidad?

Yo siento que el seguimiento que se hace acá es constante y permanente, por ejemplo ahora estamos con dos capacitaciones y el seguimiento es estar llamando a las mujeres, para ver si ha estado yendo, qué le parece el curso, o cuando vienen ellas preguntarles qué les parece para tratar de tener una retroalimentación de los que se está haciendo. Con las derivaciones dentales lo mismo. Con todo se trata de hacer dentro de nuestras posibilidades porque nosotros acá no tenemos salida a celular del programa, sino que tenemos una teléfono de la oficina de la mujer, que nos facilita cuando ella está para poder llamar a las mujeres, pero cuando ella no está quedamos sujetas a llamar a los teléfonos de red fija y del 100% de las mujeres el 10% tienen red fija, entonces ahí tenemos que recurrir a los vehículos municipales que es un día a la semana y que muchas veces no se puede porque lo ocupan para otras cosas.

Lo ideal serían tener nosotras una salida a celular.

22. ¿Cuáles diría que son los **principales logros** del programa? ¿y las **principales debilidades**?

Yo creo que los logros acá es que las mujeres han tenido un resultado favorable después del programa. Que han egresado y que cuando egresan esta señora no es la misma persona que entró al programa, que se va con una impronta distinta, con conocimientos, con otras ganas de

hacer otras cosas, yo creo que eso es uno de los principales logros, no pasan con todas igual, porque yo creo que igual hay un nivel de disconformidad dentro de las mujeres que dicen "yo quería más, más cantidad", cursos más técnicos, ya no oficio, sino que ir a un instituto o becas. Yo creo que ellas se empoderan mucho con el programa, el hecho de ir a los encuentros que se hacen, encuentros regionales y ven imágenes de mujeres que tienen empresas, entonces se generan expectativas deseos...

Con las independientes se están logrando mejor los objetivos, me atrevería decir que un 80% de las independientes, o sea, no se van igual que como llegaron. Pero siento que con la dependientes es más pedregoso el camino, también porque trabajan... nos damos cuenta de que no tienen disponibilidad de tiempo, salen tarde del trabajo... ya no llegan a las capacitaciones...

Debilidades:

Lo que las mujeres manifiestan es que ellas cuando egresan se sienten como abandonadas, vacías, sienten que el corte es muy abrupto. ... siento que ellas como que se paternalizan un poco con el programa, como que tienden a depender un poco y cuando uno les dice hagalo usted misma, se asustan. Entonces ellas ven como debilidad eso.

Nosotras como programa yo siento que son los horarios, los horarios de las capacitaciones del Sence, entonces no ha cambiado el diseño que ellos tienen.

En nuestra comuna la debilidad que hemos tenido es que estamos en un espacio chico, que podíamos tener más comodidad, más cosas... tenemos todo amontonado porque no tenemos espacio, en ese sentido la infraestructura estamos mal, también con los servicios.... lo que pasa que el municipio no tienen infraestructura... pero nosotros bien al lado de otros acá en el municipio, pero lo mismo de las falta de salida a celular, pero también es un problema macro, no sólo de nosotros, es un problema de todos.

EQUIPO COMUNAL, MOSTAZAL

Sra. XIMENA MALDONADO

Foco de interés: Operación del programa en el nivel local.

1. ¿Desde **cuándo** se ejecuta el Programa Mujeres Jefas de Hogar en esta comuna? enero 2008..... (año / mes)
2. ¿Ha habido cambios con respecto a la **dependencia municipal** encargada de ejecutar el Programa Mujeres Jefas de Hogar? NO (X) - SÍ () ¿Cuáles?
3. ¿**Cuántas** personas conforman el equipo del PMJH y qué **roles** desempeñan? ¿Ha ido creciendo este equipo? ¿Se prevé nuevas incorporaciones?

Dos personas

4. ¿El **equipo** que participa en la operación del PMTJH **se reúne** en forma periódica? (especificar periodicidad, quiénes lo componen, principales actividades que realizan)

Están todo el día juntas, pero igual se reúnen dos veces la semana en forma un poco más formal. Hay una planificación.

5. ¿Cuáles son los **principales problemas** que enfrentan las **mujeres jefas de hogar** (I, II y III quintiles de ingreso) en esta comuna?

Su falta de estudios y su falta de capacitación. Como programa es lo que más hemos trabajado, sin 4º medio no existimos laboralmente, entonces tienen que sacar sus estudios, tienen que aplicarse en eso.

Y después del 4º medio, qué más si no tienen una capacitación tampoco. Eso es yo creo lo más importante en la comuna de Mostazal.

El tema de salud también es importante, el tema psicológico, el tema dental.

Pero el trabajo es muy importante a nosotros que nos cuesta convencer a las mujeres de que es importante el estudio,... y se van dando cuenta.

6. ¿Y cuáles son los **principales problemas** que enfrentan en el **ámbito laboral**?

Esta es una comuna agrícola, y ahora la estrellita que apareció es Monticello y mucha gente ha querido insertarse, pero ahí les exigen el 4º medio como mínimo, el tema de inglés, el manejo del trato, el tema administrativo. Lo otro también es packing y temporero, también has dos papeleras. También está Agrosuper pero tienen más hombres. Las mujeres se especializan y tienen su trabajo en la fruta, pero eso depende de las lluvias, por ejemplo este año 2009 ha sido malo para ellas.... entonces dependen mucho de factores externos a ellas. Las han contratado por días, entonces para ellas ha sido muy difícil.

El trabajo de temporada es como el ahorro para el año.

7. ¿En su opinión, el PMTJH, **ha podido responder** a la problemática **laboral** de las jefas de hogar (I, II y III quintiles de ingreso) en esta comuna? SI - NO ¿por qué?

Yo creo que el programa abrió un espacio en las mujeres, en el tema educacional, es probable que antes estuviera, pero no les decían para qué estudiar, por qué estudiar. Yo creo que el

programa abrió ese espacio en la mujer, porque ellas son dueñas de casa, que son un aporte, y que ellas reconocen que son un aporte y que son el principal aporte.
Yo creo que sí el programa ha sido un aporte en la comuna en ese sentido.

8. ¿De acuerdo a la experiencia, cuáles son las **principales motivaciones de las Jefas** de Hogar de esta comuna para participar en el PMTJH?

Porque necesitan trabajo, porque en el trabajo les pidieron la capacitación, porque tienen problemas dentales, porque no tienen con quién dejar a sus hijos, porque son mujeres que buscan apoyo o financiamiento o dónde poder postular o necesitan una mano, una máquina o cómo hacerlo, esas son las razones...

9. ¿Cuáles han sido las **estrategias de difusión** utilizadas en esta comuna para atraer a las jefas de hogar al PMTJH?

En el año 2008 tengo entendido que aquí, bueno que no hay radio local y diario, van instalar una radio comunitaria ahora, entonces antes era afiche, el panfleto, se pone en el supermercado, en la biblioteca, colegios y volantes, entregamos a las mujeres cuáles con los requisitos para inscribirse en el programa, además de visitas a las distintos sectores, en las juntas de vecinos... y ahora hemos preguntado cómo llegaron acá y eso ha sido gracias a mujeres que en otros años han participado en el programa. Invitan a compañeras de trabajo, a una hija que se hizo madre. El primer año fue bastante promovido y de ahí se empezó a hacer más conocido, que las mujeres se interiorizaban...

10. ¿Cómo se implementan los **Talleres de Habilitación Laboral** en esta comuna? ¿Y cómo se **evalúan** sus resultados?

Son talleres con 8 o 9 sesiones, en un lugar apto, que es en la biblioteca municipal. Se hacen las sesiones de lunes a jueves por dos horas, con un promedio de asistencia de 12 15 o 16 mujeres, durante los meses de marzo abril y mayo... se trabaja temas en que primero se reconozcan como jefas de hogar o jefas de núcleo. Se les entrega el por qué es importante una red, qué es el género... cuál es su red, que la potencien. También se conocen ellas mismas, ... en lo personal es importante porque ahí ellas se reconocen, se hacen juegos, conocen a otras personas que están en la misma condición.

Yo creo que los talleres son lo que le da el plus al programa, le da ...les encanta el programa, se les da a conocer el programa, conocen conceptos, conocen sus habilidades sus capacidades, que yo soy dependiente o independiente, por qué ahora entiendo que debo nivelar estudios, ahora ya sé lo de la capacitación y por dónde voy por esa capacitación.

Lo otro es que conocen que en realidad no era tan mala su situación, que otras mujeres que tienen problemas similares y se reconocen en las demás personas.

Es importantísimo el taller para el programa. Es como lo que le da la personalidad al programa.

Y después de que pasa un grupo nos puede tocar otro grupo totalmente distinto y llegan duras, tías, no hablan, no se dan y uno tiene que provocar eso. o sea tú encuentras a una mujer del segundo quintil en situación vulnerable y una mujer del tercer quintil que se encuentra súper vulnerable.

11. ¿Cuáles son los **componentes o actividades del PMTJH** a los cuales las participantes de esta comuna han podido acceder durante los años 2007, 2008 y 2009? Diferenciamos año a año para ver cómo ha ido evolucionando el programa en la comuna.

- Taller de Habilitación – SI, OBLIGACIÓN DE LAS MUJERES, SIN ESA ETAPA NO PUEDEN PASAR A LA SIGUIENTE ETAPA
- Cursos de capacitación laboral para el trabajo dependiente – NO, NOSOTROS SOMOS DE LA IDEA DE TRABAJAR UN LISTADO, PORQUE ELLAS TIENEN QUE

DESCUBRIRSE. UNA MUJER QUE DICE QUE HA TRABAJADO COMO DEPENDIENTE , CON EL TIEMPO VA DICHIENDO QUE POR LA EDAD PREFERE EMPEZARA SER INDEPENDIENTE. ES DECIR, DENTRO DE LOS TALLERES VA SALIENDO SI SON DEPENDIENTES O INDEPENDIENTES, AHÍ SE VAN DEFINIENDO.

- Cursos o talleres de formación para el trabajo independiente.
- Nivelación de estudios básicos y medios - SÍ
- Atención en salud (a) odontológica; (b) oftalmológica; (c) salud mental. LA MÁS DÉBIL ES LA OFTALMOLÓGICA Y AHÍ SE OPTÓ POR BUSCAR UN PARTICULAR, BARATO PERO BUENO, CON COFINANCIAMIENTO, BUSCANDO VER LA SOLUCIÓN. AQUÍ DE 130 MUJERES, 70 MUJERES HAN TENIDO DIAGNÓSTICO DE LENTES.
- Intermediación laboral. SI EN 2008 SE HIZO PORQUE ERA GRITO Y PLATA EL TEMA DE MONTICELLO, AYUDANTES DE COCINA, GUARDIAS Y ENTRARON MUCHOS AHÍ Y DE PLANTA.
- Cuidado infantil durante participación en programa y/o durante capacitaciones; u orientado a atender hijos(as) de mujeres que trabajan. – NO. EN 2008 PARA LOS TALLERES SE CONTRATÓ A UNA PERSONA PARA EL CUIDADO INFANTIL PERO COMO ALGO PUNTUAL. PERO COMO ESTÁ JUNJI E INTEGRA ESTÁ AQUÍ CON BUENA DISPONIBILIDAD AQUÍ NO HAY PROBLEMA COMO EN OTRAS COMUNAS.
- Talleres de aprendizaje para niños de entre 6 y 12 años - NO
- Alfabetización digital – SÍ ESO OBVIO, EN LA BIBLIOTECA MUNICIPAL

12. ¿Cómo se *asignan las participantes* del PMTJH en la comuna a cada uno de los **componentes** de los componentes? ¿Qué criterios se utilizan?

La ficha es el instrumento que manda para todo. Por ejemplo, si es indígena, entonces nosotros podemos mandarla para que saque una beca indígena.

La trayectoria es la que manda, si ella dice que se ganó un proyecto de chocolatería, pero resulta que plantea que quiere un curso de enfermera, entonces ahí vamos conversando para orientar mejor a las personas. En la hoja de trayectoria se sabe qué necesitan en nivelación de estudios, las áreas de capacitación que requieren, pero todo eso hay que conversarlo personalmente con cada participante.

Además, después de que ya se ha hecho una trayectoria como dependiente o como independiente se va viendo. Porque son distintas cosas, por ejemplo cómo buscar financiamiento para las mujeres, cómo poder postular a distintos fondos concursables. Se define qué no sabe, si no sabe cobrar como microempresaria, si sabe llevar un libro o no sabe llevar un libro, entonces eso es lo que se capacita.

Por otro lado, dice "yo soy dependiente, no sé para qué sirvo", y ahí se empieza, le gusta tal cosa, por ejemplo el curso de cocina, sí me gusta, ya, ahí empieza la capacitación, entonces al principio lo importante es la trayectoria, que la mujer ve plasmada la trayectoria y ahí empieza a comprender porque ella misma lo ve plasmado y además sus habilidades, porque no se tiene habilidades para cualquier cosa, entonces, por necesidad pueden hacer muchas cosas, pero cómo se proyectan? y eso se hace también en el taller.

13. ¿Cuáles son los **componentes** ó líneas de acción del PMTJH (dar ejemplos de listado anterior) que **mejor han operado** en la práctica y **cuáles han tenido más dificultades** o no han operado y por qué?

Lo más importante y primero es la nivelación de estudios, porque es básico y la persona que hace esa trabajo aquí es excelente.

Yo creo que también el componente de capacitación es muy importante y el componente salud.

Pero la habilitación inicial es sí o sí, eso es principal.

14. ¿Cuál es su opinión respecto de la **focalización del programa** en la práctica, se cumple o no y por qué?

Yo creo que cumplen el perfil, pero llega de todo, hay mujeres que cumplen el perfil pero lo único que quieren es arreglarse su dentadura y no sirven para el programa porque ellas no van a asistir nunca a nada más, van a ir al dentista y nada más... entonces ahí le decimos "sabe señora este no es lugar para eso". Tratamos de conocer bien el perfil para evitar ese tipo de cosas. Al final tratamos de hacer un filtro entre las dos profesionales para conocer a la personas y ver si sirve o no al perfil y el interés que tenga.

La experiencia nos dice lo siguiente: primero se requiere una buen entrevista y después pasamos a llenar la ficha, antes no.

De acuerdo a las definiciones del PMTJH:

Población potencial: Conformada por mujeres de 18 a 65 años; (b) jefas de hogar (hacen el mayor aporte a ingreso familiar) o de núcleo (sin pareja y con cargas); (c) con personas a cargo; (d) puntaje en FPS ó quintiles II y III; (e) en la PEA.

Población objetivo: ídem anterior, localizada en las 216 comunas del programa.

15. ¿Opera o se ha avanzado en la implementación de una **Mesa de Trabajo** para institucionalizar el programa a nivel municipal? Vale decir, para ir incorporando y articulando el programa en la estructura municipal de manera estable? En caso de que dicha mesa de trabajo se encuentre operando en la actualidad, ¿cómo ha funcionado dicha operación? De menos a más hemos empezado, porque hay que instalar en la cabecita del personal el programa de jefas de hogar, entonces... hay que seguir trabajando. Había un concejo anterior y ahora hay un nuevo concejo y hay que volver a trabajar los conceptos...

16. ¿Qué **otros programas** o servicios del municipios se dirigen a la misma población objetivo del PMTJH en la comuna y qué coordinación existe con éstos?

No, porque Puente trabaja con familias y además es gente en situación de pobreza. Entonces no es lo mismo que el Puente.

Yo creo que este es el único programa que se dedica y trabaja 100% con la mujer.

17. ¿Este Municipio realiza o ha realizado gestiones y/o coordinaciones con otras instituciones y servicios públicos que producen algunos de los componentes del Programa Mujeres Jefas de Hogar **de manera independiente a la gestión del SERNAM?** (responder en el siguiente cuadro)

A ver... sí en general nos adelantamos y tenemos reunión en forma directa. De hecho el Sernam nos permite adelantarnos y tener reunión por ejemplo con la gente del Prodemu y si ellos tienen una reunión bien, pero la coordinación concreta la podemos hacer con cada institución, es directa.

18. En el **PLADECO** actualmente vigente en este Municipio ¿está considerado el **segmento mujeres jefas de hogar** como un grupo social que tiene **prioridad** en los programas sociales y en los programas económicos del Municipio?

No hay PLADECO, ... No. No está incorporado.

Hemos solicitado ahora al concejo justamente para instalar el concepto, pero no se va a hacer todavía no se ha hecho.

19. ¿Cuáles son los principales **mecanismos e instrumentos de planificación, gestión y control** del PMTJH? ¿Cuál es su opinión al respecto?

Como planificación tenemos el proyecto anual que tenemos que elaborar para comuna. Ahí vamos planificando los componentes, la cobertura,... y los avances en las tareas. Llevamos un control mensual de lo que vamos haciendo. Pero también está el informe semestral... y lo demás es la planificación que hacemos a nivel semanal y mensual para nuestro equipo en forma interna.

20. ¿Cuáles son los principales **mecanismos de coordinación, asignación de responsabilidades y toma de decisiones**, vinculados con SERNAM a nivel **regional** y **central**? ¿son éstos adecuados y efectivos?

Yo creo que estamos siempre relacionados, en cuanto a planificación, gestión y control están los instrumentos que se nos aplican. No hay manera de que uno se arranque con los informes. Pero además tenemos una relación muy estrecha con la gente de Rancagua, y están las visitas y revisan que las cosas estén ordenadas. Y cuando yo ingresé vino la Directora Regional y se encontró con el Alcalde y así las cosas quedan muy bien establecidas.

21. ¿Cuáles son los principales mecanismos o procedimientos de **monitoreo, seguimiento y evaluación** del PMTJH en la comuna? ¿En qué consisten éstos? ¿Quién los aplica y con qué periodicidad?

Nosotros tenemos que tener ese mecanismo, porque los informe son completos. Hay una base de datos, donde va registrado todo lo que nos piden, cuantas mujeres, cuántas prestaciones, cuántas del segundo quintil, cuántas del tercer quintil, es decir, toda la información está solicitada y están los instrumentos. Es muy específico, por lo tanto hay que inventarse un sistema, la base de datos... yo considero que piden cosas muy minuciosas. Yo creo que ese es el monitoreo que nos están haciendo mensualmente, que es un consolidado mensual que va al informe semestral.

No hay manera que uno diga, ya relajémonos, porque todo está establecido, todas las semanas, todos los meses, todos los semestres... en eso son bastante rigurosas.

22. ¿Cuáles diría que son los **principales logros** del programa? ¿y las **principales debilidades**?

Lo que digimos al principio, el haber insertado un espacio para las mujeres jefas de hogar. Esto no existía el 2007. No es lo mismo ser dueña de casa a decir soy jefa de hogar. Entonces este es un espacio que fue de menos a más, porque las autoridades fueron reconociendo y entendiendo el programa.

Por ejemplo el Puente estaba instalado en todo, entonces este programa se fue instalando y se fue reconociendo.

Es un logro que exista un programa que se dedique a ellas. Porque no había qué se preocupara de ellas. Es un grupo super grande que tienen a su cargo. Ellas llegan acá y es como un alivio y nos cuentan sus cosas y se relajan (...)

El logro es que se mantiene a las mujeres como alguien importante en la sociedad y que se le da el espacio y rol que se merecen y que es bien necesario.

Las debilidades. Que no es ley pública, que depende de las voluntades. A lo mejor si sienten que el programa no es necesario, dejamos a miles de mujeres abandonadas.

Lo otro quizás es que la capacitación que le damos a las mujeres, debiera ser más potente, más larga, .. son 80 horas, entonces nos preguntan por la segunda etapa, entonces no, no hay segunda etapa, yo ya te di capacitación(...) entonces un curso de cajero con inglés, con 80 horas?

Por lo mismo, es que las mujeres queran hacer más capacitaciones(...)

Esta es una visión nuestra pero en relación a lo que dicen las mujeres.

EQUIPO COMUNAL, DOÑIHUE

PAULA PONCE, Encargada laboral del PMJH

CAROLINA HESS, Encargada de Desarrollo Comunitario de la comuna.

1. ¿Desde **cuándo** se ejecuta el Programa Mujeres Jefas de Hogar en esta comuna?
.....enero 2007 (año / mes)

2. ¿Ha habido cambios con respecto a la **dependencia municipal** encargada de ejecutar el Programa Mujeres Jefas de Hogar? NO (x) - SÍ () ¿Cuáles?

Dideco, siempre

3. ¿**Cuántas** personas conforman el equipo del PMJH y qué **roles** desempeñan? ¿Ha ido creciendo este equipo? ¿Se prevé nuevas incorporaciones?

Dos personas.

4. ¿El **equipo** que participa en la operación del PMJH **se reúne** en forma periódica? (especificar periodicidad, quiénes lo componen, principales actividades que realizan)

Trabajan juntas todo el tiempo ambas profesionales.

5. ¿Cuáles son los **principales problemas** que enfrentan las **mujeres jefas de hogar** (I, II y III quintiles de ingreso) en esta comuna?

Desinformación, primero que nada, por la ubicación geográfica, tratándose de un sector rural, la información cuesta que llegue a los sectores más extremos.

También falta de capacitación ..

Lo que pasa es que tenemos a nivel comunal una gran cantidad de mano de obra no calificada. Qué es lo que pasa, que nosotros empoderamos en muchas cosas, si bien las empoderamos, no las capacita como para salir al mundo laboral real, eso es lo que veo yo como contraparte municipal y como mujer, que las chiquillas están empoderadas en todos los temas de la violencia , en la autoestima en el tema del cuidado de los hijos, de la familia, propiamente de género de la mujer, pero nosotros capacitamos con 80 horas, con 120 horas de temas específicos y esta certificación no les sirve, es demasiado poco.

los cursos son como muy pobres...

Nosotros mismos no podemos contratarlas porque no vienen técnicos ni grado profesional, entonces el mercado actual está muy competitivo como para la herramienta que se les está entregando acá desde el Programa.

En esa área, en la capacitación, en el tema de la mano de obra, que en el fondo es lo que va relacionado con el título del programa, no se cumple a cabalidad.

El tema es que el programa debiera insertar el tema de las carreras técnicas, pero falta esa alternativa de poder tener realmente una carrera técnica y poder tener realmente una profesión ...

Un curso de contabilidad de Sercotec es insuficiente para que una persona que es microempresaria pueda manejar bien el asunto de contabilidad.

Es un tema de horas...

Nosotras solicitamos una segunda y tercera parte de un curso de contabilidad básica y no fue posible o sea, no se pudo...

Nosotras como en la parte profesional y laboral no nos podemos desarrollar porque nos faltan herramientas...

6. ¿Y cuáles son los **principales problemas** que enfrentan en el **ámbito laboral**?

7. ¿En su opinión, el PMTJH, **ha podido responder** a la problemática **laboral** de las jefas de hogar (I, II y III quintiles de ingreso) en esta comuna? SI – NO ¿por qué?

8. ¿De acuerdo a la experiencia, cuáles son las **principales motivaciones de las Jefas** de Hogar de esta comuna para participar en el PMTJH?

El ofrecimiento de una ayuda para poder ver a dónde ir cuando una asume el rol de jefa de hogar. Porque se separó por situaciones familiares o se cambió... capacitación primero que nada...

Yo me he dado cuenta últimamente que las personas que han venido este año ha sido por el apoyo que nosotros les damos en salud, principalmente el tema dental... entonces muchas mujeres se pasan el dato... y apoyo también que les brindamos en fomento productivo, porque el año pasado conseguimos mucho apoyo de capital semilla...

En el plano dependiente falta mucho más capacitación más en oficios. En el plano independientes trabajamos mucho con las mujeres en el tema fomento productivo, o sea el año pasado tuvimos 11 ganadoras de capital semilla en la comuna, de las cuales 5 fueron MJH. En general es por el apoyo que les damos.

9. ¿Cuáles han sido las **estrategias de difusión** utilizadas en esta comuna para atraer a las jefas de hogar al PMTJH?

Aparte de que tenemos un programa de mujeres que parece todos miércoles en la radio comunal, se planteó un programa radial...

...yo me inscribí en abril y en mayo teníamos un programa de radio que se llama Mujeres y formamos una agrupación de mujeres... con personalidad jurídica. Si no hubiese sido por el apoyo de las coordinadoras esto no se hubiese dado.

El programa (de radio) es un programa de índole cultural y social... hemos tenido invitadas a la ministra del SERNAM y así... compartimos experiencias de mujeres, rescatamos poetas que tenemos acá... nos interesa mucho la parte cultural para que la mujer se mitive en todo aspecto... Tuvimos un programa "aquí estoy yo" en que trabajamos en prevención VIF y

estuvimos con la directora del centro de la mujer de rancagua y al aire con campañas en terreno puerta a puerta, cucletadas... y ahora estamos trabajando para otro proyecto y escribir un libro donde podamos reconocer todo el trabajo que hemos tenido como mujeres en la comuna y por ende ser ejemplo para otras comunas de la región.

10. ¿Cómo se implementan los **Talleres de Habilitación Laboral** en esta comuna? ¿Y cómo se **evalúan** sus resultados?

Ahí partimos con la organización ... y por qué partió, porque veíamos que muchas compañeras llegaban con su hijo chiquitito, ... otras que tenían que llegar caminando desde muy lejos.

Pero también ocurrió que aparecieron líderes positivos porque antes había habido proceso de habilitación y no había aparecidos líderes que lograran empoderar, y lograr ... y ahora se organizó..

Todo esto también ha motivado para que mucha mujeres se integren al programa y ahora tenemos más mujeres inscritas para el programa 2010 que en toda la región. Tenemos 70 mujeres inscritas...

11. ¿Cuáles son los **componentes o actividades del PMTJH** a los cuales las participantes de esta comuna han podido acceder durante los años 2007, 2008 y 2009? Diferenciamos año a año para ver cómo ha ido evolucionando el programa en la comuna.

- Taller de Habilitación – SÍ
- Cursos de capacitación laboral para el trabajo dependiente – SÍ
- Cursos o talleres de formación para el trabajo independiente – SÍ
- Nivelación de estudios básicos y medios – SÍ Y ADEMÁS SE DA ACCESO A LA PRUEBA PSU, PARA QUIENES QUIERAN POSTULAR A ESTUDIOS. ES UN TEMA QUE QUEREMOS TRABAJAR FUERTE ESTE AÑO Y EL TEMA DE LA NIVELACIÓN DE ESTUDIOS PORQUE LES AFECTA, PORQUE HAY MUCHAS MUJERES INDEPENDIENTES PERO QUE NO HAN TERMINADO SUS ESTUDIOS
- Atención en salud (a) odontológica; (b) oftalmológica; (c) salud mental. SÍ TODAS ELLAS.
- Intermediación laboral. – SÍ, CON OMIL. PERO LA VERDAD ES QUE NOSOTROS HICIMOS UNA SUGERENCIA QUE ES EL TEMA DE TRABAJAR DIRECTAMENTE CON LAS EMPRESAS LOCALES, APARTE QUE SE HA DADO QUE TENEMOS UNA BASE DE DATOS DE TODAS EMPRESAS DE LA COMUNA. YA TENEMOS CONTACTADAS A VARIAS EMPRESAS.
- Cuidado infantil durante participación en programa y/o durante capacitaciones; u orientado a atender hijos(as) de mujeres que trabajan. -
- Talleres de aprendizaje para niños de entre 6 y 12 años
- Alfabetización digital

12. ¿Cómo se *asignan las participantes* del PMTJH en la comuna a cada uno de los **componentes** de los componentes? ¿Qué criterios se utilizan?

13. ¿Cuáles son los **componentes** ó líneas de acción del PMTJH (dar ejemplos de listado anterior) que **mejor han operado** en la práctica y **cuáles han tenido más dificultades** o no han operado y por qué?

14. ¿Cuál es su opinión respecto de la **focalización del programa** en la práctica, se cumple o no y por qué?

La verdad es que no hemos tenido problemas, porque las mujeres son muy honestas y uno logra diferenciar y uno con la primera entrevista uno ya se da cuenta y además que nosotros aplicamos el puntaje...

Tenemos un concepto de población que son jefas de hogar pero que se encuentran con trabajo esporádico, ...

Me he dado cuenta este año por las fichas que han llegado, que hay mucha mujer que tiene su negocio andando con su iniciación de actividades y hemos logrado focalizar a un gran grupo de esas mujeres, lo que es super positivo, de hecho ni siquiera van a capital semilla de microempresariado, sino que van a empresa directamente, tenemos 4 millones ... y creo que es positivo.

Tejedoras de Doñihue tenemos una sola, pero el tema de la chamanteras es que son muy antiguas en la comuna, ... son súper cerradas no le enseñan a nadie de afuera, pero las mujeres que la llevan son mujeres que tienen sus años, entonces las mujeres cuesta que se puedan capacitar en ese tema...

De acuerdo a las definiciones del PMTJH:

Población potencial: Conformada por mujeres de 18 a 65 años; (b) jefas de hogar (hacen el mayor aporte a ingreso familiar) o de núcleo (sin pareja y con cargas); (c) con personas a cargo; (d) puntaje en FPS ó quintiles II y III; (e) en la PEA.

Población objetivo: ídem anterior, localizada en las 216 comunas del programa.

15. ¿Opera o se ha avanzado en la implementación de una **Mesa de Trabajo** para institucionalizar el programa a nivel municipal? Vale decir, para ir incorporando y articulando el programa en la estructura municipal de manera estable? En caso de que dicha mesa de trabajo se encuentre operando en la actualidad, ¿cómo ha funcionado dicha operación?

No. Pero sí tenemos trabajo con la red de apoyo con que trabajamos, estamos en el periodo de hacer todos los contactos y convenios, con el tema de alfabetización digital tenemos una reunión con la señora encargada de la biblioteca.

Estamos viendo también la posibilidad de poder trasladarnos Lo Miranda, porque por un tema de accesibilidad de locomoción es muy difícil venir a Doñihue, entonces se hace complicado que vengan, existe la posibilidad de estar un día a la semana allá para que se sientan mucho más integradas. (Lo Miranda es el segundo centro urbano de la comuna).

Para que el programa tuviera mayor sustentabilidad en el tiempo y se pudieran hacer cosas mucho mejor de lo se están haciendo, debiera haber sistemas de incentivos, porque los recursos municipales nunca son los suficientes para todo lo que se quiere y los recursos del Sernam tampoco cubre la necesidad práctica de la comuna.

Además, este programa ahora en el nivel central se evalúa el 2010 porque no es ley... en 2010 se termina el convenio pero hay que esperar los nuevos lineamientos porque no se sabe nada y siempre a fin de año llega alguna tentativa y en octubre se empieza a ver ..., está por verse, porque actualmente siempre que hay cambios de las autoridades cambian los lineamientos, no es fácil, cambian las perspectivas y los objetivos entonces no se sabe, vamos a ver si sigue o no...

16. ¿Qué **otros programas** o servicios del municipios se dirigen a la misma población objetivo del PMTJH en la comuna y qué coordinación existe con éstos?

No, el único que está trabajando con este segmento es el Sernam.

17. ¿Este Municipio realiza o ha realizado gestiones y/o coordinaciones con otras instituciones y servicios públicos que producen algunos de los componentes del Programa Mujeres Jefas de Hogar **de manera independiente a la gestión del SERNAM**? (responder en el siguiente cuadro)

Bueno, siempre estamos con contacto con todas otras instancias, y así como han venido para acá la gente de Sernam nacional, nos entendemos con la gente de Rancagua, de SERNAM y con otro servicios públicos como Sercotec, donde se ha obtenido apoyo para proyectos de las mujeres de la comuna, incluso fuera de de lo que es el programa de jefas de hogar.

También llegamos a una conclusión, que hay temas que nosotros no vamos a poder manejar, o sea, yo creo que va mucho en la gestión, hacer el trabajo en las fechas que corresponde cosa de lograr cupos, ver por el Chile Califica, ver Sercotec, ver todos los organismos públicos que nos puedan ayudar y ... nosotros conocemos Fondo Esperanza, es la red está creada, que es la única que red que trabaja con a gente que nosotros atendemos

...

hemos logrado por ejemplo con convenios el tema dental y con clínicas particulares atención oftalmológica, para ir aumentando la oferta a la demanda que tenemos..

18. En el **PLADECO** actualmente vigente en este Municipio ¿está considerado el **segmento mujeres jefas de hogar** como un grupo social que tiene **prioridad** en los programas sociales y en los programas económicos del Municipio?

Sí está incorporado, porque el año pasado trabajamos en el PLDECO que empezó a regir desde este año, alcanzamos a incorporar. Y fue importante porque logramos que dentro del PLADECO se hablara del Programa Jefas de Hogar.

19. ¿Cuáles son los principales **mecanismos e instrumentos de planificación, gestión y control** del PMTJH? ¿Cuál es su opinión al respecto?

Sí, lo que pasa es que nosotros anualmente hacemos un proyecto donde van todos los lineamientos de apoyo, desde la inscripción de la mujer hasta el periodo de egreso, primero que nada tenemos es planificación.

Luego nos ponemos a trabajar primero en los talleres de habilitación laboral, que es la puerta de entrada al programa. SERNAM como es el ejecutor, manda todo lo que quiere trabajar y nosotros tenemos que adecuarlo al periodo de tiempo y a los recursos que se tienen. Entonces de acuerdo a todo eso es la programación anual y lo que se va a hacer, y lo que no se puede hacer.

20. ¿Cuáles son los principales **mecanismos de coordinación, asignación de responsabilidades y toma de decisiones**, vinculados con SERNAM a nivel **regional y central**? ¿son éstos adecuados y efectivos?

Se dan los encuentros comunales, el año pasado tuvimos en Doñihue más o menos en octubre, donde estaba la gente de Machalí, de Chimbarongo de todas comunas, vienen las coordinadoras, las jefas regionales, de hecho nosotros tenemos que estar al tanto de los que hacen las coordinadoras por ejemplo de Machalí, o sea todos nos enviamos una pauta de trabajo ...

21. ¿Cuáles son los principales mecanismos o procedimientos de **monitoreo, seguimiento y evaluación** del PMTJH en la comuna? ¿En qué consisten éstos? ¿Quién los aplica y con qué periodicidad?

No so no se ha hecho acá, pero sí se ha hecho los encuentros comunales donde van las mujeres, pero esos resultados no llegan a los municipios, eso fue regional... pero nosotros como municipio no tenemos una retroalimentación directa de los que pasa en esos encuentros, que nos diga por ejemplo, su comuna va en esta condición... un reporte de satisfacción sobre lo que ha pasado, y cuando se hace la presentación al Concejo nosotros no tenemos nada que nos permita justificar el gasto año a año.... que nos diga por ejemplo, estamos en un 87% de cumplimiento de metas... no hay.

Es decir, hay un proceso e evaluación del SERNAM regional pero aquí no conocemos esa evaluación.

Yo creo que serían súper importante conocer lo contenta que se encuentran las mujeres...

22. ¿Cuáles diría que son los **principales logros** del programa? ¿y las **principales debilidades**?

Yo creo que para mejorar el programa las capacitaciones debieran ser el primer semestre del año, porque el segundo semestre las señoras ya salen a trabajar en la temporada. la región se caracteriza por el trabajo de temporada, entonces ese es un problema de sistema porque SENCE no da los cursos de capacitación antes, o sea, cuesta ver ese tema, no sé cómo se podría manejar.

La atención de salud la tenemos bien, la atención en la clínica dental es buena, muy puntuales... pero eso es porque nosotros les damos una retribución económica para que les den esas atenciones... y son 400 mil pesos en total para atención dental y es una cantidad de plata tan extrema de pequeña que es casi que tenemos que apelar a su buen corazón, nada más que eso...

En cuanto a las mujeres dependientes e independientes nos falta trabajar más lo dependiente, tenemos que hacer un trabajo más fuerte ahí.

AUTORIDAD LOCAL, CHILLÁN VIEJO

Jefe de Gabinete de Alcalde
Sr. RODRIGO CARMONA

1. ¿Cuáles son los **principales problemas** que enfrentan las **mujeres jefas de hogar** (I, II y III quintiles de ingreso) en esta comuna?

Yo creo que lo más recurrente es la falta de cupos, eso es lo más complejo, para poder participar del Programa, y eso habla del éxito del Programa, todo el mundo quiere incorporarse.

2. ¿Y cuáles son los **principales problemas** que enfrentan en el **ámbito laboral**?

Ahí lo más es la falta de capacitación y la falta de competencia y habilidades para poder insertarse. Poca experiencia laboral. Esas son las dos variables que dificultan la inserción laboral y la mantención en el trabajo.

3. En su opinión ¿el PMTJH, **ha podido responder** a la problemática **laboral** de las jefas de hogar (I, II y III quintiles de ingreso) en esta comuna? SI – NO ¿por qué?

La opinión que tenemos, yo que he asistido con el Alcalde a un par de cursos, repostería y otros, más allá del tema más técnico, esta es una gran oportunidad, más allá de la inserción, de su dignidad y de la valoración que tienen ellas en su rol en la sociedad. Yo he estado compartiendo con varias de ellas y la verdad es que uno nota el crecimiento personal, eso yo creo que a veces es mucho más valorable que una remuneración. Implica muchos otros aspectos, implica la formación, ahora en la sala cuna las trabajadoras jefas de hogar han podido incrementar sus posibilidades de trabajo y nosotros hemos inaugurado dos salas cunas en menos de un mes.

Entonces este programa les otorga este crecimiento personal que va de la mano con la remuneración pero también con este aspecto que es mucho más importante que el primero.

4. ¿Cuál es su opinión respecto de la **focalización del programa**? Estamos hablando de mujeres que proveen del mayor ingreso al hogar, que están dentro de la población económicamente activa (ocupadas o cesantes), que pertenecen al II o III quintil de ingresos, con cargas. ¿Cuál es su **opinión** respecto a esta focalización? Y en la práctica **¿se cumple** o no y por qué?

La problemática del quintil es todos los sistemas de medición, que por lo demás son las herramientas que nos permiten focalizar los recursos que son escasos, y claro una de las debilidades que no es debilidad es que nos gustaría que el programa se extendiera a lo más amplio y con mayores recursos.

Pregunta: Pero se cumple la focalización?

Sí, eso te lo digo 100 por ciento.

De acuerdo a las definiciones del PMTJH:

Población potencial: Conformada por mujeres de 18 a 65 años; (b) jefas de hogar (hacen el mayor aporte a ingreso familiar) o de núcleo (sin pareja y con cargas); (c) con personas a

cargo; (d) puntaje en FPS ó quintiles II y III; (e) en la Población Económicamente Activa (ocupadas, subocupadas o cesantes).

Población objetivo: ídem anterior, localizada en las 216 comunas del programa.

5. ¿Opera o se ha avanzado en la implementación de una **Mesa de Trabajo** para incorporar el programa a nivel municipal y articularlo con otros programas o instancias del municipio? En caso de que dicha mesa de trabajo se encuentre operando en la actualidad, ¿cómo ha funcionado dicha operación?

Lo que pasa es que en esta comuna el PMJH y la importancia que se le dio en esta administración, Nosotros ecién partimos en diciembre de 2008 y por supuesto que en la instalación de la administración comunal, hay cosas que son prioritarias y son los temas de reglamentos, la parte administrativa interna, no obstante aquí se diseñó un línea que no es obligatoria del municipio que es un centro que es un Centro Productivo, y ese centro de desarrollo productivo y el Alcalde congregó ahí al Prodesal, Fomento productivo, OMIL y al PMJH y contrató a profesionales y que coordina y apoya ese centro. Ahí mismo se capacitan, hacen talleres a distintos entes para insertarlas en el mundo laboral y es una muy buena inversión y eso fue hecho todo por la Municipalidad.

6. ¿Qué **otros programas** o servicios del municipio se dirigen a la misma población objetivo del PMTJH en la comuna y qué coordinación existe con éstos?

Lo que hacemos nosotros y lo que hemos hecho, no damos a vasto, por lo tanto por ejemplo, tenemos una oferta de 12 y llegan 20 de demanda, entonces lo que hemos hecho es complementar el programa, no hacer uno paralelo.

7. En el **PLADECO** actualmente vigente en este Municipio ¿está considerado el **segmento mujeres jefas de hogar** como un grupo social que tiene **prioridad** en los programas sociales y en los programas económicos del Municipio?

No. No está porque el que viene viene del año (¿) y la administración anterior no tenía muchos de los programas del gobierno.

8. ¿Cuál es su **opinión** respecto al **modo en que ha operado** el PMJH en la comuna? Tanto en relación a

- (i) sus **resultados** sobre las **participantes**, como
- (ii) en relación al proceso de producción o la gestión en sí: la relación con el nivel central y regional de SERNAM; la relación con otros sectores regionales (coordinaciones); el seguimiento o monitoreo; etc.

Lo único que uno podría decir, es que la asistencia técnica podría ser mejor, pero en el fondo se está mostrando un camino que están recién conociendo. Pero el cambio fue brutal, con certificaciones y vienen todas muy bien vestidas, concientes del logro(...) el obtener el "cartón", al lo mejor no es lo mejor, pero el hecho de que lo tengan, ya les da un crecimiento personal. Uno ha visitado los hogares, por otro lado el tema de la paridad entre hombres y mujeres, (...) a veces igual tiene su parejas, pero esto les permite una liberación.

9. ¿Cuáles diría que son los **principales logros** del programa? ¿y las **principales debilidades**? ¿Cómo evalúa al programa en términos del **aporte** concreto a la **gestión global** realizada por el municipio?

La posibilidad de poder incorporarse en el mundo laboral, el crecimiento personal, la convivencia social, porque aquí se genera una convivencia social super importante. Aquí se les permite juntarse con otras pares, ver lo que está pasando a su lado, también ver oportunidades de poder desarrollarse.

Por lo tanto, tres aspectos, posibilidad de obtener mayores recursos, crecimiento personal y una mejor vinculación social. Eso tres mejoran la calidad de vida.

La principal debilidad es que siempre se puede hacer más, pero eso es subjetivo, es decir, poder aumentar la cobertura.

10. ¿Hay algún **otro aspecto** que no hayamos mencionado y que considere importante destacar en relación al programa?

no.

EQUIPO COMUNAL, CHILLÁN VIEJO

Sra. ANDREA FUENTES

1. ¿Desde **cuándo** se ejecuta el Programa Mujeres Jefas de Hogar en esta comuna?

Desde 2007 (año / mes)

2. ¿Ha habido cambios con respecto a la **dependencia municipal** encargada de ejecutar el Programa Mujeres Jefas de Hogar? NO () - SÍ (x) ¿Cuáles? Antes estaba en DICEO y ahora estamos en la oficina de Fomento productivo. El cambio fue en 2009.

3. ¿**Cuántas** personas conforman el equipo del PMJH y qué **roles** desempeñan? ¿Ha ido creciendo este equipo? ¿Se prevé nuevas incorporaciones?

2 profesionales (Asist. sociales) y 1 administrativo

4. ¿El **equipo** que participa en la operación del PMTJH **se reúne** en forma periódica? (especificar periodicidad, quiénes lo componen, principales actividades que realizan)

Estamos todo el día juntas. No tenemos reuniones formales pero nos juntamos un ratito en la tarde y nos coordinamos.

En general tienen una infraestructura pero en un poco vieja los computadores son lentos y también la impresora, pero están bien.

5. ¿Cuáles son los **principales problemas** que enfrentan las **mujeres jefas de hogar** (I, II y III quintiles de ingreso) en esta comuna?

Hay problemas como la falta de estudios, que eso afecta mucho a las mujeres. también hay mucha mujeres que tienen muy bajos ingresos .

6. ¿Y cuáles son los **principales problemas** que enfrentan en el **ámbito laboral**?

El principal problema es la falta de fuentes de trabajo acá en la comuna, que hay pocas fuentes, entonces para las jefas de hogar ese es el principal problema al cual pretendemos responder nosotros con el programa.

7. ¿En su opinión, el PMTJH, **ha podido responder** a la problemática **laboral** de las jefas de hogar (I, II y III quintiles de ingreso) en esta comuna? SI - NO ¿por qué?

Para nosotros nos es mucho más fácil cumplir con los requerimientos de la trabajadora independiente. Ellas buscan fomento productivo. En cambio, con la trabajadoras dependientes, ellas quedan con su curso de capacitación y nos falta insertarlas laboralmente, a veces las coordinaciones con la OMIL, pueden tener todas las intenciones, pero puestos de trabajo no hay, entonces quedan un poco atadas de manos.

Son más las independientes (80%), las dependientes un 20%, más o menos.

8. ¿De acuerdo a la experiencia, cuáles son las **principales motivaciones de las Jefas de Hogar** de esta comuna para participar en el PMTJH?

El proyecto, el financiamiento que puedan tener, los recursos, los cursos de capacitación que puedan tener, eso es lo principal. Quieren aprender más para poder mejorar su trabajo o mejorar su negocio u obtener financiamiento.

9. ¿Cuáles han sido las **estrategias de difusión** utilizadas en esta comuna para atraer a las jefas de hogar al PMTJH?

Yo creo que nuestra principal forma es la experiencia que han tenido nuestras participantes anteriores, llegan recomendadas por conocidas o por amigas, pero nosotros tenemos un plan de difusión que es ir a todas las instituciones de la comuna, hablar con los directores, por ejemplo, en los colegios vamos a las reuniones de curso, aplicamos fichas, carteles, hemos ido a radios, hemos hecho varias líneas de difusión, pero nos llegan la mayor cantidad de chiquillas porque las amigas le han hablado del programa(...). de boca en boca.

10. ¿Cómo se implementan los **Talleres de Habilitación Laboral** en esta comuna? ¿Y cómo se **evalúan** sus resultados?

El SERNAM nos envía el material listo por sesión, pero nosotras conversamos desde la primera sesión para saber quiénes son independientes y dependientes, porque el Taller viene más orientado a las dependientes que a las independientes. Nosotros por lo requerimientos de la chiquillas, aumentamos los talleres con el apoyo del servicio de impuestos internos, que viene a dar toda una charla de cómo se hace la iniciación de actividades, qué beneficios tienen; también con el departamento de salud, permio municipales, con la DITRAB. En un principio son 12 sesiones, pero se aumenta, por ejemplo ahora comenzamos con talleres de fito terapia, que son medicina natural, para que las chiquillas vayan nivelando su cuerpo. Están viendo cómo cuidar la diabetes, la hipertensión, menopausia, estrés, (...)porque necesitamos una buena salud para poder trabajar mejor, de acuerdo a los requerimientos y coordinaciones nosotros vamos viendo ,(...) pero también en base al material que nos envía SERNAM, esos son los contenidos básicos.

11. ¿Cuáles son los **componentes o actividades del PMTJH** a los cuales las participantes de esta comuna han podido acceder durante los años 2007, 2008 y 2009? Diferenciamos año a año para ver cómo ha ido evolucionando el programa en la comuna.

- Taller de Habilitación: DESDE 2007 EN ADELANTE
- Cursos de capacitación laboral para el trabajo dependiente: FALTA UN POCO LA FOCALIZACIÓN DE LOS CURSOS Y TAMBIÉN EL TENER LOS CURSOS QUE LAS CHIQUILLAS PIDEN, PORQUE ELLAS PIDEN SIEMPRE CORTE Y CONFECCIÓN, COCINA, PRINCIPALMENTE. ENTONCES EL PROBLEMA ES QUE ESOS CAMPOS ESTÁN COPADOS ENTONCES TENEMOS QUE BUSCAR LA FORMA DE ABRIR UN POCO LAS PERSPECTIVAS HACIA OTROS SECTORES.
- Cursos o talleres de formación para el trabajo independiente.: 2007 Y 2008 NO SÉ QUÉ SE HAYA HECHO APARTE PORQUE YO NO ESTABA.
- Nivelación de estudios básicos y medios: HEMOS TENIDO MUCHOS PROBLEMAS. EN 2007 Y 2008 NO SABRÍA DECIRLE, NO TENGO MAYOR INFORMACIÓN. EN 2009 NOS DIMOS CUENTA QUE EL 97% NO HA TERMINADO SUS ESTUDIOS, QUE NO TIENEN 4º MEDIO. POR LO TANTO EN 2010 ESTAMOS PONIENDO COMO PRERREQUISITO PARA QUE PARTICIPEN QUE NIVELEN ESTUDIOS.
- Atención en salud (a) odontológica; (b) oftalmológica; (c) salud mental. LAS COODINACIONES CON SALUD SE DAN SIEMPRE, DESDE 2007. LA ATENCIÓN ODNOTOLÓGICA BIEN, EL AÑO PASADO TUVAMOS 77 ALTAS DENTALES. EN LO OFTALMOLOGICO LOS CONSULTORIOS DE LA COMUNA NO TIENEN

OFTALMÓLOGOS, NOSOTROS NO PODEMOS IR A PEDIR AL HOSPITAL PORQUE NECESITAN LA INTERCONSULTA Y PUEDE DEMORAR DOS O TRES AÑOS ESPERANDO, ENTONCES NO PODEMOS RESPONDER BIEN EN ESO. EN SALUD MENTAL NOS HEMOS APOYADO BASTANTE EN LA CASA DE LA MUJER, CONTRA LA VOLENCIA, YA QUE LA MAYORÍA DE LAS MUEJRES QUE LLEGAN CON PROBLEMAS MENTALES HAN SIDO VIOLENTADAS POR SUS PAREJAS, LAS ENVIAMOS A LOS CENTROS DE VIOLENCIA Y LAS TRATA PSICÓLOGO. EN EX´MENES PREVENTIVOS TAMBIÉN TENEMOS COORDINACIÓN CON COSAM.

- Intermediación laboral. EL PROBLEMA QUE HEMOS TENIDO ES QUE SI BIEN NOS ENTENDEMOS BIEN CON LA OMIL, ANTES LA OMIL ESTABA EN ORA PARTE DEL MUNICIPIO Y AHÍ CASI NO TENIAMOS POSIBILIDAD PORQUE LA ENCARGADA DE LA OMIL ERA ADEMÁS LA ENCARGADA DE LA FPS, ENTONCES, SÓLO DESDE 2009 ESTÁ LA OMIL AQUÍ Y AHORA EMPIEZA A HABER ALGUNOS CUPOS LABORALES, EL PROBLEMA ES QUE FALTA LA NIVELACIÓN DE ESTUDIOS Y TAMBIÉN EL DICOM. HEMOS TENIDO PROBLEMAS EN ESO. (SEÑALA QUE QUIEN PONE AHÍ LAS CONDICIONES ES EL EMPRESARIO)
- Cuidado infantil durante participación en programa y/o durante capacitaciones; u orientado a atender hijos(as) de mujeres que trabajan. EL AÑO PASADO TENÍAMOS UN ITEM DE CUIDADO INFANTIL, PERO NO LO USÁBAMOS, PERO CUÁNDO EMPEZAMOS A TENER EL PROBLEMA, EN LOS TALLERES DE HABILITACIÓN VENÍA UNA, PERO CUANDO HACÍAMOS UNA CONVOCATORIA MASIVA SE JUNTABAN 10 O 12 NIÑOS, ENTONCES TUVIMOS CUIDADO INFANTIL PARA EL ENCUENTRO COMUNAL, POR LO TANTO HABÍA 4 PERSONAS A CARGO, TODO EL PARQUE PARA JUGAR, JUGUETES(...) EN EL 2008 CREO QUE SÍ TUVIERON CUIDADO INFANTIL PARA LOS TALLERES DE HABILITACIÓN PERO NO ESTOY SEGURA.
- Talleres de aprendizaje para niños de entre 6 y 12 años. TUVIMOS MUCHOS PROBLEMAS EL AÑO PASADO, PERO EN EL MOMENTO EN QUE ESTABAN FUNCIONANDO LOS TALLERES NADIE LLEVÓ A SUS NIÑOS, NOS LLENAMOS (...) LO QUE PASA ES QUE TIENEN JORNADA COMPLETA, ENTONCES NO PUEDEN SACAR A LOS NIÑOS DEL COLEGIO PARA LLEVARLO A OTRO. CREO QUE TERMINARON 4 NIÑOS DE JEFAS DE HOGAR . Y ESTE AÑO VAMOS A TENER EL MISMO PROBLEMA (...) YO CREO QUE AHÍ HAY UN PROBLEMA MUY GRANDE PORQUE CASI TODOS LO COLEGIOS VAN TENIENDO JORNADA COMPLETA, ENTONCES NO FUNCIONA BIEN ESE COMPONENTE. YO CREO QUE NO SE JUSTIFICA MUCHO(...)
- Alfabetización digital. EN ALFABETIZACIÓN DIGITAL EN 2009 TUVIMOS MUCHOS PROBLEMAS PORQUE NO TENÍAMOS BIBLIOTECA CON INFOCENTRO, ENTONCES HICIMOS COORDINACIONES CON LA MUNICPLAIDAD DE CHILLÁN Y NOS RECIBIÓ TRES O CUATRO GRUPOS(...). BÁSICO Y AVANZADO, QUEDARON MUY BIEN EN ESO Y ESTE AÑO YA TENEMOS UN INFOCENTRO AQUÍ EN CHILLÁN VIEJO ASÍ ES QUE YA PODEMOS HACERLO ACÁ(...)(...) NO PUEDO HABLAR DE LOS OTROS AÑOS, PORQUE CUANDO TRASPASARON NO SUPIMOS CÓMO FUE LA COSA ANTES.

12. ¿Cómo se *asignan las participantes* del PMTJH en la comuna a cada uno de los **componentes** de los componentes? ¿Qué criterios se utilizan?

Por requerimientos, pero qué estamos haciendo ahora en nivelación de estudios? estamos poniendo como casi un requisito, no tampoco imponiéndoles, pero que se den cuenta que es importante. Lo mismo que vamos a hacer una jornada de sensibilización sobre eso, pero todo es por requerimiento. Eso sí los Talleres de habilitación son obligatorios y los cursos de capacitación depende de su orientación, es decir, si son independientes se podía hacer un curso de capacitación el ao específico, pero la mayoría es por requerimiento.

13. ¿Cuáles son los **componentes** ó líneas de acción del PMTJH (dar ejemplos de listado anterior) que **mejor han operado** en la práctica y **cuáles han tenido más dificultades** o no han operado y por qué?

Los mejores han sido los TALLERES DE HABILITACIÓN, porque esos nos corresponden a nosotras, tenemos que ser nosotras las que veamos los contenidos del SERNAM. Por otro lado, los cursos de capacitación el problema que había mencionado, que a veces eran poco coherentes con la realidad de la comuna y que las chiquillas no tenían una continuidad de esto.

Nivelación de estudios en 2009 funcionó mal porque no tenían motivación.

En salud, lo bueno y espectacular odontológico porque nos llegan los cupos definidos. Pero lo oftalmológico no tenemos cupo por convenio. En salud mental tampoco tenemos cupo por convenio y eso nos dificulta un poco.

Talleres de Aprendizaje es un componente que es poco coherente y no está funcionando bien.

Alfabetización digital, ahora estamos bien.

14. ¿Cuál es su opinión respecto de la **focalización del programa** en la práctica, se cumple o no y por qué?

Que sea jefa de Hogar, que tenga que trabajar.

Que tenga un ingreso del segundo quintil en adelante, porque podemos tener un margen de 10% del primer quintil que ya no estén en el Programa Puente.

Qué pasa con los ingresos. El problema en la comuna es que la mayoría gana muy poco y tenemos que contabilizar todo para poder subir un poco sus recursos porque si no entra en la focalización, pero sí es Jefa de Hogar, entonces yo creo que eso debiera adecuarse a la realidad comunal, porque una persona informal vende unos alimentos y con eso se mantiene(...) pero sí tratamos de focalizar el Programa, que trabaje, que tenga su nivel de ingresos y que nos estén en el Programa Puente.

De acuerdo a las definiciones del PMTJH:

Población potencial: Conformada por mujeres de 18 a 65 años; (b) jefas de hogar (hacen el mayor aporte a ingreso familiar) o de núcleo (sin pareja y con cargas); (c) con personas a cargo; (d) puntaje en FPS ó quintiles II y III; (e) en la PEA.

Población objetivo: ídem anterior, localizada en las 216 comunas del programa.

15. ¿Opera o se ha avanzado en la implementación de una **Mesa de Trabajo** para institucionalizar el programa a nivel municipal? Vale decir, para ir incorporando y articulando el programa en la estructura municipal de manera estable? En caso de que dicha mesa de trabajo se encuentre operando en la actualidad, ¿cómo ha funcionado dicha operación?

Mesa de trabajo no se ha realizado, el año pasado llegamos a trabajar super apuradas, no alcanzamos, pero esperamos este año poder tener una Mesa de Trabajo. Pero sí, qué nos sirve para institucionalizar el programa dentro del municipio, es que participamos en las reuniones mensuales de DIDECO, entonces todos los programas nos ven ahí, nos escuchan y con eso surgen las derivaciones y las coordinaciones. Esas reuniones de Dideco son lo que más nos ayuda con la institucionalización del programa.

16. ¿Qué **otros programas** o servicios del municipios se dirigen a la misma población objetivo del PMTJH en la comuna y qué coordinación existe con éstos?

Hay programas con que nos topamos. Por ejemplo, aquí se ve fomento productivo, se topa mucho con la jefas de hogar. También participación ciudadana, tenemos mujeres que son dirigentas. Asistencia Social, porque tenemos mujeres que van a solicitar un aporte material

para arreglar su negocio (u otro), y de asistencia social nos derivan a nosotros. Esos son los tres programas con que nos topamos. El Quiero mi barrio y el Chile Crece Contigo, también.

17. ¿Este Municipio realiza o ha realizado gestiones y/o coordinaciones con otras instituciones y servicios públicos que producen algunos de los componentes del Programa Mujeres Jefas de Hogar **de manera independiente a la gestión del SERNAM**? (responder en el siguiente cuadro)

Sí, Fomento productivo con SERCOTEC. Tenemos también de Prodesal con Indap. También ha habido coordinaciones con los PAME (Programa Apoyo al Micro Emprendimiento), esos son los principales de la municipalidad.

18. En el **PLADECO** actualmente vigente en este Municipio ¿está considerado el **segmento mujeres jefas de hogar** como un grupo social que tiene **prioridad** en los programas sociales y en los programas económicos del Municipio?

Actualmente no, pero se está trabajando para el 2010 en eso.

19. ¿Cuáles son los principales **mecanismos e instrumentos de planificación, gestión y control** del PMTJH? ¿Cuál es su opinión al respecto?

Tenemos nuestro mecanismo es el proyecto, está bien detallado porque ahí uno ve las actividades de todo el año.

En evaluación tenemos dos informes semestrales y uno anual y responde yo creo a lo que el SERNAM quiere evaluar porque está la focalización, cuántas personas participaron, por componente se evalúa.

20. ¿Cuáles son los principales **mecanismos de coordinación, asignación de responsabilidades y toma de decisiones**, vinculados con SERNAM a nivel **regional y central**? ¿son éstos adecuados y efectivos?

Nos comunicamos mucho por correo, a veces eso tiende a desvirtuar información, a que a uno se le olvide, porque a veces dicen algo rápido para dos días y en el último día de entrega, no se cambió entonces se producen ruidos, pero se puede ir cambiando (...) sí tenemos buenas reuniones todos los meses, con el nivel regional. Donde se habla de lo que viene, las postulaciones. Esas reuniones se hacen en Concepción, el equipo completo va a Concepción de las dos profesionales va a Concepción, a veces citan a una de las dos. Son productivas esas reuniones porque ellas están en coordinación con Fosis y Sercotec, por ejemplo, entonces si no nos han informado de alguna postulación a proyecto, entonces ellas nos dicen.

21. ¿Cuáles son los principales mecanismos o procedimientos de **monitoreo, seguimiento y evaluación** del PMTJH en la comuna? ¿En qué consisten éstos? ¿Quién los aplica y con qué periodicidad?

Administrativamente serían dos informes de evaluación. Pero realizamos todos los años un Encuentro Comunal de Jefas de Hogar y ese es totalmente evaluativo. Se invitan a todas las participantes del programa y se realiza un análisis FODA del programa, se invita a la autoridad comunal, se invita a la coordinadora regional del Sernam, es un trabajo de dos tardes, con análisis de oportunidades, debilidades, amenazas, y además hicimos propuestas

a las autoridades, o sea, qué queremos las jefas de hogar (...) este año participaron alrededor de 90(...) ellas mismas exponían, con data show(...)

22. ¿Cuáles diría que son los **principales logros** del programa? ¿y las **principales debilidades**?

En general es que hay cambios en el corto plazo en relación con fomento productivo, capacitación, y el cambio de mentalidad que tienen, el empoderamiento de ellas. porque es increíble cómo llegan al programa, llegan súper tímidas, con poca confianza de lo que ellas pueden hacer y en esos mismo talleres (...) ellas pueden ver las situaciones de las demás mujeres(...) situaciones extremas, porque ser jefa de hogar (...). hay muchas que han sido jefas de hogar toda la vida, pero otras por situaciones extremas tuvieron que hacerse cargo de su familia, entonces la misma retroalimentación entre ellas mismas deja enseñanzas y eso hace que las chiquillas se empoderen, que sean capaces de participar, de pedir sus derechos, de salir al mundo con confianza a trabajar, yo creo que ese es el principal logro del programa.

Debilidades del programa: puede que no tenga un seguimiento, porque las chiquillas egresan y egresaron, entonces a lo mejor volver a retomar a las mujeres al año para ver cómo están, ver si generaron redes. Yo creo que esa es una debilidad.

EQUIPO COMUNAL, CABRERO

Sra. Ximena Valenzuela

1.- ¿Quiénes comprenden el equipo de Programa de la comuna?

Dos profesionales Asistentes Sociales, Ximena Valenzuela coordinadora comunal y Jenny Gutiérrez encargada laboral.

2.- ¿De cuál departamento de la municipalidad dependen ustedes?

Dependemos de la dirección de desarrollo comunitario, directamente no hay oficina de la mujer.

3.- ¿Desde cuándo se ejecuta el Programa Jefas de Hogar?

Marzo Año 2007.

4.- ¿Alguna vez se ha cambiado la dependencia del programa o siempre ha sido de DIDECO?

No siempre ha sido de DIDECO, desde el año que empezamos no hemos cambiado ni el equipo ni las dependencias, solamente la oficinas, el espacio físico solamente ha mejorado.

5.- ¿Cada cuánto tiempo se reúnen ustedes?

Nosotros hacemos una reunión semanal, de programación y evaluación de las actividades, y una vez al mes con la DIDECO, para revisar temas específicos.

6.- ¿Cuáles crees tú que son los principales problemas que afectan a la personas jefas de hogar?

Los principales problemas son la falta de oportunidades laborales, nosotros trabajamos con capacitación habilitación laboral, ellas son súper comprometidas, participativas, pero existe el déficit de trabajo, quedan en el aire un poco, y otra dificultad es arriesgarse a los oficios no tradicionales.

7.- ¿Tú vez alguna otra barrera que tengan estas mujeres, que le impidan insertarse laboralmente?

Sí, también el hecho de que las grandes empresas aquí de la comuna, no brindan mayores oportunidades, mayoritariamente las ofertas que se ejecutan van directamente enfocadas a los hombres, mientras que para las mujeres nunca tienen trabajo. Exceptuando empresas contratistas.

8.- ¿Ustedes han intentado algún acercamiento con el mundo privado?

Claro que sí, nosotros hemos intentado esa relación que se hizo con la empresa Masisa, ellos nos han brindado mucho apoyo con capacitación en el año 2007 en donde estábamos muy débiles en eso.

9.- ¿Cuales crees tú que son la principales motivaciones que tiene las jefas de hogar para ingresar al programa jefas de hogar?

De un principio un programa novedoso para ellas, por lo mismo hubo muchas consultas de mujeres que no cumplían el perfil, por lo mismo hubo mucha demanda en ese sentido. Pero lo más importante es la capacitación, lo consideran como lo más importante para el ámbito independiente de ellas y apoyarse con los CAPITALES SEMILLAS, SERCOTEC, etc.

10.- ¿Cuáles son las estrategias de difusión que ustedes han utilizado para llegar a las jefas de hogar?

Área de comunicaciones de la municipalidad, por lo mismo hacemos uso del periódico, y de cualquier anuncio de noticias, programa radial por parte del alcalde de la comuna, además de los afiches y trípticos entregados.

11.- ¿Con respecto a los componentes del programa, cómo los talleres de habilitación laboral han sido llevados a cabo en la comuna?

El taller de habilitación laboral primero se hace en dos períodos desde marzo a julio y desde agosto a noviembre, se hacen en este período por temas de disponibilidad por parte de las mujeres en el ámbito laboral.

12.- ¿Con respecto a los otros componentes, cuáles son los componentes del programa que ustedes han podido ejecutar?

En términos de salud, en el año 2007 tuvimos solamente salud preventiva teníamos bastante demanda de oftalmológico y odontológico, a contar desde el año 2008 se hizo la coordinación para que la mujeres pudieran tener su salud dental y eso hasta ahora ha funcionado muy bien.

13.- ¿Y por qué se ejecutó desde el año 2008 y no el 2007?

Por la falta de recursos.

14.- ¿Qué pasa con la nivelación de estudios?

No hemos tenido ningún problema, ha funcionado muy bien.

15.- ¿Cuidado infantil?

El año 2007 tuvimos problemas ya que se estaban construyendo las salas cunas, habían dos salas cunas que no tenían cupos y un jardín infantil, nos fue muy difícil insertar hijos de mujeres jefas de hogar. Pero para solucionar ese problema contratamos un jardín infantil particular para mujeres que requerían de ellos en momentos específicos, en actividades del programa específicos.

16.- ¿Alfabetización digital?

No hemos tenido problema, se ha realizado capacitación de alfabetización digital en la biblioteca para las mujeres que lo requerían, con equipamiento necesario para realizar su capacitación.

17.- ¿Cómo se asignan los determinados componentes a cada participante?

En primera instancia, la ficha de postulación tiene bastante información que nos permite tener una idea de lo que necesita las mujeres, sin embargo la experiencia que hemos tenido después de la habilitación laboral, es que hay muchas mujeres que reconocen otras habilidades y capacidades, en la medida que se hacen los cupos y la capacitación, y vemos que no hay cupos suficientes nos regimos a través de la ficha de protección social para ver realmente cuáles son sus prioridades.

18.- ¿De los componentes antes mencionados cuáles son los que han tenido éxito en la práctica y cuáles no han funcionado durante el proyecto?

La habilitación laboral como componente es el mejor, los resultados saltan a la vista y es a corto plazo, uno visualiza los cambios inmediatamente. Genera un cambio importante en ellas, en el mirar de su futuro. La atención oftalmológica y mental no ha operado satisfactoriamente, el daño psicológico es muy grande en las personas, falta ayuda psicológica.

19.- ¿Pensando en la relación del programa con la municipalidad, ha avanzado la implementación de la mesa de trabajo para institucionalizar el programa a nivel municipal?

Ha sido súper difícil, sobre todo porque el tema género que no es de mucho interés, creo que será por lo desconocido para los funcionarios y se han hecho varios esfuerzos con el centro de la mujer, el alcalde ha tenido muy buena disposición, pero los funcionarios no tienen mucha disposición, para participar del programa.

20.- ¿Y tú crees que han habido avances en esta idea de incorporar el programa a la estructura municipal estable?

De todas maneras, porque el programa ha tenido bastantes logros, el alcalde demuestra su satisfacción por el funcionamiento y desarrollo del programa, es reconocido por el municipio.

21.- ¿Qué otros programas del municipio se dirigen para la misma población objetivo que son las mujeres jefas de hogar?

En la misma no, teníamos algo común con PRODESAL, con mujeres rurales, pero cubrían cursos rurales, pero nada más que eso. Ellos siguen funcionando, con otros programas distintos al programa jefas de hogar.

22.- ¿El municipio de Cabrero realiza o ha realizado, gestiones con otras instituciones con otros servicios públicos?

No, no ha sido necesario.

23.- ¿Ustedes tienen mecanismos de planificación y gestión?

Nosotros a principios de año comenzamos hacer una planificación no sólo interna es necesaria para hacer uso de los recursos, hacemos una planificación completa, carta Gantt, actividades, recursos destinados y horarios.

24.- ¿Cuáles son los mecanismos para tomar decisiones y coordinación?

Son reuniones una vez al mes. Ahí se tocan todos los temas de cada mes, actividades, convocatorias, etc.

25.- ¿Tiene procedimiento de monitoreo y seguimiento?

Sí, cuando las mujeres egresan tenemos que tener la información de todas las actividades, capacitaciones, el teléfono principal instrumento de utilidad para comunicarnos con ellas, para saber su situación una vez que egresan y mientras están en el programa también hay una base de datos en la cual van registrando su trayectoria de trabajo.

26.- ¿Han funcionado los encuentros de evaluación del programa?

Sí, han funcionado bastante bien. El alcalde siempre participa además de todas las mujeres participantes son de alta convocatoria. Logros: los espacios que se ha tomado el programa, su reconocimiento. Dificultades: no tener claro cuáles van a hacer los insumos que vamos a utilizar el año entrante.

EQUIPO COMUNAL, CORRAL

Sra. GLORIA FARFÁN

Cuénteme primero quienes conforman el equipo del programa ahí en Corral
Yo como coordinadora del programa y Verónica Ascencio como encargada laboral

Las dos dependen de que área del municipio?
De Secplac

En términos administrativos ustedes corresponden a esa área y el programa también depende de esa área

Exacto, administrativamente nosotros estamos contratados por el municipio y la contraparte municipal con Sernam es Secplac

Y usted desde cuanto trabaja en el municipio?
Desde el 2008

Entró con el programa?
Claro, nosotros entramos por primera vez acá el 2008, porque el programa está desde el 2007

Y el programa Mujeres jefas de hogar, desde cuando que se ejecuta en esta comuna?
Desde mayo del 2008

Y siempre ha dependido del Secplan o alguna vez ha..
No, antes dependió del el 2008 dependió del departamento social

Eso es Dideco?
No, no hay Dideco acá en la comuna, departamento social

O sea el 2008 fue departamento social y desde el 2009 fue Secplan
Exacto

Ok, y el equipo usted considera que es adecuado o se prevén nuevas incorporaciones al equipo programa Jefas de hogar?

No, estamos las dos nada más

No han planificado nuevas incorporaciones
A través del municipio no, por los recursos

Pero hay carencia de mano de obra?
No, estamos bien las dos, nos coordinamos bien, así que no hay problemas

Y cómo operan en términos de por ejemplo se reúnen todas la semanas, trabajan juntas, como planifican semanalmente?

Planificamos semanalmente y trabajamos juntas, tenemos la misma oficina y nos coordinamos en todos los trabajos

Y reuniones por ejemplo con resto del municipio?

Con el municipio tenemos nosotros informamos al concejo municipal, también nos reunimos, tenemos redes con Chile, departamento de protección social

Con Chile solidario?

Claro, con Chile solidario, con Chile crece contigo, con Junji, a través del departamento social también que es el encargado del programa

Pero se juntan una vez al mes me dice?

Más o menos una vez al mes, a veces o sea dependiendo de la necesidades de también del programa

Esas reuniones con Secplan?

Con Secplan, también si, estamos informando al Secplan de todas las actividades y entregando informes mensuales

Entregando informes mensuales?

Si

Con respecto a las mujeres de la comuna de Corral, cuales diría usted que son los principales problemas o las principales barreras que enfrentan las mujeres jefas de hogar en esta comuna?

A ver, reconocerse primero como jefas de hogar, a veces poca valorización respecto al trabajo que desarrollan y como le diría, encontraría yo que hay una cultura muy existencialista acá

En qué sentido?

En el sentido en que el municipio cumple un rol un poco a través del Puente y del fomento productivo de..

Transferencia de recursos?

Exacto, esta es una comuna con mucha cesantía y el problema más serio que se enfrenta acá que aquí no hay actividades en las cuales puedan desarrollarse independientemente, porque tenemos solamente una empresa que es la pesquera El Golfo, por lo tanto el trabajo fundamental de nosotros con la jefas de hogar es el trabajo independiente

Entonces como problema sería básicamente el no tener muchos puestos de trabajo disponibles?

Exacto

Y como programa ustedes han abordado eso por la línea independiente?

Fundamentalmente hacia la línea independiente

Y cuales son por otro lado las principales motivaciones de las jefas de hogar para participar en el programa?

Primero su capacitación para mejorar su empleabilidad de manera independiente, aquí fundamentalmente nosotros potenciamos el área turística, entonces las mujeres siguen un área determinada a través de la artesanía en lana y en gastronomía en productos del mar, mariscos y pescados

Y cuáles son las estrategias de difusión que han usado ustedes para atraer a las jefas de hogar?

Las estrategias nosotros salimos a terreno, estamos trabajando también con un fuerte porcentaje de mujeres rurales, así que nosotros nos desplazamos hacia las localidades

Y ahí como lo hacen con las mujeres rurales para que participen en las actividades, ellas se trasladan?

Nosotros nos desplazamos a las localidades para hacer los talleres laborales y cuando tenemos capacitaciones a través de Sence o los proyectos capital Semilla, ellas se desplazan hacia Corral, nosotros en este momento estamos trabajando en la Isla del Rey

A esos lugares se desplazan ustedes?

Si

Con respecto a los componentes, como se implementan los talleres de habilitación laboral aquí en Corral y cómo evalúan sus resultados?

A ver la pregunta primero

Con respecto a los talleres de habilitación laboral?

Trabajamos con metodología participativa y también incorporamos otros temas como son violencia intrafamiliar, porque acá es muy fuerte, han afectado muchos problemas de violencia intrafamiliar, sobre todo la psicológica

Y ahí se han coordinado con las otras instituciones que participan en los talleres?

Participamos con los Centros de la Mujer, con salud mental del hospital

Ellos participan en los talleres de habilitación laboral?

Claro el año antepasado por ejemplo hicimos muchos talleres con el sicólogo del hospital para trabajar el tema de violencia y con el centro de la mujer de Valdivia

Y participan también las personas de Prodemu, de Dirección del Trabajo?

No, este año no estuvimos con la dirección de trabajo y con Prodemu, Prodemu está abocado en esta comuna más bien al programa Puente, no tenemos mujeres del programa Puente

O sea no han tenido la colaboración de esas dos instituciones

No

Ahora pensando en los otros componentes, cuales han podido realmente ejecutarse en la comuna, de todo, de las capacitaciones dependientes, independientes, nivelación de estudios, atención de salud?

Nosotros teníamos bastantes personas inscritas pero hubo un problema con la encargada de ejecutar..

Los cursos?

Si, los cursos, exactamente, nosotros estamos derivando ahora porque el municipio va a tener que, hizo un convenio con Chile Califica

En cursos de capacitación o nivelación de estudios?

Nivelación de estudios

Pero no han tenido antes nivelación de estudios?

Tuvimos nivelación de estudios, nosotros tuvimos que derivar hacia otras áreas, para que pudieran independientemente, nosotros las derivamos

Trataron de ubicarlas en otras escuelas?

Super difícil, porque aquí tenemos un serio problema de conectividad, generalmente los cursos se desarrollan en Corral y hay que desplazarse en lancha y tenemos problemas climáticos y es muy engorroso trasladarse de la isla hacia Corral o de Chaihuín porque son distancias más o menos lejanas

Y los cursos de capacitación vía Sence o Fosis?

No, eso lo ejecutamos normalmente

Desde que se inició el programa el 2008?

Exacto, tuvimos bastantes cursos y nos conseguimos recursos porque las mujeres que venían de Chaihuín, porque hicimos un curso en Inacap también, becas que eran con franquicia tributaria y ahí nosotros conseguimos con costa valdiviana Chile Emprende los recursos de los pasajes de las mujeres para que pudieran viajar, en Inacap Valdivia

En atención en salud han podido otorgar atención de salud odontológica, oftalmológica y salud mental, todo?

Nos asignaron cupos acá en Corral y fueron todos ejecutados

Se pudo lograr desde el 2008 siempre odontológica?

Todas las especialidades

Mental, odontológica y oftalmológicas?

Mental, claro, nosotros derivamos al hospital, odontológica nos dan un cupo determinado que fueron todos realizados los tratamientos

Y oftalmológicas?

No, oftalmológicas no, porque nosotros no tenemos ninguna posibilidad de aquí de que nos manden un oftalmólogo, aquí el hospital tiene cinco médicos no mas

Y no tienen oftalmólogos?

No

Y por ejemplo alfabetización digital de los otros componentes?

Alfabetización digital si, se está ejecutando, justamente ahora el viernes tenemos una certificación de las mujeres que hicieron una alfabetización digital la básica y después algunas quedaron con un sitio web instalado

Eso lo han podido hacer los dos años?

Los dos años si, normalmente

Y han requerido cuidado infantil en Junji o Integra para hijos de beneficiarias?

No, porque las mujeres acá están con hijos en edad escolar, muy pocos preescolares y todos están integrados a Integra, porque este año recién se abrieron dos jardines Junji, uno en la localidad de Margo? y otra en ¿?

Qué criterios utilizan para asignar las participantes de la comuna a cada uno de los componentes?

Depende, nosotras hacemos una ficha, en el cual se ven los requerimientos de cada una de las jefas de hogar y en base a eso vemos por ejemplo odontológico que es limitado por eso mismo las más graves necesitan si le faltan piezas dentales, eso les impide poder trabajar en zonas más potenciadas y más por su trabajo que les da vergüenza, entonces colocar las prótesis

Y con respecto a las capacitaciones?

Las capacitaciones son todas pertinentes a la realidad de la comuna, hemos realizado cursos para aumentar el valor agregado del pescado y de los mariscos, las mujeres tienen por ejemplo, instalaron unos restaurantes en la localidad de Chaihuín y a ellas se les hizo curso de gastronomía en mariscos y pescados y también justamente para aumentar el valor agregado porque ellas generalmente son esposas o convivientes de pescadores, entonces ellas venden el pescado y el marisco, para sacarle un valor agregado ellas hicieron un curso de pastas de marisco y pescado, estuvieron con becas MIPRE con un subsidio de herramientas

Ahora con respecto de la focalización del programa, se cumple en la práctica o no el tema de por ejemplo los quintiles de ingreso, la jefatura de hogar, la actividad laboral?

Con respecto nosotros trabajamos con segundo y tercer quintil, en eso tenemos creo que dos personas del primer quintil, hay una pequeña desfocalización, mínima

Dos personas de un total de cuántas?

De 100

Poquitito, y la jefatura de hogar, han logrado por ejemplo tener instrumentos para corroborar la declaración de jefatura de hogar de las mujeres?

Exacto, nosotros nos coordinamos con el departamento social, que ellos también nos van dando las pautas de las mujeres que son jefas de hogar que están cesantes o que tiene actividad independiente que generalmente han estado en Chile solidario, a través de ellas sacamos algunos antecedentes

Diríamos que no están muy desfocalizados al menos en esa comuna?

No estamos muy desfocalizados afortunadamente, porque tenemos la información de todo el departamento social que nos entregan toda la información además que nosotros para inscribirlas siempre les pedimos la ficha de protección social

Y si no la tienen la tiene que llenar?

No, nosotros para inscribirlas les pedimos que la saquen, como va variando, eso

Opera o se ha avanzado en la implementación de la mesa de trabajo para institucionalizar el programa de trabajo a nivel municipal, o sea se ha avanzado en esto de incorporar la estructura municipal estable dentro del programa?

Si, pero muy lento

Cómo ha sido ese proceso?

Si, porque nosotros trabajamos siempre de la manera de poder institucionalizar este programa, porque aquí por lo menos ha tenido mucha validez, aquí en la comuna

Y las autoridades se apropian un poco del programa, las autoridades municipales?

Si, yo siento que si, porque he recibido bastante apoyo en términos de cómo aquí la gente tiende a tener una cultura muy existencialista, creen que este programa es para otorgar cosas, subsidios, de apoyarlas, de darles trabajo y le hemos explicado que esto no es para dar trabajo, sino que para mejorar su empleabilidad, entonces en ese aspecto al alcalde y a los concejales le quedó muy claro eso, porque primero llegan: usted esta haciendo un curso así que quiero inscribirme y ellos por lo menos el alcalde ha explicado muy bien eso, porque se produce también roce, porque creen que no queremos inscribirlas no más, se ha clarificado bastante, no el aspecto municipal hemos tenido bastante apoyo

Este municipio ha realizado gestiones o coordinaciones con los otros servicios públicos que participan en los componentes de manera independiente a la gestión de Sernam, por ejemplo si ustedes han tenido que realizar gestiones independientes con el ministerio de salud, con servicio de salud o con Chile califica o con Sence o Junji?

No, es que nosotros hemos trabajado a través de los convenios que tiene Sernam a nivel nacional, entonces nosotros solicitamos los cursos postulando a través de este convenio

Con respecto al Pladeco que está actualmente vigente en Corral, se considera a las mujeres jefas de hogar como un segmento social, un grupo social prioritario?

Se está considerando, antes no, a partir del 2009 empieza a visibilizarse el tema de la jefatura de hogar bastante fuerte acá

Y esta plasmado eso en el Pladeco?

Ahora actualmente si, a través del Secplan nosotros hemos tratado de incorporar montones de acciones a través del Pladeco (plan de desarrollo comunal)

Ustedes tienen mecanismos de planificación, control de esa planificación para la gestión del equipo del programa?

Nosotros estamos planificando normalmente con los otros equipos municipales, con los departamentos municipales, fomento productivo por ejemplo, también se incorpora Prodesal , Secplan y el departamento social

Ustedes planifican con los instrumentos de Secplan o con instrumento propio?

Con instrumentos propios

Que son de Sernam?

Claro, nosotros elaboramos y planificamos en coordinación con Secplan

Pero planifican con instrumentos de Sernam?

Exacto, planificamos a través de los instrumentos del Sernam y evaluamos a través de Sernam

Pero si son presentados estos instrumentos a Secplan?

Exacto, porque nosotros tenemos que entregar información al concejo municipal, por ejemplo ahora nosotros entregamos, ahora en enero una información anual del programa, computacional, con los beneficios, con los instrumentos

Eso se manda a Sernam y a Secplan?

Claro, trabajamos esta información y la entregamos al concejo municipal

Ustedes tiene algún sistema de monitoreo o seguimiento de las mujeres en el programa?

Si, a través de reuniones

Como hacen eso?

Nosotros las citamos y vemos si están cumpliendo con sus trabajos que han desarrollado, con sus capacitaciones, si les ha servido o no

Eso va quedando plasmado en un registro?

Si, en el registro si contabilizamos cuantas horas hacen las mujeres en la gestión, en cuanto se han capacitado

Pero durante su paso por el programa se va eso registrando en algún documento, en algún archivo?

Nosotros tenemos una ficha de los requerimientos de las mujeres y así vamos viendo si han completado los requerimientos de ellas y a partir eso empezamos ahora a ingresarlas

Por último dos cosas, ustedes han realizado los encuentros comunales de evaluación de programas?

Exacto

Y cómo han resultados esos encuentros con las mujeres?

Muy buenos

Han logrado por ejemplo, en las conclusiones de esos encuentros generar aportes para la gestión del programa, ha ocurrido eso?

Si, nosotros trabajamos en base a la metodología que nos entregó Sernam que es con trabajos grupales, un poco para que el trabajo fuese positivo este encuentro comunal y también de un análisis crítico constructivo del programa

Ahora si para finalizar, cuales diría usted que son los principales logros del programa y por otra parte cuales serían las principales debilidades del programa?

Los principales logros, primero la autoevaluación que tienen las mujeres, ellas han tenido y valorado el programa en términos de que las mujeres que están trabajando acá han podido iniciar pequeñas actividades o emprendimientos, fue muy importante instalar la jefatura de hogar

Y eso se ha logrado?

Si, eso para nosotros es lo más importante

Y han tenido éxito digamos las mujeres egresadas en su proyecto?

Pensamos que están avanzado bastante, con respecto a mejorar la calidad de la gestión...

Cuales serían las principales debilidades?

La mala comunicación, aquí no hay radio, generalmente se corta el Internet, a veces nos quedamos sin luz, sin teléfono y hay mal tiempo y no hay diario, no tenemos como comunicarnos, sino que a través de nosotros desplazarnos y además de no tener cobertura para celular

La comunicación telefónica también es difícil?

También se nos dificulta, el sector de las Coloradas Es que no tiene comunicación

Y cuando ellos toman capacitaciones, usted me comentaba que se desplazan hacia Corral?
En capacitaciones por ejemplo aquí hicimos varias capacitaciones, algunas las hicimos en las localidades, hicimos una en la Isla del Rey de licores artesanales en la misma localidad de Carboneros, dentro de la Isla del Rey y nos facilitaron las infraestructuras que se necesitaba, hicimos otra en la localidad de las Coloradas que fue de tejido artesanal, que es el área que trabajan las mujeres y para mejorar sus productos, les hicimos ese curso, también con subsidio de herramientas, entonces ahora recién se va a hacer la certificación y va a quedar cada una con una ¿??

Diríamos que las debilidades son justamente esas las dificultades de transporte?
De transporte, si

Bueno señora Gloria eso es todo
Alguna otra cosa?

Usted quisiera agregar algo que no haya abordado?
No, solamente que creemos que el programa esta bien visibilizado en la comuna y ha sido un aporte importante para las mujeres de la comuna, porque no había nada con relación a la mujer acá

No había oficina de la mujer?
Nada, solamente el programa Puente y el departamento social

En realidad ha instalado más el tema de las mujeres y sobre todo de las jefas de hogar?
Y lo más importante es que las mujeres ahora aquí hay mucha violencia intrafamiliar y hemos logrado derivarlas, ya tienen otra mirada con respecto a la violencia y ve muchos talleres de violencia intrafamiliar, de genero también

Ese es un tema importante dentro del programa o sea es tan importante como el aspecto laboral diría usted el aporte que se hace en términos de fortalecimiento de la autoestima o de trabajar esos temas?
Súper importante porque generalmente las mujeres que están siendo violentadas fundamentalmente les baja la autoestima, entonces hemos tenido muchas mujeres con depresión, entonces eso al superarlo, indudable que mejora su calidad de vida y para enfrentar de distinta manera su futuro y su proyecto de vida ya es mas distinto

Ya señora Gloria muchísimas gracias
Fue un placer, cualquier cosa nosotros estamos en este numero

Chao

EQUIPO COMUNAL, LAGO RANCO
SRA. LUISA ROCHA

Entrevistadora
Estamos en Lago Ranco y su nombre me dijo
Luisa Rocha

Y su cargo?
Encargada comunal del programa jefas de hogar

Pregunta
De qué unidad o departamento depende?
Dirección de Desarrollo Comunitario

Pregunta
Desde cuando trabaja en el municipio?
Desde el 2008

Pregunta
Siempre en el programa jefas de hogar?
Si entre al municipio para esto

Pregunta
La administra anterior también depende de la Dideco?
Si, pero son fondos de Sernam

Pregunta
Desde cuando se ejecuta el programa en esta comuna?
Desde el 2008

Pregunta
Desde qué mes?
No me acuerdo mucho pero creo que desde abril del 2008

Pregunta
Ha habido cambios con respecto a la dependencia municipal encargada de ejecutar el programa jefas de hogar o siempre ha sido Dideco?
Si , siempre ha sido la Dideco

Pregunta
Cuántas personas conforman el equipo y qué roles desempeñan cada una?
Desde el 2008 nosotros dos personas más la encargada institucional que es Marilyn Cárdenas

Pregunta
Tres personas más la encargada ?
No dos más la encargada institucional

Pregunta

Ya y cual eran los cargos?

Bueno yo soy la encargada comunal, después una técnica administrativo y la Dideco que es la encargada institucional

Pregunta

El equipo que participa en la operación de programa se reúne en forma periódica?

Si

Pregunta

Ya, y cada cuanto tiempo?

Como nosotras estamos insertas, una vez a la semana , tenemos una general como equipo

Pregunta

Va mas gente aparte de las personas mencionadas?

No nosotros y después según la necesidad se invitan a otros personeros podríamos decir de los otros departamentos involucrados

Pregunta

Cuáles son los principales problemas que enfrentan las mujeres jefas de hogar diría usted en esta comuna en la comuna de Lago Ranco?

Lo que es el trabajo, la formalización legal de su trabajo, pero como son nuevas ahora está funcionando una feria, se están atreviendo a sacar permiso en Servicio de Impuestos Internos, entonces siempre es un desafío hacer un negocio por lo mismo.

Pregunta

Entonces es como la informalidad del trabajo?

Si, ahora de a poco se están viendo avances logros

Pregunta

Y cuales son los principales problemas que enfrentan en edad meta laboral fuera de esta formalización, hay algunas otras mujeres que trabajan en forma dependiente?

Bueno dependiente bien pocas trabajan porque acá se ve mucho lo que son las contrataciones informales estoy hablando de las grandes empresas de Lago Ranco entonces las contrataciones son más informales en la mujeres en la parte dependiente, hay un poco de abuso que uno puede ver.

Pregunta

En su opinión el programa podría ayudar a las problemáticas que tienen las mujeres de esta comuna?

Si por que aquí la mayoría podríamos ser un 80% del trabajo independiente, y se le está capacitando, se le ha capacitado con talleres de la Dirección del Trabajo ha sido muy bueno esa parte donde las mujeres se han informado

Pregunta

De acuerdo a su experiencia, cuáles serían las principales motivaciones de las jefas de hogares en esta comuna para participar del programa?

La capacitación

Pregunta

Esa es la principal motivación?

Si capacitarse

Pregunta

Y cuales han sido las estrategias de difusión que han utilizado para atraer a las jefas de hogar?

A través de las radios locales que hay acá a través de los afiches y también como vocera ya que ellas mismas se encargan de contar las cosas buenas que hacemos

Pregunta

Los talleres de habilitación laboral cómo se implementan y cómo han evaluado ustedes los resultados?

Nosotros son 12 talleres que realizamos y que la asistencia ha sido buena de las mujeres de parte de ellas y lo hemos implementado una vez a la semana, lo hemos hecho durante la mañana y ha sido una buena convocatoria de parte de las mujeres una buena asistencia y la otra parte se me fue

Pregunta

Y cómo evalúan el resultado?

Bien por que las señoras ya están conociendo sus derechos, tiene otra parada para mirar su trabajo, la vida, no ha cambiado, ya no son esas señoras que llegaron de primero

pregunta

Cuáles son los componentes o actividades de programa los cuales las participantes de esta comuna han podido acceder durante los años 2008 y 2009 en este caso?

La capacitación laboral, la salud ocupacional, porque acá tenemos los exámenes preventivos toda la parte preventiva y la parte dental que hemos tenido la parte de salud, también hemos trabajado con la Dibam que son los cursos de alfabetización digital que también ha dado buenos resultados por que ahora para todo para postular a través de Internet, en emprendimiento también mejorando su negocio igual lo hemos tenido a través del Fosis capacitaciones para apoyo y para mejorar los negocios y también la parte de cuidado infantil que contamos con la sala cuna y el jardín infantil donde van los niños y el año 2008 teníamos también el cuidado infantil para los hijos de las mujeres jefas de hogar. La parte de evaluación de estudio lo han hecho en forma independiente las mujeres

Ya eso no lo han ocupado?

No, pero trabajado si pero con otra institución no directamente con lo que el Sernam nos habían propuesto

Pregunta

Y habido diferencia en los componentes entre el año 2008 y 2009 se ha sumado alguno o ha sido la misma oferta en los dos años?

No esa son la oferta que ofrece el Sernam y ahí nosotros tenemos talleres igual, talleres con los derechos de trabajo, talleres con participación con gente de Prodemu gente de

Pregunta

Eso es en los talleres de habilitación
Si también han sido importantes para las mujeres

Pregunta

Como se asignan las participantes en las comunas a cada uno de los componentes, cómo distribuyen los componentes?

De la trayectoria de las mujeres, de la necesidad de ellas porque no es que le diga usted va a participar acá si no que uno le hace una entrevista personal a la mujer y dependiendo de su necesidad se envía donde tiene que ir

Pregunta

Ya, es una evaluación que hacen ustedes?

Si, no de ellas porque ellas nos dicen las necesidades que ellas tienen y entonces uno las va orientando

Pregunta

Cuales son los componentes o las líneas de acción del programa que mejor han operado en la práctica?

Ha sido todo lo mejor, si en lo único que más problemas tuvimos fue en la nivelación de estudio

Pregunta

Cual de todos los que ustedes tienen diría que ha funcionado mejor?

La capacitación y de rehabilitación laboral

Pregunta

Y cuales han sido en las cuales han tenido más dificultades para operar?

La nivelación de estudio

Pregunta

Esa fue la que no resultó?

No, porque esa fue a nivel regional, fue en la Región de Los Ríos y también en la Araucanía, eso fue por problemas del centro no fue nosotros, fue a nivel central no fue aquí a un nivel comunal, por eso las mujeres buscaron otras instancias.

Pregunta

Cuál es su opinión respecto a la focalización del programa en la práctica?

Nosotros tenemos niñas desde 18 señoras hasta 65 años ahí de repente uno ve esa edad de 65 años que de repente están muy deterioradas para hacer algunos cursos en oficio, entonces más que nada es por que antes el programa era de mujeres hasta 60 años y yo lo hice hasta 72 años más no por un punto de vista mío, pero eso es lo más .

Pregunta

Y con respecto a la jefatura de hogar a la que ...

Tienen que tener cierto puntaje de 4300 hacia arriba y de repente hay señoras jefas de hogar que tienen 4200 y no pueden estar en el programa Puente porque no hay puntaje y de repente uno ve que son mujeres emprendedoras que tienen ganas de salir adelante y uno ahí no puede como postularlas por ese mismo puntaje, porque Puente tampoco te da, no hay tantas vacantes

para la gente que lo necesita. Yo pienso que ahí estaría para mi punto de vista como un problemita

Pregunta

Ah, ya mujeres que si requieren programas como Puente pero por puntaje no pueden entrar y llegar a las jefas de hogar?

No, y no les alcanza para jefas de hogar tampoco porque tienen muy bajo su puntaje porque nosotros tenemos de 4000 hacia arriba y de repente hay señoras que tienen 4000 puntos por ejemplo o 3000 y tantos que provienen del programa Puente y yo no las puedo tener

Pregunta

Y ustedes han sido como rígidas como el programa del quintil

Dependiendo, tratamos de hacer lo más posible de lo que nos pide el Sernam, pero de repente ahí si uno ve que una mujer es emprendedora y que tiene ganas de salir y que tiene un pequeño informe formal pero que tiene esa capacidad emprendedora, han sido las mínimas pero de repente se les da la oportunidad

Pregunta

Y con respecto a la}

Es que de repente las fichas no están, que las tomaron bien que le faltó algo porque la gente no siempre dice lo que le falta lo que necesita es relativo

Pregunta

Y con respecto a la focalización sobre mujeres activas laboralmente por ejemplo, les ha tocado muchas mujeres inactivas que entren al programa les ha pasado eso o

Señoras que estén cesantes

Pregunta

O señoras dueñas de casa

Si también porque la gente piensa que era el programa para la dueña de casa, entonces ahí hay que darle toda una charla de qué es lo que es ser dueña de casa y de qué es ser jefa de hogar

Pregunta

Diría que cómo anda la focalización en ese tema

No, bien como jefa de hogar

Pregunta

Está principalmente para jefas de hogar

Jefas de hogar sí

Pregunta

Prospera o se ha avanzado en la implementación de la mesa de trabajo para institucionalizar el programa a nivel municipal

Si han habido avances

Pregunta

O sea se han ido incorporando el programa de instructora municipal

Si

Pregunta

O sea abajo hay una mesa de trabajo estable

Hay una en donde estamos consideradas como por ejemplo si somos parte de ... si somos como jefas de hogar, en parte somos la red acá

Pregunta

Ah, se les invita a ustedes como tipo de jefas de hogar a participar en otras instancias

Si estamos ahí participando con los demás departamentos que están involucrados ahí

Pregunta

Ya, como qué instancias me decía que las invitan

Si en la red de comunas vulnerables, estamos ahí insertas como programa de jefas de hogar en las red social y también acá a través de la Secplac también ahí están las mujeres como jefas de hogar

Pregunta

Qué otros programas o servicios del municipio se dirigen a la misma población objetivo del programa?

Bueno ahí nosotros tenemos lo que es fomento productivo que se trabaja de la mano con la iglesia, porque nosotros por ejemplo como que dejamos lista a las mujeres con su actividad y ellos ya la toman para un desarrollo mayor para ellas, ahí tenemos una buena conexión con lo que es fomento

Pregunta

Eso de desarrollo productivo es de la municipalidad?

Si , la UDEP que se le llama Unidad de Desarrollo Productivo

Pregunta

Ya, algunos otros programas municipales dirigidos

Todo lo que es fomento productivo y más que nada la parte de salud que también trabaja en conjunto

Pregunta

En que diría que se diferencia fomento productivo con el programa

Bueno nosotros igual se ve como ellos también están como nosotros en pañales, nosotros tenemos dos años de vida en el programa y en estos dos años nosotros de vida nosotros hemos tenido una mayor capacitación en mujeres en oficio, un curso con más horas más extensión y el hecho es que nosotros por ejemplo ellas tienen otras posibilidades de más cabo para postular que nosotros, de repente esa oferta de ellos ya nosotros la dejamos con un curso de capacitación, incluso yo tengo señoras que han participado con el Fosis se le abren otras puertas y el hecho de trabajar con ferias y ya las involucraron con otros temas

Pregunta

Este municipio realiza o ha realiza gestiones con otras instituciones y servicios públicos que producen algunos de los componentes del programa de manera independiente por ejemplo con el área de salud o han hecho gestión de manera independiente con el área de Sence de manera independiente?

Si el municipio si con el Sence, con el servicio de salud

Pregunta

O sea han tenido gestiones aparte de las centrales?

Si hacen también

Pregunta

En el Pladeco actualmente vigente en este municipio está considerado el segmento mujeres jefas de hogar como un grupo social prioritario?

Yo tengo entendido que si, porque el otro día tuvimos la última reunión de Pladeco y ahí estaba considerado jefa de hogar

Pregunta

Como programa o se habla que hay que abordar de manera prioritaria este grupo de mujeres?

Es por una prioridad también no como segmento en sí , nosotros hemos tenido bastante apoyo acá dentro del municipio

Pregunta

Cual diría usted que son los principales mecanismos de planificación , gestión y control que tiene el programa?

Bueno nosotros aquí tenemos nuestras reuniones de coordinación, también de evaluación de programas internos y también lo que es la parte financiera, todo se hace como la contraloría dice, las órdenes de compras, los fondos pasan directamente por finanzas, y la parte financiera se puede decir que se lleva bien esa parte contable y la parte interna nuestra reuniones de coordinación y evaluaciones

Pregunta

Ustedes cómo hacen los mecanismos de programación

Nosotros todos los años hacemos un proyecto de continuidad, nosotros a través de ese proyecto nosotros tenemos alineamientos rígidos del programa y del Sernam también nos está dando las pautas a nivel central que tenemos reunión una vez al mes

Pregunta

Como son los mecanismos de coordinación toma de decisiones con respecto al Sernam regional y central?

No nosotros tenemos reuniones, todas las coordinadoras regionales una vez al mes o dos veces al mes

Pregunta

O sea coordinadores comunales

Más la encargada regional del programa

Pregunta

Una vez al mes?

Si o bien mensual pero cualquier duda o dificultades ahí esta el Internet , el celular y ellos a nivel central

Pregunta

Y usted diría que estos mecanismos de coordinación son adecuados y efectivos?

Si no hemos tenidos mayores inconvenientes

Pregunta

Cuales son los principales mecanismos de monitoreos y seguimiento y evaluación del programa en la comuna?

Las visitas a los hogares de las señoras, visita en terreno y las reuniones que tenemos con ellas de coordinación y de evaluación misma del programa porque siempre estamos en reuniones generales con ellas y visita en terreno y con su trayectoria ya que toda mujer tiene una trayectoria entonces nosotros ahí estamos viendo los monitoreos como va avanzando o si alguna señora se va del programa ya que algunas se van porque se cambian de domicilio más que nada es eso

Pregunta

Y cuáles diría que son los principales logros de los programas ahí en la comuna o en general?

Ya los principales logros son las mujeres capacitadas están trabajando en su oficio porque tienen otra mirada para ver el mundo del trabajo entonces es un mejor logro y también la autoestima de la mujer y ellas mismas en sus evaluaciones nos han dicho esa parte.

Pregunta

Y cual diría que son las principales debilidades?

Las debilidades es no contar con empresas que empresas mismas ofrezcan un trabajo más formal , lo otro igual debilidades el temor de ellas es el Servicio de Impuestos Internos, el temor a pagar porque ellas dicen que si no venden en un mes ya que esto es relativo, por ejemplo si ellas trabajan en verano con carros o la lana que sale más en verano que en este tiempo, entonces en invierno que hacemos, se trabaja pero menos y si lo hiciera tendría que pagar contador etc. Y ese es el miedo que ellas tienen.

Ya Luisa eso era todo le agradezco muchísimo su tiempo. Adiós chao...

ENTREVISTAS A MUJERES EGRESADAS DEL PMJH

Sra. Adriana Mattos, Caldera

1. ¿Por qué **decidió entrar** al programa Mujeres Jefas de Hogar? ¿Hubo **alguna situación particular, laboral, familiar o personal** que motivara esa decisión?

Porque hacía poco me había separado y necesitaba capacitación para poder trabajar, aprender algo.

2. ¿**Qué esperaba** realizar y lograr dentro del Programa?

En realidad no tenía mucho conocimiento sobre el programa, lo que me habían dicho es que e iban a entregar capacitación y las herramientas para poder trabajar.

3. Y concretamente, en ese momento ¿Cuál era su **situación laboral y familiar**? ¿Estaba trabajando, buscando trabajo, se dedicaba a las tareas del hogar...? Y en términos familiares...? ¿Vivía con una pareja, vivía sola, se había separado recientemente, su marido o cónyuge tenía trabajo...? Le pido que caracterice brevemente su situación y la de su grupo familiar en ese momento...

No me encontraba trabajando, en realidad trabajaba en mi casa esporádicamente, haciendo dulces, empanadas.

Estaba recién separada y vivía sola con mis hijos.

4. ¿Tuvo que enfrentar o resolver **alguna dificultad familiar, laboral o personal** para participar en el Programa? (Por ejemplo, alguien en su familia se oponía, tenía problemas de horarios, no podía responder a la casa y a sus actividades a la vez, no tenía con quién dejar a algún adulto del hogar, etc.). *En caso afirmativo ¿cómo lo resolvió?*

No porque cuando se nos hizo el curso se nos consultó si teníamos algún problema de horarios, y tanto ellos como nosotras nos adaptamos a los horarios de todos.

5. ¿Qué **actividades** realizó **dentro del Programa**? ¿Podría contarme algo acerca de cada una de ellas? En qué consistieron, cuánto duraron, cómo las evalúa...

Hice el curso de cocina internacional, que duró como dos meses. A parte participé en pequeñas capacitaciones que nos hacían para subir la autoestima, para enfrentar la vida... Esos eran los talleres de Habilitación Laboral.

También tuve atención oftalmológica... me vio el oculista, era para cambiar los lentes más que nada y me dieron los lentes.

Después del taller de cocina a todas se nos dio como una beca o un premio que consistía en ciento cincuenta mil pesos, pero no se nos dio el dinero, sino que fuimos con la persona encargada a comprar materiales.

6. ¿Y se trató de las **actividades que usted quería realizar**? ¿O hubo otras capacitaciones, talleres, servicios o atenciones que usted solicitó y que el programa no pudo ofrecerle?

Había varias que quería hacer, desgraciadamente se nos dijo que podíamos hacer solamente un curso.

Como a mi me gusta mucho la cocina, yo quería que se reforzara el curso que se nos había hecho, porque era muy superficial, muy rápido, básico.

7. ¿Cómo fue ese **proceso de elección de actividades**? ¿En qué *momento* y en qué *instancia* (entrevista, taller) se hizo? ¿Usted participó en las decisiones? ¿De qué manera

fue guiada o acompañada por el programa? (Revisaron su propia historia, las condiciones de trabajo de la comuna, sus intereses, etc.).

Nosotros ingresamos en marzo y nos dijeron las posibilidades que había... a mi me gustó el curso de cocina, porque era lo más próximo a lo que yo realizo. La verdad es que todo lo que yo aprendí en ese curso no lo he podido aplicar porque aunque hay campo acá en Caldera, el curso fue muy básico... todo lo que nos decían por lo menos yo ya lo sabía.

8. Y durante todo su paso por el programa y la realización de las distintas actividades ¿hubo alguien o alguna **instancia que la acompañara**, que le indicara cómo tomar las actividades sucesivas? ¿una persona o un equipo con el cual tuviera un contacto más permanente?

Sí, nuestra asistente social.

9. ¿Qué podría decir de la **coordinación entre las distintas actividades**? Los tiempos entre una y otra actividad; el momento del año en que le fueron entregadas; las facilidades o dificultades de acceso cuando debía tomar una nueva actividad... ¿Cómo diría que ha funcionado el programa en ese sentido?

10. ¿Cree que hay **algo que distinga especialmente a este Programa**, que lo diferencie de otros Programas y que usted pueda destacar?

Es el único programa en el que yo he participado, pero yo lo encontré bueno porque por intermedio de esto nos hicieron participar en SERCOTEC, donde hicimos un curso de administración en que nos pagaban los pasajes.

(Yo postulé al capital semilla pero no me lo gané).

11. ¿Qué está haciendo en este momento? ¿**Cuál es su ocupación principal**? ¿Está trabajando? ¿Se están dedicando a la casa o al cuidado de los hijos?

En este tiempo en Caldera, como es zona turística, uno se dedica a trabajar de camarera, a hacer aseo en las cabañas... y en eso estoy yo. Actualmente trabajo un día sí, otro día no... muy esporádico.

He seguido vendiendo los pasteles, pero ahora hay mucha competencia, entonces hay poco trabajo... cuando yo más trabajo es en diciembre haciendo y vendiendo pan de pascua. Pero como le decía, en ese rubro no se puede crecer, porque hay mucha competencia.

12. *Si no está trabajando*: ¿**Por qué no está trabajando**? ¿Es porque no ha conseguido, porque prefiere cuidar de los hijos, porque no tienen quién los cuide, porque no se siente capacitada, porque cambió su situación familiar y ahora su hogar tiene otros ingresos...? Otra vez le pido que conversemos libremente, para poder conocer de mejor manera la verdadera situación de las mujeres que participan en el programa...

13. *Si está trabajando*: ¿Y está **conforme** con el trabajo que está realizando? ¿Es mejor, igual o peor que el que tenía antes del programa (o el que hubiera logrado conseguir)? ¿Ha habido **cambios en su situación laboral**? ¿Qué cambios? ¿Cuánto tuvo que ver el Programa en esto?

Es que el programa no me sirvió para trabajar.

Creo que mis condiciones laborales empeoraron, porque hay poco trabajo.

14. Otra vez comparando su situación antes y después de su participación en el Programa ¿**Ha habido cambios en su forma de relacionarse con su familia**? Por ejemplo, en su relación con sus hijos; en su relación con una pareja –si es que la tiene; en los ingresos del hogar; en la distribución de las tareas domésticas; etc. Me refiero a cambios positivos o negativos. ¿Cuánto tuvo que ver el Programa en esto?

Sí, en mi condición de recién separada, estaba en la casa, no quería hacer nada... el programa me dio ánimo, conocí más personas, de hecho ahí conocí una amiga con la que siempre nos estamos ayudando mutuamente. Yo creo que también me sirvió para valorar lo que tenía.

15. Y diría que **usted misma ¿Ha tenido cambios personales**, o en el **modo de enfrentar** su vida laboral, su vida familiar o sus relaciones en general? ¿Cuáles? ¿Cuánto tuvo que ver el Programa en esto?

16. Los vínculos o las **relaciones que generó con personas** (otras participantes y encargados) durante su participación el Programa ¿Aún están activos? ¿De qué forma? ¿Hacen actividades específicas? ¿Se reúnen con alguna periodicidad?

Nos seguimos reuniendo ocasionalmente. Con una compañera creamos una institución, que se llama Creciendo Juntas... a todas las egresadas del PMJH se les pregunta si quieren participar y se inscriben. El año pasado creamos eso, y es más que nada para poder capacitar, para poder postular a proyectos. La idea es que seamos hartas, y ayudarnos, porque como ahora todo se hace por internet (para postular) no todas tienen ni acceso ni conocimiento, entonces nosotras las ayudamos... sin fines de lucro.

17. Resumiendo un poco todo lo conversado ¿Qué diría que **le aportó su experiencia** en el Programa? ¿Fueron satisfechas sus expectativas iniciales, lo que usted esperaba del Programa al ingresar en él? ¿Le **aportó cosas nuevas** que usted no esperaba? ¿Cuáles?

Sí, porque yo estaba en desconocimiento total de lo que nosotras podemos conseguir, de las herramientas que se nos pueden dar, de las redes. Ahora uno está consiente de que puede ir a tal lado y que puede conseguir ciertas cosas.

18. Y **pensando en mejorarlo** ¿Qué cree usted que le falta al Programa? ¿Qué sugerencias haría?

Yo creo que continuidad. O sea, un curso de pocas horas no la capacita a uno. En este minuto yo tengo un certificado de capacitación, pero yo no puedo ir aquí a un hotel a trabajar, porque son muy pocas horas. Las capacitaciones tienen que tener más horas y ser más profundas.

Sra. Soledad Alfaro, Isla de Maipo

1. ¿Por qué **decidió entrar** al programa Mujeres Jefas de Hogar? ¿Hubo **alguna situación particular, laboral, familiar o personal** que motivara esa decisión?

La verdad... porque quería tratamiento dental... estaba tan caro.

2. ¿**Qué esperaba** realizar y lograr dentro del Programa?

Yo entré con ese fin, y el resto, en ese momento, me daba lo mismo; pero ahí conocí a Nataly, que es la psicóloga de acá, y comencé un tratamiento porque estuve con depre.

3. Y concretamente, en ese momento ¿Cuál era su **situación laboral y familiar**? ¿Estaba trabajando, buscando trabajo, se dedicaba a las tareas del hogar...? Y en términos familiares...? ¿Vivía con una pareja, vivía sola, se había separado recientemente, su marido o cónyuge tenía trabajo...? Le pido que caracterice brevemente su situación y la de su grupo familiar en ese momento...

Cuando entré estaba cesante.

Estaba casada, sin hijos. Mi pareja era el jefe de hogar, pero no alcanzaba.

4. ¿Tuvo que enfrentar o resolver **alguna dificultad familiar, laboral o personal** para participar en el Programa? (Por ejemplo, alguien en su familia se oponía, tenía problemas de horarios, no podía responder a la casa y a sus actividades a la vez, no tenía con quién dejar a algún adulto del hogar, etc.). *En caso afirmativo ¿cómo lo resolvió?*

Sí, porque el trabajo de mi marido antes nos daba para vivir tranquilos, pero él se cambió de trabajo y nuestros ingresos bajaron mucho. En ese momento busqué alternativas del gobierno.

5. ¿Qué **actividades** realizó **dentro del Programa**? ¿Podría contarme algo acerca de cada una de ellas? En qué consistieron, cuánto duraron, cómo las evalúa...

Tuve la atención dental y terapia psicológica individual.

6. ¿Y se trató de las **actividades que usted quería realizar**? ¿O hubo otras capacitaciones, talleres, servicios o atenciones que usted solicitó y que el programa no pudo ofrecerle?

Sí, yo decidí hacer lo que hice.

7. ¿Cómo fue ese **proceso de elección de actividades**? ¿En qué *momento* y en qué *instancia* (entrevista, taller) se hizo? ¿Usted participó en las decisiones? ¿De qué manera fue guiada o acompañada por el programa? (Revisaron su propia historia, las condiciones de trabajo de la comuna, sus intereses, etc.).

8. Y durante todo su paso por el programa y la realización de las distintas actividades ¿hubo alguien o alguna **instancia que la acompañara**, que le indicara cómo tomar las actividades sucesivas? ¿una persona o un equipo con el cual tuviera un contacto más permanente?

Sí, me llamaba por teléfono la encargada del programa y la psicóloga.

9. ¿Qué podría decir de la **coordinación entre las distintas actividades**? Los tiempos entre una y otra actividad; el momento del año en que le fueron entregadas; las facilidades o dificultades de acceso cuando debía tomar una nueva actividad... ¿Cómo diría que ha funcionado el programa en ese sentido?

La encontré buena.

10. ¿Cree que hay **algo que distinga especialmente a este Programa**, que lo diferencie de otros Programas y que usted pueda destacar?

Me parece que es un poco básico, pero es importante el enfoque hacia la mujer.

11. ¿Qué está haciendo en este momento? ¿**Cuál es su ocupación principal**? ¿Está trabajando? ¿Se están dedicando a la casa o al cuidado de los hijos?

Después del programa empecé a estudiar nuevamente en la Universidad de Santiago. Y ahora soy mamá.

Mi decisión de seguir estudiando estuvo relacionada con haber participado en el programa.

12. *Si no está trabajando*: ¿**Por qué no está trabajando**? ¿Es porque no ha conseguido, porque prefiere cuidar de los hijos, porque no tienen quién los cuide, porque no se siente capacitada, porque cambió su situación familiar y ahora su hogar tiene otros ingresos...? Otra vez le pido que conversemos libremente, para poder conocer de mejor manera la verdadera situación de las mujeres que participan en el programa...

13. *Si está trabajando*: ¿Y está **conforme** con el trabajo que está realizando? ¿Es mejor, igual o peor que el que tenía antes del programa (o el que hubiera logrado conseguir)? ¿Ha habido **cambios en su situación laboral**? ¿Qué cambios? ¿Cuánto tuvo que ver el Programa en esto?

14. Otra vez comparando su situación antes y después de su participación en el Programa ¿**Ha habido cambios en su forma de relacionarse con su familia**? Por ejemplo, en su relación con sus hijos; en su relación con una pareja –si es que la tiene; en los ingresos del hogar; en la distribución de las tareas domésticas; etc. Me refiero a cambios positivos o negativos. ¿Cuánto tuvo que ver el Programa en esto?

Sí, porque cuando uno está con una depresión o algo así eso influye en las relaciones con los demás.

15. Y diría que **usted misma ¿Ha tenido cambios personales**, o en el **modo de enfrentar** su vida laboral, su vida familiar o sus relaciones en general? ¿Cuáles? ¿Cuánto tuvo que ver el Programa en esto?

Sí, volver a creer que soy inteligente y que soy capaz de enfrentar cualquier desafío.

16. Los vínculos o las **relaciones que generó con personas** (otras participantes y encargados) durante su participación el Programa ¿Aún están activos? ¿De qué forma? ¿Hacen actividades específicas? ¿Se reúnen con alguna periodicidad?

Tengo contacto con dos compañeras y con la psicóloga, pero nos vemos muy esporádicamente.

17. Resumiendo un poco todo lo conversado ¿Qué diría que **le aportó su experiencia** en el Programa? ¿Fueron satisfechas sus expectativas iniciales, lo que usted esperaba del Programa al ingresar en él? ¿Le **aportó cosas nuevas** que usted no esperaba? ¿Cuáles?

Me aportó en desarrollo personal, emocional.

18. Y **pensando en mejorarlo** ¿Qué cree usted que le falta al Programa? ¿Qué sugerencias haría?

No es por discriminar, pero yo estudié en la universidad... estudiaba y trabajaba, y siento que el programa está enfocado a personas con bajo nivel académico... como que se escapa a la clase media. Creo que sería bueno incluirla, porque no todos los universitarios son los hijitos de papito, que estudian y tienen la empresa lista para entrar a trabajar cuando salgan... estamos nosotros que nos sacamos la mugre y sería bueno que nos apoyaran un poquito más.

Por otro lado, te ofrecen trabajo, pero todos son de operaria... debiera haber otro tipo de oferta laboral y de capacitación.

Sra. Myriam Valenzuela, La Ligua

1. ¿Por qué **decidió entrar** al programa Mujeres Jefas de Hogar? ¿Hubo **alguna situación particular, laboral, familiar o personal** que motivara esa decisión?

Porque como mujer estaba con la necesidad de aprender nuevas cosas... como los trabajos van cambiando, uno tiene que estar preparado para distintos tipos de trabajo... también para que a uno la orienten en diferentes cosas que están pasando.

Como dentro del programa había cursos y yo estaba interesada en un trabajo de manipulación de alimentos... también porque me gusta participar, siempre pienso que no hay que quedarse atrás.

2. ¿**Qué esperaba** realizar y lograr dentro del Programa?

Sobretudo harta capacitación.

3. Y concretamente, en ese momento ¿Cuál era su **situación laboral y familiar**? ¿Estaba trabajando, buscando trabajo, se dedicaba a las tareas del hogar...? Y en términos familiares...? ¿Vivía con una pareja, vivía sola, se había separado recientemente, su marido o cónyuge tenía trabajo...? Le pido que caracterice brevemente su situación y la de su grupo familiar en ese momento...

4. ¿Tuvo que enfrentar o resolver **alguna dificultad familiar, laboral o personal** para participar en el Programa? (Por ejemplo, alguien en su familia se oponía, tenía problemas de horarios, no podía responder a la casa y a sus actividades a la vez, no tenía con quién dejar a algún adulto del hogar, etc.). *En caso afirmativo ¿cómo lo resolvió?*

No, porque me di todos los tiempos para poder hacerlo y me dieron hartas facilidades para los cursos.

5. ¿Qué **actividades** realizó **dentro del Programa**? ¿Podría contarme algo acerca de cada una de ellas? En qué consistieron, cuánto duraron, cómo las evalúa...

Participamos en unas charlas de drogas, también hicimos convivencias. No hice capacitación porque ya había hecho por parte de la junta de vecinos.

También hice un curso de manipulación de alimentos.

6. ¿Y se trató de las **actividades que usted quería realizar**? ¿O hubo otras capacitaciones, talleres, servicios o atenciones que usted solicitó y que el programa no pudo ofrecerle?

Hice todo lo que necesitaba.

7. ¿Cómo fue ese **proceso de elección de actividades**? ¿En qué *momento* y en qué *instancia* (entrevista, taller) se hizo? ¿Usted participó en las decisiones? ¿De qué manera fue guiada o acompañada por el programa? (Revisaron su propia historia, las condiciones de trabajo de la comuna, sus intereses, etc.).

No elegí, porque justo la capacitación que me ofrecieron era la que yo necesitaba.

8. Y durante todo su paso por el programa y la realización de las distintas actividades ¿hubo alguien o alguna **instancia que la acompañara**, que le indicara cómo tomar las actividades sucesivas? ¿una persona o un equipo con el cual tuviera un contacto más permanente?

Sí, me llamaban a reuniones y siempre están invitando.

9. ¿Qué podría decir de la **coordinación entre las distintas actividades**? Los tiempos entre una y otra actividad; el momento del año en que le fueron entregadas; las facilidades o dificultades de acceso cuando debía tomar una nueva actividad... ¿Cómo diría que ha funcionado el programa en ese sentido?

Estaba bien eso.

10. ¿Cree que hay **algo que distinga especialmente a este Programa**, que lo diferencie de otros Programas y que usted pueda destacar?
11. ¿Qué está haciendo en este momento? **¿Cuál es su ocupación principal?** ¿Está trabajando? ¿Se están dedicando a la casa o al cuidado de los hijos?

Yo tengo un negocio de comestibles, es de mi hermano, pero yo le estoy trabajando a él... el curso que hice de manipulación de alimentos para mí llegó justo en el momento y no tengo problemas para manipular alimentos.

12. *Si no está trabajando:* **¿Por qué no está trabajando?** ¿Es porque no ha conseguido, porque prefiere cuidar de los hijos, porque no tienen quién los cuide, porque no se siente capacitada, porque cambió su situación familiar y ahora su hogar tiene otros ingresos...? Otra vez le pido que conversemos libremente, para poder conocer de mejor manera la verdadera situación de las mujeres que participan en el programa...
13. *Si está trabajando:* ¿Y está **conforme** con el trabajo que está realizando? ¿Es mejor, igual o peor que el que tenía antes del programa (o el que hubiera logrado conseguir)? **¿Ha habido cambios en su situación laboral?** ¿Qué cambios? ¿Cuánto tuvo que ver el Programa en esto?

Cien por ciento no, porque me ha quitado muchas cosas el trabajo, es muy absorbente, pero por la necesidad hay que trabajar igual. Yo creo que mejoró de todas maneras, porque el 2009 por estar trabajando acá no sufrí la crisis económica.

14. Otra vez comparando su situación antes y después de su participación en el Programa **¿Ha habido cambios en su forma de relacionarse con su familia?** Por ejemplo, en su relación con sus hijos; en su relación con una pareja –si es que la tiene; en los ingresos del hogar; en la distribución de las tareas domésticas; etc. Me refiero a cambios positivos o negativos. ¿Cuánto tuvo que ver el Programa en esto?

Sí, porque aparte nos orientaban mucho sobre las mujeres... todo eso, entonces uno toma más coraje, más personalidad... ahora yo creo que con o sin mi marido puedo salir adelante igual...

15. Y diría que **usted misma ¿Ha tenido cambios personales**, o en el **modo de enfrentar** su vida laboral, su vida familiar o sus relaciones en general? ¿Cuáles? ¿Cuánto tuvo que ver el Programa en esto?

Sí, a uno le hacen subir la autoestima y valorarse más.

16. Los vínculos o las **relaciones que generó con personas** (otras participantes y encargados) durante su participación en el Programa ¿Aún están activos? ¿De qué forma? ¿Hacen actividades específicas? ¿Se reúnen con alguna periodicidad?

A partir del programa hice un curso en el FOSIS, entonces a otras niñas que conocí en el programa las estoy motivando para que participen... o cuando me veo con ellas nos conversamos de qué estamos haciendo y nos vamos dando datos... yo no las veo muy seguido porque vivo más alejada, pero sí sé que otras formaron un grupo.

17. Resumiendo un poco todo lo conversado ¿Qué diría que **le aportó su experiencia** en el Programa? ¿Fueron satisfechas sus expectativas iniciales, lo que usted esperaba del Programa al ingresar en él? ¿Le **aportó cosas nuevas** que usted no esperaba? ¿Cuáles?
18. Y **pensando en mejorarlo** ¿Qué cree usted que le falta al Programa? ¿Qué sugerencias haría?

Que fuera más difundido, porque acá donde yo vivo hay mucha gente que no tenía idea.

Sra. Carolina Arcos, Pica

1. ¿Por qué **decidió entrar** al programa Mujeres Jefas de Hogar? ¿Hubo **alguna situación particular, laboral, familiar o personal** que motivara esa decisión?

Para capacitarme y para terminar mi enseñanza media... para perfeccionarme con respecto a mi estado de vida.

Yo estaba sin trabajo, y gracias a estar en el programa conseguí pega en la municipalidad.

2. ¿Qué esperaba realizar y lograr dentro del Programa?

Esperaba terminar mi enseñanza media.

3. Y concretamente, en ese momento ¿Cuál era su situación laboral y familiar? ¿Estaba trabajando, buscando trabajo, se dedicaba a las tareas del hogar...? Y en términos familiares...? ¿Vivía con una pareja, vivía sola, se había separado recientemente, su marido o cónyuge tenía trabajo...? Le pido que caracterice brevemente su situación y la de su grupo familiar en ese momento...

Estaba cesante y vivía con mi hija, mi mamá y mi padrastro. Trabajaba haciendo pololitos no más... planchaba, cosas así

4. ¿Tuvo que enfrentar o resolver alguna dificultad familiar, laboral o personal para participar en el Programa? (Por ejemplo, alguien en su familia se oponía, tenía problemas de horarios, no podía responder a la casa y a sus actividades a la vez, no tenía con quién dejar a algún adulto del hogar, etc.). *En caso afirmativo ¿cómo lo resolvió?*

No.

5. ¿Qué actividades realizó dentro del Programa? ¿Podría contarme algo acerca de cada una de ellas? En qué consistieron, cuánto duraron, cómo las evalúa...

Hice varios cursos, de inglés básico que duró 150 horas, de computación y de turismo básico que duraron como 80 horas cada uno. También participé en los Talleres de Habilitación Laboral e hice primero y segundo medio, ahora en mayo comienzo tercero y cuarto.

También tuve un curso de plan de negocios, y después hice un curso de administración de empresas.

6. ¿Y se trató de las actividades que usted quería realizar? ¿O hubo otras capacitaciones, talleres, servicios o atenciones que usted solicitó y que el programa no pudo ofrecerle?
7. ¿Cómo fue ese proceso de elección de actividades? ¿En qué *momento* y en qué *instancia* (entrevista, taller) se hizo? ¿Usted participó en las decisiones? ¿De qué manera fue guiada o acompañada por el programa? (Revisaron su propia historia, las condiciones de trabajo de la comuna, sus intereses, etc.).

Sí, es que había hartos cursos que se iban a realizar, entonces uno tenía que escoger los que uno quisiera. Yo también por intermedio de programa pude abrir un localcito de perfumería en la feria, por eso participé en el plan de negocios y de administración de empresas.

8. Y durante todo su paso por el programa y la realización de las distintas actividades ¿hubo alguien o alguna instancia que la acompañara, que le indicara cómo tomar las actividades sucesivas? ¿una persona o un equipo con el cual tuviera un contacto más permanente?
9. ¿Qué podría decir de la coordinación entre las distintas actividades? Los tiempos entre una y otra actividad; el momento del año en que le fueron entregadas; las facilidades o

dificultades de acceso cuando debía tomar una nueva actividad... ¿Cómo diría que ha funcionado el programa en ese sentido?

El horario era bien bueno, lo único es que cuando hicimos la nivelación de estudios nos quedaron de poner la locomoción y nunca nos dieron el bono de locomoción.

10. ¿Cree que hay algo que distinga especialmente a este Programa, que lo diferencie de otros Programas y que usted pueda destacar?

Yo creo que es único, porque no se compara a ningún otro.

11. ¿Qué está haciendo en este momento? ¿Cuál es su ocupación principal? ¿Está trabajando? ¿Se están dedicando a la casa o al cuidado de los hijos?

Trabajo para la municipalidad en el programa "empleando a la comunidad", no ganamos el mínimo pero es una platita.

Creo que mi situación laboral de ahora es mejor que antes del programa...

12. *Si no está trabajando*: ¿Por qué no está trabajando? ¿Es porque no ha conseguido, porque prefiere cuidar de los hijos, porque no tienen quién los cuide, porque no se siente capacitada, porque cambió su situación familiar y ahora su hogar tiene otros ingresos...? Otra vez le pido que conversemos libremente, para poder conocer de mejor manera la verdadera situación de las mujeres que participan en el programa...

13. *Si está trabajando*: ¿Y está conforme con el trabajo que está realizando? ¿Es mejor, igual o peor que el que tenía antes del programa (o el que hubiera logrado conseguir)? ¿Ha habido cambios en su situación laboral? ¿Qué cambios? ¿Cuánto tuvo que ver el Programa en esto?

MMM... por el momento sí, a parte tengo el negocio de la perfumería, ahí es poco lo que se gana porque la feria funciona sólo los fines de semana.

14. Otra vez comparando su situación antes y después de su participación en el Programa ¿Ha habido cambios en su forma de relacionarse con su familia? Por ejemplo, en su relación con sus hijos; en su relación con una pareja –si es que la tiene; en los ingresos del hogar; en la distribución de las tareas domésticas; etc. Me refiero a cambios positivos o negativos. ¿Cuánto tuvo que ver el Programa en esto?

Ahora estamos un poco mejor económicamente.

15. Y diría que usted misma ¿Ha tenido cambios personales, o en el modo de enfrentar su vida laboral, su vida familiar o sus relaciones en general? ¿Cuáles? ¿Cuánto tuvo que ver el Programa en esto?

Cada vez son más costosas las cosas y como tengo a mi hija estudiando, a veces las cosas se complican en lo económico, porque no alcanza para todos.

Antes no me interesaba estudiar, y ahí me hicieron cambiar esa idea, porque estudiar sirve para postular a un trabajo mejor, más estable.

16. Los vínculos o las relaciones que generó con personas (otras participantes y encargados) durante su participación el Programa ¿Aún están activos? ¿De qué forma? ¿Hacen actividades específicas? ¿Se reúnen con alguna periodicidad?

17. Resumiendo un poco todo lo conversado ¿Qué diría que le aportó su experiencia en el Programa? ¿Fueron satisfechas sus expectativas iniciales, lo que usted esperaba del Programa al ingresar en él? ¿Le aportó cosas nuevas que usted no esperaba? ¿Cuáles?

Nosotras formamos una asociación de mujeres que se llama Asociación de Mujeres Jefas de Hogar, para tener la oportunidad de tener más capacitaciones y seguir superándonos.

18. Y pensando en mejorarlo ¿Qué cree usted que le falta al Programa? ¿Qué sugerencias haría?

Que la gente que se incorpore sea responsable, que vayan a las reuniones.

Sra. Patricia Moreno, Santa Cruz

1. ¿Por qué **decidió entrar** al programa Mujeres Jefas de Hogar? ¿Hubo **alguna situación particular, laboral, familiar o personal** que motivara esa decisión?

Porque escuché que había la oportunidad de acceder a cursos, a oportunidades de trabajo. Entré principalmente porque necesitaba más recursos para hacerme cargo de mi hijo.

2. ¿**Qué esperaba** realizar y lograr dentro del Programa?

Logré lo que esperaba, conseguí trabajo, el curso que realicé me sirvió bastante, me hice amistades, salí del entorno de la casa, me sirvió bastante para salir de la rutina...

3. Y concretamente, en ese momento ¿Cuál era su **situación laboral y familiar**? ¿Estaba trabajando, buscando trabajo, se dedicaba a las tareas del hogar...? Y en términos familiares...? ¿Vivía con una pareja, vivía sola, se había separado recientemente, su marido o cónyuge tenía trabajo...? Le pido que caracterice brevemente su situación y la de su grupo familiar en ese momento...

Estaba cesante y con una situación económica mala. Estaba sin pareja, sola con mi hijo.

4. ¿Tuvo que enfrentar o resolver **alguna dificultad familiar, laboral o personal** para participar en el Programa? (Por ejemplo, alguien en su familia se oponía, tenía problemas de horarios, no podía responder a la casa y a sus actividades a la vez, no tenía con quién dejar a algún adulto del hogar, etc.). *En caso afirmativo ¿cómo lo resolvió?*

No, se me dio todo bastante favorable.

5. ¿Qué **actividades** realizó **dentro del Programa**? ¿Podría contarme algo acerca de cada una de ellas? En qué consistieron, cuánto duraron, cómo las evalúa...

Participé en los Talleres de Habilitación Laboral, hice el curso de masoterapia, a parte se me dio la posibilidad de trabajar (*remuneradamente*) en cuidado de niños. También tuve atención dental, tenía caries, pero el tratamiento no terminó porque los dentistas tenían problemas para venir.

6. ¿Y se trató de las **actividades que usted quería realizar**? ¿O hubo otras capacitaciones, talleres, servicios o atenciones que usted solicitó y que el programa no pudo ofrecerle?

En el momento no había mucho más para elegir, había que elegir de lo que había... a mí me hubiera gustado un curso de computación avanzada, porque lo básico lo sé, pero no fue posible.

7. ¿Cómo fue ese **proceso de elección de actividades**? ¿En qué *momento* y en qué *instancia* (entrevista, taller) se hizo? ¿Usted participó en las decisiones? ¿De qué manera fue guiada o acompañada por el programa? (Revisaron su propia historia, las condiciones de trabajo de la comuna, sus intereses, etc.).

8. Y durante todo su paso por el programa y la realización de las distintas actividades ¿hubo alguien o alguna **instancia que la acompañara**, que le indicara cómo tomar las actividades sucesivas? ¿una persona o un equipo con el cual tuviera un contacto más permanente?

9. ¿Qué podría decir de la **coordinación entre las distintas actividades**? Los tiempos entre una y otra actividad; el momento del año en que le fueron entregadas; las facilidades o dificultades de acceso cuando debía tomar una nueva actividad... ¿Cómo diría que ha funcionado el programa en ese sentido?

Excelente.

10. ¿Cree que hay **algo que distinga especialmente a este Programa**, que lo diferencie de otros Programas y que usted pueda destacar?

Creo que la mayoría de las mujeres quedaron satisfechas, aunque me por lo que he oído el programa ya no es lo mismo ahora que antes, antes era mejor, no sé si irá en las coordinadores, o el programa se fue echando a perder, no sé.

11. ¿Qué está haciendo en este momento? **¿Cuál es su ocupación principal?** ¿Está trabajando? ¿Se están dedicando a la casa o al cuidado de los hijos?

En este minuto no estoy haciendo nada.

12. *Si no está trabajando:* **¿Por qué no está trabajando?** ¿Es porque no ha conseguido, porque prefiere cuidar de los hijos, porque no tienen quién los cuide, porque no se siente capacitada, porque cambió su situación familiar y ahora su hogar tiene otros ingresos...? Otra vez le pido que conversemos libremente, para poder conocer de mejor manera la verdadera situación de las mujeres que participan en el programa...

No estoy trabajando porque no se han dado las condiciones, aparte tengo un bebé de ocho meses.

Ahora tengo una pareja.

13. *Si está trabajando:* ¿Y está **conforme** con el trabajo que está realizando? ¿Es mejor, igual o peor que el que tenía antes del programa (o el que hubiera logrado conseguir)? **¿Ha habido cambios en su situación laboral?** ¿Qué cambios? ¿Cuánto tuvo que ver el Programa en esto?

14. Otra vez comparando su situación antes y después de su participación en el Programa **¿Ha habido cambios en su forma de relacionarse con su familia?** Por ejemplo, en su relación con sus hijos; en su relación con una pareja –si es que la tiene; en los ingresos del hogar; en la distribución de las tareas domésticas; etc. Me refiero a cambios positivos o negativos. ¿Cuánto tuvo que ver el Programa en esto?

No, no hubo cambios.

15. Y diría que **usted misma ¿Ha tenido cambios personales**, o en el **modo de enfrentar** su vida laboral, su vida familiar o sus relaciones en general? ¿Cuáles? ¿Cuánto tuvo que ver el Programa en esto?

Sí, en mí noté cambios. Me siento capaz de hacer otras cosas que antes no creía, de ponerme metas.

16. Los vínculos o las **relaciones que generó con personas** (otras participantes y encargados) durante su participación el Programa ¿Aún están activos? ¿De qué forma? ¿Hacen actividades específicas? ¿Se reúnen con alguna periodicidad?

Con algunas compañeras y con algunas profesoras tengo contacto, me encuentro con ellas cuando salgo...

17. Resumiendo un poco todo lo conversado ¿Qué diría que **le aportó su experiencia** en el Programa? ¿Fueron satisfechas sus expectativas iniciales, lo que usted esperaba del Programa al ingresar en él? ¿Le **aportó cosas nuevas** que usted no esperaba? ¿Cuáles?

Creo que me aportó en mi desarrollo personal, me dio mas pie de que si se me presenta alguna oportunidad de trabajo distinto a lo que yo conozco yo sé que voy a ser capaz de hacerlo, no voy a tener miedo de enfrentar una situación nueva.

18. Y **pensando en mejorarlo** ¿Qué cree usted que le falta al Programa? ¿Qué sugerencias haría?

No le encontré ninguna deficiencia.

Sra. María Elena Reyes, Valdivia

1. ¿Por qué **decidió entrar** al programa Mujeres Jefas de Hogar? ¿Hubo **alguna situación particular, laboral, familiar o personal** que motivara esa decisión?

Me invitaron, y tenía la necesidad de aumentar algunos conocimientos del oficio de la peluquería, que era mi actividad... y fui bien beneficiada, porque me gané un sillón, tinturas, me dieron curso...

2. ¿**Qué esperaba** realizar y lograr dentro del Programa?

Esperaba un curso más intenso. También esperaba, no un regalo, pero ayuda en infraestructura.

3. Y concretamente, en ese momento ¿Cuál era su **situación laboral y familiar**? ¿Estaba trabajando, buscando trabajo, se dedicaba a las tareas del hogar...? Y en términos familiares...? ¿Vivía con una pareja, vivía sola, se había separado recientemente, su marido o cónyuge tenía trabajo...? Le pido que caracterice brevemente su situación y la de su grupo familiar en ese momento...

Trabajaba en una peluquería, como independiente.
Vivía con mi sólo papá.

4. ¿Tuvo que enfrentar o resolver **alguna dificultad familiar, laboral o personal** para participar en el Programa? (Por ejemplo, alguien en su familia se oponía, tenía problemas de horarios, no podía responder a la casa y a sus actividades a la vez, no tenía con quién dejar a algún adulto del hogar, etc.). *En caso afirmativo ¿cómo lo resolvió?*

No.

5. ¿Qué **actividades** realizó **dentro del Programa**? ¿Podría contarme algo acerca de cada una de ellas? En qué consistieron, cuánto duraron, cómo las evalúa...

Hice un curso de peluquería como de cuatro semanas, de computación, de lenguaje o expresión oral, administración de empresa que duró como tres semanas.

También tuve atención de ginecología.

6. ¿Y se trató de las **actividades que usted quería realizar**? ¿O hubo otras capacitaciones, talleres, servicios o atenciones que usted solicitó y que el programa no pudo ofrecerle?

Sí, pero en peluquería no quedé muy conforme, porque éramos un grupo que ya sabíamos y no hubo ningún avance.

Yo quería, y nos prometieron, un curso de manejo y no pudo ser.

7. ¿Cómo fue ese **proceso de elección de actividades**? ¿En qué *momento* y en qué *instancia* (entrevista, taller) se hizo? ¿Usted participó en las decisiones? ¿De qué manera fue guiada o acompañada por el programa? (Revisaron su propia historia, las condiciones de trabajo de la comuna, sus intereses, etc.).

La verdad es que se iban tomando ideas, ideas y decían "ya, para las peluqueras esto..." a mí me hubiese gustado no participar en algunas reuniones, por mi trabajo...

8. Y durante todo su paso por el programa y la realización de las distintas actividades ¿hubo alguien o alguna **instancia que la acompañara**, que le indicara cómo tomar las actividades sucesivas? ¿una persona o un equipo con el cual tuviera un contacto más permanente?

Sí, el equipo.

9. ¿Qué podría decir de la **coordinación entre las distintas actividades**? Los tiempos entre una y otra actividad; el momento del año en que le fueron entregadas; las facilidades o dificultades de acceso cuando debía tomar una nueva actividad... ¿Cómo diría que ha funcionado el programa en ese sentido?

Bueno.

10. ¿Cree que hay **algo que distinga especialmente a este Programa**, que lo diferencie de otros Programas y que usted pueda destacar?

Yo nunca había estado en un programa... fue bueno, aunque yo ya sabía, fue bueno retomarlo, sobre todo fue bueno para las que sabían menos; tal vez para las que están más arriba podría ser más extenso, también para que la gente suba de nivel.

11. ¿Qué está haciendo en este momento? ¿**Cuál es su ocupación principal**? ¿Está trabajando? ¿Se están dedicando a la casa o al cuidado de los hijos?

Estoy trabajando con la peluquería.

12. *Si no está trabajando*: ¿**Por qué no está trabajando**? ¿Es porque no ha conseguido, porque prefiere cuidar de los hijos, porque no tienen quién los cuide, porque no se siente capacitada, porque cambió su situación familiar y ahora su hogar tiene otros ingresos...? Otra vez le pido que conversemos libremente, para poder conocer de mejor manera la verdadera situación de las mujeres que participan en el programa...

13. *Si está trabajando*: ¿Y está **conforme** con el trabajo que está realizando? ¿Es mejor, igual o peor que el que tenía antes del programa (o el que hubiera logrado conseguir)? ¿Ha habido **cambios en su situación laboral**? ¿Qué cambios? ¿Cuánto tuvo que ver el Programa en esto?

Creo que mi situación a mejorado porque ahora estoy haciendo tinturas, yo antes sabía, pero el programa me incentivó a hacerlas... le cambié el rumbo a la cosa, porque antes cortaba el pelo no más... por eso digo que me sirvió a pesar de que yo ya sabía.

14. Otra vez comparando su situación antes y después de su participación en el Programa ¿**Ha habido cambios en su forma de relacionarse con su familia**? Por ejemplo, en su relación con sus hijos; en su relación con una pareja –si es que la tiene; en los ingresos del hogar; en la distribución de las tareas domésticas; etc. Me refiero a cambios positivos o negativos. ¿Cuánto tuvo que ver el Programa en esto?

En esa área nunca he tenido problemas.

15. Y diría que **usted misma** ¿**Ha tenido cambios personales**, o en el **modo de enfrentar** su vida laboral, su vida familiar o sus relaciones en general? ¿Cuáles? ¿Cuánto tuvo que ver el Programa en esto?

Sí, creo que tengo mayor proyección laboral, quiero crecer en mi negocio y dar trabajo.

16. Los vínculos o las **relaciones que generó con personas** (otras participantes y encargados) durante su participación el Programa ¿Aún están activos? ¿De qué forma? ¿Hacen actividades específicas? ¿Se reúnen con alguna periodicidad?

Sí, nos saludamos.

17. Resumiendo un poco todo lo conversado ¿Qué diría que **le aportó su experiencia** en el Programa? ¿Fueron satisfechas sus expectativas iniciales, lo que usted esperaba del Programa al ingresar en él? ¿Le **aportó cosas nuevas** que usted no esperaba? ¿Cuáles?

Despertar a una mayor proyección. Con respecto a las expectativas, hubiera esperado un avance mayor en la capacitación.

18. Y **pensando en mejorarlo** ¿Qué cree usted que le falta al Programa? ¿Qué sugerencias haría?

No tantas reuniones de... desarrollo personal y esos dineros ponerlos más en la persona, en la proyección de lo que está haciendo, con más material, más horas de capacitación.

Sra. Nora Bórquez, Vallenar

1. ¿Por qué **decidió entrar** al programa Mujeres Jefas de Hogar? ¿Hubo **alguna situación particular, laboral, familiar o personal** que motivara esa decisión?

Lo que pasa es que a mí me integraron del grupo de ayuda a la mujer maltratada, yo tenía esos problemas en ese momento y me integraron para salir de esa situación y porque a mí también me interesaba participar.

2. ¿**Qué esperaba** realizar y lograr dentro del Programa?

Lo que yo quería era cambiar de trabajo, era mi meta, porque yo siempre he trabajado de asesora de hogar, el problema era que los cursos eran muy... tenían muy pocas horas.

3. Y concretamente, en ese momento ¿Cuál era su **situación laboral y familiar**? ¿Estaba trabajando, buscando trabajo, se dedicaba a las tareas del hogar...? Y en términos familiares...? ¿Vivía con una pareja, vivía sola, se había separado recientemente, su marido o cónyuge tenía trabajo...? Le pido que caracterice brevemente su situación y la de su grupo familiar en ese momento...

Estaba trabajando y estaba en un proceso de separación y vivía con mis hijos.

4. ¿Tuvo que enfrentar o resolver **alguna dificultad familiar, laboral o personal** para participar en el Programa? (Por ejemplo, alguien en su familia se oponía, tenía problemas de horarios, no podía responder a la casa y a sus actividades a la vez, no tenía con quién dejar a algún adulto del hogar, etc.). *En caso afirmativo ¿cómo lo resolvió?*

Solamente con el horario del trabajo, trataba de estar a la hora siempre, pero a veces tuve que faltar a computación por el trabajo.

5. ¿Qué **actividades** realizó **dentro del Programa**? ¿Podría contarme algo acerca de cada una de ellas? En qué consistieron, cuánto duraron, cómo las evalúa...

Tuve capacitación, talleres, salud dental, computación (pero pocas horas por el horario).

6. ¿Y se trató de las **actividades que usted quería realizar**? ¿O hubo otras capacitaciones, talleres, servicios o atenciones que usted solicitó y que el programa no pudo ofrecerle?

7. ¿Cómo fue ese **proceso de elección de actividades**? ¿En qué *momento* y en qué *instancia* (entrevista, taller) se hizo? ¿Usted participó en las decisiones? ¿De qué manera fue guiada o acompañada por el programa? (Revisaron su propia historia, las condiciones de trabajo de la comuna, sus intereses, etc.).

Nos daban a entender el programa y nos integraban... yo traté de participar en todo, y elegí en qué participar.

8. Y durante todo su paso por el programa y la realización de las distintas actividades ¿hubo alguien o alguna **instancia que la acompañara**, que le indicara cómo tomar las actividades sucesivas? ¿una persona o un equipo con el cual tuviera un contacto más permanente?

9. ¿Qué podría decir de la **coordinación entre las distintas actividades**? Los tiempos entre una y otra actividad; el momento del año en que le fueron entregadas; las facilidades o dificultades de acceso cuando debía tomar una nueva actividad... ¿Cómo diría que ha funcionado el programa en ese sentido?

Bien organizado.

10. ¿Cree que hay **algo que distinga especialmente a este Programa**, que lo diferencie de otros Programas y que usted pueda destacar?

La amistad y unión tanto de los organizadores como de las mujeres que participamos, fue bonito lo que se dio... es poco lo que yo participo en programas, este me pareció súper bueno.

11. ¿Qué está haciendo en este momento? ¿**Cuál es su ocupación principal**? ¿Está trabajando? ¿Se están dedicando a la casa o al cuidado de los hijos?

Estoy trabajando hace cuatro años en el mismo lugar.

12. *Si no está trabajando*: ¿**Por qué no está trabajando**? ¿Es porque no ha conseguido, porque prefiere cuidar de los hijos, porque no tienen quién los cuide, porque no se siente capacitada, porque cambió su situación familiar y ahora su hogar tiene otros ingresos...? Otra vez le pido que conversemos libremente, para poder conocer de mejor manera la verdadera situación de las mujeres que participan en el programa...

13. *Si está trabajando*: ¿Y está **conforme** con el trabajo que está realizando? ¿Es mejor, igual o peor que el que tenía antes del programa (o el que hubiera logrado conseguir)? ¿Ha habido **cambios en su situación laboral**? ¿Qué cambios? ¿Cuánto tuvo que ver el Programa en esto?

Desgraciadamente sigo trabajando en lo mismo no más. Yo creo que no he tenido el currículum para cambiarme de trabajo... A pesar de que hice tres cursos de capacitación no me he podido cambiar.

14. Otra vez comparando su situación antes y después de su participación en el Programa ¿**Ha habido cambios en su forma de relacionarse con su familia**? Por ejemplo, en su relación con sus hijos; en su relación con una pareja –si es que la tiene; en los ingresos del hogar; en la distribución de las tareas domésticas; etc. Me refiero a cambios positivos o negativos. ¿Cuánto tuvo que ver el Programa en esto?

Bueno, yo he tenido cualquier problema con mi familia, pero creo que ha habido cambios sólo en cuanto a mi persona.

15. Y diría que **usted misma** ¿**Ha tenido cambios personales**, o en el **modo de enfrentar** su vida laboral, su vida familiar o sus relaciones en general? ¿Cuáles? ¿Cuánto tuvo que ver el Programa en esto?

He logrado ver las cosas de otra manera... yo estaba muy encerrada y vi personas que sí me podían ayudar... porque por mi pega es poco el tiempo que tengo para ir a buscar otro trabajo... pero yo creo que a lo mejor lo logro. Yo creo que lo que me enseñaron es a saber que yo puedo hacer cosas diferentes.

16. Los vínculos o las **relaciones que generó con personas** (otras participantes y encargados) durante su participación el Programa ¿Aún están activos? ¿De qué forma? ¿Hacen actividades específicas? ¿Se reúnen con alguna periodicidad?

Me veo con pocas, por mi trabajo, si yo tuviera más tiempo las vería más, porque la unión fue muy linda entre las compañeras y las encargadas que fueron un amor, pero sólo nos vemos de repente.

17. Resumiendo un poco todo lo conversado ¿Qué diría que **le aportó su experiencia** en el Programa? ¿Fueron satisfechas sus expectativas iniciales, lo que usted esperaba del Programa al ingresar en él? ¿Le **aportó cosas nuevas** que usted no esperaba? ¿Cuáles?

Me aportó en ser otra persona, porque me ayudaron las compañeras y todos los profesionales de los talleres y los cursos... yo llegué demasiado mal, y salí contenta, sabiendo cosas nuevas.

18. Y **pensando en mejorarlo** ¿Qué cree usted que le falta al Programa? ¿Qué sugerencias haría?

Que sigamos juntándonos todas las que vamos saliendo del programa, porque sería bonito tener un espacio para juntarnos, lo queríamos hacer pero no teníamos dónde.

ENTREVISTAS A ORGANIZACIONES DE MUJERES JEFAS DE HOGAR

Agrupación de TJH “Las Pioneras” de Castro

Sra. Gloria Huenicahuin

1. Para comenzar, usted como dirigente: ¿**Había participado antes** en otra u otras organizaciones? ¿En cuáles? ¿Y participa actualmente en otra u otras organizaciones, además de la de Mujeres Jefas de Hogar? ¿En cuál o cuáles?

Sí, hace siete años soy dirigente de una organización de mujeres indígenas.

2. Y ahora respecto a la organización de Mujeres Jefas de Hogar específicamente: (a) ¿En qué **mes y año** se creó esta organización? (b) ¿Cómo surgió la iniciativa? (c) ¿Qué es lo que querían lograr a través de ella? O sea, ¿cuál era el **objetivo** de formar una organización de Mujeres Jefas de Hogar? (d) ¿Se trata de una organización abierta al ingreso de nuevas participantes? (e) ¿Cuántas socias conforman la organización? ¿cuántas son dirigentes y cuántas socias?

La organización existe desde agosto de 2008. La idea era que tuviéramos más capacitación en las áreas de cada una.

Somos 12 socias.

3. ¿Con qué **frecuencia** se reúnen? ¿Y cuál es el **objetivo** principal de estas reuniones? ¿qué es lo que realizan durante estos encuentros?

Cada quince días y una vez al mes, es decir, tres veces al mes.

4. Y haciendo un poco de historia ¿qué **actividades han realizado** desde la creación de la organización? (inserción con otras redes, postulación a fondos...)

Hemos hecho ferias, el año pasado para el día internacional de la mujer hicimos el kuchen más grande, hemos ido a entregar onces a los hogares de niños... también hemos recibido más capacitación, este año fue becado por el plan que tenía el gobierno para el asunto de la cesantía, el año pasado hubo capacitación pero sin herramientas de trabajo, y otras compañeras nos anotamos en FOSIS y esas cosas, porque fuimos conociendo en este tiempo todas esas organizaciones del gobierno.

5. Y en este momento ¿qué actividades **están realizando**?

Lo último que hicimos fue lo del festival costumbrista en que participamos, a fines de febrero. Y vamos a tomar la próxima semana las reuniones.

6. ¿Y cuáles son los planes hacia adelante? ¿Qué **actividades o proyectos tienen previstos**? ¿Qué actividades concretas están realizando para lograrlo?

Lo que queríamos es trabajar con otras organizaciones de mujeres, como trabajamos de independientes queremos salir hacia fuera, contactarnos con las otras agrupaciones de MJH que conocimos en el verano aquí... la idea es que nosotros vayamos para allá (otras regiones y comunas) y que ellas vengan para acá, hacer como intercambio, porque ya nos hemos mostrado bastante acá, la idea es mostrarnos y comercializar nuestros productos en otros lados.

7. ¿Trabajan o han trabajado con **otras organizaciones** o redes? ¿Con cuál o cuáles y en qué temas específicos?

8. ¿Mantienen algún **vínculo con el Programa** Mujeres Jefas de Hogar o con alguna de las instituciones participantes, como PRODEMU, SERNAM u otra? ¿Cuál? ¿De qué manera siguen relacionadas con el Programa?

Siempre nos acercamos a ellas, y ellas también nos transmiten información. Cuando nos acercamos es para darles a conocer qué estamos haciendo como grupo y a la vez darles ideas de en qué pueden apoyarnos como municipio, porque muchas veces necesitamos ese apoyo para que tenga más seriedad la cosa...

9. ¿Y mantienen algún **vínculo con la Municipalidad** en general? ¿Cuál? ¿De qué manera se relacionan con el municipio?

Sí, por ejemplo le hemos solicitado al Sr. Alcalde la plaza que a nadie se la pasaba y a nosotros nos la pasó para poner puestos con toldo, lo otro es cuando hacemos beneficios grandes como para el día del niño también les solicitamos ayuda y nos imprimen los afiches... esas cosas así.

10. Pensando en las expectativas iniciales: ¿diría que la organización **ha cumplido** con lo que usted esperaba al inicio de ella? ¿Por qué?

No en un cien por ciento, en un cincuenta yo creo. Porque mucho depende de nosotras mismas, y hay veces en que nos hemos equivocado en enfocarnos mucho a la parte monetaria y a beneficio propio de cada una y cuando hay platas de por medio en un grupo se dan algunos conflictos.

Por otro lado nos ha ido bien económicamente porque la gente ya nos conoce, hasta hemos salido en el diario. Todas hacemos distintas, algunas son reposteras, otras hacen mistelas y mermeladas, otras somos artesanas de la lana chilota...

11. ¿Y qué ha **significado** para usted el participar en esta organización?

Para mí ha significado mucho, porque yo soy jefa de hogar y tengo tres hijos... a partir de esto a mí se me han abierto muchas puertas y he conocido muchas cosas que no conocía, como lo que es FOSIS, SERCOTEC y esas cosas... yo sé que si no hubiera estado en las jefas de hogar no habría conocido todas esas cosas. Lo otro es que uno conoce sus derechos y uno ya no tiene temor de decir las cosas siempre que sea de una buena manera...

12. Y ahora volviendo un poco atrás y pensando en su participación en el Programa Mujeres Jefas de Hogar ¿qué diría de las **posibilidades de participar que brinda el programa**? ¿Diría que el programa le ha brindado posibilidades de decidir qué actividades realizar, de opinar sobre el programa, de participar en alguna otra cosa?

Sí, se podía opinar y nos tomaban en cuenta.

13. Y en términos más generales ¿Cuál es su **evaluación** relativa al **Programa Mujeres Jefas de Hogar**? ¿Qué le aportó a usted, personalmente, el haber pasado por el programa? ¿Fueron satisfechas sus expectativas iniciales? ¿Por qué?

El programa está bien, pero hay errores con respecto a la recepción de las personas, hay algunas personas que nos son jefas de hogar y que están aburridas de estar en la casa mirando la tele y que no tienen más que hacer; pero está mal, porque está enfocado para las mujeres que son proveedoras total de la casa.

Ahora estoy mejor con respecto al trabajo... yo entré al programa con la idea de independizarme, y el año pasado en noviembre me lancé al abismo y no me ha ido mal, no me alcanza siempre bien, pero ahí estoy luchando. Antes trabajaba asalariada, todos los días, de lunes a domingo y nos podía estar con mis hijos y era un problema eso...entonces uno va aprendiendo cómo es el cuento y que si uno tiene familia tiene que tener espacio para la familia y para el trabajo, porque las dos son importantes. Ahora cuando están en el colegio me dedico

exclusivamente a los que es mío, a mi trabajo, ése es mi espacio; después, cuando llegan ellos, el espacio es para ellos.

14. Y **pensando en mejorarlo** ¿Qué cree usted que le falta al **Programa Mujeres Jefas de Hogar**? ¿Qué sugerencias haría?

Se más estrictos con el ingreso.

Le falta un poco más de promoción, dar más a conoce las herramientas que se le da a la mujer.

FOCUS GROUP DE MUJERES EGRESADAS DEL PMJH

Comuna La Reina, Región Metropolitana

Moderadoras: Pilar Medina y Marisol Saborido

Marisol Saborido: Ya chiquillas, vamos a partir. Yo soy Marisol, mi compañera es Pilar. Nosotros estamos haciendo un estudio acerca del Programa Jefas de Hogar, del cual ustedes participaron, y la idea es preguntarle a las mismas participantes cuál es su opinión respecto al programa. El objetivo de este estudio es ver qué cosas se podrían mejorar, qué cosas funcionan bien y cuáles son las recomendaciones de ustedes para las próximas participantes, aprovechando su experiencia...

Mira, lo primero que nos interesaba preguntarles es en qué estaban ustedes antes del Programa, si habían trabajado o no, o a qué estaban dedicadas.

SOLEDAZ: Por ejemplo, yo estaba trabajando en una casa particular. Jamás había tenido ningún contacto con nadie de la municipalidad, por ejemplo, para hacer un curso y así motivarme. En realidad, yo soy media tímida. Como una siempre ha trabajado en una casa particular, cree que uno tiene esa parte no más, hacer las cosas, llegar a la casa y también hacer las cosas, atender a la familia. Entonces, una se encierra en un núcleo en el que una se siente inferior. Entonces, una cree que en otro lado no cabe, que no hay otra oportunidad. Entonces, ahí me dieron esa oportunidad en ese curso, y ahí es harto lo que la orientan a una. A mí me gustó harto, y ahí me dí que cuenta que puedo superarme, y me tiré a ser peluquera. Ahí empecé a hacer un curso de peluquería, con el Mauri... en la Chipre. Ahí habían hartos cursos, eran de inglés, de peluquería y de contabilidad. Eso me tiene que hartas ganas de ser peluquera, me encanta. Pero todavía me falta el último empuje, el último curso. Me gustaría que hubiera un curso completo de peluquería, para hacer mechas, bases.... Eso me gustaría que llegaran, porque yo solamente aprendí a cortar.

Marisol Saborido: ¿Y ustedes chiquillas en qué estaban?

NANCY: Yo era dueña de casa. Paola me dijo que había unos cursos, nos inscribimos e hicimos administración de empresas. Estábamos haciendo alfajores para vender. Vendimos alfajores y nos fue bien. Después, la situación empezó a bajar...

CECILIA: Se puso mala la venta. Se pusieron más caros los insumos y empezaron a bajar las ventas. En realidad, la municipalidad nos prestó mucha ayuda, porque empezamos a hacer eventos y nos apoyaron, compramos una **cascada** incluso. Hacíamos cosas, pero igual estaba como bajo. Hicimos los cursos, nos encantó y todo. Pero quiero redondear la idea de Soledad, y decir que íbamos súper bien y como que quedamos con las alas a medias.

Marisol Saborido: ¿Por qué?

CECILIA: Se supone que el Programa Jefas de Hogar es por un año completo. Pero nosotros empezamos después de mitad de año. Ahí empezamos a hacer unos cursos en la Universidad de Chile, muy buenos. Excelente en la administración, los chiquillos se portaron excelente con nosotras, vieron la situación de cada una. Pero después, en Diciembre se acabó el tema y no pudimos seguir. Quedamos ahí, no pudimos seguir. Esto significa que después se toma otro

grupo y pasa lo mismo. Entre que pasan los cursos, vamos súper bien, pero no se hace un seguimiento. Nos gustaría saber qué pasó después de todo este tiempo. Porque, en realidad, una a veces no tiene los recursos o la orientación y no sabe qué facilidades puede dar la municipalidad para cada una.

I4: Exactamente.

CECILIA: Entonces, a lo mejor necesitamos más capacitación en ese tema.

I4: Mas empuje.

CECILIA: Claro, porque una va a la municipalidad "¿Sabe?, a mí me gustaría colocar un puesto", pero no sé qué tanto sale, no sé que tan engorrosos son los permisos, qué piden... Por ejemplo, ahora mismo me llegó un e-mail de fomentos productivos, por el tema **crédito semilla**, pero no hay mayor información y una va quedando ahí, no pasa al siguiente paso por el miedo al no saber hacer los trámites, ¿qué pasa?, al no ser no ser nosotros un local establecido, al no tener boletas y la parte legal en ese tema. Uno puede tener las ganas, pero puedes empezar a hacer algo y después te das cuenta que no puedes seguir más allá.

Marisol Saborido: Déjenme ver si les entendí bien. ¿Tú, al momento de ingresar al programa, estabas trabajando en casa particular?

SOLEDAD: Estaba cesante... pero había trabajado antes en casa particular.

Marisol Saborido: Y ustedes estaban las dos haciendo alfajores, esa era su actividad,...

CECILIA: Sí. Alfajores. Con los dineros que recolectamos ese año compramos unos perros... y anduvimos vendiendo cachorros.

I5: Estamos como criadoras de perro. Cambiamos de un rubro a otro. Chocolate con perro, nada que ver...Haciéndole de todo un poco, como se dice.

SOLEDAD: ¿Y a cuanto tira los perros?

I5: Tenemos una perrita a 150...

SOLEDAD: Uh, a mi me estaban regalando una perra....

I5: Claro, pero es que los de nosotros, el papá mide 19 y la mamá mide 22. Son chiquititos...

Pilar: ¿Y ustedes eran las jefas de hogar? ¿Eran las que más aportaban en su casa, o eran un aporte complementario?

CECILIA: Lo que pasa es que se empezó a colocar mala la cosa, para los dos lados. En realidad, nosotras tenemos niños mayores, empiezan los estudios superiores y ahí la universidad puede absorber mucho. Nos sirvió para en ocasiones pagar las cuentas de la luz y el agua. Nos sirvió para sacar a flote muchas cosas. Nos ayudó en muchas cosas a la familia.

I4: Es el mismo caso, para las tres...

CECILIA: Nosotros dejábamos algo para los perros, y era la mayoría. Pero cuando teníamos un apuro, por ejemplo, con la cuenta de la luz, sacábamos la plata pero la volvíamos a reponer.

Marisol Saborido: ¿Y en tu caso Sole, tú eres jefa de hogar acá? ¿Tienes pareja?

SOLEIDAD: No, yo no tengo pareja. Soy madre soltera. Por eso soy una mujer muy completa y entera de alegre. (RISAS) Pero no soy fanática. Soy una persona muy tímida.

Marisol Saborido: ¿Y los maridos de ustedes estaban con su situación mala? ¿Estaban igual? ¿Son los que principalmente aportan o no?

I6: Bueno, nuestros maridos no nos tenían mucha fe.

SOLEIDAD: El es jardinero...

I6: Como dice ella, los maridos empezaron a decir "no, esa cuestión no va a resultar, no van a ganar nada". Pero de repente, cuando necesitaban... "¿tenís 10 mil pesos?"

CECILIA: Ellos mismos después comentan... yo los he escuchado... "oye, ¿te das cuenta como las chiquillas nos han pegado las medias salvadas?... la semana pasada nos venían a cortar la luz y la pagaron".

SOLEIDAD: No se vayan a acostumbrar después y se botan a flojos...

CECILIA: No, lo bueno era que cuando tenían plata, nos la devolvían.

Marisol Saborido: Ustedes me estaban contando como partieron, ¿Se acuerdan cual es la primera actividad que hicieron al ingresar al programa?

CECILIA: Las clases de María Luisa, que primero eran unas charlas orientadoras. Tocaban temas de la mujer, temas de salud...

Pilar: ¿Eran como talleres?

CECILIA: Sí, eran talleres. Hacían talleres toda la semana. Era obligatorio pasar esos talleres para poder postular a los cursos. Había que tener una asistencia a esos talleres para poder postular a los cursos.

SOLEIDAD: Era obligación. Teníamos que tener esos cursos. Me dijeron "¿Usted quiere ser peluquera?, entonces tiene que hacer el curso.

CECILIA: Habían otras personas que tenían que terminar la básica o la media, terminar esos cursos antes de tomar los otros.

NANCY: Claro, a las chiquillas les hicieron hacer cuarto medio. Computación también, de todo.

Marisol Saborido: ¿Ustedes completaron estudios?

CECILIA: Yo ya lo había completado.

SOLEDAD: Yo también, acá en la nocturna, cuando salió. Ahí nos cobraban 15.000 mensuales, por tres veces a la semana....

Marisol Saborido: ¿Después del taller que era obligatorio, qué curso hicieron?

SOLEDAD: Un curso de computación. Tengo cartón, tengo diploma. Es por un mes, y a uno lo gradúan. Ahí una aprende lo básico en computación... (SE INTERRUMPE PRIMER ARCHIVO)...

Marisol Saborido: Nos estaban contando las chiquillas en qué estaban antes de ingresar al programa, qué es lo que estaban haciendo. Después pasamos a cómo llegaron y qué fue lo primero que hicieron... ¿Nos podrías contar tú Nancy?

Nancy: Sí, claro. Yo antes de ingresar al programa no estaba haciendo nada. Estaba mi guagua muy chica. Me interesó el programa para desarrollar una capacitación en cocina, por eso entré al programa

Pilar: ¿Tú habías trabajado antes remuneradamente?

Nancy: Sí.

Marisol Saborido: ¿En qué tipo de actividad?

Nancy: En cocina internacional.

Marisol Saborido: ¿Tu situación cuál es? ¿Eres el principal aporte económico en la casa? ¿Eres madre soltera? ¿Tienes compañero? ¿Tienes esposo? ¿Eres jefa de hogar?

Nancy: Yo soy mamá soltera, pero tengo novio. Trabajamos los dos, vivimos con mi mamá.

Pilar: ¿Y cuando tú no trabajabas, él se hacía cargo?

Nancy: Sí... él. Ahora tengo mi plata, coopero en todo.

SOLEDAD: ¿Estás trabajando ahora?

Nancy: Ahora sí.

SOLEDAD: ¿En cocina?

Nancy: En cocina no. Resulta que en ese entonces ubiqué otro curso, de inglés.

Marisol Saborido: ¿En el mismo programa?

Nancy: Sí, en el mismo programa, pero no me resultó.

Marisol Saborido: ¿Por qué?

Nancy: Porque el curso nunca salía, se atrasó mucho ese curso.

NANCY: A mí me paso lo mismo...

Nancy: Sí... y a mí me ofrecieron otro. Otro curso, que ofreció la Cooperación Chileno-Alemana de beneficencia. Era de asistente de geriatría. Lo pensé mucho, porque no sabía si tenía vocación para eso. Resulta que lo tomé me gustó. Hice la práctica y quedé trabajando ahí. Lo bueno es que una adquiere conocimientos y puede trabajar en otros lados.

NANCY: ¿Trabajas en un asilo de ancianos?

Nancy: Es un don asilo de ancianos. Se llama "Hogares Alemanes". Es un hotel.

Pilar: ¿Tú por la práctica que se hizo en el programa Jefas de Hogar, quedaste trabajando ahí?

Nancy: Sí.

Marisol Saborido: ¿Cuánto tiempo llevas trabajando ahí?

Nancy: Un año.

Marisol Saborido: ¿Cuánto tiempo duraste en el programa, desde que entraste y tomaste estos cursos? Tú me dices que estas desde hace un año trabajando, fuera del programa. ¿Te acuerdas?

Nancy: La primera parte... ¿Cuánto duro?... como tres meses.

I2, CECILIA: Sí... más o menos.

SOLEDA: Sí... al último pasaron películas.

Nancy: Sí, el curso duró como tres meses más y la práctica fue como un mes y medio. Después de eso empecé a trabajar. De contrato llevo un año, pero antes de eso boleteé. En total, llevo como un año y tres meses.

Marisol Saborido: La sole me estaba contando que había tomado peluquería y también computación. ¿Qué otros cursos hicieron ustedes?

NANCY: Yo, por el programa hice el de administración de empresas y el de conducción. Por fomentos productivos me hicieron tomar el de contabilidad. Me acuerdo que yo estaba esperando el de inglés, y justo cuando fui a tomar el curso de contabilidad, en la sala de al lado estaban haciendo inglés. Me dio tanta pica, porque justo el que yo quería no me había salido. Eso fue en diciembre. Después me llamó Fomentos Productivos y me dijeron que quedaban cupos en el de contabilidad, y para no perderlo, lo tomé.

Marisol Saborido: ¿Cómo definen los cursos que toman? ¿Tienen que ver con los cursos que están disponibles? ¿Cómo lo definieron?

CECILIA: Yo estudié pura administración de empresas. Los otros no salieron. Justo me metí al curso de contabilidad y no pude quedar, porque aparecieron otras personas. Después reclamaban...

Pilar: ¿Pero hay un momento en que ustedes le decían a las coordinadoras lo que necesitaban o les ofrecen y ven qué es lo que van hacer?

NANCY: Al momento de ingreso, cuando yo me informé me dieron una solicitud donde yo anotaba dos o tres opciones. De esos cursos uno elegía, según prioridad. Yo había colocado en primera opción administración de empresas, después conducción y después inglés. Eso fue en abril y empezamos más o menos a fin de año. Fue un proceso bien largo.

Pilar: Con respecto a los otros servicios que se ofrecen, por ejemplo, lo que tiene que ver con salud ¿Vieron la posibilidad de tener atención dental, oftalmológica? ¿Cómo fue eso?

SOLEDAD: Lo que hicieron hace poco es darle la posibilidad a las mujeres de hacernos una mamografía.

CECILIA: A mí me llamaron y me dijeron que me iban a dar una hora, pero cuando llegó me la dieron a las 9 de la mañana y tenía que hacer un trámite. Tenía hora a las ocho...

Nancy: Cuando hicimos el curso yo no supe nunca de algún beneficio de salud.

SOLEDAD: El único beneficio fue el que pedí yo. Ahí me llamaron, no sé por qué. Seguramente porque soy de las primeras de la lista. Cuando yo llegué allá creo que había una o dos conocidas más, a las otras chiquillas no las habían llamado. Todas las demás eran personas que no conocía.

CECILIA: A mí me tocó atención dental. Pero no me hicieron el tratamiento que me tenían que hacer, porque no había. Tenía que hacerme un conducto.

NANCY: A mí tampoco, me dijeron que no podían, porque no había los recursos...

SOLEDAD: Claro, como que ilusionan a las personas, pero al último las dejan ahí.

Marisol Saborido: ¿Pero eso quedó pendiente?

SOLEDAD: No.

CECILIA: A mí me dijeron que me la tenía que hacer particular. Tengo todavía la muela mala y no me la puedo hacer particular, cobran como 60 mil pesos.

SOLEDAD: Eso es un poquito como engaño, yo creo.

CECILIA: En el Centro dental de acá de La Reina ya no hacen tratamientos, los mandan al Salvador. Entonces, no me lo hicieron.

SOLEDAD: Una necesita una revisión para todas esas cosas...

Marisol Saborido: O sea, sumando y restando... ¿Qué les pareció a ustedes la oferta del Programa? ¿Qué les parecieron las cosas que se hacían?

SOLEDAD: Nos dejaron a medias. Como que nos tiraban para arriba y después para abajo... quedamos adonde mismo.

CECILIA: Yo quiero hacer un comentario. Yo conozco a una persona. Ella hizo un curso en otra parte, un curso de cocina. Terminó y le regalaron a todas un horno industrial.

SOLEDAD: O sea, que envidia. Bien por ellas, pero...

CECILIA: O sea, ¿por qué en otras comunas tienen más beneficios que acá?

NANCY: A mí me hubiera gustado un servicio más personalizado, pero igual éramos muchas.

Marisol Saborido: ¿Cuántas eran, más o menos?

SOLEDAD: Éramos como 30 o 20.

NANCY: No... Cuando nos encontramos en el teatro de La Casona, lo llenamos.

SOLEDAD: Pero eran distintos grupos. Cada grupo tenía como 10 personas.

NANCY: Sí, se iba dividiendo. Pero con el programa completo se llenó el teatro.

Pilar: ¿Pero qué les hubiera gustado que les ofrecieran?

SOLEDAD: Ahora que tengo la oportunidad de decir algo, lo digo.

Marisol Saborido: Pero por supuesto...

SOLEDAD: A mí me hubiese gustado que después del curso de peluquería me hubieran mandado a hacer una práctica. Entonces, yo felizmente hago eso. Falta más capacitación, para aprender alguien.

NANCY: Por ejemplo, el curso de administración de los chicos de la Universidad de Chile. A mí me encantó ese curso. Nos tocaba un grupo grande. Estaba lleno, a los estudiantes que había les hacían seguimiento y nos decían lo que estaba bueno y lo que estaba malo. Todo esto terminó en Diciembre y quedamos ahí. Los chiquillos tenían toda la fe en nosotros. Nosotros pensábamos que ese curso iba más que nada orientado a que fuera como una conexión con la municipalidad. Por ejemplo, si Soledad quería colocar su local, lo colocara. Pero el seguimiento duró unas tres clases y nada más.

Marisol Saborido: En tu caso, Cecilia...

Cecilia: Lo mismo...

Marisol Saborido: ¿Y tú Marcia?

Marcia: A mí me fue espectacular. Sí, gracias a Dios y a harto empeño. Este curso no estaba en el programa que nos dieron primero, en la lista de talleres que nos iban a hacer no estaba. Esto lo ofrecieron después, a mí me lo ofrecieron en Agosto viendo que nunca salía el curso de inglés. A mí me ha ido muy bien con todos estos programas. Yo también, anteriormente, había tomado un curso con el SENCE, de cocina internacional. Eso fueron seis meses, con dos de práctica. Ahí quedé trabajando también. Estuve trabajando como un año, pero después me embaracé. A mí, con los programas de gobierno, me ha ido muy bien. Por eso, voté Frei... (RISAS)

SOLEDAZ: Yo no entiendo de eso, así que no voy a opinar nada...

Marisol Saborido: ¿Cuáles serían los elementos más positivos y los más negativos?

CECILIA: Acabamos de decirte lo negativo. Le falta más empuje, más práctica.

NANCY: Por ejemplo, en cuanto a las personas que llevaban el programa en un principio, María Luisa y Carolina, no tenemos nada que decir. Súper buenas las chiquillas. Pero encuentro que a lo mejor les faltaba personal, porque ellas se hacían mono. Para ellas era mucha la carga por la cantidad de personas que tenían que coordinar, ver y reunir. A lo mejor, se necesita un grupo más grande o que se divida en grupos. Eran muchas mujeres que tenían que ver. O sea, una preguntaba si habían cursos y te decían que no. Después te encontraban y te decían "pucha, había salido uno y se me olvidó llamarte a ti". No alcanzaban...

SOLEDAZ: La idea es que estos programas que empezaran con nosotros, terminaran con uno. O sea, que nos llamaran cuando hay alguna oportunidad, porque somos personas que están ahí, que somos constantes. Eso no funciona así.

NANCY: No había confianza, a pesar de que nosotras íbamos a todas las clases, no faltábamos. Pero de repente había muchas que faltaban. A nosotros nos decían que no nos podían dar más cursos porque ya habíamos ocupado todas nuestras posibilidades, la cantidad de cursos que teníamos que ocupar.

Marisol Saborido: ¿Había una definición de cuantos cursos por persona máximo o mínimo?

NANCY: Dos o tres. Yo hice dos, y el otro lo hice por Fomento Productivo. Ahí me encontré con unas chiquillas del otro lado, que se juntaron en el mismo programa. A mí me llamaron de Fomento Productivo, pero yo estaba en el otro, en el de Jefas de Hogar... y después en el mismo curso de contabilidad me encontré con que iban las chiquillas del otro lado. Yo tomé dos cursos del Programa Jefas de Hogar. Y ahora, el de fomento productivo...

Marisol Saborido: Pero eso es por fuera del programa.

NANCY: Sí. Es por fuera.

Marisol: ¿Por donde es?

NANCY: No sé, pero también tiene conexión con la municipalidad. Tiene que ver con la microempresa.

SOLEDAZ: Por la municipalidad hemos hecho hartos cursos. Yo he hecho cursos de computación, allá en Pedro de Valdivia. A una le pagan, le pagan dos lucas diarias para locomoción y colación. Me acuerdo que, con otras personas más, terminamos ese curso de computación e íbamos a hacer un cóctel con los de la municipalidad y no fue nadie. ¡Me tuve que comer todo! (RISAS)

Pilar: Me gustaría preguntarles sobre el taller inicial de Habilitación Laboral. Ustedes, en esos talleres en los que iban una vez a la semana y veían distintos temas ¿Qué rescatarían de esos talleres? ¿Fue importante? ¿Les sirvió para algo?

SOLEDAZ: A mí me sirvió para desenvolverme y decir "yo quiero ser peluquera".

NANCY: Las chiquillas llegaron con harto ánimo, a tirarnos para adelante. Fue súper bueno. Habían temas que algunos dominaba, y otros que no dominaba. Por ejemplo, estaban los aspectos legales, de violencia contra la mujer. También había un psicólogo... Que tú agarraste para al tandeo (Refiriéndose a otra).

Marisol Saborido: Y ustedes, chiquillas, a propósito de eso que dicen de los cursos y las conversaciones, ¿sienten que hubo cambios en ustedes?

SOLEDAZ: Sí, a una le crea una personalidad. Una se da cuenta que es capaz de hacer algo. No es necesario andar en los rincones, una ya se desenvuelve y puede conversar.

NANCY: También se da una unión de grupo...

CECILIA: Claro.

NANCY: Por ejemplo, yo siempre me encuentro contigo.. y con varias. Nos saludamos. Mi esposo me lesea y me dice "conoces a media comuna". (RISAS)

Marisol Saborido: ¿Han seguido viéndose después?

CECILIA: No hemos podido. Nos hemos llamado para ver si lo hacemos pero el problema es que no hemos podido.

NANCY: Nostras hicimos una página, una página que se llama "Mujeres de la Reina". Está en Facebook... ahí siempre colocamos y nos damos, por ejemplo, información de cursos en la municipalidad y podemos ir todas juntas.

Marisol Saborido: ¿Las llamaron a participar en algo parecido a lo que estamos haciendo ahora, a evaluar el programa, a dar su opinión?

SOLEDAZ: A mí me llamaron para ir a firmar un libro diciendo que estoy contenta con lo que he hecho. Hacía una firma que decía que todo lo que se había hecho en este tiempo había sido un agrado.

NANCY: Yo también tuve que ir a firmar después de los cursos.

Marisol: ¿Y están de acuerdo con eso o van sólo a firmar?

SOLEDA: Estoy contenta, igual me gusta todo lo que hecho. Creo que si no lo hubiera hecho sería ignorante de muchas cosas. Así que puse mi buena firma ahí, contenta.

Marisol Saborido: Chiquillas, hablemos del cuidado infantil. Si ustedes tienen niños y tienen que ir, ¿hay cuidado? ¿Tienen espacios?

NANCY: En administración de empresas nosotros tuvimos.

CECILIA: Nosotras tuvimos a una educadora, una chiquilla que estudiaba, y ella nos cuidaba a los niños.

NANCY: La atención de ella fue espectacular. Les llevaba juegos. Como estaban en la aldea, que había bastante parque, los niños jugaban ahí. Nosotras estábamos en la sala y estábamos viendo como afuera jugaban los niños, les hacían actividades. En eso no teníamos ningún problema.

Marisol: ¿Y tú Marcia?

Marcia: Yo no tuve nada de eso. A mí no me pagaron locomoción ni colación. El curso que a mí me dieron no venía del Programa. Era un curso anexo que se ofreció, entonces a mí me dijeron que todo lo que era locomoción y colación tenía que salir de mi bolsillo.

Marisol: ¿Y qué cosas que sí estuvieran incluidas en el programa sí recibiste? Otros cursos, otros servicios.

Marcia: Me ofrecieron un curso de computación que duró una semana, a nivel de usuario. Ese lo tomé

Marisol: ¿También pasaste por el taller inicial?

Marcia: También. Si yo conozco a las chiquillas.

Pilar: ¿Y ese curso de geriatría que comentabas, a ti te derivaron del Programa...?

Marcia: Claro, a mí del Programa me avisaron que estaba este curso, pero inicialmente no estaba. Esto venía de la cooperación alemana. Entonces, ellos no dieron plata para colación ni para uniforme, porque nosotros teníamos que trabajar con uniforme. Después la municipalidad reembolsó la mitad del costo de los uniformes a cada una de las niñas.

NANCY: A mí también me pasó lo de ella, en el de conducción. No estaba dentro de los cursos. El que conducción que había era para transporte escolar. Después se creo el otro.

Marisol: Clase B o Clase A.

NANCY: Claro. Entonces, después crearon un curso para poquitas personas y eran muchas de afuera. Eso a mi me dolió, porque supuestamente eso pasó en muchos cursos. Cecilia, por ejemplo, tomó un curso de contabilidad y no alcanzó. Quedó en lista de espera y después resulta que habían unas personas ilegales en el país y las sacaron del programa, y resulta que quisimos

ver la posibilidad de que Cecilia ingresara en el cupo de esas personas y nos dijeron que no, porque ya los papeles se habían ido y era muy engorroso hacer todo el tema.

SOLEDA: Yo tengo licencia, pero no tengo auto.

CECILIA: La primera era para clase A, para las que saben manejar.

NANCY: Claro. Ahí yo no recibí el bono de locomoción ni el bono de colación, porque era un curso aparte, que se tomó igual que el de ella. Eso lo pagaban aparte, o no se qué.

Marisol: O sea, chiquillas, lo que pasó es que ustedes llegaron al Programa, eligen sus prioridades como nos contaban, y de pronto los cursos se demoran... Ahí les buscan otras alternativas y las derivan, y esas a las que las derivan no siempre son parte de los beneficios del curso, entonces tienen que pagar. ¿Eso es lo que sucede?

NANCY: Sí. Entonces, a mí me pasó que yo tomé el de contabilidad y después me entero que estaba el de inglés. Entonces, ya había tomado uno y no pude tomar el que yo quería. En Fomento Productivo todavía estoy en espera para el de inglés...

Marisol: ¿Y podría salir...?

NANCY: Sí, pero por el otro lado.

Marisol: ¿Por cuál otro lado?

NANCY: Por Fomentos Productivos. Todavía estoy en lista de espera y ha pasado todo el año.

Marisol: ¿Y por otro lado? Por ejemplo, ustedes mencionaban la página de las Mujeres de la Reina. ¿Hay otras organizaciones con que se vincularon ustedes a partir del Programa?

NANCY: No. Nosotros tenemos esa página para el grupo, para no perder el contacto. A nosotras nos gustó bastante el curso de administración de empresas, y la idea de nosotras era armar algo en conjunto, todas. Habían muchas que hacían artesanía o cosas manuales, todas tenían varias cosas que hacer, querían hacer muchas cosas. Pero no se dio. Nosotras tenemos todos los teléfonos, email... Nosotras teníamos la idea de que el curso de administración surgiera un negocio, pero no resultó.

Marisol: ¿Por qué no resultó?

NANCY: Porque no hubo más seguimiento. O sea, quedó todo en el aire.

CECILIA: Claro, es como la cuestión de los colegios. Terminó diciembre y terminó todo.

Marisol: ¿Y cómo debiese haber sido, según ustedes, para que resultara? ¿Hay posibilidades todavía?

CECILIA: No.

NANCY: No.

Marisol Saborido: ¿Cómo debiese haber sido?

CECILIA: Mínimo un seguimiento de unos dos o tres años.

SOLEDAD: Yo le digo, por ejemplo lo mío. Si es que me hubieran mandado a un instituto de peluquería a trabajar gratis, tomaría más confianza conmigo misma.

Marisol Saborido: O sea, el tema de la práctica es importante.

SOLEDAD: Sí.

Marisol Saborido: Pero en tu caso sí resultó, Marcia:

Marcia: A mí me resultó, claro. Ahora, yo creo que cuando a una le resulta, como a mí, deberían dar las posibilidades de estudiar algo a nivel universitario. Eso estaría súper bueno.

Marisol: Seguir formándote...

Marcia: Claro, seguir por la misma senda pero a un nivel superior. Escalando. Me podría meter a enfermería, de frentón. Aparte, yo no tengo 18 años, tengo 28. Entonces, son mucho menores las oportunidades que una tiene para obtener beca, ya sea en una universidad o en un instituto, porque todas las oportunidades se las dan a los cabros que están saliendo de cuarto medio. A una, que ya tiene un poco más de años, no. A mí, en la universidad del trabajador me gustaría estudiar.

NANCY: El programa dicen que dura un año, pero entre que una hace las charlas, entre que aparecen cursos, terminan durando entre dos o tres meses. No es un año.

Marisol Saborido: Es mucho menos.

NANCY: Claro, no es un año. No es un año en los que se capacitó a las jefas de hogar. No, son dos meses en cada capacitación, porque después vienen cursos como el que dice Soledad, un curso de peluquería, pero que duró poquito. Un mes, más o menos. Entonces, para ella el programa en realidad duró un mes. Para nosotras duró dos meses y después nada más. Por ejemplo, si ella hizo peluquería, podría haber habido una continuidad, que haya cursos de peluquería 1, peluquería 2, peluquería 3, etc., que haya de administración 1, administración, administración 3.... Sería bueno que se empiece en marzo o abril y se termine en diciembre y se vaya avanzando por etapas. El curso de inglés pasa del nivel uno al nivel diez.

Marisol: ¿En qué minuto ustedes egresan del programa? ¿Hay una actividad, un requisito? ¿Hay algo que pase para que digan "egresé"?

NANCY: Hacen una prueba. Eso era en administración de empresas. Esa era por la Universidad de Chile, entonces ellos tenían que justificar las clases. En repostería yo también tuve que hacer prueba, porque eran parte del curso.

Marisol: O sea, eso es por el curso.

NANCY: Sí.

Marisol: ¿Y tú, Marcia, tuviste que hacer algo para graduarte o para egresar?

Marcia: Sí. Yo al terminar mi práctica, terminé todo. En el último día ya estaba lista para la foto.

Marisol: ¿Y tú Soledad?

Soledad: A nosotras nos hicieron una prueba de los peinados y tuvimos que presentarlos.

Marisol: ¿Pero no hubo por parte del programa algo que dijera que egresaron?

CECILIA: No. Los cursos terminaron.

Soledad: Se acabaron y chao...

Marcia: Ceremonia si se hizo. En la Municipalidad de La Reina. A nosotras nos premiaron por los cursos. Ahí fue Ricardo Arjona:

CECILIA: Claro, ahí. Esa fue una ceremonia de cierre del programa.

Marcia: Claro, esa fue la graduación. Ahí estaban los concejales. Fue de gala.

Soledad: Estuvo bonito.

Marcia: A mí me hicieron un buen regalo, que es un aparato digital para tomar la presión.

Pilar: ¿Alguna de ustedes participó en los programas de capital semilla o en trabajo independiente? ¿A ninguna las incentivaron por ese lado, por ejemplo, con materiales?

NANCY: Hubo algunas compañeras del curso de administración que se habían enterado antes. Ellos estaban mejor informados, porque cuando nos enteramos nosotras, ya era muy tarde. Aparte, nos dijeron que para la parte de comestibles, que era lo que estábamos haciendo, no corría. Para los perros ya era muy tarde. Ahora, por ejemplo, me llegó toda la información de Fomentos Productivos, que es el otro Programa.

Marisol: ¿Ustedes están funcionando como socias, podríamos decir, en esta pequeña empresa de criadores de perros?

NANCY: Sí.

Marisol: ¿Desde hace cuánto tiempo están trabajando en esa actividad? ¿Cuánto tiempo llevan?

NANCY: Un perro tiene tres años, otro tiene dos. Hace tres años empezamos con el primer perro.

Marisol: ¿Han podido darse vuelta con ese negocio?

CECILIA: Recién se cruzó la perra. El año pasado se cruzó y ahora están listos los perros para vender.

NANCY: Claro, lo que pasa es que estos perros igual son muy delicados, así que cuesta sacarles rentabilidad. Antes estábamos con los chocolates, metidas de lleno en eso. Quisimos cambiar de rubro porque estaban súper altos los costos para chocolates, galletas y todo eso.

Marisol: ¿Y cómo evalúan el negocio en el que están metidas ahora?

NANCY: Nosotras, en el curso de administración, queríamos colocar una tienda de regalos donde está el hospital militar, regalos para maternidad, enfermos. Queríamos colocar un negocio. Por eso estaba tan entusiasmada el resto de la gente del grupo, porque habían muchas que podían aportar con distintas cosas, detalles. Nosotras queríamos ponerle detalles al negocio.

CECILIA: Claro, típico que una va a ver a un enfermo y no sabe qué llevarle. Ahí hay detallitos...

NANCY: Pero eso no resultó. Nos dejaron a medias:

CECILIA: Hay que tener plata. Hay que tener capital.

Marisol: Ahí está lo que decía la Pilar, el capital semilla.

NANCY: No hubo nada..., y a nosotras nos informaron muy tarde sobre el capital semilla. Me llegó la información, traté de meterme a la página, pero no es posible, porque a mí en Fomentos Productivos me crearon la clave y yo no la tengo. Entonces, tengo que referirme a ellos para que me digan lo que tengo que hacer.

Marisol: Pero por ejemplo, es distinto el caso de la Marcia, en donde ella quedó trabajando y ahora es asalariada. Ustedes son independientes. ¿Se pensaron desde un principio independientes o podrían haber optado a un trabajo como el de la Marcia? ¿Cómo lo ven eso?

NANCY: No... nosotras no lo vimos desde ese punto de vista.

CECILIA: Yo no puedo ser como ella, tengo que ser independiente. Tengo cuatro hijos. Tengo un bebé de 5 años que no puedo estar dejándolo solo. Tengo una Lola y dos lolos, que están "mamá, necesito esto", "mamá, necesito esto otro". Tengo que tenerles la ropa lista para el colegio y para la universidad. Me dicen "mamá, tengo que mañana hacer algo"... No puedo dejar la casa.

Marisol: No te puedes emplear...

CECILIA: No.

NANCY: El problema, creo yo, que tengo una lola de 19 que sufre una depresión. Ella lleva dos años de depresión y no ha salido. Entonces, yo no puedo dejarla sola. Estoy demasiado apegada a ella. No puedo dejarla sola.

Marisol: Y tú Soledad, ¿cómo es tu situación? ¿Estás trabajando en este minuto?

Soledad: No... he hecho mis cortes sí. Pero no me han pagado.

Marisol: O sea, no estás trabajando activamente. ¿Estás cesante?

Soledad: Sí, tengo ganas de trabajar, pero aquí con una peluquería en mi casa. Estoy floja...
(SE RIE)

Marisol: ¿Y qué te faltaría para instalarte en la casa?

Soledad: Eso me falta... quiero, por ejemplo, ingresar a una parte en que me enseñen a hacer mechas, bases, todas esas cosas.

Marisol: ¿Y mientras no trabaja como te las arreglas?

Soledad: Bueno, yo he estado trabajando en la feria, ayudando a una señora. He vendido verduras.

Marisol: Tú, Marcia, estás trabajando regularmente...

Marcia: Sí.

Pilar: ¿Ustedes dirían que el programa, en general, les ha servido para mejorar sus condiciones de trabajo, para tener más claro qué quieren hacer? ¿Les ha aportado para tomar algunas decisiones, para sentirse más claras respecto a donde ir en lo laboral?

NANCY: En realidad, nos ha servido bastante. Los chiquillos de la Universidad de Chile que nos tocaron a nosotros eran súper "tira para arriba". Nosotras decíamos que no, que no podíamos. Ellas decían que teníamos que buscar el lugar, hacer esto y lo otro. Nos incentivaban. Nos decían que no era imposible lo que queríamos hacer.

CECILIA: Que tuviéramos sueños y los cumpliéramos. Pero sin plata no puedes hacer nada.

NANCY: Esa es la cosa. Mi hija mayor hizo un curso de cosmetología, pero no por el Programa de la mujer. No hace mucho la llamaron de la televisión diciéndole que necesitaban a una cosmetóloga, pero que tenía que llevar sus propios materiales. Era imposible. Son muy caros.

CECILIA: Por ejemplo, yo quiero estudiar peluquería canina. ¿Pero cómo voy a comprar los materiales?

Soledad: Las mejores tijeras cuestan unos 60.000

Pilar: Si ustedes comparan su ocupación actual y su ocupación previo al programa. Su situación actual... ¿Está igual, peor o mejor?

Soledad: Yo creo que igual. Porque yo, al menos, no puedo trabajar en mi peluquería porque no tengo el empuje que necesito. Me falta aprender de detalles...

Marisol: ¿Y tú Marcia?

Marcia: Bien. Mejor... A mí me ha hecho muy bien. Con lo que yo estudié, puedo trabajar. Tengo compañeras que trabajan atendiendo particulares, en el hospital de la FACH, en el hospital militar... Ahí les van pagando los turnos. En la semana hay algunas que tienen 14 turnos, y yo trabajo 6 o 7 turnos a la semana. Es bueno también, porque trabajo un día y al otro día trabajo en la noche. Después, tengo dos días libres. Entonces, me alcanza el tiempo para estar con mi hijo. Eso es impagable.

Pilar: En el caso de ustedes...

Cecilia: Igual no más.

Marisol: ¿Por qué, Cecilia?

Cecilia: Por lo mismo que te acabamos de decir, que necesitábamos más ayuda, más empuje.

Nancy: Yo creo que falta más orientación en la parte legal de la municipalidad. Por ejemplo, nos tenían que decir lo que necesitábamos legalmente.

Marisol: O sea, necesitaban más asesoría legal.

Nancy: Claro. Que venga una persona que me diga "mira, tú puedes hacer esto y esto otro no lo puedes hacer". Que me diga si necesito tal patente, tal cosa. A eso me refiero. Una no sabe la parte legal esa. Los contadores las manejan mejor, pero una no lo maneja tan bien. Eso nos faltó. Nosotros le pedíamos a la gente que hacía administración de empresas que nos enseñara eso y nos decían que eso no estaba estipulado dentro del curso.

Soledad: Siempre hacen lo básico.

Nancy: Entonces, nos faltaba que hubiera alguien en la municipalidad, por ejemplo, en la oficina de patentes. Que esa persona nos dijera "chiquillas, saben que pueden hacer esto". Nosotras, en un curso anterior de administración de empresas, que no lo hicimos por el programa sino que unos años antes. En ese curso nos decían que en la casa podías colocar un letrero pero siempre que sea de tantos metros, y esto, esto otro. Eso necesitábamos nosotros. Hay muchas personas que colocan un cartel en su casa y viene alguien y le pasa un parte porque hicieron algo equivocado. Ahí se equivocaron porque no se sabe.

Cecilia: Claro, porque hay lugares residenciales en donde no se pueden poner.

Soledad: A mí me da miedo poner un letrero, porque pueden llegar de la municipalidad a pedirme la patente y me sacan el tremendo parte. ¿Adonde voy a llegar yo con ese parte, si plata no tengo?

Nancy: Claro. Entonces, una debiera aprender más en la parte legal. Una, de repente, está trabajando ilegal. Se hace todo por voz, una amiga que le avisa a otra para, por ejemplo, animar un cumpleaños. No se puede poner un letrero, un aviso.

Cecilia: Hay que tener boleta,...

Nancy: Claro, y a veces a lo mejor lo de las boletas es muy sencillo, pero una no sabe.

Marisol: Ustedes parece que han tenido la oportunidad de participar en otros programas y en otros cursos. ¿Hay algo en particular que distinga al programa jefas de hogar?

Nancy: Sí. Son muy buenos los cursos. La gente que los imparte, se nota que son capacitadas y que realmente son profesores. Hay otros cursos de fuera del programa, que uno sabía que no podía esperar algo tan bueno. Ellos son autodidactas...

Marisol: No están preparados...

Nancy: Exacto. Aquí se notaba más calidad.

Pilar: ¿En los otros cursos que tomaron ustedes, también fue así?

Soledad: Sí, al menos a mí el que me tocó en peluquería, el Mauri, le pongo un 7. Nos dejaba muy clarito como teníamos que cortar el pelo. Lo que te digo es que quedamos ahí, como te digo.

Marcia: Los dos cursos que yo he tomado han sido buenos. La diferencia es que, por ejemplo, en los cursos que tomaron las chiquillas, ellas lo vieron directamente del programa. El mío fue con práctica inmediatamente. Yo empecé a hacer el curso en abril, terminé en octubre y de octubre a diciembre hice la práctica. Entonces, es distinto. Yo creo que estos cursos deberían ser con práctica.

Soledad: Eso falta.

Marcia: Deberían ser con práctica, porque o si no, una queda en el aire. Al menos, yo reconozco –y yo creo que las chiquillas también- el conocimiento que una adquiere. Empezamos de cero, y aunque no se haga práctica ni nada, igual una queda con un conocimiento que antes de empezar no tenía. Eso es importante. Yo creo que le falta práctica a estos cursos. Les falta más horas de estudio y más práctica.

Soledad: Dos meses de curso y después práctica.

Marcia: Que sean como los cursos que imparte el SENCE.

Pilar: ¿Hay algún otro elemento que sea particular de este programa, que sea diferente, que lo haga distinto y que sea destacable?

Soledad: Para tener algo diferente habría entrar a pagar no más. Como esto es gratis, se hace lo básico. Si se hiciera completo, una tendría que pagar. Una, gratis, no va a tener un curso completo, nunca y menos por la municipalidad. En cambio, en particular una se inscribe y paga 30 lucas mensuales por seis meses, para hacer un curso de peluquería. Si yo tuviera esa plata lo haría, pero no la tengo.

Marisol: O sea, ¿tú crees que el hecho de que sea gratis lo hace incompleto?

Soledad: Sí.

Marisol: ¿Ustedes están de acuerdo?

Marcia: Yo no estoy de acuerdo. Esos son los cursos que se ofrecen, y aunque una haya pagado o no, eso deberían dar. Lo que pasa es que yo creo que es como habitual que una piense que porque algo es gratis, es malo.

Soledad: Son buenos, pero no son completos. A eso voy yo...

Marcia: Yo creo que, al menos, el curso que yo tomé a mí me resultó bueno. En otros lados, ese curso debe haber costado como 320.000 pesos en otros lados, donde se hace lo mismo que a mí me enseñaron. Yo no pagué nada. El curso que tomé de cocina internacional costaba 550.000 pesos y yo lo hice gratis. Más encima, en ese mismo curso me pagaban la locomoción y todo. Entonces, de acuerdo a mi experiencia, los cursos son completos y yo discrepo con eso...

Soledad: Claro, pero no todos los cursos son iguales. El curso que yo estoy haciendo es incompleto. A mí me faltó la práctica.

Nancy: Aparte, la parte de peluquería trae muchas cosas, como decoloración, mechas, permanente, corte, peinado...

Marcia: Lo que pasa es que una, estudie lo que estudie, siempre que llegue a la práctica se va a dar cuenta de que le faltaban cosas que se aprenden en la práctica. Creo que a nivel superior o en un cursito, una se da cuenta que sin práctica no lo hubiera logrado. Son cosas que solamente se aprenden haciendo.

Marisol: La idea que ustedes tenían cuando se acercaron al programa era una... después, cuando lo tomaron ¿se dieron cuenta de que estaba lejos de sus expectativas? ¿Estaba debajo? ¿Superó las expectativas? ¿Fue mejor o peor?

Soledad: Fue mejor. Yo me imaginé que iba a aprender algo, y aprendí algo. Aquí estoy.

Cecilia: Claro, aprendimos algo.

Marisol: O sea, estaba cerca de las expectativas... ¿o mejor?

Cecilia: Cerca.

Marisol: ¿Y en tu caso Nancy?

Nancy: Como dice ella, el hecho de que durara dos o tres meses, es lo que dura. Todas las cosas son distintas. Hay cosas que se pueden hacer en dos o tres meses y otras que no, que uno necesita continuar. Entonces, no podíamos pedirle más al programa porque el curso lo venimos a hacer a fin de año también.

Cecilia: Nos dijeron que era algo cortito, que no eran cosas muy profundas. Nos dijeron que era una pasada de brocha no más.

Marisol: ¿Eso se lo dijeron al principio?

Cecilia: Sí.

Marisol: Tú, Marcia, ¿quieres agregar alguna opinión a esto?

Marcia: Se podrían haber hecho más cosas. Igual quedé conforme, pero creo que se podría haber hecho mejor, que se podría haber enseñado más cosas.

Nancy: Hacer un seguimiento yo creo, sobretodo con las personas que tenían más constancia. Por ejemplo, si ella quería peluquería, que alguien la agarrara y no la soltara para que siguiera haciendo el curso. La idea es que no cuando termine el programa jefas de hogar, ella quede ahí. Se podría continuar el próximo año con algún curso, peluquería 2, peluquería 3.

Marisol: Ustedes mencionaron la asesoría legal como una cosa importante que no tuvieron y que pudiera haberse hecho. ¿Qué otras cosas, ya sea en servicios, en salud, en atención de niños, podría tener este programa?

Cecilia: Yo encuentro que ellas necesitan la práctica y un apoyo económico, porque si no tiene los materiales ¿cómo va a trabajar?

Pilar: O sea, apoyo en materiales y en dinero.

Cecilia: Sí.

Soledad: Yo podría tratar de hacer unos pololitos por ahí...

Marisol: ¿Qué otras cosas? ¿Qué otros temas?

Soledad: Es interesante lo que hicieron con las mamografías. Una no tiene la plata para pagar eso, porque son caras, cuestan doce lucas. Una no tiene esa plata. Lo otro bueno es el dentista, aunque yo no tuve.

Nancy: Nosotras tuvimos dentista. María Luisa me mandó porque se dio cuenta de que me faltaba una pieza dental. Entonces, ella me llamó y me dijo que me podían colocar una pieza dental y me metió.

Marcia: Yo no he tomado nada. Yo me enteré cuando fui a hacer un trámite a la aldea y ahí me ofrecieron algo de salud, pero yo en ese momento no lo tomé.

Marisol: ¿Tienen la información de que existe la posibilidad de hacerse ese chequeo?

Nancy: Fue solamente en la parte dental, ni oftalmológica...

Soledad: A mí me llamaron porque también hicieron un control de glicemia. Eso también estaba dentro de esto. También hicieron uno para ver si una era corta de vista.

Marisol: ¿Y el PAP?

Nancy: Tampoco.

Cecilia: A mí me llamaron para la mamografía, pero la comunicación fue muy mala-

Nancy: La hora le llegó después de la hora que era.

Soledad: Y era ese mismo día, además.

Cecilia: Llegó la carta a las 9, y yo andaba en el centro y me fui al tiro para allá. Estaba lleno, no me podían atender. Me dijeron que era muy tarde, pero no era culpa mía.

Marisol: Bueno, ahí sería bueno que se repitiera eso de nuevo y que lo pudieras tomar.

Pilar: ¿Ustedes dirían que el programa les ha servido para abordar de otra manera sus relaciones familiares?

Nancy: A mí, sí. El curso de administración, sobretodo. Salíamos tarde en la noche y me sirvió para crearme un poco más de independencia en mi casa, porque tenían que repartirse los roles para hacerse cargo de las cosas, porque yo iba a clases. También me sirvió para valorarme un poco más, porque cuesta tanto que a una la valoren en la casa, con el hecho de decir "mi mamá está estudiando". Además, el curso de administración y de conducción me salieron juntos. Había esperado mucho tiempo y tuve que estudiar para las dos cosas al mismo tiempo. Ese mes fue para mí bastante agotador, exigente. Yo había postulado a los dos pero no me imaginé que iban a salir los dos juntos. Fue un caos para mí estudiar las dos cosas. El curso de conducción fue excelente, pero me quitaron el auto.

Pilar: Al resto, ¿le sirvió para mirar desde otra perspectiva la relación con la familia?

Soledad: Claro, ahora puedo cortarle el pelo a mi hijo.

Marisol: ¿Y cuando salías a capacitarte, cómo lo hacías en la casa? ¿Se turnaban?

Soledad: Yo no tenía problemas, porque en ese tiempo no tenía a mi mamá enferma.

Marisol: ¿Te ayudó o fue un problema el salir a los cursos?

Soledad: No, no fue problema. Siempre se hizo en la mañana. Aparte, yo no tengo guaguas chicas.

Nancy: Por ejemplo, yo vi que en el Programa les costaba mucho definir quien tomaba o no tomaba el curso. En realidad, eso es difícil. Por ejemplo, ella iba por el lado de alimentación y se fue por el lado de geriatría. Puede que yo, por ejemplo, si me colocan una pizarra con todos los cursos yo podría ver que me tinca más otra cosa. La persona que está haciendo el programa no es adivina para saber si yo quiero eso.

Marisol: Que interesante es eso que dices. ¿Cómo tú eliges? A veces, uno cree que un curso no le interesa, y después cuando se informa mejor, se da cuenta que sí es interesante. ¿Cómo podríamos mejorar eso?

Nancy: Ahora se usa bastante Internet. Pero por ejemplo, una va a la municipalidad y no hay pizarras diciendo que hay cursos. No hay una información clara con respecto a eso, que diga

“referirse a tal persona”. Yo creo que ahí se le alivianaría bastante la tarea a las personas que están ejecutando el programa.

Pilar: Una de las ideas es que las mujeres, en los talleres iniciales, visualicen qué es lo que les interesaría hacer más adelante. Entran al programa y se reflexiona sobre el futuro laboral para desarrollarse en algún área. Ahí puede elegir el lado que quiero, el curso de adulto mayor. Así se puede hacer una proyección a futuro. ¿Ustedes hicieron ese ejercicio de pensar en qué es lo que iban a hacer en su futuro laboral?

Cecilia: Por ejemplo, a nosotros en administración de empresas nos enseñaron eso.

Nancy: El programa de la Universidad de Chile se llamaba “Cumpliendo tus sueños”. Supuestamente, ellos tenían la idea de que no fuera solamente para mujeres. Venía de varias comunas y de distintas cosas. Éramos el único grupo de puras mujeres, y los profesores eran puros hombres. Era súper bueno el curso (RISAS). Era bien personalizado, hacían pruebas. Pero quedó hasta ahí, hasta ellos quedaron con gusto a poco. Ellos no tenían la conexión con la municipalidad, eran de la Universidad de Chile. No había una unión entre administración de empresas y la parte legal. Hubiese sido ideal que en ese curso hubiese habido alguien de la municipalidad, que hubiese hablado de la parte legal. Faltó un complemento.

Marisol: A nivel más personal, ¿les pasó algo? ¿Notan cambios, como mujeres, como personas?

Soledad: Sí. Una lo ve como algo interesante. Una puede desenvolverse más. Puede cuestionar al hombre, decirle sí o no. Además, en el curso se entretiene la mente. Porque estando todo el día en la casa igual una empieza a amargarse. Una ya no sale de la casa y no tiene sentido ni siquiera peinarse. Después una dice “¿de qué me sirvió hacer tantas cosas, si no he hecho nada, no he progresado en nada?”. Yo siempre ando pendiente de que haya cursos.

Marcia: A mí también me pasaba algo parecido a lo de la Soledad. Antes, yo cada vez que cumplía años, me deprimía. Yo hasta los 23 años estuve bien. Después tuve la guagua, cumplí 24, 26 y decía “estoy aquí mismo”. Entonces, eso a mí me desesperaba. Ahora cumplí 28 años y los cumplí feliz. Ahora salgo, me compro mis cosas. La cosa es que llegas a la casa y llegas con ánimo, da gusto hacer las cosas.

Nancy: El estado de ánimo influye bastante.

Marcia: También una se hace de amigas, tiene otro ambiente. Yo no salía nunca, por un montón de tiempo. Después salíamos con mis compañeras, íbamos a los femeninos (RISAS).

Nancy: Es increíble el hecho de que compartir con más personas cambia el estado de ánimo. Nosotras tirábamos las tallas en los recreos, lo pasábamos bien. Conversábamos también después de las clases, y se nos llegaban a dar las once de la noche.

Marisol: Y las otras chiquillas que conocieron en el curso, ¿eran así como ustedes? ¿Eran dueñas de casa? ¿Trabajaban independientes?

Nancy: Había de todo. Eran todas bien aperradas. Había una que manejaba que manejaba camiones. Había unas que hacían humitas, había una con una lavandería. Habían varias.

Pilar: ¿Ustedes saben en qué están ellas? ¿Se pudieron capacitar? ¿Siguen trabajando?

Nancy: Bueno, las de las humitas siguen trabajando.

Marisol: ¿Pero han progresado?

Nancy: Están igual.

Pilar: ¿Creció o no creció el negocio?

Nancy: No, está igual.

Soledad: Estaba también la que hacía el pan amasado, ella está igual. Yo he visto a unas tres.

Cecilia: Estaban todas iguales creo yo.

Nancy: La de la lavandería estaba más o menos no más. Dice que le estaba yendo bastante mal.

Marisol Saborido: ¿Hace cuánto tiempo que salieron?

Nancy: Un poco más de un año. Diciembre del año antepasado, 2008.... Cecilia tenía su negocio instalado en su casa.

Pilar: Si ustedes pudieran decir en qué aspecto de la vida les significó más el programa... acá nosotras tenemos tres, en lo laboral, en lo personal o en lo familiar. ¿En qué les aportó más a ustedes?

Nancy: Yo creo que en lo personal. Bueno, yo soy bastante inquieta y siempre tengo que estar haciendo algo. Ando pensando en más de una cosa a la vez. En lo personal me ha ayudado bastante. A mí me ha costado salir en lo laboral, trabajar afuera. Yo he tenido varios problemas con la salud de mis hijos, pero yo estudié programación en computación. Después, salió el curso de administración, he hecho cursos de artesanía y cosas así. Si yo no estoy haciendo algo, me deprimó.

Soledad: Yo estoy en esa. Yo no he tenido ningún curso desde hace varios meses, para por lo menos, poder salir un rato. Van pasando los años, una va teniendo más edad y se va poniendo más difícil. No voy al gimnasio... entonces estoy como enojada conmigo misma porque todavía no he podido lograr lo que yo quiero, que es tener mi peluquería. Como les dije, yo sé que no puedo poner un letrero porque sé que me va a llegar un parte. Si yo tuviera plata para pagarme un curso, me lo pago. Yo tengo 46 años. Ligerito voy a tener 50 y todavía creo que es joven. Pero ya más de 60, es más difícil si no tengo una actividad. Cada vez va a ser más difícil. Si yo tengo una peluquería en este minuto, yo a los 60 voy a estar preparada y voy a poder ayudar a otras personas.

Pilar: ¿A ti, para qué área te ha servido más?

Marcia: En lo laboral y en lo económico. No sé como se podría definir, pero me he dado cuenta de lo que realmente quiero hacer para el futuro. Al menos es lo que pienso ahora, quizás en un

tiempo más voy a querer otra cosa. Pero ahora tengo un camino para seguir, el de la geriatría, con los abuelitos. Más que nada, a mí me ha servido en lo laboral y en lo económico.

Cecilia: A mí, lo mismo que dice ella. El problema es que yo soy demasiado tranquila. Me gusta hacer actividades pero en mi casa. Ahora me ha dado a pintar, de repente me pongo con mi hija a hacer cositas, manualidades...

Marisol: ¿Hay algo más sobre lo que no hayamos hablado respecto al programa? ¿Hay cosas que queden y que quisieran decir?

Cecilia: A mí me gustaría que hubiera una parte del curso en la que se preocuparan del sobrepeso que tenemos muchas. Sobretudo yo (Risas)

Soledad: Yo soy más gorda que tú, no te preocupes.

Cecilia: Ya, sobretudo tú (Risas). En el área de la nutrición, aunque una sabe lo que engorda y lo tiene claro. Pero por ejemplo, sería bueno que hubiera la oportunidad de acceder a un gimnasio. Podría hacerse de una forma entretenida, usar bicicleta y todo, pero no la típica que te mandan donde el profesor que hace aeróbica a las abuelitas, porque es fome. Debería ser algo más entretenido, con máquinas o algo así.

Nancy: Un personal Trainer (Risas).

Marisol: Por ejemplo, ¿acá no han puesto máquinas para hacer ejercicios en las plazas?

Cecilia: No, se las roban.

Marisol Saborido: En otras partes también hay... pero habría que ver.

Cecilia: Pero por ejemplo sería bueno que dieran un bono para acceder a algún gimnasio. En la aldea hay espacio. También podría atender la nutricionista.

Pilar: Eso podría abordarse desde el punto de vista de la salud preventiva...

Soledad: Ahí una haría con ganas una dieta. (NO SE ENTIENDE)

Marisol: Sirve para el ánimo también... ¿Alguna otra idea?

Soledad: Podríamos hacer un paseo a la playa (Risas). Por ejemplo yo he visto señoras que van a la playa.

Marisol: ¿Ustedes quedaron vinculadas con algunos de los representantes de los programas, con los profesores? ¿Siguen teniendo contacto?

Nancy: Sí, yo con Carolina, con la asistente social. Ella tuvo su bebé.

Soledad: ¿Tuvo una guagua? Ah, entonces no la veo desde hace tiempo.

Nancy: Ella dejó el programa cuando nosotras terminamos. Después de ella, hubieron dos asistentes, pero con Carolina nosotros seguimos teniendo una relación bastante cercana.

Marisol: ¿Cómo amigas o como un seguimiento desde el programa?

Nancy: Más como amigas. Ahora no tiene nada que ver con el programa.

Comuna San Carlos, VIII Región

Moderador: Álvaro Böhme

Moderador (EN MAYÚSCULAS)

PRIMERO, LES QUIERO PEDIR QUE SE PRESENTEN, QUE CUENTEN CUÁL ES SU DEDICACIÓN Y ALGO SOBRE SUS RESPONSABILIDADES EN EL HOGAR

- Mi nombre es Patricia, yo comencé antes de entrar al programa confeccionando buzos, antes había trabajado en otras cosas, pero dejé un tiempo de trabajar para cuidar a mi hijo, después ya encontré trabajo en un taller cerca de mi casa, taller en el cual todavía trabajo, pero también trabajo en mi casa, simultáneamente. También soy dueña de casa, tengo dos hijos... también tengo pareja, aún... porque de repente quisiera estar sola no más pero tengo marido aún (risas)

PORQUE DECIDIÓ ENTRAR AL PROGRAMA?

- Entre al proyecto porque yo estaba en mi casa sin hacer nada y con depresiones, porque yo siempre trabajé, desde niña, entonces después tuve que dejar de trabajar y empecé a pensar a cuestionarme que cómo iba a estar yo en la casa sin hacer nada, porque yo siempre trabajé, entonces ... tuve que dejar de trabajar para poder criar a mi hijo mayor y después ya tuve al otro,... si vamos a tener otro hijo, en eso me embarqué de nuevo y me puse a criar mis dos hijos y ya después cuando estaban grandecitos, ya me sobraba el tiempo, no hallaba qué hacer y escuché que las personas estaban participando en proyectos, me empecé a acercar a la municipalidad y ahí postulé el proyecto y salí aceptada para yo hacer algo productivo con mi tiempo y así poder ayudar en mi hogar, entonces ahí me empecé a acercar a la municipalidad, a fomento productivo y estuve en eso, y fomento productivo me citó a una reunión adonde estaban las coordinadoras del jefas de hogar, que estaban recién empezando para San Carlos, ese programa, ... me inscribí en ese tiempo mi marido estaba cesante así que yo era no más la que trabajaba para la casa y ahí empecé.... siempre pensando en lo que yo hacía que era costura.

LA OTRA SEÑORA

- Mi nombre es ... soy soltera con una hija de 9 años. Yo trabajé muchos años en forma dependiente en Santiago como 10 años y me vine a vivir a San Carlos, igual empecé a trabajar en el mismo rubro, en confección. Pero resulta que tengo mi hija que es asmática crónica, entonces no podía trabajar dependiente porque dejarla sola era imposible porque tenía que llevarla al médico día por medio, ahí nació mi inquietud de hacer prestación de servicios en el mismo rubro que trabajaba, en confecciones. Ahí me acerqué a la municipalidad para que me ayudaran a hacer un proyecto para lo que era máquinas para confeccionar. Fui al departamento de desarrollo productivo y entonces el joven de ahí me dijo que era mejor que estuviera en el proyecto para jefas de hogar a que estuviera en el programa productivo, porque ahí se iban a preocupar de la capacitación y de ayudarme. Y, en realidad, nosotros entramos cuando el programa

estaba comenzando, así es que fuimos conejillos de indias prácticamente, y claro fuimos de las primeras... y muchas veces cuando yo fui a plantear de qué forma me podían ayudar para obtener un crédito, porque uno no tienen liquidaciones, no es fácil conseguir un crédito, no habían posibilidades. Entonces yo me decepcioné porque yo pensé cuál es la finalidad si no pueden ayudar de esta manera. me dijeron entonces, "te vamos a dar capacitación". Al final, conseguí recursos fuera de ahí y me compré mis máquinas y tengo mi pequeño taller y entrego a las tiendas de San Carlos, me he capacitado sí el Programa de Jefas de Hogar, alguna capacitación de gestión empresarial, de confección igual, atención dental también he tenido, pero así como todo como muy rápido ... quizás todas las mujeres que entran al programa mujereas jefas de hogar andan buscando la ayuda económica, lo que hacen en el programa productivo, que te ayuden con dinero para poder hacer una actividad, pero después dicen que esa no es la finalidad del PJH. Yo ahora están más asociados con el Programa de Fomento Productivo, están más enlazados, porque también la coordinadora del programa, ... también parece que tenían poca experiencia porque cómo pensar en lanzar este programa, entonces primero empezaron con capacitación y yo ahora noto que ellas están más conectadas con desarrollo productivo, entonces no es pasar plata, nos dicen, "si usted tiene problemas de plata vaya con la asistente social que le da ayuda". Nosotros no somos eso, algunas de nosotras, las que somos independientes, como microempresarias, entonces ellos nos apoyan en eso, en capacitación de negocios y nos ayudan a postular proyectos para que nosotros postulemos y así nosotros tengamos fondos, pero en otro fondos, porque el programa no cuenta con esos fondos.

Y USTED PENSABA QUE EL PROGRAMA SÍ CONTABA CON ESOS FONDOS... ¿Y A USTED LE PASÓ LO MISMO? (pregunta a otra persona.)

- Mi nombre es ... , yo soy jefa de hogar, tengo tres niños, pero hacer tres años soy viuda, pero eso mismo yo ingresé, ...yo pensaba al principio creí que el programa era para jefas de hogar, como yo, que no tenían su pareja, pero ahí yo me di cuenta que había de todo, era aportar en el fondo para la casa. Entonces en ese tiempo yo trabajaba tres días a la semana y yo en ese tiempo necesitaba que ingresara más plata a mi hogar, porque yo tenía tres niños, ... entonces yo tenía la expectativa de que los días no trabajaba poder generar plata desde mi casa para que los niños no quedaran tanto tiempo solos, porque para ellos fue un cambio tremendo, cuando se quedaron sin papá,... pero de un tiempo a esta parte yo ya estoy contratada un poco mejor... pero igual esa era mi plan ... pero también me hace falta ganar más porque los niños quieren seguir estudiando pero ellos van a tener que buscar cómo financiar su estudios... mi gran problema el transporte para que ellos puedan estudiar porque hay que ir a Chillán, son 1.4000 pesos para los dos, todos los días, entonces ... y todavía si yo pudiera generar más plata con ese tiempo que me queda, yo lo haría.... porque la capacitación que nos brinda el SERNAM no alcanza, porque yo tengo mi máquina en la casa, pero nunca he podido tener más capacitación ...

Y USTED...

- Yo me llamo, y entre al programa porque yo participaba en el Centro Familiar y vinieron a anotarme aquí a la casa, si quería pertenecer al programa de mujeres. Y

Llegué y hice mis capacitación, hice el curso de cuidado del Adulto mayor, tengo un hermano inválido, y yo hice el curso para tender a mi hermano, y bueno el programa, pero lamentablemente muy corto. Es muy corto para lo que uno quiere y los talleres no era lo que yo quería, porque lo que yo quería era alimentación, chocolatería, algo como para poder hacer algo en mi casa también, pero después llegaron esos cursos, así cuando llegaron los primeros y una los tomó no más, ahí... y ya no se podía tomar los otros porque ya lo tenía tomado ya. Pero sí me sirvió el programa porque tengo una hija, soy separada y estoy trabajando ...

ENTONCES, EN GENERAL, EN TODOS LOS CASOS ¿LO PRIMERO FUE ENTRAR POR UNA MOTIVACIÓN ECONÓMICA Y PODER DESARROLLAR UNA ACTIVIDAD?

- Yo quería que me capacitaran, porque yo sabía de camisas,... si salía algún proyecto, yo quería capacitación, y a mí me ofrecieron hartos cursos, me ofrecieron en Chillán en el INACAP y me ofrecieron trabajo de secretaria, porque yo estudié para secretaria, porque nunca yo ejercí como secretaria y cuando ya han pasado más de 20 años, entonces estoy totalmente desfasada, así que yo no podía tomar ese trabajo y lo mío era costura, entonces rechacé varias capacitaciones, rechacé porque no era lo que yo necesitaba. Tomé una de negocios, porque eso sí me iba a ayudar para lo que quería que era trabajar independiente. Eso tomé. Porque yo siempre anoté en la ficha capacitación de costura y corte y confección,... hasta que salió la tomé.

RECUERDAN USTEDES UN TALLER DE HABILITACIÓN LABORAL...

- A lo mejor esos son los talleres que nos hacían ellos mismos..., sí porque aparte de las capacitaciones por las empresas que se adjudicaban los cursos, ellas nos hacían reuniones a nosotros al principio, claro que a veces no siempre tenía el tiempo para ir a muchas reuniones, pero ellas hicieron muchas reuniones...
- Yo sí me acuerdo, fue un taller específico, unas reuniones que se hacían en la municipalidad... es que hicimos un taller donde nosotras mismas los evaluábamos y todo...
- Pero ese un Foda una vez al año, pero yo me acuerdo haber tenido una reuniones con ellas.
- No, yo no me acuerdo. Pero me acuerdo cuando fui a un curso de gestión empresarial en Chillán... y las de allá, ellas tenían muchas más posibilidades que nosotros, porque la ciudad es mucho más grande, y ellas sí tenían... podían sacar mejor, más recurso que nosotros ...

EN QUÉ MOMENTO DECIDIERON QUÉ RUBRO TOMAR, QUÉ HACER?

- Lo mío era costura, entonces yo siempre ponía costura... aclaré mis cosas, llené una ficha digamos...

ENTONCES NO PARTICIPÓ EN UN TALLER USTED.

- No es que hacíamos reuniones y ahí nosotros anotábamos...
- Si lo que pasa es a nosotros nos tocó pagar el noviciado... porque el programa era nuevo, era nuevo para ellas como para nosotras...
- Yo entiendo que fue así ... yo tengo una cuñada que le dije que se anotara, y ahora recién se anotó y resulta que pasó todo el invierno en reuniones, con frecuencia, es como una clase así, y resulta que nosotros no, porque eran más esporádicas las de nosotros...
- Porque la última parte yo me la perdí, no participé...
- A mí no me avisaron ...
- Pero es que los recursos no son tantos y somos hartas ahora, ahora somos muchas, o sea, que nosotras y me explicaron que los recursos no dan como para invitar a todas me dijo la señorita y es lógico que así haya sido. Y me dieron el certificado y voy la oficina y ellas me siguen reconociendo y me incluso ahora igual me mandaron otra capacitación, que eso es lo mío, que es corte y confección...
- O sea que si uno se acercara igual podría ...?
- Ellas dijeron que siempre no iban a apoyarnos.
- A mí me dijeron: "usted ya es egresada"...

ENTONCES LOS OFICIOS QUE ESTABAN OFRECIENDO EN LAS CAPACITACIONES ERAN PERTINENTES, cómo los CALIFICARÍAN?

- Yo pedí todo lo que era curso de corte y confección, pero se dio el curso de comida internacional, y me dijeron si quería participar,... bueno ya dije yo. la verdad es que me sirvió pero ... bueno al final yo siempre sigo no aprendí tanto pero pucha que lo pasé bien!! (risas).
- En ese tiempo yo no quise porque yo estaba haciendo curso de negocios...
- Lo que pasa es que en el programa hay mucha mujer que no sabe lo que quiere, entonces viene y se toma todos los cursos que se le aparecen entonces al final no logran nada.
- A mí pasó en casos de gente que decía, "yo vengo aquí porque no tengo nada que hacer" , ...
- Entonces uno tiene que trabajar y le queda poco tiempo para asistir al curso, entonces esa cosa es como rara, yo creo que los instrumentos para seleccionar tienen que ser un poco más rigurosos.
- Es que más que nada cuando se dio el curso de adulto mayor, me dijeron "tú tienes un hermano enfermo, te puede servir", ya lo tomé así y le dije si para mí había algo en chocolatería o alimentación ...

LA CALIDAD DE LOS CURSOS

- El que estive yo fue bueno, nos enseñaron harto, pero nos faltó técnica, nos faltó la práctica, porque nosotros si bien teníamos el cuaderno y nos pasaron todo el cuaderno de pura materia, y nos pasaban hojas y todo para estudiar, pero nos faltó la práctica, de todo lo que pasamos, tomar la presión sí, la temperatura también, pero no supimos poner suero, poner inyecciones y todo, y eso venía, pero no había práctica.
- En el curso que yo hice en Chillán de gestión de negocios fue bien completo , pero de repente, uno anda apurada,... y tenía que ver mi casa, también trabajar, al final abarca mucho ... pero sí a mí me sirvió harto el curso de gestión de negocios. El de corte y confección que yo hice en verano también la misma situación, pero también me sirvió porque uno,... yo misma me equivoqué cuando elegí secretariado, pero siempre le tuve pavor a las tijeras,... y los cursos me han ayudado para fortalecer eso, tener la seguridad y saber que uno puede hacer las cosas. A mí me han servido.

TUVIERON USTEDES UN SERVICIO QUE SE LLAMA "DE INTERMEDIACIÓN LABORAL" DE LA MUNICIPALIDAD, DE LA OMIL?

- Ah, cuando nos buscan trabajo, sí está contemplado.
- A mí me llamaron para ofrecerme trabajo de secretaria, pero como yo estaba trabajando con mi tienda costura... no lo tomé
- No, yo no me acuerdo ...
- La OPD? ah, no es eso
- Ah sí, a mí me llamaron hace poco...
- Yo les dije que no porque tenía trabajo
- A mí me llamaron para ir a trabajar a otro taller...

HABLAMOS MÁS SOBRE LA CALIDAD DE LOS CURSOS ...

- A nosotros cuando nos llamaron para el curso nos dijeron que era el curso de confección avanzado, pero resulta que había gente que ni siquiera sabía coser nada, entonces mezclaron gente... entonces nos encontramos como que estábamos "perdiendo el tiempo ahí"...
- Lo que pasa es que en ese tiempo el alcalde no nos tomaba en cuenta al programa de las jefas de hogar ...en el tema de los cursos era ir tomando lo que se ofreciera no más, para poder aprovechar lo que venía...

NIVELACIÓN DE ESTUDIOS

- Las que querían sí...
- Sí, yo lo necesitaba, pero yo estaba en el campo y me costaba viajar... y esa es la desventaja de vivir allá...
- A mí el mismo programa de la mujer me derivó al Chile Califica...

CUIDADO INFANTIL

- Cuando teníamos los Foda, llegaban con el cuidado infantil, pero no para los talleres... ahora recién han contratado a alguien para cuidar a los niños y todo.
- Para el curso de confección tuvieron cuidado de niños, pero no era para todos los que necesitaban,... es aparte estaba empezando.

Y LOS TEMAS DE SALUD, DENTAL, MENTAL, OFTALMOLÓGICO

- Dental tuvimos.
- Fue buena la atención.
- Pero era para nosotras no más no para los niños, porque yo llevé a mi hija, pero se podía.
- Yo tuve una herida en la boca, entonces no pude ir,... de vuelta me llamaron ellas de por qué no había ido, ellas estaban pendientes de eso...

Y EN QUÉ ERAN LAS ATENCIONES

- Lo que nosotros necesitáramos...
- Lo que me dijo mi cuñada es que en el plan de ella ... parece que era una prótesis y dos tapaduras lo que entraba, ... parece que eso era.
- En mica so fue limpieza y tapadura...

EN OFTALMOLÓGICA?

- En eso no nos han ofrecido.
- No, no nos ofrecieron nada ...

EN SALUD MENTAL O PSICOLÓGICA

- En ese tiempo era sólo dentista ...
- Parece que las que están egresando agarraron la cola.

- A mí hubiera gustado tener atención psicológica, yo la puse en la ficha que nos dieron, en las prioridades, pero no de las primeras prioridades, entonces ... eran cinco y yo puse pero no, nunca he escuchado que hayan dado algo de eso.

PARTICIPARON EN JORNADAS DE AVALUACIÓN DEL PROCESO?

- Una vez al año.
- Yo no
- También una vez que fuimos a almorzar al club social, ahí estuvimos también todo el día.
- Sí porque venía una personas del SERNAM de Concepción...
- Era comunal ... pero venía la persona del Sernam.

Y A PARTIR DE ESTE PASO POR EL PROGRAMA USTEDES SE INCORPORARON A ALGÚN GRUPO, A ALGUNA ORGANIZACIÓN O FORMARON ALGÚN GRUPO, UNA ORGANIZACIÓN DE MUJERES?

- Sabe que yo en el invierno organizaron una agrupación y yo fui socia, pero esa organización nació distorsionada, porque ellos querían tener plata. Esta persona de fomento productivo estaba asesorando para realizar proyecto, porque no es ir a buscar plata a la municipalidad, sino que nos asesoraba para conseguir recursos, pero el grupo no quiso. Ellos querían juntar plata haciendo sopaipillas,... pero yo dije esto no es para mí, no es que yo no quiera hacer sopaipillas me encantan las sopaipillas, pero es que esto era como muy básico... entonces no dije yo... Este señor nos decía que teníamos que hacer proyecto para conseguir plata, entonces la gente decía, hagamos sopaipillas... hagamos esto... y entonces me fui...
- No porque las cosas para que funcionen, como un negocio uno tiene que tener un capital, invertir ese capital, y después de un par de meses, o a lo mejor hasta un año después ahí empieza a recibir ganancia ...
- Lo que yo recuerdo es que lo que nosotros solicitamos era que nosotros tuviéramos un lugar establecido con lo que hacíamos y eso se logró este año... porque la que hacía chocolate ofrecían tortas y se pusieron ahí en la plaza... pero eso tampoco iba a resultar porque al otro año iba a haber más y más....
- Pero la gente quería otra cosa como más establecido...

PODRÍAMOS REDONDEAR, QUÉ OPINAN USTEDES DEL PROGRAMA, QUÉ LE FALTA AL PROGRAMA, ...

- Es que nosotros fuimos las primeras...
- Cuando yo hice el curso de corte y confección, justo lo hice el mes de noviembre, diciembre, enero, febrero, marzo...

- Y resulta que nosotros trabajamos en esa época...
- Porque nosotros trabajamos en esa época...
- Por qué no pensar, que en esa época no van poder estar en el curso... no van a poder hacer las dos cosas, entonces les falta como más organización, o sea, pensar un poco más.
- Resulta que nosotros en confección trabajamos la ropa escolar, y la ropa escolar se empieza a trabajar, los talleres que tienen capital empiezan a trabajar a principios de diciembre, entonces enero, febrero, marzo y hasta mediados de abril es todo trabajo en confección, o sea, ese tiempo es peak para nosotros, por lo tanto ese es momento de trabajar no de venir a cursos... eso a mí me perjudicó.
- Más encima había gente en el curso que no tenía nada que hacer y enojadas muchas veces porque querían otros cursos... entonces deberían fijarse mejor en la fichas

Y CÓMO SE PODRÍA HACER... TENER UNA PROGRAMACIÓN

- Tendría que haber una programación para el año y poder saber lo que se va a ofrecer.
- Tienen que pensar que la gente tiene que hacer su planificación, porque nosotros tenemos que buscar la disponibilidad...
- Yo como estuve tanto tiempo en mi casa,... yo me acostumbré a hacerlo todo y al final terminé estresadísima, entonces con los cursos,... entonces tomé los cursos que yo quería, pero en el tiempo en que se dieron los cursos no me favoreció, y a ella le pasó lo mismo... (indica a compañera).
- ... somos temporeras en confección, eso es.
- El problema es que se hacen cursos donde se junta gente que no sabe nada con gente que sabe, entonces se mezcla. Porque yo hice un curso de gestión empresarial en Chillán, entonces llega un tipo... y estuvimos hora y media viendo un dibujito, que qué veíamos ahí. Yo le dije, sabe qué? yo creo que esto no es para mí, porque yo la creatividad voy a desarrollarla yo y no mirando un dibujo hora y media, le dije yo. ... yo voy a los cursos porque quiero aprender. O sea falta ahí un colador...

USTEDES TRABAJAN EN LO MISMO HOY DE LO QUE TRABAJABAN ANTES DEL PROGRAMA?

- Yo trabajo en lo mismo.
- Yo trabajo en un motel, sí cuando falleció mi marido yo empecé a trabajar ahí y ahí sigo. Porque es estable.
- Y yo sigo aquí cuidando a mi hermano..

O SEA SIGUEN TODAS EN LA MISMA ACTIVIDAD?

- Sí, todas.
- Sí.
- La ganancia para mí fueron las capacitaciones, yo tuve dos capacitaciones y a mí me sirvieron porque a pesar de que no fue en el tiempo más adecuado, me sirvieron porque era lo que yo quería.... así que yo igual me siento satisfecha porque yo quería eso y me tenían pendiente ellas. El curso de negocios que hice también me sirvió mucho, me ayudaron a hacer proyectos, que yo voy a realizar ahora y tengo mi taller en mi casa... la parte dental también me sirvió... y aparte de ahora de que debido a que yo sigo visitando las "jefas de hogar" tomé otro curso de confección, porque las jefas de hogar trabajan con otras agrupaciones, con PRODER (Programa de Desarrollo Rural), y alguien me lo ofreció y yo lo tomé. Y me sigue sirviendo porque las niñas se acuerdan de mí y las niñas me reconocen y cuando yo quiero hacer cualquier consulta me atienden bien en el caso mío
- ...cunado juntábamos de todos lados, de las comunas, San Carlos era bien preparado, porque nosotros hicimos el Foda comunal y, incluso nos aplaudían, porque habían comunas que no sabían nada... habían comunas que no habían pasado los temas nada.
- A mí cuando llegaron nos dijeron vamos a hacer un FODA, dijimos qué es eso, qué es un FODA... harta gente entendió el sistema y los que entendían le explicaban.
- El programa fue bueno, que faltó un poco más porque estábamos de primerizas, faltó, pero yo pienso que ahora....
- Por lo que yo he escuchado de otras personas que están viendo con más frecuencia, que las personas están clasificadas como dependientes e independientes, ue están como seleccionadas, entonces eso demuestra que está mejorándose el programa. Yo sé que a las dependientes les han buscado trabajo aquí en San Carlos... hay muchas mujeres que pasaron el invierno con trabajo... incluso la cuñada mía ella tenía contrato hasta diciembre trabajando en un colegio y se lo renovaron ... entonces ella tiene trabajo, porque ella está en el grupo de las dependientes. ... yo sé que ha servido mucho a mucha gente, sobre todo por lo laboral, que las han insertado mucho ... y a las que somos independientes les han dado la oportunidad de proyectos...

Comuna La Serena, IV Región

Moderadora: Bernardita Chadwick

MODERADOR: Primero que nada mi nombre es Bernardita Chadwick y trabajo para una Consultora llamada GUERNICA Consultores ubicada en Santiago, estamos realizando una evaluación del programa Mujeres Jefas de Hogar en el cual ustedes participaron, ingresando el año 2007 y egresadas ya a la fecha ¿no?

TODAS: Siiiiii

MODERADOR: La idea es a grandes rasgos conocer la experiencia que han tenido ustedes del programa para poder con ello mejorar a futuro el programa en general, mantener lo que estaría funcionando bien y cambiar o modificar lo que no estaría funcionando bien.

Primero que nada quisiera que cada una se presente

Mi nombre es Blanca Astargo Gonzales

¿Cuál es su situación familiar?

Yo soy casada pero no de hecho, tengo 2 hijos, uno de 14 que ahora el 28 de febrero cumplió años y una lola de 17 años, mi hija.

¿En este momento usted vive con pareja?

No en este momento no, con mi ex marido no, pero tengo un pololo pero no vivo con el

¿Tiene alguna otra persona que dependa de usted?

No

Entonces estas 2 personas estarían dependiendo de usted hoy en día

Si

¿No tiene algún adulto mayor o enfermo que en este momento tendría a su cuidado bajo su responsabilidad?

No, estuve a cargo de mi mamá pero ella falleció hace un mes atrás exactamente

¿Usted vive en Coquimbo?

Si, vivo en Coquimbo, en el Llano de Coquimbo

¿Y en qué año ingresa al programa?

Mmmmm, 2006...2007, 2007 (Parece no recordar)

¿Y en qué mes?

A mediados de mayo, junio por ahí. Yo estaba siendo evaluada por la psicóloga por un hecho que paso en la calle y todo, fui a pedir ayuda y ahí supe de la MUJER y ahí ingrese al tiro, por ... por violencia intrafamiliar, ahí supe de la mujer, que me podían ayudar y ahí empecé a asistir, me inscribieron en Mujeres Jefas de Hogar.

Ya.

Mi nombre es Silvia Campos Barraza, soy casada, tengo 4 hijos, la menor tiene 13 y la mayor tiene 23, ella es madre soltera y yo vivo con mi pareja, con mi esposo, pero él está enfermo, es alcohólico, enfermo del corazón; mi hijo de 20 años ahora recién está haciendo los tramites por si la municipalidad lo puede ayudar en sus estudios porque a mí no me da, no me alcanza.

Entonces tendría a estos hijos y a su marido bajo su responsabilidad

Claro, y más la alimentación de estos dos más, del hijo de 20 años porque tampoco trabaja y eso po, va a estudiar ahora y hay que apoyarlos. Entonces vivo con mis 4 hijos más mi marido que es enfermo del corazón y de repente trabaja, lo que pueda el nomás...vivimos 8 en la casa, en Coquimbo en una vivienda básica, con 2 dormitorios (ríe irónicamente) y ahí tenemos que arreglarnos. Bueno yo llegue a esto por mi hija, porque la pareja de mi hija la trataba mal y por esas cosas de la vida ella quedo trabajando en otro lugar y yo quede finalmente en este programa. Yo también sufría de violencia intrafamiliar, cuando mi esposo se curaba me agredía

verbalmente, todas esas cosas, entonces igual yo le pedí a la Srta. Solange que si podía inscribirme y me dijo que si, y de ahí ellas me empezaron a llamar para capacitarme, para hacer hemm los cursos de... por ejemplo con psicólogos, todo.

¿Quién es la Srta. Silvana?

Es Psicóloga

¿De?

Deee ¿cómo se llama esa cosa?

OTRA: Taller de habilitación

Ya pero después vamos a hablar más detalladamente de los cursos que tomaron. Ahora quiero seguir con lo anteriormente dicho, usted vive con 8 personas en su casa, sus 4 hijo,s su marido y sus 2 nietos que también están bajo su responsabilidad, ¿y donde vive?

En el olivar bajo, San Juan, en Coquimbo

¿En qué mes y año ingresa al programa?

En Abril del 2007

Ya. ¿Su Nombre? (Señalando a otra persona)

Mi nombre es Berta Godoy Sandoval, yo vivo con mi pareja hace ya 25 años, tengo 3 hijos, una de 25, una de 12 y un chico de 9 que tiene una discapacidad y está en silla de ruedas, y mi suegra que yo la cuido ya que ella es diabética, vivimos todos juntos y un hijos que es de mi esposo pero lo crié yo, en estos momentos el se quedo sin trabajo, porque él estaba en Santiago y paso todo esto (terremoto) y donde él trabajaba se vino todo abajo y se tuvo que venir, y se quedo sin trabajo y somos 10 personas las que vivimos aquí en la casa. El trabajaba de camionero pero por el hecho de una enfermedad que él tuvo que lo tuvieron que operar de urgencia se le formo una hernia y no puede hacer fuerza, así es que yo soy la que trabajo, más que él po, yo soy la que me movilizo con el trabajo, le trabajo en costura, que vendo comida rápida, que voy a a hacer aseo en un departamento, y cosas así que me salen de repente y yo lo hago, y él trabaja pero en colectivos, pero no es mucho el sustento, entonces hay que trabajar.

¿Y usted donde vive?

Yo vivo en la calle Lautaro 1385, que es en el llano, viene a ser parte alta prácticamente

¿Y en qué mes entra al programa en el 2007?

Entré junto con ella, en julio, junio

OTRA: Abril

Si, en Abril

Mi nombre es Luisa Salina Merino, Yo ingrese justamente en Abril del 2007 al programa, ingrese por datos de una amiga, por violencia familiar; después en el tiempo que yo ingrese mi marido aún vivía, o sea estaba aún en la casa, después por violencia familiar izo abandono del hogar y tuve que ser digamos la jefa de hogar y llevar el hogar con una pensión de alimentos que me daba en ese momento que era el pago de exonerado, eran en esa época 120.000 pesos, y quede a cargo de 2 hijos universitarios y de mi Mamá que es cardíaca; posteriormente él tuvo una enfermedad grave porque sufría de cirrosis alcohólica, entonces después él fue teniendo una evolución bien negativa y empezó a perder la conciencia y debí ingresarlo a una casa de reposo. Durante el periodo que estaba en el programa el falleció y duramente más jefa de hogar si o si nomás po. Entonces esa es la razón por la que yo ingrese, el periodo que estuve ha sido duro igual, pero en este momento estoy a cargo de la casa con los 2 hijos universitarios, uno que es Papá soltero y el otro menor, mi Mamá es enferma cardíaca que es una de las personas que estoy a cargo en este momento y vivo de la pensión de viudez, de exonerado, que es de 82.000 pesos más otro aporte que tengo por la caja de compensación, que en total hago como 212.000 pesos; mis hijos se ayudan trabajado de propineros y se aportan ellos mismos a sus estudios, pero la casa esta parada todavía, gracias a Dios.

¿Son 4 personas en total?

Si, somos 4 personas

¿Y vive donde en Coquimbo?

En el sector el Llano de Coquimbo

Todo viven más o menos por el Llano

TODAS: Si

¿En qué año ingresa al programa?

En Abril del 2007

Ya.

Mi nombre es Josefina Rojas Cortes soy madre de 2 niñas, vivo con una que esta pronta a entrar a la universidad a estudiar y también creo que entre al programa en la misma fecha.

En Abril del 2007

Sí, creo que también. Soy Pensionada y artesana, ese es mi desarrollo y vivo en Coquimbo, en Alessandri, sector el Llano.

Ahora vamos a hablar del momento anterior al ingreso del programa en el año 2006 y 2005 más o menos, ¿podrían ustedes describir, a grandes rasgos, cuál era su situación ocupacional principal durante los años previos al ingreso del programa?, me refiero a que si se encontraban trabajando, cesante o dedicadas a las tareas del hogar principalmente, cuál era su actividad principal antes de inscribirse al programa.

BERTA: Yo trabajaba en la Financiera Condell de ejecutiva de ventas, cuando nació mi guagua, mi niño, el se enfermó, lo vio un medico y me lo dejo con una hidrocefalia congénita, esta postrado en una silla de rueda en la actualidad, el tiene 9 años, yo por él tuve que dejar de trabajar y el sustento de mi esposo en esos tiempos estaba mal, estábamos muy mal los dos, o sea el andaba por su cuenta y yo por la de mi niño, entonces yo me puse a trabajar en la casa, hice un curso de costura así, como se dice, aprendí mirando ya, eso si me falta perfeccionarme más a mí, pero yo ahí empecé y mi vida cambió radicalmente con eso.

El curso de costura ¿fue antes del ingreso al programa?

Claro, antes del ingreso, entonces cuando yo fui a la municipalidad a pedir un aporte de pañales, entro al programa, me encontré con la Srta. Silvana, porque yo a mis hijos los metí en el colegio Padre Hurtado, en el que están en la actualidad, entonces ahí yo la conocí a ella, ella me vio en la municipalidad me llevo a conversar con ella y ahí le explique todo lo que me había pasado a mí y ella me hizo entrar al grupo de las mujeres jefas de hogar.

¿Ella es la Srta. Silvana, la psicóloga de la municipalidad que hablan?

Si, por ella entre yo al programa, y ahí estoy haciendo cursos poquitos que cuando me llaman de repente los hago. El último que hice fue uno de Cuidado del Adulto Mayor y de discapacidad pero ese lo hicimos por FOSIS, yo arregle una pieza en la casa donde yo vivo y compramos juegos didácticos, todo arreglado para cuidar niños, y incluso ahí tuve toda la opción, ellos me dieron la opción de sacar un burrito para un abuelito que está enfermo que no puede caminar y yo se lo arriendo, no es mucho tampoco, yo le pido 2000 pesos, 3000 pesos no más, no abuso de eso me entiende.

¿Antes del ingreso al programa entonces estaba haciendo este curso de costura y usted trabajaba de esto, costuraba?

Sí, yo me compre una maquina que hoy ya esta mala y con eso hacia arreglos, hacia cierres, bastas, cosas así, pero dedicarme a hacer ropa no puedo porque no tengo la perfección para hacerlo, me falta más perfeccionamiento. Y eso lo que yo trataba de buscar y he ido a la municipalidad he hablado y no, me dicen que no hay, que hay que esperar y nunca me terceo con un curso así.

¿Y la entrada a PMJH fue entonces por la recomendación de esta Srta. Silvana y no por este curso de costura?

Sí, claro no por eso, fue por recomendación de ella porque yo pedí un aporte de pañales para mi niño, porque la situación mía no estaba buena, entonces ahí me dijeron anda y yo fui, y justo me encontré con ella y ella me dijo: Mira Berta esto es para jefas de hogar, tu eres jefa de hogar, estas a cargo de tus niños, tienes problemas con tu marido, incluso yo vivía en la casa con mi suegra y yo la cuidaba a ella, porque ella es diabética, es diabética con insulina, tuve que aprender a poner inyecciones para yo inyectarla a ella, entonces de ahí se me fueron dando las cosas.

Entonces se encontraba trabajando antes de ingresar al programa

Si.

SILVIA: Bueno yo ya lo dije, yo no me encontraba trabajando, fue de casualidad como le digo, cosas de la vida, que mi hija fue, yo la acompañe a ella.

Ella iba a inscribirse al programa

Si, a ella la inscribió la asistente social que estaba en el jardín de su hija, del Padre Hurtado, y yo la acompañaba a todas partes, entonces cuando fuimos a la oficina de la mujer pregunte yo también, como yo tenía problemas y no sabía dónde dirigirme, pero yo era dueña de casa; yo andaba puro llorando, estaba como en depresión y ahí me tomaron a mí, me inscribieron y todo.

Y el hecho de que usted fuera dueña de casa, ¿no hubo ningún problema con eso?

No porque yo también estaba sufriendo violencia intrafamiliar, mi esposo me agredía verbalmente, yo ya no daba más, o sea también necesitaba psicólogo, necesitaba de un profesional o salir de la casa, porque yo ya esta hundiéndome ahí, quería puro irme de la casa.

¿Y el que tenía el mayor aporte en la casa era su esposo en ese entonces?

Sí, pero después ya estábamos pasando necesidades también

Pero más que nada fue por una ayuda psicológica

Sí, pero a la vez yo también quería trabajar, quería capacitarme en algo, como él es alcohólico el día de mañana quien sabe, el ya tuvo un infarto, y entonces yo no sabía si el día de mañana pueda quedar viuda o algo así, entonces yo tenía que estar más o menos preparada, si yo era dueña de casa nada más.

¿Y eso era porque usted necesitaba estar al cuidado de las personas de la casa o porque su marido no la dejaba trabajar?

No, el me dejaba trabajar, lo que pasa es que yo no tenía orientación donde yo dirigirme, no sabía que existía esto tampoco, me entiende, entonces por eso yo llegue a esto y la Srta. Silvana me inscribió todo, me hizo los cursos, todo.

BLANCA: Yo no trabajaba, era dueña de casa, no me dejaban trabajar tampoco, y por la violencia intrafamiliar tuve que empezar a trabajar, yo trabajaba en peluquería, en todas esas cosas antes de casarme, trabajaba en peluquería, corte de pelo, base, todas esas cosas, entonces yo me dedique a los puros niños cuando me case, estuve 15 años, y por violencia intrafamiliar y por fuerza mayor me separe, no de hecho, por violencia intrafamiliar; tuve que empezar a trabajar y no encontraba ningún trabajo, por ser yo trabajaba de reponedora y de otras cosas, antes era otro sistema de trabajar, y ahora no, todo es con prueba psicológica, entonces yo no quedaba en ningún lado y me ha costado encontrar trabajo (llora)...y más encima después mi mama tuvo un accidente vascular en donde yo tuve que estar cuidándola y tuve una vida muy imposible, porque mi mama con el accidente vascular, lo negro ve blanco lo blanco ve negro, un día está bien otro está mal, tenía problemas con mi mamá porque no me quería ayudar en lo que hacía, porque decía que yo le pegaba, la golpeaba, no le daba alimento...o sea salí de un calvario para caer a otro, entonces fue muy fuerte lo mío. Hasta que hace un mes murió y yo justo casi un mes de que ella muriera alance a salir de la casa, dos meses antes, y yo estaba muy mal, muy mal. Entonces cuando tuve violencia intrafamiliar se cayó mi hija, mi hijo estuvo hospitalizado, fue un shock muy grande, entonces nunca he podido hacer un curso, algo que me... que supere todo esto...porque he hecho muchas pruebas

psicológicas, tanta variedad y no logro, no. No he encontrado un trabajo más que de aseo, trabajar es digno, pero mis hijos me dicen: ¿por qué no buscas otro trabajo? he hecho de aseo, he trabajado en un estadio, en una oficina de la municipalidad y no he podido encontrar algo como yo era antes, y peluquería a mí me gusta pero no tengo los cortes mas actualizados, y por eso estaba esperando esos cursos de la mujer, cursos de peluquería, algo, y no he encontrado un curso más actualizado, me han ayudado en el asunto de los dientes, que tenía un puente, pero en lo mío yo no he podido ayudarme, siempre he hecho aseo de casa aquí y allá. En la COBICO donde yo me inscribí estaba yo ayudándome a mí con un psicólogo.

¿Qué es la COBICO?

En el consultorio, ahí me estaba tratando un doctor, pero por trabajo tuve que dejarlo porque no tengo ninguna ayuda, yo tenía que cuidar a mi mamá pero la tenía que ayudar a almorzar, tenía que yo ir a trabajar, era muy estresante, no podía trabajar tranquila, más encima mi ex marido trataba de meterse a la casa a hacer cosas malas, entonces yo estaba demasiado estresada por todos lados, siempre mi mamá, mi marido, problemas, no encontraba un trabajo, me costo que me diera pensión alimenticia también, más de 2 años luchando la pensión alimenticia, entonces lo único que hacia eran esos trabajos y he optado a trabajos también, estuve trabajando en la municipalidad pero no, como le digo, me ha costado encontrar un trabajo más estable.

OTRAS: más digno

No, más estable

OTRA: Mejor remunerado tal vez...

BERTA: las que no podemos salir a trabajar afuera es difícil, es bueno también poder trabajar en la casa.

OTRA: claro, la opción

BLANCA: Yo por mi ex marido perdí casa, perdí todo, así que obligada a llegar donde mi mamá y fue horrible vivir ahí, esos meses la pase mal, incluso una vez mi mama quiso agredir a mi hijo con un cuchillo... Entonces yo salía a trabajar y con esto así pensando en los niños, querer que me llamaran, no podía estar en el trabajo atenta, entonces esos eran mis problemas que yo tenía.

¿Pero antes de ingresar al programa usted vivía con su ex marido?

Con mi ex marido, yo dependía de mi ex marido para todo. Ahora llevo 3 meses sin trabajar y he hecho puros reemplazos, no estable.

Ya. ¿Y usted?

JOSEFINA: Yo he sido siempre dueña de casa y por supuesto me he ayudado, una época tejí como loca, vendía tejidos, tejía cualquier cantidad de cosas

Artesana

Claro, ahora derive en otra cosa, porque hice un curso y le derive en artesanía en cuero y es lo que hago, pero es poquito, es poco pero bueno, ayuda.

¿Pero antes de ingresar al programa se dedicaba a esto?

No, noooo. Años que tejí, vendía tejidos hechos, eso fue lo que hice durante muchos años y a la vez era dueña de casa y a la vez cuidaba a mi hija, de mi segunda hija fui mamá vieja, entonces me dedique a ella

¿Y esos tejidos que usted hacia los vendía y de eso se ayudaba?

Lógico, tejía toda la noche, con eso me ayudaba, y aparte que yo vivo en la casa de mis papás, que están fallecidos ya, entonces vivía con aporte y ayuda de mi mamá, de la pensión de ella.

Era una jefa de núcleo díganos

Exactamente. Así que ahí vivo, mi mamá después falleció, nos quedamos ahí y continuamos.

Entonces los tejidos usted los hacía en su casa y los vendía ahí mismo

Si, en mi casa y ahí los ofrecía, en una época donde se compraba la lana de la lanera ¿te acuerdas? era otro tiempo, hace un buen tiempo, pero no he tenido otras cosas tan difíciles como ha tenido ella (Blanca) afortunadamente y gracias a Dios.

LUISA: Yo ingrese al programa por heee, la verdad es que yo mande al SERNAM a una amiga, a una vecina que yo la vi que tenía problemas en su casa. Cuando yo ingrese al programa en ese tiempo ya estaba separada y estaba atendiendo un Ciber, dependiente de un Ciber pero sin contrato, así en forma esporádica, reemplazo, y con eso me ayudaba yo con la pensión, lo que recibía como pensión de alimentos en esa época, como lo dije anteriormente, más lo que ganaba atendiendo el Ciber y costuras en la casa que siempre costurie, y siempre he hecho artesanía también.

¿Ya pero lo principal era el ciber? Lo que le daba como más ingresos

La costura más que nada, porque he tenido un puesto artesanal, yo me dedico a la artesanía textil, tinte, estampo, invento ó creo, o hago aplicaciones, o sea en el fondo siempre he sido creativa y siempre me he manejado en esa parte, o sea es como algo familiar, porque toda la familia ha vivido de eso, en Santiago en Santa Lucia había un puesto, después acá en Coquimbo tuvimos una tienda artesanal con mi mamá, pero siempre me he mantenido como con un lugar donde tener una entrega, hubo un tiempo donde estuve entregando también, digamos teníamos una entrega para Boutique de Providencia, entonces siempre recibí algo extra, o sea siendo dueña de casa siempre he hecho algo para solventar mis gastos, porque el hecho de que mi marido era alcohólico, entonces los ingresos siempre fueron pocos, entonces siempre estuve limitada económicamente y debía ayudarme de alguna manera siempre.

Entonces una vez llevo esta amiga al Ciber yo la escuchaba que tenía problemas de alimentos y yo la envié al SERNAM, le dije: anda al SERNAM y ahí te van a ayudar porque existe un lugar donde uno puede ayudarse en estos momentos, ella fue al SERNAM a pedir ayuda, la mandaron a la municipalidad, le mostraron el Programa Mujeres Jefas de Hogar y me dice: Oiga vecina usted está en las mismas condiciones que yo así que puede ingresar al programa igual, y me llevo po, o sea yo la mande a ella al SERNAM y ella me llevo después al programa, y de ahí a poquito cada vez hemos estado mejor.

Y entonces al momento de inscribirse al programa, ustedes ya me han hablado de ello, usted estaba trabajando en un Ciber (Luisa) usted estaba trabajando en una financiera (Berta)....

BERTA: Si en una financiera, justo en el momento antes de ingresar en el programa yo estuve trabajando, después nació mi hijo y tuve que dejar de trabajar, me salí; por el mismo motivo de que mi hijo estuvo enfermo, me tuve que salir y dejar mi trabajo para cuidar a mi hijo.

¿Y cuando usted se inscribe en el programa ya estaba al cuidado de su hijo entonces?

Sí, porque mi hijo nació en el 2000

Ya, ustedes estaban también de dueñas de casa (Blanca, Silvia) bueno y ustedes dedicadas a su artesanía (Luisa y Josefina)

JOSEFINA: No eso fue después, a no claro anteriormente...

A los tejidos ¿o no? Eso siempre me ha comentado que lo ha hecho

JOSEFINA: siempre lo hice, de jovencita y después derive en la artesanía que desarrollo ahora

Me han hablado hasta ahora que la razón por la cual ingresaron al programa es más que nada por temas como de violencia intrafamiliar, por recomendación de una persona...

JOSEFINA: Yo porque me incorpore al grupo que pertenecía a la artesanía, ellas ya sabían

Y usted porque se acercó por la Srta. Silvana (Psicóloga de la municipalidad)

BERTA: Claro por la ayuda de mi hijo

Me doy cuenta que todas tiene una situación especial y particular por la cual entran al programa menos usted (Josefina) que se lo recomiendan estas amigas (del grupo de artesanas), más que nada ustedes tres (Blanca, Silvia, Berta) una situación específica por la que entran al programa.

Ahora vamos a hablar un poco de lo que fue en sí su paso por el programa, de las distintas actividades y servicios que tomaron en el PMJH, el fondo cual fue su experiencia en el PMJH. Una vez que ustedes ya ingresan en el programa ¿Qué es lo primero que ustedes recuerdan que hicieron? la primera instancia en la que participaron una vez que ingresan al programa, la primera actividad.

LUISA: Nos hicieron el taller de habilitación laboral

SILVIA: habilitación Laboral, es un taller

JOSEFINA: y alfabetización digital

¿Primero es este taller de Habilitación Laboral?

TODAS: Siii

BLANCA: y de alfabetización digital

¿Usted también?

JOSEFINA: No, yo entre después

BLANCA: Yo tampoco parece,

¿Cuál fue la primera actividad que realizo entonces?

JOSEFINA: Ya ni me acuerdo

Pero usted ingreso y sabía de alguna manera que las personas que estaban con usted habían estado en un taller en un principio

JOSEFINA: Exactamente, yo me acuerdo que la Silvia hablaba de su psicólogo.

Ya entonces hablemos del TALLER DE HABILITACIÓN LABORAL. ¿Recuerdan haber pasado o escuchado temas relacionados con la autovaloración de la mujer, de las ventajas de que la mujer se incorpore al mundo laboral, alguna de estas temáticas?

LUISA: Si po, nos enseñaron a hacer curriculums, a presentarlos, a cómo actuar en una entrevista, a tomar la prestancia como persona, como llegar con la seguridad que deberíamos llegar a pesar de que cuando uno llega, llega demasiado débil, llega demasiado insegura, entonces poco a poco nos damos cuenta de que somos capaces de que vamos a poder, porque cuando llegamos muy humilladas, principalmente por los maridos, entonces venimos con la autoestima demasiado baja, o sea yo llegue con la sensación de que yo era la que estaba loca

SILVIA: A uno le dicen también

LUISA: Yo llegue con esa sensación de que en la casa yo era la loca porque ya había perdido el respeto de mis hijos, bueno primero el respeto de mi marido, después ya por el hecho de ser dura y querer llevar un... digamos mantener una línea, ya me empezaron a tildar de loca y era más fácil para los adolescentes que la mamá estuviera loca y no inflarlos, entonces pasa de que ya uno empieza a retomar digamos la seguridad de uno mismo y darse cuenta, porque en el fondo llega uno convencida de que en verdad uno está mal.

TODAS: SI

LUISA: entonces pasa que es difícil la etapa de revertir digamos la situación de que en el fondo es al revés

BERTA: Si, yo también. Con la enfermedad de mi hijo yo me vine para abajo, yo tengo 3 hijos, mis 2 niñas sanas, corren, hacen sus cosas y un hijo varón, y enfermarse así, yo me vine abajo, yo no quería nada, me encerré en una pieza con él, no entraba ni salía de esa pieza, yo todo lo hacía a él en la pieza, yo no comía, estuve como 7 meses así, ni mi esposo entraba a ver a mi hijo, es como que si veían a mi hijo se iban a burlar de él, eso era lo que yo pensaba, hasta que la madrina de él me fue a ver, empezó a conversar con migo y me saco porque ella tuvo un nietecito igual y a ella se le murió, entonces ella también paso esa etapa y me empezó a ayudar.

Después cuando ya entre al curso la Srta. Silvana me ayudo mucho Psicológicamente, yo no hablaba, yo escuchaba nomás, todas hablaban en el curso y yo ahí, ninguna opción nada, si yo nunca me podía expresar, porque yo al hablar si me preguntaban por mi hijo yo lloraba, al nombrarlo a él yo lo único que hacía era llorar, y todavía a mi me cuesta un poco pero ya estoy más así como más serena, ya no suelto las lagrimas tan fácilmente y me ha costado arto eso sí, arto arto me ha costado con él.

Y en esta instancia estaban estas charlas que trataban temas relacionados con la autovaloración de la mujer, las ventajas de que una mujer se incorpore al mundo laboral...

SILVIA: Que la respetaran a uno también, que se hiciera respetar uno también, porque a veces cuando uno iba a buscar trabajo hemm siempre pasa de que lo hacen porque no se porque, puede tener algo con la persona, que después le falta el respeto; por ejemplo hicimos una pequeña comedia presentándonos y no tener vergüenza, yo jamás hablaba como dice ella, yo escuchaba nomás, no me atrevía, porque pensaba que hacia el ridículo, que se yo, entonces yo no tenía como tanta personalidad, yo tampoco ahora no tengo mucha, pero ya como que me se expresar un poquito mejor, como que ya salí de eso. Yo pasaba en la casa, no conocía a nadie, todas estas cosas a mi me han hecho pero súper bien, yo todavía las sufro, yo todavía estoy ahí, pero yo me refiero a que eso que hicimos era más para darle valor, que se hiciera uno respetar por los jefes, que igual los jefes a uno como que la intentaban, como se dice eso que esta tan de moda, acosar, acoso laboral, todo eso, fue muy muy bueno ese taller.

¿Y esto estaba a cargo de esta psicóloga que me han hablado, ella era la que dictaba este taller?

Si, y había una más pero no me acuerdo el nombre

LUISA: Yo estuve con la Fabiola

BERTA: yo estaba con la Srta. Fabiola Arellano

A mi también

LUISA: a mí me ingreso la Silvana pero después me toco como monitora la Srta. Psicóloga Fabiola Arellano

BERTA: A mi igual me toco la Srta. Fabiola Arellano

¿Era una persona las que le hacia este taller ó eran más?

SILVIA: Es que ella era como la jefa y dejaba a otra que estaba en práctica, que era muy buena ella, pero no me acuerdo como se llamaba.

¿Y ellas eran psicólogas de la municipalidad?

TODAS: SI

¿Y que organismos trabajaban en esa instancia, como por ejemplo la Dirección del trabajo me imagino que en las capacitaciones?

LUISA: No, posteriormente llegaron a hacernos capacitación, fueron de apoco llevándonos información, o sea iban a hacernos charlas de la inspección del trabajo.

¿PRODEMU?

LUISA: Si, si fue PRODEMU, SERNAM constantemente

SILVIA: Incluso nos hicieron un este para Capital Semilla, ¿Se acuerdan? Para proyecto.

Si para proyectos también

¿Dentro del mismo taller de habilitación?

LUISA: No, del de habilitación no, porque durante el periodo que hemos estado en el programa, antes de egresar del programa, nos fueron haciendo las diferentes capacitaciones, pero lo primero fue este taller. Fue el taller y la Alfabetización digital, fueron las dos cosas, con la alfabetización digital uno quedaba ya, digamos, era como lo básico y ahí uno tomaba el rumbo; digamos si había un curso de inglés, la que quisiera tomarlo o le sirviera para lo que quería desarrollar, lo tomaba, heee a las niñas de repostería las enviaron a como...

BLANCA: Servicio al cliente

LUISA: ... a actualizarse en repostería, depende de las habilidades el lugar donde a uno las iban derivando, incluso a mi me hicieron capacitación en la Universidad de La Serena, siempre para enseñarme a hacer los proyectos, después algunas ingresaron a fomento productivo; algunos grupos, los que trabajamos independiente nos derivaron a fomento, en fomento han seguido capacitaciones, en el banco del estado como postular a créditos, o sea siempre ha habido algo como para informarse.

BLANCA: Yo no he hecho ningún curso, ningún taller ninguna cosa Srta., yo lo único que alcance a hacer fue un curso de computación y de inglés, pero como ya estaba mal no capte bien, fue justo cuando estaba recién saliendo de esto de la violencia entonces no...

Pero usted alcanzo al taller de habilitación laboral

BLANCA: No, alcance al taller de Inglés y de computación

Entonces usted no entro en un principio sino que después

En junio, por ahí entre yo, Claro.

¿Ustedes recuerdan puntualmente si en este taller se vieron temas como derechos y deberes laborales, identidad de la mujer trabajadora y que es lo que es ser jefa de hogar, estrategias de búsqueda de empleo que me mencionaban, lo de los curriculums, problemas de jefas de hogar para incorporarse y permanecer en el trabajo remunerado?

TODAS: Siii (todas las que estuvieron en este taller)

Estas eran las charlas que me hablan

LUISA: Claro, incluso cuando uno iba a las charlas llevaron parvularias para que cuidaran a los niños para las personas que estuvieran en la capacitación, o en seminarios o encuentros, entonces siempre hubo parvularias apoyando. En el periodo que yo fui a ese curso de emprendimiento para mujeres microempendedoras en La Serena había una parvularia que cuidaba a los niños mientras las mamás se estaban capacitando, o sea que tenían ese servicio en el fondo, de ayuda para que la mamá estuviera tranquila, y los niños digamos estaban muy bien cuidados, a nivel de que después ya no querían irse, o sea eran los primeros que querían ir, a pesar de que los cursos eran a las 8 de la mañana en La Serena, ya que es incomodo para nosotras de Coquimbo el traslado, el costo, nos toco en el invierno, pero los niños estuvieron bien

SILVIA: pero después no hubo eso más así, ese era el único curso.

LUISA: es que cuando yo tome este curso, tú estabas en el curso de repostería.

SILVIA: Haaa

LUISA: En la época que entre yo no sabía manejar un computador y me metieron a un Ciber y la necesidad me hizo aprender a usar el aparato, entonces yo Alfabetización lo tome y después me mandaron a Biblioredes a seguir perfeccionarme y ahí todavía estoy, cada vez avanzando más y digamos ligado a lo que uno se pueda desempeñar seguramente, entonces por eso me mandaron a ese curso de emprendimiento, como yo quería trabajar independiente, para enseñarme a hacer los proyectos, más que nada para presentarme al Capital Semilla,

¿Y estas charlas que se hacían eran en el municipio?

BLANCA: No lo hacían en la municipalidad

SILVIA: No lo hacían en distintos lugares

BLANCA: Servicio al cliente y cajera yo lo hice en tierras blancas

¿Pero el taller de habilitación, estas charlas que hablamos?

SILVIA: Fue en la casa de la cultura de Coquimbo

O sea todo lo que fue taller de habilitación fue allá

TODAS: Si

BLANCA: por ser servicio al cliente fueron 2 días nomás,

SILVIA: poquito po, fue una semana más menos

BLANCA: iba a ser más pero no. Fue en tierras blancas porque yo lo hice como 3 días, fue desde las 2 hasta las 5, una cosa así, dos cursos y el horario no me cuadraba. Por ser, como yo no era como ellas, como se llama, como taller o repostería, la mujer jefa de hogar me ayudó en ese aspecto para hacer yo cursos para empezar a trabajar, como yo era dueña de casa, para poder desempeñarme como para trabajar en una empresa, o para trabajar en algo laboral o en el mercado, me hacían esas capacitaciones y me sirvió, pero justo también tenía problemas de que mi marido no estaba, que se metía a la casa, entonces yo nunca pude terminar a tiempo un curso, fue ese mi impedimento, pero la mujer jefa de hogar me ayudo en ese aspecto, o sea a inscribirme en un curso para yo desempeñarme y yo poder salir a trabajar, incluso me inscribieron en la OMIL para poder trabajar, todas esas cosas me ayudaron.

Para las que hicieron el curso de habilitación laboral ¿pudieron definir cuales actividades iban a tomar dentro del su pasada por el programa? Donde el programa les diera a conocer y ofrecer su parrilla programática y así ustedes poder definir cuáles eran las que actividades que querían tomar y que servicios requerían.

LUCIA: A mi se fue dando de forma natural, o sea fue derivando naturalmente a enmarcarme en la artesanía textil, ahí me quede, porque era lo que tenía a mano para poder desarrollarme, porque uno con un par de ovillos con croché o un pedazo de trapo, es fácil, o sea es algo accesible al bolsillo de uno para poder crear o hacer algo, no así si a mí me estaban perfeccionando en la parte de computación, yo debo estar en la casa, debo tener un horario libre porque yo en cualquier momento tengo que estar con mi mamá en urgencia y pasarme el día ahí, porque le vienen crisis cardiacas, entonces no puedo mantener un horario rígido de dependiente, tengo que trabajar independiente para manejar mi horario de acuerdo a mi disponibilidad y mi prioridad que es mi mamá en este momento, que es mi guagua. Se fue dando en forma natural el irme derivando a la parte artesanía textil

Pero en el fondo en el taller de habilitación laboral ¿ustedes pudieron ver y elegir lo que a ustedes le interesaba y querían inscribirse según sus necesidades y sus intereses?, ¿hubo alguna instancia en donde les mostraron la parrilla programática y ustedes eligieron que hacer?

SILVIA: no, opciones ninguna, sino que empezamos ahí y después nos iban llamando en lo que salía, por ejemplo una capacitación, nos llamaban para capacitarnos para después tener un trabajo

LUISA: Claro, o sea así como: ¿quien se interesa en esto y esto?

Ya, entonces las llamaban y les ofrecían capacitaciones, o sea existe esto y esto y les preguntaba si querían tomarlos, si te interesa anda, ¿algo así?

SILVIA: Si

O sea ¿no hubo nunca una exposición de todo lo que había en el programa y ustedes pudieran elegir de acuerdo a sus interese y necesidades.

SILVIA: Claro, uno lo exponía si po, uno decía lo que le gustaría y todo, pero todo eso como que lo tomaban y después iban llamando

BERTA: Claro, iban llamando: hay este curso ¿te interesa?, eso

TODAS: Claro

LUISA: Claro, de hecho ahora por ejemplo que postulamos a la beca, que es la ultima beca que estamos postulando, se nos dijo: ¿ que cursos a ustedes les interesa seguir para perfeccionarse para hacer un cierre, un término?, entonces por mi parte yo pedí diseño, o algo ligado a la artesanía a lo que yo me estoy desarrollando, pero pasa que en el momento que entregaron las capacitaciones había que tomar la que había, en este caso para mí fue administración y me dijeron: lo toma o lo deja, si no está el incentivo que tiene la herramienta de trabajo, Mmm lo tuve que tomar porque yo necesito la herramienta de trabajo. En mi caso fue recién ahora como

culminar y decir recién ahora es donde voy encaminada como artesana textil, ahí me quede, pero me falta actualizar, porque yo estudie en Duoc en Santiago artesanía 2 años entonces ahí yo adquirí el conocimiento de teñir, cortar, parte de diseño, algo de pintura, pero eso ya lo tenía como conocimiento ya adquirido, entonces yo necesitaba ya una actualización, porque hay materiales nuevos, técnicas nuevas, pero no se dio po y espero que en estos momentos se dé para poder tomarlos.

En el fondo igual estas personas sabían más o menos lo que ustedes iban o querían desarrollarse, porque me imagino que llamaban a las que manifestaron que les interesaba tal cosa y no las llamaban a todas para ofrecerles el mismo curso.

LUISA: Claro

O sea de acuerdo a lo que ustedes expusieron en algún momento, las seleccionaban.

BERTA: Yo nunca tuve la oportunidad de hacer el curso, me inscribí para... y nunca me llamaron para lo que a mí me gustaba. Me fueron ofreciendo cursos, hice computación y después hice este curso que salió por FOSIS de cuidado del adulto mayor y con discapacidad que me ha servido mucho con mi niño, aprendí muchas cosas ahí, las mismas enfermera que iba a enseñarnos me enseñó a catetismo, a poner inyecciones, entonces yo de ahí aprendí, pero lo que a mí me gusta nunca he podido hacerlo, no hayo como entrar para hacerlo, he buscado, he ido y no, siempre me han ofrecido otros cursos, de cajera, ese para mí quedaba muy a tras mano tierras blancas y lo tuve que rechazar.

JOSEFINA: En este momento están haciendo moda

BERTA: Enserio!!!, y yo he buscado, sabe que yo he ido a hablar con Srta. Fabiola y ella me dijo que no había nada.

JOSEFINA: En DIDECO, en Coquimbo, ahí están haciendo moda en este momento, si empezaron hace 1 mes.

BERTA: Miraaa, voy a ir a ver

LUISA: Tienes que ir a hablar con la Sra. Sonia, porque de repente a nosotros nos derivan a la oficina de la mujer, trabaja la oficina de la mujer conjuntamente con jefas de hogar, muchas veces la oficina de la mujer es la que nos informa o nos integra a sus curso que hay, y o por intermedio de la oficina de la mujer, no por el programa yo entré a la feria artesanal, la Sra. Sonia es la que está a cargo de la oficina de mujer, por medio de ella yo ingrese a exponer en ferias artesanales, que es en lo que nos desarrollamos ahora con la oficina de turismo, en este momento tenemos 3 que pertenecemos a turismo y exponemos en ferias estivales.

Para finalizar un poco esto lo del taller de habilitación ¿qué les pareció en general este taller? ¿Cuál fue su experiencia?

LUISA: A mí me sirvió bastante, porque aprendí a expresar lo que yo quería, lo que yo quería hacer, cosas así, o sea como que mi autoestima me la subieron porque yo ya me venía abajo, era todo malo para mí, entonces con ello aprendí a subir mi autoestima, a expresarme mejor, como dijo ella, aprendí a defenderme, porque cualquiera me miraba y yo me quedaba callada, no sabía defenderme, no sabía sacar palabra como para decirle algo a la persona, me entiende, entonces todas esas cosas a uno le sirven, y los cursos para mi niño me sirvió bastante

JOSEFINA: Yo ahora estoy en un curso de jefas de hogar, en este instante

Pero usted no estuvo en el taller de habilitación

JOSEFINA: No

Entonces para las que estuvieron

SILVIA: por ejemplo a mí me sirvió primero que nada porque yo me valoraba muy poco, como madre, como dueña de casa, como esposa, yo decía: pucha estoy mal en que fallé. En primero año me empecé a querer a mí misma, quererme yo un poco, valorarme, yo pensaba que todo lo que hacía era malo, que nadie me quería, es la autoestima que la tenía muy baja, entonces de

ahí yo empecé a darme cuenta de muchas cosas también, porque uno no tiene que flaquear, quedarse.

En términos de cosas personales y laborales ¿esto también fue un aporte?

TODAS: Siiii

LUISA: a veces uno se da cuenta que uno es la única persona que está en problemas, pero después sale y se da cuenta de que tenemos muchas pares que somos digamos en el fondo, tenemos mucha vivencias, entonces nos apoyamos una con otra, nos fortalecemos, como por ejemplo decir: ya niña te toco esto y no importa, mañana me tocara a mí y así tratar de tirar para arriba a la compañera, porque uno en el fondo se convierte en una compañera y crea lazo con las personas, entonces pasa que se auto apoya, nos apoyamos entre nosotras mismas... uno llega con una depresión horrible porque se siente el ser más desgraciable en el mundo y en el fondo somos muchas. Aparte de que esto del programa ayudo como a expandirse y abrirse, porque en el fondo uno sentía vergüenza de sentirse maltratada, o sea en el fondo no contaba, si a mí me da vergüenza decir que mi marido es alcohólico!!!, o sea se me va a caer sombrero prácticamente si yo cuento, o que van a decir las personas si yo cuento esto, porque no me llevo mejor esto puertas adentro, porque él era el caballero simpático para afuera... y yo era la vieja pesada, idiota, claro porque uno anda amargada, tiene cara de idiota cuando sale porque tiene problemas. Entonces pasa de que ayuda a explayarse y tomar las cosas naturales, o sea bueno me paso esto y qué, son cosas de la vida, ya me vendrán mejores después, y hay que seguir adelante, por qué voy a tener vergüenza si es mi verdad, y porque voy a esconder la verdad po.

¿Creen ustedes que hay algo que le falto a este taller?

TODAS: no

O sea cumplió su objetivo

SILVIA: Si

Más que nada en un aspecto psicológico y poder ahí tomar fuerza

TODAS: Si, claro

SILVIA: Si po, porque yo antes para todo tenía que pedir permiso, ahora no yo salgo, aviso nomás (ríe)

LUISA: Yo creo que falta algo físico, porque como uno está en la casa, enterrada, vieja, guatona, chascona, olor a cebolla...

TODAS: Ríen

SILVIA: algo que te sientas bonita, más joven

TODAS: Siii

LUISA: Que nos mantenga en línea, una alimentación saludable que la podamos compartir con nuestras familias, detallitos pequeños que yo le agregaría al taller.

¿Cuánto duro más o menos este taller?

TODAS: 2 meses más o menos

¿Se realizaba de una forma Continua?

SILVIA: 2 veces a la semana yo

LUISA: Si el mío tiene que haber sido igual

¿O era más desordenado?

LUISA: No era 2 veces a la semana

Me gustaría ahora hablar sobre los CURSOS DE CAPACITACIÓN, estos cursos que se dictaron y que iban enfocados a diferentes líneas de oficios. ¿Alguien izo alguno?

LUISA: Tú estuviste en un curso de repostería (Silvia)

SILVIA: Si

BLANCA: A mí me hicieron un curso de computación pero lo hice por FOSIS

SILVIA: Yo estuve en repostería 2 veces, en el primero me gane un horno y ahora el ultimo una batidora, una vitrina y más el insumo

¿Cuánto tiempo duro este curso?

SILVIA: 1 mes

¿Este curso fue después del taller de habilitación laboral?

No, fue ahora EL 2009, el ultimo que hicimos

¿Y en qué año egresaron?

TODAS: El año pasado, el 2009

¿Cuál es opinión respecto a este curso que duro 1 mes como me dice? ¿ la llamaron ofrecerle este curso?

Sí, me llamaron. Lo único malo de este curso es que se lo adjudico el SENCE más el COLQUI, y resulta que tuvimos que catetiar y catetiar para que nos dieran las cosas, el SENCE se encargo de comprar las cosas y que nos hicieran hacer las cotizaciones, y estas cotizaciones no coincidieron con lo que ellos compraron, fue ese el problema, pero más allá, no; igual nos dieron las cosas hace poco porque yo las necesitaba para trabajar, harina, el azúcar, materiales, pero después de catetiar mucho, o sea hay una señora en el grupo que ella llamaba casi todos los días y al final fue problema para ellos porque tuvieron que devolver las cosas, porque nosotros no pedimos esas cosas, ellas las compraron y tuvieron que devolverlas.

¿Tuvo usted alguna práctica laboral?

No, no. El año 2008 hicimos otro también pero bien rapidito, ese creo que iba con practica y no nos dieron la práctica. Eso fue muy cortito, eso es lo malo de los cursos, son cortos y a parte de cortos es que es todo a fin de año cuando uno tiene mucho que hacer, por ejemplo uno está trabajando, que los niños en el colegio, que la licenciatura, que las matriculas, toda la cuestión, entonces eso es lo malo y nosotros siempre pedimos los cursos casi como a principio de año, y siempre nos llaman ya casi para fin de año, nosotros siempre hemos pedido eso.

¿Cual es la opinión que tiene usted respecto a este curso, fue práctico?

Yo lo encontré bueno, aprendí mucho más de lo que había aprendido, de todo lo que he hecho, aprendí bastante.

Se logro conseguir entonces conocimientos mayores a los que tenía en un principio

Si, siii

¿Que es lo más positivo de este curso de capacitación, que es lo que usted rescataría?

Lo positivo es que estoy trabajando más, me están haciendo más pedidos porque me he capacitado más, porque ya sé hacer mucho mejor mis cosas, entonces a la gente le gusta mucho más y me manda a hacer más

¿Y cuál sería como lo más negativo?

Eso, como que lo hacen como a ultimo tiempo, a fin de año.

Y lo encontró muy corto me menciono anteriormente

Si, también

¿Que es corto?

Por ejemplo duraba de las 2: 30 de la tarde hasta las 7:00 pm, o sea habría que hacerlo en un horario más flexible, por ejemplo de 4 horas, siendo que eran 5 horas, lo que pasa es que repostería es así, para hacer las recetas hacíamos 2 recetas en la tarde entonces era bien apuraito igual po, porque ellos tenían que llegar a fin de año y nosotros teníamos que cubrir las horas, eran 4 horas y nos pusieron 1 más para que llegáramos a la meta, para hacer 2 recetas y la profesora cumpliera con sus horas.

¿O sea fueron solo 2 instancias, 2 veces que fueron?

No, íbamos de lunes a sábado, todos los días en la tarde, de 2:00 a 7:00. Igual fue bueno pero fue intenso.

A usted le hubiera gustado que hubiera sido más repartido

LUISA: Claro, no tan comprimido

JOSEFINA: Podría haber sido 3 veces a la semana

SILVIA: Una cosa así

¿Nadie más tuvo un curso de capacitación en oficio dentro del programa?

TODAS: No

Dentro del programa ¿Tuvieron acceso a ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL?, es decir a servicios de apoyo por parte del municipio para iniciar la búsqueda de un empleo

TODAS: No

BLANCA: Si

Hubo algún momento donde se les brindo una orientación ó intermediación laboral que las pudiera ubicar en algún trabajo

BLANCA: Intermediación si

O les diera algunas redes de contacto laborales

BLANCA: A no, eso no

LUISA: Para emprendimiento sí, porque nosotras formamos la organización de emprendedores, este fue el curso de la universidad, de generación de competencias para mujeres empresarias y emprendedoras

¿Ese curso usted lo hizo fuera del programa?

No po, las mujeres jefas de hogar me enviaron. Son redes de encuentro y desarrollo empresarial, o sea, ahí me tiraron de empresaria lo único que me faltó fue el capital para ser empresaria no más po.

TODAS: Ríen

¿No hubo capital?

No para nada. Entonces estaba todo ligado al emprendimiento al empresariado, bien, pero me quedaba como grande (ríe), me quedo como grande en el sentido de mi realidad.

LUISA: Eran para los que tenían plata

LUISA: es para gente que tiene un respaldo económico

BERTA: El capital semilla era para lo mismo, era para las personas que tenían plata

O sea financiamiento no había acceso a algún capital sino que a materiales

LUISA: Para mi financiamiento no, hubieron capacitaciones de apoyo pero faltó el financiamiento, o sea me faltó digamos como salir. Este curso de redes de apoyo, a las jefas de hogar de La Serena les dieron un incentivo y yo me puse a la cola como Coquimbo pero no me dieron jajajajaja

Era solo para las mujeres jefas de hogar de La Serena

Claro, este curso fue por Serena Activa y las de Serena fueron las que tuvieron un incentivo económico pero las de Coquimbo no.

¿Esta instancia de la que estamos hablando se llama apoyo al microemprendimiento o no?

BLANCA: Si, eso mismo

Bueno retomando entonces, para usted ¿esto no le fue muy útil, esta instancia?

LUISA: Claro, porque me falta lo más importante, el capital

SILVIA: Si, y uno no puede juntar capital, es imposible

¿Usted consiguió algún tipo de empleo por esta capacitación?

LUISA: No, en este momento pasa de que yo me manejo en costura más que nada, estuve trabajando en forma esporádica para un supermercado haciendo petos sin ser modista, y yo como aprendo desarmando una prenda y la copié, o sea no es porque yo tenga algún curso de modas sino desarmo una prenda y la vuelvo a armar, y ahí saco una idea, y no puedo decir no

cuando se presenta algún trabajo, se hacer de todo, me falta salir a hacer adobe nomás (ríe) si me llaman a hacer adobe voy y si no sé lo aprendo, lo voy a hacer igual. Pero sí me faltó, como a las niñas que les entregaron el horno, les entregaron herramientas de trabajo, materiales, eso faltó, o sea en algunos curso sí, pero en algunos no, entonces falta como una equilibrio en cuanto a repartir fondos

TODOS: Beneficios

LUISA: claro, porque algunas niñas tuvieron suerte, les fue excelente y les fue re bien po y ver que les arreglan su cocina, les habilitan; la parte de repostería estuvo estupenda, pero en las demás ramas no hubo, salvo un caso que conozco que le dieron una máquina de coser, a la Verónica Villalón le dieron una máquina de coser pero lo consiguió por FOSIS, pero a nosotros recién nos están llamando de FOSIS, en este momento veníamos de FOSIS, recién nos salió un proyecto que postulamos que en mi caso es para una Overlock, me salió un proyecto de 322.000 pesos, con eso voy a tener una herramienta como para trabajar.

Un pie

LUISA: Claro

SILBIA: Para empezar

LUISA: Porque yo trabaje mucho tiempo con una maquina que era de mi suegra pero colapso, hasta ahí llegue, entonces ahora tengo que partir de nuevo y gracias a Dios que me salió este proyecto FOSIS que es poco, o sea de 325.000 pesos, porque hay que dejar un resto para flete, y con eso voy a tener un pequeño capital como para empezar.

BERTA: Pero va a comprar la pura maquina y no va a tener un capital para comprar materiales

LUISA: No po, pero resulta que uno va haciendo las cosas de a poco.

De algo se parte

LUISA: claro, yo este año quede en pana de maquina, se me echo a perder y no pude trabajar en costura, tuve que empezar a tejer po y vendí, me fue bien, en la feria vendí arto tejido, me deshice vendiendo a croché y gracias a dios vendí todo o la mayoría, o sea uno se las tiene que ingeniar igual, o sea yo pienso que uno no puede estar que le llueva y que le llegue y que le llegue, sino que uno tiene que ayudarse también, porque bueno en mi caso es obligación ser jefa de hogar y significa tener que parar la olla todos los días, entonces pasa de que uno no puede quedarse de brazos cruzados ¿y si no llega? una jefa de hogar no puede quedarse ahí esperando que llegue sino que tiene que salir, o se las rebusca, del alguna manera va a salir igual si tiene que para la olla todos los días.

BERTA: Cuando mi esposo estuvo en el hospital operado yo hacía sándwich de pescado, iba a la caleta y me levantaba a las 6 de la mañana, pedí prestado 20.000 pesos, se los pedí a mi papá, me los presto e iba a la caleta compraba las cajas de jurel y llegaba a mi casa, me ponía unos guantes, porque la espina a uno le hacen tira las manos, y los fileteaba yo misma en la mañana y después lo dejaba todo listito y en la tarde me ponía a prepara la cebolla todo y vendía los sándwich de pescado; yo quiero hacer un curso digo yo para un horno, un proyecto, un horno y una freidora de papas, yo con eso estoy al otro lao, porque a mí me gusta cocinar.

Volviendo al tema que les hablaba de esta orientación e intermediación laboral, ustedes me comentan que no lo tuvieron

TODOS: no

BLANCA: A mí me inscribió ahí la Sonia Tenu y la Srta. Fabiola, ellas me llevaron a la OMIL y para inscribirme para trabajo, por la oficina de la OMIL y por la mujer, en este aspecto me ayudaron para que yo encontrara trabajo, pero como ellas (Las demás) yo no estuve en cursos de artesanía, cosas así, yo no po, yo quería trabajar por mis hijos porque yo no tenía manualidades como ella (LUISA)

JOSEFINA: Pero haces mote con huesillo

BLANCA: si, hago mote con huesillo jajajaja

Le dieron el contacto entonces

BLANCA: Si, para trabajar

¿Y finalmente no paso nada con eso?

BLANCA: No, si trabaje pero en reemplazos, no encontré algo estable, me decían ya vaya a tal parte a una entrevista de trabajo, pero como le digo las pruebas psicológicas yo no las pasaba, en ese aspecto me fue mal

¿Y estas capacitaciones que usted me hablo en algún momento?

BLANCA: yo hice un curso de computación y de Ingles

En algún momento me hablo de una capacitación a servicio al cliente

Claro, de cajera para servicio al cliente, fueron 3 días, una semana, pero al final lo hicieron como en 3 días, pero personalmente me hubiera servido un poco más si no hubiera sido por mi ex marido que se metía, hubiera salido.

O sea fue una cosa positiva pero por una cosa familiar suya no pudo resolver, pero en sí la capacitación fue buena

Si, era buena la capacitación, corta eso si

SILBIA: Corta, muy rápida eso si

BLANCA: Si muy rápida, eran 3 horas, la mitad era teoría y la otra era un poco de juego, o sea hacían...

SILBIA: Llevaron maquinas para practicar, pero fue medio día, nada más, en medio día no se te quedaba nada

¿Usted también lo hizo?

SILVIA: si

¿Y le sirvió?

SILVIA: no muy poco, casi nada, no sirvió mucho, aparte yo tengo muy mala memoria entonces no po, fue muy rápido, muy cortito. Yo ingrese a ese curso por que por mi negocio (repostería) tengo que aprender a atender bien al cliente

Su negocio de repostería

Claro, por si algún día llevo a tener mi localcito

En general, los hayan o no utilizado por la razón que sea, que opinan de los servicios de intermediación labora tal como están constituidos en el municipio, ¿Qué opina?, si existe en el municipio algún tipo de intermediación laboral, ó ¿ de la misma OMIL?

BERTA: Es que uno va a la OMIL y uno dice: yo necesito trabajar, tengo un trabajo, entonces ellos le dicen mire: se necesita una asesora del hogar ó se necesita tal cosa, es eso lo que hay, nada más.

SILVIA: o la dejan inscrita y lo que haya la llaman, o uno tiene que estar pasando por ahí

BLANCA: pagan lo mínimo, son más horas extras y es lo mínimo.

¿Qué recomendación entonces harían de esto al municipio?

LUISA: Que la capacitación fuese una puntual, porque primero deberían hacer bien un estudio para ver a donde va encaminada uno. Pasa que de repente dicen que hay un curso de Inglés, claro a mi me va a servir para atender a los turistas, nosotros atendemos los cruceros, pero pasa de que los cursos nos dejan botados, o sea nosotros estábamos inscritas en un curso de inglés que estábamos con toda la ilusión que nos iban a dar una certificación, pero de repente el curso quedo botado y chao, o sea nos hicieron perder tiempo 2 meses, y quedamos que lo hicieran en el instituto del desarrollo humano, 2 meses estuvimos, en la noche íbamos, nos íbamos a pie, porque no teníamos plata para locomoción, pero íbamos

BLANCA: A pie juntas

LUISA: Por ultimo decíamos nosotros, vamos a tener un apoyo y el respaldo de una certificación y nada po, entonces por estar en ese curso de Inglés, yo perdí el curso de repostería, ahí yo hubiese sacado por lo menos el horno y yaaa, me habría tirado a otro rubro, pero por estar en

este otro no podía tomar este. Tiene que haber un ordenamiento en cuanto a tomar a una persona y dejarla encaminada y que termine en una línea lo que tomo, o sea porque en el fondo yo en este momento, hasta cuando me salió este proyecto, que fue ayer nomás que me dieron esta noticia que había ganado ese proyecto, andaba dando aletazos al aire, porque ¿con qué capital puedo trabajar?, entonces pienso que aparte de esto, las cosas tienen que ser más equitativas, la forma en cómo reparten los recursos, porque por ejemplo ¿hay un grupo que ha recibido un horno, una freidora, una asadora de pollo?

BERTA: Yo conozco una persona que se gana un proyecto y le dieron un horno y un a sobadora de masa, y parte ahí la masa.

¿Pero en qué sentido es eso? Hablamos de la diferencia entre las mujeres de Coquimbo y La Serena

LUISA: No en general, del programa mujeres jefas de hogar

Las mismas oportunidades para todas

LUISA: Si. Por ejemplo, culminó este programa y nos dieron a todas una beca en la que podíamos postular a una herramienta de trabajo o a materiales para el trabajo, ese fue equitativo, a todas 100.000 pesos, parejitas... entonces uno esta 2 años y uno ve a otras niñas y se pregunta ¿me equivoque yo en elegir el cuso, me equivoque yo en esto otro? entonces pasa que quedas como de brazos cruzados, no tienes ningún incentivo, ni el apoyo económico!!! Porque si uno llega a la instancia de pedir ayuda es porque en lo que más esta cogiendo es en la parte económica, necesita el apoyo económico.

BERTA: Para comprarse materiales, y tener sus cosas

SILVIA: Uno esta como ahí mismo

LUISA: Claro que fuese algo equitativo

BLANCA: Yo quería optar por eso que dicen de los 100.000 pesos y me dijeron que yo ya estaba fuera del programa, ya estaba egresada y este era para mujeres que no estaban trabajando, me dijeron: como usted está trabajando no, y yo les dije: sí, yo estoy trabajando pero momentáneo, tampoco fijo.

Pero más que nada hablando en relación a la gestión en intermediación laboral, la ayuda a buscar empleo, un trabajo, o redes laborales ¿que opinan ustedes en general, que recomendación podrían hacer al respecto?

El municipio nos manda a las ferias (ríe)

SILVIA: Ni eso tampoco, porque nos cuesta mucho para que nos den permiso para ponernos en una feria, entonces yo encuentro que eso de capacitar ya, nos capacitan, pero siempre quedamos de brazos cruzados porque no teníamos una oportunidad de trabajo, o sea tampoco hay para tener uno mismo su negocio.

O sea falta la intermediación real, en la práctica

SILVIA: Claro, las capacitaciones y oportunidades de trabajo

BERTA: De trabajar lo que uno aprendió, lo ideal sería ya, por ejemplo yo hice el curso de repostería y me gane el horno, pero yo necesito un local en donde estar, entonces que ellos digan ya ayudémosle para que pongan su local

SILVIA: Y para eso hay que postular a un proyecto

JOSEFINA: o una entrega a un negocio grande

LUISA: Un contacto

SILBIA: Y o de repente voy escondida a Corona donde trabaja mi hija, y ahí vendo poquito, pero no es todos los días, entrego poquitito a un negocio también.

LUISA: La Silvita tiene un caso grave en este momento que es con sanidad, no la dejaron trabajar en el verano porque no tiene el permiso de sanidad, entonces ella tenía que pagar el permiso de sanidad que te salía como 19.000 pesos y no tuvo para pagarlo, entonces tuvo

conflictos porque otras socias habían tenido el permiso de sanidad, las que pudieron pagar, y ellas no quisieron compartir el permiso con ella, entonces pasa de que quedo fuera.

SILVIA: Y también piensan, como yo vivo con mi pareja, piensan que él es el aporte principal, el aporta, pero no es así, me entiende, porque mi hija tiene 13 años y ella hacia sus queques y con esa platita se compro ella todas las cosas de la escuela, yo se los vendía; piensan que yo por tener mi pareja, vivir con ella, yo no tengo necesidad, o sea que él me da todo, entonces están en un error, y si es así bueno es problema personal, entonces lo ven por ese lado a uno.

Ahora pasando a otro tema, ustedes, dentro de este programa ¿Tienen acceso a la NIVELACIÓN DE ESTUDIOS?

BERTA: si yo lo hice, saque mi 4° medio

SILBIA: Yo sabe que me inscribí como 3 veces pero no pude seguir, o sea no saque ni una nota, nada, porque primero que nada mi casa es muy chica y no tenía un lugar para yo llegar y estudiar ahí, concentrada, mi nieto me pedía esto y esto otro, entonces no pude, me dio rabia también, yo quería sacar mi enseñanza media, chile califica estaba ahí, yo quería lograr eso, y aparte que me falla mucho la memoria.

Pero esto fue por cosas personales, no porque el programa no se lo permitió

SILBIA: A si po, también, me mandaron, me dijeron: usted puede, inténtelo, lo intente como 3 veces pero no

Pero por problemas de usted, personales, de sus situaciones en su casa

SILBIA: Si

BERTA: Yo si lo hice, yo era mala pal inglés, pase los otros ramos y me quede con Inglés y me hicieron hacer la prueba de nuevo y pase de 4° medio con un 5,6.

¿Fue útil esta instancia entonces?

BERTA: Si, bueno cuando uno es joven y tiene su primera hija no sigue estudiando y yo nunca pensé que iba a lograrlo, yo me decía: a esta altura cuando voy a poder sacar 4° medio, y lo logre, no fueron grandes cosas lo que nos enseñaron como le tiene que enseñar a uno, pero lo hice, y estoy orgullosa de haber sacado mi 4° medio.

¿Hoy en día es útil?

BERTA: Si, hasta para ir a limpiar la calle le piden 4° medio

TODAS: Siii

¿Alguna tiene estudios básicos y medios incompletos y no tomo este curso de nivelación de estudios?

SILVIA: Básico completo, pero la enseñanza media no

¿Alguien más?

BLANCA: Yo llegue a 4° medio, pero yo lo repetí y no lo termine, o sea tengo 3° medio, incompleta

¿Tampoco opto en el programa por este curso?

BLANCA: No, como le digo no lo he requerido y tampoco no he podido porque cada vez que me ofrecen algo no he podido terminarlo por lo mismo que he dicho, ó por trabajo ó por otros problemas mayores no he podido continuar, no hay tiempo.

Usted como me contaba que no pudo completar la nivelación por problemas personales y no por problemas de acceso es decir por ejemplo no hubiera cupos (Silvia), estaba la posibilidad

SILVIA: No, claro existía la posibilidad

Les pido que se sientan libres de opinar para así el programa pueda adecuar de mejor manera lo que ofrece.

Retomando el tema entonces, había acceso a este curso y no hubo inconvenientes a la hora de tomarlo, ¿presentaba una modalidad flexible?

JOSEFINA: Si, La linda Vargas, una amiga que ingreso con nosotros, termino su 4° medio, estudio de noche.

BERTA: Si, En el curso que yo hice había una señora mayor que todas nosotras, paso ella de las primeras y dio la prueba de aptitud y quedó, ella está estudiando en la universidad, yo en realidad no pude seguir estudiando, pero uno queda con esa cosita aquí ¿por qué unas pueden, porque uno no?

¿Y por qué no lo hizo?

BERTA: Por mi bebé, o seguía estudiando o me quedaba cuidando mi guagua

¿No existía algún tipo de flexibilidad?

BERTA: No, y porque mi suegra es diabética, ella no puede hacer fuerzas, nada, entonces siempre está enferma.

¿Y como hizo el curso de nivelación?

BERTA: Mi mamá se vino a cuidar mi casa a ver a mi suegra y niños en el lapsus que yo iba a estudiar, o si no, no lo habría podido hacer.

Ya. Ahora me gustaría hablar con respecto al servicio de CUIDADO INFANTIL

BERTA: El servicio de cuidado infantil y adulto mayor yo lo hice por FOSIS, me dieron 350.000 pesos

¿Esto fue fuera del programa? Yo tengo entendido que SERNAM se coordina con una serie de instituciones públicas y algunas privadas, las cuales brindan actividades y prestan servicios y hacen funcionar finalmente este programa.

BERTA: Me parece que sí, porque 2 caballeros que no pertenecían al FOSIS nos hicieron hacer el curso entonces ellos prestaron servicios a FOSIS y por ellos entonces hicimos el curso de cuidado a adulto mayor y niños

Por FOSIS

BERTA: Claro, por medio del curso de jefas de hogar yo no hice nada

¿O sea no se contacto el programa mismo con FOSIS para ofrecerles este curso?

BERTA: Yo creo que eso debió haber hecho. Entonces me llamaron para hacer esto.

Claro porque así es como funciona el programa, coordinado con varias instituciones publicas

BERTA: A mía la Srta., Silvana me llamo y me dijo: yo creo que a ti te sirve por tus hijos. Aquí en Colo Colo hay 2 caballeros que tienen una casa y tiene una oficina a dentro y ellos nos llevaron a nosotras a FOSIS, fuimos varias

¿Y fue útil el curso?

BERTA: A mí me sirvió mucho. Yo tengo habilitada una pieza, la tengo alfombrada con todo; con la platita que nos dieron compre juegos didácticos, les compre libros, le compre hartas cosas, y compre un burrito, y compre una colchoneta.

Usted me decía que esto era para el adulto mayor

BERTA: Claro el burrito era más para el adulto mayor y como yo no puedo cuidar afuera a un abuelito yo se lo arriendo.

¿Este servicio de cuidado que presta es solamente para los adultos?

BERTA: No para niños también; en la colchoneta yo le hago ejercicios a mi hijo, le hago sus terapia, esas que me enseñan a mi yo se las hago en la casa.

¿Y no recibieron alguna de ustedes algún tipo de cuidado infantil, o sea un servicio que les prestara el programa, que les brindara un servicio de cuidado de niños?

TODOS: No

¿Mientras hacían los cursos?

TODOS: No

BERTA: yo a mi niño no lo podía llevar al curso

SILVIA: No yo tampoco

¿Pero porque no existe ó porque ninguna lo tomo?

SILVIA: No parece que no hay, no preguntaban, quizás en otros lados sí.

BERTA: No hay

LUISA: en ese curso de emprendimiento de la universidad La Serena que hable, ahí había, por el curso de 2 meses, lo hicieron los días sábados todo el día y tenían a la parvularia. Yo lo vi, pero yo no tengo niños chicos, pero yo vi que hubo.

Ok. Me gustaría preguntarles ahora si dentro de este programa ¿tuvieron acceso a los servicios de salud, mental, oftalmológica y dental?

LUISA: Me inscribí en el principio y no tuve nunca ese servicio

¿Por qué razón?

LUISA: Porque no me llamaron, llamaron a la mayoría

SILVIA: No hubo información

BLANCA: Nosotros tanto que insistíamos

JOSEFINA: Nosotros participamos de una organización, un grupo, entonces a la cabeza del grupo era a la que le entregaban la información y esta como que no era repartida en su momento, así que no nos llegó la información a nosotros.

BERTA: Como que escogieron personas y nos llamaron, eso tiene que haber sido

¿Usted tuvo? (Blanca)

BLANCA: sí, yo tuve

¿Y psicológica también?

No, fue aparte, por la COBICO, la atención del consultorio. No disculpe!!! La Srta. Silvia me inscribió con la Srta. Fabiola cuando entre a las mujeres jefas de hogar, me hicieron un examen que se llamaba el EMPA y ahí me hicieron todo tipo de examen, de orina, de tiroide, de todo, ahí también me hicieron psicológico y ahí me inscribió en la COBICO y empecé a ir a control por lo que yo estaba pasando.

¿Fue bueno, le sirvió?

Fue bueno, porque ahí empecé a tratarme con el doctor David

O sea la derivaron, primero tuvo este examen y después la derivaron

Claro, me derivaron, la Srta. Patricia me acompañó a la atención de la COBICO, estuvo cuando nos hicieron el examen y nos hicieron diferentes cosas, nos hicieron el EMPA, examen de orina y después nos derivaron según lo que teníamos y ahí nos dejaron.

¿Tuvo dental también?

No, en ese momento no tuve dental, solo psicológico y atención de doctor, ahí me quede inscrita, después con los meses, casi a fin de de año ahí recién tuve dental

¿Cómo fue esto?

Si bueno, por lo menos me ayudo, yo tenía una prótesis dental y caries, me hicieron un tratamiento dental que me hicieron puente y me trataron caries, esas 2 atenciones fueron muy buenas para mí.

BERTA: A mí me taparon las muelas que yo tenía caries

¿Y le pareció bueno el servicio? ¿Cumplió el objetivo?

BERTA: Si, me iban a arreglar el diente pero lo que tenían como presupuesto no daba para eso

No alcanzo para eso, ¿Como fue eso, la llamaron para decirle que no había presupuesto para esto?

Claro, solamente para taparme las muelas

¿No dieron ninguna solución?

No, lo único que tenían eran prótesis y yo tenía los dientes buenos, no los iba a sacar para ponerme otros.

¿Y usted también tuvo esta atención?

LUISA: Si, igual, y estuvo bien, me cambiaron la prótesis y fue muy buena la atención, un dentista joven y todo.

¿Eran buenos los profesionales que estaban?

TODAS: SI

¿Y las que no pudieron recibir este servicio, lo solicitaron y no las llamaron me contaban?

LUISA: A mí no me llamaron, siempre solicite, y siempre que estuve en reuniones del SERNAM y hacían evaluaciones del programa yo ponía: no han llamado a todas al servicio dental, siempre hice hincapié en eso. En la parte de oftalmológica sí me mandaron una vez a la clínica, a un lugar a Los Andes ó Fundación Los Andes, para revisarme la vista, me pasaron una receta y una tarjeta donde comprar los lentes pero no pude comprarlos

SILVIA: ¿Tenía que comprárselos usted?, se supone que tenían que dárselos

LUISA: Me pasaron una dirección donde tenía que ir a comprar los lentes y fue eso, hasta ahí quede.

Ok. ¿Dentro del programa ustedes participaron de alguna JORNADA O ENCUENTROS COMUNALES O LOCALES REGIONALES O NACIONALES? ¿Había encuentros donde se evaluaba? Creo que lo mencionaron recién

LUISA: Si, comunales y regionales también, en estos participaban generalmente las directivas de las organizaciones.

SILVIA: Era bonito, porque era un encuentro de varias unidades, o sea de diferentes partes.

BLANCA: Yo fui a un Resort aquí en La Serena

LUISA, Yo fui a uno en Monte patria, cuando vino la ministra. Nosotros hemos participado también arto ahí en e Líder, en el remanso.

¿Pueden comentarme un poco como eran estas instancias de evaluación, estos encuentros?

BLANCA: cuando yo estuve en ese Resorte nos derivaron por el lado de Evaluación de los niños, algo así, "cómo nosotros podemos proyéctanos a que fuera mejor la atención hacia los niños", a mí me toco en esa parte.

LUISA: O sea formábamos grupos, y nos pasaban

BLANCA: Formaban grupo y te decían usted vaya allá y usted allá

¿Las llamaban para decirles que había estos encuentros comunales?

BLANCA: Claro

¿Y los temas no los conocían?

BLANCA: Claro no los conocíamos, llegábamos allá y nos distribuirán y nos preguntaban.

SILBIA: Hay para distintas cosas

BLANCA: Era para diferentes cosas

No es que las llamaran para un encuentro y en este evaluaran en general varias cosas, sino que ya sabían el tema que se iba a hablar en ese momento.

SILBIA: Claro, como le digo eran distintos grupos

LUISA: si hubo un encuentro, fuimos a una escuela donde vino una Sra. Sonia Espina

SILBIA: Aquí en el Liceo

LUISA: No en un liceo nuevo que fuimos todas, la Josefa también fue

JOSEFINA: No, no me acuerdo

LUISA: Si, si fuiste

SILVIA: Yo escuchaba muy poco, estaba en el segundo piso y no escuchaba casi nada

¿De qué se trataba?

LUISA: Era evaluar el programa, preguntaban qué del programa se había ofrecido y no se había recibido, atención, o sea para ver cómo iba avanzando el programa y si se habían cumplido los

objetivos del programa, o sea era más que nada eso. Entonces ahí se hablo digamos sobre las atenciones dentales, las atenciones oftalmológicas...

SILVIA: Que nosotros teníamos que exigir eso que estaba en el programa

LUISA: ...que como lo evaluábamos, y más que nada sobre las organizaciones que podían crearse. Siempre se dijo de que hay un seguimiento hacia las organizaciones, porque muchas organizaciones se crean, sacan recursos para las organizaciones y se esfuman, entonces en el fondo yo en estos momentos diría ¿Cuántas organizaciones quedan de las que se crearon? y ¿que qué hicieron los recursos que se pidieron para las organizaciones? Tienden a esfumarse las organizaciones que se crean, entonces dentro de las organizaciones que hay en este momento en Coquimbo, yo creo que la que ha durado más es la nuestra, y así con mucha dificultad.

¿Cómo se llama su organización?

Somos emprendedoras artesanas

¿Y esto se formo por el programa?

En realidad lo creó la Sra. Sonia Temu y lo integramos mujeres jefas de hogar y mujeres de la oficina de la mujer con problemas sociales.

Estas jornadas de encuentros de evaluación más grandes como el que estábamos hablando ¿Hubo pocas?

LUISA: Yo asistí a 2

¿Era fácil poder opinar o pronunciarse?

LUISA: Si, porque siempre fueron grupales y cada grupo planteaba su problemática

SILVIA: Se hacían preguntas que en este momento no me acuerdo, pero teníamos que contestar en grupo, cosas de la mujer

¿Tenían pautas?

SILVIA: Si, había pauta

LUISA: Había que hacer un papelografo

¿Servía esto?

SIVIA: Para mí no mucho, era más para las directivas que citaban, las directivas de las distintas organizaciones de distintas comunidades, entonces uno poquito opinaba, yo casi nada, pero yo en realidad no, no se saco nada de ahí. No se para que hacían eso si en realidad después, como dice usted, no se evaluaba en que quedaba todo eso, para qué.

JOSEFINA: A lo mejor era formulismo, tenían que hacerlo.

Y en relación a lo hablamos de esta agrupación de mujeres jefas de hogar ¿Alguna más formo alguna agrupación?

BLANCA: Yo estuve en una agrupación que se disolvió de la Sra. Gloria Fernández, se disolvió ese grupo.

LUISA: Después la retomo la Ana María Santander

SILVIA: Pero ella no hizo nada bueno, la echaron al tiro

¿Cuántas personas había?

BERTA: Más de 30 personas, estábamos inscritas en un libro

BLANCA: Estábamos inscritas jurídicamente, todo, pero se disolvió total

LUISA: Es que la Gloria Fernández izo una y luego izo otras y también se disolvía...

¿Quien tuvo la iniciativa de hacer esta agrupación?

BERTA: Gloria Fernández

LUISA: La Sra. Gloria Fernández partió con la primera organización

¿Usted también estuvo ahí?

LUISA: Si, yo era presidenta del comité de la elección

¿Cuál era el objetivo de esta agrupación?

LUISA: Avanzar con como jefas de hogar

SILVIA: Conseguir algo

LUISA: Si se terminaba el programa, lograr mantenernos como grupo y adquirir más cosas

BERTA: Adquirir más de lo que teníamos

LUISA: En el caso de la que tenemos hoy las artesanas que nos juntamos, es más que nada para mantener las capacitaciones, para mantener los proyectos, para mantenernos informadas en cuanto a todo lo que tengamos que ser ligado con la mujer o con SERNAM, entonces para mantenernos vigentes, la mantenemos como una organización social, sin fines de lucro, la idea es mantenernos con capacitaciones

SILVIA: Con trabajo igual po, para conseguir el proyecto y seguir trabajando en grupo

LUISA: Claro, seguir el proyecto y seguir después en forma individual o en forma cooperativa, o de alguna manera ir digamos logrando interiorizarnos, como la idea más importante, principal, es llegar a tener un puesto estable donde trabajar, no ser itinerante.

¿Cuales son las actividades que se llevaron a cabo en un principio cuando se formo esta agrupación?

LUISA: Generalmente las puras ferias artesanales

¿Estamos hablando la misma agrupación que hablamos antes?

LUISA: La de la Gloria Fernández era lo mismo, partimos con una feria artesanal

SILVIA: Partimos en lo mismo

BLANCA: Partimos con eso para llegar a trabajar y cada uno proyectarnos y trabajar en algo, y se disolvió

¿Y después se volvió a formar?

BLANCA: Si, otro

LUISA: Gente que salió de la organización de la Gloria Fernández, luego cuando hubo las elecciones definitivas con otra presidenta que fue LA Ana María Santander, después de esta señora pidió fondos para la organización que fue 1.500.000 pesos y después se disolvió esa organización.

SILVIA: Se fue a pasear ella a Perú con el proyecto (rie)

¿Y luego se volvió a formar nuevamente?

LUSIA: no, se esfumo y después quede yo sin lugar donde exponer, fui a pedir ayuda donde la Sra. Sonia y me integro a la organización de artesanas, entonces ahí es donde estamos ahora.

Es la que participan ustedes (Silvia, Josefina, Luisa)

TODAS: Si (Silvia, Josefina, Luisa)

¿Cuáles son las actividades que hacen ustedes ahí?

LUISA: Somos artesanas

SILVIA: Nos ponemos ahí en la plaza y vendemos en ciertos periodos del año, las fechas como más importantes.

JOSEFINA: Pedimos permiso y si nos autorizan nos ponemos con unos tolditos, como lo hacen en La Serena, claro que aquí es mas organizado más bonito, pero allá (Coquimbo) nos cuenta un montón pero al final se logra.

LUISA: Pero ya estamos en turismo, somos conocidas en turismo, saben que vamos a estar todos los años pidiendo autorización para exponer los productos.

¿Se han logrado las expectativas que ustedes querían en esta agrupación?

LUISA: O sea la expectativa final es lograr un puesto estable, o sea ya en el momento hemos ido adquiriendo toldos, mantelería que nos exige turismo, que lo logramos obtener con fondos nuestros, pero lo que esperamos nosotros es un puesto estable.

Es decir la expectativa grande que tiene aun no se ha cumplido, ¿pero las que han ido teniendo con el tiempo?

JOSEFINA: Si, las que van paso a paso, esas sí, pero la mayor, donde queremos llegar, todavía no hemos podido tenerla, tener un puesto estable.

Reconocimiento como decía usted

Claro

LUISA: Claro, lo que pasa es que yo, personalmente, he tenido la idea de formar una cooperativa y por intermedio de ésta solicitar un lugar en comodato, que nos autorice la municipalidad como para tener un puesto estable, pero lo que pasa es que siempre en las organizaciones hay problemas, hemos topado en una en gran adecuación de cargos que nos ha ido estacando por problemas de equivocarnos en cuanto a la dirección de directiva, entonces nos cuesta mucho avanzar, pero así y todo estamos solidas igual, tendemos a caer pero nos vamos a levantar, yo pienso que vamos para allá, vamos en una línea y si nos mantenemos unidas y nos respetamos entre todas yo pienso que lo vamos a lograr.

A partir de su participación en el programa ¿alguna de ustedes se ha incorporado a alguna otra organización como ó red de apoyo como lo son la junta de vecinos, centro de padres?

TODAS: No

¿Ninguna?

TODAS: No

¿Alguna otra actividad importante que hayan realizado al interior del programa y que no hayamos conversado hasta ahora?

TODAS: No

¿Un curso de inglés que me mencionaban?

JOSEFINA: Eso fue por el turismo.

BLANCA: Por la municipalidad

JOSEFINA: Cuando se dio aquí el mundial femenino, el bum que iba a venir mucha gente desde afuera, entonces turismo junto con la municipalidad nos pusieron a las personas en diferentes cursos, cursos de inglés, cursos de turismo como guías turísticos y todos eso, esto fue entonces a raíz de esto pero no tuvo termino, quedamos todos en el aire.

LUISA: Tuvimos problemas con profesores, con el instituto donde estuvimos que nos abandono, y tampoco nos sirvió mucho porque a final de cuentas no vino gente, no vinieron, estuvieron aquí en La Serena; aquí a Coquimbo iban al estadio a jugar y se traían a las chicas para acá y toda la gente, los dirigentes, los acompañantes, entonces allá (Coquimbo) prácticamente no los vimos, no pudimos ni practicar

BLANCA: Se supone que el futbol femenino, turismo, todo era Coquimbo pero paso que la FIFA todo se fue a La Serena,

LUISA: Pero como le digo nos faltó terminar el curso, practicar.

BLANCA: Y certificación

LUISA: Pero hemos tratado de practicar, con los cruceros hay que hablar lo poco y nada que sabe, tiene que machacar lo poco que ha aprendido, tratar de hablar.

Ahora a la actualidad, ahora habiendo ya egresado del PMJH, ¿cuál es su actividad principal en estos momentos?

LUISA: Soy artesana, atiende en forma esporádica una confitería

¿Pero su trabajo principal?

LUISA: Soy artesana textil. En este momento ganamos el proyecto de FOSIS del que he hablado, entonces con eso me van a dar la maquina y yo voy a partir con mi taller a todo chanco.

JOSEFINA: Yo hago artesanía en cuero, eso es lo mío

Y las demás están dedicadas a las tareas del hogar

SILVIA: Yo estoy dedicada con mi repostería algo

¿Le aporta algo importante su repostería ahora? ¿Es un ingreso importante?

SILVIA: Si

LUISA: Tiene su clientela la Silvia, si le falta la parte de sanidad nomás

¿Usted ha estado trabajando también?

BLANCA: He estado trabajando inestable, por ser, aquí en una cabaña estuve por la OMIL (Aseo) y en forma personal encontré trabajo en la municipalidad, pero llego hasta diciembre el trabajo, porque están despidiendo a mucha gente y de ahí nos fuimos de las primeras de la lista que estamos saliendo del trabajo.

O sea estaría Cesante en este momento

BLANCA: Si

Pero buscando siempre trabajo

BLANCA: SI, rebusco por aquí y por allá

Ya pero igual trabaja, estable o no, trabaja.

Para las que me dicen que están trabajando hoy en día ¿están conformes con el trabajo que están realizando? Es mejor, igual o peor del que tenían antes de ingresar al PMJH?

BERTA: Yo cuido un niño y no es lo que yo quería, pero yo me tengo que adaptar a lo que se me esta presentando, porque tengo que salir adelante, tengo que sacar a mi niño adelante, usted sabe que el hospital no le regala las cosas a uno. Para mí me hizo desenvolverse en esto que estoy está bien, pero no es lo que yo quiero, como que a mi falta cumplir mi meta, dedicarme más a lo que yo quiero.

Ya, para las demás que están trabajando ¿les ha servido el programa, ha sido un aporte para la situación laboral que tiene hoy en día?

TODAS: Si

LUISA: Si, más solida, más firme, ya sabemos que podemos

SILVIA: Lo vamos a lograr igual

Todas trabajan en el fono, de forma esporádica o no, todas se encuentran en la actualidad trabajando en algo

TODAS: Si

Esta situación esporádica en cuanto al ámbito laboral, ¿Es por la responsabilidad del cuidado de su familia, de sus hijos?

BERTA: Yo, por mi hijo no puedo salir a trabajar afuera, nada más que por eso.

SILVIA: Lo mío es porque hago cuando me piden nomás, también es esporádico, o sea no todos los días hago cosas.

BERTA: Yo trabajo en tiempo de escuela nomás, cuido 1 o 2 niños, en tiempo de vacaciones se para, entonces también es así, un tiempo en verano vendo completos y sándwich de pescado.

Hace falta un trabajo de casa

BERTA: Claro

A final de cuentas y en resumen A usted Sra. Luisa le hace falta el financiamiento, a usted también (SILVIA y JOSEFINA), Y a usted más oportunidades (BLANCA).

TODAS: SI

Esto es lo único que las traba, más que su situación en el hogar

TODAS: Claro

SILVIA: Claro, ahí se las arregla uno

BERTA: Por ejemplo yo sé hacer pan amasado, y necesito un horno grande para hacerlo porque el horno que tengo es muy chico, entonces no puedo hacer esto. El pan de pascua también se hacerlo, tampoco también me sale a cuenta por mi horno porque es muy chica mi cocina.

A estas altura, ¿cómo se sienten en cuanto a la capacitación que tiene cada una?, ¿a la preparación para salir buscar empleo hoy en día?

LUISA: Yo creo que falta (capacitación), falta. Yo creo que de aquí en el grupo, la capacitación de la Silvia fue buena, la de repostería, digamos fue completa, pero en la parte por ejemplo

textil ó en el rubro que yo estoy a mi me falta más apoyo, o sea me falta actualizarme, me falta actualizarme en cuanto al diseño, me siento como débil, para no andar copiando, mire yo soy bien creativa, no me gusta copiar, pero si, por ejemplo el asunto de desarmar la cosita y poder sacar un modelo, se me hace más complicado, si yo tuviese el conocimiento lo haría más rápido y podría producir más. Entonces me limita el tiempo el hecho de rebuscármelas como solucionar el tema, pero de que hago las cosas las voy a hacer igual, pero voy a tener más pérdida de tiempo y se me complica a mí.

Y en su opinión y en términos generales, el PMJH les ¿fue útil para orientarlas en cuanto al proceso de búsqueda de un empleo, para mantenerse en este en caso de que hubieran estado trabajando o para acceder a un empleo mejor remunerado?

LUISA: Fue 100%, sino yo todavía estoy encuevada en mi casa y volviéndome loca si no hubiera estado en el programa (ríe)

SILVIA: Si a mi igual, yo nunca imagine esto,

BLANCA: Nos subió la autoestima

BERTA: Nos sirvió para que nosotros nos quisiéramos

TODAS: Claro

LUISA: Claro, como mujeres que somos para salir al mundo, para enfrentarlo

BLANCA: Yo me encontraba culpable de todo lo que me pasaba, de que mi marido callera a la cárcel, porque el cometió violencia intrafamiliar Heavy, casi me mata mi ex marido, le dieron 3 días de sentencia máxima de cárcel a mi ex marido, y yo me sentía mal y la gente me preguntaba en la calle, me querían pegar, un montón de cosas, incluso me ayudo la Sra. Patricia con la Srta. Fabiola, me llamaron porque yo tuve un problema, la gente no me creía, porque mi marido era para todos buenos y yo era la mala, la gente trataba de pegarme, me humillaban en la calle, me trataban en la calle de injusta, la gente trataba de hacer justicia con migo de acrillarme, de pegarme, entonces en ese aspecto a mi me ayudo, porque ellas supieron lo que la gente me estaba haciendo y yo les decía lo que me estaba pasado y ella me llamaron y tuve que decir públicamente lo que me había pasado, porque la gente no cree, y tuve que decirlo públicamente, fue la televisión, la radio, todo a hablar con migo y a exponer mi caso de la verdad que estaban pasando las mujeres por violencia intrafamiliar, en ese aspecto las mujeres me ayudo, a exponer mi caso... hasta el momento han pasado 3 años y el sigue exponiendo otra verdad...que él sufría de violencia, que le quemaba los testículos, en la feria un día me dijeron : oye quema testículos!!!!...la gente no entiende lo mal que uno lo pasa y lo que uno ha sufrido por humillación por años...

Ahora en relación a las que trabajaron de forma independiente, me mencionaban que el programa les apporto conocimientos útiles hoy en día, tanto en artesanía y también en repostería, es útil y sirve hoy en día e incluso ha crecido el negocio.

SILVIA: Si, también como persona

LUISA: Si. Ahora llego este proyecto y es importante también

¿Hubo quien generara un negocio ó una organización productiva a partir de la participación en el programa?

LUISA: O sea la organización, el grupo artesanal que tenemos, esa es una organización

Como negocio

LUISA: Si, y de ahí mismo queremos sacar digamos el puesto estable, o sea para eso esta.

Y en el caso de usted, aun no ha logrado formar su negocio

SILVIA: Si, me encantaría poner mi local, me falta el permiso y la plata, o sea yo he podido juntar porque lo que uno vende es poquito y nada y esto lo gasta po, lo gasta en la casa.

Y a partir del programa ¿Este les ayudo de cierta manera alguna oportunidad de negocio que ustedes no habían visualizado antes? O ¿ya tenían más o menos claro para donde iban?

BERTA: Yo no tenía claro

LUISA: o sea si hay oportunidades, por ejemplo en la parte artesanal, por intermedio de fomento productivo, hay mujeres que hasta exportan, que logran juntarse y exportar, eso depende de la productividad, pero uno tiene conocimiento, y sabe dónde dirigirse ya, en un caso de que las cosas vayan bien, sabe dónde ir para crecer, o sea donde están los prestamos, donde están los proyectos, ya sea por intermedio donde se consiguen los créditos, entonces va dependiendo en el fondo de uno saber, esa parte la vimos, estuvieron las charlas de los bancos, los microcreditos que tiene el banco del estado para el microemprendimiento, en cuanto a formar la microempresa familiar, en cuanto a todo eso ya tenemos conocimientos, solo va a depender de uno y de cómo se vayan dando las cosas de cómo seguir el camino, pero el conocimiento ya lo tenemos.

Bueno ahora vamos a entrar a la parte final de esta reunión que tiene que ver con una evaluación general del PMJH. Hasta ahora hemos estado hablando de cosas puntuales y de la experiencia de cada una de ustedes y que son muy distintas entre sí.

En base a esto me gustaría preguntarles ahora ¿Ustedes tuvieron dificultades laborales, personales o familiares durante su participación del programa y derivada de esta misma participación? ¿Algún conflicto, dificultades ya sea de trabajo,, personales, que les hubiera impedido o les impidió el acceso a curso o a su participación en general en el programa?

BERTA: por mi hijo

Usted me decía por su ex marido

BLANCA: Si, Mi ex marido no me dejaba avanzar, me dejaba en el encierro

¿Ustedes?

TODAS: No (JOSEFINA, SILVIA, LUISA)

LUISA: En mi caso, falta de información, porque hubieron cosas que perdimos, haber, tuvimos posibilidades de participar en un proyecto que era para las organizaciones, que por falta de información y de la mala gestión de la directiva que tuvimos en nuestra organización, nos impidió avanzar, porque pasa de que pudimos haber sacado un proyecto que quedo hecho y por no tener digamos la documentación en regla no pudimos hacerlo, es decir nos limitó el hecho de no poder trabajar por la mala gestión de la directiva que tuvimos.

JOSEFINA: Fue un problema interno

LUISA: Claro, ella era la que debía habernos informado, la que estaba en contacto directo, porque generalmente el programa se comunica con la directiva y esta es la que tiene que informar a las personas integrantes que somos las otras social, entonces ya como nos incentivaron a formar una organización se supone que ya no era la información masiva, sino que la información era para la directiva para traspasar la información, para de que no tuvimos esa información durante este año (2009) entonces prácticamente estamos empezando de nuevo.

¿Qué sugerencias darían para el programa?

LUISA: Mas información general, o sea ver un modo donde todas las socias se informen o sea donde ella se informe que hubo una beca (Blanca) que la beca era para todas, entonces una información mejor, ver la manera de que sea más clara

SILVIA: Bien clara, porque unas veces dicen que no, otras veces que si

En el fondo más equitativa

JOSEFINA: Claro, que llegue a todas

BLANCA: Esta beca de los 100.000 pesos que hablamos, a mi me dijeron que no me la podían dar, yo quería tener un negocio, una peluquería en la casa...y a mí me dijeron que no porque yo ya estaba egresada, que no era para mi

SILVIA: Y era más para las que estaban egresadas po

JOSEFINA: Ahí ve que hubo descoordinación, desinformación

BLANCA: Me dijeron que no también porque yo estaba trabajando y yo les dije: estoy trabajando, pero esporádico, pero esto es para futuro

LUISA: Claro, pero es que una jefa de hogar tiene que trabajar, entonces esto es como incongruente, que te digan que no estay trabajando, y si saben que uno es jefa de hogar tiene que trabajar y muchas veces no tiene un trabajo formal, puede ser informal perfectamente, como que no encaja que porque estay trabajando no te lo den, al contrario, si está trabajando es porque tiene que para la olla en la casa y necesita de este aporte, de una ayuda, y porque está en el programa tiene que ser equitativo, para mi modo de ver tiene que ser más parejito.

¿Algo más que quieran mencionar?

LUISA: También tiene que haber un seguimiento a las organizaciones porque se crean y se esfuman, porque se crea la organización, sacan un fondo y después se esfuman, entonces para que las otras socias renuncian, no saben donde están y los fondos quedan volando.

JOSEFINA: Alguien tomo los fondos y huyo

SILVIA: Si realmente llegan los fondos porque a veces no se entregan

LUISA: No, es que ha habido fondos que han sido entregados y se han esfumado.

Algo más importante, ¿en algún momento me mencionaron más cursos?

SILVIA: Mas capacitación y que sea a principio de año y no a última hora, y que no sean tan cortos

JOSEFINA: Y que tengan un final, o sea capacitaciones que sean reales donde las personas se puedan desempeñar y desarrollar por ultimo unos 3 ó 4 meses en algún sitio, que eso les reporte dinero, no una capacitación que quede una la persona en el aire

¿Una intermediación laboral mejor?

TODAS: Si

¿Que haya practica, de pronto?

TODAS: También

LUISA: Me quedo con una impresión que las capacitaciones las hacen para darle pega a las consultoras más que para beneficio de las jefas de hogar, o sea más para beneficio de las jefas de hogar es como para darle pega a la consultora, porque las consultoras son las que se benefician con los fondos y las jefas de hogar quedan ahí nomás, con el curso, pero ¿Quién saca el beneficio económico? Es la consultora que le pagaron, y uno está perdiendo tiempo y a veces horas de trabajo; yo en este momento estoy atendiendo una confitería, tuve que cerrar para venir, entonces pasa que yo gano porcentaje, si no vendo no gano, entonces pasa de que uno viene digamos, es importante, además vine por el proyecto y aproveche ya que había perdido el día y vine, pero en el fondo estoy perdiendo digamos de ganar un fondo, entonces para mi creo que finalmente han beneficiado más a las consultoras, a las monitoras que a nosotras mismas

TODAS: Claro

Finalmente me gustaría preguntarles si ¿hay algo que distinga a este programa de otros programas que conocen? Algo especial, un elemento distintivo

LUISA: Yo pienso que este programa es bien solido, empezó muy débil y cada vez se ha ido consolidando más, porque el programa lo encuentro solido, o sea a logrado mantenerse y a logrado crecer, en el fondo digamos como proyecto, como algo piloto, o sea como algo nuevo, yo lo veo más positivo que negativo.

BLANCA: Yo quiero decir última cosa que la OMIL, que los trabajos que dan, no pidan en todos el test psicológico, porque uno necesita trabajar, en ese aspecto me gustaría que cambiara. A mi me paso en el casino, que fui a dar una prueba psicológica y todas las que éramos jefas de hogar y que teníamos problemas, como el mío de violencia intrafamiliar, me dijeron que para que íbamos a dar pruebas, que nunca íbamos a trabar por los problemas que habíamos pasado, asi nos humillaron en el casino, en el ENJOY, para trabajar haciendo aseo. Entonces en algunos trabajos nos humillan por ser jefas de hogar y haber pasado por alguna experiencia.

LUISA: Pero uno mismo tiene que dignificarse

Bueno damos por terminada la reunión, se que algunas tiene que irse y hemos estamos casi 3 horas conversando, gracias por haber participado, por haberse dado el tiempo de venir y hasta otra oportunidad.

FIN

TALLER DE EXPERTAS
EVALUACIÓN EN PROFUNDIDAD DEL PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR
29 DE SEPTIEMBRE

Participantes equipo Guernica Consultores:

María Pía Olivera

Marisol Saborido

Teresa Selamé

Participantes invitadas:

Ximena Díaz, profesional del Centro de Estudios de la Mujer. Actualmente coordinadora del estudio *Trabajo, Género y Salud Mental*

Irma Arriagada, Consultora e investigadora visitante del CEM

Telma Galvez, Economista

Exposición breve de:

- 1) Panorama actual de la jefatura de hogar femenina y empleo,
- 2) Objetivos y componentes del PMJH y
- 3) Alcances de la evaluación

Preguntas para la discusión

¿Qué se puede esperar del PMJH?, ¿Es esperable que impacte en la tasa de empleo? ¿O sólo es esperable que aumente la empleabilidad de las participantes?

¿Es pertinente o posible la transferencia de este modelo de intervención a los municipios? ¿Bajo qué circunstancias se podría hacer esto? ¿Qué habría que cautelar para que esta transferencia sea exitosa?

T.G.: El tiempo de las mujeres es algo que hay que considerar en la evaluación, es necesario tener claro **cuánto tiempo ellas invierten en estos programas en relación con los resultados...** siempre en los programas esto se ve como gratis, pero ese tiempo tiene un costo que incluso debe valorarse.

También es necesario **conocer las expectativas de las propias mujeres**, relacionadas con las expectativas que el programa ha transmitido... para evitar también las críticas injustas.

Lo otro es la **burocracia...** en la medida en que participan muchas instituciones pueden darse dificultades, falencias o desfases en la ejecución de los diferentes componentes.

Las **barreras** (a las que se busca dar solución) que identifica el programa son bastante lógicas, bastante intelectuales, pero **¿cuáles son las que ellas realmente viven?** A lo mejor preguntándoles a ellas aparecerían otros elementos.

Respecto al tema empleo, siempre creo que el mejor remedio para esto es que la actividad económica se recupere... parte de ahí y eso hay que reconocerlo, **no se puede esperar demasiado cuando las cosas están malas**, cuando no hay recursos... si la economía anda baja, los trabajos van a ser malos, etc.

M.S.: Eso está más allá del programa evidentemente.

I.A.: Pero sería un elemento para considerar en la evaluación... el **estado de la economía y el desempleo en antes, durante y al terminar el programa**. Son elementos de contextos necesarios para contrastar.

Tengo las mismas preocupaciones acerca de los contextos y de la generación de empleo, o sea, que **no depende de los programas ver la posibilidad de la empleabilidad de las mujeres**... tú puedes mejorarles la capacitación, pero la oferta laboral va por otro lado... eso puede ser un tema complicado.

Otra cosa que a mi me interesa es la **evaluación sistemática del contenido de los talleres**, considerar los temas y los objetivos de los talleres.

Otro tema es el de los **municipios**, porque tienes **municipios con altos recursos, otros con bajos recursos, con orientaciones políticas distintas**, y eso va a afectar enormemente el programa. Esas son dimensiones básicas a considerar.

Por otro lado está la **cantidad de instituciones que tienen que coincidir** y funcionar armónicamente para dar esta oferta.

¿Qué tipo de capacitación se les ofrece? ¿En áreas tradicionales de género o no? Ese tipo de cosas habría que mirar con atención pensando también en la demanda, en qué cosas se requieren y se forma en eso. La tendencia en programas antiguos era ofrecerlos cosas muy tradicionales que tienen un mercado saturado y que después no tiene una posibilidad laboral.

M.O.: Parte del espíritu de este programa es justamente salirse de las capacitaciones "femeninas" y proponer nichos diferentes y tradicionalmente ocupados por hombres, donde se piensa que las mujeres pueden desempeñarse de buena manera... por ejemplo hay capacitaciones en manejo de grúa horquilla...

I.A.: Otra cosa es que esto puede estar en la intención del programa hacerlo, pero no en las mujeres.

M.O.: Claro, habría que ver **cómo se da la relación entre este cambio de las propuestas de capacitación y lo que las mujeres están dispuestas a hacer laboralmente**.

Con respecto a la cantidad de instituciones que deben coordinarse, ya vemos que esto es problema; por ejemplo, las mujeres entran al programa entre enero y marzo, sin embargo los cupos de JUNJI ya se dieron en octubre del año anterior... o que las mujeres no pueden egresar porque la capacitación del SENCE no está lista.

Por eso es que nos planteamos que si estos problemas están ahora que coordina SERNAM, cómo se podrían articular sin esta coordinación.

I.O.: Hay otro punto que es muy importante y que tiene que ver con la **línea de base**, para poder comparar.

M.O.: El programa no tiene línea de base, entonces la vamos a tener que reconstruir a partir de la recordación. Va a tener ese defecto; pero a la vez, trabajar con este modelo cuasi experimental con grupo de control hace que las distorsiones de este modelo de recordación van a estar presentes en los dos grupos, lo que va a permitir controlarlas de algún modo (el sesgo de recordación estará presente en ambos grupos). Por otro lado, al trabajar con grupo de control se podrá 'controlar' -valga la redundancia- las variables de contexto; por ejemplo el tema de la crisis o del empleo, que antes mencionaban.

X.D.: Creo que la **decisión de las mujeres de preferir una actividad autónoma es totalmente razonable**, creo que por ahí debería ir el apoyo, y no por un trabajo asalariado

dependiente, porque **en esos sectores el trabajo asalariado dependiente es de muy mala calidad**. En ese sentido un referente importante creo que sería el contexto del empleo de esos sectores de los hombres, en qué están los hombres y cuáles son sus ingresos, porque eso es lo máximo a lo que podrán aspirar, y creo que es muy malo.

El **trabajo independiente** les permita a las mujeres **controlar mejor sus tiempos** de trabajo, y sus **relaciones con las otras esferas de la vida**.

En el trabajo independiente autónomo, más importante que el oficio (que es importante) está algo que mencionó Jorge Arrate: "*mercados cautivos para los microempresarios*", pero microempresarios de estos sectores... yo creo que el tema de los mercados es un tema central, sin mercado esas personas no tienen ninguna posibilidad de surgir, ninguna, porque se van a convertir en trabajadores contratistas de empresas grandes todos los independientes, van a producir para otras empresas. Desde el mercado es difícil manejar eso, porque efectivamente existen esas cadenas, hay una demanda de trabajo a los talleres pequeños.

Otro tema es el de las **redes de contactos**. Cuando nosotros trabajamos con los talleres productivos, nosotros veíamos las redes de contactos, y eso era lo que permitía dinamizar una actividad... redes de venta, redes para encontrar trabajo, redes para contactar clientes, para comprar suministros...

No se si es parte de los talleres, pero también **es importante todo lo que tiene que ver con la actitudes asociadas a la búsqueda de empleo o a la inserción efectiva en el mercado del trabajo**, el desarrollo de iniciativa, creatividad, búsqueda... formar para lograr iniciativas de empresas con recursos escasos.

M.O.: Eso está en los talleres, hay que ver cómo, pero los talleres están dirigidos a eso...

X.D.: Desde mi experiencia con los talleres productivos, creo que **una fuente de fracaso es la diferencia de expectativas**... por ejemplo, después de trabajar un tiempo largo con talleres de mujeres, empecé a hacer cuestionarios de uso de tiempo diario y me di cuenta de que para ellas era más prioritario destinar la mayor cantidad de tiempo a otras actividades y no al trabajo remunerado, o porque eran segundas receptoras o no sé por qué...

I.A.: La valoración del trabajo como mamá y de casa es como central en sus vidas.

X.D.: Tiene que ver no sé si con expectativas o con demandas coyunturales... fue una de las cosas frustrantes, porque yo tenía un proyecto y ellas tenían otro.

T.S.: Eso podría explicar la **alta tasa de inactividad entre las mujeres jefas de hogar del segundo y tercer quintil**.

I.A.: Otra cosa que me preocupa es esto de los efectos perversos o no esperados del programa, como por ejemplo, si tu tienes una tarjeta de atención gratuita en salud, si tu emprendes vas a perder esa tarjeta... en ese tipo de cosas hay que estar súper atento para que no ocurran.

T.S.: Por otro lado, la cobertura real de salud en el programa, por ejemplo, son insuficientes para la demanda.

M.O.: Recogiendo algo que se planteó, esto de la diferencia de proyectos... con respecto al cuidado infantil, además del problema de los cupos, que se llega tarde a la asignación de cupos, hemos visto en nuestros acercamientos preliminares que las mujeres no eligen esta opción, por un tema cultural, las mujeres prefieren arreglarlo de otra manera...

T.S.: También hay que ver la capacidad real que tienen los ministerios de acoger al programa...

M.O.: Claro, también está considerado dentro de nuestro instrumento ver qué fue lo que se diseñó en la trayectoria, de esa trayectoria qué era lo que ellas querían y eligieron de manera participativa, y qué de eso se les fue dando y qué tan oportuno fue.

X.D.: ¿Y tienen la información necesaria para ver el acceso a los distintos componentes?

M.O.: Vamos a poder hacer dos cosas. Lo que tenemos es la información que nos dan los sectores respecto a los cupos brindados. Como tenemos una encuesta grande, lo que vamos a hacer es comparar los cupos con lo que arroje la encuesta, es decir, si por ejemplo se plantea que el número de cupos para atención oftalmológica cubrió al 30% de las mujeres, nosotros podríamos identificar el % de nuestra muestra a la que se otorgó ese tipo de atención y si la consideró oportuna o no.

X.D.: ¿Y hay evaluaciones de qué paso en las versiones anteriores de este programa?

M.O.: Esta sería la primera vez que se va a evaluar el impacto en estos términos, con un modelo cuasi experimental. Por eso nos interesaba ver qué era lo esperable de un programa de estas características, porque en la evaluación anterior se apuntó más a los temas de desarrollo personal de las mujeres y ahora queremos ir más al tema de cómo impacta a resolver el tema de la empleabilidad.

T.S.: En 1998 me tocó participar en una evaluación de este programa y resultó con resultados muy positivo, en desarrollo, en empleo, en remuneraciones y a los dos años lo bajaron... Pero, por lo que yo pude deducir, el problema más grave que tenía era a nivel de gestión.

X.D.: ¿Y hay seguimiento de los casos después del programa?

M.S.: No hay.

M.O.: Eso lo reconocen como una falencia.

T.S.: Ese seguimiento permitiría detectar problemas que no están siendo considerados ni por las mujeres ni por el programa.

M.O.: Nosotros pretendemos detectar eso con la comparación antes después.

X.D.: O sea va a ser una encuesta larguita...

M.S.: Larga va a ser, porque es un instrumento clave en la medida que no hay una base de datos completa.

X.D.: Quiero contarles que una experiencia buena que tuvimos en relación con las encuestas. Para un estudio de salud laboral convocamos a grupos de mujeres trabajadoras y aplicamos la encuesta piloto de manera colectiva, eso nos sirvió mucho para redefinir temas... Porque es complicado el desafío de una encuesta.

M.O.: Y esta encuesta que tiene tantos componentes, en que tienen que recordar muchos hechos que están allá lejos en el tiempo además.

T.S.: Recuerdo haber participado en un estudio que indagaba en qué elementos influían en la conformación de un ser emprendedor. Era para jóvenes, recorrimos varios talleres en sectores marginales y nos dimos cuenta de que la gente tiene un alto perfil emprendedor, y el problema era el mercado, porque a ese nivel llegaba los productos chinos y no podían competir... era terrible porque no le pedían nada al Estado, ni siquiera capacitación, ni recursos económicos, solamente pedían mercado...

X.D.: ¿Cómo se hace eso? Porque los mercados están súper concentrados, monopolizados...

M.O.: Cómo se restringe, cómo se limita...

X.D.: Con muchas ventajas, me imagino, de infraestructura, de costos...

I.A.: De impuestos...

M.S.: Este punto es clave, porque como decía Ximena, hay una tendencia en las mujeres hacia el empleo autónomo, y está esta problemática de los mercados... por otro lado las asalariadas no pueden pasar de un techo que es bastante bajo. Esto de los tiempos es complejo, porque el iniciarse como microempresaria requiere de una dedicación de tiempo casi ilimitada... ahí hay un nudo complejo.

I.A.: Hay otro punto adicional, y es que mucha gente quiere ser empresaria pero que no tiene las habilidades para eso. En todos los programas que evalué al respecto, las mujeres que salían exitosas eran la que ya eran empresarias, pero transforma a una dueña de casa en empresaria era casi imposible.

X.D.: Es distinto ser empresario que trabajador por cuenta propia.

M.O.: Hay otra arista, el trabajo independiente brinda la posibilidad de manejar el tiempo, pero deja a la mujeres en condiciones de vulnerabilidad... no hay contrato, no hay estabilidad; por eso las mujeres se aferran a los programas de empleo de emergencia, se quedan años en programas teóricamente temporales, por la estabilidad que les brinda.

Estos programas de empleo son programas que cumplen con dos condiciones: una es que son en el entorno barrial y comunal, por lo tanto no está el tema del desplazamiento; y otra es que son jornadas más cortas que son compatibles con sus otras actividades. Después se capacita a estas mujeres y se las lanza al mundo, pero por ejemplo a las que se les capacitó y trabajaron en cuidado de enfermos, lo hacían con los ancianos del barrio –por ejemplo desde el consultorio- y en horarios acotados... pero al salir al mercado laboral, tienen que salir de la comuna, con jornadas largas de 11 o 12 horas... Entonces al final está mal planteado esto del trabajo dependiente o independiente. Hay que ver *qué cosas del trabajo dependiente las mujeres necesitan y cuáles las aleja de él*, y lo mismo con el independiente... tiene esa complejidad este tema de independiente o dependiente; hay que ver con qué características va asociado cada tipo.

I.A.: Un cruce interesante que tienen que hacer es entre generaciones más jóvenes y mayores, ahí hay dos enfoques distintos acerca del trabajo y expectativas distintas.

X.D.: ¿Y van a ver de alguna manera la **calidad del empleo al que acceden?**

M.O.: Básicamente la calidad del empleo la observamos a través de la existencia y tipo de contrato, previsión, suficiencia del empleo en horas. Desde el punto de vista de la autonomía, están los ingresos y tasa de empleo.

X.D.: De los problemas que he tenido que enfrentar en mi experiencia con talleres productivos está la calidad del trabajo, que no sé si es importante o no... pero teníamos profesoras ceramistas de la escuela de bellas artes, clases de diseño, y nunca las sacamos de las típicas palomitas chuecas todas...

I.A.: Porque hay una estética de clase también...

(...)

M.O.: Una de las cosas que se dice y que aparece en estudios preliminares, es que estos programas pasan a engrosar la masa de activos; que se produce un fenómeno de activación que no es el buscado por el programa, generando una mayor tasa de desempleo. Esto nos lo han dicho en algunas entrevistas desde el propio programa ¿cómo lo ven ustedes?

X.D.: Pero me parece que ese es un logro positivo, desarrollar en las mujeres la iniciativa por ingresar al mercado del trabajo a mí me parece positivo, aunque no lo logren. Por otra parte sería bueno que las mujeres en la encuestas evaluaran a los componentes.

M.O.: Claro, la idea es manejar expectativas, lo que había diseñado y se cumplió y lo que no se cumplió, cuánto le sirvió, cuál fue la calidad del componente...

M.S.: Esto tiene su dificultad, y ya lo decía el mismo SERNAM, porque si para nosotros el programa ya tiene una dificultad de comprensión y para ellos una dificultad en la operación, para las mujeres más aún porque no necesariamente construyen en su cabeza esta intersectorialidad del programa... es difícil esta reconstrucción.

M.O.: Y a esto se suma otra complejidad, y es que a pesar de que se dice que en este programa no participa lo que conforma como la clientela frecuente del Estado, nosotros creemos que sí. Entonces no son solamente los componentes de este programa, sino que **se les cruzan con componentes de otros programas**, entonces ahí se complica porque hay que ir aislando lo que es de uno y otro.

M.S.: Hay un grupo de gente que enfoca sus estrategias de sobrevivencia en esto y que maneja la red social y funciona con eso.

I.A.: Eso sería interesante que lo pusieran en la encuesta, saber qué otros beneficios reciben...

M.O.: Aparte de la trayectoria laboral y formativa, también queremos evaluar la trayectoria en programas públicos, para caracterizar impactos diferenciales para alguien que tiene esta experiencia.

M.S.: En el programa Quiero Mi Barrio se constituye una organización que es la que propone el programa, el Consejo Vecinal de Desarrollo y la gente que integra ese CVD son los cuatro gatos que están en todo en el barrio, conocen la oferta completa y la manejan al dedillo... ahí tu puedes distinguir las diez personas del barrio que viven de eso...

M.O.: Y este programa lo refuerza, porque hay un objetivo que no es explícito pero que tiene que ver con la participación. Esto culmina en organizaciones de mujeres jefas de hogar, se están constituyendo en el país organizaciones de este tipo; esto tiene importancia desde el punto de vista de la actitud y desarrollo de la identidad, pero por otro lado las posiciona como demandantes de productos del Estado...

X.D.: ¿Cómo se define la jefatura de hogar? ¿Si una mujer está cesante y su marido trabaja no es jefa de hogar?

M.S.: No es jefa de hogar. El tema es que la jefatura de hogar femenina es una cuestión más bien dinámica, que tiene mucho movimiento en el tiempo, tú puedes partir en el programa siendo jefa de hogar y terminar no siéndolo si tu marido recuperó el trabajo...

X.D.: No debería tener mucha importancia eso.

M.O.: Además está la jefa de núcleo, que tiene alguien a su cargo y vive en casa de otro jefe de hogar. Lo clave para la jefa de hogar es que aporte la mayor parte del ingreso familiar. Eso es lo que la define. En ese sentido, es cierto, una mujer puede ingresar al programa siendo jefa de hogar, su marido recuperar su empleo y volver a aportar más, y se convertirá en segunda perceptora. Por eso es importante preguntar por las fechas de corte, básicamente la fecha de "antes" o pre-programa.

Por otro lado como la selección es por declaración, sabemos que nos vamos a encontrar con mujeres que no son ni han sido jefas de hogar; por eso la selección de la gemela va a ser en base a la población efectiva del programa y no a la teórica.

M.S.: Dadas estas complejidades que hemos conversado, era bueno conversar aquí que es esperable de un programa como este, tener claro que "cobrarle" al programa, en este caso el cumplimiento de sus objetivos de empleabilidad.

M.O.: Claro, y la idea era testear con ustedes, en su calidad de expertas en el tema, para hacerle justicia al programa y no pedirle de más.

X.D.: ¿Esta hipótesis acerca de la distribución de las tareas del hogar puede extraerse de los objetivos del programa?

M.O.: Los objetivos presentes en el marco lógico hablan de mejorar la empleabilidad de las mujeres jefas de hogar y sus condiciones de vida; entonces definimos que si se pretende mejorar las condiciones de vida mejorando la empleabilidad, debería haber una mejor distribución, porque de lo contrario estaría mejorando la empleabilidad pero no las condiciones de vida... esa es una hipótesis. Depende de la validación que se haga del marco lógico. Si un objetivo explícito es el mejoramiento de la calidad de vida o no.

X.D.: ¿Y cómo se puede probar esta hipótesis de estrategia en la orientación a futuro?

M.O.: Es parte de lo que estamos analizando. Lo desagregamos entendiendo que la construcción de una estrategia tiene diferentes partes: la definición de una meta, un trabajo de diagnóstica e introspección y ciertas claridades acerca de lo que sé y no sé... esto se evalúa por medio de una escala Likert con tres o cuatro dimensiones.

T.S.: Sería bueno crear un índice que mida la inclinación al trabajo...

M.O.: Así como queremos llegar a un índice de estrategia, también queremos llegar a uno con el tema de la identidad laboral, yo creo que con una Likert también.

X.D.: Yo tengo dudas con eso de la recordación, porque es muy difícil recordar tu situación de hace años atrás, en ese sentido no importa el punto de partida, se pueden comparar los presentes si ustedes pudieran identificar un cambio que es inevitable al pasar por el programa.

M.O.: No podemos eliminar la medición de la situación "antes", porque necesitamos tener claridad respecto a los puntos de partida. Puede haber diferencia al final, pero deberse a una diferencia "antes". En ese sentido, es necesario trabajar con diferencias de diferencias. O sea, ver cuánto cambió en cada grupo, y luego comparar esa dimensión de cambio. Esa es la medida del impacto. Las distorsiones del efecto recordación se darán en cada grupo.

M.S.: Esa preocupación de Ximena, que yo también tengo, se matiza pues ese efecto de distorsión va a estar presente en ambos grupos, tanto el de participantes como el de controles...

X.D.: Lo otro es que hagan la recordación en dos o tres puntos claves, como situación de actividad e ingreso, porque en lo otro el impacto debe haber marcado una diferencia... si ambos grupos pertenecen a sectores sociales parecidos yo diría que las oportunidades las está dando el mercado, no el programa.

Estas son las hipótesis previas que ustedes tienen que plantearse... como que el programa tiene impacto cuando es visible en este y este aspecto.

M.O.: La complejidad que tiene el programa para buscar indicadores tiene que ver con los objetivos explícitos y no explícitos que tiene.

X.D.: Hay que tener claro que los resultados del programa tienen mucho que ver con los factores externos, porque la calidad del empleo es mala en esos sectores y el desempleo es mayor. Los programas para ser evaluados tienen que tener una línea de base...

M.S.: Claro, en ese sentido hay varias deficiencias, no tiene una línea de base, no tiene una base de datos completa; pero son las condiciones sobre las que se tendrá que trabajar, y reconstruir.

T.S.: Me temo que incluso que ni siquiera hay retroalimentación.

REUNIONES GUERNICA CONSULTORES – SERNAM

Reunión GUERNICA Consultores-SERNAM, 3 de noviembre

Participantes:

Claudio Vásquez Vásquez, SERNAM
María María Pía Olivera Olivera, GUERNICA Consultores
María Teresa Alvarez, SERNAM
Laura Echeverría Echeverría, SERNAM
Marisol Saborido, GUERNICA Consultores
Andrés, SERNAM
Claudia, SERNAM
Humberto, GUERNICA Consultores

Claudio Vásquez: La idea es entender de que **los productos que el programa, a través de SERNAM ejecuta, es la coordinación...** el programa no se ejecuta a través de SERNAM, se ejecuta a través de municipios. Por eso es tan importante para nosotros ver qué pasa con la gestión intersectorial, a nivel regional, a nivel central, **cómo se están coordinando los diferentes entes que participan en este programa**, qué aspectos positivos surgen y pueden ser rescatables para consolidar el modelo de gestión y qué aspectos están débiles, que puedan mejorarse a partir de la propuesta de ustedes.

En el fondo la idea es mejorar la gestión de este programa, que se ejecute de una manera más idónea... ese es un tema central para nosotros por lo menos.

Si lo vemos del plano netamente del impacto efectivamente pueden surgir elementos que van a ser considerados como resultado... no nosotros, porque **no somos nosotros quienes definimos qué capacitación se va a dar o qué talleres... son lineamientos de tipo intersectorial.**

María Pía Olivera: Este es un tema que nos viene acompañando desde el principio. Quiero aclarar un poco lo siguiente: a nosotros se nos llamó para una evaluación cuyo objetivo principal es evaluar los resultados y el impacto sobre las beneficiarias o participantes; además, como se trata de una evaluación en profundidad, se incluyen de gestión, diseño y costos; pero con ese énfasis que señalaba... el objetivo principal persigue evaluar un producto que es el programa, y nosotros entendemos esto que ustedes nos están planteando, que es *“nosotros de alguna manera no somos responsables del programa completo, porque aquí nosotros proponemos un modelo, hacemos una coordinación y hay otra serie de sectores que participan en esto”*. En consecuencia, cuando nosotros vamos a evaluar al programa, no estamos evaluando ni a la misión del SERNAM, ni al SERNAM ni tampoco a un producto (el programa) que es sólo responsabilidad de SERNAM; sabemos que es un producto que se gesta en estas coordinaciones. Nosotros necesitamos poner énfasis en este producto, aún entendiendo que el objetivo de haber generado este producto-programa no es que SERNAM lo mantenga, y no es que SERNAM logre gestionarlo cada vez mejor, sino que es transferirlo, validarlo y transferirlo, y dejarlo caminando sólo... aspecto que también queríamos ver después con ustedes. El mandato que se nos ha dado a nosotros es evaluar ese producto, además iluminados por ustedes que nos han ido contando en mayor detalle todos estos otros aspectos, vamos a ir evaluando esos aspectos de cómo irá caminando solo... Pero cuando nos volvemos a referir, por ejemplo en el instrumento, a este

programa como un programa-producto es porque se nos pidió evaluar ese programa **independientemente de que la misión del SERNAM incluye esto pero lo trasciende**. Yo entiendo que **para ustedes esto es un modelo, pero el programa genera efectos en un grupo**, además de generar todo esto otro que va a contribuir con la política, dentro de lo cual las participantes son una parte, otra parte es toda la institucionalidad, cómo va cambiando su manera de, por ejemplo, definir a las mujeres jefas de hogar como grupo prioritario preferente, etc.

Dentro de este conjunto están estas las participantes que a nosotros se nos pidió observar de manera más principal; no es que nosotros vamos a desconocer todo este contexto, entendemos que esa no es la misión del SERNAM, que SERNAM no se va a hacer cargo de seguir gestionando el programa, pero sí tenemos que enfrentar la evaluación del programa como un programa más, cual si fuera un programa del SENCE o de cualquier otra institución, haciendo esta salvedad y viendo que está la particularidad de que aquí las gran especificidad son justamente las coordinaciones, las articulaciones y cómo eso lo torna sinérgico o desorganizado, etc.

María Teresa Alvarez: Yo creo que estamos llegando a un punto de mayor entendimiento al respecto, aunque como no hemos tenido reuniones con ustedes y sólo nos podemos remitir al informe, donde la parte de gestión está bastante débil, entonces nos daba la sensación de que no se había entendido... nunca pedimos que se evaluara al SERNAM, sino que entendiéramos que este programa cuando dice ser intersectorial es porque está dentro de la misión del SERNAM el relacionarse con otros, y por eso no pide platas para desarrollar todas las líneas de acción que pudiera realizar.

Laura Echeverría: Comprendiendo lo que ustedes plantean como consultora, creo que no es menor cuando tú dices que van a evaluar como si esto fuera el SENCE u otra institución del Estado... ahí nosotros insistimos en que lo que nosotros estamos haciendo –lo que nos interesa– es un programa muy innovador... para recoger las observaciones que ustedes nos puedan hacer en el marco de este contexto, de **una institución como SERNAM, que no es ejecutora, que propone que las políticas tienen que hacerse de una manera distinta, desde mirar al sujeto**. Las políticas diseñadas sin mirar al sujeto completo, estamos diciendo que no sirve hasta ahora, y por eso **la integralidad, la intersectorialidad son lo ejes sustentadores del programa**. Eso es lo que nosotros hemos querido, ese es el contexto, en que un grupo de mujeres se intervienen en este contexto, que hay que tenerlo en cuenta. Yo entiendo que la DIPRES, desde su perspectiva, tiene una mirada que estamos tratando de conciliar, porque para ellos el tema del costo-beneficio es relevante, para nosotras no... o sea, es importante, pero no es lo más importante respecto de lo que estamos haciendo. Lo que hemos querido en este diálogo con ustedes, es tratar de conciliar eso, porque ese es el piso desde donde nosotros partimos... por eso hemos puesto mucho el acento en lo cualitativo, porque tenemos muchas esperanzas... siendo honesta, **este programa no está maduro para una evaluación de impacto, porque tiene recién dos años y medio** ¡qué es lo que estamos pidiendo! Nosotras dijimos, *"Ok, no es el momento, pero esto también es una oportunidad que nos permite conocer nuestras debilidades"* ustedes nos pueden decir que estas debilidades pueden ser superadas y por lo tanto la mirada y la estrategia hay que cambiarla... más aún si consideramos que nosotros **nos estamos jugando hoy porque este programa y este modelo de intervención se incorpore al sistema de protección social, esa es nuestra mirada, porque cumple con todos los requisitos**. Si estamos hablando, ya no de pobreza, sino que de **vulnerabilidad, ¡qué más vulnerable que los hogares monoparentales en el contexto social de hoy en día!** Entonces con mayor razón esta es una gran posibilidad, porque si lo logramos en el gobierno de la Presidenta Bachellet, todas las observaciones que ustedes nos puedan hacer al

respecto, en lo cualitativo, es muy importante. Hoy conversábamos con el equipo acerca de la pregunta que nos hacían de cuál iba a ser el rol del SERNAM... y como dijimos, esto es inédito, no hay otra experiencia, lógicamente **quien va a llevar esto es el MIDEPLAN, esa es su misión, hacerse cargo de la política pública de protección social...**

María Pía Olivera: ¿Está previsto que este rol coordinador lo asuma MIDEPLAN?

Laura Echeverría: Lógicamente, si pasa a ser parte del sistema de protección social. Hay funciones que no están claras, **ellos debieran llevar el seguimiento y las negociaciones que nosotros hacemos hoy en día.** Ahora, si eso está por ley, está claro y asegurado el presupuesto... en eso no nos involucramos, pero sí en todo lo que tiene que ver con la asesoría, porque involucrar en los municipios esta forma de hacer política social es muy nueva... el **carácter de este programa es promocional, no entrega subsidios sino oportunidades,** y eso es nuevo en un municipio, además es un programa que lleva una propuesta que es intersectorial, que obliga a la coordinación, y esto es un período, donde vamos a tener que estar presentes. Nosotros visualizamos que **nuestro rol de asesores debe continuar, por cuánto tiempo no lo sabemos,** porque estamos haciendo camino al andar.

Marisol: en torno a estas cosas que nos han estado acompañando desde el principio, tengo dos preguntas. Lo primero es si acaso podremos estar de acuerdo en que la esencia del programa o el objetivo fundamental, que arranca de un diagnóstico, tiene que ver con la identificación de esta problemática que ustedes definen es decir "hay un conjunto de mujeres que son jefas de hogar y que están en una situación de vulnerabilidad por dos razones: una determinada situación económica (II y III quintil de ingresos) con ingresos fluctuantes e insuficientes, y por otro lado que no cuentan con las competencias suficientes que les permitan tener un desempeño adecuado en sus oportunidades de empleo y en el mercado laboral. Si estamos de acuerdo en que este el problema central (y ahí tendremos que entrar en los temas de la caracterización, a las cifras, a los datos duros y a las comparaciones) entonces, para nosotros como equipo evaluador, teniendo en mente este dibujo, este es nuestro foco... ¿Cómo este problema identificado, que está encarnado en una cantidad de mujeres no menor de este país, se empoderan, se capacitan, y mejoran en sus competencias para ir venciendo esta vulnerabilidad que tiene que ver básicamente con la posibilidad de emplearse con mayor autonomía? En ese sentido **nosotros no podemos medir como producto la coordinación, tenemos que partir de este problema identificado, la coordinación, en esa lectura, es un mecanismo necesario para atacar el problema, pero no es el producto en si.** Se los planteo porque esta es una dificultad que vamos a acarrear si no vamos resolviendo.

Lo segundo, tiene que ver con la madurez del programa, así como ustedes dicen que este programa –en esta versión– es un programa nuevo, aunque tiene una trayectoria hacia atrás larga... le cayó esta evaluación y es una oportunidad también para avanzar en ese sentido. La pregunta es si acaso ustedes sienten que si con esa juventud que tiene el programa, hay condiciones, o cuáles serían las restricciones para transferirlo.... Si estamos pensando que el programa aún no tiene un rodaje tan largo.

Andrés: Me gustaría aclarar que si bien es cierto lo que tú señalas, nosotros hemos tratado también de definir cuál es realmente el problema. Hemos definido que, **en este objetivo de transferir un modelo de intervención, el problema es la ausencia de definir una política intersectorial para este grupo vulnerable, más que la ausencia de capacitaciones para este grupo vulnerable, es la ausencia de una política intersectorial para ese grupo.** Desde ese foco nosotros hemos planteado el problema y así entendemos que tenemos que

traspasar un modelo de intervención, y por lo tanto promover la institucionalización del programa a nivel local.

Claudia: Con respecto al punto de Marisol, yo sigo pensando, y tú me lo reafirmas con lo que está planteando, que el centro de la evaluación es el impacto, que es lo que uno lee en el informe metodológico... esa es una discusión que ya tuvimos el viernes en la DIPRES, por lo tanto cuando tú dices que el impacto es lo que vas a medir con las mujeres...

Marisol: es que no es un problema de metodología, tiene que ver con cuál es el beneficiario del programa, porque yo entiendo que la política social arranca de problemáticas, **la política está hecha para la gente, no para coordinaciones... yo entiendo la intersectorialidad, los mecanismos de coordinación, como enfoques, maneras de concebir la política para atender a su población.**

Claudia: Lo que yo interpreto es que se sigue centrando en el impacto, y que es un tema que es parte de la evaluación, pero por algo es en profundidad, porque lo que nos interesa es que el programa es un instrumento para poder llegar a esta política, que es este paraguas...

La otra vez me quedó la sensación desde la reunión, de que este objetivo de la validación y la transferencia es como por el lado, y la verdad es que eso siempre ha sido el centro y el norte de lo que es instalar un programa social para poder llegar a la política, efectivamente hay que medir cómo llega este programa a las mujeres, eso es obvio, pero también nos interesa ese camino de gestión y las señales que los evaluadores nos debieran dar... **¿Es la gestión correcta? ¿Es el modo? ¿La integralidad es así? ¿La intersectorialidad es así? ¿Vamos por buen camino?** Porque esto está interpellando a la historia de las políticas públicas, que son sectoriales, y este programa va desde otra óptica, por lo tanto lo que a mí me queda todavía es que lo otro, el impacto si, es importante, pero queda este otro buque de cómo llegamos a eso que para mi gusto es de profundidad y es de gestión... eso es lo que veo más débil en el informe.

María Pía Olivera: Creo que efectivamente hay una diferencia, que parte desde los términos de referencia... desde lo que se nos está pidiendo, lo que se nos está pidiendo es evaluar el resultado entendiendo que se hace de una determinada manera: tomamos la foto de cómo se hace y tomamos la foto del resultado, y unimos esas dos cosas. Entiendo que para SERNAM sea más interesante ver cómo mejorar los procesos y estamos abiertos a incorporar todos los elementos como factores explicativos, de alguna manera, de estos resultados, pero es verdad que los términos de referencia plantean como objetivo principal el impacto y los efectos sobre las mujeres... a eso nos conminaron, incluso dice "adicionalmente gestión, costos". De todas maneras entendemos lo que están planteando y estamos dispuestos a hacer esa inmersión.

María Teresa Alvarez: Yo quisiera que no quedara a la buena voluntad. Nosotros tuvimos una reunión con DIPRES para decir que este programa requiere un tiempo más de instalación, porque por mucho que el programa estuviera tiempo antes, este país ha cambiado mucho y hay contextos muy diferentes, la política social ha cambiado su mirada... Entones, estaba la posibilidad de hacer una evaluación de impacto, y estamos de acuerdo en que nuestro interés es producir el cambio en las mujeres jefas de hogar. En esa reunión se habló de hacer una evaluación sólo de gestión, o una que incorporara el impacto, o sea, una evaluación en profundidad. Y porqué a ellos –y a nosotros también- les interesaba evaluar la gestión, para saber cómo lo estamos haciendo, sin duda, y por descontado, que la finalidad última son las mujeres, pero también nos interesa ver si en este sustento cómo podemos ir perfeccionando,

mejorando, proponiendo... nosotros esperamos que ustedes nos propongan en ese sentido... pero no de buena voluntad, sino como parte de la evaluación.

María Pía Olivera: No me estaba refiriendo a la voluntad, sino a los énfasis. Por otro lado creo que haríamos mal si nos sustrajéramos al marco, porque quizás nos podemos encontrar con cosas como demoras entre curso y curso... o sea, en los resultados podemos encontrar elementos que tengan que ver con la coordinación, eso es algo que va a suceder...

María Teresa Alvarez: Por supuesto.

María Pía Olivera: Entonces ahí está la capacidad del municipio con estos otros sectores... ahí van a ir apareciendo estos temas, cuando analicemos resultados vamos también a hacer este puente con este otro nivel... lo tenemos considerado.

Laura Echeverría: Para nosotros esto es tan importante porque, si somos rigurosos, vamos a ver que **nuestro grupo objetivo son los municipios y los ministerios, porque nosotros no trabajamos directamente con las mujeres, es el municipio el que trabaja con las mujeres... por eso a nosotros nos interesa tanto ver estos procesos, pues detrás de esto está una estrategia institucional de incorporar la perspectiva de género.** Lo que les estamos diciendo es que hay una problemática que hasta hace poco era invisible, y que todavía no ha sido incorporada en el quehacer de la política pública, por eso vemos estos dos objetivos estrechamente unidos.

Sé que cuesta entenderlo, porque lo que se hace efectivamente es lo otro, pero es una tremenda oportunidad.

Marisol: Si yo creo que lo que estamos tratando de ver son los énfasis y definir qué es lo que vamos a evaluar. Las cosas medibles medirlas, aquellas cosas cualitativas valorarlas. Nosotros en el horizonte acotado de esta evaluación (respecto de un tiempo, de los términos de referencia, respecto del mandato)... el ejercicio de evaluar el PMJH debería servir para justamente ver cuánto ha sido posible avanzar en el camino hacia la institucionalización de la perspectiva de género en la política pública, cuánto son aceptados o resistidos estos mecanismos por el aparato estatal, cuánto se podría avanzar, pero en definitiva, teniendo como foco que la población beneficiaria son las jefas de hogar, y esto desde la evaluación de impacto no es menor... **nosotros no podemos evaluar la ausencia de una política intersectorial o la ausencia de coordinación, eso es invaluable desde el punto de vista de esta evaluación, y en ese sentido así como nosotros tenemos la voluntad de entender y de ponernos de acuerdo, queremos que ustedes entiendan cuál es el mandato de la evaluación y cuáles son límites que dibujan la cancha de esta evaluación...** nosotros podemos hasta compartir con ustedes que buena parte de la política pública desde lo sectorial es una lógica estrictamente compartimentada y poco eficiente para atender problemáticas que son integrales, y este es un caso clarísimo, pero nosotros estamos evaluando una cuestión que tiene cotas mucho más estrechas que eso. Ahora, desde ahí nosotros podemos recomendar, hacer observaciones y propuestas para avanzar en un sentido que sea más pertinente a atender de mejor manera para elevar las condiciones de calidad de vida de la población beneficiaria, todo lo otro para mí es diseño y gestión, no es el foco de la evaluación, lo que nosotros nunca vamos a perder de vista es que el programa tiene su razón de ser porque existe este grupo de jefas de hogar que interesa atender bajo el diagnóstico de que hay condiciones que las hacen sujetos vulnerables y que queremos tener igualdad de oportunidades para ellas... ese es el foco, todo lo demás son ajustes y mecanismos, y si quieren transferir un modelo, veamos si hay condiciones

para transferirlo o no. Lo otro nos excede, sería tremendamente pretencioso que nosotros nos fuéramos a pronunciar por la inexistencia de una política intersectorial, aunque compartamos el diagnóstico.

Claudio Vásquez: Hay un punto muerto, en el sentido de que ustedes plantean que lo importante es el impacto...

Marisol: No, lo importante son las mujeres jefas de hogar.

Claudio Vásquez??: De que el impacto se mediría en las mujeres y no en la gestión ¿verdad?

María Teresa Alvarez: Yo vuelvo a insistir, acá hay dos patas, y esa fue la solicitud de la DIPRES, a pesar de que no incorporó todas las sugerencias metodológicas que les habíamos hecho... **Nos interesa saber si esta forma distinta de hacer la política social, de plantear formas distintas de ejecutar, resulta o no resulta...** y no sólo como impacto en las mujeres, sino dentro de la modernización de Estado, como propuesta, si es más eficiente, eficaz.

María Pía Olivera: La diferencia, quizás, con lo que estamos planteando, es que **nosotros concebimos nuestro abordaje de diseño y gestión desde el punto de vista de cómo contribuye al objetivo final de este programa en relación a su población meta. Ustedes, en cambio, también lo ven en relación al avance en la política... y esa es la dimensión que a nosotros nos queda fuera.**

Claudio Vásquez??: Se pueden dar tres situaciones, que estemos evaluando la dimensión de instalación de la política y el impacto en las personas, y puede darse que hay impacto en las personas pero no hubo ninguna validación ni instalación, se puede dar que hay una gran intersectorialidad e involucramiento del municipio y no hay ¿???, entonces nos vamos a encontrar que son dos dimensiones que finalmente no vamos a poder vincular, que es el tema que creo que está planteado... y por qué? Porque no tenemos un programa de control en la institucionalidad, sí en los beneficiarios... tenemos que saber que es un problema que vamos a ir resolviendo en el camino... el tema de la interpretación de ambas cosas vamos a tener que discutirlo...

María Pía Olivera: Ese es el alcance, porque si no se generan expectativas que no se pueden cumplir. Nosotros con la aplicación del modelo cuasi experimental podemos arribar a determinadas conclusiones sobre la población meta, pero no podemos hacer lo mismo cuando hacemos este análisis de diseño y gestión, porque ahí nos vamos a remitir a entrevistas, a percepciones...

Claudio Vásquez??: Ese es un elemento que podríamos discutir, porque se podrían evaluar indicadores de gestión, por ejemplo.

María Pía Olivera: Por eso es que hicimos esta propuesta de ver si ustedes podían recoger información y nosotros sistematizarla... porque la propuesta no incluye una conversación con todos los municipios, pero tal vez ustedes sí tienen esas redes, y se puede juntar información que nosotros podemos analizar, y ahí podemos llegar a algo que tuviera validez, porque si no, vamos a llegar a información, pero no a la cuantificación de cuánto está fallando...

Claudio Vásquez??: Entendemos, si no queremos mil entrevistas cualitativas, sería imposible de procesar.

Marisol: Hay un set de indicadores que nosotros no los hemos discutido todavía en reuniones, pero que sí los hemos revisado y que también están en la matriz... la matriz tiene indicadores de gestión claramente.

Claudio: Sí, claro, pero a nuestros ojos son insuficientes.

XX: Habría que construir un cuestionario, y con esa información construir indicadores.

Marisol: Levantar indicadores sin duda...

María Pía: Pero entendiendo que es distinto el alcance que puede tener nuestra evaluación de este objetivo, además porque el objetivo termina en "para contribuir a la instalación de una política", esa última parte no. La parte que nosotros podemos satisfacer es la primera "validación y transferencia del modelo", y lo vamos a hacer básicamente en función de declaraciones... ahí ya no va a ser de resultados, hay indicadores de gestión misma que no vamos a tener, salvo los que podamos construir que ustedes puedan... es decir, esto va a ser tanto más duro, en la medida que ustedes tengan la capacidad de recopilar información dura. Hay que entender de todas maneras, que este objetivo va a ser abordado con metodología cualitativa, en muchos casos con opiniones en términos de qué se está entendiendo y percibiendo, pero no cuánto está incluyendo... en ese objetivo no podemos llegar a la medición.

Claudio: Pero una cuestión muy concreta... este programa se ejecuta en un municipio y se coordina con distintas áreas (OMIL, salud...) y nosotros quisiéramos saber, en relación con la gestión ¿en qué áreas del municipio da mejor resultados? Y podríamos saberlo si es que, por ejemplo, diseñamos un cuestionario autoadministrado y contestado por la gobernadora municipal... tendríamos un universo de 216 encuestas, aplicables con mecanismos cuantitativos de medición de gestión.

XX: No habría representatividad a nivel municipal... podríamos cruzarlos resultados con los datos de la encuesta... finalmente igual vamos a tener una mirada de la gestión e instalación en el municipio pero no lo vamos a poder vincular... por decir, en este comuna hubo un gran trabajo institucional (...) pero no tenemos representatividad a nivel comunal...

Vamos a tener problemas para unir ambas cosas, las vamos a tener que evaluar por separado y establecer hipótesis...

María Pía: Claro, si bien la encuesta va a incluir a una cantidad de comunas que todavía no sabemos, eso es aleatorio... no se van a poder comparar los resultados en la beneficiarias con estos otros elementos, pero sí se pueden hacer tipologías. Nosotros tenemos que trabajar con ustedes en generar un instrumento, pero son ustedes los que tienen que repartirlo, juntarlo y pasárnoslo... no tenemos previsto es llegar a 216 municipios, pero trabajando en conjunto podríamos hacer una cosa así.

Claudio: La idea es una encuesta autoadministrada, o sea, entregarla y recogerla... es un censo, operacionalizando indicadores de gestión...

María Pía: Y esos indicadores de gestión por supuesto que los podemos trabajar en conjunto con ustedes.

Claudio: Nosotros tenemos una propuesta con algunos indicadores, pero se las vamos a mandar todavía porque aun nos falta mejorarla...

XX: Con esos indicadores de gestión hay que armar un cuestionario...

(....)

María Pía: Nos hubiera gustado trabajar con la información de las Fichas si hubiera existido en esta base de datos, pero como no está cargada, no podemos nosotros hacerlo...

Laura: En esa reunión donde estuvo DIPRES, lo que dijimos es que igual esas fichas están en forma material en las municipalidades, y que se puede contrastar con la información que dan las mujeres.

María Pía: Ese es un producto que no comprometimos.

Claudio: Es mucho trabajo y no está considerado acá... eso está fuera de discusión.

(...)

Humberto: ¿Ustedes han solicitado información de costos a los distintos servicios?

Laura: Lo que pasa es que en la reunión donde estuvo la actual ministra, **ella fue clara en decir a la DIPRES que quien tiene mejores posibilidades de que le entreguen los datos más reales** (nosotros tenemos datos que nos envían, pero pueden ser o no pueden ser...) **es la DIPRES. La DIPRES los iba a pedir.**

Humberto: (Requerimientos de información de costos)

Laura: (con respecto a costos y servicios) Por ejemplo hay regiones como la V que tiene un convenio con la escuela de odontología.

Bueno, la información global nosotros la tenemos.

Teresa: ¿Cuáles son las diferencias en los servicios del año 2007 y del año 2008?

Laura: Hay que entender que esto ha sido un proceso de menos a más. Instalar esto en los municipios ha sido una hazaña.

Este modelo ha sido el deber ser del programa, distinto del ser. Por ejemplo, esto de la puerta de entrada al programa que son los talleres de habilitación laboral, en el 2007 no todo el mundo lo comprendió así, en el 2008 sí fue un requisito... por lo tanto no todas las mujeres del 2007 pasaron por los talleres de habilitación laboral, porque había que capacitar a las personas del municipio para que hiciera los talleres de habilitación laboral. También está el tema de las rotaciones en los municipios... Ocupamos todo un semestre para implementar el programa en los municipios... hubo municipios que se demoraron en contratar a la gente, por mientras trabajamos con funcionarios municipales que destinaban tiempo hasta que contrataran...

Todo este modelo se implementó desde el 2008 más sustantivamente. Entonces si ves el año 2007 y 2008 hay un cambio sustantivo. Respecto de los acuerdos sectoriales tenemos más

cobertura que el 2007, porque el presupuesto 2007 ya estaba acordado en el 2006 y nosotros no existíamos.

También se han incorporado nuevos servicios, más proyectos FNR, para apoyar el trabajo independiente. Desde las regiones se han realizado más gestiones para apalancar recursos para el programa, desde las comunas han tenido más iniciativa para responder sobretodo a los temas de salud, donde no ha habido las coberturas necesarias, principalmente en oftalmología.

Los apalancamientos son nacionales, regionales y locales, depende de las realidades y de las iniciativas.

Por ejemplo los "TAP" fue un apalancamiento de recursos que no teníamos considerado; todo lo que tiene que ver con las becas PSU también... las medidas presidenciales también fueron una oportunidad.

Mujer grave: Claro, el año afecta bastante el impacto. De hecho el año 2007 hubo 105 comunas y el 2008 se pasó a 216, es un salto... hubo un salto cuantitativo para la oferta de trabajo independiente, por eso hemos tenido que apalancar mucho para el trabajo independiente.

Los tiempos de las ofertas han cambiado... en el primer año de implementación los cursos SENCE llegaban a fin de año, se topaban con el trabajo de temporada, podía ser que una señora recibiera más cursos de capacitación, son temas que afectan el impacto y que tienen que ver con la coordinación intersectorial. Hoy esos tiempos están mucho más ordenados y podemos incidir un poco más.

Laura: También van a haber diferencias en los oficios, en el 2008 menos oficios tradicionales, porque todo ese trabajo de empoderamiento con las mujeres, también ha sido un proceso con los equipos de incorporar y trabajar más profundamente esto de que las mujeres puedan ver más allá de los oficios que tienen que ver con la extensión del trabajo doméstico... y atreverse a cambiar de rubro.

María Pía: Vamos a incorporar la variable de primer o segundo año de instalación... si bien no habrá representatividad, habrá una tendencia.

(En otro tema) ¿A qué se debió la elección de los quintiles segundo y tercero como focalización del programa?

Laura: Primero, hay un **sistema de protección social que trabaja con el grupo de mujeres en situación de indigencia**. Segundo, porque **no había oferta para las mujeres del tercer quintil**, y nos parecía que desde el SERNAM se debe incorporar a este sector de mujeres que están en condiciones de esta "**oferta de segundo piso**", donde hay una mayor identidad con el trabajo y con la jefatura de hogar... donde hay una trayectoria laboral que permite comprometerse con un programa que entrega oportunidades y no subsidios.

Claudia: En terreno hay ciertas indicaciones y orientaciones. Hay un 10%, que declaramos el 2007, para que pudieran ingresar mujeres del primer quintil, pero esas son situaciones excepcionales; así como hay mujeres que sufren violencia intrafamiliar y que es re importante que este programa las acoja porque es una forma de que puedan salir... esos son casos excepcionales con los que se pueden encontrar.

Laura: En el caso de las mujeres del primer quintil, el **requisito es que tengan la apuesta a mejorar sus condiciones para el trabajo remunerado y que tengan una trayectoria laboral**. Una asesora del hogar que tiene una trayectoria, pero que por temas de ingreso está

en el primer quintil es bienvenida a este programa, **porque cumple los otros requisitos**, que son más importantes para este programa.

María Pía: Pero tiene que haber pasado por el Chile Solidario... tiene que ser una egresada...

Laura: **No necesariamente, no es un requisito.**

Claudia: El requisito es que no debieran estar activas en el Programa Puente. (...) puede ingresar al programa una mujer del primer quintil que no haya pasado por el Chile Solidario.

Laura Echeverría: El otro día tuvimos reunión con MIDEPLAN, en esto de la incorporación en el subsistema y ellos quedaron en entregarnos una base de datos pensando en este grupo objetivo de mujeres; o sea, limpiar; y a lo mejor esto les podría servir

Para que se decida tener argumentos para decidir la incorporación de las jefas de hogar al subsistema, entonces necesitamos saber cuál es la población potencial, porque esto va a ser un derecho. En este sentido se va a hacer este ejercicio que a mí me parece fantástico. Lo estamos haciendo con Verónica Silva. Desde la ficha de vulnerabilidad. Con los dos instrumentos creo que van a trabajar, lo voy a preguntar (no sé si la CASEN o la ficha de protección social). La próxima semana MIDEPLAN estaría entregando esto. Estarían todas las condiciones y avalado por MIDEPLAN.



EVALUACIÓN EN PROFUNDIDAD

INFORME FINAL

ANEXOS

PROGRAMA MEJORANDO LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES JEFAS DE HOGAR

Ministerio de Planificación

Servicio Nacional de la Mujer

INSTITUCIÓN EVALUADORA:

GUERNICA CONSULTORES

SEPTIEMBRE DE 2010

INDICE

VII. Anexos	3
ANEXO N°1 DISEÑO DE LA MUESTRA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	3
ANEXO N°2 INFORMACIÓN DE GASTOS	80
ANEXO N°2 INFORMACIÓN DE GASTOS	80
ANEXO N° 3.....	86
CARTA GANTT PROGRAMADA.....	86
CARTA GANTT EFECTIVA DE LA EVALUACIÓN	89
ANEXO N° 4.....	92
MATRIZ DE MARCO LÓGICO	92
ANEXO N° 5.....	100
ANÁLISIS DE GÉNERO EN LA FORMULACIÓN DE PROGRAMAS	100
ANEXO N°6.....	102
CUADRO ANÁLISIS DE GÉNERO DE PROGRAMAS EVALUADOS	102

VII. Anexos

ANEXO N°1 DISEÑO DE LA MUESTRA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

A. Instrumentos cuantitativos

PRESENTACIÓN: Buenos días. Mi nombre es y trabajo para GUERNICA Consultores. Estamos haciendo una encuesta para la Dirección de Presupuestos, con el objetivo de conocer su opinión sobre el Programa Mujeres Jefas de Hogar del SERNAM en el que usted participó; para así poder mejorarlo. Sus opiniones serán confidenciales ¿podría responderme unas preguntas?

FOLIO:

FILTRO: ¿Participó en el PMJH y egresó del programa a la fecha?

1. Sí, participó en el PMJH, y egresó del Programa → **continúe.**
2. No participó en el PMJH, desertó (no lo completó sino que se retiró antes) ó sigue en el Programa → **Agradecer y terminar.**

DATOS IDENTIFICACION		ETIQ	CODIG
Región:		REG	
Comuna:		COMUNA	
Participación en el Programa:	1. Participante / 2. Grupo control	IMPACTO	1
Cohorte:	1. 2007 (ingreso año 2007) / 2. 2008 (ingreso año 2008)	COHORTE	
Dirección: ANOTE EN LETRA CLARA DE IMPRENTA.			
CALLE: _____			
N° _____ Referencia: _____			
Población, Villa o Cerro: _____			
Fecha de realización: Anote numéricamente. Ej. 22 de noviembre : 22-11-09		FECHA	
TIEMPO: Hora inicio..... / Hora término.....		TIEMPO	
⇒ Codifique en minutos DURACION: minutos ⇒		(en minutos)	
Traspase Nombre de ENTREVISTADO(A): _____			

COMPLETA ENCUESTADOR, REVISIÓN Y SUPERVISIÓN

ENC. Encuestador/a:	
REV1. Revisor de mesa:	
Observaciones revisión de mesa:	
SUP.1 SUPERVISIÓN: 1. Si 2. No	
SUP.2 Supervisor:	
SUP.3 Resultado: 1. Aprobada 2. Impugnada	
Observaciones supervisor:	
DIG. Digitada por:	
TIMBRES DE PROCESO:	

PARA BÚSQUEDA DE GEMELA:

Encuestador/a: Transcriba aquí las características de su entrevistada, para orientar la búsqueda de la gemela o potencial control. A continuación, consigne las incidencias en esta búsqueda:

a. Características de participante y requisitos de búsqueda para gemela:

CARACTERÍSTICA	TRATADA PMJH	BÚSQUEDA DE GEMELA (Marque según "tratada")	
Cohorte		1. Cohorte 2007: CONSULTE POR DICIEMBRE 2006	2. Cohorte 2008: CONSULTE POR DICIEMBRE 2007
Edad		1. 18-30 años	2. 31-45 años
Nivel educacional		1. Básica	2. Media
Ocupación		1. Ocupada	2. Cesante o 1ª vez
Jefatura de Hogar	1. JH; 2. JN; 3 No	1. Jefa de Hogar	2. Jefa de Núcleo
Personas a cargo	1. Si 2. No	1. Sí: hijos menores, o entre 18 y 25 años estudiando, enfermo crónico, discapacitado o adulto mayor a su cuidado.	2. No

b. Incidencias búsqueda de gemela:
consigne personas y/o domicilios contactados, hasta el encuentro de su potencial control o "gemela":

Contacto 1.	
Contacto 2.	
Contacto 3.	
Contacto 4.	
Contacto 5.	
Contacto 6.	
Contacto 7.	
Contacto 8.	
Contacto 9.	
Contacto 10.	
Contacto 11.	
Contacto 12.	
Contacto 13.	
TOTAL (N°)	

c. Observaciones Generales:

TRASPASE MES DE INGRESO A PROGRAMA DE P.38	
--	--

1. SITUACIÓN LABORAL ÚLTIMO AÑO:

Para comenzar, le consultaré por las actividades que ha estado haciendo **todo este año, desde enero de 2009 hasta la fecha;** y a continuación le preguntaré algunas cosas respecto a su ocupación actual.

Encuestador/a: al consultar por la situación laboral (p2), si entrevistada no menciona "trabajó (o tenía empleo), re-pregunte: **PERO ADEMÁS DE SU SITUACION LABORAL PRINCIPAL ¿TENÍA ALGUN TRABAJO REMUNERADO ESPORÁDICO? COMO POR EJEMPLO, AYUDAR A UN FAMILIAR O VENDER ALGUN PRODUCTO? Si entrevistada responde "sí", consigne "trabajó" y aplique consultas para "ocupadas".**

TRAYECTORIA LABORAL AÑO 2009 (ENERO A NOVIEMBRE DE 2009, AMBOS INCLUSIVE)

Para TODAS (a continuación, si no "trabajó" pase a p.27 o más)		Sólo para OCUPADAS, y para períodos en que estaba trabajando (ver p2)									
P. 1 (EPS) DESCRIBA, CRONOLÓGICAMENTE, TODAS LAS ACTIVIDADES QUE USTED HA REALIZADO DESDE ENERO DE ESTE AÑO (2009) HASTA LA FECHA. INDIQUE MES DE INICIO Y DE TÉRMINO DE CADA ACTIVIDAD. <i>Encuestador/a: si se trata de la ocupación actual, consigne en _tm el mes en curso (no lo deje sin llenar, aún cuando la ocupación continúe)</i>		P. 2 (EPS AMPL.) EN ESE PERÍODO: ¿EN CUÁL DE LAS SIGUIENTES SITUACIONES SE ENCONTRABA? 1. Trabajó (o tenía empleo) 2. Buscó trabajo 3. Estudió (nivelación de estudios, carrera) 4. Tomó un curso de capacitación laboral 5. Trabajó y estudió 6. Trabajó y tomó un curso de capacitación laboral 7. Trabajó y buscó otro trabajo 1 Buscó trabajo y estudió 8. Buscó trabajo y tomó un curso de capacitación 9. Quehaceres del hogar y/o cuidado hijos o adultos a cargo 10. No hizo nada 97. Otra ¿cuál? 98. No recuerda		P. 3 ¿SE TRATABA DE UN EMPLEO ESTATAL? Por ejemplo, "Mejor Trabajo", ó "Programa Servicios Comunitarios" (MUNICIPALIDAD U OTRO ORGANISMO ESTATAL) 1. Sí 2. No 98. No recuerda	P. 4 DÓNDE TRABAJÓ, EN CADA UNO DE LOS PERÍODOS CONSIGNADOS? CONSIGNE EL NOMBRE DE LA EMPRESA O LA ACTIVIDAD (EN EL CASO DE TRABAJO INDEPENDIENTE). <i>Encuestador/a: codifique números secuenciales para cada cambio de trabajo, sea estatal o autónomo.</i>		P. 5 <i>Encuestador(a) marque "1" si se trata de ocupación actual.</i>	P. 6 (CN) EN ESE TRABAJO ¿TENÍA CONTRATO DE TRABAJO? 1. Sí, firmado 2. Sí, pero no había firmado 3. No tenía 4. No aplicable: trabajador independiente 98. No recuerda o no sabe si firmó contrato de trabajo (no leer)	P. 7 (CS simplif) ¿SE ENCONTRABA COTIZANDO EN ALGÚN SISTEMA PREVISIONAL (SISTEMA DE PENSIONES)? 1. Sí, AFP 2. Sí, INP 3. Sí, no recuerda cuál 4. Sí, otra 5. No 98. (No leer: no recuerda)	P. 8 (EPS) INCLUYENDO DESCUENTOS ¿CUÁL ERA EL INGRESO LÍQUIDO MENSUAL DE ESE TRABAJO?	P. 9 (EPS) ¿CUÁNTAS HORAS SEMANALES TRABAJABA EN ESE EMPLEO?
P1 _im Mes inicio	_tm Mes de término	P2 Situación laboral	P3 ¿Estatal? Sí No		P4 .1 Nombre empresa o tarea	P.4.2 N° secuencial	P5 ¿Actual?	P6 Contrato	P7 Cotizaciones	P8 \$	P9 Hs
a.	ENERO/09 (1)		1	2						\$	hs.
b.			1	2						\$	hs.
c.			1	2						\$	hs.
d.			1	2						\$	hs.
e.			1	2						\$	hs.

Sólo para OCUPADAS, y para períodos en que estaba trabajando (ver p2)

P. 10 (CS) Y EN ESTE TRABAJO, USTED SE DESEMPEÑABA COMO...		P. 11 EN TÉRMINOS DE DEPENDENCIA Y PERMANENCIA ¿CUÁL DE LAS SIGUIENTES SITUACIONES DESCRIBÍA MEJOR SU ACTUAL EMPLEO? 1. Era un empleo independiente o por cuenta propia 2. Era un empleo asalariado permanente 3. Era un empleo asalariado de temporada o estacional 4. Era un empleo asalariado ocasional o eventual 5. A prueba o se encontraba reemplazando a alguien 6. Empleo asalariado por plazo o tiempo determinado 7. Práctica laboral 97. Otra ¿cuál? → A. _____ 98. No leer: no recuerda			P. 12 SÓLO SI TENÍA TRABAJO INDEPENDIENTE (P11=1); ¿Y DE QUÉ MANERA REALIZABA SU TRABAJO INDEPENDIENTE?						
					A. ¿ENTREGABA BOLETAS, FACTURAS O NO ENTREGABA NADA?			B. LO HACÍA COMO PERSONA O TENÍA UNA MICROEMPRESA CON RUT?		C. CONTABA CON OTROS(AS) SOCIOS(AS) PARA EL MANEJO DE SU NEGOCIO?	
					Boletas	Facturas	Nada	Como persona	Microem-presa con RUT	No	Sí: ¿cuántos
a.					1	2	3	1	2	0	Nº:
b.					1	2	3	1	2	0	Nº:
c.					1	2	3	1	2	0	Nº:
d.					1	2	3	1	2	0	Nº:
e.					1	2	3	1	2	0	Nº:

SÓLO PARA LAS QUE TRABAJAN ("TRABAJA" O "TRABAJA Y ESTUDIA" O "...Y BUSCA OTRO...", **ACTUALMENTE** (VER P.2)

<p>P. 13 SU ACTUAL TRABAJO (DEPENDIENTE, POR CUENTA PROPIA O COMO MICROEMPRESA) ¿ES EL MISMO EN EL QUE ESTABA ANTES DE INGRESAR AL PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR (PMJH)?</p> <p>• Sí, es el mismo trabajo 1 • No, es otro trabajo..... 2 • No estaba trabajando antes del PMJH 96</p>	<p>P13</p>	
<p>P. 14 ¿Y SE RELACIONA CON EL OFICIO QUE APRENDIÓ, O CON EL EMPRENDIMIENTO INDEPENDIENTE QUE DESARROLLÓ DURANTE SU PARTICIPACIÓN EN EL PROGRAMA (PMJH)? (No sabe es "98"). Si tiene poca o ninguna relación, continúe:</p> <p>• Sí, tiene MUCHA relación con lo que desarrolló en el PMJH..... 4 → pase p.16 • Tiene POCA relación 2 • Sí, tiene ALGUNA relación..... 3 → pase p.16 • No tiene NINGUNA relación 1</p>	<p>P14</p>	
<p>P. 15 SÓLO SI RESPONDE "POCA O NINGUNA" EN PREGUNTA ANTERIOR ¿CUÁL ES EL MOTIVO PRINCIPAL POR EL QUE NO ESTÁ TRABAJANDO REMUNERADAMENTE EN EL OFICIO O TIPO DE EMPRENDIMIENTO INDEPENDIENTE QUE DESARROLLÓ DURANTE EL PROGRAMA?</p> <p>• Le interesa más otro tipo de trabajo 1 • No hay trabajo remunerado en esa área u oficio 4 • Se paga poco o se gana poco 2 • Lo intentó, hizo gestiones sin resultado..... 5 • No se relaciona con su formación anterior al programa 3 • No obtuvo el financiamiento necesario..... 6 • Otra razón ¿cuál? 97A</p>	<p>P15 A</p>	<p>Elija sólo uno, el principal:</p>
<p>P. 16 ¿DÓNDE TRABAJA? ¿EN LA MISMA COMUNA DESDE LA QUE PARTICIPÓ EN EL PROGRAMA (PMJH)? ¿O EN OTRA COMUNA? (No sabe es "98").</p> <p>• En la misma comuna del Programa (PMJH) 1 • En otra comuna 2</p>	<p>P16</p>	
<p>P. 17 (CS) ESPECÍFICAMENTE ¿QUÉ HACE EN SU TRABAJO PRINCIPAL? Encuestador/a: describa la ocupación o el oficio de la persona en su actual trabajo. NO basta anotar obrera, empleada; sino que debe anotar "albañil", "asistente de contabilidad", "garzona", "gásfiter", "secretaria", "telefonista", "digitadora", "asesora del hogar", etc. Si la entrevistada no tiene oficio, deberá describirse lo más preciso posible la actividad que desempeña:</p> <p>_____.</p>	<p>P17</p>	
<p>P. 18 (CS) ¿QUÉ CLASE DE ACTIVIDAD REALIZA LA EMPRESA, INDUSTRIA O SERVICIO DONDE REALIZA SU TRABAJO PRINCIPAL? Encuestador/a: describa la actividad a que se dedica la empresa, negocio o establecimiento. Por ejemplo, fábrica de zapatos, taller de reparación de automóviles, etc. NO deberá anotarse simplemente fábrica, taller, sino específicamente de qué área – como en los ejemplos. <u>Codifique con MANUAL DE ENCUESTADOR</u>, según Rama de Actividad (dos dígitos):</p> <p>_____.</p>	<p>P18</p>	
<p>P. 19 (CS) ¿CUÁNTAS PERSONAS TRABAJAN EN TOTAL EN ESA EMPRESA (EN CHILE)? Incluya a la entrevistada. Si no sabe exactamente, indique un aproximado. Si trabaja por cuenta propia y solo, marque "1"</p> <p>• Una persona..... 1 • 50 a 199 personas..... 5 • 2 a 5 personas..... 2 • 200 y más personas..... 6 • 6 a 9 personas..... 3 • No sabe 98 • 10 a 49 personas..... 4 • No aplicable: serv. doméstico 96</p>	<p>P19</p>	
<p>P. 20 SÓLO PARA LAS QUE TRABAJAN 44 HORAS SEMANALES O MENOS (VER P9 PARA TRABAJO ACTUAL): ¿DESEA TRABAJAR MÁS HORAS POR SEMANA Y ESTÁ DISPUESTA A HACERLO? ¿O LAS HORAS QUE TRABAJA LE PARECEN SUFICIENTES? Si trabaja más de 44 horas semanales, consigne "96" (no aplicable) y pase a p.22.</p> <p>• Sí, desea trabajar más horas 1 → continúe • No, le parecen suficientes..... 2 → pase a p22</p>	<p>P20</p>	
<p>P. 21 SÓLO SI RESPONDE "SÍ" EN PREGUNTA ANTERIOR ¿POR QUÉ NO TRABAJA MÁS HORAS POR SEMANA?</p> <p>• Por razones de salud 1 • No consigue más trabajo asalariado 4 • Por razones de estudio o formación 2 • No consigue más trabajo independiente..... 5 • Por cuidado de hijos o adultos del hogar 3 • Es lo que ofrece el Programa de Empleo Estatal..... 6 • Otra razón: especificar: 97</p>	<p>P21 A</p>	<p>Elija sólo una</p>
<p>P. 22 (CN ampliada) ¿DESDE CUÁNDO TIENE SU ACTUAL EMPLEO, TRABAJO POR CUENTA PROPIA O EMPRENDIMIENTO INDEPENDIENTE? Encuestador/a: consulte a entrevistada por el mes y el año, y luego cuente el número de meses para codificar. Por ejemplo, si trabaja desde 1º enero de 2009, cuente hasta el 1º de noviembre el número de meses y codifique "10" meses. Encuestador/a: si entrevistada no recuerda exacto, indique al menos un tiempo aproximado, y regístrelo en observaciones.</p> <p>Mes y año : _____ ⇒ codifique ⇒ N° total de meses: _____ meses. ⇒</p>	<p>P22</p>	
<p>P. 23 SI TUVIERA QUE ELEGIR UNA SOLA ¿CUÁL AFIRMACIÓN CREE QUE REPRESENTA MEJOR SU CASO EN RELACIÓN A SU TRABAJO ACTUAL? Entregar Tarjeta N° 1.</p> <p>• Estoy en mi actual trabajo porque me interesa <u>este oficio o profesión</u> 1 • Estoy en mi actual trabajo porque <u>me permite hacerme cargo de mi casa o hijos</u> (horario) 5 • Estoy en mi actual trabajo porque me permite desarrollar <u>lo aprendido en el programa</u> MJH 2 • Estoy en mi actual trabajo porque <u>no tengo muchas opciones</u> y necesito trabajar 6 • Estoy en mi actual trabajo porque me parece una <u>buena opción</u> (en plata, en funciones, en relaciones con la gente, etc) 3 • <u>No lo he pensado</u>: es el que me resultó o el que me consiguieron 7</p>	<p>P23</p>	

<ul style="list-style-type: none"> Estoy en mi actual trabajo porque me permite estudiar actualmente (por tiempo y/o plata) 4 	<ul style="list-style-type: none"> Otra razón: _____ 97 ➔ 	A.	
P. 24 (CS ampliada) ADEMÁS DE SU PROPIO ESFUERZO, ¿GRACIAS A QUIÉN O QUIÉNES CREE QUE CONSIGUÓ SU ACTUAL TRABAJO? Entregar Tarjeta N° 2. - Encuestador/a: No sabe es "98".		Elija sólo una, la principal	
<ul style="list-style-type: none"> Familiares 1 Amigos o vecinos 2 Ex compañeros de trabajo 3 Ex empleadores 4 OMIL (Oficina Intermediación Laboral) o Municipio 5 Programa PUENTE-Chile Solid,o su Apoyo Familiar 6 Agencias privadas de empleo 7 A un/a profesional o un/a coordinador/a del Programa PMJH 8 Específicamente al encargado/a laboral del PMJH 9 	<ul style="list-style-type: none"> A una persona o institución conocida a través de su participación en el PMJH 10 Bolsa de empleo en Internet 11 Un conocido de alguien de la familia, con más contactos o recursos sociales y/o económicos (ej. el jefe de su pareja, el cliente de la peluquería donde trabaja su hermana, etc.).. 12 Otra: _____ 97 No leer: (nadie la ayudó) 95 	P24	
P. 25 HACIENDO UN BALANCE, Y CONSIDERANDO TODO LO BUENO Y TODO LO MALO, SI TUVIERA QUE CALIFICAR A SU ACTUAL TRABAJO CON UNA NOTA DE 1 A 7, DONDE 1 ES "PÉSIMO" Y 7 ES "EXCELENTE ¿QUÉ NOTA LE PONDRÍA?			
Nota: 1 2 3 4 5 6 7		P25	
P. 26 Y SI TUVIERA QUE EVALUARSE A SÍ MISMA EN TÉRMINOS DE SUS HABILIDADES PARA EL TRABAJO, CON UNA NOTA DE 1 A 7, DONDE 1 ES "PÉSIMO" Y 7 ES "EXCELENTE": ¿QUÉ NOTA SE PONDRÍA EN RELACIÓN A...? (Autoimagen relativa a aspectos de competencias básicas, técnicas y de empleabilidad). Encuestador/a: lea de una en una:		P26	
Aspectos	Notas		
a. Destreza y capacidad técnica	1 2 3 4 5 6 7	a.	
b. Esfuerzo, cumplimiento, persistencia, compromiso con el trabajo	1 2 3 4 5 6 7	b.	
c. Capacidad para relacionarse con otros (jefes, compañeros, subordinados)	1 2 3 4 5 6 7	c.	
SÓLO PARA LAS DESEMPLEADAS ("BUSCA TRABAJO" O "ESTÁ BUSCANDO TRABAJO Y ESTUDIANDO", DE P.2), ACTUALMENTE			
P. 27 ¿DE QUÉ MANERA ESTÁ BUSCANDO TRABAJO? Espere respuesta y marque todas las alternativas que espontáneamente responda la entrevistada: _____			
	Menciona No menciona	P27	
a. Conversó y consultó a familiares, amigos(as) y/o vecinos(as)	1 0	a.	
b. Conversó y consultó a ex empleadores	1 0	b.	
c. Conversó y consultó a personas conocidas a través Programa Mujeres Jefas Hogar	1 0	c.	
d. Está inscrita en la Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL)	1 0	d.	
e. Conversó y consultó al Apoyo Familiar del Programa PUENTE	1 0	e.	
f. Está inscrita en agencias privadas de empleo	1 0	f.	
g. Se puso en contacto con empresas	1 0	g.	
h. Está realizando gestiones para establecerse por su cuenta	1 0	h.	
i. Está realizando entrevistas obtenidas a través de familiares, amigos	1 0	i.	
j. Está inscrita, ha puesto o ha contestado anuncios en lugares de empleo en Internet	1 0	j.	
k. Ha puesto o ha contestado anuncios en prensa, radio, TV	1 0	k.	
l. Ha puesto anuncios en lugares públicos, como supermercados o negocios del barrio	1 0	l.	
m. Ha entregado currículums a distintas empresas y personas conocidas	1 0	m.	
n. Otro: ¿cuál? _____	1 0	n.	
P. 28 (EPS ampl) : ¿QUÉ TIPO DE JORNADA DE TRABAJO ESTARÍA DISPUESTA A CUMPLIR, COMO MÁXIMO? ¿CUÁL SERÍA LA REMUNERACIÓN MÍNIMA LÍQUIDA MENSUAL QUE ESTARÍA DISPUESTA A RECIBIR? ¿CUÁNTO TIEMPO ESTARÍA DISPUESTA A INVERTIR EN TRASLADOS HACIA Y DESDE EL TRABAJO, COMO MÁXIMO? Encuestador/a: lea las preguntas de a una y vaya consignando antes de continuar:		P28	
a. N° de días a la semana, como MÁXIMO	<input type="text"/>	a.	
b. N° de horas a la semana, como MÁXIMO	<input type="text"/>	b.	
c. Remuneración líquida mensual MÍNIMA REQUERIDA	<input type="text"/>	c.	
d. Minutos al día en traslados (ida y vuelta, MÁXIMO posible)	<input type="text"/>	d.	
P. 29 SI TUVIERA QUE ELEGIR UNA SOLA ¿CUÁL AFIRMACIÓN CREE QUE REPRESENTA MEJOR SU CASO EN RELACIÓN A SU BÚSQUEDA DE TRABAJO ACTUAL? Entregar Tarjeta N° 3.			
<ul style="list-style-type: none"> Estoy buscando un trabajo que esté relacionado con el oficio o profesión que me interesa (no quiero trabajar en cualquier cosa) 1 Estoy buscando un trabajo que esté en el área de lo aprendido en el Programa Jefas de Hogar 2 Estoy buscando un trabajo que me resulte una buena opción en términos de plata o funciones..... 3 	<ul style="list-style-type: none"> Estoy buscando un trabajo que tenga un horario que me permita ocuparme de la casa o de mis hijos u otros adultos mayores del hogar 5 Estoy buscando cualquier trabajo porque no tengo muchas opciones y necesito trabajar 6 No lo he pensado, sólo estoy buscando o esperando conseguir un trabajo 7 	P29	

• Estoy buscando un trabajo que tenga un horario que me deje tiempo para estudiar o capacitarme 4	• Otra: _____ 97 →	A ¿cuál?	
---	--------------------	----------	--

P. 30 DURANTE ESTE PERÍODO DE BÚSQUEDA ¿HA RECHAZADO OFERTAS DE TRABAJO? (No responde es "99")			
• Sí, ha recibido y rechazado ofertas 1 → continúe	• No, no ha recibido ofertas de empleo 2 → a P.32	P30	
	• (No leer: no recuerda) 98 → a P.32		

P. 31 SÓLO PARA LAS QUE RECHAZARON ALGUNA OFERTA DE TRABAJO: ¿CUÁL FUE EL PRINCIPAL MOTIVO POR EL QUE NO ACEPTÓ ESE EMPLEO O TRABAJO? Mencione sólo uno, el principal. Si rechazó más de un trabajo, refiérase al último:			
• Salario o remuneración insuficiente, bajo 1	• Porque la jornada era muy larga 6	P31
• Tenía otra oferta mejor 2	• Porque me quedaba muy lejos de la casa 7	A ¿cuál?	
• Tipo de trabajo era inferior a lo que esperaba 3	• Por problemas familiares 8		
• Tipo de trabajo no se relacionaba con formación previa 4	• Otro motivo: ¿cuál? 97 →		
• El tipo de trabajo no se relacionaba con mi formación en el Programa Mujeres Jefas Hogar 5			

P. 32 DURANTE ESTE PERÍODO ¿POR QUÉ CREE USTED QUE AÚN NO HA ENCONTRADO TRABAJO? Mencione todas las razones que corresponda: (Encuestador/a: lea de una en una)			
No ha encontrado trabajo por:	Menciona	No menciona	P32
a. La falta de más estudios o mejor formación	1	0	a.
b. Lo aprendido en el Programa Jefas de Hogar no es lo que se pide en los trabajos	1	0	b.
c. La experiencia insuficiente	1	0	c.
d. La falta de contactos (redes, 'pitutos')	1	0	d.
e. El no tener iniciativa	1	0	e.
f. El no poder desplazarse lejos de su casa (aquí no hay trabajo)	1	0	f.
g. La falta de ofertas de trabajo (en el sector, en el país)	1	0	g.
h. La mala suerte	1	0	h.
i. Las responsabilidades familiares (el cuidado de la casa, los niños u otros)	1	0	i.
j. La falta de trabajo part time o de medio tiempo	1	0	j.
k. La falta de trabajo para las mujeres	1	0	k.
l. El hecho de que los empleadores valoran demasiado la apariencia	1	0	l.
m. La edad	1	0	m.
n. Otra: ¿cuál? :	1	0	n.

SÓLO PARA ESTUDIANTES ("ESTUDIA" O "ESTÁ TRABAJANDO Y ESTUDIANDO" O "ESTÁ BUSCANDO TRABAJO Y ESTUDIANDO", DE P.2)

P. 33 ¿QUÉ ESTÁ ESTUDIANDO? Encuestador/a: verifique si efectivamente estos estudios los está realizando FUERA DEL PROGRAMA. Es decir, confirme el egreso.			
• Está nivelando estudios (completando enseñanza básica o media) 1	• Está estudiando una carrera universitaria 5	P33	
• Está haciendo un curso de capacitación laboral en un Organismo Técnico de Capacitación 2	• Está en una Escuela de Fuerzas Armadas y de Orden 6	A ¿cuál?	
• Está estudiando una carrera técnica en un Centro de Formación Técnica . 3			
• Está estudiando una carrera técnica en un Instituto Profesional 4	• Otra: ¿cuál? 97		

P. 34 LO QUE ESTÁ ESTUDIANDO ¿SE RELACIONA CON EL OFICIO O PROFESIÓN QUE DESARROLLÓ DURANTE SU PARTICIPACIÓN AL INTERIOR DEL PROGRAMA? (No sabe "98"; No responde "99")			
• Sí, está relacionado con el área que desarrolló en el PMJH.. 1	• No, no está relacionada con el área del PMJH..... 2	P34	

P. 35 INDEPENDIEMENTE DE SI SE TRATA DEL MISMO OFICIO ¿LA DECISIÓN DE CONTINUAR ESTUDIANDO TIENE ALGO QUE VER CON SU PARTICIPACIÓN EN EL PROGRAMA? ¿TIENE MUCHA RELACIÓN? ¿ALGUNA RELACIÓN? ¿POCA RELACIÓN O NINGUNA RELACIÓN CON SU PARTICIPACIÓN EN EL PROGRAMA?			
<i>Encuestador/a: si SÓLO ESTUDIA, continúe luego a p.36 (para inactivas) ↓</i>			
• Tiene mucha relación (lo empecé durante el Programa o me motivé en él) 4	• Tiene poca relación con el programa 2	P35	
• Tiene alguna relación con el programa 3	• No tiene ninguna relación (es independiente) 1		

SÓLO PARA LAS INACTIVAS (DE P.1: NO TRABAJA NI BUSCA TRABAJO). SE APLICA TAMBIÉN A ESTUDIANTES:

P. 36 (CS) ¿POR QUÉ NO ESTÁ BUSCANDO TRABAJO? Por favor, mencione sólo uno, el principal. Entregar Tarjeta N° 4. Encuestador/a: si responde "2" -está esperando resultado de gestiones ya emprendidas- vuelva atrás, y aplique módulo "desempleadas" (p27 en adelante).			
• Consiguió trabajo, empezará en próximos 30 días 1	• No cuenta con la capacitación requerida para trabajar 10	P36
• Está esperando resultado de gestiones ya emprendidas..... 2	• Las reglas y horarios de los trabajos no le gustan 11		
• No tiene con quién dejar a los niños 3	• Ofrecen sueldos muy bajos 12		
• No tiene con quién dejar a adultos mayores y/o enfermos..... 4	• Tiene trabajo esporádico 13		
• Un familiar se opone..... 5	• Se aburrió de buscar 14		
• No tiene con quién ni quiere delegar quehaceres hogar 6	• Enfermedad crónica o invalidez 15		
• Busca cuando realmente lo necesita o cuando ha sido necesario (ya no es necesario, cambió la situación familiar) 7	• Estudiante (prefiere dedicarse a estudiar) 16		
	• Jubilada 17		

• No tiene dinero para cubrir los costos de buscar trabajo.....	8	• No tiene interés en trabajar	18	A
• Pienso que nadie le dará trabajo	9	• Otra ¿cuál?	97 (A)	

PARA TODAS

P. 37 SI TUVIERA QUE BUSCAR TRABAJO EN ESTE MOMENTO ¿A QUÉ PERSONAS LLAMARÍA O IRÍA A VISITAR PARA QUE LA APOYEN EN ESTA BÚSQUEDA? LE PIDO QUE POR FAVOR ME MENCIONE SUS NOMBRES O ALGUNA CARACTERÍSTICA ESPECÍFICA (SU PARENTESCO, ROL O FUNCIÓN, por ejemplo, “Gabriela, la asistente social del municipio; o “el jefe de mi marido”). Encuestador/a: ahora NO estamos consultando por lugares como la OMIL, una bolsa de trabajo o el diario, sino POR PERSONAS ESPECÍFICAS, POR LA RED DE LA QUE LA ENTREVISTADA DISPONE. (Capital social de contactos → Hipótesis: la experiencia en el programa impactó positivamente en la empleabilidad a través del aumento del capital social de contactos).			P37	Capital social de contactos orientados a búsqueda
Tipo de relación	Nombres y roles, funciones o parentescos	Número ¿cuántos por tipo?		
a. Amigos, familiares, vecinos				
b. Ex jefes o empleadores				
c. Profesionales o funcionarios relacionados con el Programa PMJH				
d. Profesionales o funcionarios de instituciones del Estado (asistente social de municipio, DIDECO, etc)				
e. Un conocido propio o de alguien de la familia, con más contactos o recursos sociales y económicos (ej. el jefe de la pareja, cliente de la peluquería donde trabaja la hermana, etc).			e.	

2. EXPERIENCIA Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR

PREGUNTA	ETIQUETA	CÓDIGO																								
HASTA AHORA LE HE CONSULTADO POR DISTINTOS ASPECTOS DE SU VIDA LABORAL ACTUAL, Y POR LAS ACTIVIDADES REALIZADAS ESTE ÚLTIMO AÑO. AHORA VOY A PEDIRLE QUE SIGAMOS RECORDANDO EN EL TIEMPO HACIA ATRÁS, Y NOS CENTREMOS EN SU PARTICIPACIÓN EN EL PROGRAMA JEFAS DE HOGAR: P. 38 PARA COMENZAR, ¿EN QUÉ FECHA INGRESÓ AL PROGRAMA? ME REFIERO AL MOMENTO EN QUE SE LE CONFIRMÓ QUE HABÍA SIDO SELECCIONADA PARA INCORPORARSE AL PROGRAMA, LUEGO DE SU PROCESO DE POSTULACIÓN: MES Y AÑO (MM / AA) <input type="text"/> <input type="text"/> ➔	P38	MM AA																								
P. 39 ¿CÓMO SE ENTERÓ DE LA EXISTENCIA DEL PROGRAMA? Encuestador/a: si se trató de más de un modo, solicite que indique el modo a través del cual supo del programa por primera vez.	P39																								
<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 33%;">• A través de familiares, amigos o vecinos.....</td> <td style="width: 33%;">1</td> <td style="width: 33%;">• A través de un funcionario/a del equipo del PMJH</td> <td style="width: 33%;">7</td> </tr> <tr> <td>• Por mensajes transmitidos a través de la radio comunitaria</td> <td>2</td> <td>• A través de una conocida, amiga o familiar que participó antes en el Programa PMJH</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>• A través de afiches o propaganda colocados en sedes comunitarias</td> <td>3</td> <td>• A través de la Oficina Municipal de Intermediación Laboral...</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>• A través de afiches o propaganda en el colegio o jardín infantil.....</td> <td>4</td> <td>• A través de otra oficina de la municipalidad ¿cuál?</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>• A través de afiches o propaganda en el consultorio</td> <td>5</td> <td>• Otro medio: ¿cuál?</td> <td></td> </tr> <tr> <td>• A través de afiches o propaganda en la iglesia</td> <td>6</td> <td></td> <td>97</td> </tr> </table>	• A través de familiares, amigos o vecinos.....	1	• A través de un funcionario/a del equipo del PMJH	7	• Por mensajes transmitidos a través de la radio comunitaria	2	• A través de una conocida, amiga o familiar que participó antes en el Programa PMJH	8	• A través de afiches o propaganda colocados en sedes comunitarias	3	• A través de la Oficina Municipal de Intermediación Laboral...	9	• A través de afiches o propaganda en el colegio o jardín infantil.....	4	• A través de otra oficina de la municipalidad ¿cuál?	10	• A través de afiches o propaganda en el consultorio	5	• Otro medio: ¿cuál?		• A través de afiches o propaganda en la iglesia	6		97	A	
• A través de familiares, amigos o vecinos.....	1	• A través de un funcionario/a del equipo del PMJH	7																							
• Por mensajes transmitidos a través de la radio comunitaria	2	• A través de una conocida, amiga o familiar que participó antes en el Programa PMJH	8																							
• A través de afiches o propaganda colocados en sedes comunitarias	3	• A través de la Oficina Municipal de Intermediación Laboral...	9																							
• A través de afiches o propaganda en el colegio o jardín infantil.....	4	• A través de otra oficina de la municipalidad ¿cuál?	10																							
• A través de afiches o propaganda en el consultorio	5	• Otro medio: ¿cuál?																								
• A través de afiches o propaganda en la iglesia	6		97																							
P. 40 ¿Y CUÁLES SON LAS RAZONES PRINCIPALES POR LAS QUE DECIDIÓ INGRESAR AL PROGRAMA? Por favor, mencione hasta dos razones ¿EN PRIMER LUGAR? ¿Y EN SEGUNDO LUGAR? Entregar Tarjeta N°5.	P40																									
		1er lugar (a)	2do lugar (b)																							
• Encontrar un empleo o un trabajo remunerado		1	1																							
• Aprender un nuevo oficio para cambiar de empleo o actividad		2	2																							
• Mejorar su desempeño en su actual actividad		3	3																							
• Establecer contactos o vínculos que permitan que potenciales empleadores la puedan encontrar y contratar		4	4																							
• Mejorar conocimientos y habilidades en general, sin que ello se relacione necesariamente con el empleo		5	5																							
• Mejorar o aumentar sus ingresos		6	6																							
• Obtener un ingreso inmediato		7	7																							
• Tener una actividad propia que le permita avanzar en desarrollo personal, autoestima, confianza		8	8																							
• Acceder a atención en salud, que brinda el programa como apoyo complementario		9	9																							
	1er lugar a.																									
	2do lugar b.																									

PREGUNTA			ETIQUETA	CÓDIGO
• Acceder a nivelación de estudios o alfabetización digital de manera preferente	10	10	otra →	
• Acceder a cuidado infantil, que brinda el programa como apoyo complementario	11	11		
• Otra ¿cuál? _____	97	97		
• Ninguno más (para segunda opción)		95		
P. 41 DURANTE SU PERMANENCIA EN EL PROGRAMA ¿HA PARTICIPADO EN ALGUNA DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES, SERVICIOS O ATENCIONES? Entregar Tarjeta N° 6 . Encuestador/a: si "no recuerda", consigne "98". <i>Encuestador/a: lea TODOS los ejemplos.</i>				
	¿Participó en...?		P41	
	Sí	No		
a. "Taller de Habilitación Laboral": capacitación en leyes laborales, derechos y deberes del trabajador, estrategias de búsqueda de empleo, qué es ser mujeres jefas de hogar; etc.; además de la definición y elección de tipos de actividades que realizaría dentro del Programa Jefas de Hogar.	1	2	a.	
b. Cursos de capacitación técnica en oficio	1	2	b.	
c. Cursos de capacitación orientada a la microempresa y el trabajo independiente: formulación de proyectos, elaboración de planes de negocios, creación de organizaciones o microempresas, administración, gestión, comercialización, gestión contable, etc.	1	2	c.	
d. Financiamiento para iniciar o mejorar su plan de negocio como trabajador independiente o microempresa en asociación con otras personas	1	2	d.	
e. Práctica laboral en empresa	1	2	e.	
f. Nivelación de estudios: posibilidad de terminar estudios básicos o medios de manera flexible	1	2	f.	
g. Alfabetización digital: capacitación orientada al uso del computador (DIBAM, INJUV)	1	2	g.	
h. Sala cuna o jardín infantil (JUNJI, INTEGRA, otro) para sus hijos/as de menos de 6 años	1	2	h.	
i. Talleres de Aprendizaje, para sus hijos/as de entre 6 y 12 años	1	2	i.	
j. Atención psicológica	1	2	j.	
k. Atención oftalmológica	1	2	k.	
l. Atención odontológica	1	2	l.	
m. Atención en salud preventiva (toma de presión, peso, chequeo por parte del médico general)	1	2	m.	
n. Intermediación laboral: acompañamiento en la gestión de búsqueda de empleo, coordinada por la OMIL, por el equipo comunal (Encargado/a laboral), o por el SENCE (en el marco de la capacitación)	1	2	n.	
o. Encuentro comunal, regional y/o Nacional de Mujeres Jefas de hogar: jornadas de evaluación y propuestas al Programa	1	2	o.	
p. Otra: ¿cuál? _____	1	2	p.	
Responde SÓLO las que mencionaron "HABILITACIÓN LABORAL" (TALLERES INICIALES, EN LAS QUE PARTICIPAN TODAS, P. 41A)				
P. 42 EN RELACIÓN AL "TALLER DE HABILITACIÓN", ES DECIR, AL TALLER INICIAL DONDE CONVERSARON ACERCA DE LAS LEYES LABORALES, DERECHOS Y DEBERES DEL TRABAJADOR, ESTRATEGIAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO, QUÉ ES SER MUJERES JEFAS DE HOGAR; ETC. ¿CUÁNTAS SEMANAS DURÓ? ¿CUÁNTOS DÍAS POR SEMANA? ¿Y CUÁNTAS HORAS POR DÍA? (Encuestador/a: si entrevistada sólo conoce "horas totales", consigne en "D")			P42	CONSIGNE HORAS TOTALES
A. SEMANAS <input type="text"/>	B. DÍAS P/SEM <input type="text"/>	C. HORAS P/DÍA <input type="text"/>		D.
P. 43 OTRA VEZ RESPECTO AL TALLER INICIAL DEL QUE ESTAMOS CONVERSANDO, CUÉNTEME SI ESPECÍFICAMENTE:				
<i>Encuestador/a: si NO RECUERDA, consigne "98".</i>	Sí	No	P43	
a. Tuvo actividades donde reflexionó sobre su experiencia de trabajo y estudios	1	2	a.	
b. Tuvo actividades donde reflexionó sobre sus intereses y habilidades laborales	1	2	b.	
c. Recibió información legal sobre derechos y deberes de los trabajadores	1	2	c.	
d. Recibió información sobre la disponibilidad de puestos de trabajo (mercado de trabajo) en su comuna o sector	1	2	d.	
e. Trabajó en la elaboración de curriculums vitae	1	2	e.	
f. Trabajó en la elaboración de estrategias para la búsqueda de empleo (cómo y dónde buscar)	1	2	f.	
g. Trabajó en cómo enfrentar entrevistas de trabajo (cómo presentarse, cómo vestirse, puntualidad, etc)	1	2	g.	
h. Trabajó en temas como su posición como mujer trabajadora y jefa de hogar	1	2	h.	

PREGUNTA				ETIQUETA	CÓDIGO			
i. Trayectoria o itinerario: Trabajó en la elección de QUÉ ACTIVIDADES HACER DURANTE SU PERMANENCIA EN EL PROGRAMA (capacitación en oficios, atención en salud; nivelación de estudios; taller de computación; intermediación laboral, etc.).	1	2		i.				
j. Sólo si eligió -durante el taller- qué actividades que hacer durante programa (trayectoria o itinerario en el programa): Sintió que podía participar, opinar o decidir respecto a qué actividades realizar durante el Programa. Encuestador/a: si no elaboró trayectoria, consigne "96".	1	2		j.				
k. Sólo si eligió -durante el taller- qué actividades hacer durante el programa (trayectoria o itinerario): Firmó un compromiso de "aprovechar al máximo" el programa. (Si no elaboró trayectoria, es "96").	1	2		k.				
l. Otra ¿cuál? _____	1	2		l.				
P. 44 FINALMENTE ¿PUDO REALIZAR TODAS LAS ACTIVIDADES, SERVICIOS O CURSOS QUE SOLICITÓ O ACORDÓ EN ESTE TALLER DE INICIO?				P44			
<ul style="list-style-type: none"> • Sí, pudo realizar todas las actividades o cursos que solicitó o acordó al inicio 1 → a p.46 • No, hubo actividades o cursos que hubiera querido hacer y que no estaban disponibles 2 	<ul style="list-style-type: none"> • No, hubo actividades o cursos que acordó al inicio, y que finalmente no pudo realizar 3 • No leer (no recuerda) 98 → a p46 							
P. 45 SÓLO SI NO PUDO REALIZAR TODAS LAS ACTIVIDADES ACORDADAS O SOLICITADAS DURANTE EL PRIMER TALLER DE HABILITACIÓN: (1) ¿CUÁL O CUÁLES FUERON LAS ACTIVIDADES, SERVICIOS, ATENCIONES O CURSOS QUE NO PUDO REALIZAR? Si menciona alguno, a continuación consulte: (2) ¿Y POR QUÉ MOTIVO NO LA(S) PUDO REALIZAR? ¿FUE POR PROBLEMAS DEL PROGRAMA (FALTA DE CUPOS, PROBLEMAS DE COORDINACIÓN DEL PROGRAMA)? ¿O POR PROBLEMAS SUYOS, PERSONALES? Encuestador/a: Sólo marque aquellas actividades que NO PUDO realizar. Consigne "0" cuando "no menciona" actividad. Si se trató de ambos tipos de problemas, consigne el que tuvo lugar con mayor frecuencia.								
<i>Espera respuesta, luego codifique. Verifique CONSISTENCIA CON P.41.</i>		(1) ¿Cuál?		(2) ¿Por qué?				
Consigne todos: _____		Menciona (no pudo realizar)	No menciona	Problema del Programa	Problema personal (propio)	P45		
		1	0	1	2	a.1/2		
a. Taller inicial o "Taller de Habilitación Laboral": capacitación en leyes laborales, derechos y deberes del trabajador, estrategias de búsqueda de empleo, qué es ser mujeres jefas de hogar; etc.; además de la definición y elección de tipos de actividades que realizaría dentro del Programa Jefas de Hogar (equipo comunal, PRODEMU, Dir. Del Trabajo, etc).		1	0	1	2	a.1/2		
b. Capacitación técnica en oficio		1	0	1	2	b.1/2		
c. Capacitación orientada a la microempresa y el trabajo independiente		1	0	1	2	c.1/2		
d. Acceso a financiamiento para iniciar o mejorar su plan de negocio como trabajador independiente o microempresa en asociación con otras personas		1	0	1	2	d.1/2		
e. Práctica laboral en empresa		1	0	1	2	e.1/2		
f. Nivelación de estudios		1	0	1	2	f.1/2		
g. Alfabetización digital: uso del computador		1	0	1	2	g.1/2		
h. Sala cuna o jardín infantil (JUNJI, INTEGRA, otro) para menos de 6 años		1	0	1	2	h.1/2		
i. Talleres de Aprendizaje, para hijos/as de entre 6 y 12 años		1	0	1	2	i.1/2		
j. Atención psicológica		1	0	1	2	j.1/2		
k. Atención oftalmológica		1	0	1	2	k.1/2		
l. Atención odontológica		1	0	1	2	l.1/2		
m. Salud preventiva (exámenes)		1	0	1	2	m.1/2		
n. Intermediación laboral: acompañamiento en la gestión de búsqueda de empleo,		1	0	1	2	n.1/2		
o. Otra: ¿cuál? _____		1	0	1	2	o.1/2		
P. 46 SI TUVIERA QUE CALIFICAR A LA CALIDAD Y UTILIDAD DEL TALLER INICIAL, CON UNA NOTA DE 1 A 7, DONDE 1 ES "PÉSIMO" Y 7 ES "EXCELENTE" ¿QUÉ NOTA LE PONDRÍA A...?								
a. Calidad del taller o actividad de HABILITACIÓN laboral	1	2	3	4	5	6	7	a.
b. Utilidad del taller o actividad de HABILITACIÓN laboral	1	2	3	4	5	6	7	b.

PREGUNTA	ETIQUETA	CÓDIGO	
P. 47 Y A MODO DE RESUMEN, EL TALLER INICIAL DE HABILITACIÓN LABORAL PROPORCIONADO POR EL PROGRAMA (equipo comunal, PRODEMU, Dir. Del Trabajo, etc), USTED DIRÍA QUE LE HA SERVIDO PRINCIPALMENTE PARA ...” Por favor, mencione sólo dos aspectos, los que considere más importantes. Entregar Tarjeta N° 7, y leer respuestas. Explicar que no todas las alternativas corresponderán a su caso o a la actividad por la que se está consultando...			
	P47		
1. Sentirme mejor conmigo misma, aumentar mi autoestima o la confianza en mí misma		1º mención	2ª mención
2. Conocerme mejor		1	1
3. Ser más independiente		2	2
4. Entretenerme		3	3
5. Enfrentar mejor las situaciones emocionales y/o familiares complicadas		4	4
6. Relacionarme mejor con los demás		5	5
7. Mejorar mi relación de pareja, o comenzar una relación de pareja		6	6
8. Mejorar mi relación con mis hijos (sentirme más segura, valorarme más frente a ellos, apoyarlos más o mejor)		7	7
9. Encontrar un grupo de mujeres con las que compartimos las mismas cosas		8	8
10. Enfrentar con más seguridad las situaciones de trabajo o entrevistas de empleo		9	9
11. Aumentar las posibilidades de encontrar un empleo o un nuevo empleo		10	10
12. Aumentar los contactos para el trabajo (conocer probables empleadores, personas que pueden recomendarme, etc)		11	11
13. Mejorar mis relaciones en el trabajo (jefes, compañeros)		12	12
14. Desempeñarme mejor en mi trabajo		13	13
15. Mejorar mis ingresos por trabajo		14	14
16. Hacer valer mis derechos en el trabajo		15	15
17. Comenzar mi trabajo independiente o microemprendimiento asociativo		16	16
18. Mejorar o hacer crecer mi trabajo independiente o emprendimiento asociativo		17	17
19. Obtener financiamiento para mi trabajo independiente o emprendimiento asociativo (a través de INDAP, FOSIS, otros)		18	18
20. Obtener o mejorar habilidades técnicas, independientemente del trabajo	19	19	
94. Me ha sobrecargado con trabajo que se suma a quehaceres del hogar y cuidado de hijos	20	20	
95. No me ha servido (o para nada más, en segunda opción)	94	94	
97. Otra ¿cuál? _____	95	95	
98 No leer (no sabe)	97	97	
	98	98	
	otra →		
Sólo para las que mencionaron "CAPACITACIÓN EN OFICIOS" (P.41B) en el Programa			
P. 48 ¿CUÁNTOS CURSOS DE CAPACITACIÓN EN OFICIOS HIZO Y FINALIZÓ DENTRO DEL PROGRAMA? _____ cursos →	P48		
P. 49 ¿CUÁL ERA EL NOMBRE O TÍTULO DE ESTOS CURSOS DE CAPACITACIÓN QUE EFECTIVAMENTE FINALIZÓ? (TRES ÚLTIMOS CURSOS) Encuestador/a: si del nombre no se deriva de qué se trata, INDAGUE AL RESPECTO. No deje una respuesta ambigua	P49		
a. Último curso de capacitación específica:	a.		
b. Penúltimo curso de capacitación específica:	b.		
c. Ante-penúltimo curso de capacitación específica:	c.		
P. 50 RESPECTO A LA DURACIÓN DE LOS CURSOS: ¿ CUÁNTAS SEMANAS DURÓ ESTA CAPACITACIÓN? ¿CUÁNTOS DÍAS POR SEMANA? ¿Y CUÁNTAS HORAS POR DÍA? Si participó en este proceso más de una vez, comience desde el último (Encuestador/a: nombre los cursos de acuerdo a pregunta anterior; si no conoce sólo horas totales, consigne).	P50	CONSIGNE HORAS TOTALES:	
A.1 SEMANAS <input type="text"/> B.1 DÍAS P/SEM <input type="text"/> C.1 HORAS P/DÍA <input type="text"/> (ultimo)	a.	D.1	
A.2 SEMANAS <input type="text"/> B.2 DÍAS P/SEM <input type="text"/> C.2 HORAS P/DÍA <input type="text"/> (penúltimo)	b.	D.2	
A.3 SEMANAS <input type="text"/> B.3 DÍAS P/SEM <input type="text"/> C.3 HORAS P/DÍA <input type="text"/> (ante-penúltimo)	c.	D.3	

PREGUNTA	ETIQUETA	CÓDIGO																																																																											
<p>P. 51 OTRA VEZ EN RELACIÓN A LA CAPACITACIÓN EN OFICIO U OFICIOS, SI TUVIERA QUE CALIFICAR A LOS SIGUIENTES ASPECTOS CON UNA NOTA DE 1 A 7, DONDE 1 ES “PÉSIMO” Y 7 ES “EXCELENTE” ¿QUÉ NOTA LE PONDRÍA A? Si tuvo más de una actividad de este tipo, califique con una nota resumen de acuerdo a su criterio:</p> <p>a. Calidad de la capacitación en oficio (u oficios)</p> <table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td> </tr> </table> <p>b. Utilidad de la capacitación en oficio (u oficios)</p> <table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	P51																																																														
1	2	3	4	5	6	7																																																																							
1	2	3	4	5	6	7																																																																							
<p>P. 52 SÓLO SI ESTÁN TRABAJANDO (VER P.1): AHORA MÁS ESPECÍFICAMENTE ¿ESTÁ APLICANDO LOS CONOCIMIENTOS APRENDIDOS DURANTE EL PROGRAMA EN LA CAPACITACIÓN LABORAL? ¿LOS APLICA MUCHO? ¿LOS APLICA ALGO? ¿LOS APLICA SÓLO UN POCO? ¿O NO LOS APLICA PARA NADA?</p> <p>• Los aplica mucho 4 • Los aplica sólo un poco 2 • Los aplica algo 3 • No los aplica para nada 1</p>	P52																																																																											
<p>P. 53 Y A MODO DE RESUMEN, LA CAPACITACIÓN EN OFICIOS PROPORCIONADA POR EL PROGRAMA, USTED DIRÍA QUE LE HA SERVIDO PRINCIPALMENTE PARA ...” Por favor, mencione los dos aspectos más importantes. Explicar que no todas las alternativas corresponderán a su caso o a la actividad por la que se está consultando... Entregue tarjeta 7, y lea las alternativas:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1º mención</th> <th>2º mención</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1. Sentirme mejor conmigo misma, aumentar mi autoestima o la confianza en mí misma</td><td>1</td><td>1</td></tr> <tr><td>2. Conocerme mejor</td><td>2</td><td>2</td></tr> <tr><td>3. Ser más independiente</td><td>3</td><td>3</td></tr> <tr><td>4. Entretenerme</td><td>4</td><td>4</td></tr> <tr><td>5. Enfrentar mejor las situaciones emocionales y/o familiares complicadas</td><td>5</td><td>5</td></tr> <tr><td>6. Relacionarme mejor con los demás</td><td>6</td><td>6</td></tr> <tr><td>7. Mejorar mi relación de pareja, o comenzar una relación de pareja</td><td>7</td><td>7</td></tr> <tr><td>8. Mejorar mi relación con mis hijos (sentirme más segura, valorarme más frente a ellos, apoyarlos más o mejor)</td><td>8</td><td>8</td></tr> <tr><td>9. Encontrar un grupo de mujeres con las que compartimos las mismas cosas</td><td>9</td><td>9</td></tr> <tr><td>10. Enfrentar con más seguridad las situaciones de trabajo o entrevistas de empleo</td><td>10</td><td>10</td></tr> <tr><td>11. Aumentar las posibilidades de encontrar un empleo o un nuevo empleo</td><td>11</td><td>11</td></tr> <tr><td>12. Aumentar los contactos para el trabajo (conocer probables empleadores, personas que pueden recomendarme, etc)</td><td>12</td><td>12</td></tr> <tr><td>13. Mejorar mis relaciones en el trabajo (jefes, compañeros)</td><td>13</td><td>13</td></tr> <tr><td>14. Desempeñarme mejor en mi trabajo</td><td>14</td><td>14</td></tr> <tr><td>15. Mejorar mis ingresos por trabajo</td><td>15</td><td>15</td></tr> <tr><td>16. Hacer valer mis derechos en el trabajo</td><td>16</td><td>16</td></tr> <tr><td>17. Comenzar mi trabajo independiente o microemprendimiento asociativo</td><td>17</td><td>17</td></tr> <tr><td>18. Mejorar o hacer crecer mi trabajo independiente o emprendimiento asociativo</td><td>18</td><td>18</td></tr> <tr><td>19. Obtener financiamiento para mi trabajo independiente o emprendimiento asociativo (a través de INDAP, FOSIS, otros)</td><td>19</td><td>19</td></tr> <tr><td>20. Obtener o mejorar habilidades técnicas, independientemente del trabajo</td><td>20</td><td>20</td></tr> <tr><td>94. Me ha sobrecargado con trabajo que se suma a quehaceres del hogar y cuidado de hijos</td><td>94</td><td>94</td></tr> <tr><td>95. No me ha servido (o para nada más, en segunda opción)</td><td>95</td><td>95</td></tr> <tr><td>97. Otra ¿cuál? _____</td><td>97</td><td>97</td></tr> <tr><td>98 No leer (no sabe)</td><td>98</td><td>98</td></tr> </tbody> </table>		1º mención	2º mención	1. Sentirme mejor conmigo misma, aumentar mi autoestima o la confianza en mí misma	1	1	2. Conocerme mejor	2	2	3. Ser más independiente	3	3	4. Entretenerme	4	4	5. Enfrentar mejor las situaciones emocionales y/o familiares complicadas	5	5	6. Relacionarme mejor con los demás	6	6	7. Mejorar mi relación de pareja, o comenzar una relación de pareja	7	7	8. Mejorar mi relación con mis hijos (sentirme más segura, valorarme más frente a ellos, apoyarlos más o mejor)	8	8	9. Encontrar un grupo de mujeres con las que compartimos las mismas cosas	9	9	10. Enfrentar con más seguridad las situaciones de trabajo o entrevistas de empleo	10	10	11. Aumentar las posibilidades de encontrar un empleo o un nuevo empleo	11	11	12. Aumentar los contactos para el trabajo (conocer probables empleadores, personas que pueden recomendarme, etc)	12	12	13. Mejorar mis relaciones en el trabajo (jefes, compañeros)	13	13	14. Desempeñarme mejor en mi trabajo	14	14	15. Mejorar mis ingresos por trabajo	15	15	16. Hacer valer mis derechos en el trabajo	16	16	17. Comenzar mi trabajo independiente o microemprendimiento asociativo	17	17	18. Mejorar o hacer crecer mi trabajo independiente o emprendimiento asociativo	18	18	19. Obtener financiamiento para mi trabajo independiente o emprendimiento asociativo (a través de INDAP, FOSIS, otros)	19	19	20. Obtener o mejorar habilidades técnicas, independientemente del trabajo	20	20	94. Me ha sobrecargado con trabajo que se suma a quehaceres del hogar y cuidado de hijos	94	94	95. No me ha servido (o para nada más, en segunda opción)	95	95	97. Otra ¿cuál? _____	97	97	98 No leer (no sabe)	98	98	P53
	1º mención	2º mención																																																																											
1. Sentirme mejor conmigo misma, aumentar mi autoestima o la confianza en mí misma	1	1																																																																											
2. Conocerme mejor	2	2																																																																											
3. Ser más independiente	3	3																																																																											
4. Entretenerme	4	4																																																																											
5. Enfrentar mejor las situaciones emocionales y/o familiares complicadas	5	5																																																																											
6. Relacionarme mejor con los demás	6	6																																																																											
7. Mejorar mi relación de pareja, o comenzar una relación de pareja	7	7																																																																											
8. Mejorar mi relación con mis hijos (sentirme más segura, valorarme más frente a ellos, apoyarlos más o mejor)	8	8																																																																											
9. Encontrar un grupo de mujeres con las que compartimos las mismas cosas	9	9																																																																											
10. Enfrentar con más seguridad las situaciones de trabajo o entrevistas de empleo	10	10																																																																											
11. Aumentar las posibilidades de encontrar un empleo o un nuevo empleo	11	11																																																																											
12. Aumentar los contactos para el trabajo (conocer probables empleadores, personas que pueden recomendarme, etc)	12	12																																																																											
13. Mejorar mis relaciones en el trabajo (jefes, compañeros)	13	13																																																																											
14. Desempeñarme mejor en mi trabajo	14	14																																																																											
15. Mejorar mis ingresos por trabajo	15	15																																																																											
16. Hacer valer mis derechos en el trabajo	16	16																																																																											
17. Comenzar mi trabajo independiente o microemprendimiento asociativo	17	17																																																																											
18. Mejorar o hacer crecer mi trabajo independiente o emprendimiento asociativo	18	18																																																																											
19. Obtener financiamiento para mi trabajo independiente o emprendimiento asociativo (a través de INDAP, FOSIS, otros)	19	19																																																																											
20. Obtener o mejorar habilidades técnicas, independientemente del trabajo	20	20																																																																											
94. Me ha sobrecargado con trabajo que se suma a quehaceres del hogar y cuidado de hijos	94	94																																																																											
95. No me ha servido (o para nada más, en segunda opción)	95	95																																																																											
97. Otra ¿cuál? _____	97	97																																																																											
98 No leer (no sabe)	98	98																																																																											
<p>Sólo para las que mencionaron “CAPACITACIÓN ORIENTADA A LA MICROEMPRESA” Y “ACCESO A FINANCIAMIENTO” (P.41C Y P.41D) en el Programa</p>																																																																													
<p>P. 54 ¿CUÁNTOS CURSOS O TALLERES ORIENTADOS A LA MICROEMPRESA O EL TRABAJO INDEPENDIENTE, REALIZÓ Y FINALIZÓ? _____ cursos → (Encuestador/a: aquí se consulta por cursos distintos, que pueden haberse realizado en varias sesiones o encuentros).</p>	P54																																																																												
<p>P. 55 ¿CUÁL ERA EL NOMBRE O TÍTULO DE ESTOS CURSOS O TALLERES? (TRES ÚLTIMOS CURSOS) Encuestador/a: si del nombre no se deriva de qué se trata, INDAGUE AL RESPECTO Y CARACTERICE. No deje una respuesta ambigua</p> <p>a. Último curso de capacitación específica:</p> <p>b. Penúltimo curso de capacitación específica:</p> <p>c. Ante-penúltimo curso de capacitación específica:</p>	P55																																																																												

PREGUNTA	ETIQUETA	CÓDIGO																											
<p>P. 56 RESPECTO A LA DURACIÓN DE ESTA CAPACITACIÓN ORIENTADA A LA MICROEMPRESA O EL TRABAJO INDEPENDIENTE CUÁNTAS SEMANAS DURÓ ESTA CAPACITACIÓN? ¿CUÁNTOS DÍAS POR SEMANA? ¿Y CUÁNTAS HORAS POR DÍA? Si participó en este proceso más de una vez, comience desde el último (Encuestador/a: nombre los cursos de acuerdo a pregunta anterior; si sólo conoce "horas totales", consígnelo).</p> <p>A.1 SEMANAS <input type="text"/> B.1 DÍAS P/SEM <input type="text"/> C.1 HORAS P/DÍA <input type="text"/> (último)</p> <p>A.2 SEMANAS <input type="text"/> B.2 DÍAS P/SEM <input type="text"/> C.2 HORAS P/DÍA <input type="text"/> (penúltimo)</p> <p>A.3 SEMANAS <input type="text"/> B.3 DÍAS P/SEM <input type="text"/> C.3 HORAS P/DÍA <input type="text"/> (ante-penúltimo)</p>	P56	CONSIGNE "HORAS TOTALES"																											
		D.1																											
		D.2																											
		D.3																											
<p>P. 57 SI TUVIERA QUE CALIFICAR CON UNA NOTA DE 1 A 7, DONDE 1 ES "PÉSIMO" Y 7 ES "EXCELENTE", A LOS DISTINTOS ASPECTOS RELACIONADOS CON LA CAPACITACIÓN EN MICROEMPRESAS U ORIENTADA AL TRABAJO INDEPENDIENTE ¿QUÉ NOTA LE PONDRÍA A...?</p> <p>a. Calidad de la capacitación en MICROEMPRESAS</p> <table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td> </tr> </table> <p>b. Utilidad de la capacitación en MICROEMPRESAS</p> <table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	P57														
1	2	3	4	5	6	7																							
1	2	3	4	5	6	7																							
	a.																												
	b.																												
<p>P. 58 SÓLO SI ESTÁ TRABAJANDO DE MANERA INDEPENDIENTE O LLEVA A CABO ALGÚN EMPRENDIMIENTO ASOCIATIVO: AHORA MÁS ESPECÍFICAMENTE ¿ESTÁ APLICANDO LOS CONOCIMIENTOS OBTENIDOS DURANTE EL PROGRAMA EN LA CAPACITACIÓN ORIENTADA AL MICROEMPRESAMIENTO? ¿LOS APLICA MUCHO? ¿LOS APLICA ALGO? ¿LOS APLICA SÓLO UN POCO? ¿O NO LOS APLICA PARA NADA?</p> <p>• Los aplica mucho 4 • Los aplica sólo un poco 2</p> <p>• Los aplica algo 3 • No los aplica para nada 1</p>	P58																											
<p>P. 59 SÓLO SI ESTÁ TRABAJANDO DE MANERA INDEPENDIENTE O LLEVA A CABO ALGÚN EMPRENDIMIENTO ASOCIATIVO: Y LOS CONOCIMIENTOS SOBRE GESTIÓN DE UNA MICROEMPRESA QUE LE FUERON ENTREGADOS ¿HAN CONTRIBUIDO AL CRECIMIENTO DE SU NEGOCIO?</p> <p>• Han contribuido mucho 4 • No han contribuido nada o casi nada 2</p> <p>• Han contribuido algo 3 • El negocio o microempresa no ha crecido 1</p>	P59																											
<p>P. 60 ¿CUÁL FUE LA INSTITUCIÓN A LA QUE FUE DERIVADA PARA LA REALIZACIÓN DE LOS CURSOS Y EL EVENTUAL ACCESO A FINANCIAMIENTO? Encuestador/a: No recuerda es "98"</p> <p>• FOSIS 1 • Municipio 4</p> <p>• INDAP 2 • SENCE, 5</p> <p>• SERCOTEC 3 • Otra ¿cuál? 97</p>	P60																											
<p>P. 61 ESPECÍFICAMENTE EN ESTA LÍNEA ¿RECIBIÓ ALGÚN TIPO DE APOYO, EN RELACIÓN CON...?</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Sí</th> <th>No</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a. Recursos materiales o equipos de trabajo</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>b. Recursos monetarios (plata)</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>c. Asesoría técnica</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>d. Orientación en la resolución de algún o algunos problemas relacionados con su negocio</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>		Sí	No	a. Recursos materiales o equipos de trabajo	1	2	b. Recursos monetarios (plata)	1	2	c. Asesoría técnica	1	2	d. Orientación en la resolución de algún o algunos problemas relacionados con su negocio	1	2	P61													
	Sí	No																											
a. Recursos materiales o equipos de trabajo	1	2																											
b. Recursos monetarios (plata)	1	2																											
c. Asesoría técnica	1	2																											
d. Orientación en la resolución de algún o algunos problemas relacionados con su negocio	1	2																											
		a.																											
		b.																											
		c.																											
		d.																											
<p>P. 62 Y A MODO DE RESUMEN, LA LÍNEA ORIENTADA AL MICROEMPRESAMIENTO DESARROLLADA POR EL PROGRAMA, USTED DIRÍA QUE LE HA SERVIDO PRINCIPALMENTE PARA ..." Por favor, mencione los dos aspectos más importantes. Explicar que no todas las alternativas corresponderán a su caso o a la actividad por la que se está consultando... Entregue tarjeta 7, y lea una a una las alternativas:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1º mención</th> <th>2ª mención</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Sentirme mejor conmigo misma, aumentar mi autoestima o la confianza en mí misma</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>2. Conocerme mejor</td> <td>2</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>3. Ser más independiente</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>4. Entretenerme</td> <td>4</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>5. Enfrentar mejor las situaciones emocionales y/o familiares complicadas</td> <td>5</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>6. Relacionarme mejor con los demás</td> <td>6</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>7. Mejorar mi relación de pareja, o comenzar una relación de pareja</td> <td>7</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>8. Mejorar mi relación con mis hijos (sentirme más segura, valorarme más frente a ellos, apoyarlos más o mejor)</td> <td>8</td> <td>8</td> </tr> </tbody> </table>		1º mención	2ª mención	1. Sentirme mejor conmigo misma, aumentar mi autoestima o la confianza en mí misma	1	1	2. Conocerme mejor	2	2	3. Ser más independiente	3	3	4. Entretenerme	4	4	5. Enfrentar mejor las situaciones emocionales y/o familiares complicadas	5	5	6. Relacionarme mejor con los demás	6	6	7. Mejorar mi relación de pareja, o comenzar una relación de pareja	7	7	8. Mejorar mi relación con mis hijos (sentirme más segura, valorarme más frente a ellos, apoyarlos más o mejor)	8	8	P62	
	1º mención	2ª mención																											
1. Sentirme mejor conmigo misma, aumentar mi autoestima o la confianza en mí misma	1	1																											
2. Conocerme mejor	2	2																											
3. Ser más independiente	3	3																											
4. Entretenerme	4	4																											
5. Enfrentar mejor las situaciones emocionales y/o familiares complicadas	5	5																											
6. Relacionarme mejor con los demás	6	6																											
7. Mejorar mi relación de pareja, o comenzar una relación de pareja	7	7																											
8. Mejorar mi relación con mis hijos (sentirme más segura, valorarme más frente a ellos, apoyarlos más o mejor)	8	8																											
		a.																											

PREGUNTA			ETIQUETA	CÓDIGO		
9. Encontrar un grupo de mujeres con las que compartimos las mismas cosas	9	9	b.		
10. Enfrentar con más seguridad las situaciones de trabajo o entrevistas de empleo	10	10				
11. Aumentar las posibilidades de encontrar un empleo o un nuevo empleo	11	11				
12. Aumentar los contactos para el trabajo (conocer probables empleadores, personas que pueden recomendarme, etc)	12	12				
13. Mejorar mis relaciones en el trabajo (jefes, compañeros)	13	13				
14. Desempeñarme mejor en mi trabajo	14	14				
15. Mejorar mis ingresos por trabajo	15	15				
16. Hacer valer mis derechos en el trabajo	16	16				
17. Comenzar mi trabajo independiente o microemprendimiento asociativo	17	17				
18. Mejorar o hacer crecer mi trabajo independiente o emprendimiento asociativo	18	18				
19. Obtener financiamiento para mi trabajo independiente o emprendimiento asociativo (a través de INDAP, FOSIS, otros)	19	19				
20. Obtener o mejorar habilidades técnicas , independientemente del trabajo	20	20				
94. Me ha sobrecargado con trabajo que se suma a quehaceres del hogar y cuidado de hijos	94	94				
95. No me ha servido (o para nada más, en segunda opción)	95	95				
97. Otra ¿cuál? _____	97	97			otra →	
98 No leer (no sabe)	98	98				

Sólo para las que mencionaron "PRÁCTICA LABORAL" (P.41E) en el Programa

<p>P. 63 RESPECTO A LA DURACIÓN DE ESTA PRÁCTICA LABORAL EN UNA EMPRESA: ¿CUÁNTAS SEMANAS DURÓ? ¿CUÁNTOS DÍAS POR SEMANA? ¿Y CUÁNTAS HORAS POR DÍA? Si participó en este proceso más de una vez, comience desde el último: (Encuestador/a: si sólo conoce "horas totales", consígnelo)</p>		P63	CONSIGNE "HORAS TOTALES"					
A.1 SEMANAS <input type="text"/>	B.1 DÍAS P/SEM <input type="text"/>	C.1 HORAS P/DÍA <input type="text"/>	Ultima práctica	D.1				
A.2 SEMANAS <input type="text"/>	B.2 DÍAS P/SEM <input type="text"/>	C.2 HORAS P/DÍA <input type="text"/>	Penúltima práctica	D.2				
<p>P. 64 SI TUVIERA QUE CALIFICAR CON UNA NOTA DE 1 A 7, DONDE 1 ES "PÉSIMO" Y 7 ES "EXCELENTE", A LA CALIDAD Y LA UTILIDAD DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL ¿QUÉ NOTA LE PONDRÍA? Si tuvo más de una actividad de este tipo, califique con una nota resumen de acuerdo a su criterio:</p>		P64						
a. Calidad de la PRÁCTICA LABORAL (nivel acorde al curso y a las necesidades)	1	2	3	4	5	6	7	a.
b. Utilidad de la PRÁCTICA LABORAL (para un ulterior desempeño profesional)	1	2	3	4	5	6	7	b.
<p>P. 65 Y A MODO DE RESUMEN, LA PRÁCTICA PROFESIONAL EN UNA EMPRESA, USTED DIRÍA QUE LE HA SERVIDO PRINCIPALMENTE PARA ..." Por favor, mencione los dos aspectos más importantes. <i>Explicar que no todas las alternativas corresponderán a su caso o a la actividad por la que se está consultando...</i> Entregue tarjeta 7, y lea una a una las alternativas:</p>								
		1º mención	2º mención	P65				
1. Sentirme mejor conmigo misma, aumentar mi autoestima o la confianza en mí misma		1	1	a.				
2. Conocerme mejor		2	2					
3. Ser más independiente		3	3					
4. Entretenerme		4	4					
5. Enfrentar mejor las situaciones emocionales y/o familiares complicadas		5	5					
6. Relacionarme mejor con los demás		6	6					
7. Mejorar mi relación de pareja , o comenzar una relación de pareja		7	7					
8. Mejorar mi relación con mis hijos (sentirme más segura, valorarme más frente a ellos, apoyarlos más o mejor)		8	8					
9. Encontrar un grupo de mujeres con las que compartimos las mismas cosas		9	9					
10. Enfrentar con más seguridad las situaciones de trabajo o entrevistas de empleo		10	10					
11. Aumentar las posibilidades de encontrar un empleo o un nuevo empleo		11	11					
12. Aumentar los contactos para el trabajo (conocer probables empleadores, personas que pueden recomendarme, etc)		12	12					
13. Mejorar mis relaciones en el trabajo (jefes, compañeros)		13	13					
				b.				

PREGUNTA			ETIQUETA	CÓDIGO
14. Desempeñarme mejor en mi trabajo	14	14		
15. Mejorar mis ingresos por trabajo	15	15		
16. Hacer valer mis derechos en el trabajo	16	16		
17. Comenzar mi trabajo independiente o microemprendimiento asociativo	17	17		
18. Mejorar o hacer crecer mi trabajo independiente o emprendimiento asociativo	18	18		
19. Obtener financiamiento para mi trabajo independiente o emprendimiento asociativo (a través de INDAP, FOSIS, otros)	19	19		
20. Obtener o mejorar habilidades técnicas , independientemente del trabajo	20	20		
94. Me ha sobrecargado con trabajo que se suma a quehaceres del hogar y cuidado de hijos	94	94		
95. No me ha servido (o para nada más, en segunda opción)	95	95		
97. Otra ¿cuál? _____	97	97		
98 No leer (no sabe)	98	98	otra →	

Sólo para las que mencionaron "NIVELACIÓN DE ESTUDIOS" (P.41F)

P. 66 PENSANDO EN LA NIVELACIÓN DE ESTUDIOS QUE REALIZÓ A TRAVÉS DEL CONVENIO DEL PROGRAMA, SI TUVIERA QUE CALIFICAR A LOS SIGUIENTES ASPECTOS CON UNA NOTA DE 1 A 7, DONDE 1 ES "PÉSIMO" Y 7 ES "EXCELENTE" ¿QUÉ NOTA LE PONDRÍA A...?										P66	
a. Calidad de la NIVELACIÓN DE ESTUDIOS	1	2	3	4	5	6	7		a.		
b. Utilidad de la NIVELACIÓN DE ESTUDIOS	1	2	3	4	5	6	7		b.		

P. 67 Y A MODO DE RESUMEN, LA NIVELACIÓN DE ESTUDIOS, USTED DIRÍA QUE LE HA SERVIDO PRINCIPALMENTE PARA ...” Por favor, mencione los dos aspectos más importantes. <i>Explicar que no todas las alternativas corresponderán a su caso o a la actividad por la que se está consultando...</i> Entregue tarjeta 7 , y lea una a una las alternativas:												P67	
					1º mención	2ª mención					a.	
1. Sentirme mejor conmigo misma, aumentar mi autoestima o la confianza en mí misma					1	1							
2. Conocerme mejor					2	2							
3. Ser más independiente					3	3							
4. Entretenerme					4	4							
5. Enfrentar mejor las situaciones emocionales y/o familiares complicadas					5	5							
6. Relacionarme mejor con los demás					6	6							
7. Mejorar mi relación de pareja , o comenzar una relación de pareja					7	7							
8. Mejorar mi relación con mis hijos (sentirme más segura, valorarme más frente a ellos, apoyarlos más o mejor)					8	8							
9. Encontrar un grupo de mujeres con las que compartimos las mismas cosas					9	9							
10. Enfrentar con más seguridad las situaciones de trabajo o entrevistas de empleo					10	10							
11. Aumentar las posibilidades de encontrar un empleo o un nuevo empleo					11	11							
12. Aumentar los contactos para el trabajo (conocer probables empleadores, personas que pueden recomendarme, etc)					12	12							
13. Mejorar mis relaciones en el trabajo (jefes, compañeros)					13	13							
14. Desempeñarme mejor en mi trabajo					14	14							
15. Mejorar mis ingresos por trabajo					15	15							
16. Hacer valer mis derechos en el trabajo					16	16							
17. Comenzar mi trabajo independiente o microemprendimiento asociativo					17	17							
18. Mejorar o hacer crecer mi trabajo independiente o emprendimiento asociativo					18	18							
19. Obtener financiamiento para mi trabajo independiente o emprendimiento asociativo (a través de INDAP, FOSIS, otros)					19	19							
20. Obtener o mejorar habilidades técnicas , independientemente del trabajo					20	20							
94. Me ha sobrecargado con trabajo que se suma a quehaceres del hogar y cuidado de hijos					94	94							
95. No me ha servido (o para nada más, en segunda opción)					95	95							
97. Otra ¿cuál? _____					97	97							
98 No leer (no sabe)					98	98					otra →	

Sólo para las que mencionaron "ALFABETIZACIÓN DIGITAL" (o CURSOS DE COMPUTACIÓN) (P.41G)

PREGUNTA	ETIQUETA	CÓDIGO																																																																											
<p>P. 68 AHORA EN RELACIÓN AL CURSO ESPECÍFICO DE COMPUTACIÓN (ALFABETIZACIÓN DIGITAL) QUE REALIZÓ A TRAVÉS DEL PROGRAMA, SI TUVIERA QUE CALIFICAR A LOS SIGUIENTES ASPECTOS CON UNA NOTA DE 1 A 7, DONDE 1 ES “PÉSIMO” Y 7 ES “EXCELENTE” ¿QUÉ NOTA LE PONDRÍA A?</p> <p>a. Calidad de la ALFABETIZACIÓN DIGITAL (nivel, contenidos)</p> <p>b. Utilidad de la ALFABETIZACIÓN DIGITAL</p>	<p>P68</p> <p>a.</p> <p>b.</p>																																																																												
<p>P. 69 Y A MODO DE RESUMEN, EL CURSO DE COMPUTACIÓN O ALFABETIZACIÓN DIGITAL, USTED DIRÍA QUE LE HA SERVIDO PRINCIPALMENTE PARA...” Por favor, mencione los dos aspectos más importantes. Explicar que no todas las alternativas corresponderán a su caso o a la actividad por la que se está consultando... Entregue tarjeta 7, y lea una a una las alternativas:</p> <table border="1" data-bbox="34 394 1307 1388"> <thead> <tr> <th></th> <th>1º mención</th> <th>2ª mención</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1. Sentirme mejor conmigo misma, aumentar mi autoestima o la confianza en mí misma</td><td>1</td><td>1</td></tr> <tr><td>2. Conocerme mejor</td><td>2</td><td>2</td></tr> <tr><td>3. Ser más independiente</td><td>3</td><td>3</td></tr> <tr><td>4. Entretenerme</td><td>4</td><td>4</td></tr> <tr><td>5. Enfrentar mejor las situaciones emocionales y/o familiares complicadas</td><td>5</td><td>5</td></tr> <tr><td>6. Relacionarme mejor con los demás</td><td>6</td><td>6</td></tr> <tr><td>7. Mejorar mi relación de pareja, o comenzar una relación de pareja</td><td>7</td><td>7</td></tr> <tr><td>8. Mejorar mi relación con mis hijos (sentirme más segura, valorarme más frente a ellos, apoyarlos más o mejor)</td><td>8</td><td>8</td></tr> <tr><td>9. Encontrar un grupo de mujeres con las que compartimos las mismas cosas</td><td>9</td><td>9</td></tr> <tr><td>10. Enfrentar con más seguridad las situaciones de trabajo o entrevistas de empleo</td><td>10</td><td>10</td></tr> <tr><td>11. Aumentar las posibilidades de encontrar un empleo o un nuevo empleo</td><td>11</td><td>11</td></tr> <tr><td>12. Aumentar los contactos para el trabajo (conocer probables empleadores, personas que pueden recomendarme, etc)</td><td>12</td><td>12</td></tr> <tr><td>13. Mejorar mis relaciones en el trabajo (jefes, compañeros)</td><td>13</td><td>13</td></tr> <tr><td>14. Desempeñarme mejor en mi trabajo</td><td>14</td><td>14</td></tr> <tr><td>15. Mejorar mis ingresos por trabajo</td><td>15</td><td>15</td></tr> <tr><td>16. Hacer valer mis derechos en el trabajo</td><td>16</td><td>16</td></tr> <tr><td>17. Comenzar mi trabajo independiente o microemprendimiento asociativo</td><td>17</td><td>17</td></tr> <tr><td>18. Mejorar o hacer crecer mi trabajo independiente o emprendimiento asociativo</td><td>18</td><td>18</td></tr> <tr><td>19. Obtener financiamiento para mi trabajo independiente o emprendimiento asociativo (a través de INDAP, FOSIS, otros)</td><td>19</td><td>19</td></tr> <tr><td>20. Obtener o mejorar habilidades técnicas, independientemente del trabajo</td><td>20</td><td>20</td></tr> <tr><td>94. Me ha sobrecargado con trabajo que se suma a quehaceres del hogar y cuidado de hijos</td><td>94</td><td>94</td></tr> <tr><td>95. No me ha servido (o para nada más, en segunda opción)</td><td>95</td><td>95</td></tr> <tr><td>97. Otra ¿cuál? _____</td><td>97</td><td>97</td></tr> <tr><td>98 No leer (no sabe)</td><td>98</td><td>98</td></tr> </tbody> </table>		1º mención	2ª mención	1. Sentirme mejor conmigo misma, aumentar mi autoestima o la confianza en mí misma	1	1	2. Conocerme mejor	2	2	3. Ser más independiente	3	3	4. Entretenerme	4	4	5. Enfrentar mejor las situaciones emocionales y/o familiares complicadas	5	5	6. Relacionarme mejor con los demás	6	6	7. Mejorar mi relación de pareja, o comenzar una relación de pareja	7	7	8. Mejorar mi relación con mis hijos (sentirme más segura, valorarme más frente a ellos, apoyarlos más o mejor)	8	8	9. Encontrar un grupo de mujeres con las que compartimos las mismas cosas	9	9	10. Enfrentar con más seguridad las situaciones de trabajo o entrevistas de empleo	10	10	11. Aumentar las posibilidades de encontrar un empleo o un nuevo empleo	11	11	12. Aumentar los contactos para el trabajo (conocer probables empleadores, personas que pueden recomendarme, etc)	12	12	13. Mejorar mis relaciones en el trabajo (jefes, compañeros)	13	13	14. Desempeñarme mejor en mi trabajo	14	14	15. Mejorar mis ingresos por trabajo	15	15	16. Hacer valer mis derechos en el trabajo	16	16	17. Comenzar mi trabajo independiente o microemprendimiento asociativo	17	17	18. Mejorar o hacer crecer mi trabajo independiente o emprendimiento asociativo	18	18	19. Obtener financiamiento para mi trabajo independiente o emprendimiento asociativo (a través de INDAP, FOSIS, otros)	19	19	20. Obtener o mejorar habilidades técnicas, independientemente del trabajo	20	20	94. Me ha sobrecargado con trabajo que se suma a quehaceres del hogar y cuidado de hijos	94	94	95. No me ha servido (o para nada más, en segunda opción)	95	95	97. Otra ¿cuál? _____	97	97	98 No leer (no sabe)	98	98	<p>P69</p> <p>a.</p> <p>b.</p> <p>otra →</p>	<p>.....</p> <p>.....</p>
	1º mención	2ª mención																																																																											
1. Sentirme mejor conmigo misma, aumentar mi autoestima o la confianza en mí misma	1	1																																																																											
2. Conocerme mejor	2	2																																																																											
3. Ser más independiente	3	3																																																																											
4. Entretenerme	4	4																																																																											
5. Enfrentar mejor las situaciones emocionales y/o familiares complicadas	5	5																																																																											
6. Relacionarme mejor con los demás	6	6																																																																											
7. Mejorar mi relación de pareja, o comenzar una relación de pareja	7	7																																																																											
8. Mejorar mi relación con mis hijos (sentirme más segura, valorarme más frente a ellos, apoyarlos más o mejor)	8	8																																																																											
9. Encontrar un grupo de mujeres con las que compartimos las mismas cosas	9	9																																																																											
10. Enfrentar con más seguridad las situaciones de trabajo o entrevistas de empleo	10	10																																																																											
11. Aumentar las posibilidades de encontrar un empleo o un nuevo empleo	11	11																																																																											
12. Aumentar los contactos para el trabajo (conocer probables empleadores, personas que pueden recomendarme, etc)	12	12																																																																											
13. Mejorar mis relaciones en el trabajo (jefes, compañeros)	13	13																																																																											
14. Desempeñarme mejor en mi trabajo	14	14																																																																											
15. Mejorar mis ingresos por trabajo	15	15																																																																											
16. Hacer valer mis derechos en el trabajo	16	16																																																																											
17. Comenzar mi trabajo independiente o microemprendimiento asociativo	17	17																																																																											
18. Mejorar o hacer crecer mi trabajo independiente o emprendimiento asociativo	18	18																																																																											
19. Obtener financiamiento para mi trabajo independiente o emprendimiento asociativo (a través de INDAP, FOSIS, otros)	19	19																																																																											
20. Obtener o mejorar habilidades técnicas, independientemente del trabajo	20	20																																																																											
94. Me ha sobrecargado con trabajo que se suma a quehaceres del hogar y cuidado de hijos	94	94																																																																											
95. No me ha servido (o para nada más, en segunda opción)	95	95																																																																											
97. Otra ¿cuál? _____	97	97																																																																											
98 No leer (no sabe)	98	98																																																																											
Sólo para las que mencionaron “INTERMEDIACIÓN LABORAL” (P.41N)																																																																													
<p>P. 70 RESPECTO A LAS ACTIVIDADES DE INTERMEDIACIÓN PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO (ACOMPAÑAMIENTO EN LA GESTIÓN DE BÚSQUEDA DE EMPLEO): ¿QUÉ ORGANISMO O INSTANCIA LA DIRIGIÓ O ACOMPAÑÓ EN ESTE PROCESO?</p> <table border="1" data-bbox="34 1503 1307 1608"> <tbody> <tr> <td>• La OMIL (Oficina Municipal de Intermediación Lab)</td> <td>1</td> <td>• El SENCE</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>• El equipo comunal del programa Mujeres JH</td> <td>2</td> <td>• Otra: ¿cuál?</td> <td>97</td> </tr> <tr> <td>• Otra instancia municipal: ¿cuál?</td> <td>3</td> <td>• No leer (no responde)</td> <td>99</td> </tr> </tbody> </table>	• La OMIL (Oficina Municipal de Intermediación Lab)	1	• El SENCE	4	• El equipo comunal del programa Mujeres JH	2	• Otra: ¿cuál?	97	• Otra instancia municipal: ¿cuál?	3	• No leer (no responde)	99	<p>P70</p>	<p>.....</p>																																																															
• La OMIL (Oficina Municipal de Intermediación Lab)	1	• El SENCE	4																																																																										
• El equipo comunal del programa Mujeres JH	2	• Otra: ¿cuál?	97																																																																										
• Otra instancia municipal: ¿cuál?	3	• No leer (no responde)	99																																																																										
<p>P. 71 DURANTE ESTE PERÍODO, Y A PARTIR DE LAS ACTIVIDADES DE INTERMEDIACIÓN: (A) ¿HA RECIBIDO ALGUNA OFERTA O PROPUESTA DE EMPLEO? (B) ¿Y HA RECHAZADO ALGUNA O ALGUNAS? Encuestador/a: si no ha recibido ofertas de empleo, consigne “0” y pase a P.73. Si no ha rechazado ofertas de empleo, consigne “0” y pase a P.73.</p> <p>a. Ha RECIBIDO _____ ofertas o propuestas de empleo (en total: entre las que aceptó y las que rechazó)</p> <p>b. Ha RECHAZADO _____ ofertas o propuestas de empleo</p>	<p>P71</p> <p>a.</p> <p>b.</p>	<p>.....</p> <p>.....</p>																																																																											
<p>P. 72 SÓLO PARA LAS QUE RECHAZARON ALGUNA OFERTA DE TRABAJO: ¿CUÁL FUE EL PRINCIPAL MOTIVO POR EL QUE NO ACEPTÓ ESE EMPLEO O TRABAJO? Mencione sólo un motivo, EL PRINCIPAL. Si rechazó más de un trabajo, refiérase al último caso:</p> <table border="1" data-bbox="34 1923 1307 1959"> <tbody> <tr> <td>• Salario o remuneración insuficiente, bajo</td> <td>1</td> <td>• La jornada era muy larga</td> <td>7</td> </tr> </tbody> </table>	• Salario o remuneración insuficiente, bajo	1	• La jornada era muy larga	7	<p>P72</p>																																																																								
• Salario o remuneración insuficiente, bajo	1	• La jornada era muy larga	7																																																																										

PREGUNTA		ETIQUETA	CÓDIGO
<ul style="list-style-type: none"> • Tenía otra oferta mejor 2 • Tenía (o tiene) otro trabajo mejor 3 • Tipo de trabajo era inferior a lo que esperaba 4 • Tipo de trabajo no se relacionaba con su formación 5 • Tipo de trabajo no era estable 6 	<ul style="list-style-type: none"> • Quedaba muy lejos de su casa 8 • No tenía con quien dejar a los niños 9 • No tenía con quien dejar a los adultos mayores 10 • Su marido o pareja no quería que usted trabajara 11 • Por problemas familiares ¿cuáles? 12 • Otra: ¿cuál? 97 	a.
		otra →	

Sólo para las que mencionaron "ATENCIÓN EN SALUD: PREVENTIVA, PSICOLÓGICA, OFTALMOLÓGICA U ODONTOLÓGICA"
(P. 41 J, K, L, M)

<p>P. 73 SÓLO PARA LA QUE RECIBIERON ATENCIÓN EN SALUD PREVENTIVA: SI TUVIERA QUE CALIFICAR A LA CALIDAD DE LA ATENCIÓN EN EL EXAMEN DE SALUD PREVENTIVA, CON UNA NOTA DE 1 A 7, DONDE 1 ES "PÉSIMO" Y 7 ES "EXCELENTE" ¿QUÉ NOTA LE PONDRÍA A?</p>		P73	
<p>a. Calidad de la atención o servicio</p>		1	2
<p>P. 74 SÓLO PARA LA QUE RECIBIERON ATENCIÓN PSICOLÓGICA O MENTAL: EN RELACIÓN A LA ATENCIÓN PSICOLÓGICA QUE REALIZÓ A TRAVÉS DE LA DERIVACIÓN DEL PROGRAMA ¿SOLUCIONÓ EN ALGUNA MEDIDA EL PROBLEMA QUE OCASIONÓ LA ATENCIÓN?</p>		P74	
1. Solucionó mucho el problema que ocasionó la atención	2. Solucionó en algo el problema	3. No solucionó el problema (fue superficial)	
<p>P. 75 SÓLO PARA LA QUE RECIBIERON ATENCIÓN PSICOLÓGICA O MENTAL: Y SI TUVIERA QUE CALIFICAR A LA CALIDAD DE LA ATENCIÓN PSICOLÓGICA RECIBIDA, CON UNA NOTA DE 1 A 7, DONDE 1 ES "PÉSIMO" Y 7 ES "EXCELENTE" ¿QUÉ NOTA LE PONDRÍA A...?</p>		P75	
<p>b. Calidad de la atención o servicio</p>		1	2
<p>P. 76 SÓLO PARA LA QUE RECIBIERON ATENCIÓN OFTALMOLÓGICA: EN RELACIÓN A LA ATENCIÓN OFTALMOLÓGICA QUE REALIZÓ A TRAVÉS DE LA DERIVACIÓN DEL PROGRAMA ¿SOLUCIONÓ EN ALGUNA MEDIDA EL PROBLEMA QUE OCASIONÓ LA ATENCIÓN?</p>		P76	
1. Solucionó mucho el problema que ocasionó la atención	2. Solucionó en algo el problema	3. No solucionó el problema (fue superficial)	
<p>P. 77 SÓLO PARA LA QUE RECIBIERON ATENCIÓN OFTALMOLÓGICA: Y SI TUVIERA QUE CALIFICAR A LA CALIDAD DE LA ATENCIÓN OFTALMOLÓGICA, CON UNA NOTA DE 1 A 7, DONDE 1 ES "PÉSIMO" Y 7 ES "EXCELENTE" ¿QUÉ NOTA LE PONDRÍA A...?</p>		P77	
<p>a. Calidad de la atención o servicio</p>		1	2
<p>P. 78 SÓLO PARA LA QUE RECIBIERON ATENCIÓN ODONTOLÓGICA: EN RELACIÓN A LA ATENCIÓN DENTAL QUE REALIZÓ A TRAVÉS DE LA DERIVACIÓN DEL PROGRAMA ¿SOLUCIONÓ EN ALGUNA MEDIDA EL PROBLEMA QUE OCASIONÓ LA ATENCIÓN?</p>		P78	
1. Solucionó mucho el problema que ocasionó la atención	2. Solucionó en algo el problema	3. No solucionó el problema (fue superficial)	
<p>P. 79 PARA TODAS QUE RECIBIERON ATENCIÓN ODONTOLÓGICA: Y SI TUVIERA QUE CALIFICAR A LA CALIDAD DE LA ATENCIÓN DENTAL CON UNA NOTA DE 1 A 7, DONDE 1 ES "PÉSIMO" Y 7 ES "EXCELENTE" ¿QUÉ NOTA LE PONDRÍA A...?</p>		P79	
<p>a. Calidad de la atención o servicio</p>		1	2
<p>P. 80 PARA TODAS LAS QUE RECIBIERON ATENCIÓN EN SALUD: Y A MODO DE RESUMEN, LAS ACTIVIDADES PROPORCIONADAS POR EL PROGRAMA EN RELACIÓN A LA ATENCIÓN EN SALUD (OFTALMOLÓGICA, DENTAL, MENTAL, PREVENTIVA, ETC), USTED DIRÍA QUE LE HAN SERVIDO PRINCIPALMENTE PARA ..." Por favor, mencione los dos aspectos más importantes. Explicar que no todas las alternativas corresponderán a su caso o a la actividad por la que se está consultando... Entregue tarjeta 7, y lea una a una las alternativas:</p>		P80	
		1º mención	2ª mención
1. Sentirme mejor conmigo misma, aumentar mi autoestima o la confianza en mí misma		1	1
2. Conocerme mejor		2	2
3. Ser más independiente		3	3
4. Entretenerme		4	4
5. Enfrentar mejor las situaciones emocionales y/o familiares complicadas		5	5
6. Relacionarme mejor con los demás		6	6
7. Mejorar mi relación de pareja, o comenzar una relación de pareja		7	7
8. Mejorar mi relación con mis hijos (sentirme más segura, valorarme más frente a ellos, apoyarlos más o mejor)		8	8
		a.

PREGUNTA			ETIQUETA	CÓDIGO		
9. Encontrar un grupo de mujeres con las que compartimos las mismas cosas	9	9	b.		
10. Enfrentar con más seguridad las situaciones de trabajo o entrevistas de empleo	10	10				
11. Aumentar las posibilidades de encontrar un empleo o un nuevo empleo	11	11				
12. Aumentar los contactos para el trabajo (conocer probables empleadores, personas que pueden recomendarme, etc)	12	12				
13. Mejorar mis relaciones en el trabajo (jefes, compañeros)	13	13				
14. Desempeñarme mejor en mi trabajo	14	14				
15. Mejorar mis ingresos por trabajo	15	15				
16. Hacer valer mis derechos en el trabajo	16	16				
17. Comenzar mi trabajo independiente o microemprendimiento asociativo	17	17				
18. Mejorar o hacer crecer mi trabajo independiente o emprendimiento asociativo	18	18				
19. Obtener financiamiento para mi trabajo independiente o emprendimiento asociativo (a través de INDAP, FOSIS, otros)	19	19				
20. Obtener o mejorar habilidades técnicas , independientemente del trabajo	20	20				
94. Me ha sobrecargado con trabajo que se suma a quehaceres del hogar y cuidado de hijos	94	94			otra →	
95. No me ha servido (o para nada más, en segunda opción)	95	95				
97. Otra ¿cuál? _____	97	97				
98 <i>No leer (no sabe)</i>	98	98				

Sólo para las que mencionaron "CUIDADO INFANTIL" (sala cuna, jardín o Talleres de Aprendizaje. P.41 H y/o I)

P. 81 PARA LAS QUE RECIBIERON SALA CUNA O JARDIN INFANTIL: AHORA EN RELACIÓN A LA ATENCIÓN EN SALA CUNA O JARDÍN INFANTIL QUE RECIBIERON SUS HIJOS(AS) A TRAVÉS DEL PROGRAMA, SI TUVIERA QUE CALIFICAR A LOS SIGUIENTES ASPECTOS CON UNA NOTA DE 1 A 7, DONDE 1 ES "PÉSIMO" Y 7 ES "EXCELENTE" ¿QUÉ NOTA LE PONDRÍA A...?								P81	
a. Calidad de la atención	1	2	3	4	5	6	7	a.	
b. Utilidad del CUIDADO INFANTIL (cuánto le significó como apoyo para realizar sus actividades dentro y fuera del programa)	1	2	3	4	5	6	7	a.	
P. 82 PARA LAS QUE RECIBIERON TALLERES DE APRENDIZAJE PARA SUS HIJAS(OS): Y EN RELACIÓN A LOS TALLERES DE APRENDIZAJE EN LOS QUE PARTICIPARON SUS HIJOS(AS) A TRAVÉS DEL PROGRAMA, SI TUVIERA QUE CALIFICAR A LOS SIGUIENTES ASPECTOS CON UNA NOTA DE 1 A 7, DONDE 1 ES "PÉSIMO" Y 7 ES "EXCELENTE" ¿QUÉ NOTA LE PONDRÍA A...?								P82	
a. Calidad de la atención	1	2	3	4	5	6	7	a.	
b. Utilidad de TALLERES DE APRENDIZAJE PARA HIJOS (cuánto le significó como apoyo para realizar sus actividades dentro y fuera del programa)	1	2	3	4	5	6	7	b.	

Sólo para las que mencionaron "ENCUENTROS COMUNALES, REGIONALES O NACIONALES DE MUJERES JEFAS DE HOGAR" (P.41 O)

P. 83 ¿PARTICIPÓ EN ENCUENTROS...?				
	Sí	No	P83	
a. Comunal	1	2	a.	
b. Regional	1	2	b.	
c. Nacional	1	2	c.	
P. 84 LA PARTICIPACIÓN EN LOS ENCUENTROS DE MUJERES JEFAS DE HOGAR, USTED DIRÍA QUE LE HA SERVIDO PRINCIPALMENTE PARA ..." Por favor, mencione los dos aspectos más importantes. <i>Explicar que no todas las alternativas corresponderán a su caso o a la actividad por la que se está consultando... Entregue tarjeta n° 7 y lea una a una las alternativas:</i>				
	1º mención	2º mención	P84	
1. Sentirme mejor conmigo misma, aumentar mi autoestima o la confianza en mí misma	1	1		
2. Conocerme mejor	2	2		
3. Ser más independiente	3	3		
4. Entretenerme	4	4		
5. Enfrentar mejor las situaciones emocionales y/o familiares complicadas	5	5		
6. Relacionarme mejor con los demás	6	6		

PREGUNTA			ETIQUETA	CÓDIGO					
7. Mejorar mi relación de pareja , o comenzar una relación de pareja	7	7	a.					
8. Mejorar mi relación con mis hijos (sentirme más segura, valorarme más frente a ellos, apoyarlos más o mejor)	8	8							
9. Encontrar un grupo de mujeres con las que compartimos las mismas cosas	9	9							
10. Enfrentar con más seguridad las situaciones de trabajo o entrevistas de empleo	10	10							
11. Aumentar las posibilidades de encontrar un empleo o un nuevo empleo	11	11							
12. Aumentar los contactos para el trabajo (conocer probables empleadores, personas que pueden recomendarme, etc)	12	12							
13. Mejorar mis relaciones en el trabajo (jefes, compañeros)	13	13							
14. Desempeñarme mejor en mi trabajo	14	14							
15. Mejorar mis ingresos por trabajo	15	15							
16. Hacer valer mis derechos en el trabajo	16	16							
17. Comenzar mi trabajo independiente o microemprendimiento asociativo	17	17	b.					
18. Mejorar o hacer crecer mi trabajo independiente o emprendimiento asociativo	18	18							
19. Obtener financiamiento para mi trabajo independiente o emprendimiento asociativo (a través de INDAP, FOSIS, otros)	19	19							
20. Obtener o mejorar habilidades técnicas , independientemente del trabajo	20	20							
94. Me ha sobrecargado con trabajo que se suma a quehaceres del hogar y cuidado de hijos	94	94							
95. No me ha servido (o para nada más, en segunda opción)	95	95							
97. Otra ¿cuál? _____	97	97							
98 No leer (no sabe)	98	98							
P. 85 PARA LAS QUE PARTICIPARON EN ENCUENTROS DE MUJERES: Y EN RELACIÓN A LOS ENCUENTROS DE MUJERES EN LOS QUE PARTICIPÓ, SI TUVIERA QUE CALIFICAR A LOS SIGUIENTES ASPECTOS CON UNA NOTA DE 1 A 7, DONDE 1 ES "PÉSIMO" Y 7 ES "EXCELENTE" ¿QUÉ NOTA LE PONDRÍA A...?					P85				
a. Calidad de los encuentros (profundidad de las evaluaciones y relevancia de los contenidos)	1	2					3	4	5
b. Utilidad de los encuentros	1	2	3	4	5	6	7	b.	
RETOMAN TODAS									
<p>HASTA AQUÍ LE HE CONSULTADO ESPECÍFICAMENTE POR LAS DISTINTAS ACTIVIDADES QUE HA REALIZADO A TRAVÉS DEL PROGRAMA. AHORA QUIERO PEDIRLE QUE PENSEMOS EN EL PROGRAMA DE MANERA INTEGRAL, YA NO COMO LOS DISTINTOS COMPONENTES SINO COMO SERVICIO COMPLETO; PARA PODER ASÍ EVALUARLO Y HACER SUGERENCIAS ORIENTADAS A MEJORAR LO QUE LE PAREZCA NECESARIO. PERO PRIMERO QUIERO CONSULTARLE SOBRE SU EGRESO:</p> <p>P. 86 ¿EN QUÉ FECHA EGRESÓ DEL PROGRAMA? ME REFIERO AL MOMENTO EN QUE SE LE CONFIRMÓ QUE HABÍA COMPLETADO LAS ACTIVIDADES ACORDADAS AL INICIO, Y QIE POR LO TANTO HABÍA FINALIZADO SU PASO POR EL PROGRAMA:</p> <p>Mes y año: MM/AA <input type="text"/> <input type="text"/> →</p>			P86	MM	AA				
P. 87 ¿CÓMO FUE ESE CIERRE?									
			Sí	No	P87				
a. Participó en una ceremonia de egreso			1	2	a.				
b. Recibió un diploma o certificado de egreso			1	2	b.				
c. Otro modo: ¿cuál? _____			1	2	c.				
P. 88 PENSANDO EN MEJORAR EL PROGRAMA ¿CUÁLES CREE QUE HAN SIDO LOS ASPECTOS NEGATIVOS, AQUELLOS QUE HABRÍA QUE MEJORAR? Por favor, elija hasta dos: el primero y el segundo más importantes. Entregar Tarjeta N° 8 , y leer todas las opciones:			1º mención	2ª mención	P88				
1. Falta de coordinación entre las actividades, cursos o componentes: superponen horarios o fechas para las distintas actividades; no brindan el cuidado infantil prometido; no brindan los cupos prometidos, etc			1	1					
2. Falta de comunicación con el equipo comunal del programa PMJH			2	2					
3. Demoras en los tiempos entre las distintas actividades del programa (entre inscripción y selección; selección y talleres; capacitación; acceso a salud o cuidado infantil; etc)			3	3					
4. Tiempos (horarios o meses) inadecuados para la realización de actividades			4	4					
5. Falta de información sobre las actividades, cursos o atenciones			5	5					
			a.					

PREGUNTA			ETIQUETA	CÓDIGO					
6. Baja calidad o profundidad en las capacitaciones	6	6	b.					
7. Falta de cursos o capacitaciones necesarios o demandados	7	7							
8. Falta de prácticas	8	8							
9. Falta de cupos, falta de acceso a actividades o servicios comprometidos	9	9							
10. Generación de expectativas que no se han cumplido (mejoras laborales, de ingresos, etc)	10	10							
11. Falta de apoyo y de contactos para conseguir trabajo	11	11							
12. Cursos y servicios inadecuados o no acordes con lo que se pide en el mundo del trabajo	12	12							
13. Fallas en la infraestructura de los cursos y servicios	13	13							
14. Insuficiencia de financiamiento para mi emprendimiento o trabajo independiente	14	14							
97. Otro ¿cuál? _____	97	97			otro→				
95 No leer (ningún aspecto negativo o ninguno más para segunda mención)	95	95							
98 No leer (no sabe)	98	98							
P. 89 Y EVALUANDO EL PROGRAMA DE MANERA GLOBAL, SI TUVIERA QUE CALIFICAR A LOS SIGUIENTES ASPECTOS CON UNA NOTA DE 1 A 7, DONDE 1 ES "PÉSIMO" Y 7 ES "EXCELENTE" ¿QUÉ NOTA LE PONDRÍA A...?					P89				
a. Claridad de la información: proceso de selección, contenido de los componentes o actividades, mecanismos de postulación, requisitos o mecanismos para iniciar nuevas actividades (por ejemplo, a quién dirigirse para atención dental)	1	2			3	4	5	6	7
b. Coordinación entre las distintas actividades: superposición de horarios o días; tiempos largos de espera entre distintas actividades; dificultades cuando el equipo comunal deriva a atenciones o servicios, etc.	1	2	3	4	5	6	7	b.	
c. Posibilidad de participación en el Programa: participación en las decisiones, en las evaluaciones, en las elecciones de qué actividades hacer, etc	1	2	3	4	5	6	7	c.	
d. Apoyo de las(os) profesionales del equipo comunal	1	2	3	4	5	6	7	d.	
e. Evaluación general del programa, considerando toda su experiencia en él	1	2	3	4	5	6	7	e.	
P. 90 TENIENDO EN CUENTA SÓLO AQUELLAS ACTIVIDADES Y APOYOS QUE EFECTIVAMENTE HA RECIBIDO A PARTIR DE SU PARTICIPACIÓN EN EL PROGRAMA: (A) ¿CUÁL CREE QUE HA SIDO O SERÁ MÁS ÚTIL PARA LA BÚSQUEDA Y ENCUENTRO DE UN EMPLEO? (B) ¿PARA DESEMPEÑARSE EN EL TRABAJO? (C) ¿Y PARA SU VIDA EN GENERAL O SU DESARROLLO PERSONAL? Mencione sólo una actividad del programa para cada aspecto, la PRINCIPAL. Entregar Tarjeta N° 9.									
	Búsqueda y encuentro empleo (a)	Desempeñars e en trabajo (b)	Desarrollo personal (c)						
• Taller de Habilitación Laboral (taller inicial donde definió qué actividades hacer en el programa, vio temas de derechos laborales, de autoestima, de lo que significa ser mujer jefa de hogar, etc)	1	1	1	P90					
• Capacitación técnica en oficio	2	2	2						
• Capacitación orientada a la microempresa y el trabajo independiente: formulación de proyectos, elaboración de planes de negocios, creación de organizaciones o microempresas, cómo ser emprendedor, etc.	3	3	3						
• Práctica laboral en empresa	4	4	4		(empleo)				
• Nivelación de estudios	5	5	5		a.			
• Alfabetización digital	6	6	6						
• Cuidado infantil: sala cuna, jardín infantil, jornada alterna (JUNJI, INTEGRA, otro)	7	7	7		(desempeño)				
• Atención psicológica	8	8	8		b.			
• Atención oftalmológica	9	9	9						
• Atención odontológica	10	10	10		(dllo.pers)				
• Intermediación laboral: acompañamiento en la gestión de búsqueda de empleo, coordinada por la OMIL, por el equipo comunal o por el SENCE	11	11	11		c.			
• Encuentro comunal, regional y/o nacional de Mujeres Jefas de Hogar: jornadas de evaluación y propuestas al programa	12	12	12						
• Otra: ¿cuál? _____	97	97	97	otro→					
• Ninguna	95	95	95						

PREGUNTA	ETIQUETA	CÓDIGO	
<p>P. 91 Y HACIENDO UN BALANCE FINAL, DIRÍA QUE LA PARTICIPACIÓN GENERAL EN EL PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR, LE HA SERVIDO PRINCIPALMENTE PARA ...” Por favor, mencione los dos aspectos más importantes. Explicar que no todas las alternativas corresponderán a su caso. Entregue tarjeta n° 7 y lea una a una las alternativas.</p>			
	<p>P91</p> <p>a.</p> <p>b.</p> <p>otra➔</p>		
1. Sentirme mejor conmigo misma, aumentar mi autoestima o la confianza en mí misma		1º mención	2ª mención
2. Conocerme mejor, respecto a mis intereses y habilidades		1	1
3. Ser más independiente		2	2
4. Entretenerme		3	3
5. Relacionarme mejor con los demás		4	4
6. Mejorar mi relación de pareja, o comenzar una relación de pareja		5	5
7. Mejorar mi relación con mis hijos (sentirme más segura, valorarme más frente a ellos, apoyarlos más o mejor)		6	6
8. Enfrentar de mejor manera las situaciones emocionales y/o familiares complicadas		7	7
9. Encontrar un grupo de pertenencia, un grupo de mujeres con las que nos pasan las mismas cosas		8	8
10. Enfrentar con más seguridad las entrevistas o situaciones de trabajo		9	9
11. Aumentar las posibilidades de encontrar un empleo o un nuevo empleo		10	10
12. Establecer nuevos contactos laborales (conocer probables empleadores, personas que pueden recomendarme, etc)		11	11
13. Mejorar mis relaciones en el trabajo (jefes, compañeros)		12	12
14. Desempeñarme mejor en mi trabajo		13	13
15. Mejorar mis ingresos por trabajo		14	14
16. Hacer valer mis derechos en el trabajo		15	15
17. <u>Comenzar</u> mi trabajo independiente o microemprendimiento asociativo		16	16
18. <u>Mejorar</u> o hacer crecer mi trabajo independiente o emprendimiento asociativo		17	17
19. <u>Obtener financiamiento</u> para mi trabajo independiente o emprendimiento asociativo (a través de INDAP, FOSIS, otros)		18	18
20. Obtener o mejorar <u>habilidades técnicas</u> , independientemente del trabajo		19	19
94. Me ha sobrecargado con trabajo que se suma a quehaceres del hogar y cuidado de hijos		20	20
95. No me ha servido especialmente (o para nada más, en segunda opción)		94	94
97. Otra ¿cuál? _____		95	95
98 No leer (no sabe)		97	97
		98	98
<p>P. 92 COMO RECOMENDACIÓN ¿QUÉ CAMBIOS LE HARÍA AL PROGRAMA PARA AUMENTAR LA POSIBILIDAD DE QUE LAS MUJERES EGRESADAS PUDIERAN CONSEGUIR BUENOS TRABAJO? ABIERTA PRE-CODIFICADA:</p> <p>1º: Cambio 1: _____</p> <p>2º: Cambio 2: _____</p>			
		<p>P92</p> <p>a.</p> <p>b.</p> <p>otra➔</p>	
1. Incluir práctica laboral	1º mención		2ª mención
2. Brindar contactos para la búsqueda de trabajo	1		1
3. Brindar orientación y acompañamiento para la búsqueda de trabajo	2		2
4. Ofrecer más variedad de cursos de capacitación	3		3
5. Ofrecer cursos de capacitación más de acuerdo con el mercado de trabajo	4		4
6. Ofrecer más flexibilidad de horarios para los cursos de capacitación o talleres	5		5
7. Mejorar la organización de los cursos de capacitación	6		6
8. Aumentar los cupos de capacitación laboral	7		7
9. Hacer más profundos o intensivos los cursos de capacitación laboral	8		8
10. Dar más información sobre el mercado del trabajo	9		9
11. Incluir más financiamiento para microemprendimientos	10		10
95. Ninguno (o ninguno más)	11		11
97. Otro ¿cuál? _____	95		95
98 No leer (no sabe)	97		97
	98		98

PREGUNTA	ETIQUETA	CÓDIGO
<p>P. 93 POR ÚLTIMO EN RELACIÓN AL PROGRAMA, QUIERO CONSULTARLE POR ALGUNOS <u>COSTOS</u>. DURANTE SU PARTICIPACIÓN EN EL PROGRAMA:</p> <p>a. ¿GASTÓ EN LOCOMOCIÓN? Si dice "no", consigne "\$ 0". Y pase a consulta B. Si dice "sí", continúe: (1) ¿CUÁNTO GASTABA POR DÍA? (2) ¿CUÁNTOS DÍAS A LA SEMANA? (3) ¿Y DURANTE CUÁNTAS SEMANAS? Si fue sólo algunas veces, consigne el número total en "4".</p> <p>1. GASTO DIARIO \$ <input type="text"/> 2. DIAS P/SEM <input type="text"/> 3. SEMANAS <input type="text"/></p> <p>b. ¿ALGUNA VEZ DEBIÓ PAGAR A ALGUNA PERSONA O INSTITUCIÓN PARA QUE CUIDARA DE SUS HIJOS O DE ALGÚN ADULTO DEL HOGAR MIENTRAS USTED PARTICIPABA EN ALGUNA ACTIVIDAD DEL PROGRAMA? Si dice "no", consigne "\$ 0". Y pase a consulta C. Si dice "sí", continúe: (1) ¿CUÁNTO GASTABA POR DÍA? (2) ¿CUÁNTOS DÍAS A LA SEMANA? (3) ¿Y DURANTE CUÁNTAS SEMANAS? Si fue sólo algunas veces, consigne el número total en "4".</p> <p>1. GASTO DIARIO \$ <input type="text"/> 2. DIAS P/SEM <input type="text"/> 3. SEMANAS <input type="text"/></p> <p>c. ¿Y TUVO ALGÚN OTRO GASTO (por ejemplo: materiales para capacitaciones u otros)? Si dice "no", consigne "\$ 0". Y pase a consulta D (1) ¿POR QUÉ MONTO (monto total del bono) y EN QUÉ CONCEPTO? (Encuestador/a: consigne el gasto total realizado durante todo el período).</p> <p>1. GASTO TOTAL: \$ <input type="text"/> 2. ¿EN QUÉ CONCEPTO?: <input type="text"/></p> <p>d. ¿ALGUNA VEZ TUVO QUE DEJAR DE TRABAJAR POR ALGUNAS HORAS O DÍAS, PARA PODER CUMPLIR CON ALGUNA ACTIVIDAD DEL PROGRAMA? Si dice "no", consigne "\$ 0". Y pase a consulta D. Si dice "sí", continúe: (1) EN PROMEDIO ¿CUÁL HUBIERA SIDO SU SALARIO O GANANCIA EN ESAS HORAS O JORNADA EN QUE DEBIÓ DEJAR DE TRABAJAR? (2) ¿CUÁNTAS VECES A LA SEMANA SUCEDIÓ ESTO? (3) ¿Y DURANTE CUÁNTAS SEMANAS? Si fue sólo algunas veces, consigne el número total en "4".</p> <p>1. SALARIO O GANANCIA POR "VEZ" \$ <input type="text"/> 2. DIAS P/SEM <input type="text"/> 3. SEMANAS <input type="text"/></p> <p>e. Y AL REVÉS, CONSIDERANDO INGRESOS O PLATAS RECIBIDAS: ¿RECIBIÓ ALGÚN BONO O SUBSIDIO DE LOCOMOCIÓN? Si dice "no", consigne "\$ 0". Y pase a consulta E. Si dice "sí", continúe: (1) ¿POR QUÉ MONTO? Si recibió más de un bono, súmelos y consigne el monto total</p> <p>BONO LOCOMOCIÓN: \$ <input type="text"/></p> <p>f. ¿Y RECIBIÓ ALGÚN OTRO BONO O SUBSIDIO? Si dice "no", consigne "\$ 0". Y pase a módulo 3. Si dice "sí", continúe: (1) ¿POR QUÉ MONTO (monto total del bono) y EN QUÉ CONCEPTO? (Subsidio de herramientas, otro...) Encuestador/a: si el bono se entregó de manera mensual, súmelos y consulte por el monto total o completo. Si recibió más de un tipo de bono, también sume y anote en "concepto".</p> <p>1. BONO O SUBSIDIO: \$ <input type="text"/> 2. ¿EN QUÉ CONCEPTO?: <input type="text"/></p>	P93	CONSIGNE "VECES TOTALES"
	→	4.
	→	4.
	→	4.
	→	4.

3. EXPERIENCIA EN OTROS PROGRAMAS DE EMPLEO, MICROEMPREDIMIENTO Y EMPLEABILIDAD

PREGUNTA	ETIQUETA	CÓDIGO																																														
<p>P. 94 AHORA QUIERO CONSULTARLE POR OTROS PROGRAMAS DE GOBIERNO, DE EMPLEO, MICROEMPREDIMIENTO Y EMPLEABILIDAD: EN LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS (DESDE EL AÑO 2005 HASTA LA FECHA) ¿HA PARTICIPADO EN ALGUNO DE LOS SIGUIENTES "TIPOS" DE PROGRAMAS DEL ESTADO? ¿ENTRE QUÉ FECHAS? (Programas públicos, antes / después). Encuestador/a: lea de uno en uno los "tipos" de programas.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">1. ¿Ha participado?</th> <th colspan="2">(2) Mes y Año</th> <th rowspan="2">P94</th> </tr> <tr> <th>No</th> <th>Si</th> <th>i. Inicio</th> <th>t. Término</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a. Programas de Empleo del Estado (Empleos de Emergencia, como (Mejor Trabajo, Inversión en la Comunidad –Intendencia-, Programa Servicios Comunitarios, otro)</td> <td>0</td> <td>1</td> <td></td> <td></td> <td>a.</td> </tr> <tr> <td>b. Programas de Capacitación (PROFOCAP, CONAF, FOSIS)</td> <td>0</td> <td>1</td> <td></td> <td></td> <td>b.</td> </tr> <tr> <td>c. Programas de Microemprendimiento o Trabajo Independiente</td> <td>0</td> <td>1</td> <td></td> <td></td> <td>c.</td> </tr> <tr> <td>d. Programa Puente, Chile Solidario (FOSIS)</td> <td>0</td> <td>1</td> <td></td> <td></td> <td>d.</td> </tr> <tr> <td>e. Talleres o cursos municipales de información o adquisición de habilidades (alfabetización, microemprendimiento, capacitación en oficios, liderazgo, etc)</td> <td>0</td> <td>1</td> <td></td> <td></td> <td>e.</td> </tr> <tr> <td>f. Otro ¿cuál?</td> <td>0</td> <td>1</td> <td></td> <td></td> <td>f.</td> </tr> </tbody> </table>		1. ¿Ha participado?		(2) Mes y Año		P94	No	Si	i. Inicio	t. Término	a. Programas de Empleo del Estado (Empleos de Emergencia, como (Mejor Trabajo, Inversión en la Comunidad –Intendencia-, Programa Servicios Comunitarios, otro)	0	1			a.	b. Programas de Capacitación (PROFOCAP, CONAF, FOSIS)	0	1			b.	c. Programas de Microemprendimiento o Trabajo Independiente	0	1			c.	d. Programa Puente, Chile Solidario (FOSIS)	0	1			d.	e. Talleres o cursos municipales de información o adquisición de habilidades (alfabetización, microemprendimiento, capacitación en oficios, liderazgo, etc)	0	1			e.	f. Otro ¿cuál?	0	1			f.		
		1. ¿Ha participado?		(2) Mes y Año			P94																																									
	No	Si	i. Inicio	t. Término																																												
a. Programas de Empleo del Estado (Empleos de Emergencia, como (Mejor Trabajo, Inversión en la Comunidad –Intendencia-, Programa Servicios Comunitarios, otro)	0	1			a.																																											
b. Programas de Capacitación (PROFOCAP, CONAF, FOSIS)	0	1			b.																																											
c. Programas de Microemprendimiento o Trabajo Independiente	0	1			c.																																											
d. Programa Puente, Chile Solidario (FOSIS)	0	1			d.																																											
e. Talleres o cursos municipales de información o adquisición de habilidades (alfabetización, microemprendimiento, capacitación en oficios, liderazgo, etc)	0	1			e.																																											
f. Otro ¿cuál?	0	1			f.																																											

4. SITUACIÓN LABORAL PREVIA: MOMENTO DE INGRESO AL PROGRAMA, Y DICIEMBRE ANTERIOR (2006 ó 2007, SEGÚN COHORTE)

PREGUNTA	ETIQUETA	CÓDIGO
<p>P. 95 AHORA LE VOY A PEDIR QUE NOS ENFOQUEMOS MÁS ATRÁS TODAVÍA, AL MOMENTO EN QUE <u>INGRESÓ AL PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR</u>. ¿CUÁL ERA SU SITUACIÓN OCUPACIONAL PRINCIPAL EN ESE MOMENTO? PIENSE EN ESE MES EN QUE ME INDICÓ QUE INGRESÓ AL PROGRAMA. Encuestador/a: aquí <u>no estamos preguntando por diciembre</u>, sino por el mes en que efectivamente <u>INGRESÓ</u> al programa; la situación en la que estaba cuando comenzó. Ver p.38 para RECORDAR fecha.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajaba (o tenía algún empleo del que estuvo ausente por licencia, enfermedad u otra razón)..... 1 • Buscaba trabajo 2 • Estudiaba 3 • Se dedicaba tareas del hogar y/o cuidado de hijos o adultos del hogar 4 • No hacía nada 5 • Otra: ¿cuál? 97 	<p><i>(Focalización)</i></p> <p>Encuestador/a: "estudiando" incluye, capacitación, nivelación estudios y educación superior.</p> <p>P95</p>	<p>.....</p>
<p>P. 96 SÓLO PARA LAS INACTIVAS O CESANTES (NO MENCIONAN "TRABAJABA"): PERO ADEMÁS DE SU SITUACIÓN PRINCIPAL ¿TENÍA ALGÚN TRABAJO REMUNERADO ESPORÁDICO? COMO POR EJEMPLO, AYUDAR A UN FAMILIAR O VENDER ALGUN PRODUCTO?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sí 1 • No 2 	<p>P96</p>	

AHORA VOY A CONSULTARLE POR TODO EL AÑO ANTERIOR A SU INGRESO AL PROGRAMA HASTA EL MOMENTO EN QUE EFECTIVAMENTE INGRESÓ (Encuestador, ver p.38); O SEA, DESDE ENERO DEL AÑO (2006 ó 2007, lea según cohorte), HASTA EL MOMENTO EN QUE INGRESÓ AL PROGRAMA:

Para TODAS (si no "trabajó" pase a p.115)			Sólo para OCUPADAS, y para períodos en que estaba trabajando (ver p98)										
P. 97 (EPS) DESCRIBA, CRONOLÓGICAMENTE, TODAS LAS ACTIVIDADES QUE USTED HA REALIZADO DESDE ENERO DE 2006 ó 2007 (Lea según cohorte) HASTA EL MES EN QUE INGRESÓ AL PROGRAMA (AMBOS INCLUSIVE). INDIQUE MES DE INICIO Y DE TÉRMINO DE CADA ACTIVIDAD.		P. 98 (EPS AMPL.) EN ESE PERÍODO: ¿EN CUÁL DE LAS SIGUIENTES SITUACIONES SE ENCONTRABA?	P. 99 ¿SE TRATABA DE UN EMPLEO ESTATAL? Por ejemplo, "Mejor Trabajo", ó "Programa Servicios Comunitarios" (MUNICIPALIDAD U OTRO ORGANISMO ESTATAL)	P. 100 DÓNDE TRABAJÓ, EN CADA UNO DE LOS PERÍODOS CONSIGNADOS? CONSIGNE EL NOMBRE DE LA EMPRESA O LA ACTIVIDAD (EN EL CASO DE TRABAJO INDEPENDIENTE). <i>Encuestador/a: codifique números secuenciales para cada cambio de trabajo, sea estatal o autónomo.</i>		P. 101 <i>Encuestador(a): marque "1" si se trata de ocupación de DICIEMBRE de ese año; y "2" si se trata de ocupación del MES DE INGRESO al PMJH.</i> <i>Si en el período entran AMBAS fechas (incluye tanto diciembre anterior como el mes de ingreso), CIRCULE AMBAS.</i>			P. 102 (CN) EN ESE TRABAJO ¿TENÍA CONTRATO DE TRABAJO?	P. 103 (CS simplif) ¿SE ENCONTRABA COTIZANDO EN ALGÚN SISTEMA PREVISIONAL (SISTEMA DE PENSIONES)?	P. 104 (EPS) INCLUYENDO DESCUENTOS ¿CUÁL ERA EL INGRESO LÍQUIDO MENSUAL DE ESE TRABAJO?	P. 105 (EPS) ¿CUÁNTAS HORAS SEMANALES TRABAJABA EN ESE EMPLEO?	
P97 _im Mes inicio	_tm Mes de término	P98 Situación laboral	P99 ¿Estatal?		P100 .1 Nombre empresa o tarea	P.100.2 N° secuencial	P101			P102 Contrato	P103 Cotizaciones	P104 \$	P105 Hs
			Sí	No			DIC	ING	No				
a.	ENERO (06-07)		1	2			1	2	3			\$	hs.
b.			1	2			1	2	3			\$	hs.
c.			1	2			1	2	3			\$	hs.
d.			1	2			1	2	3			\$	hs.
e.			1	2			1	2	3			\$	hs.

Sólo para OCUPADAS, y para períodos en que estaba trabajando (ver p98)

P. 106 (CS) Y EN ESTE TRABAJO, USTED SE DESEMPEÑABA COMO...		P. 107 EN TÉRMINOS DE DEPENDENCIA Y PERMANENCIA ¿CUÁL DE LAS SIGUIENTES SITUACIONES DESCRIBÍA MEJOR SU ACTUAL EMPLEO?		P. 108 SÓLO SI TENÍA TRABAJO INDEPENDIENTE (P107=1): ¿Y DE QUÉ MANERA REALIZABA SU TRABAJO INDEPENDIENTE?						
				A. ¿ENTREGABA BOLETAS, FACTURAS O NO ENTREGABA NADA?			B. LO HACÍA COMO PERSONA O TENÍA UNA MICROEMPRESA CON RUT?		C. CONTABA CON OTROS(AS) SOCIOS(AS) PARA EL MANEJO DE SU NEGOCIO?	
				Boletas	Facturas	Nada	Como persona	Microempre- sa con RUT	No	Sí: ¿cuántos?
a.	1. Patron o empleador (con trabajadores a su cargo) 2. Trabajadora por cuenta propia (sin trabajadores a cargo) 3. Empleada u obrera SECTOR PÚBLICO (Gov. Central o Municipio) 4. Empleada u obrera de EMPRESAS PÚBLICAS 5. Empleada u obrera del SECTOR PRIVADO 6. Servicio doméstico puertas adentro 7. Servicio doméstico puertas afuera 8. Familiar no remunerado 9. Fuerzas Armadas y de Orden 98. (No leer: no recuerda)	1. Era un empleo independiente o por cuenta propia 2. Era un empleo asalariado permanente 3. Era un empleo asalariado de temporada o estacional 4. Era un empleo asalariado ocasional o eventual 5. A prueba o se encontraba reemplazando a alguien 6. Empleo asalariado por plazo o tiempo determinado 7. Práctica laboral 97. Otra ¿cuál? → A. _____ 98. No leer: no recuerda	1	2	3	1	2	0	Nº:	
b.			1	2	3	1	2	0	Nº:	
c.			1	2	3	1	2	0	Nº:	
d.			1	2	3	1	2	0	Nº:	
e.			1	2	3	1	2	0	Nº:	

SÓLO PARA LAS QUE TRABAJARON EN DICIEMBRE DE 2006 Ó DICIEMBRE DE 2007

Y EN REFERENCIA AL TRABAJO DE DICIEMBRE (ENCUESTADOR/A: ELIJA AÑO SEGÚN COHORTE O FECHA DE INGRESO AL PROGRAMA)

<p>P. 109 (CS) RETOMANDO EL TRABAJO DE DICIEMBRE (VER P97) ¿QUÉ CLASE DE ACTIVIDAD REALIZABA LA EMPRESA, INDUSTRIA O SERVICIO DONDE REALIZABA SU TRABAJO PRINCIPAL)? Encuestador/a: describa la actividad a que se dedica la empresa, negocio o establecimiento. Por ejemplo, fábrica de zapatos, taller de reparación de automóviles, etc. NO deberá anotarse simplemente fábrica, taller, sino específicamente de qué área –como en los ejemplos. <u>Codifique con MANUAL DE ENCUESTADOR, según Rama de Actividad (dos dígitos)</u> _____.</p>	<p align="center">P109</p>																																									
<p>P. 110 SÓLO PARA LAS QUE TRABAJABAN 44 HORAS SEMANALES O MENOS (VER P105 EN DICIEMBRE): ¿DESEABA TRABAJAR MÁS HORAS POR SEMANA Y ESTABA DISPUESTA A HACERLO? ¿O LAS HORAS QUE TRABAJABA LE PARECÍAN SUFICIENTES? Si trabajaba más de 44 horas semanales, consigne "96" (no aplicable) y pase a p.112. • Sí, deseaba trabajar más horas 1 → continúe • No 2 → pase a p112</p>	<p align="center">P110</p>																																									
<p>P. 111 SÓLO SI RESPONDE "SÍ" EN PREGUNTA ANTERIOR ¿POR QUÉ NO TRABAJABA MÁS HORAS POR SEMANA?</p> <table border="0"> <tr> <td>• Por razones de salud</td> <td>1</td> <td>• No consiguió más trabajo asalariado</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>• Por razones de estudio o formación</td> <td>2</td> <td>• No consiguió más trabajo independiente.....</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>• Por cuidado de hijos o adultos del hogar</td> <td>3</td> <td>• Es lo que ofrecía el Programa de Empleo Estatal.</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>• Otra, especificar:</td> <td>97</td> </tr> </table>	• Por razones de salud	1	• No consiguió más trabajo asalariado	4	• Por razones de estudio o formación	2	• No consiguió más trabajo independiente.....	5	• Por cuidado de hijos o adultos del hogar	3	• Es lo que ofrecía el Programa de Empleo Estatal.	6			• Otra, especificar:	97	<p align="center">P111</p>																									
• Por razones de salud	1	• No consiguió más trabajo asalariado	4																																							
• Por razones de estudio o formación	2	• No consiguió más trabajo independiente.....	5																																							
• Por cuidado de hijos o adultos del hogar	3	• Es lo que ofrecía el Programa de Empleo Estatal.	6																																							
		• Otra, especificar:	97																																							
<p>P. 112 SI TUVIERA QUE ELEGIR UNA SOLA ¿CUÁL AFIRMACIÓN CREE QUE REPRESENTABA MEJOR SU CASO EN RELACIÓN A ESE TRABAJO? RECUERDE QUE ESTAMOS HABLANDO DE SU TRABAJO DE DICIEMBRE. Entregar Tarjeta N° 10.</p> <table border="0"> <tr> <td>• Estaba en ese trabajo porque <u>le interesaba</u> ese oficio o profesión</td> <td>1</td> <td>• Estaba en ese trabajo porque <u>le permitía hacerse cargo de su casa o hijos</u> (horario)</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>• Estaba en ese trabajo porque le permitía <u>desarrollar lo aprendido</u> (su oficio, su formación)</td> <td>2</td> <td>• Estaba en ese trabajo porque <u>no tenía muchas opciones</u> y necesitaba trabajar</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>• Estaba en ese trabajo porque le parecía una <u>buena opción</u> (en plata, en funciones, en relaciones con la gente, etc)</td> <td>3</td> <td>• <u>No lo había pensado</u>: era el que le resultó o el que le consiguieron</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>• Estaba en ese trabajo porque <u>le permitía estudiar</u> (por tiempo y/o plata)</td> <td>4</td> <td>• Otra razón:</td> <td>97 →</td> </tr> </table>	• Estaba en ese trabajo porque <u>le interesaba</u> ese oficio o profesión	1	• Estaba en ese trabajo porque <u>le permitía hacerse cargo de su casa o hijos</u> (horario)	5	• Estaba en ese trabajo porque le permitía <u>desarrollar lo aprendido</u> (su oficio, su formación)	2	• Estaba en ese trabajo porque <u>no tenía muchas opciones</u> y necesitaba trabajar	6	• Estaba en ese trabajo porque le parecía una <u>buena opción</u> (en plata, en funciones, en relaciones con la gente, etc)	3	• <u>No lo había pensado</u> : era el que le resultó o el que le consiguieron	7	• Estaba en ese trabajo porque <u>le permitía estudiar</u> (por tiempo y/o plata)	4	• Otra razón:	97 →	<p align="center">P112</p>	<p align="center">A. →</p>																								
• Estaba en ese trabajo porque <u>le interesaba</u> ese oficio o profesión	1	• Estaba en ese trabajo porque <u>le permitía hacerse cargo de su casa o hijos</u> (horario)	5																																							
• Estaba en ese trabajo porque le permitía <u>desarrollar lo aprendido</u> (su oficio, su formación)	2	• Estaba en ese trabajo porque <u>no tenía muchas opciones</u> y necesitaba trabajar	6																																							
• Estaba en ese trabajo porque le parecía una <u>buena opción</u> (en plata, en funciones, en relaciones con la gente, etc)	3	• <u>No lo había pensado</u> : era el que le resultó o el que le consiguieron	7																																							
• Estaba en ese trabajo porque <u>le permitía estudiar</u> (por tiempo y/o plata)	4	• Otra razón:	97 →																																							
<p>P. 113 CONSIDERANDO TODO LO BUENO Y TODO LO MALO, SI TUVIERA QUE CALIFICAR A SU TRABAJO DEL AÑO (2006 O 2007, LEA SEGÚN COHORTE) CON UNA NOTA DE 1 A 7, DONDE 1 ES "PÉSIMO" Y 7 ES "EXCELENTE" ¿QUÉ NOTA LE PONDRÍA?</p> <table border="1"> <tr> <td>Nota:</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> </tr> </table>	Nota:	1	2	3	4	5	6	7	<p align="center">P113</p>																																	
Nota:	1	2	3	4	5	6	7																																			
<p>P. 114 Y SI HUBIERA TENIDO QUE EVALUARSE A SÍ MISMA EN TÉRMINOS DE SUS HABILIDADES PARA EL TRABAJO, CON UNA NOTA DE 1 A 7, DONDE 1 ES "PÉSIMO" Y 7 ES "EXCELENTE": ¿QUÉ NOTA SE HUBIERA PUESTO EN RELACIÓN A...? (Autoimagen relativa a aspectos de competencias básicas, técnicas y de empleabilidad). Encuestador/a: lea de una en una:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="7">Notas</th> </tr> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> <th>6</th> <th>7</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a. Destreza y capacidad técnica</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>b. Esfuerzo, cumplimiento, persistencia, compromiso con el trabajo</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>c. Capacidad para relacionarse con otros (jefes, compañeros, subordinados)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Notas								1	2	3	4	5	6	7	a. Destreza y capacidad técnica								b. Esfuerzo, cumplimiento, persistencia, compromiso con el trabajo								c. Capacidad para relacionarse con otros (jefes, compañeros, subordinados)								<p align="center">P114</p>	
	Notas																																									
	1	2	3	4	5	6	7																																			
a. Destreza y capacidad técnica																																										
b. Esfuerzo, cumplimiento, persistencia, compromiso con el trabajo																																										
c. Capacidad para relacionarse con otros (jefes, compañeros, subordinados)																																										

PARA TODAS

<p>P. 115 SI HUBIERA TENIDO QUE BUSCAR TRABAJO EN (DICIEMBRE DE 2006 Ó DICIEMBRE DE 2007, lea según cohorte) ¿A QUÉ PERSONAS HABRÍA LLAMADO O HABRÍA IDO A VISITAR PARA QUE LA APOYARAN EN ESTA BÚSQUEDA? LE PIDO QUE POR FAVOR ME MENCIONE SUS NOMBRES O ALGUNA CARACTERÍSTICA ESPECÍFICA (SU PARENTESCO, ROL O FUNCIÓN, por ejemplo, "Gabriela, la asistente social del municipio; o "el jefe de mi marido"). Encuestador/a: ahora NO estamos consultando por lugares como la OML, una bolsa de trabajo o el diario, sino POR PERSONAS ESPECÍFICAS, POR LA RED DE LA QUE LA ENTREVISTADA DISPONE.</p>			<p align="center">P115</p>	
<p>Tipo de relación</p>	<p>Nombres y roles, funciones o parentescos</p>	<p>Número ¿cuántos por tipo?</p>		
<p>a. Amigos, familiares, vecinos</p>			<p align="center">a.</p>	
<p>b. Ex jefes o empleadores</p>			<p align="center">b.</p>	
<p>c.</p>			<p align="center">c.</p>	
<p>d. Profesionales o funcionarios de instituciones del Estado (asistente social de municipio, DIDECO, etc)</p>			<p align="center">d.</p>	

e. Un conocido propio o de alguien de la familia, con más contactos o recursos sociales y económicos (ej. el jefe de la pareja, cliente de la peluquería donde trabaja la hermana, etc).			e.
--	--	--	----

5. CARACTERÍSTICAS DE LA ENTREVISTADA Y DE SU HOGAR

PREGUNTAS									ETIQUETA	COD.		
<p>P. 116 EN ESTA ÚLTIMA PARTE VOY A CONSULTARLE ALGUNOS ASPECTOS DE SU SITUACIÓN PERSONAL Y FAMILIAR, REFERIDOS TANTO A ESTE MOMENTO PRESENTE, COMO AL MOMENTO PREVIO A SU INGRESO AL PROGRAMA (PMJH). Y LE VOY A CONSULTAR TAMBIÉN –COMO LAS PERSONAS VAMOS CAMBIANDO CON EL TIEMPO- RESPECTO A SUS OPINIONES EN ESTOS DOS MOMENTOS:</p> <p>VOY A LEER UNA SERIE DE AFIRMACIONES Y QUIERO QUE ME DIGA SI ESTÁ MUY DE ACUERDO (MA), ALGO DE ACUERDO (AA), ALGO EN DESACUERDO (AD) O MUY EN DESACUERDO (MD) CON CADA UNA DE ELLAS. Y LUEGO, LE VOY A PEDIR QUE RECUERDE LO QUE SENTÍA ANTES DE INGRESAR AL PROGRAMA, EN DICIEMBRE DE (2006 ó 2007, SEGÚN COHORTE): Entregar Tarjeta N° 11.</p>	AHORA (2009)				ANTES del Programa (DIC 2006 ó 2007)				P116	HOY	ANT	Percepción relación entre trabajo femenino, desarrollo personal y vida familiar
	MA	AA	AD	MD	MA	AA	AD	MD				
a. La labor de un hombre es ganar dinero; la labor de la mujer es cuidar del hogar y la familia?	1	2	3	4	1	2	3	4	a.1/2			
b. Si la mujer trabaja, es más probable que la pareja se separe?	1	2	3	4	1	2	3	4	b.1/2			
c. Una madre que trabaja puede establecer una relación tan buena y cercana con sus hijos como una madre que no trabaja?	4	3	2	1	4	3	2	1	c.1/2			
d. La mujer que trabaja es más interesante como persona?	4	3	2	1	4	3	2	1	d.1/2			
e. La mujer que se queda en la casa es mejor madre?	1	2	3	4	1	2	3	4	e.1/2			
f. La mujer debe trabajar sólo cuando necesita mantenerse económicamente?	1	2	3	4	1	2	3	4	f.1/2			
<p>P. 117 VOY A LEER OTRA SERIE DE AFIRMACIONES Y QUIERO QUE ME DIGA SI ESTÁ MUY DE ACUERDO (MA), ALGO DE ACUERDO (AA), ALGO EN DESACUERDO (AD) O MUY EN DESACUERDO (MD) CON CADA UNA DE ELLAS. ¿Y QUÉ HUBIERA DICHO ANTES DE INGRESAR AL PROGRAMA -LEA SEGÚN COHORTE: EN DICIEMBRE DE 2006 ó 2007? Entregar Tarjeta N° 12.</p>	AHORA (2009)				ANTES del Programa (DIC 2006 ó 2007)				P117	HOY	ANT	Autoestima y salud mental
	MA	AA	AD	MD	MA	AA	AD	MD				
a. Me siento satisfecha conmigo misma	4	3	2	1	4	3	2	1	a.1/2			
b. No tengo muchas cosas de las que sentirme orgullosa	1	2	3	4	1	2	3	4	b.1/2			
c. Soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de las personas	4	3	2	1	4	3	2	1	c.1/2			
d. Mi vida es muy difícil y no hay casi nada bueno.	1	2	3	4	1	2	3	4	d.1/2			
e. Si tengo algún problema importante, tengo en mi familia alguien con quien conversar y confiar.	4	3	2	1	4	3	2	1	e.1/2			
f. Si tengo algún problema importante, tengo amigas con quienes conversar y confiar.	4	3	2	1	4	3	2	1	f.1/2			
g. Me siento estresada, ansiosa o deprimida por cosas que pasan en mi casa.	1	2	3	4	1	2	3	4	g.1/2			
<p>P. 118 ACTUALMENTE ¿PARTICIPA USTED EN ALGUNA DE LAS SIGUIENTES ORGANIZACIONES? Mencione todas las que corresponda. Y ANTES DE INGRESAR AL PROGRAMA, EN DICIEMBRE (DE 2006 ó 2007) ¿PARTICIPABA EN ALGUNA?</p>	AHORA (2009)		ANTES del Programa (DIC 2006 ó 2007)		P118	HOY	ANT	Participac. social				
	NO participa	PARTICIPA	NO participaba	PARTICIPABA								
a. Organización de vecinos	0	1	0	1	a.1/2							
b. Centro de madres	0	1	0	1	b.1/2							
c. Grupo de mujeres	0	1	0	1	c.1/2							
d. Organización de mujeres jefas de hogar	0	1	0	1	d.1/2							

PREGUNTAS					ETIQUETA	COD.
e. Club deportivo y recreativo	0	1	0	1	e.1/2	
f. Agrupación cultural o de creación artística	0	1	0	1	f.1/2	
g. Grupo de juegos, hobby o pasatiempos	0	1	0	1	g.1/2	
h. Partido político	0	1	0	1	h.1/2	
i. Grupo religioso o de iglesia	0	1	0	1	i.1/2	
j. Grupo de salud o autoayuda	0	1	0	1	j.1/2	
k. Organización del adulto mayor	0	1	0	1	k.1/2	
l. Organización de personas con discapacidad	0	1	0	1	l.1/2	
m. Centro de padres y apoderados	0	1	0	1	m.1/2	
n. Sindicato	0	1	0	1	n.1/2	
o. Cooperativa, taller productivo o microempresa	0	1	0	1	o.1/2	
p. Otra ¿cuál?	0	1	0	1	p.1/2	
P. 119 (1) ¿CON QUIÉNES COMPARTE SU HOGAR? (2) ¿Y AL MOMENTO DE INGRESAR AL PROGRAMA? (ver fecha en p38) (3) ¿Y EN DICIEMBRE ANTERIOR (2006 ó 2007)? Encuestador/a: lea y consulte según fecha o momento, de una en una:					Focalización y búsqueda control	
	AHORA (1), n°	AL INGRESAR al PMJH (2), n°	DICIEMBRE 2006 ó 2007 (3), n°		P119	
a. Pareja:					a.1/2/3	
b. Hijos de 0 a 2 años					b.1/2/3	
c. Hijos de 3 a 5 años					c.1/2/3	
d. Hijos de 6 a 14 años					d.1/2/3	
e. Hijos de 15 a 17 años					e.1/2/3	
f. Hijos de 18 años y más:					f.1/2/3	
g. Padres / suegros:					g.1/2/3	
h. Otros familiares:					h.1/2/3	
i. Otros no familiares:					i.1/2/3	
P. 120 (1) Y ENTRE LAS PERSONAS CON LAS QUE COMPARTE SU HOGAR ¿TIENE HIJOS MAYORES (DE ENTRE 18 Y 25 AÑOS) ESTUDIANDO? ¿Y TIENE A SU CARGO A ALGÚN FAMILIAR DISCAPACITADO, ENFERMO CRÓNICO O A UN ADULTO MAYOR A QUIEN CUIDAR Y ATENDER? (2) ¿Y AL MOMENTO DE INGRESAR AL PROGRAMA (fecha en p38)? ¿TENÍA A SU CARGO HIJOS MAYORES ESTUDIANDO, A ALGÚN FAMILIAR DISCAPACITADO, ENFERMO CRÓNICO O A UN ADULTO MAYOR? (3) ¿Y ESPECÍFICAMENTE EN DICIEMBRE ANTERIOR (DICIEMBRE 2006 ó 2007, SEGÚN COHORTE)? Encuestador/a: lea y consulte según fecha o momento, de una en una:					Focalización y búsqueda control	
	AHORA (1), n°	AL INGRESAR al PMJH (2), n°	DICIEMBRE 2006 ó 2007 (3), n°		P120	
a. Hijos entre 18-25 años, estudiando					a.1/2/3	
b. Discapacitado, enfermo crónico o adulto mayor					b.1/2/3	
P. 121 ACTUALMENTE ¿QUIÉN APORTA LA PARTE MÁS IMPORTANTE DEL INGRESO FAMILIAR?						
• La entrevistada	1	• El suegro(a)	5		P121	
• El cónyuge o pareja	2	• Un hermano(a)	6			
• Un hijo(a)	3	• El padre de sus hijos que no vive con ud.....	7			
• El padre/madre (de la entrevistada)	4	• Otro ¿cuál?	97 A		A →	
P. 122 AL MOMENTO DE INGRESAR AL PROGRAMA (fecha en p38) ¿QUIÉN APORTABA LA PARTE MÁS IMPORTANTE DEL INGRESO FAMILIAR?					Focalización	
• La entrevistada	1	• El suegro(a)	5		P122	
• El cónyuge o pareja	2	• Un hermano(a)	6			
• Un hijo(a)	3	• El padre de sus hijos que no vive con usted...	7			
• El padre/madre (de entrevistada).....	4	• Otra ¿cuál?	97		A →	
P. 123 Y EN DICIEMBRE DEL AÑO (2006 Ó 2007, SEGÚN COHORTE) ¿QUIÉN APORTABA LA PARTE MÁS IMPORTANTE DEL INGRESO FAMILIAR? ENCUESTADORA: a partir de esta pregunta, deberá buscar a su control como JEFA DE HOGAR, NÚCLEO o NO JEFA, refiriéndose al mismo mes y año.					Hijos o adultos a cargo debe revisarla en P119.3 y P120.2 (diciembre)	

PREGUNTAS				ETIQUETA	COD.												
• La entrevistada 1 → JEFA DE HOGAR	• El suegro(a) 5	→ (*) Si NO tiene hijos o adultos a cargo, NO JEFA.	• Un hermano(a) 6	P123													
• El cónyuge o pareja 2 → NO JEFA de hogar NI de núcleo	• Otra ¿cuál? 97	(*) Si TIENE hijos o adultos a cargo, JEFA DE NÚCLEO.	• El padre de sus hijos que no vivía con ud 7 JEFA HOGAR														
• Un hijo(a) 3	→ Si (*) NO tiene hijos o adultos a cargo, NO JEFA.			A →													
• El padre/madre (de entrevistada)... 4	Si (*) TIENE hijos o adultos a cargo, JEFA DE NÚCLEO.																
<p>P. 124 ¿ CUÁL ES ACTUALMENTE SU ÚLTIMO NIVEL DE ESTUDIOS CURSADO Y APROBADO? Anote textual. Luego codifique en A. cantidad de años cursados; y a continuación codifique en B. Por ejemplo, si responde "segundo medio", consignar en A = 10 años cursados y en B = 3.</p> <p>_____ = _____ años cursados.</p> <table border="0"> <tr> <td>• Ninguno 0</td> <td>• Técnica profesional completa 6</td> </tr> <tr> <td>• Básica incompleta 1</td> <td>• Universitaria completa 7</td> </tr> <tr> <td>• Básica completa 2</td> <td>• Universitaria incompleta 8</td> </tr> <tr> <td>• Media incompleta 3</td> <td>• No sabe (no leer) 98</td> </tr> <tr> <td>• Media completa 4</td> <td>• No responde (no leer) 99</td> </tr> <tr> <td>• Técnica profesional incompleta 5</td> <td></td> </tr> </table>				• Ninguno 0	• Técnica profesional completa 6	• Básica incompleta 1	• Universitaria completa 7	• Básica completa 2	• Universitaria incompleta 8	• Media incompleta 3	• No sabe (no leer) 98	• Media completa 4	• No responde (no leer) 99	• Técnica profesional incompleta 5		P124	
• Ninguno 0	• Técnica profesional completa 6																
• Básica incompleta 1	• Universitaria completa 7																
• Básica completa 2	• Universitaria incompleta 8																
• Media incompleta 3	• No sabe (no leer) 98																
• Media completa 4	• No responde (no leer) 99																
• Técnica profesional incompleta 5																	
<p>P. 125 ¿Y CUÁL ERA EL ÚLTIMO NIVEL DE ESTUDIOS CURSADO Y APROBADO EN DICIEMBRE DE 2006 ó 2007 (SEGÚN COHORTE), ANTES DE INGRESAR AL PROGRAMA? Anote textual. Luego codifique en A. cantidad de años cursados; y a continuación codifique en B. Por ejemplo, si responde "segundo medio", consignar en A = 10 años cursados y en B = 3.</p> <p>_____ = _____ años cursados.</p> <table border="0"> <tr> <td>• Ninguno 0</td> <td>• Técnica profesional completa 6</td> </tr> <tr> <td>• Básica incompleta 1</td> <td>• Universitaria completa 7</td> </tr> <tr> <td>• Básica completa 2</td> <td>• Universitaria incompleta 8</td> </tr> <tr> <td>• Media incompleta 3</td> <td>• No sabe (no leer) 98</td> </tr> <tr> <td>• Media completa 4</td> <td>• No responde (no leer) 99</td> </tr> <tr> <td>• Técnica profesional incompleta 5</td> <td></td> </tr> </table>				• Ninguno 0	• Técnica profesional completa 6	• Básica incompleta 1	• Universitaria completa 7	• Básica completa 2	• Universitaria incompleta 8	• Media incompleta 3	• No sabe (no leer) 98	• Media completa 4	• No responde (no leer) 99	• Técnica profesional incompleta 5		P125	
• Ninguno 0	• Técnica profesional completa 6																
• Básica incompleta 1	• Universitaria completa 7																
• Básica completa 2	• Universitaria incompleta 8																
• Media incompleta 3	• No sabe (no leer) 98																
• Media completa 4	• No responde (no leer) 99																
• Técnica profesional incompleta 5																	
<p>P. 126 (A) ACTUALMENTE ¿CUÁL ES EL INGRESO MENSUAL TOTAL DE SU HOGAR? (B) ¿Y AL MOMENTO DE INGRESAR AL PROGRAMA (ver fecha en p39)? (C) ¿Y EN DICIEMBRE ANTERIOR (DIC 2006 ó 2007, según cohorte)? Encuestador/a: lea y consulte según fecha o momento, de una en una, solicitando: Por favor, incluya sueldos, donaciones, jubilaciones, subsidios, etc. Piense en la suma de todos los ingresos del hogar, considerando el grupo total de personas que me mencionó:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>AHORA (a)</th> <th>AI INGRESAR al PMJH (b)</th> <th>DICIEMBRE 2006 ó 2007 (c)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ingreso familiar TOTAL:</td> <td>\$</td> <td>\$</td> <td>\$</td> </tr> </tbody> </table>					AHORA (a)	AI INGRESAR al PMJH (b)	DICIEMBRE 2006 ó 2007 (c)	Ingreso familiar TOTAL:	\$	\$	\$	P126	A / B / C				
	AHORA (a)	AI INGRESAR al PMJH (b)	DICIEMBRE 2006 ó 2007 (c)														
Ingreso familiar TOTAL:	\$	\$	\$														
<p>P. 127 FINALMENTE, ANTES DE DESPEDIRNOS ¿CUÁL ES SU FECHA DE NACIMIENTO? DD.MM.AAAA: ____ / ____ / ____</p>				P127													

¿HAY ALGO QUE QUISIERA AGREGAR EN RELACIÓN AL PROGRAMA O A SU EXPERIENCIA? PARA NOSOTROS ES MUY IMPORTANTE SU OPINIÓN; POR FAVOR, OPINE LIBREMENTE:

AGRADECIMIENTO Y DESPEDIDA.

Finalmente, la invitamos a participar en el **sorteo de un electrodoméstico a elección** (hervidor eléctrico, tostadora eléctrica o batidora, según su preferencia) que será realizado en enero de 2010 en nuestras oficinas. Las ganadoras –se efectuarán 3 sorteos– recibirán su electrodoméstico en su domicilio o en el lugar que estimen conveniente, previo contacto telefónico.

Teléfono fijo: _____ Celular: _____ Recados: _____

OBSERVACIONES DEL ENCUESTADOR/A: _____

PRESENTACIÓN: Buenos días. Mi nombre es y trabajo para GUERNICA Consultores. Estamos haciendo una encuesta para la Dirección de Presupuestos, con el objetivo de conocer distintos aspectos relacionados con la ocupación de las mujeres, y su experiencia como jefas de hogar, trabajadoras o dueñas de casa. Sus opiniones serán confidenciales ¿podría responderme unas preguntas?

FOLIO:

Encuestador/a/a: consigne el n° de folio correspondiente a la entrevistada para la cual está buscando "gemela". A continuación, transcriba las características de la participante en el PMJH, de modo de buscar las mismas características en su "control" o "gemela":

CARACTERÍSTICA	TRATADA PMJH	BÚSQUEDA DE GEMELA (Marque según "tratada")		
Cohorte		COHORTE 2007: a. Consulte por DICIEMBRE 2006 b. Consulte en trayectoria laboral "antes", desde enero de 2006 HASTA mayo de 2007		COHORTE 2008: a. Consulte por DICIEMBRE 2007 b. Consulte en trayectoria laboral "antes", desde enero de 2007 HASTA marzo de 2008
Edad		4. 18-30 años	5. 31-45 años	6. 46-55 (2007) ó 46-65 (2008)
Nivel educacional		4. Básica	5. Media	6. Superior
Ocupación		4. Ocupada	5. Cesante o 1ª vez	6. Inactiva
Jefatura de Hogar	1. JH; 2. JN; 3 No	4. Jefa de Hogar	5. Jefa de Núcleo	6. No jefa
Personas a cargo	3. Sí 4. No	3. Sí: hijos menores, o entre 18 y 25 años estudiando, enfermo crónico, discapacitado o adulto mayor a su cuidado.		4. No

DATOS IDENTIFICACION		ETIQ	CODIG
Región:		REG	
Comuna:		COMUNA	
Participación en el Programa:	1. Participante / 2. Grupo control	IMPACTO	2
Cohorte:	1. 2007 (ingreso año 2007) / 2. 2008 (ingreso año 2008)	COHORTE	
Dirección: ANOTE EN LETRA CLARA DE IMPRENTA.			
CALLE: _____			
N° _____ Referencia: _____			
Población, Villa o Cerro: _____			
Fecha de realización: Anote numéricamente. Ej. 22 de noviembre : 22-11-09		FECHA	
TIEMPO: Hora inicio..... / Hora término.....		TIEMPO	
⇒ Codifique en minutos DURACION: minutos ⇒		(en minutos)	
Traspase Nombre de ENTREVISTADO(A): _____			

COMPLETA ENCUESTADOR/A, REVISIÓN Y SUPERVISIÓN	
ENC. Encuestador/a:	
REV1. Revisor de mesa:	
Observaciones revisión de mesa:	
SUP.1 SUPERVISIÓN: 1. Sí 2. No	
SUP.2 Supervisor:	
SUP.3 Resultado: 1. Aprobada 2. Impugnada	
Observaciones supervisor:	
DIG. Digitada por:	
TIMBRES DE PROCESO:	

RECORDATORIO: Marque según cohorte o año de ingreso de la entrevistada con la que está PAREANDO (vea "cohorte" al inicio)

MES Y AÑO PARA CONSULTAS LABORALES	
PERÍODO PARA TRAYECTORIA	Desde: MM _____ AA _____ Hasta MM _____ AA _____

1. SITUACIÓN LABORAL ÚLTIMO AÑO:

PARA COMENZAR, LE CONSULTARÉ POR LAS ACTIVIDADES QUE HA ESTADO HACIENDO TODO ESTE AÑO, DESDE ENERO DE 2009 HASTA LA FECHA; Y A CONTINUACIÓN LE PREGUNTARÉ ALGUNAS COSAS RESPECTO A SU OCUPACIÓN ACTUAL.

Encuestador/a: al consultar por la situación laboral (p2), si entrevistada no menciona "trabajó (o tenía empleo), re-pregunte: **PERO ADEMÁS DE SU SITUACIÓN LABORAL PRINCIPAL ¿TENÍA ALGÚN TRABAJO REMUNERADO ESPORÁDICO? COMO POR EJEMPLO, AYUDAR A UN FAMILIAR O VENDER ALGUN PRODUCTO? Si entrevistada responde "sí", consigne "trabajó" y aplique consultas para "ocupadas".**

TRAYECTORIA LABORAL AÑO 2009 (ENERO A NOVIEMBRE DE 2009, AMBOS INCLUSIVE)

Para TODAS (a continuación, si no "trabajó" pase a p27 o más)		Sólo para OCUPADAS, y para períodos en que estaba trabajando (ver p2)											
P. 1 (EPS) DESCRIBA, CRONOLÓGICAMENTE, TODAS LAS ACTIVIDADES QUE USTED HA REALIZADO DESDE ENERO DE ESTE AÑO (2009) HASTA LA FECHA. INDIQUE MES DE INICIO Y DE TÉRMINO DE CADA ACTIVIDAD. <i>Encuestador/a: si se trata de la ocupación actual, consigne en _tm el mes en curso (no lo deje sin llenar, aún cuando la ocupación continúe)</i>		P. 2 (EPS AMPL.) EN ESE PERÍODO: ¿EN CUÁL DE LAS SIGUIENTES SITUACIONES SE ENCONTRABA? 11. Trabajó (o tenía empleo) 12. Buscó trabajo 13. Estudió (nivelación de estudios, carrera) 14. Tomó un curso de capacitación laboral 15. Trabajó y estudió 16. Trabajó y tomó un curso de capacitación laboral 17. Trabajó y buscó otro trabajo 18. Buscó trabajo y estudió 19. Buscó trabajo y tomó un curso de capacitación 20. Quehaceres del hogar y/o cuidado hijos o adultos a cargo 21. No hizo nada 97. Otra ¿cuál? 98. No recuerda		P. 3 ¿SE TRATABA DE UN EMPLEO ESTATAL? Por ejemplo, "Mejor Trabajo", ó "Programa Servicios Comunitarios" (MUNICIPALIDAD U OTRO ORGANISMO ESTATAL)	P. 4 DÓNDE TRABAJÓ, EN CADA UNO DE LOS PERÍODOS CONSIGNADOS? CONSIGNE EL NOMBRE DE LA EMPRESA O LA ACTIVIDAD (EN EL CASO DE TRABAJO INDEPENDIENTE). <i>Encuestador/a: codifique números <u>secuenciales</u> para cada cambio de trabajo, sea estatal o autónomo.</i>		P. 5 Encuestador(a): <i>marque "1" si se trata de ocupación actual.</i>	P. 6 (CN) EN ESE TRABAJO ¿TENÍA CONTRATO DE TRABAJO? 1. Sí, firmó 2. Sí, pero no ha firmado 3. No tiene 4. No aplicable: trabajador independiente 98. No recuerda o no sabe si firmó contrato de trabajo (no leer)		P. 7 (CS simplif) ¿SE ENCONTRABA COTIZANDO EN ALGÚN SISTEMA PREVISIONAL (SISTEMA DE PENSIONES)? 1. Sí, AFP 2. Sí, INP 3. Sí, no recuerda cuál 4. Sí, otra 5. No 98. (No leer: no recuerda)		P. 8 (EPS) INCLUYENDO DESCUENTOS ¿CUÁL ERA EL INGRESO LÍQUIDO MENSUAL DE ESE TRABAJO? P. 9 (EPS) ¿CUÁNTAS HORAS SEMANALES TRABAJABA EN ESE EMPLEO?	
P1 inicio	_im Mes	_tm Mes de término	P2 Situación laboral		P3 ¿Estatal?		P4 .1 Nombre empresa o tarea	P4.2 N° secuencial	P5 ¿Actual?	P6 Contrato	P7 Cotizaciones	P8 \$	P9 Hs
f.	ENERO/09				Sí	No						\$	hs.
g.					1	2						\$	hs.
h.					1	2						\$	hs.
i.					1	2						\$	hs.
j.					1	2						\$	hs.

Sólo para OCUPADAS, y para períodos en que estaba trabajando (ver p2)													
P. 10 (CS) Y EN ESTE TRABAJO, USTED SE DESEMPEÑABA COMO... 10. Patrón o empleador (con trabajadores a su cargo) 11. Trabajadora por cuenta propia (sin trabajadores a cargo) 12. Empleada u obrera SECTOR PÚBLICO (Gob. Central o Municipio) 13. Empleada u obrera de EMPRESAS PÚBLICAS 14. Empleada u obrera del SECTOR PRIVADO 15. Servicio doméstico puertas adentro 16. Servicio doméstico puertas afuera 17. Familiar no remunerado 18. Fuerzas Armadas y de Orden 98. (No leer: no recuerda)				P. 11 EN TÉRMINOS DE DEPENDENCIA Y PERMANENCIA ¿CUÁL DE LAS SIGUIENTES SITUACIONES DESCRIBÍA MEJOR SU ACTUAL EMPLEO? 8. Era un empleo independiente o por cuenta propia 9. Era un empleo asalariado permanente 10. Era un empleo asalariado de temporada o estacional 11. Era un empleo asalariado ocasional o eventual 12. A prueba o se encontraba reemplazando a alguien 13. Empleo asalariado por plazo o tiempo determinado 14. Práctica laboral 97. Otra ¿cuál? → A. _____ 98. No leer: no recuerda				P. 12 SÓLO SI TENÍA TRABAJO INDEPENDIENTE (P11=1): ¿Y DE QUÉ MANERA REALIZABA SU TRABAJO INDEPENDIENTE?					
				A. ¿ENTREGABA BOLETAS, FACTURAS O NO ENTREGABA NADA?		B. LO HACÍA COMO PERSONA O TENÍA UNA MICROEMPRESA CON RUT?		C. CONTABA CON OTROS(AS) SOCIOS(AS) PARA EL MANEJO DE SU NEGOCIO?					
				Boletas	Facturas	Nada	Como persona	Microempresa con RUT	No	Sí: ¿cuántos			
f.				1	2	3	1	2	0	N°:			
g.				1	2	3	1	2	0	N°:			
h.				1	2	3	1	2	0	N°:			
i.				1	2	3	1	2	0	N°:			
j.				1	2	3	1	2	0	N°:			

SÓLO PARA LAS QUE TRABAJAN ("TRABAJABA" O "ESTABA TRABAJANDO Y ESTUDIANDO" O "...Y BUSCANDO OTRO...", DE P.2)

P. 17 (CS) ESPECÍFICAMENTE ¿QUÉ HACE EN SU TRABAJO PRINCIPAL? Encuestador/a: describa la ocupación o el oficio de la persona en su actual trabajo. NO basta anotar obrera, empleada; sino que debe anotar "albañil", "asistente de contabilidad", "garzona", "gásfiter", "secretaria", "telefonista", "digitadora", "asesora del hogar", etc. Si la entrevistada no tiene oficio, deberá describirse lo más preciso posible la actividad que desempeña:

P17

P. 18 (CS) ¿QUÉ CLASE DE ACTIVIDAD REALIZA LA EMPRESA, INDUSTRIA O SERVICIO DONDE REALIZA SU TRABAJO PRINCIPAL? Encuestador/a: describa la actividad a que se dedica la empresa, negocio o establecimiento. Por ejemplo, fábrica de zapatos, taller de reparación de automóviles, etc. **NO deberá** anotarse simplemente fábrica, taller, sino específicamente de qué área – como en los ejemplos. Codifique con MANUAL DE ENCUESTADORA, según Rama de Actividad (dos dígitos):

P18

P. 19 (CS) ¿CUÁNTAS PERSONAS TRABAJAN EN TOTAL EN ESA EMPRESA (EN CHILE)? Incluya a la entrevistada. Si no sabe exactamente, indique un aproximado. Si trabaja por cuenta propia y solo, marque "1"

- | | | | |
|-------------------------|---|---------------------------------------|----|
| • Una persona..... | 1 | • 50 a 199 personas..... | 5 |
| • 2 a 5 personas..... | 2 | • 200 y más personas..... | 6 |
| • 6 a 9 personas..... | 3 | • No sabe | 98 |
| • 10 a 49 personas..... | 4 | • No aplicable: serv. doméstico | 96 |

P19

P. 20 SÓLO PARA LAS QUE TRABAJAN 44 HORAS SEMANALES O MENOS (Ver p9 para trabajo actual): ¿DESEA TRABAJAR MÁS HORAS POR SEMANA Y ESTÁ DISPUESTA A HACERLO? ¿O LAS HORAS QUE TRABAJA LE PARECEN SUFICIENTES? Si trabaja más de 44 horas semanales, consigne "96" (no aplicable) y pase a p.22.

- Sí, desea trabajar más horas 1 → continúe | • No, le parecen suficientes..... 2 → pase a p22

P20

P. 21 SÓLO SI RESPONDE "SÍ" EN PREGUNTA ANTERIOR ¿POR QUÉ NO TRABAJA MÁS HORAS POR SEMANA?

- | | | | |
|--|---|---|----|
| • Por razones de salud | 1 | • No consigue más trabajo asalariado | 4 |
| • Por razones de estudio o formación | 2 | • No consigue más trabajo independiente..... | 5 |
| • Por cuidado de hijos o adultos del hogar | 3 | • Es lo que ofrece el Programa de Empleo Estatal..... | 6 |
| | | • Otra razón: especificar: | 97 |

Elija sólo una

P21

A

P. 22 (CN ampliada) ¿DESDE CUÁNDO TIENE SU ACTUAL EMPLEO, TRABAJO POR CUENTA PROPIA O EMPRENDIMIENTO INDEPENDIENTE? Encuestador/a: consulte a entrevistada por el mes y el año, y luego cuente el número de meses para codificar. Por ejemplo, si trabaja desde 1º enero de 2009, cuente hasta el 1º de noviembre el número de meses y codifique "10" meses. Encuestador/a: si entrevistada no recuerda exacto, indique al menos un tiempo aproximado, y regístrelo en observaciones.

Mes y año : _____ ➔ codifique ➔ N° total de meses: _____ meses. ➔

P22

P. 23 SI TUVIERA QUE ELEGIR UNA SOLA ¿CUÁL AFIRMACIÓN CREE QUE REPRESENTA MEJOR SU CASO EN RELACIÓN A SU TRABAJO ACTUAL? Entregar Tarjeta N° 13.

- | | | | |
|---|---|---|------|
| • Estoy en mi actual trabajo porque me interesa <u>este</u> <u>oficio o profesión</u> | 1 | • Estoy en mi actual trabajo porque <u>me permite</u> <u>hacerme cargo de mi casa o hijos</u> (horario) | 5 |
| • Porque me permite desarrollar <u>lo aprendido en</u> <u>estudios o capacitaciones previas</u> | 2 | • Estoy en mi actual trabajo porque <u>no tengo muchas</u> <u>opciones</u> y necesito trabajar | 6 |
| • Estoy en mi actual trabajo porque me parece una <u>buena opción</u> (en plata, en funciones, en relaciones con la gente, etc) | 3 | • <u>No lo he pensado</u> : es el que me resultó o el que me consiguieron | 7 |
| • Estoy en mi actual trabajo porque <u>me permite estudiar</u> <u>actualmente</u> (por tiempo y/o plata) | 4 | • Otra razón: | 97 ➔ |

P23

A.

P. 24 (CS ampliada) ADEMÁS DE SU PROPIO ESFUERZO, ¿GRACIAS A QUIÉN O QUIÉNES CREE QUE CONSIGUÓ SU ACTUAL TRABAJO? Entregar Tarjeta N° 14. - Encuestador/a: No sabe es "98".

- | | | | |
|--|---|--|----|
| • Familiares | 1 | • Bolsa de empleo en Internet | 11 |
| • Amigos o vecinos | 2 | • Un <u>conocido</u> de alguien de la familia, con más contactos o recursos sociales y/o económicos (ej. el jefe de su pareja, el cliente de la peluquería donde trabaja su hermana, etc.).. | 12 |
| • Ex compañeros de trabajo | 3 | • Otra ¿cuál? | 97 |
| • Ex empleadores | 4 | • <u>No leer: (nadie la ayudó)</u> | 95 |
| • OMIL (Oficina Intermediación Laboral) o Municipio..... | 5 | | |
| • Programa PUENTE-Chile Solid,o su Apoyo Familiar | 6 | | |
| • Agencias privadas de empleo | 7 | | |

Elija sólo una, la principal

P24

A

P. 25 HACIENDO UN BALANCE, Y CONSIDERANDO TODO LO BUENO Y TODO LO MALO, SI TUVIERA QUE CALIFICAR A SU ACTUAL TRABAJO CON UNA NOTA DE 1 A 7, DONDE 1 ES "PÉSIMO" Y 7 ES "EXCELENTE ¿QUÉ NOTA LE PONDRÍA?

Nota:

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

P25

P. 26 Y SI TUVIERA QUE EVALUARSE A SÍ MISMA EN TÉRMINOS DE SUS HABILIDADES PARA EL TRABAJO, CON UNA NOTA DE 1 A 7, DONDE 1 ES "PÉSIMO" Y 7 ES "EXCELENTE": ¿QUÉ NOTA SE PONDRÍA EN RELACIÓN A...? (Autoimagen relativa a aspectos de competencias básicas, técnicas y de empleabilidad). Encuestador/a: lea de una en una:								P26							
Aspectos							Notas								
d. Destreza y capacidad técnica							1	2	3	4	5	6	7	d.	
e. Esfuerzo, cumplimiento, persistencia, compromiso con el trabajo							1	2	3	4	5	6	7	e.	
f. Capacidad para relacionarse con otros (jefes, compañeros, subordinados)							1	2	3	4	5	6	7	f.	

SÓLO PARA LAS DESEMPLEADAS ("BUSCA TRABAJO" O "ESTÁ BUSCANDO TRABAJO Y ESTUDIANDO", DE P.2)

P. 27 ¿DE QUÉ MANERA ESTÁ BUSCANDO TRABAJO? Espere respuesta y marque todas las alternativas que espontáneamente responda la entrevistada: _____															Base datos: salto "b" a "d"
				Menciona	No menciona	P27									
o. Conversó y consultó a familiares, amigos(as) y/o vecinos(as)				1	0	o.									
p. Conversó y consultó a ex empleadores				1	0	p.									
d. Está inscrita en la Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL)				1	0	d.									
e. Conversó y consultó al Apoyo Familiar del Programa PUENTE				1	0	e.									
f. Está inscrita en agencias privadas de empleo				1	0	f.									
g. Se puso en contacto con empresas				1	0	g.									
h. Está realizando gestiones para establecerse por su cuenta				1	0	h.									
i. Está realizando entrevistas obtenidas a través de familiares, amigos				1	0	i.									
j. Está inscrita, ha puesto o ha contestado anuncios en lugares de empleo en Internet				1	0	j.									
k. Ha puesto o ha contestado anuncios en prensa, radio, TV				1	0	k.									
l. Ha puesto anuncios en lugares públicos, como supermercados o negocios del barrio				1	0	l.									
m. Ha entregado currículums a distintas empresas y personas conocidas				1	0	m.									
n. Otro: ¿cuál? _____				1	0	n.									

P. 28 (EPS ampl) : ¿QUÉ TIPO DE JORNADA DE TRABAJO ESTARÍA DISPUESTA A CUMPLIR, COMO MÁXIMO? ¿CUÁL SERÍA LA REMUNERACIÓN MÍNIMA LÍQUIDA MENSUAL QUE ESTARÍA DISPUESTA A RECIBIR? ¿CUÁNTO TIEMPO ESTARÍA DISPUESTA A INVERTIR EN TRASLADOS HACIA Y DESDE EL TRABAJO, COMO MÁXIMO? Encuestador/a: lea las preguntas de a una y vaya consignando antes de continuar:															
e. N° de días a la semana, como MÁXIMO						e.									
f. N° de horas a la semana, como MÁXIMO						f.									
g. Remuneración líquida mensual MÍNIMA REQUERIDA						g.									
h. Minutos al día en traslados (ida y vuelta, MÁXIMO posible)						h.									

P. 29 SI TUVIERA QUE ELEGIR UNA SOLA ¿CUÁL AFIRMACIÓN CREE QUE REPRESENTA MEJOR SU CASO EN RELACIÓN A SU BÚSQUEDA DE TRABAJO ACTUAL? Entregar Tarjeta N° 15.															
<ul style="list-style-type: none"> Estoy buscando un trabajo que esté relacionado con el oficio o profesión que me interesa (no quiero trabajar en cualquier cosa) 1 Estoy buscando un trabajo que esté en el área de lo aprendido previamente (carrera, capacitación) 2 Estoy buscando un trabajo que me resulte una buena opción en términos de plata o funciones..... 3 Estoy buscando un trabajo que tenga un horario que me deje tiempo para estudiar o capacitarme 4 		<ul style="list-style-type: none"> Estoy buscando un trabajo que tenga un horario que me permita ocuparme de la casa o de mis hijos u otros adultos mayores del hogar 5 Estoy buscando cualquier trabajo porque no tengo muchas opciones y necesito trabajar 6 No lo he pensado, sólo estoy buscando o esperando conseguir un trabajo 7 Otra: _____ 97 → 				P29									
						A ¿cuál?									

P. 30 DURANTE ESTE PERÍODO DE BÚSQUEDA ¿HA RECHAZADO OFERTAS DE TRABAJO? (No responde es "99")															
<ul style="list-style-type: none"> Sí, ha recibido y rechazado ofertas 1 → continúe 		<ul style="list-style-type: none"> No, no ha recibido ofertas de empleo 2 → a P.32 (No leer: no recuerda) 98 → a P.32 				P30									

P. 31 SÓLO PARA LAS QUE RECHAZARON ALGUNA OFERTA DE TRABAJO: ¿CUÁL FUE EL PRINCIPAL MOTIVO POR EL QUE NO ACEPTÓ ESE EMPLEO O TRABAJO? Mencione sólo uno, el principal. Si rechazó más de un trabajo, refiérase al último:															
<ul style="list-style-type: none"> Salario o remuneración insuficiente, bajo 1 Tenía otra oferta mejor 2 Tipo de trabajo era inferior a lo que esperaba 3 Tipo de trabajo no se relacionaba con formación previa ... 4 		<ul style="list-style-type: none"> Porque la jornada era muy larga 6 Porque me quedaba muy lejos de la casa 7 Por problemas familiares 8 Otro motivo: ¿cuál? 97 → 				P31									
						A ¿cuál?									

P. 32 DURANTE ESTE PERÍODO ¿POR QUÉ CREE USTED QUE AÚN NO HA ENCONTRADO TRABAJO? Mencione todas las razones que corresponda: (Encuestador/a: lea de una en una)																Base datos: salto "a" a "c"
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------------------------

No ha encontrado trabajo por:	Menciona	No menciona	P32
O. La falta de más estudios o mejor formación	1	0	a.
C. La experiencia insuficiente	1	0	c.
d. La falta de contactos (redes, 'pitutos')	1	0	d.
e. El no tener iniciativa	1	0	e.
f. El no poder desplazarse lejos de su casa (aquí no hay trabajo)	1	0	f.
g. La falta de ofertas de trabajo (en el sector, en el país)	1	0	g.
h. La mala suerte	1	0	h.
i. Las responsabilidades familiares (el cuidado de la casa, los niños u otros)	1	0	i.
j. La falta de trabajo part time o de medio tiempo	1	0	j.
k. La falta de trabajo para las mujeres	1	0	k.
l. El hecho de que los empleadores valoran demasiado la apariencia	1	0	l.
m. La edad	1	0	m.
n. Otra: ¿cuál? :	1	0	n.

SÓLO PARA ESTUDIANTES ("ESTUDIA" O "ESTÁ TRABAJANDO Y ESTUDIANDO" O "ESTÁ BUSCANDO TRABAJO Y ESTUDIANDO", DE P.2)

P. 33 ¿QUÉ ESTÁ ESTUDIANDO?

• Está nivelando estudios (completando enseñanza básica o media)	1	• Está estudiando una carrera universitaria	5	P33	Si sólo ESTUDIA, continúe luego a pregunta siguiente P.36 para inactivas
• Está haciendo un curso de capacitación laboral en un Organismo Técnico de Capacitación	2	• Está en una Escuela de Fuerzas Armadas y de Orden.....	6		
• Está estudiando una carrera técnica en un Centro de Formación Técnica .	3	• Otra: ¿cuál?	97	A ¿cuál?	
• Está estudiando una carrera técnica en un Instituto Profesional	4				

SÓLO PARA LAS INACTIVAS (DE P.2: NO TRABAJA NI BUSCA TRABAJO). SE APLICA TAMBIÉN A ESTUDIANTES:

P. 36 (CS) ¿POR QUÉ NO ESTÁ BUSCANDO TRABAJO? Por favor, mencione sólo uno, el principal. Entregar Tarjeta N° 16. Encuestador(a): si responde "2" (está esperando resultado de gestiones ya emprendidas), vuelva ATRÁS, y aplique módulo "desempleadas" (p.27 en adelante)				P36
• Consiguió trabajo, empezará en próximos 30 días	1	• No cuenta con la capacitación requerida para trabajar	10		
• Está esperando resultado de gestiones ya emprendidas.....	2	• Las reglas y horarios de los trabajos no le gustan	11		
• No tiene con quién dejar a los niños	3	• Ofrecen sueldos muy bajos	12		
• No tiene con quién dejar a adultos mayores y/o enfermos.....	4	• Tiene trabajo esporádico	13		
• Un familiar se opone.....	5	• Se aburrió de buscar	14		
• No tiene con quién ni quiere delegar quehaceres hogar	6	• Enfermedad crónica o invalidez	15		
• Busca cuando realmente lo necesita o cuando ha sido necesario (ya no es necesario, cambió la situación familiar)	7	• Estudiante (prefiere dedicarse a estudiar)	16		
• No tiene dinero para cubrir los costos de buscar trabajo.....	8	• Jubilada	17		
• Pienso que nadie le dará trabajo	9	• No tiene interés en trabajar	18		
		• Otra ¿cuál?	97 (A)	A	

PARA TODAS

P. 37 SI TUVIERA QUE BUSCAR TRABAJO EN ESTE MOMENTO ¿A QUÉ PERSONAS LLAMARÍA O IRÍA A VISITAR PARA QUE LA APOYEN EN ESTA BÚSQUEDA? LE PIDO QUE POR FAVOR ME MENCIONE SUS NOMBRES O ALGUNA CARACTERÍSTICA ESPECÍFICA (SU PARENTESCO, ROL O FUNCIÓN, por ejemplo, "Gabriela, la asistente social del municipio; o "el jefe de mi marido"). Encuestador/a: ahora NO estamos consultando por lugares como la OMIL, una bolsa de trabajo o el diario, sino POR PERSONAS ESPECÍFICAS, POR LA RED DE LA QUE LA ENTREVISTADA DISPONE.			P37	Capital social de contactos orientados a búsqueda
Tipo de relación	Nombres y roles, funciones o parentescos	Número ¿cuántos?		
f. Amigos, familiares, vecinos			f.	
g. Ex jefes o empleadores			g.	
h.			h.	
i. Profesionales o funcionarios de instituciones del Estado (asistente social de municipio, DIDECO, etc)			i.	
j. Un conocido propio o de alguien de la familia, con más contactos o recursos sociales y económicos (ej. el jefe de la pareja, cliente de la peluquería donde trabaja la hermana, etc).			j.	

3. EXPERIENCIA EN PROGRAMAS DE EMPLEO, MICROEMPREDIMIENTO Y EMPLEABILIDAD

PREGUNTA	ETIQUETA	CÓDIGO
P. 94 AHORA QUIERO CONSULTARLE POR ALGUNOS PROGRAMAS DE GOBIERNO, DE EMPLEO, MICROEMPREDIMIENTO Y EMPLEABILIDAD: EN LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS (DESDE EL AÑO 2005 HASTA LA FECHA) ¿HA PARTICIPADO EN ALGUNO DE LOS SIGUIENTES "TIPOS" DE PROGRAMAS DEL ESTADO? ¿ENTRE QUÉ FECHAS? (Programas públicos). Encuestador/a: lea de uno en uno los "tipos" de programas.		

PREGUNTA	1. ¿Ha participado?		(2) Mes y Año		ETIQUETA	CÓDIGO
	No	Sí	i. Inicio	t. Término		
g. Programas de Empleo del Estado (Empleos de Emergencia, como (Mejor Trabajo, Inversión en la Comunidad –Intendencia-, Programa Servicios Comunitarios, otro)	0	1			g.	
h. Programas de Capacitación (PROFOCAP, CONAF, FOSIS)	0	1			h.	
i. Programas de Microemprendimiento o Trabajo Independiente	0	1			i.	
j. Programa Puente, Chile Solidario (FOSIS)	0	1			j.	
k. Talleres o cursos municipales de información o adquisición de habilidades (alfabetización, microemprendimiento, capacitación en oficios, liderazgo, etc)	0	1			k.	
l. Otro ¿cuál?	0	1			l.	

4. SITUACIÓN LABORAL PREVIA, ENERO DE 2006 HASTA MAYO DE 2007 (Cohorte de pareo 2007); 6 ENERO DE 2007 HASTA MARZO DE 2008 (Cohorte de pareo 2008); COMO LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS VA CAMBIANDO A TRAVÉS DEL TIEMPO, AHORA QUIERO CONSULTARLE QUÉ ES LO QUE HA ESTADO HACIENDO DESDE ENERO DEL AÑO (2006 ó 2007). ASÍ PODREMOS TENER UNA IDEA ACERCA DE LOS CAMBIOS QUE VAN AFECTANDO LA VIDA DE LAS MUJERES (Encuestador: ayude a entrevistada a ubicarse en algún HITO del año de referencia):

Para TODAS (Si no "trabajó", pase luego a p115)			Sólo para OCUPADAS, y para períodos en que estaba trabajando (ver p98)												
P. 97 (EPS) DESCRIBA, CRONOLÓGICAMENTE, TODAS LAS ACTIVIDADES QUE USTED HA REALIZADO ENTRE ENERO DE 2006 ó 2007 (Lea según cohorte) HASTA MAYO DE 2007 Ó MARZO DE 2008 (AMBOS INCLUSIVE). INDIQUE MES DE INICIO Y DE TÉRMINO DE CADA ACTIVIDAD. ENCUESTADOR/A: RECUERDE QUE DEBE CONSULTAR AÑO SEGÚN COHORTE DE PAREO	P. 98 (EPS AMPL.) EN ESE PERÍODO: ¿EN CUÁL DE LAS SIGUIENTES SITUACIONES SE ENCONTRABA? 1. Trabajó (o tenía empleo) 2. Buscó trabajo 3. Estudió (nivelación de estudios, carrera) 4. Tomó un curso de capacitación laboral <hr/> 5. Trabajó y estudió 6. Trabajó y tomó un curso de capacitación laboral 7. Trabajó y buscó otro trabajo 8. Buscó trabajo y estudió 9. Buscó trabajo y tomó un curso de capacitación 10. Quehaceres del hogar y/o cuidado hijos o adultos a cargo 11. No hizo nada 97. Otra ¿cuál? / 98. No recuerda	P. 99 ¿SE TRATABA DE UN EMPLEO ESTATAL? Por ejemplo, "Mejor Trabajo", ó "Programa Servicios Comunitarios" (MUNICIPALIDAD U OTRO ORGANISMO ESTATAL)	P. 100 DÓNDE TRABAJÓ, EN CADA UNO DE LOS PERÍODOS CONSIGNADOS? CONSIGNE EL NOMBRE DE LA EMPRESA O LA ACTIVIDAD (EN EL CASO DE TRABAJO INDEPENDIENTE). <i>Nota 1: codifique números secuenciales para cada cambio de trabajo, estatal o autónomo.</i> <i>Nota 2: al consultar por la situación laboral (p2), si entrevistada no menciona "trabajó (o tenía empleo), re-pregunte: PERO ADEMÁS DE SU SITUACIÓN LABORAL PRINCIPAL ¿TENÍA ALGÚN TRABAJO REMUNERADO ESPORÁDICO? COMO POR EJEMPLO, AYUDAR A UN FAMILIAR O VENDER ALGUN PRODUCTO? Si entrevistada responde "sí", consigne "trabajó" y aplique consultas para "ocupadas".</i>	P. 101 Encuesta-dor(a): marque "1" si se trata de ocupación de DICIEMBRE de ese año; y "2" si se trata de ocupación de MAYO 2007, ó MARZO 2008 (según cohorte de pareo). Si en el período entran AMBAS fechas (incluye tanto diciembre anterior como el mes MAYO/07 ó MARZO/08), CIRCULE AMBAS.	P. 102 (CN) EN ESE TRABAJO ¿TENÍA CONTRATO DE TRABAJO? 1. Sí, firmó 2. Sí, pero no había firmado 3. No tenía 4. No aplicable: trabajador independiente 98. No recuerda o no sabe si firmó contrato de trabajo (no leer)	P. 103 (CS simplif) ¿SE ENCONTRABA COTIZANDO EN ALGÚN SISTEMA PREVISIONAL (SISTEMA DE PENSIONES)? 1. Sí, AFP 2. Sí, INP 3. Sí, no recuerda cuál 4. Sí, otra 5. No 98. (No leer: no recuerda)	P. 104 (EPS) INCLUYENDO DESCUENTOS ¿CUÁL ERA EL INGRESO LÍQUIDO MENSUAL DE ESE TRABAJO? P. 105 (EPS) ¿CUÁNTAS HORAS SEMANALES TRABAJABA EN ESE EMPLEO?								
								P97 _im Mes inicio	_tm Mes de término	P98 Situación laboral	P99 Estatal? Sí No		P100 .1 Nombre empresa o tarea	P.100.2 N° secuencial	P101 DIC MAY/MAR No
a.	ENERO (06/07)		1	2										\$	hs.
b.			1	2										\$	hs.
c.			1	2										\$	hs.
d.			1	2										\$	hs.
e.			1	2										\$	hs.

Sólo para OCUPADAS, y para períodos en que estaba trabajando (ver p98)

P. 106 (CS) Y EN ESTE TRABAJO, USTED SE DESEMPEÑABA COMO... 1. Patrón o empleador (con trabajadores a su cargo) 2. Trabajadora por cuenta propia (sin trabajadores a cargo) 3. Empleada u obrera SECTOR PÚBLICO (Gov. Central o Municipio) 4. Empleada u obrera de EMPRESAS PÚBLICAS 5. Empleada u obrera del SECTOR PRIVADO 6. Servicio doméstico puertas adentro 7. Servicio doméstico puertas afuera 8. Familiar no remunerado 9. Fuerzas Armadas y de Orden 98. (No leer: no recuerda)	P. 107 EN TÉRMINOS DE DEPENDENCIA Y PERMANENCIA ¿CUÁL DE LAS SIGUIENTES SITUACIONES DESCRIBÍA MEJOR SU ACTUAL EMPLEO? 1. Era un empleo independiente o por cuenta propia 2. Era un empleo asalariado permanente 3. Era un empleo asalariado de temporada o estacional 4. Era un empleo asalariado ocasional o eventual 5. A prueba o se encontraba reemplazando a alguien 6. Empleo asalariado por plazo o tiempo determinado 7. Práctica laboral 97. Otra ¿cuál? → A. _____ 98. No leer: no recuerda	P. 108 SÓLO SI TIENE TRABAJO INDEPENDIENTE (P107=1): ¿Y DE QUÉ MANERA REALIZABA SU TRABAJO INDEPENDIENTE?						
		A. ¿ENTREGABA BOLETAS, FACTURAS O NO ENTREGABA NADA?			B. LO HACÍA COMO PERSONA O TENÍA UNA MICROEMPRESA CON RUT?		C. CONTABA CON OTROS(AS) SOCIOS(AS) PARA EL MANEJO DE SU NEGOCIO?	
		Boletas	Facturas	Nada	Como persona	Microem-presa con RUT	No	Sí: ¿cuántos
a.		1	2	3	1	2	0	N°:
b.		1	2	3	1	2	0	N°:
c.		1	2	3	1	2	0	N°:
d.		1	2	3	1	2	0	N°:
e.		1	2	3	1	2	0	N°:

SÓLO PARA LAS QUE TRABAJARON EN DICIEMBRE DE 2006 ó DICIEMBRE DE 2007

Y EN REFERENCIA AL TRABAJO DE DICIEMBRE (ENCUESTADOR/A: ELIJA AÑO SEGÚN COHORTE DE PAREO)

<p>P. 109 (CS) RETOMANDO EL TRABAJO DE DICIEMBRE (VER P97) ¿QUÉ CLASE DE ACTIVIDAD REALIZABA LA EMPRESA, INDUSTRIA O SERVICIO DONDE REALIZABA SU TRABAJO PRINCIPAL? Encuestador/a: describa la actividad a que se dedica la empresa, negocio o establecimiento. Por ejemplo, fábrica de zapatos, taller de reparación de automóviles, etc. NO deberá anotarse simplemente fábrica, taller, sino específicamente de qué área –como en los ejemplos. <u>Codifique con MANUAL DE ENCUESTADORA</u>, según Rama de Actividad (dos dígitos) _____.</p>	P109	
--	------	--

<p>P. 110 SÓLO PARA LAS QUE TRABAJABAN 44 HORAS SEMANALES O MENOS: ¿DESEABA TRABAJAR MÁS HORAS POR SEMANA Y ESTABA DISPUESTA A HACERLO? ¿O LAS HORAS QUE TRABAJABA LE PARECÍAN SUFICIENTES? Si trabajaba más de 44 horas semanales, consigne "96" (no aplicable) y pase a p.112.</p> <p>• Sí, deseaba trabajar más horas 1 → continúe • No 2 → pase a p112</p>	P110	
--	------	--

<p>P. 111 SÓLO SI RESPONDE "SÍ" EN PREGUNTA ANTERIOR ¿POR QUÉ NO TRABAJABA MÁS HORAS POR SEMANA?</p> <table border="0" style="width:100%"> <tr> <td style="width:50%">• Por razones de salud 1</td> <td style="width:50%">• No consiguió más trabajo asalariado 4</td> </tr> <tr> <td>• Por razones de estudio o formación 2</td> <td>• No consiguió más trabajo independiente..... 5</td> </tr> <tr> <td>• Por cuidado de hijos o adultos del hogar 3</td> <td>• Es lo que ofrecía el Programa de Empleo Estatal..... 6</td> </tr> <tr> <td></td> <td>• Otra, especificar: _____ .. 97</td> </tr> </table>	• Por razones de salud 1	• No consiguió más trabajo asalariado 4	• Por razones de estudio o formación 2	• No consiguió más trabajo independiente..... 5	• Por cuidado de hijos o adultos del hogar 3	• Es lo que ofrecía el Programa de Empleo Estatal..... 6		• Otra, especificar: _____ .. 97	P111	
• Por razones de salud 1	• No consiguió más trabajo asalariado 4									
• Por razones de estudio o formación 2	• No consiguió más trabajo independiente..... 5									
• Por cuidado de hijos o adultos del hogar 3	• Es lo que ofrecía el Programa de Empleo Estatal..... 6									
	• Otra, especificar: _____ .. 97									

<p>P. 112 SI TUVIERA QUE ELEGIR UNA SOLA ¿CUÁL AFIRMACIÓN CREE QUE REPRESENTABA MEJOR SU CASO EN RELACIÓN A ESE TRABAJO? RECUERDE QUE ESTAMOS HABLANDO DE SU TRABAJO DE DICIEMBRE Entregar Tarjeta N° 10</p> <table border="0" style="width:100%"> <tr> <td style="width:50%">• Estaba en ese trabajo porque <u>le interesaba</u> ese oficio o profesión 1</td> <td style="width:50%">• Estaba en ese trabajo porque <u>le permitía hacerse cargo de su casa o hijos</u> (horario) 5</td> </tr> <tr> <td>• Estaba en ese trabajo porque le permitía <u>desarrollar lo aprendido</u> (su oficio, su formación) 2</td> <td>• Estaba en ese trabajo porque <u>no tenía muchas opciones</u> y necesitaba trabajar 6</td> </tr> <tr> <td>• Estaba en ese trabajo porque le parecía una <u>buen opción</u> (en plata, en funciones, en relaciones con la gente, etc) 3</td> <td>• <u>No lo había pensado</u>: era el que le resultó o el que le consiguieron 7</td> </tr> <tr> <td>• Estaba en ese trabajo porque <u>le permitía estudiar</u> (por tiempo y/o plata) 4</td> <td>• Otra razón: _____ 97 →</td> </tr> </table>	• Estaba en ese trabajo porque <u>le interesaba</u> ese oficio o profesión 1	• Estaba en ese trabajo porque <u>le permitía hacerse cargo de su casa o hijos</u> (horario) 5	• Estaba en ese trabajo porque le permitía <u>desarrollar lo aprendido</u> (su oficio, su formación) 2	• Estaba en ese trabajo porque <u>no tenía muchas opciones</u> y necesitaba trabajar 6	• Estaba en ese trabajo porque le parecía una <u>buen opción</u> (en plata, en funciones, en relaciones con la gente, etc) 3	• <u>No lo había pensado</u> : era el que le resultó o el que le consiguieron 7	• Estaba en ese trabajo porque <u>le permitía estudiar</u> (por tiempo y/o plata) 4	• Otra razón: _____ 97 →	P112	A. →
• Estaba en ese trabajo porque <u>le interesaba</u> ese oficio o profesión 1	• Estaba en ese trabajo porque <u>le permitía hacerse cargo de su casa o hijos</u> (horario) 5									
• Estaba en ese trabajo porque le permitía <u>desarrollar lo aprendido</u> (su oficio, su formación) 2	• Estaba en ese trabajo porque <u>no tenía muchas opciones</u> y necesitaba trabajar 6									
• Estaba en ese trabajo porque le parecía una <u>buen opción</u> (en plata, en funciones, en relaciones con la gente, etc) 3	• <u>No lo había pensado</u> : era el que le resultó o el que le consiguieron 7									
• Estaba en ese trabajo porque <u>le permitía estudiar</u> (por tiempo y/o plata) 4	• Otra razón: _____ 97 →									

<p>P. 113 CONSIDERANDO TODO LO BUENO Y TODO LO MALO, SI TUVIERA QUE CALIFICAR A SU ANTIGUO TRABAJO DEL AÑO (2006 O 2007, SEGÚN COHORTE) CON UNA NOTA DE 1 A 7, DONDE 1 ES "PÉSIMO" Y 7 ES "EXCELENTE"¿QUÉ NOTA LE PONDRÍA?</p> <p>Nota: 1 2 3 4 5 6 7</p>	P113	
---	------	--

<p>P. 114 Y SI HUBIERA TENIDO QUE EVALUARSE A SÍ MISMA EN TÉRMINOS DE SUS HABILIDADES PARA EL TRABAJO, CON UNA NOTA DE 1 A 7, DONDE 1 ES "PÉSIMO" Y 7 ES "EXCELENTE": ¿QUÉ NOTA SE HUBIERA PUESTO EN RELACIÓN A...? (Autoimagen relativa a aspectos de competencias básicas, técnicas y de empleabilidad). Encuestador/a: lea de una en una:</p> <table border="1" style="width:100%"> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="7">Notas</th> </tr> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> <th>6</th> <th>7</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>d. Destreza y capacidad técnica</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> <td align="center">d.</td> </tr> <tr> <td>e. Esfuerzo, cumplimiento, persistencia, compromiso con el trabajo</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> <td align="center">e.</td> </tr> <tr> <td>f. Capacidad para relacionarse con otros (jefes, compañeros, subordinados)</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> <td align="center">f.</td> </tr> </tbody> </table>		Notas								1	2	3	4	5	6	7	d. Destreza y capacidad técnica								d.	e. Esfuerzo, cumplimiento, persistencia, compromiso con el trabajo								e.	f. Capacidad para relacionarse con otros (jefes, compañeros, subordinados)								f.	P114	
	Notas																																												
	1	2	3	4	5	6	7																																						
d. Destreza y capacidad técnica								d.																																					
e. Esfuerzo, cumplimiento, persistencia, compromiso con el trabajo								e.																																					
f. Capacidad para relacionarse con otros (jefes, compañeros, subordinados)								f.																																					

PARA TODAS

<p>P. 115 SI HUBIERA TENIDO QUE BUSCAR TRABAJO EN (DICIEMBRE DE 2006 Ó DICIEMBRE DE 2007, LEA SEGÚN COHORTE) ¿A QUÉ PERSONAS HABRÍA LLAMADO O HABRÍA IDO A VISITAR PARA QUE LA APOYARAN EN ESTA BÚSQUEDA? LE PIDO QUE POR FAVOR ME MENCIONE SUS NOMBRES O ALGUNA CARACTERÍSTICA ESPECÍFICA (SU PARENTESCO, ROL O FUNCIÓN, por ejemplo, "Gabriela, la asistente social del municipio; o "el jefe de mi marido"). Encuestador/a: ahora NO estamos consultando por lugares como la OMIL, una bolsa de trabajo o el diario, sino POR PERSONAS ESPECÍFICAS, POR LA RED DE LA QUE LA ENTREVISTADA DISPONE.</p> <table border="1" style="width:100%"> <thead> <tr> <th>Tipo de relación</th> <th>Nombres y roles, funciones o parentescos</th> <th>Número ¿cuántos por tipo?</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>f. Amigos, familiares, vecinos</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>g. Ex jefes o empleadores</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Tipo de relación	Nombres y roles, funciones o parentescos	Número ¿cuántos por tipo?	f. Amigos, familiares, vecinos			g. Ex jefes o empleadores			P115	<p align="center"><i>Capital social de contactos</i></p>
Tipo de relación	Nombres y roles, funciones o parentescos	Número ¿cuántos por tipo?									
f. Amigos, familiares, vecinos											
g. Ex jefes o empleadores											

h.			h.	
i. Profesionales o funcionarios de instituciones del Estado (asistente social de municipio, DIDECO, etc)			i.	
j. Un conocido propio o de alguien de la familia, con más contactos o recursos sociales y económicos (ej. el jefe de la pareja, cliente de la peluquería donde trabaja la hermana, etc).			j.	

5. CARACTERÍSTICAS DE LA ENTREVISTADA Y DE SU HOGAR

PREGUNTAS	AHORA (2009)				ANTES (DIC 2006 ó 2007)				ETIQUETA	COD.	
	MA	AA	AD	MD	MA	AA	AD	MD		HOY	ANT
<p>P. 116 EN ESTA ÚLTIMA PARTE VOY A CONSULTARLE ALGUNOS ASPECTOS DE SU SITUACIÓN PERSONAL Y FAMILIAR, REFERIDOS TANTO A ESTE MOMENTO PRESENTE, COMO A (DICIEMBRE DE 2006 Ó DICIEMBRE DE 2007, <i>lea según cohorte de pareo</i>); Y LE VOY A CONSULTAR TAMBIÉN –COMO LAS PERSONAS VAMOS CAMBIANDO CON EL TIEMPO- RESPECTO A SUS OPINIONES EN ESTOS DOS MOMENTOS:</p> <p>VOY A LEER UNA SERIE DE AFIRMACIONES Y QUIERO QUE ME DIGA SI ESTÁ MUY DE ACUERDO (MA), ALGO DE ACUERDO (AA), ALGO EN DESACUERDO (AD) O MUY EN DESACUERDO (MD) CON CADA UNA DE ELLAS. Y LUEGO, LE VOY A PEDIR QUE RECUERDE LO QUE SENTÍA HACE UNOS AÑOS, EN (DICIEMBRE DE 2006 Ó DICIEMBRE DE 2007, <i>lea según cohorte de pareo</i>): Entregar Tarjeta N° 11</p>									P116		<i>Percepción relación entre trabajo femenino, desarrollo personal y vida familiar</i>
g. La labor de un hombre es ganar dinero; la labor de la mujer es cuidar del hogar y la familia?	1	2	3	4	1	2	3	4	g.1/2		
h. Si la mujer trabaja, es más probable que la pareja se separe?	1	2	3	4	1	2	3	4	h.1/2		
i. Una madre que trabaja puede establecer una relación tan buena y cercana con sus hijos como una madre que no trabaja?	4	3	2	1	4	3	2	1	i.1/2		
j. La mujer que trabaja es más interesante como persona?	4	3	2	1	4	3	2	1	j.1/2		
k. La mujer que se queda en la casa es mejor madre?	1	2	3	4	1	2	3	4	k.1/2		
l. La mujer debe trabajar sólo cuando necesita mantenerse económicamente?	1	2	3	4	1	2	3	4	l.1/2		
<p>P. 117 VOY A LEER OTRA SERIE DE AFIRMACIONES Y QUIERO QUE ME DIGA SI ESTÁ MUY DE ACUERDO (MA), ALGO DE ACUERDO (AA), ALGO EN DESACUERDO (AD) O MUY EN DESACUERDO (MD) CON CADA UNA DE ELLAS. ¿Y QUÉ HUBIERA DICHO ANTES DE INGRESAR AL PROGRAMA -LEA SEGÚN COHORTE: EN DICIEMBRE DE 2006 ó 2007? Entregar Tarjeta N° 12</p>									P117		<i>Autoestima y salud mental</i>
h. Me siento satisfecha conmigo misma	4	3	2	1	4	3	2	1	h.1/2		
i. No tengo muchas cosas de las que sentirme orgullosa	1	2	3	4	1	2	3	4	i.1/2		
j. Soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de las personas	4	3	2	1	4	3	2	1	j.1/2		
k. Mi vida es muy difícil y no hay casi nada bueno.	1	2	3	4	1	2	3	4	k.1/2		
l. Si tengo algún problema importante, tengo en mi familia alguien con quien conversar y confiar.	4	3	2	1	4	3	2	1	l.1/2		
m. Si tengo algún problema importante, tengo amigas con quienes conversar y confiar.	4	3	2	1	4	3	2	1	m.1/2		
n. Me siento estresada, ansiosa o deprimida por cosas que pasan en mi casa.	1	2	3	4	1	2	3	4	n.1/2		
<p>P. 118 ACTUALMENTE ¿PARTICIPA USTED EN ALGUNA DE LAS SIGUIENTES ORGANIZACIONES? Mencione todas las que corresponda. Y HACE UNOS AÑOS, EN DICIEMBRE (DE 2006 ó 2007, <i>lea según cohorte de pareo</i>) ¿PARTICIPABA EN ALGUNA?</p>									P118		<i>Participac. social</i>
	AHORA (2009)				ANTES (DIC 2006 ó 2007)						

PREGUNTAS					ETIQUETA	COD.	
	NO participaba	PARTICIPABA	NO participa	PARTICIPA		HOY	AMT
q. Organización de vecinos	0	1	0	1	q.1/2		
r. Centro de madres	0	1	0	1	r.1/2		
s. Grupo de mujeres	0	1	0	1	s.1/2		
t. Organización de mujeres jefas de hogar	0	1	0	1	t.1/2		
u. Club deportivo y recreativo	0	1	0	1	u.1/2		
v. Agrupación cultural o de creación artística	0	1	0	1	v.1/2		
w. Grupo de juegos, hobby o pasatiempos	0	1	0	1	w.1/2		
x. Partido político	0	1	0	1	x.1/2		
y. Grupo religioso o de iglesia	0	1	0	1	y.1/2		
z. Grupo de salud o autoayuda	0	1	0	1	z.1/2		
aa. Organización del adulto mayor	0	1	0	1	aa.1/2		
bb. Organización de personas con discapacidad	0	1	0	1	bb.1/2		
cc. Centro de padres y apoderados	0	1	0	1	cc.1/2		
dd. Sindicato	0	1	0	1	dd.1/2		
ee. Cooperativa, taller productivo o microempresa	0	1	0	1	ee.1/2		
ff. Otra ¿cuál? _____	0	1	0	1	ff.1/2		
P. 119 (1) ¿CON QUIÉNES COMPARTE SU HOGAR? (2) ¿Y EN (MAYO DE 2007 ó MARZO DE 2008, <i>lea según cohorte de pareo</i>)? (3) ¿Y EN (DICIEMBRE DE 2006 Ó 2007)? <i>Encuestador/a: lea y consulte según fecha o momento, de una en una:</i>					P119		
<i>Para gemela de cohorte 2007</i>	AHORA (1), n1	MAYO de 2007 (2), n°	DICIEMBRE de 2006 (3), n°				
<i>Para gemela de cohorte 2008</i>		MARZO de 2008 (2), n°	DICIEMBRE de 2007 (3), n°				
j. Pareja:					j.1/2/3		
k. Hijos de 0 a 2 años					k.1/2/3		
l. Hijos de 3 a 5 años					l.1/2/3		
m. Hijos de 6 a 14 años					m.1/2/3		
n. Hijos de 15 a 17 años					n.1/2/3		
o. Hijos de 18 años y más:					o.1/2/3		
p. Padres / suegros:					p.1/2/3		
q. Otros familiares:					q.1/2/3		
r. Otros no familiares:					r.1/2/3		
P. 120 (1) Y ENTRE LAS PERSONAS CON LAS QUE COMPARTE SU HOGAR ¿TIENE HIJOS MAYORES (DE ENTRE 18 Y 25 AÑOS) ESTUDIANDO? ¿Y TIENE A SU CARGO A ALGÚN FAMILIAR DISCAPACITADO, ENFERMO CRÓNICO O A UN ADULTO MAYOR A QUIEN CUIDAR Y ATENDER? (2) ¿Y EN (MAYO DE 2007 ó MARZO DE 2008, <i>lea según cohorte de pareo</i>)? ¿Y EN (DICIEMBRE DE 2006 Ó DICIEMBRE DE 2007, <i>lea según cohorte de pareo</i>)?					P120		
<i>Para gemela de cohorte 2007</i>	AHORA (1), n1	MAYO de 2007 (2), n°	DICIEMBRE de 2006 (3), n°	P121			
<i>Para gemela de cohorte 2008</i>		MARZO de 2008 (2), n°	DICIEMBRE de 2007 (3), n°				
c. Hijos entre 18-25 años, estudiando					a.1/2/3		
d. Discapacitado, enfermo crónico o adulto mayor					b.1/2/3		
P. 121 ACTUALMENTE ¿QUIÉN APORTA LA PARTE MÁS IMPORTANTE DEL INGRESO FAMILIAR?					P121		
• La entrevistada	1	• El suegro(a)	5				
• El cónyuge o pareja	2	• Un hermano(a)	6				
• Un hijo(a)	3	• El padre de sus hijos que no vive con ud.	7				
• El padre/madre (de la entrevistada)	4	• Otro¿cuál?	97 A				
P. 122 EN (MAYO DE 2007 ó MARZO DE 2008, <i>lea según cohorte de pareo</i>) ¿QUIÉN APORTABA LA PARTE MÁS IMPORTANTE DEL INGRESO FAMILIAR?							

PREGUNTAS		ETIQUETA	COD.
<ul style="list-style-type: none"> • La entrevistada 1 • El cónyuge o pareja 2 • Un hijo(a) 3 • El padre/madre (de entrevistada)..... 4 	<ul style="list-style-type: none"> • El suegro(a) 5 • Un hermano(a) 6 • El padre de sus hijos que no vivía con ud . 7 • Otro 97 	P122 A →	
P. 123 Y EN DICIEMBRE (DE 2006 ó 2007, lea según cohorte de pareo) ¿QUIÉN APORTABA LA PARTE MÁS IMPORTANTE DEL INGRESO FAMILIAR?		P123 A →	
<ul style="list-style-type: none"> • La entrevistada 1 • El cónyuge o pareja 2 • Un hijo(a) 3 • El padre/madre (de entrevistada)..... 4 	<ul style="list-style-type: none"> • El suegro(a) 5 • Un hermano(a) 6 • El padre de sus hijos que no vivía con ud . 7 • Otro 97 		
P. 124 ¿ CUÁL ES ACTUALMENTE SU ÚLTIMO NIVEL DE ESTUDIOS CURSADO Y APROBADO? Anote textual. Luego codifique en A. cantidad de años cursados; y a continuación codifique en B. Por ejemplo, si responde "segundo medio", consignar en A = 10 años cursados y en B = 3. _____ = _____ años cursados.		P124 A. Años B. Nivel	
<ul style="list-style-type: none"> • Ninguno 0 • Básica incompleta 1 • Básica completa 2 • Media incompleta 3 • Media completa 4 • Técnica profesional incompleta 5 	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica profesional completa 6 • Universitaria completa 7 • Universitaria incompleta 8 • No sabe (no leer) 98 • No responde (no leer) 99 		
P. 125 ¿Y CUÁL ERA EL ÚLTIMO NIVEL DE ESTUDIOS CURSADO Y APROBADO EN DICIEMBRE DE 2006 ó 2007 (SEGÚN COHORTE de pareo)? Anote textual. Luego codifique en A. cantidad de años cursados; y a continuación codifique en B. Por ejemplo, si responde "segundo medio", consignar en A = 10 años cursados y en B = 3. _____ = _____ años cursados.		P125 A. Años B. Nivel	
<ul style="list-style-type: none"> • Ninguno 0 • Básica incompleta 1 • Básica completa 2 • Media incompleta 3 • Media completa 4 • Técnica profesional incompleta 5 	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica profesional completa 6 • Universitaria completa 7 • Universitaria incompleta 8 • No sabe (no leer) 98 • No responde (no leer) 99 		
P. 126 (A) ACTUALMENTE ¿CUÁL ES EL INGRESO MENSUAL TOTAL DE SU HOGAR? (B) ¿Y EN (MAYO DE 2007 Ó MARZO DE 2008, lea según cohorte de pareo)? ¿Y EN DICIEMBRE ANTERIOR (DIC 2006 Ó 2007, según cohorte de pareo)? Encuestador/a: lea y consulte según fecha o momento, de una en una, solicitando: Por favor, incluya sueldos, donaciones, jubilaciones, subsidios, etc. Piense en la suma de todos los ingresos del hogar, considerando el grupo total de personas que me mencionó:		P126 A / B / C	
Para gemela de cohorte 2007	AHORA (1)	MAYO de 2007 (2)	DICIEMBRE de 2006 (3)
Para gemela de cohorte 2008		MARZO de 2008 (2)	DICIEMBRE de 2007 (3)
Ingreso familiar TOTAL:	\$	\$	\$
P. 127 FINALMENTE, ANTES DE DESPEDIARNOS ¿CUÁL ES SU FECHA DE NACIMIENTO? DD.MM.AAAA: ____ / ____ / ____		P127	

¿HAY ALGO QUE QUISIERA AGREGAR EN RELACIÓN A LO QUE CONVERSAMOS? PARA NOSOTROS ES MUY IMPORTANTE SU OPINIÓN; POR FAVOR, OPINE LIBREMENTE:

AGRADECIMIENTO Y DESPEDIDA.

Finalmente, y en agradecimiento al tiempo prestado, la invitamos a participar en el **sorteo de un electrodoméstico a elección** (hervidor eléctrico, tostadora eléctrica o batidora, según su preferencia) que será realizado en enero de 2010 en nuestras oficinas. Las ganadoras –se efectuará 3 sorteos- recibirán su electrodoméstico en su domicilio o en el lugar que estimen conveniente, previo contacto telefónico.

Teléfono fijo: _____ Celular: _____
Recados: _____

OBSERVACIONES DEL ENCUESTADOR/A:

Muestra definitiva sobre la que se aplicaron los instrumentos cuantitativos

MUESTRA LOGRADA Y RENDIMIENTO MUESTRAL

	MUESTRA ESPERADA Y LOGRADA	Tratadas	Controles	Total
Muestra Teórica	Muestra teórica Total	700	994	1694
	Muestra teórica, Cohorte 2007	363	523	886
	Muestra teórica, Cohorte 2008	337	471	808

Muestra Lograda	Muestra lograda Total	725	1085	1810
	Muestra lograda, Cohorte 2007	387	566	953
	Muestra lograda, Cohorte 2008	338	519	857

Logro	% logro Total	104%	109%	107%
	% logro Cohorte 2007	107%	108%	108%
	% logro Cohorte 2008	100%	110%	106%

DISTRIBUCIÓN MUESTRA LOGRADA

Participación en PMJH

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Control	1085	59,9	59,9	59,9
	Participante	725	40,1	40,1	100,0
	Total	1810	100,0	100,0	

Muestra Lograda Distribución por Región, según Participación en el Programa

		Participación en PMJH				Total	
		Control		Participante			
		N	%	N	%	N	%
Región	I Región de Tarapacá	16	1,5%	11	1,5%	27	1,5%
	II Región de Antofagasta	23	2,1%	17	2,3%	40	2,2%
	III Región de Atacama	12	1,1%	7	1,0%	19	1,0%
	IV Región de Coquimbo	73	6,7%	51	7,0%	124	6,9%
	V Región de Valparaíso	142	13,1%	79	10,9%	221	12,2%
	VI Región de OHiggins	56	5,2%	34	4,7%	90	5,0%
	VII Región del Maule	34	3,1%	23	3,2%	57	3,1%
	VIII Región del Bío Bío	168	15,5%	111	15,3%	279	15,4%
	IX Región de la araucanía	32	2,9%	17	2,3%	49	2,7%
	X Región de Los Lagos	48	4,4%	37	5,1%	85	4,7%
	XI Región de Aysén	4	,4%	3	,4%	7	,4%
	XII Región de Magallanes	30	2,8%	22	3,0%	52	2,9%
	XIII Región Metropolitana	433	39,9%	302	41,7%	735	40,6%
	XIV Región de Los Ríos	14	1,3%	11	1,5%	25	1,4%
Total		1085	100,0%	725	100,0%	1810	100,0%

Muestra Lograda
Distribución por Región, según Año de Ingreso y Participación en el Programa

Recuento		cohorte				Total	
		2007		2008			
		Participación en PMJH		Participación en PMJH		Participación en PMJH	
		Control	Participante	Control	Participante	Control	Participante
Región	I Región de Tarapacá	10	6	6	5	16	11
	II Región de Antofagasta	11	8	12	9	23	17
	III Región de Atacama	10	6	2	1	12	7
	IV Región de Coquimbo	37	27	36	24	73	51
	V Región de Valparaíso	73	44	69	35	142	79
	VI Región de OHiggins	32	20	24	14	56	34
	VII Región del Maule	34	23	0	0	34	23
	VIII Región del Bío Bío	91	64	77	47	168	111
	IX Región de la araucanía	32	17	0	0	32	17
	X Región de Los Lagos	24	19	24	18	48	37
	XI Región de Aysén	4	3	0	0	4	3
	XII Región de Magallanes	12	11	18	11	30	22
	XIII Región Metropolitana	183	131	250	171	433	302
	XIV Región de Los Ríos	13	9	1	2	14	11
Total		566	388	519	337	1085	725

I Región de Tarapacá^a

Recuento

		Participación en PMJH		
		Control	Participante	Total
Comuna	POZO ALMONTE	3	2	5
	IQUIQUE	3	1	4
	ALTO HOSPICIO	10	8	18
Total		16	11	27

a. Región = I Región de Tarapacá

II Región de Antofagasta^a

Recuento

		Participación en PMJH		
		Control	Participante	Total
Comuna	TOCOPILLA	7	5	12
	CALAMA	15	11	26
	TALTAL	1	1	2
Total		23	17	40

a. Región = II Región de Antofagasta

II Región de Atacama^a

Recuento

		Participación en PMJH		
		Control	Participante	Total
Comuna	COPIAPO	11	6	17
	FREIRINA	1	1	2
Total		12	7	19

a. Región = III Región de Atacama

IV Región de Coquimbo^a

Recuento

		Participación en PMJH		
		Control	Participante	Total
Comuna	LA SERENA	11	6	17
	VICUÑA	31	20	51
	COQUIMBO	5	7	12
	ANDACOLLO	14	10	24
	OVALLE	9	6	15
	MONTE PATRIA	3	2	5
	Total	73	51	124

a. Región = IV Región de Coquimbo

V Región de Valparaíso^a

Recuento

		Participación en PMJH		
		Control	Participante	Total
Comuna	CABILDO	3	2	5
	LA LIGUA	14	8	22
	SANTA MARIA	6	3	9
	CATEMU	8	5	13
	LLAY LLAY	2	1	3
	NOGALES	8	7	15
	QUILLOTA	3	3	6
	LOS ANDES	8	5	13
	PUCHUNCAVI	10	6	16
	VIÑA DEL MAR	35	16	51
	VILLA ALEMANA	0	2	2
	VALPARAISO	29	11	40
	CASABLANCA	1	1	2
	EL TABO	2	1	3
	CARTAGENA	7	4	11
	SAN ANTONIO	3	2	5
	PANQUEHUE	3	2	5
Total	142	79	221	

a. Región = V Región de Valparaíso

VI Región de O'Higgins^a

Recuento

		Participación en PMJH		
		Control	Participante	Total
Comuna	MOSTAZAL	18	12	30
	RANCAGUA	7	4	11
	DOÑIHUE	8	5	13
	LAS CABRAS	8	3	11
	RENGO	3	2	5
	CHIMBARONGO	6	5	11
	SANTA CRUZ	6	3	9
Total		56	34	90

a. Región = VI Región de O'Higgins

VII Región del Maule^a

Recuento

		Participación en PMJH		
		Control	Participante	Total
Comuna	MOLINA	5	3	8
	TALCA	3	4	7
	MAULE	6	4	10
	SAN JAVIER	6	4	10
	LINARES	6	4	10
	PARRAL	8	4	12
	Total		34	23

a. Región = VII Región del Maule

VIII Región del Bío Bío^a

Recuento

		Participación en PMJH		
		Control	Participante	Total
Comuna	SAN CARLOS	21	10	31
	COELEMU	13	7	20
	QUILLON	4	3	7
	CHILLAN VIEJO	17	12	29
	TOME	22	15	37
	PENCO	4	3	7
	TALCAHUANO	1	4	5
	CHIGUAYANTE	20	14	34
	HUALPEN	2	0	2
	CABRERO	16	10	26
	YUMBEL	6	4	10
	LOS ANGELES	16	10	26
	NACIMIENTO	3	2	5
	ARAUCO	0	5	5
	LOS ALAMOS	3	3	6
	LEBU	8	4	12
	CAÑETE	12	5	17
Total		168	111	279

a. Región = VIII Región del Bío Bío

IX Región de la Araucanía^a

Recuento

		Participación en PMJH		
		Control	Participante	Total
Comuna	ANGOL	7	4	11
	COLLIPULLI	9	4	13
	LAUTARO	4	2	6
	TEMUCO	4	2	6
	PITRUFQUEN	1	1	2
	VILLARRICA	7	4	11
Total		32	17	49

a. Región = IX Región de la araucanía

X Región de Los Lagos^a

Recuento

		Participación en PMJH		
		Control	Participante	Total
Comuna	SAN PABLO	3	2	5
	PURRANQUE	3	3	6
	PUERTO VARAS	12	9	21
	PUERTO MONTT	9	7	16
	CALBUCO	6	3	9
	ANCUD	6	6	12
	CASTRO	3	2	5
	CHONCHI	4	4	8
	QUELLON	2	1	3
Total		48	37	85

a. Región = X Región de Los Lagos

XI Región de Aysén^a

Recuento

		Participación en PMJH		
		Control	Participante	Total
Comuna	AYSEN	1	1	2
	COYHAIQUE	3	2	5
Total		4	3	7

a. Región = XI Región de Aysén

XII Región de Magallanes^a

Recuento

		Participación en PMJH		
		Control	Participante	Total
Comuna	PUNTA ARENAS	30	22	52
Total		30	22	52

a. Región = XII Región de Magallanes

XIII Región, Metropolitana^a

Recuento

		Participación en PMJH		
		Control	Participante	Total
Comuna	COLINA	17	11	28
	LAMPA	6	4	10
	CONCHALI	38	24	62
	QUILICURA	11	6	17
	PUDAHUEL	12	9	21
	QUINTA NORMAL	8	8	16
	SANTIAGO	2	3	5
	LA REINA	14	12	26
	SAN MIGUEL	23	16	39
	MAIPU	3	2	5
	LA CISTERNA	4	3	7
	LA FLORIDA	21	14	35
	LA GRANJA	12	8	20
	INDEPENDENCIA	3	2	5
	RECOLETA	10	7	17
	PEÑALOEN	21	18	39
	SAN RAMON	31	21	52
	EL BOSQUE	19	14	33
	P. AGUIRRE CERDA	12	8	20
	LO ESPEJO	16	10	26
	ESTACION CENTRAL	30	19	49
	LO PRADO	8	6	14
	SAN JOSE DE MAIPO	3	2	5
	SAN BERNARDO	30	22	52
	BUIN	3	2	5
	PAINE	12	9	21
	PEÑAFLO R	22	13	35
	EL MONTE	4	3	7
	ISLA DE MAIPO	29	19	48
	MARIA PINTO	9	7	16
Total		433	302	735

a. Región = XIII Región Metropolitana

Región XIV de los Ríos^a

Recuento

		Participación en PMJH		
		Control	Participante	Total
Comuna	VALDIVIA	4	3	7
	LAGO RANCO	1	2	3
	LA UNION	7	5	12
	RIO BUENO	2	1	3
Total		14	11	25

a. Región = XIV Región de Los Ríos

B. Instrumentos Cualitativos, Pautas de entrevistas

SERNAM - NIVEL CENTRAL

Pauta Laura Echeverría, Jefa Programa Mujeres Jefas de Hogar

Foco de interés: Visión general y gestión del programa desde SERNAM central; condiciones para avanzar hacia la transferencia del modelo de intervención al Sistema de Protección Social, según lo propuesto por SERNAM.

Nombre de quien responde la entrevista	
Cargo de quien responde la entrevista	
Unidad o Departamento del Servicio a que pertenece	
Fecha en que responde la entrevista	

1. Describa y comente brevemente sus **principales tareas y actividades** en relación al programa.
2. Describa brevemente los **aspectos a su parecer más relevantes** de la historia y caracterización del **programa**. Por ejemplo, diagnóstico, diseño, cobertura, organización y gestión y otros.
3. ¿Cuál es la **población objetivo** del programa? ¿**Ha ido cambiando** esta definición? ¿Por qué? ¿Se incluye a las mujeres del I quintil como población objetivo, en qué casos?
4. ¿Cuál es el **propósito** central del programa?
5. ¿Cuáles han sido las **principales reformulaciones** al programa y las razones para éstas?
6. ¿Qué **otros programas o servicios** (de SERNAM u otros) **dirigidos a las mismas mujeres** que participan en el PMTJH podría mencionar? ¿cómo se diferencian y qué vinculaciones existen entre éstos?
7. ¿**Cómo ha operado la coordinación** del programa con **otros ministerios y servicios**? ¿de qué manera se coordinan y se comunican? ¿a través del Grupo de Tarea Nacional o de coordinaciones bilaterales? ¿con qué frecuencia se reúnen? ¿se cumplen los acuerdos? ¿cómo ha funcionado la negociación de acuerdos, cupos y recursos presupuestarios? ¿cuáles han sido aspectos facilitadores y los obstáculos enfrentados?
8. ¿Cómo ha operado la **coordinación** del programa **con los municipios**? ¿se han cumplido los acuerdos? ¿cuáles han sido los aspectos facilitadores y obstáculos enfrentados?
9. ¿Cuáles son los **principales mecanismos y procedimientos** utilizados para?
 - toma de decisiones
 - coordinación y asignación de responsabilidades
 - transferencia de recursos
 - monitoreo y evaluación del programa - ¿con qué periodicidad se monitorea y evalúa el programa?
10. La **población total** que se busca atender: ¿está **determinada por restricciones presupuestarias** del SERNAM o de los sectores que co-financian los componentes del programa? ¿Cómo determinan los sectores el aporte que hacen al programa? ¿cómo determina el SERNAM el aporte que realiza a cada municipio? ¿Realiza un aporte por mujer atendida?
11. ¿Cuáles son las principales acciones emprendidas y los acuerdos firmados hasta el momento por el PMJH para lograr la **incorporación del PMJH al Sistema Intersectorial de Protección Social**?

12. ¿Considera que el **PMTJH responde adecuadamente a la problemática de las mujeres** jefas de hogar (II y III quintiles de ingreso)? ¿cuáles son los aspectos a mejorar?
13. ¿Considera que el Programa Mujeres Jefas de Hogar **está validado y maduro como para ser transferido al Sistema de Protección Social**? ¿En qué consiste esta transferencia? ¿Cuáles son los principales desafíos a enfrentar en este sentido?
14. ¿Cuáles serían las **entidades participantes y los roles que** asumiría cada una de ellas en la **transferida del PMJH**: SERNAM central, SERNAM regionales, equipos municipales, sectores institucionales?
15. ¿Cuáles serán los **mecanismos de gestión y de coordinación** entre los actores que se manejarán en los distintos niveles de acción?
16. ¿Cuáles son los **principales logros y dificultades** enfrentados en el programa en relación con:
 - **el diseño**: definición del problema y propósito, definición de componentes, definición de población objetivo, otros aspectos relevantes.
 - **la gestión** del programa: modelo de gestión y estrategias de acción, relación entre niveles de gestión, mecanismos de operación y procedimientos, control y seguimiento, resultados, entre otros.
17. ¿Cuáles son los **principales aprendizajes** obtenidos?

Pauta Carmen Andrade, Ministra Servicio Nacional de la Mujer

Foco de interés: Visión general y gestión del programa desde SERNAM central; condiciones para avanzar hacia la transferencia del modelo de intervención al Sistema de Protección Social, según lo propuesto por SERNAM.

Nombre de quien responde la entrevista	
Cargo de quien responde la entrevista	
Fecha en que responde la entrevista	

1. Describa brevemente los **aspectos a su parecer más relevantes** de la historia y caracterización del **programa** en términos de:
 - Diagnóstico y definición del problema que da origen al programa
 - Diseño
 - Reformulaciones al programa y las razones para éstas
 - Organización y gestión y otros que considere importante
2. ¿Cuál es el **propósito** central del programa?
3. ¿Cuál es la **población objetivo** del programa? ¿Por qué sólo las jefas de hogar del 2º y 3er quintiles de ingreso (por qué no las del primer o 4º quintiles por ejemplo)?
4. Definiciones **jefatura de hogar y núcleo**: ¿Por qué se optó por las definiciones de jefa de hogar como la que percibe el mayor ingreso en el hogar y de jefa de núcleo como la que tiene cargas y está sin pareja? ¿A que se deben las diferencias en las definiciones? ¿Por qué no se utiliza la autodeclaración?
5. ¿Por qué se define este programa como de **'segundo piso'**? ¿cuál es el fundamento de esta definición?
6. ¿Cuál es la **trayectoria mínima** obligatoria en el programa y cómo se asegura su cumplimiento?
7. ¿Cuáles son los **resultados esperados**? ¿Qué se ha logrado?
8. ¿Qué **otros programas o servicios** (de SERNAM u otros) **dirigidos a las misma población objetivo** podría mencionar? ¿Qué coordinación existe con éstos?
9. ¿**Cómo ha operado la coordinación** del programa con los **otros ministerios y servicios co-ejecutores**? ¿de qué manera se coordinan y se comunican? ¿a través del Grupo de Tarea Nacional o de coordinaciones bilaterales? ¿con qué frecuencia se reúnen? ¿se cumplen los acuerdos? ¿cómo ha funcionado la negociación de acuerdos, cupos y recursos presupuestarios? ¿cuáles han sido aspectos facilitadores y los obstáculos enfrentados?
10. ¿Cómo ha operado la **implementación y coordinación** del programa **con los municipios**? ¿cuáles han sido los aspectos facilitadores y obstáculos enfrentados?
11. ¿Cuáles son los **principales mecanismos y procedimientos** utilizados para?
 - toma de decisiones
 - coordinación y asignación de responsabilidades
 - transferencia de recursos
 - monitoreo y evaluación del programa - ¿con qué periodicidad se monitorea y evalúa el programa?
12. En términos de **costos** ¿La **población total que se busca atender** está determinada por restricciones presupuestarias del SERNAM o de los Sectores que co financian los componentes del programa? ¿Cómo determinan los sectores el aporte que hacen al programa?

¿Cómo determina el SERNAM el aporte que realiza a cada municipio?¿Realiza un aporte por mujer atendida?

13. **¿Por qué se quiere incorporar el PMJH al SPS?** ¿Considera que las mujeres jefas de hogar y de núcleo, tal como se definen en el programa, son población en situación de riesgo social que requiere acogerse a políticas de protección? ¿Es oportuno hacerlo ahora? ¿Qué otras alternativas hay para la institucionalización del programa?
14. ¿Cuáles son las principales acciones emprendidas pasos avanzados hasta el momento por el PMJH para lograr la **incorporación del PMJH al Sistema Intersectorial de Protección Social**?
15. ¿Cuáles son los **desafíos** del programa a futuro?

MIDEPLAN, SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL

Foco de interés: Grado de validación y madurez del PMTJH para su transferencia al Sistema de Protección Social

Nombre de quien responde la entrevista	
Cargo de quien responde la entrevista	
Unidad o Departamento del Servicio a que pertenece	
Fecha en que responde la entrevista	

1. ¿Cuál es su **visión general** de la problemática de las **mujeres jefas de hogar** (I, II y III quintiles de ingreso)?
2. ¿Cuál es su opinión respecto del **PMJH** en cuanto a su **capacidad de respuesta** a la problemática de las mujeres jefas de hogar de los II y III quintiles de ingreso?
3. ¿Qué tipo de **vinculación** tiene o ha tenido **MIDEPLAN con el PMTJH**?
4. ¿Qué **otros programas o servicios** de este u otros ministerios conoce usted que estén orientados a mejorar la empleabilidad, y que se prestan a esta población objetivo? ¿Existen **coordinaciones** entre éstos y de qué tipo?

Otros programas (mujeres jefas hogar 1º a 3er quintil)	Quintil	Ministerio o Servicio a que pertenece	Diferencia con PMTJH	Relación con PMTJH	Tipo de coordinación y periodicidad
1.					
2.					
3.					

5. ¿Alguno de los programas mencionados en la consulta anterior han **solicitado incorporación**, o se encuentran ya incorporados al Sistema de Protección Social? ¿Cuáles?

Otros programas (mujeres jefas hogar 1º a 3er quintil)	Incorporación al Sistema de Protección Social	
	SÍ	NO
1.		
2.		
3.		
4.		

6. ¿Cuál es su opinión en relación a la **incorporación del PMTJH al Sistema de Protección Social**? ¿Cuáles son los **argumentos a favor y los argumentos en contra** de esta incorporación? ¿Se cumplen los **requisitos** para incorporarse al Sistema de Protección Social?
7. ¿Cuáles son las **principales acciones** llevadas a cabo con miras a la incorporación del PMJH al Sistema Intersectorial de Protección Social?
8. ¿Cuáles son los **pasos a seguir** en esta línea? ¿de qué **aspectos depende** esta incorporación?
9. ¿Hay algún **otro aspecto** que no hayamos consultado y que considere importante respecto del Programa y su relación con el Sistema de Protección Social?

ENTREVISTA A MINISTRA PAULA QUINTANA MIDEPLAN

Foco de interés: Visión sobre el Programa Mujeres Jefas de Hogar, y grado de validación y madurez del PMTJH para su transferencia al Sistema de Protección Social.

1. ¿Cuál es su **visión general** de la problemática de las **mujeres jefas de hogar** (I, II y III quintiles de ingreso)?
2. ¿Cuál es su opinión respecto del **PMJH** en cuanto a su **capacidad de respuesta** a la problemática de las mujeres jefas de hogar de los II y III quintiles de ingreso? ¿Y respecto a la elección de la población objetivo a la que atiende el programa (principal proveedora, con cargas, II y III quintil de ingreso, participación en la PEA).
3. ¿Qué tipo de **vinculación** tiene o ha tenido **MIDEPLAN con el PMTJH**?
4. ¿Qué **otros programas o servicios** de este u otros ministerios conoce usted que estén orientados a mejorar la empleabilidad, y que se presten a esta población objetivo?
5. ¿Cuál es su opinión en relación a la **incorporación del PMTJH al Sistema de Protección Social**? ¿Cuáles son los **argumentos a favor y los argumentos en contra** de esta incorporación? ¿Se cumplen los **requisitos** para incorporarse al Sistema de Protección Social?
6. ¿Cuáles son las **principales acciones** llevadas a cabo con miras a la incorporación del PMJH al Sistema Intersectorial de Protección Social?
7. ¿Cuáles son los **pasos a seguir** en esta línea? ¿de qué **aspectos depende** esta incorporación?
8. ¿Hay algún **otro aspecto** que no hayamos consultado y que considere importante respecto del Programa y su relación con el Sistema de Protección Social?

SERNAM REGIONAL, GRUPO PRIO Y/O GRUPO DE TAREA REGIONAL

Foco de interés: Gestión del programa desde el nivel regional y coordinación con nivel central, y con nivel municipal para su operación.

A. IDENTIFICACIÓN

ZONA GEOGRÁFICA: REGIÓN:

Nombre de la/del entrevistada/o

Teléfono y Dirección:

Correo electrónico:

Cargo de la/el entrevistada/o:

Entidad a la que pertenece o que representa (SERNAM Regional, Comisión Técnica PRIO, Grupo de Tarea Regional, otros):

Fecha de entrevista

B. PREGUNTAS

1. ¿Quiénes integraban la **Comisión Técnica PRIO** a DICIEMBRE 2008? (sólo para Comisión PRIO)

Integrantes año 2008	Sexo	Dedicación (Nº horas mes)	Profesión	Integraba esta instancia en representación de: (mencionar el servicio público o entidad privada a la que representa)	Fecha (a partir de la cual ejerce esta representación)
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					

2. ¿Cuáles son las **principales funciones** y actividades en relación con el Programa Mujeres Jefas de Hogar que desarrollaba la Comisión Técnica PRIO en el año 2008? (sólo para Comisión PRIO)

2008	Funciones y actividades PRIO en relación con PMJH /breve descripción
1.	
2.	
3.	
4.	

3. ¿Con qué **frecuencia** se **reunía** la Comisión Técnica PRIO el año 2008 en esta Región?
(sólo para Comisión PRIO)

Semanalmente () Quincenalmente () Mensualmente () Otra () especificar:

4. ¿Cuántas reuniones se realizaron efectivamente durante el 2008?
Nº estimado.....

5. Cuantos integrantes salieron y/ó entraron en la Comisión Técnica PRIO de esta Región el año 2008?
.....

6. ¿Quiénes integraban el **Grupo de Tarea Regional** a DICIEMBRE 2008?
(sólo para Grupo Tarea Regional)

Integrantes año 2008	Sexo	Dedicación (Nº horas mes)	Profesión	Integraba esta instancia en representación de: (mencionar el servicio público o entidad privada a la que representa)	Fecha (a partir de la cual ejerce esta representación)
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					

7. ¿Hay **personas que forman parte de ambos grupos**, vale decir, que participan en la comisión PRIO y en el Grupo Tarea Regional? (para todos)

NO () SI () identificar:

8. ¿Cuáles son las **principales funciones y actividades** en relación con el Programa Mujeres Jefas de Hogar que desarrollaba el Grupo de Tarea Regional en los años 2007 y 2008? (para todos)

2008	Funciones y actividades Grupo Tarea regional en relación con PMJH /breve descripción
1.	
2.	
3.	
4.	

9. ¿Con qué **frecuencia** se reunía el Grupo de Tarea Regional año 2008 en esta Región?

Semanalmente () Quincenalmente () Mensualmente () Otra () especificar:

10. ¿Cuántas reuniones se realizaron efectivamente durante el 2008?
Nº estimado.....

11. Cuantos integrantes salieron y/ó entraron en el Grupo de Tarea Regional el año 2008?
.....

12. ¿Cuáles son los **mecanismos de coordinación** de esta entidad con:

- SERNAM central
- Nivel municipal
- *Para encargadas regionales:* Grupo de Tarea Regional ó Comisión PRIO

13. ¿Han sido estos mecanismos y procedimientos suficientes y eficaces para fortalecer la **incorporación del programa a nivel regional**? SI - NO ¿Por qué?

Mecanismos coordinación	c/ SERNAM central	Nivel municipal	suficientes, efectivos		
			SI	NO	por qué
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					

14. ¿Existen mecanismos o procedimientos de **monitoreo, seguimiento y evaluación** del PMTJH? ¿En qué consisten éstos? ¿Quién los aplica y a qué niveles? ¿con qué periodicidad?

Mecanismos Seguimiento Evaluación	Breve descripción	Aplicación (quién, nivel)	periodicidad
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			

15. ¿Se ha realizado **encuentros de evaluación con las participantes** del PMTJH (Jornadas de Evaluación municipales y regionales)?

SI () NO () ¿con qué periodicidad?

(en caso de respuesta negativa pasar a pregunta 17)

16. En caso afirmativo, ¿cuáles han sido los **principales resultados**? ¿Estos resultados han tenido algún efecto en el diseño y/o en el modelo de gestión del Programa?

Actividades evaluación c/mujeres	Breve descripción	Efectos en el Programa
1.		
2.		
3.		

17. ¿Cuáles son los mecanismos utilizados desde SERNAM Regional para otorgar **asesoría técnica a los equipos comunales**? ¿Considera adecuada la forma como se entregan estas asesorías en la actualidad? ¿Cuáles son las principales falencias en este ámbito?
(PARA TODOS)

Mecanismos AT	Breve descripción	Adecuación - Falencias - Observaciones
1.		
2.		
3.		
4.		

18. Cuáles son los principales **mecanismos para la transferencia de recursos** del PMTJH desde el nivel regional a los municipios?

Mecanismos transferencia	Breve descripción tipo de recursos (financieros, profesionales, otros)	Actores/ instituciones involucrados
1.		
2.		
3.		
4.		

19. Por favor describa y comente brevemente **mecanismos de toma de decisiones** concernientes al PMTJH que se toman a nivel regional (GRUPO DE TAREA).

Mecanismos toma decisiones	Breve descripción	Actores, instituciones involucrados
1.		
2.		
3.		
4.		

20. ¿Cuáles son los principales **problemas que enfrentan las mujeres jefas de hogar** (I, II y III quintiles de ingreso) en esta Región?
21. En su opinión ¿**cómo responde el PMTJH** a la problemática específica de las mujeres jefas de hogar de la Región?
22. ¿Qué **otros programas o servicios** de este u otros ministerios, orientados a **mejorar la empleabilidad**, se prestan a la **misma población objetivo** que atiende el PMTJH, cómo se diferencian y qué tipo de coordinación existe (o no) entre éstos?

Otros programas orientados a misma población objetivo	Ministerio o Servicio a que pertenece	Diferencia con PMTJH	Tipo de coordinación con PMTJH
1.			
2.			
3.			
4.			

23. ¿Cuáles son los **criterios** que se utilizan para **distribuir los recursos** del PMTJH hacia las comunas de la región? (GRUPO TAREA)
24. ¿Cómo se asignan los **cupos** disponibles o asignaciones preferenciales por componente en las comunas? (GRUPO TAREA)
25. ¿Se ha realizado **gestiones con las autoridades municipales** (alcaldes/as y concejo) para avanzar hacia la **institucionalización del PMTJH** en los municipios? ¿cuáles? (GRUPO TAREA)
26. En su opinión ¿cuáles son los **principales logros y desafíos** para lograrlo?

EJECUTORES NIVEL LOCAL: EQUIPOS COMUNALES

Foco de interés: Operación del programa en el nivel local.

Entrevista dirigida a los equipos comunales del PMJH en la comuna, localizados en DIDECO, SECPLAC u otro.

Esta pauta ha sido reducida en sus consultas por datos “duros”, en la medida en que el SERNAM ha incorporado en la plantilla auto aplicada de consulta a municipios, los mismos ítems propuestos (y remitidos previamente a SERNAM para evaluación de su incorporación).

• Identificación

COMUNA:
REGIÓN:
Nombre del funcionario/a que responde la entrevista:
Cargo del/la funcionario/a que responde la entrevista:
Unidad o Departamento municipal al que pertenece el/la funcionario/a:
Antigüedad del/de la funcionario/a: En el Municipio () ; En el cargo actual ()
Unidad o Departamento en el que está radicado el Programa Mujeres Jefas de Hogar o del cual depende administrativamente este Programa:
Fecha en que se responde la entrevista:

• Preguntas

1. ¿Desde **cuándo** se ejecuta el Programa Mujeres Jefas de Hogar en esta comuna? (año / mes)
2. ¿Ha habido cambios con respecto a la **dependencia municipal** encargada de ejecutar el Programa Mujeres Jefas de Hogar? NO () - SÍ () ¿Cuáles?
3. ¿**Cuántas** personas conforman el equipo del PMJH y qué **roles** desempeñan? ¿Ha ido creciendo este equipo? ¿Se prevé nuevas incorporaciones?
4. ¿El **equipo** que participa en la operación del PMTJH **se reúne** en forma periódica? (especificar periodicidad, quiénes lo componen, principales actividades que realizan)
5. ¿Cuáles son los **principales problemas** que enfrentan las **mujeres jefas de hogar** (I, II y III quintiles de ingreso) en esta comuna?

6. ¿Y cuáles son los **principales problemas** que enfrentan en el **ámbito laboral**?
7. ¿En su opinión, el PMTJH, **ha podido responder** a la problemática **laboral** de las jefas de hogar (I, II y III quintiles de ingreso) en esta comuna? SI – NO ¿por qué?
8. ¿De acuerdo a la experiencia, cuáles son las **principales motivaciones de las Jefas** de Hogar de esta comuna para participar en el PMTJH?
9. ¿Cuáles han sido las **estrategias de difusión** utilizadas en esta comuna para atraer a las jefas de hogar al PMTJH?
10. ¿Cómo se implementan los **Talleres de Habilitación Laboral** en esta comuna? ¿Y cómo se **evalúan** sus resultados?
11. ¿Cuáles son los **componentes o actividades del PMTJH** a los cuales las participantes de esta comuna han podido acceder durante los años 2007, 2008 y 2009? Diferenciamos año a año para ver cómo ha ido evolucionando el programa en la comuna.
 - Taller de Habilitación
 - Cursos de capacitación laboral para el trabajo dependiente
 - Cursos o talleres de formación para el trabajo independiente
 - Nivelación de estudios básicos y medios
 - Atención en salud (a) odontológica; (b) oftalmológica; (c) salud mental.
 - Intermediación laboral.
 - Cuidado infantil durante participación en programa y/o durante capacitaciones; u orientado a atender hijos(as) de mujeres que trabajan
 - Talleres de aprendizaje para niños de entre 6 y 12 años
 - Alfabetización digital
12. ¿Cómo se *asignan las participantes* del PMTJH en la comuna a cada uno de los **componentes** de los componentes? ¿Qué criterios se utilizan?
13. ¿Cuáles son los **componentes** ó líneas de acción del PMTJH (dar ejemplos de listado anterior) que **mejor han operado** en la práctica y **cuáles han tenido más dificultades** o no han operado y por qué?
14. ¿Cuál es su opinión respecto de la **focalización del programa** en la práctica, se cumple o no y por qué?

De acuerdo a las definiciones del PMTJH:

Población potencial: Conformada por mujeres de 18 a 65 años; (b) jefas de hogar (hacen el mayor aporte a ingreso familiar) o de núcleo (sin pareja y con cargas); (c) con personas a cargo; (d) puntaje en FPS ó quintiles II y III; (e) en la PEA.

Población objetivo: ídem anterior, localizada en las 216 comunas del programa.

15. ¿Opera o se ha avanzado en la implementación de una **Mesa de Trabajo** para institucionalizar el programa a nivel municipal? Vale decir, para ir incorporando y articulando el programa en la estructura municipal de manera estable? En caso de que dicha mesa de trabajo se encuentre operando en la actualidad, ¿cómo ha funcionado dicha operación?
16. ¿Qué **otros programas** o servicios del municipios se dirigen a la misma población objetivo del PMTJH en la comuna y qué coordinación existe con éstos?

Otros programas dirigidas a misma población objetivo	Ministerio o Servicio a que pertenece	Diferencia con PMTJH	Coordinación con PMTJH
--	---------------------------------------	----------------------	------------------------

Otros programas dirigidas a misma población objetivo	Ministerio o Servicio a que pertenece	Diferencia con PMTJH	Coordinación con PMTJH
1.			
2.			
3.			
4.			

17. ¿Este Municipio realiza o ha realizado gestiones y/o coordinaciones con otras instituciones y servicios públicos que producen algunos de los componentes del Programa Mujeres Jefas de Hogar **de manera independiente a la gestión del SERNAM**? (responder en el siguiente cuadro)
18. En el **PLADECO** actualmente vigente en este Municipio ¿está considerado el **segmento mujeres jefas de hogar** como un grupo social que tiene **prioridad** en los programas sociales y en los programas económicos del Municipio?
19. ¿Cuáles son los principales **mecanismos e instrumentos de planificación, gestión y control** del PMTJH? ¿Cuál es su opinión al respecto?
20. ¿Cuáles son los principales **mecanismos de coordinación, asignación de responsabilidades y toma de decisiones**, vinculados con SERNAM a nivel **regional** y **central**? ¿son éstos adecuados y efectivos?
21. ¿Cuáles son los principales mecanismos o procedimientos de **monitoreo, seguimiento y evaluación** del PMTJH en la comuna? ¿En qué consisten éstos? ¿Quién los aplica y con qué periodicidad?
22. ¿Cuáles diría que son los **principales logros** del programa? ¿y las **principales debilidades**?

PAUTA SECTORES CO-EJECUTORES NIVEL NACIONAL

Foco de interés: Operación de componentes del PMTJH que se implementan a través de los sectores co-ejecutores: visión desde el nivel nacional.

IDENTIFICACIÓN

Ministerio o servicio:	
Zona geográfica:	Región:
Nombre del funcionario/a que responde la entrevista:	
Teléfono:	
Correo electrónico:	
Cargo del/la funcionario/a que responde la entrevista:	
Unidad o Departamento del servicio a que pertenece:	
Fecha en que responde la entrevista:	

PREGUNTAS

- 1) ¿Con qué **personal** ha contado el Ministerio/servicio para la provisión de servicios al Programa MJH durante el presente año 2009? ¿Con qué personal contará para estas mismas funciones en el próximo año 2010? Considerando el programa desde sus inicios ¿ha ido disminuyendo, se ha mantenido igual o ha ido aumentando la dotación de personal y de horas dedicadas al programa? (Personal profesional, administrativo, dedicación exclusiva o parcial, etc).
- 2) ¿Las **mujeres jefas de hogar** son consideradas actualmente como **grupo social prioritario** para este servicio? ¿Por qué (sí o no)?
- 3) Y concretamente ¿el grupo social **mujeres jefas de hogar** se encuentra **incorporado** explícitamente en los **PMG de género** de este Ministerio/servicio? ¿Esta incorporación ha implicado que en la práctica se desarrollen iniciativas que favorezcan a este segmento social? ¿cuáles?
- 4) Ahora específicamente pensando en la oferta de servicios ¿Cuáles son los **criterios** utilizados para determinar el **número de cupos**?
- 5) ¿Cuántos y en qué áreas han sido **los cupos preferenciales** otorgados por este Ministerio/servicio a las participantes del Programa MJH entre el año 2007 y mediados del 2009? Por favor, distinga para el año 2007 / 2008 y 2009.
- 6) ¿Nos puede proporcionar **cifras** de participantes del Programa MJH que resultaron efectivamente **beneficiadas** con los servicios provistos por este Ministerio/servicio desde 2007 hasta la fecha (años 2007, 2008 y 2009)?

- 7) ¿El otorgamiento de cobertura a las participantes del Programa MJH forma **parte de las metas** formalmente establecidas a lograr por este **Ministerio/servicio**? ¿Se encuentran incorporadas **metas asociadas al Programa MJH en los Informes de Gestión** de este Ministerio/servicio? ¿Cómo y **qué instancia informa** a las regiones respecto a las metas y cupos regionales?
- 8) En general, los compromisos o **metas** de este Ministerio/servicio de otorgar trato preferencial a las participantes del Programa MJH **¿se han podido cumplir** en los años 2007 y 2008? ¿En caso negativo, en qué porcentaje se han cumplido? ¿Por qué razón no se han podido cumplir en un 100%?
- 9) ¿Cuál es la **opinión** de este Ministerio/servicio respecto al (i) **diagnóstico** del Programa MJH sobre la problemática social que afecta a las mujeres jefas de hogar; y (ii) ¿sobre las formas de intervenir sobre esta problemática, propuestas por el programa?
- 10) ¿Cuál es la **opinión** de este Ministerio/servicio respecto a la **coordinación** que ha efectuado **SERNAM con los municipios** para la provisión de los servicios que ustedes proporcionan al Programa MJH? ¿Por qué?
- 11) ¿Cuáles son los **mecanismos de coordinación** de este Ministerio o Servicio **con el SERNAM** en relación con el PMTJH?
- 12) ¿Qué **otros programas** de este Ministerio o Servicio se dirigen a la **misma población** objetivo (o tienen a las mujeres jefas de hogar como un subconjunto de su población objetivo) y qué coordinación existe con éstos?
- 13) ¿Cuál es su opinión respecto a la **validación y la incorporación** del Programa Mujeres Jefas de Hogar -en general- y de la problemática de las mujeres jefas de hogar -en particular- dentro de este servicio o Ministerio? ¿Y dentro del municipio?
- 14) Por último ¿Cómo ve la posibilidad de **traspasar el rol coordinador** que hoy ejerce SERNAM a otra instancia?

PAUTA SECTORES CO- EJECUTORES NIVEL REGIONAL

Foco de interés: Operación de componentes del PMTJH que se implementan a través de los sectores co-ejecutores: visión desde el nivel regional.

A. IDENTIFICACIÓN

Ministerio o servicio:	
Zona geográfica:	Región:
Nombre del funcionario/a que responde la entrevista:	
Teléfono:	
Correo electrónico:	
Cargo del/la funcionario/a que responde la entrevista:	
Unidad o Departamento del servicio a que pertenece:	
Fecha en que responde la entrevista:	

B. PREGUNTAS

1. ¿Qué **funciones y actividades** en relación con el Programa Mujeres Jefas de Hogar se desarrollaron en este ministerio o servicio en el **nivel regional** durante los años 2007 y 2008?
2. ¿Cuáles son los **criterios** que este servicio o ministerio utiliza para la **selección y asignación de beneficiarias** que se entrega a las participantes del PMTJH a nivel regional?
3. ¿Cuáles son los **mecanismos de coordinación** de esta entidad con:
 - SERNAM central y regional
 - Nivel municipal

¿Los considera **adecuados y efectivos** para el logro de los objetivos del Programa Mujeres Jefas de Hogar?

Mecanismos coordinación	c/ SERNAM central y/ó regional (especificar)	Nivel municipal	Adecuados, efectivos		
			SI	NO	por qué
1.					
2.					
3.					

Mecanismos coordinación	c/ SERNAM central y/ó regional (especificar)	Nivel municipal	Adecuados, efectivos		
			SI	NO	por qué
4.					
5.					

4. ¿Existen mecanismos o procedimientos de **monitoreo, seguimiento y evaluación** del PMTJH? ¿En qué consisten éstos? ¿Quién los aplica y a qué niveles? ¿Con qué periodicidad?
5. ¿Cuáles son los principales **mecanismos para la transferencia de recursos** del PMTJH utilizados en la Región?

Mecanismos transferencia	Breve descripción tipo de recursos (financieros, profesionales, otros)	Actores/ instituciones involucrados
1.		
2.		
3.		
4.		

6. ¿Y cuáles son los **mecanismos de toma de decisiones** concernientes al PMTJH que se toman a nivel regional?
7. ¿Con qué **personal** cuenta el servicio para la operación del PMTJH en la Región? ¿Ha aumentado la dotación de personal desde el año 2007?

Personal	Sexo	Dedicación horario (horas x semana)	Profesión	Estamento (administrativo, técnico, profesional, directivo)	Contrato (planta contrata, honorarios)
2007					

Personal	Sexo	Dedicación horario (horas x semana)	Profesión	Estamento (administrativo, técnico, profesional, directivo)	Contrato (planta contrata, honorarios)
2008					

8. ¿Existe un **grupo de tarea del PMTJH** en la región que se reúna en forma periódica? (especificar periodicidad, quiénes lo componen, principales actividades que realizan)
9. ¿Cuáles son los principales **problemas que enfrentan las mujeres jefas de hogar** (I, II y III quintiles de ingreso) en esta Región?
10. Y el Programa PMJH ¿**cómo responde** a esta problemática de las mujeres jefas de hogar en la región?
11. ¿Qué **otros programas** de este servicio ó ministerio se presta a la misma población objetivo (ó la tiene como subconjunto)? ¿cómo se diferencian y qué tipo de coordinación existen entre éstos?

Otros programas dirigidos a misma población objetivo (o que la tiene como subconjunto)	Diferencia con PMTJH	Coordinación con PMTJH
1.		
2.		
3.		

12. Finalmente, ¿Cuánto diría usted que se ha **avanzado** en la Región en la **instalación del Programa**? ¿Y en la instalación del **concepto de jefa de hogar** dentro del servicio o ministerio, a nivel regional?
13. ¿Podría resaltar cuáles han sido los **principales logros** del **Programa PMJH** en la región? ¿Y del **servicio, taller o atención** que brinda su sector?
14. Y de manera inversa ¿podría señalar los **principales obstáculos** detectados para el buen funcionamiento del **Programa** en la región? Y específicamente en relación al **servicio, taller o atención** que brinda su sector ¿cuáles han sido las principales **dificultades**?

PAUTA FOCUS GROUP EGRESADAS, PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR

Presentación de la(el) moderadora y breve reseña acerca de los objetivos de la reunión: "Hola, mi nombre es *** y trabajo para GUERNICA Consultores. Estamos realizando una evaluación del 'Programa Mujeres Jefas de Hogar' en el que ustedes participaron. La idea es justamente conocer cuál ha sido la experiencia de ustedes, para poder mejorar el programa, reafirmar o mantener lo que ha funcionado bien, y cambiar o modificar lo que crean que no ha resultado".

Presentación de cada una de las participantes: nombre, situación familiar (vive con o sin pareja), cuántos hijos/as tienen y edad de ellos/as, otro tipo de personas que dependen de ellas, lugar de residencia, mes y año en que ingresaron al Programa MJH.

Situación anterior e ingreso al Programa:

1. ¿Podrían describir, a grandes rasgos, cuál había sido su **ocupación principal** durante **los años previos a ingresar** al Programa Mujeres Jefas de Hogar? ¿Habían estado trabajando, principalmente? Si es así ¿en qué? ¿O se habían dedicado básicamente a las tareas del hogar o cuidado de los hijos?
2. Y al **momento de inscribirse** en el Programa ¿qué estaban haciendo?
3. ¿**Por qué decidieron** ingresar al Programa? ¿Cuáles fueron sus principales motivaciones? ¿Hubo alguna **situación especial** –familiar, laboral o de cualquier tipo- que desencadenara esta motivación por ingresar al Programa?

Participación en el Programa

4. Una vez que ingresaron al programa ¿qué fue lo primero que hicieron? ¿cuál fue la **primera actividad** dentro del Programa?
5. ¿Recuerdan haber tenido una actividad llamada **Taller de Habilitación Laboral** en la cual se les pasaban contenidos relacionados con la auto-valoración de la mujer y con las ventajas de que la mujer se incorpore al mundo del trabajo? Me refiero al taller inicial en el cual participó –por ejemplo- PRODEMU, la Dirección del Trabajo, el equipo comunal; y dentro del cual se vieron temas como derechos y deberes laborales, identidad de mujer trabajadora y jefa de hogar, estrategia de búsquedas de empleo, problemas de las jefas de hogar para incorporarse y permanecer trabajando remuneradamente, etc. Cuéntenos un poco **qué es lo que recuerdan de ese taller...**
6. ¿**Definieron** dentro de ese primer taller **qué actividades tomar** dentro del Programa? ¿Cómo fue ese proceso? ¿Podrían caracterizarlo un poco? ¿Creen que tuvieron **oportunidad de participar** en esas decisiones? ¿se les informó respecto a lo que ofrecía el programa y respecto a las oportunidades de trabajo de su comuna?
7. Y en ese momento de definiciones ¿Qué les pareció la **oferta del Programa** (las actividades y atenciones ofrecidas por el Programa)? ¿Tenía que ver con lo que ustedes querían realizar y con sus necesidades? ¿Hubo actividades, cursos o atenciones que quisieran realizar y que el **Programa no ofreciera** o para las que no dispusiera de los cupos necesarios?
8. En suma ¿qué **opinión** les merece ese taller inicial del que estamos conversando (**Taller de Habilitación Laboral**)? ¿Qué contenidos de este Taller resultaron ser un **aporte** y sobre qué aspectos (personales, familiares, laborales, etc)? ¿Y qué creen que le **faltó**?

9. En relación a los **cursos de capacitación**: ¿qué podrían comentar? *Moderador: verifique la aparición de los temas que a continuación se detalla. Si hay alguno que no aparezca de manera espontánea, proponga el tema del modo siguiente:*
- Pensando en los **oficios** que los cursos se proponían enseñar, dirían que ¿se trataba de oficios requeridos por potenciales contratantes o clientes? ¿de oficios con buenas posibilidades de inserción laboral?
 - ¿Y en relación a los **contenidos**? ¿cuál es su opinión respecto a la calidad de los contenidos? ¿Tuvieron **práctica laboral**? ¿cuál es su opinión respecto a la utilidad de la práctica efectivamente realizada?
 - ¿Y en cuanto a los **resultados**? ¿Dirían que aprendieron un oficio o que lograron adquirir los conocimientos necesarios para aprender o impulsar un negocio independiente?
 - ¿Cuáles son los **aspectos más positivos** que podrían destacar de los cursos de capacitación y cuáles serían los **más negativos**?
10. Dentro del Programa Mujeres Jefas de Hogar ¿tuvieron acceso a servicios de orientación y de **intermediación laboral**, es decir a servicios de apoyo por parte del municipio para iniciar la búsqueda de un empleo?
- En caso afirmativo*, ¿Les fueron útiles estos servicios? ¿**consiguieron empleo** a través de ellos? ¿Cómo mejorarían el servicio de intermediación laboral?
 - En general, a todas*: ¿Qué **opinan** de estos servicios de intermediación –los hayan o no utilizado- tal como están constituidos en los municipios? ¿qué **recomendación** podrían hacer al respecto?
11. Dentro del Programa Mujeres Jefas de Hogar ¿tuvieron acceso a **Programas de Nivelación de Estudios**, es decir a programas que les permitirían completar estudios de enseñanza básica o de enseñanza media?
- En caso afirmativo, ¿Les fueron útiles estos programas? ¿qué **resultados** obtuvieron de ellos?
 - ¿Alguna de ustedes tiene estudios básicos o medios incompletos y no tomó nivelación de estudios? *En caso afirmativo*: ¿y **por qué no han tomado** cursos de nivelación? ¿Por un problema de cupos, del programa? ¿o por falta de interés, por no considerarlo necesario, o encontrarlo muy difícil? Les pido que se sientan libres para opinar, porque así el programa puede adecuar de mejor manera lo que ofrece a lo que las mujeres realmente necesitan y quieren...
12. Dentro del Programa Mujeres Jefas de Hogar ¿tuvieron acceso a servicios de **Cuidado Infantil**?
- ¿Les fueron útiles? ¿Qué **opinión** les merecieron estos servicios?
 - ¿Alguna de ustedes tiene hijos menores y no ha tomado servicios de cuidado infantil? En caso afirmativo: ¿y **por qué no han tomado** servicios de cuidado infantil? ¿Por un problema de cupos, del programa? ¿o por falta de interés, o por preferir otro modo alternativo de cuidado? ¿por qué motivo no les ha interesado tomar los servicios de sala cuna o jardín infantil? Les pido otra vez que se sientan libres para opinar, así se puede ir mejorando el programa...
13. Dentro del Programa Mujeres Jefas de Hogar ¿tuvieron acceso a servicios de salud mental, dental u oftalmológica?
- ¿Les fueron útiles? ¿Qué **opinión** les merecieron estos servicios?
 - ¿Alguna de ustedes requirió algún servicio de salud y **no pudo recibirlo**? Por favor, cuéntenos qué fue lo que pasó...

14. Dentro del Programa Mujeres Jefas de Hogar ¿participaron en las **jornadas o encuentros de evaluación** comunales o locales, regionales y/o nacionales? ¿Podrían comentar brevemente **en qué consistieron** esas jornadas y cuál es su **opinión** en relación a las mismas?
15. Y a partir de su participación en el Programa ¿formaron o se incorporaron a alguna **agrupación de Mujeres Jefas de Hogar**? *En caso afirmativo*:
 - a. ¿Podrían **caracterizar brevemente** algunos datos de la organización? (i) cuándo fue creada; (ii) cuántas mujeres la conforman; (iii) quién tuvo la iniciativa y cómo se lo propusieron; (iv) con qué objetivo se creó la organización; etc
 - b. ¿Cuáles han sido las **principales actividades** llevadas a cabo por la organización?
 - c. Las actividades llevadas a cabo por la organización ¿han cumplido con las **expectativas** que ustedes tenían? ¿por qué?
16. Y a partir de su participación en el Programa ¿se incorporaron a **alguna otra organización o red de apoyo** –como Junta de Vecinos, Centro de Padres? Cuéntenos brevemente cómo fue ese proceso; cuál fue la motivación a incorporarse a otra u otras organizaciones; etc. ¿Y antes de participar en el programa, participaban en alguna organización? ¿Dirían que su participación en organizaciones o las demandas a servicios o instituciones es la misma, ha aumentado, o ha disminuido después de la participación en el Programa? ¿Por qué?
17. ¿Hay **alguna otra actividad importante** que hayan realizado al interior del Programa y de la que no hayamos conversado? ¿Cuál? ¿Qué podrían comentar acerca de ella o ellas?

Ocupación actual

18. ¿Qué están haciendo en este momento? ¿**Cuál es su ocupación principal**? ¿Están trabajando? ¿Se están dedicando a la casa o al cuidado de los hijos?
19. *Para las que están trabajando*: ¿Y están **conformes con el trabajo** que están realizando? ¿Es **mejor, igual o peor que el que tenían** antes del programa (o el que hubieran logrado conseguir)? ¿Por qué?
20. *Para las que no están trabajando*: ¿**Por qué no están trabajando**? ¿Es porque no han conseguido, porque prefieren cuidar de los hijos, porque no tienen quién los cuide, porque no se sienten capacitadas, porque cambió su situación familiar y ahora su hogar tiene otros ingresos...? Otra vez les pido que conversemos libremente, para poder conocer de mejor manera la verdadera situación de las mujeres que participan en el programa...
21. En su opinión y en términos generales ¿el Programa Mujeres Jefas de Hogar les fue útil para orientarlas en el proceso de **búsqueda de un empleo**, para **mantenerse** ustedes en el empleo en caso que hubiesen estado trabajando o para acceder a un empleo **mejor remunerado**? ¿Por qué?
22. Para quienes **TRABAJAN EN FORMA INDEPENDIENTE**:
 - a. El Programa Mujeres Jefas de Hogar ¿les aportó conocimientos útiles para mejorar su negocio? ¿y efectivamente creció su negocio?
 - b. ¿Y hubo quienes generaron un negocio o una organización productiva, a partir de la participación en el Programa? *En caso afirmativo*, ¿cómo fue ese proceso?
 - c. El Programa Mujeres Jefas de Hogar ¿les ayudó a detectar alguna oportunidad de negocio que ustedes no habían visualizado?

Evaluación general del Programa y de la participación en el mismo

23. ¿Tuvieron **dificultades** laborales, familiares o personales durante su participación en el Programa y derivadas de esta participación? Si es así ¿cómo las resolvieron?

24. ¿Hay **algo que distinga especialmente a este Programa**, que lo diferencie de otros Programas y que ustedes quieran destacar? ¿Qué tan parecido o distinto lo encuentran de algunos programas de capacitación, o de otros programas dirigidos a las mujeres? *Si mencionan que hay diferencias, reforzar:* O sea, si ustedes tuvieran definir qué es lo propio de este programa, qué lo que lo caracteriza especialmente ¿qué dirían?
25. En general ¿cómo **evalúan** el Programa Mujeres Jefas de Hogar? ¿El Programa **satisfizo las expectativas** que ustedes se habían forjado de él? ¿Cuáles –principalmente- y por qué?
26. ¿En qué aspectos creen que el Programa **les ha servido más**? ¿en lo **laboral**, en lo **familiar**, en el **desarrollo personal**? ¿en qué aspectos, específicamente?
27. ¿Qué **sugerencias** harían ustedes para mejorar el Programa y para que éste fuera más útil a las mujeres jefas de hogar?

PAUTA ENTREVISTA EGRESADAS, PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR

1. ¿Por qué **decidió entrar** al programa Mujeres Jefas de Hogar? ¿Hubo **alguna situación particular, laboral, familiar o personal** que motivara esa decisión?
2. ¿**Qué esperaba** realizar y lograr dentro del Programa?
3. Y concretamente, en ese momento ¿Cuál era su **situación laboral y familiar**? ¿Estaba trabajando, buscando trabajo, se dedicaba a las tareas del hogar...? Y en términos familiares...? ¿Vivía con una pareja, vivía sola, se había separado recientemente, su marido o cónyuge tenía trabajo...? Le pido que caracterice brevemente su situación y la de su grupo familiar en ese momento...
4. ¿Tuvo que enfrentar o resolver **alguna dificultad familiar, laboral o personal** para participar en el Programa? (Por ejemplo, alguien en su familia se oponía, tenía problemas de horarios, no podía responder a la casa y a sus actividades a la vez, no tenía con quién dejar a algún adulto del hogar, etc.). *En caso afirmativo ¿cómo lo resolvió?*
5. ¿Qué **actividades** realizó **dentro del Programa**? ¿Podría contarme algo acerca de cada una de ellas? En qué consistieron, cuánto duraron, cómo las evalúa...
6. ¿Y se trató de las **actividades que usted quería realizar**? ¿O hubo otras capacitaciones, talleres, servicios o atenciones que usted solicitó y que el programa no pudo ofrecerle?
7. ¿Cómo fue ese **proceso de elección de actividades**? ¿En qué *momento* y en qué *instancia* (entrevista, taller) se hizo? ¿Usted participó en las decisiones? ¿De qué manera fue guiada o acompañada por el programa? (Revisaron su propia historia, las condiciones de trabajo de la comuna, sus intereses, etc.).
8. Y durante todo su paso por el programa y la realización de las distintas actividades ¿hubo alguien o alguna **instancia que la acompañara**, que le indicara cómo tomar las actividades sucesivas? ¿una persona o un equipo con el cual tuviera un contacto más permanente?
9. ¿Qué podría decir de la **coordinación entre las distintas actividades**? Los tiempos entre una y otra actividad; el momento del año en que le fueron entregadas; las facilidades o dificultades de acceso cuando debía tomar una nueva actividad... ¿Cómo diría que ha funcionado el programa en ese sentido?
10. ¿Cree que hay **algo que distinga especialmente a este Programa**, que lo diferencie de otros Programas y que usted pueda destacar?
11. ¿Qué está haciendo en este momento? ¿**Cuál es su ocupación principal**? ¿Está trabajando? ¿Se están dedicando a la casa o al cuidado de los hijos?
12. *Si no está trabajando: ¿Por qué no está trabajando?* ¿Es porque no ha conseguido, porque prefiere cuidar de los hijos, porque no tienen quién los cuide, porque no se siente capacitada, porque cambió su situación familiar y ahora su hogar tiene otros ingresos...? Otra vez le pido que conversemos libremente, para poder conocer de mejor manera la verdadera situación de las mujeres que participan en el programa...
13. *Si está trabajando: ¿Y está conforme* con el trabajo que está realizando? ¿Es mejor, igual o peor que el que tenía antes del programa (o el que hubiera logrado conseguir)? ¿Ha habido **cambios en su situación laboral**? ¿Qué cambios? ¿Cuánto tuvo que ver el Programa en esto?
14. Otra vez comparando su situación antes y después de su participación en el Programa ¿**Ha habido cambios en su forma de relacionarse con su familia**? Por ejemplo, en su relación con sus hijos; en su relación con una pareja –si es que la tiene; en los ingresos del hogar; en la distribución de las tareas domésticas; etc. Me refiero a cambios positivos o negativos. ¿Cuánto tuvo que ver el Programa en esto?
15. Y diría que **usted misma ¿Ha tenido cambios personales**, o en el **modo de enfrentar** su vida laboral, su vida familiar o sus relaciones en general? ¿Cuáles? ¿Cuánto tuvo que ver el Programa en esto?

16. Los vínculos o las **relaciones que generó con personas** (otras participantes y encargados) durante su participación el Programa ¿Aún están activos? ¿De qué forma? ¿Hacen actividades específicas? ¿Se reúnen con alguna periodicidad?
17. Resumiendo un poco todo lo conversado ¿Qué diría que **le aportó su experiencia** en el Programa? ¿Fueron satisfechas sus expectativas iniciales, lo que usted esperaba del Programa al ingresar en él? ¿Le **aportó cosas nuevas** que usted no esperaba? ¿Cuáles?
18. Y **pensando en mejorarlo** ¿Qué cree usted que le falta al Programa? ¿Qué sugerencias haría?

PAUTA ENTREVISTA DIRIGENTAS ORGANIZACIONES DE MUJERES JEFAS DE HOGAR

Foco: profundizar -en el marco del objetivo perseguido por el programa de "participación sustantiva"- en los alcances, significados y valoraciones de la participación en estas organizaciones, en otras fases de la experiencia en el programa, y en redes fuera del programa.

Nombre de la organización:	
Nombre de la entrevistada:	
Cargo dentro de la organización:	

1. Para comenzar, usted como dirigente: ¿**Había participado antes** en otra u otras organizaciones? ¿En cuáles? ¿Y participa actualmente en otra u otras organizaciones, además de la de Mujeres Jefas de Hogar? ¿En cuál o cuáles?
2. Y ahora respecto a la organización de Mujeres Jefas de Hogar específicamente: (a) ¿En qué **mes y año** se creó esta organización? (b) ¿Cómo surgió la iniciativa? (c) ¿Qué es lo que querían lograr a través de ella? O sea, ¿cuál era el **objetivo** de formar una organización de Mujeres Jefas de Hogar? (d) ¿Se trata de una organización abierta al ingreso de nuevas participantes? (e) ¿Cuántas socias conforman la organización? ¿cuántas son dirigentes y cuántas socias?
3. ¿Con qué **frecuencia** se reúnen? ¿Y cuál es el **objetivo** principal de estas reuniones? ¿qué es lo que realizan durante estos encuentros?
4. Y haciendo un poco de historia ¿qué **actividades han realizado** desde la creación de la organización? (inserción con otras redes, postulación a fondos...)
5. Y en este momento ¿qué actividades **están realizando**?
6. ¿Y cuáles son los planes hacia adelante? ¿Qué **actividades o proyectos tienen previstos**? ¿Qué actividades concretas están realizando para lograrlo?
7. ¿Trabajan o han trabajado con **otras organizaciones** o redes? ¿Con cuál o cuáles y en qué temas específicos?
8. ¿Mantienen algún **vínculo con el Programa** Mujeres Jefas de Hogar o con alguna de las instituciones participantes, como PRODEMU, SERNAM u otra? ¿Cuál? ¿De qué manera siguen relacionadas con el Programa?
9. ¿Y mantienen algún **vínculo con la Municipalidad** en general? ¿Cuál? ¿De qué manera se relacionan con el municipio?
10. Pensando en las expectativas iniciales: ¿diría que la organización **ha cumplido** con lo que usted esperaba al inicio de ella? ¿Por qué?
11. ¿Y qué ha **significado** para usted el participar en esta organización?
12. Y ahora volviendo un poco atrás y pensando en su participación en el Programa Mujeres Jefas de Hogar ¿qué diría de las **posibilidades de participar que brinda el programa**? ¿Diría que el programa le ha brindado posibilidades de decidir qué actividades realizar, de opinar sobre el programa, de participar en alguna otra cosa?

13. Y en términos más generales ¿Cuál es su **evaluación** relativa al **Programa Mujeres Jefas de Hogar**? ¿Qué le aportó a usted, personalmente, el haber pasado por el programa? ¿Fueron satisfechas sus expectativas iniciales? ¿Por qué?
14. Y **pensando en mejorarlo** ¿Qué cree usted que le falta al **Programa Mujeres Jefas de Hogar**? ¿Qué sugerencias haría?

Muestra definitiva sobre la que se aplicaron los instrumentos cualitativos

ENTREVISTADO	INSTITUCIÓN Y NIVEL	REGIÓN Y/O COMUNA
CARMEN SANCHO	JUNJI Central	RM
VERÓNICA SILVA	Sistema de Protección Social, MIDEPLAN	RM
MACARENA DURAN	DIBAM Central	RM
ALFREDO SILVA	MINSAL Central, Área Odontológica	RM
MARCELA CORTÉS	MINSAL Central, Redes Ambulatorias	RM
CHRISTIAN MALEBRAN	SERCOTEC Central	RM
ISABEL ARAYA	FOSIS Central PAME	RM
Ma IGNACIA ÁLAMOS	INTEGRA Central	RM
MORINKA SÁENZ	PRODEMU Central	RM
RODRIGO VÁSQUEZ	SENCE Central, Programas Sociales	RM
CARMEN ANDRADE	SERNAM Central, MINISTRA	RM
LAURA ECHEVERRÍA	SERNAM Central, Encargada Nacional PMJH	RM
PAULA QUINTANA	MIDEPLAN, MINISTRA	RM
ROSITA Y LORETO	CHILECALIFICA Central	RM

ENTREVISTADO	INSTITUCIÓN Y NIVEL	REGIÓN Y/O COMUNA
HUGO NORRIS	SERNAM encargado regional de PMJH	I
KAREN ARRIAGADA	SERNAM encargado regional de PMJH	XII
GLORIA GARCÍA	SERNAM Regional Profesional de apoyo (PRIO)	VIII
MARIANELA PINTO	SERNAM Regional Profesional de apoyo (PRIO)	III
LUZ VALENZUELA	SERNAM Regional Profesional de apoyo (PRIO)	IV
FERNANDA CABEZAS	SERNAM encargado regional de PMJH	RM
XIMENA QUIÑONES	SERNAM encargado regional de PMJH	VI
MARIELA VILLANUEVA	SERNAM encargado regional de PMJH	VIII
NIDIA ASPE	SERNAM Regional, encargada Unidad de Participación	IV

ENTREVISTADO	INSTITUCIÓN Y NIVEL	REGIÓN Y/O COMUNA
JAVIER URRUTIA	FOSIS Regional	VII
	CHILECALIFICA Regional	XII
CLAUDIA TAPIA	SENCE Regional	VI
MA ANGÉLICA ROMERO	JUNJI Regional	IV

ENTREVISTADO	INSTITUCIÓN Y NIVEL	REGIÓN Y/O COMUNA
CAROLINE MORAGA	AUTORIDAD MUNICIPAL, DIDECO	X, Chonchi
RODRIGO CARMONA	AUTORIDAD MUNICIPAL, Jefe de Gabinete	VIII, Chillán Viejo
JAIME SILVA	AUTORIDAD MUNICIPAL, SECLAC	II, Tocopilla
LUISA ROCHA	EQUIPO COMUNAL PMJH	XIV, Lago Ranco
MERY MORA	EQUIPO COMUNAL PMJH	IV, Monte Patria
SONIA BARRERA	EQUIPO COMUNAL PMJH	I, Pica
GLORIA FARFÁN	EQUIPO COMUNAL PMJH	XIV, Corral
XIMENA VALENZUELA	EQUIPO COMUNAL PMJH	VIII, Cabrero
ANDREA MENA	EQUIPO COMUNAL PMJH	IV, Pozo Almonte
ANDREA FUENTES	EQUIPO COMUNAL PMJH	VIII, Chillán Viejo
PAULA PONCE	EQUIPO COMUNAL PMJH	VI, Doñihue
XIMENA MALDONADO	EQUIPO COMUNAL PMJH	VI, Mostazal
MABEL BUGUEÑO	EQUIPO COMUNAL PMJH	RM, Lampa
GRISELDA GÓMEZ	EQUIPO COMUNAL PMJH	VII, San Clemente

ENTREVISTADO	INSTITUCIÓN Y NIVEL	REGIÓN Y/O COMUNA
ANA MARÍA ANDRADE	EGRESADA PMJH	XI, Aysén
ADRIANA MATTOS	EGRESADA PMJH	V, Caldera
SOLEDAD ALFARO	EGRESADA PMJH	RM, Isla de Maipo
SUSANA FERRADA	EGRESADA PMJH	RM, La Florida
MYRIAM VALENZUELA	EGRESADA PMJH	V, La Ligua
MÓNICA QUEZADA	EGRESADA PMJH	XIV, Lago Ranco
ROSA CISTERNAS	EGRESADA PMJH	RM, Lampa
ELSA ASTORGA	EGRESADA PMJH	VI, Mostazal
MARGARITA RODRÍGUEZ	EGRESADA PMJH	VIII, Nacimiento
CAROLINA ARCOS	EGRESADA PMJH	I, Pica
ANGÉLICA VALDÉS	EGRESADA PMJH	IX, Purén
PATRICIA MORENO	EGRESADA PMJH	VI, Santa Cruz
ROXANA	EGRESADA PMJH	II, Tocopilla
MA ELENA REYES	EGRESADA PMJH	XIV, Valdivia
NORA BÓRQUEZ	EGRESADA PMJH	III, Vallenar

FOCUS	REGIÓN Y/O COMUNA
FOCUS Egresadas	IV, La Serena
FOCUS Egresadas	VIII, San Carlos
FOCUS Egresadas	RM, La Reina

ORGANIZACIÓN	Región y/o comuna
HILANDO SUEÑOS	I, Alto Hospicio
MUJERES EMPRENDEDORAS Y JEFAS DE HOGAR "PAZ"	IV, Ovalle
AGRUP. DE HELICULTORAS DE PITRUFQUÉN	IX, Pitrufquén
LAS PIONERAS DE CASTRO	X, Castro
MJH CON AMOR A LA COCINA	V, Hijuelas
AGRUP. DE MJH DE SAN JOSÉ DE LA MARIQUINA	XIV, Mariquina
MUJERES POR UN SUEÑO	III, Vallenar

ANEXO N°2 INFORMACIÓN DE GASTOS

1. Fuentes de Financiamiento del Componente

CUADRO N° 1

Fuentes de Financiamiento del Programa año 2007-2009 (miles de \$ año 2009)

Año	Año 2007		Año 2008		Año 2009		Var.	Var.
	Monto	%	Monto	%	Monto	%	2007-08	2008-09
1. Presupuestarias	1.522.218	68%	4.006.392	78%	4.167.396	100%	163%	4%
1.1. Asignación específica al Programa	1.195.425	54%	2.157.878	42%	2.375.588	57%	81%	10%
1.2. Asignación institución responsable para soporte administrativo	326.793	15%	313.101	6%	256.395	6%	-4%	-18%
1.3. Aportes en presupuesto de otras instituciones públicas (1)	0	0%	1.535.413	30%	1.535.413	37%	--	0%
2. Extrapresupuestarias: Municipales (2)	707.596	32%	1.139.377	22%	s.i.		61%	--
Total	2.229.814	100%	5.145.768	100%	4.167.396	100%	131%	--

Fuente: Ley de Presupuesto años 2007, 2008 y 2009.

(1) Sólo Sence tiene presupuesto específico para el programa en el año 2008.

(2) Estimado en base a una muestra de proyectos municipales, 65 del año 2007 y 53 del año 2008. Sólo recursos monetarios. No se cuenta con la información para el año 2009.

2. Presupuesto y Gasto Efectivo del Componente 2007-2008 (en miles de pesos de 2009)

CUADRO N° 2

Gasto Efectivo Programa 2007-2008 (miles de \$ año 2009)

Año	Presupuesto del Programa - SERNAM	Gasto Devengado Programa - SERNAM		Saldo Presupuestario
	Monto	Monto	%	Monto
2007	1.522.218	1.493.343	98,1%	28.875
2008	2.470.979	2.457.279	99,4%	13.700
Var. 2007-08	62,3%	64,5%	1,4%	-52,6%

Fuente: Ley de Presupuesto años 2007 y 2009. Sernam.

3. Gasto devengado del Componente (en miles de pesos de 2009)

CUADRO N° 3

Gastos devengados 2007 – 2008 (miles de \$ año 2009)

Año	Gastos efectivos 2007 – 2008			
	Gasto devengado SERNAM	Gasto devengado otras instituciones públicas	Gasto devengado Otras Org. Externas; Municipalidades (1)	Total
	Monto	Monto	Monto	Monto
2007	1.493.343	10.257.809	601.724	12.352.876
2008	2.457.279	12.705.917	981.918	16.145.113
Total 2007-08	3.950.622	22.963.726	1.583.642	28.497.990

Fuentes: SERNAM y organismos Sectoriales.

(1) Sólo recursos pecuniarios.

4. Costos financieros del Componente 2007-2008 (en miles de pesos de 2009)

No se tiene esta información.

5. Costos Financieros del Componente Proyectados Año 2008 (en miles de pesos de 2008)

No se tiene esta información.

6. Costos financieros del Componente (en miles de pesos de 2009)

CUADRO N° 4

Gasto Total por Región 2007-2008 (Miles de \$ 2009)

Región Metropolitana	Año 2007	Año 2008	Período 2007-08
	Monto	Monto	Monto
Arica y Parinacota	170.525	97.474	267.999
Tarapacá	152.972	216.935	369.907
Antofagasta	327.226	277.712	604.938
Atacama	291.886	425.735	717.622
Coquimbo	788.961	811.239	1.600.200
Valparaíso	1.399.515	1.941.612	3.341.127
Libertador Bernardo O'Higgins	802.451	1.364.960	2.167.411
Maule	1.132.957	1.368.589	2.501.546
Bío Bío	1.832.688	2.474.507	4.307.195
La Araucanía	956.512	1.697.524	2.654.036
Los Ríos	360.991	608.598	969.589
Los Lagos	826.046	1.021.390	1.847.436
Aysén	211.377	67.922	279.300
Magallanes Y La Antártica Chilena	316.114	278.316	594.430
Región Metropolitana	3.396.056	4.016.598	7.412.655
Total	12.966.277	16.669.113	29.635.390

Fuente: SERNAM.

Incluye no pecuniarios, no incluye gastos de administración.

7. Costos no financieros del Componente (en miles de pesos de 2009)

CUADRO Nº 5

Costo No Financiero por Región 2007-2008 (Miles de \$ 2009)

	Año 2007	Año 2008	Período 2007-08
Región Metropolitana	Monto	Monto	Monto
Arica y Parinacota	5.578	4.628	10.206
Tarapacá	4.267	9.022	13.290
Antofagasta	9.761	11.380	21.141
Atacama	9.148	18.016	27.164
Coquimbo	23.372	32.597	55.969
Valparaíso	37.233	86.412	123.645
Libertador Bernardo O'Higgins	24.208	64.787	88.995
Maule	34.165	57.918	92.083
Bío Bío	53.939	114.178	168.117
La Araucanía	28.727	73.780	102.507
Los Ríos	11.351	29.046	40.398
Los Lagos	25.352	50.002	75.354
Aysén	6.387	2.736	9.123
Magallanes Y La Antártica Chilena	9.761	13.214	22.975
Región Metropolitana	98.925	167.992	266.917
Total	382.175	735.707	1.117.882

Fuente: SERNAM y Encuesta Beneficiarias.

Incluye:

Locomoción durante participación en programa

Pago en cuidado a hijos durante participación

Gasto en otro concepto durante participación en programa

Salario total perdido por participación en actividades

8. Costo total del Componente (suma de IV y V) (en miles de pesos de 2009)

CUADRO N° 6

Gasto Total por Región 2007-2008 (Miles de \$ 2009)

Región Metropolitana	Año 2007	Año 2008	Período 2007-08
	Monto	Monto	Monto
Arica y Parinacota	176.103	102.102	278.204
Tarapacá	157.239	225.958	383.197
Antofagasta	336.988	289.092	626.080
Atacama	301.034	443.751	744.785
Coquimbo	812.332	843.836	1.656.169
Valparaíso	1.436.748	2.028.024	3.464.772
Libertador Bernardo O'Higgins	826.659	1.429.747	2.256.406
Maule	1.167.122	1.426.507	2.593.629
Bío Bío	1.886.627	2.588.684	4.475.312
La Araucanía	985.239	1.771.305	2.756.543
Los Ríos	372.342	637.644	1.009.986
Los Lagos	851.398	1.071.392	1.922.790
Aysén	217.764	70.658	288.422
Magallanes Y La Antártica Chilena	325.876	291.529	617.405
Región Metropolitana	3.494.982	4.184.590	7.679.572
Total	13.348.453	17.404.820	30.753.272

Fuente: SERNAM.

Incluye no pecuniarios, no incluye gastos de administración.

Incluye:

Locomoción durante participación en programa

Pago en cuidado a hijos durante participación

Gasto en otro concepto durante participación en programa

Salario total perdido por participación en actividades

9. Costo total de producción del Componente (en miles de pesos de 2009)

CUADRO N° 7

Costo total de Producción 2007 – 2008 (miles de \$ año 2009)

Año	Costos financieros	Costos no financieros	Total
	Monto	Monto	Monto
2007	12.305.455	660.822	12.966.277
2008	15.889.534	779.579	16.669.113
Total 2007-08	28.194.989	1.440.401	29.635.390

Fuentes: SERNAM, organismos Sectoriales y Municipios.

10. Gastos Administrativos del Componente (en miles de pesos de 2009)

CUADRO N° 8

Gastos de Administración del Programa 2007-2008 (Miles de \$ 2009) - Global

Gastos efectivos 2007 – 2008

Año	Gastos de Administración Total (1)	Gastos Financieros (2)	Total Gastos Financieros	Porcentaje Gastos Administrativos
	Monto	Monto		%
2007	507.311	11.845.566	12.352.876	4,1%
2008	607.676	15.537.437	16.145.113	3,8%

Fuentes: SERNAM y organismos Sectoriales.

(1) Incluye Gastos de administración financieros municipalidades.

(2) No incluye recursos no pecuniarios.

ANEXO N° 3

CARTA GANTT PROGRAMADA

Actividades / Semanas - Días	Año 2009								Año 2010							
	Septiembre		Octubre		Noviembre		Diciembre		Enero		Febrero		Marzo		Abril	
	1ª	2ª	1ª	2ª	1ª	2ª	1ª	2ª	1ª	2ª	1ª	2ª	1ª	2ª	1ª	2ª
1. Reunión inicial contrapartes y equipos de trabajo. Acuerdos iniciales	■															
2. Informe Instrumento Encuesta (con matriz de variables e indicadores de impacto)		■														
3. Recopilación y sistematización de información orientados al análisis de uso de recursos	■	■	■													
4. Taller inicial de expertos en género y empleo orientado a revisión de perspectiva teórica del programa y pertinencia de los instrumentos de investigación propuestos		■														
5. Informe Propuesta Metodológica: diseño metodológico completo. Acotado a lo señalado en los Términos de Referencia; incluyendo instrumento encuesta			■													
6. Resumen Ejecutivo Propuesta Metodológica			■													
7. Realización de 2 entrevistas semi-directivas a encargados de la coordinación a nivel central de SERNAM y del componente SENCE, orientadas a indagar estrategia, gestión y operación del PMJH				■												
8. Realización de 6 entrevistas semi-directivas a mujeres participantes del PMJH, orientadas a abrir investigación a aspectos y efectos no previstos.			■	■												
9. Realización de 9 entrevistas semi-directivas a encargados de la coordinación a nivel regional, orientadas a indagar en la gestión y operación del programa.					■	■			■							
10. Realización de 24 entrevistas semi-directivas a encargados de la coordinación a nivel municipal, orientadas a indagar en las coordinaciones con otros niveles, con beneficiarias y otras instancias comunales.			■	■			■	■		■	■					
11. Elaboración de mediciones globales de desempeños (costos/beneficios)				■	■	■										
12. Construcción Base de Datos			■													
13. Inicio de levantamiento de datos, encuestas a mujeres participantes y egresadas del PMJH y a mujeres NO					■	■	■	■								

Actividades / Semanas - Días	Año 2009								Año 2010							
	Septiembre		Octubre		Noviembre		Diciembre		Enero		Febrero		Marzo		Abril	
	1ª	2ª	1ª	2ª	1ª	2ª	1ª	2ª	1ª	2ª	1ª	2ª	1ª	2ª	1ª	2ª
participantes del PMJH (Grupo de Control)																
14. Primer Informe: análisis de diseño y gestión; análisis de resultados a nivel de producto (parcial); uso de recursos de los programas y sus costos financieros; instrumentos fase 3																
15. Resumen ejecutivo Primer Informe																
16. Revisión de cuestionarios																
17. Digitación de Base de Datos																
18. Supervisión del trabajo de encuestadores																
19. Recuperación de posible información ausente en cuestionarios																
20. Segundo Informe: Informe de Terreno, Resultados de la Selección de los Grupos de Control y Tratamiento																
21. Resumen Ejecutivo Segundo Informe																
22. Realización de taller analítico a nivel inter-sectorial																
23. Taller analítico de expertos en género y empleo para generar aportes a las conclusiones y recomendaciones del estudio.																
24. Realización de 6 entrevistas semi-directivas a mujeres participantes del PMJH orientadas a profundizar en los resultados y contextualizar resultados no previstos.																
25. Realización de 8 focus groups a mujeres participantes del PMJH, orientados a profundizar en resultados detectados.																
26. Procesamiento estadístico																
27. Análisis estadístico bivariado y complejo. Estimaciones Paramétricas y No Paramétricas.																
28. Matching y análisis econométrico																
29. Informe Final Preliminar																
30. Resumen Ejecutivo Informe Final Preliminar																
31. Incorporación de observaciones y comentarios realizados por la contraparte DIPRES a informe.																
32. Informe Final																
33. Reunión con Comisión Mixta de Presupuestos del																

	Año 2009								Año 2010							
Actividades / Semanas - Días	Septiembre		Octubre		Noviembre		Diciembre		Enero		Febrero		Marzo		Abril	
	1ª	2ª	1ª	2ª	1ª	2ª	1ª	2ª	1ª	2ª	1ª	2ª	1ª	2ª	1ª	2ª
Congreso Nacional para presentación de resultados.																

CARTA GANTT EFECTIVA DE LA EVALUACIÓN

Actividades / Semanas - Días	Año 2009								Año 2010							
	Septiembre		Octubre		Noviembre		Diciembre		Enero		Febrero		Marzo		Abril	
	1ª	2ª	1ª	2ª	1ª	2ª	1ª	2ª	1ª	2ª	1ª	2ª	1ª	2ª	1ª	2ª
34. Reunión inicial contrapartes y equipos de trabajo. Acuerdos iniciales																
35. Informe Instrumento Encuesta (con matriz de variables e indicadores de impacto)																
36. Recopilación y sistematización de información orientados al análisis de uso de recursos																
37. Informe Propuesta Metodológica: diseño metodológico completo. Acotado a lo señalado en los Términos de Referencia; incluyendo instrumento preliminar encuesta																
38. Resumen Ejecutivo Propuesta Metodológica																
39. Realización de 2 entrevistas semi-directivas a encargados de la coordinación a nivel central de SERNAM																
40. Realización de 11 entrevistas semi-directivas a encargados de la coordinación a nivel central, de los distintos sectores participantes																
41. Realización de 1 entrevistas semi-directivas a nivel central de MIDEPLAN																
42. Realización de 5 entrevistas semi-directivas a encargados(as) de la coordinación a nivel regional , SERNAM (Encargadas regionales, Grupo PRIO y/o Grupo de Tarea Regional)																
43. Realización de 11 entrevistas semi-directivas a encargados de la coordinación a nivel municipal y 3 a autoridades municipales, directores DIDECO o SECPLAC.																
44. Realización de 1 entrevista semi-directiva a Secretaria Ejecutiva de Sistema Intersectorial de Protección Social																
45. Indagación y recolección de información de Programas Asociados																
46. Realización de 15 entrevistas semi-directivas a mujeres participantes del PMJH																
47. Realización de 7 entrevistas semi-directivas a dirigentes de organizaciones de Mujeres Jefas de Hogar																

Actividades / Semanas - Días	Año 2009								Año 2010							
	Septiembre		Octubre		Noviembre		Diciembre		Enero		Febrero		Marzo		Abril	
	1ª	2ª	1ª	2ª	1ª	2ª	1ª	2ª	1ª	2ª	1ª	2ª	1ª	2ª	1ª	2ª
48. Realización de 3 focus group con mujeres egresadas																
49. Transcripción y sistematización aproximación cualitativa																
50. Construcción Base de Datos																
51. Aplicación de encuestas a mujeres participantes y egresadas del PMJH y a mujeres NO participantes del PMJH (Grupo de Control)																
52. Primer Informe: análisis de diseño y gestión; análisis de resultados a nivel de producto (parcial); uso de recursos de los programas y sus costos financieros; presentación instrumentos																
53. Resumen ejecutivo Primer Informe																
54. Recepción y revisión de cuestionarios																
55. Supervisión del trabajo de encuestadores																
56. Recuperación de encuestas defectuosas (reenvío a terreno)																
57. Digitación de Base de Datos																
58. Validación de base de datos (eventual recuperación de información ausente o contradictoria en cuestionarios)																
59. Procesamiento estadístico (incluye segunda y última fase de ajuste o validación final de datos)																
60. Análisis estadístico bivariado y complejo. Estimaciones Paramétricas y No Paramétricas.																
61. Matching y análisis econométrico																
62. Elaboración de mediciones globales de desempeño (costos/beneficios)																
63. Segundo Informe: análisis de diseño y gestión; análisis de resultados a nivel de producto (ampliado); uso de recursos del programa y sus costos financieros (con modificaciones incorporadas); resultados de la evaluación a nivel de resultados intermedios y finales (impacto); resultados respecto del desempeño global de los programas.																
64. Resumen Ejecutivo Segundo Informe																
65. Incorporación de observaciones y comentarios realizados por la contraparte DIPRES a informe. Elaboración de																

Actividades / Semanas - Días	Año 2009								Año 2010								
	Septiembre		Octubre		Noviembre		Diciembre		Enero		Febrero		Marzo		Abril		
	1ª	2ª	1ª	2ª	1ª	2ª	1ª	2ª	1ª	2ª	1ª	2ª	1ª	2ª	1ª	2ª	
conclusiones y recomendaciones.																	
66. Informe Final Preliminar																	
67. Resumen Ejecutivo Informe Final Preliminar																	
68. Incorporación de observaciones y comentarios realizados por la contraparte DIPRES a informe.																	
69. Informe Final																	
70. Reunión con Comisión Mixta de Presupuestos del Congreso Nacional para presentación de resultados.																	

ANEXO N° 4

MATRIZ DE MARCO LÓGICO

PROGRAMA: Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar.
SERVICIO: SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER

ENUNCIADO DEL OBJETIVO	INDICADORES / INFORMACION						MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
	Nombre	Fórmula de Cálculo	Año 2006	Año 2007	Año 2008	Meta 2009		
FIN: Contribuir a mejorar la calidad de vida de los hogares con jefatura de hogar femenina.	--	--	--	--	--	--	--	
PROPOSITO: Mujeres Trabajadoras Jefas de Hogar cuentan con herramientas laborales y atenciones en salud y cuidado infantil para contribuir a mejorar sus condiciones de empleabilidad	Porcentaje de medidas, acciones y/o acuerdos con instituciones públicas y privados suscritos respecto del total de medidas, acciones y/o acuerdos proyectados.	(Nº de medidas, acciones y/o acuerdos con instituciones públicas y privados suscritos./Nº total de medidas, acciones y/o acuerdos proyectados.)*100	N.C.	83% (5/6)*100	0%	100% (6/6)*100	- Convenios Específicos con: Salud,Sence, Dibam, Chile-Califica, Junji, Integra, - Convenio de Colaboración de Sernam con Municipalidades.	- Mantención de bajos índices de cesantía (entre 6 y 8%). - Mantención de altos índices de crecimiento económico.
	Costos por beneficiario del Programa en el territorio en base al aporte de Sernam, respecto del total de mujeres participantes.	Costo por beneficiario del Programa en el territorio en base al aporte Sernam./Nº de mujeres participante del Programa.	N.C.	69000\$ 1035000000/15000	0\$	74910\$	Informes financieros de traspaso de recursos a 200 municipalidades que implementan el Programa a nivel territorial.	
	Porcentaje de aporte de terceros al Programa, respecto del costo total del Programa.	(Montos de aporte de terceros al Programa./Costo total del Programa.)*100	N.C.	N.C.	0%	498%	Informe financiero del Programa.	
	Porcentaje de mujeres egresadas del programa que evalúa satisfactoriamente el Programa, respecto del total de mujeres egresadas.	(Nº de mujeres egresadas que evalúan satisfactoriamente el Programa./Nº total de mujeres egresadas.)*100	N.C.	N.C.	0%	70%	resultado de Encuesta aplicada a las mujeres egresadas.	

ENUNCIADO DEL OBJETIVO	INDICADORES / INFORMACION						MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
	Nombre	Fórmula de Cálculo	Año 2006	Año 2007	Año 2008	Meta 2009		
	Porcentaje de Municipios en que se implementa el Programa para mejorar la empleabilidad y condiciones de las mujeres Jefas de Hogar respecto del total de Municipios proyectados	(Nº de Municipios en que se implementa el Programa para mejorar la empleabilidad y condiciones de las mujeres Jefas de Hogar /Nº Total de Municipios proyectados)*100	N.C.	105% (105/100)*100	0%	100%	Convenios con Municipios para implementar el Programa	
	Porcentaje de mujeres jefas de hogar y de núcleo que participan en el Programa Mejorando la Empleabilidad y condiciones laborales de las jefas de Hogar a nivel nacional, respecto del total de mujeres proyectadas	(Nº de mujeres jefas de hogar y de núcleo que participan en el Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones laborales de las jefas de Hogar a nivel nacional/Nº total de mujeres proyectadas)*100	N.C.	N.C.	0%	95%	Informe cuantitativo de cobertura.	
	Porcentaje de mujeres jefas de hogar que mejoran su situación en el mercado laboral respecto del total de mujeres participantes.	(Nº de mujeres jefas de hogar que mejoran su situación en el mercado laboral/Nº total de mujeres participantes)*100	N.C.	N.C.	0%	N.C.	--	
	Porcentaje de mujeres jefas de hogar egresadas anualmente del programa respecto del la cobertura anual programada.	(Nº de mujeres jefas de hogar egresadas anualmente del programa/Nº total de mujeres que participan en el Programa)*100	0% (0/0)*100	0% (0/0)*100	0%	50% (21000/42000)*100	--	

ENUNCIADO DEL OBJETIVO	INDICADORES / INFORMACION						MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
	Nombre	Fórmula de Cálculo	Año 2006	Año 2007	Año 2008	Meta 2009		
COMPONENTE: Capacitación Laboral en el ámbito del trabajo dependiente e independiente e Intermediación Laboral. Actividades: - Coordinación y asesoría técnica a las 15 Direcciones Regionales para la implementación de línea de Capacitación Laboral en 200 Municipios. - Desarrollo de 2 Encuentros Nacionales de Coordinadoras/es Regionales en la ciudad de Stgo. - 3 Encuentros Zonales de Coordinadoras/es Comunes a objeto evaluar los avances de capacitación laboral.	Porcentaje de jefas de hogar que acceden a la línea de capacitación laboral en trabajo dependiente e independiente, respecto de total de participantes del Programa.	(Nº de jefas de hogar que acceden a la línea de capacitación laboral./Nº total de participantes.)*100	N.C.	N.C.	0%	50%	Informe de seguimiento cuantitativo de capacitación laboral.	Se cumple el programa de gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet respecto de los énfasis en los programas de capacitación laboral.
	Costo por beneficiario de la línea de capacitación laboral en trabajo dependiente e independiente.	Costos de la línea de capacitación laboral en trabajo dependiente e independiente./Nº total de mujeres participantes en la línea de capacitación laboral.	N.C.	N.C.	0M\$	308M\$ 6468000/21000	Informe financiero de costos del componente.	
	Porcentaje de aportes de SENCE en relación al costo total del Programa.	(Monto de aportes de SENCE./Costo total del Programa.)*100	N.C.	N.C.	0%	206% (6468000000000/314623100000)*100	Informe de costos comparados.	

ENUNCIADO DEL OBJETIVO	INDICADORES / INFORMACION						MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
	Nombre	Fórmula de Cálculo	Año 2006	Año 2007	Año 2008	Meta 2009		
<p>- Desarrollo de 13 Encuentros Regionales de Mujeres jefas de Hogar para evaluar la línea de capacitación laboral.</p> <p>- Desarrollo de capacitación a nuevos equipos comunales sobre metodología y realización de talleres de habilitación laboral.</p> <p>- Negociación y coordinación para el logro de acuerdos nacionales que incidan a mejorar la empleabilidad de las mujeres jefas de hogar del Programa.</p> <p>- Coordinación con SENCE para los cursos de capacitación laboral de las mujeres jefas de hogar del Programa.</p> <p>- Coordinación con instituciones públicas y privadas para acciones de capacitación e intermediación laboral que beneficien a las mujeres jefas de hogar participantes del Programa.</p>	Porcentaje de jefas de hogar que evalúa satisfactoriamente su participación en la línea de capacitación laboral, respecto del total de jefas de hogar participantes del componente.	(Nº de jefas de hogar que evalúa satisfactoriamente su participación en la línea de capacitación laboral./Nº total de jefas de hogar participantes en el componente.)*100	N.C.	N.C.	0%	75% (1575000000/210000000)*100	Informe de sistematización de Evaluación a beneficiarias.	
<p>COMPONENTE: Apoyo al fomento productivo de emprendimiento individuales y asociativo y al fomento de emprendimientos innovativos.</p> <p>Actividades: - Capacitación en gestión y negociación para el fortalecimiento de la iniciativas productivas</p>	Porcentaje de mujeres que crean planes de negocio y fortalecen sus negocios y microemprendimientos individuales y asociativos en relación al total de mujeres participantes de la línea de apoyo al fomento productivo.	(Nº de mujeres que fortalecen sus negocios y microemprendimientos individuales y asociativos /Nº total de mujeres participantes de la línea de apoyo al fomento productivo)*100	N.C.	N.C.	0%	70%	Informes de organismos sectoriales (FOSIS-SERCOTEC-INDAP)	

ENUNCIADO DEL OBJETIVO	INDICADORES / INFORMACION						MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
	Nombre	Fórmula de Cálculo	Año 2006	Año 2007	Año 2008	Meta 2009		
<p>impulsadas por las MJH.</p> <p>- Capacitación en oficios orientados al trabajo independiente.</p> <p>- Coordinación y asesoría técnica a las 15 Direcciones Regionales para la implementación de línea de Fomento productivo en 200 Municipios.</p> <p>- Coordinación, negociación y articulación con FOSIS para incorporar a las MJH en el PAME</p> <p>- Coordinaciones con INDAP para incorporar a las MJH en los PRODESAL.</p> <p>- Coordinación con SERCOTEC para la postulación al Capital Semilla de las MJH.</p>	Costo por beneficiario de la línea de fomento productivo.	Costos de la línea de fomento productivo./Nº total de mujeres participantes que reciben apoyo al emprendimiento individual y asociativo.	N.C.	N.C.	0\$	309\$ 355000000/1150000	Informe de seguimiento presupuestario.	
	Porcentaje de aportes de FOSIS, SERCOTEC, INDAP en relación al costo total del Programa del Sernam.	(Nº de aportes de FOSIS, SERCOTEC, INDAP./Costo total del Programa del Sernam.)*100	N.C.	N.C.	0%	13% (400000/3146231)*100	Informe de costos comparados	
	Porcentaje de jefas de hogar que evalúan satisfactoriamente el componente respecto del total de jefas de hogar participantes.	(Nº de jefas de hogar que evalúan satisfactoriamente el componente./Nº total de jefas de hogar participantes.)*100	N.C.	N.C.	0%	70% (8050/11500)*100	Informe de sistematización de la Evaluación.	
<p>COMPONENTE:</p> <p>Acceso a la Nivelación de estudios básicos y medios para Mujeres Jefas de Hogar en coordinación con MINEDUC.</p>	Porcentaje de mujeres jefas de hogar que acceden a nivelación de estudios básicos y medios respecto del total de mujeres proyectadas en la línea.	(Nº de mujeres jefas de hogar que acceden a nivelación de estudios básicos y medios /Nº total de mujeres proyectadas en la línea.)*100	N.C.	N.C.	0%	80%	Informe de resultado.	
<p>Actividades:</p> <p>Coordinación y asesoría técnica a las 15 Direcciones Regionales para la implementación de línea de Educación de Adultos en 200 Municipios.</p> <p>- Desarrollo de 2 Encuentros Nacionales de Coordinadoras/es</p>	Costos del componente de nivelación de estudios básicos y medios para jefas de hogar respecto del total de mujeres participantes de la línea.	Costos del componente orientado al acceso de las jefas de hogar a nivelación de estudios básicos y medios./Nº total de mujeres participantes de la línea.	N.C.	N.C.	0\$	296\$ 2516000/8500	Informe de seguimiento presupuestario.	

ENUNCIADO DEL OBJETIVO	INDICADORES / INFORMACION						MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
	Nombre	Fórmula de Cálculo	Año 2006	Año 2007	Año 2008	Meta 2009		
Regionales en la ciudad de Stgo. - 3 Encuentros Zonales de Coordinadoras/es Comunes a objeto evaluar los avances del componente. - Desarrollo de 13 Encuentros Regionales de Mujeres jefas de Hogar para evaluar el avance del componente. - Negociación y coordinación para el logro de acuerdos nacionales que incidan a mejorar la empleabilidad de las mujeres jefas de hogar del Programa. - Coordinación y negociación con Mineduc para la obtención de cupos preferentes para las mujeres participantes del componente.	Porcentaje de aportes de MINEDUC para el otorgamiento de cupos preferenciales en los distintos programas respecto del costo total del programa de Sernam.	(Nº de aportes de MINEDUC para el otorgamiento de cupos preferenciales en los distintos programas./Costo total del programa de Sernam.)*100	N.C.	N.C.	0%	80% (2516000/3146231)*100	Informes de seguimiento de MINEDUC.	
	Porcentaje de las participantes de la línea de educación de adultos que evalúa satisfactoriamente el acceso a nivelación de estudios básicos y medios en relación al total de participantes de la línea.	(Porcentaje de las participantes que en la línea de educación de adultos que evalúa satisfactoriamente el acceso a nivelación de estudios básicos y medios./Nº total de participantes de la línea.)*100	N.C.	N.C.	0%	80% (6800/8500)*100	Informe de evaluación realizada.	
COMPONENTE: Cuidado Infantil para hijas/os de mujeres jefas de hogar. Actividades: Coordinación y asesoría técnica a las 15 Direcciones Regionales para la implementación de línea de Cuidado Infantil en 200 Municipios. - Desarrollo de 2 Encuentros Nacionales de Coordinadoras/es Regionales en la ciudad de Stgo. - 3 Encuentros Zonales de Coordinadoras/es Comunes a objeto evaluar los avances del componente. - Desarrollo de 13 Encuentros Regionales de Mujeres jefas de	Porcentaje de hijas/os de mujeres jefas de hogar que acceden a sistema de cuidado infantil convencional y no convencional con extensión horaria respecto del total de hijas/os de mujeres jefas de hogar proyectadas.	(Nº de hijas/os de mujeres jefas de hogar que acceden a sistema de cuidado infantil convencional y no convencional con extensión horaria./Nº total de hijas/os de mujeres jefas de hogar proyectadas.)*100	N.C.	N.C.	0%	70%	Informes de seguimiento de Junji e Integra.	
Costo por beneficiario de la línea de cuidado infantil para hijas/os de jefas de hogar respecto del total de hijas/os de mujeres jefas de hogar que accede a cuidado infantil	Costos del componente de cuidado infantil para hijas/os de mujeres jefas de hogar./Nº total de hijas/os de mujeres jefas de hogar que accede a cuidado infantil	N.C.	N.C.	0\$	90\$ 540000/6000	Informe de seguimiento presupuestario		

ENUNCIADO DEL OBJETIVO	INDICADORES / INFORMACION						MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
	Nombre	Fórmula de Cálculo	Año 2006	Año 2007	Año 2008	Meta 2009		
<p>Hogar para evaluar el avance del componente.</p> <p>- Negociación y coordinación con Junji e Integra para el logro de acuerdos nacionales que incidan a mejorar la empleabilidad de las mujeres jefas de hogar del Programa.</p> <p>- Coordinación y negociación con Junji e Integra para el la obtención de cupos preferentes para hija/os de las mujeres participantes del componente.</p>	<p>Porcentaje de aportes de Junji e Integra para el otorgamiento de cupos preferenciales a las hijas/os de mujeres jefas de hogar participantes del Programa respecto del costo total del programa del Sernam.</p>	<p>(Nº aportes de Junji e Integra para el otorgamiento de cupos preferenciales a las hijas/os de mujeres jefas de hogar participantes del Programa./Costo total del programa del Sernam.)*100</p>	N.C.	N.C.	0%	17%	--	
	<p>Porcentaje de mujeres participantes de la línea de cuidado infantil que evalúan satisfactoriamente la atención de los menores que acceden a cuidado infantil respecto al total de mujeres que evalúan.</p>	<p>(Nº de mujeres participantes del Programa que evalúan satisfactoriamente la atención de los menores que acceden a cuidado infantil./Nº total mujeres que evalúan.)*100</p>	N.C.	N.C.	0%	80% (3360/4200)*100	Informe de evaluación.	
<p>COMPONENTE: Apoyo en atención en salud odontológica, preventiva y mental.</p> <p>Actividades: Coordinación y asesoría técnica a las 15 Direcciones Regionales para la implementación de línea de apoyo en salud odontológica, preventiva y mental en 200 Municipios.</p> <p>- Desarrollo de 2 Encuentros Nacionales de Coordinadoras/es Regionales en la ciudad de Stgo.</p> <p>- 3 Encuentros Zonales de Coordinadoras/es Comunaes a objeto evaluar los avances del</p>	<p>Porcentaje de jefas de hogar que acceden a la línea de salud odontológica respecto de total de participantes del Programa.</p>	<p>(Nº de jefas de hogar que acceden a la línea de salud odontológica./Nº total de participantes del programa.)*100</p>	N.C.	N.C.	0%	50%	Informes anuales.	
	<p>Costo por beneficiario de la línea.</p>	<p>Costo total de la línea./Nº de jefas de hogar que acceden a la línea de salud odontológica</p>	N.C.	N.C.	0\$	111\$ 1864800/16800	Informe Financiero.	
	<p>Porcentaje de aportes de MINSAL para salud odontológica en relación al costo total del Programa de Sernam.</p>	<p>(Monto de aportes de MINSAL./Costo total del Programa de Sernam.)*100</p>	N.C.	N.C.	0%	59% (1864800/3146231)*100	Informe Financiero	

ENUNCIADO DEL OBJETIVO	INDICADORES / INFORMACION						MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
	Nombre	Fórmula de Cálculo	Año 2006	Año 2007	Año 2008	Meta 2009		
<p>componente.</p> <p>- Desarrollo de 13 Encuentros Regionales de Mujeres jefas de Hogar para evaluar el avance del componente.</p> <p>- Negociación y coordinación para el logro de acuerdos nacionales que incidan a mejorar la empleabilidad de las mujeres jefas de hogar del Programa.</p> <p>- Coordinación y negociación con Minsal para el la obtención de cupos preferentes para las mujeres participantes del programa.</p>	Porcentaje de jefas de hogar que evalúa satisfactoriamente su participación en la línea de salud odontológica, respecto del total de jefas de hogar participantes del componente.	(Nº de jefas de hogar que evalúa satisfactoriamente su participación en la línea de salud odontológica./Nº total de jefas de hogar participantes del componente.)*100	N.C.	N.C.	0%	70% (11760/16800)*100	Informe Evaluación.	
<p>COMPONENTE:</p> <p>Talleres de Habilitación laboral</p> <p>Actividades:</p> <p>- Convocatoria a Mujeres Participantes del Programa</p> <p>- Inscripción de Mujeres en Talleres de Habilitación Laboral</p> <p>- Evaluación de Talleres de Habilitación Laboral</p> <p>- Elaboración de Informes</p>	Porcentaje de jefas de hogar que participan a los talleres de habilitación laboral, respecto del total de mujeres participantes en el Programa	(Nº de jefas de hogar que participan de los talleres de habilitación laboral/Nº total de mujeres participantes en el Programa)*100	0% (0/0)*100	N.C.	0%	95%	Informe de seguimiento cuantitativo de habilitación laboral	
	Costo por participantes en los talleres de habilitación laboral	Costo de los talleres /Nº total de mujeres participantes en los talleres	0\$ 0/0	N.C.	0\$	80000\$ 3192000000/39900	Informe de seguimiento cuantitativo	
	Porcentajes de mujeres que evalúan satisfactoriamente, los talleres de habilitación laboral, respecto del total de mujeres que acceden al componente	(Nº Mujeres jefas de hogar que evalúa satisfactoriamente su participación en los talleres de habilitación labora/Nº total de jefas de hogar participantes en el componente)*100	0% (0/0)*100	N.C.	0%	90% (35910/39900)*100	Informe de seguimiento cualitativo	
	Porcentaje de aportes de la municipalidad, respecto del costo total de los talleres	(Monto de aportes de la municipalidad/Costo total de los Talleres de Habilitación Laboral)*100	0% (0/0)*100	N.C.	0%	63% (2000000000/3192000000)*100	Informe de seguimiento cuantitativo	

ANEXO N° 5

ANÁLISIS DE GÉNERO EN LA FORMULACIÓN DE PROGRAMAS

Nombre Programa: *Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Trabajadoras Jefas de Hogar de SERNAM.*

Producto Estratégico Asociado - PMG:

El Programa se enmarca dentro de la misión de SERNAM de: “diseñar, proponer y coordinar políticas, planes, medidas y reformas legales conducentes a la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, y a disminuir prácticas discriminatorias en el proceso de desarrollo político, social, económico y cultural del país”.

Constituye uno de los 4 sub-productos estratégicos que SERNAM resalta en el Producto Estratégico **Modelos Programáticos** (Producto Estratégico N° 4).

Por su parte, el Producto Estratégico **Modelos Programáticos** se encuentra asociado al Objetivo Estratégico N° 3: *Disminuir las principales discriminaciones que afectan a las mujeres mediante el diseño, implementación, validación y transferencia de modelos programáticos integrales*” A su vez, este Objetivo Estratégico obedece a la prioridad gubernamental N° 7: *Se duplicará a 200 las comunas donde llegará el programa de jefas de hogar: desde el 2008 los Municipios en que se ejecuta el Programa son 216.*

Este programa, así como la misión del SERNAM, tienen a la base el objetivo de la igualdad entre los géneros, a partir de un diagnóstico y análisis del desarrollo político, social, económico y cultural del país que muestra desigualdades de género que afectan principalmente a las mujeres chilenas. Por lo tanto, el enfoque de género fundamenta y motiva la existencia del SERNAM como asimismo, este Programa.

Objetivo del Programa: MEJORAR LA EMPLEABILIDAD Y LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS TRABAJADORAS JEFAS DE HOGAR Y DE NÚCLEO.

El programa responde a una visión de género que resulta fundamental para analizar la inserción de las mujeres en el mercado laboral, sus oportunidades y condiciones laborales. Como es sabido, éstas son diferentes para hombres y mujeres debido a los roles de género, la división sexual del trabajo y las relaciones desiguales de poder entre las mujeres y los hombres. Esto se traduce en las *llamadas barreras culturales o de género* tanto de ingreso a la fuerza de trabajo, como de movilidad dentro de ella.

Componentes del Programa:

De acuerdo a la **Ficha de Identificación Año 2010. Definiciones Estratégicas**, los **Componentes** del Programa son:

- **Capacitación Laboral** en el ámbito del trabajo dependiente e independiente e intermediación laboral y acceso preferencial de las MTJH al Programa de Bonificación a la Contratación;
- **Atención en salud** odontológica, atención preventiva, oftalmológica, atención mental y exámenes preventivos;
- **Nivelación de estudios** básicos y medios para MTJH
- **Cuidado Infantil** para hijas/os de MTJH e; **Implementación de Jornada Alterna** para hijas/os de MTJH, de 6 hasta 12 años;
- **Talleres de Habilitación laboral**
- **Apoyo al fomento productivo** de emprendimientos individuales y asociativo y al fomento de emprendimientos innovadores;
- **Alfabetización Digital** en computación básica y avanzada para las MTJH.

Aún cuando el PMTJH responde a un enfoque de género en términos generales, se considera que carece de un análisis detallado acerca de la situación de las mujeres jefas de hogar en los distintos quintiles de ingreso, según jefatura de hogar o núcleo y en términos comparativos con varones en la misma situación, lo que resulta fundamental para conocer cuáles son las brechas más significativas en el mercado laboral —brechas de género y de clase— y asimismo a nivel de componentes.

El problema que da origen al programa —dificultades que enfrentan las mujeres, jefas de hogar o núcleo, de menores ingresos, para incorporarse al mercado laboral— se identifica sólo en términos generales. No se cuenta con un diagnóstico específico acerca de la situación laboral de las jefas de hogar en particular ni de su evolución a partir de la situación inicial Tampoco se desarrollan análisis comparativos de la situación laboral de

las jefas de hogar y núcleo pertenecientes a distintos quintiles, hombres y mujeres jefes de hogar y núcleo en los mismos quintiles ó comparación con la situación laboral de mujeres no jefas de hogar o de núcleo en los mismos quintiles. Estos son datos necesarios para delimitar y determinar la magnitud del problema, conocer cómo ha ido variando en el tiempo, y, según ello, definir con precisión la demanda y los requerimientos del PMTJH.

Los componentes son necesarios para fortalecer las habilidades y capacidades de las jefas de hogar como trabajadoras y asimismo para atender áreas clave, como son la atención en salud y el cuidado infantil y extensión de la jornada escolar para hacerla compatible con las jornadas laborales de las mujeres. Sin embargo, son insuficientes para el pleno logro del propósito porque están dirigidos exclusivamente a las beneficiarias, esto es a la *oferta*, pero no incorporan objetivos ni acciones en relación con el mercado laboral, la *demanda*, que finalmente determina la empleabilidad.

Para el logro efectivo del propósito, se requiere conocer la demanda laboral y las tendencias del mercado, a fin de orientar adecuadamente el diseño y contenido de los componentes de habilitación, capacitación, fomento productivo y otros.

De acuerdo a lo anterior, se considera que la incorporación de un enfoque de género no es plenamente satisfactoria a nivel de componentes.

ANEXO N°6

CUADRO ANÁLISIS DE GÉNERO DE PROGRAMAS EVALUADOS

INFORMACIÓN DEL PROGRAMA			EVALUACIÓN DEL PROGRAMA					RECOMENDACIONES	OBSERVACIONES DIPRES
Nombre Componente	Producto Estratégico Asociado ¿Aplica Enfoque de Género? (PMG)	Objetivo del Componente	¿Corresponde Incorporación Enfoque de Género en el Componente "1" según evaluación?	¿Se debió incorporar en definición de población objetivo? Si/No	¿Se debió incorporar en definición del objetivo del Componente "1"? Si/No	¿Se debió incorporar en provisión del Componente "1"? Si/No	¿Se debió incorporar en la formulación de indicadores? Si/No	¿Se debió incorporar recomendación de Enfoque de Género? Si/No	
				¿Se incorpora? Si/No	¿Se incorpora? Si/No	¿Se incorpora? Si/No	¿Se incorpora? Si/No	¿Se incorpora? Si/No	
				Satisfactoria mente / Insatisfactoriamente	Satisfactoria mente / Insatisfactoriamente	Satisfactoria mente / Insatisfactoriamente	Satisfactoria mente / Insatisfactoriamente	Satisfactoria mente/ Insatisfactoria mente	
Taller de Habilitación Laboral	SI	Reforzar la información de las participantes respecto de los mercados laborales locales y de las distintas legislaciones laborales; desarrollar habilidades sociales para el trabajo, y reforzar su identidad de jefa de hogar y mujer trabajadora.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
				SI	SI	SI	NO	NO	
				SATISFACTORIAMENTE	SATISFACTORIAMENTE	INSATISFACTORIAMENTE			
Capacitación laboral en el ámbito del trabajo dependiente e independiente	SI	Mejorar las competencias de empleabilidad de las mujeres participantes, a través de la capacitación laboral orientada al trabajo dependiente e independiente.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
				SI	SI	NO	NO	NO	
				INSATISFACTORIAMENTE	INSATISFACTORIAMENTE				
Acceso a Intermediación	NO	Facilitar a las participantes, información y vínculo con ofertas laborales existentes	SI	SI	SI	SI	SI		

CUADRO ANÁLISIS DE GÉNERO DE PROGRAMAS EVALUADOS

INFORMACIÓN DEL PROGRAMA			EVALUACIÓN DEL PROGRAMA					RECOMENDACIONES	OBSERVACIONES DIPRES
Nombre Componente Laboral	Producto Estratégico Asociado ¿Aplica Enfoque de Género? (PMG)	Objetivo del Componente en el territorio.	¿Corresponde Incorporación Enfoque de Género en el Componente "i" según evaluación?	¿Se debió incorporar en definición de población objetivo? Si/No	¿Se debió incorporar en definición del objetivo del Componente "i"? Si/No	¿Se debió incorporar en provisión del Componente "i"? Si/No	¿Se debió incorporar en la formulación de indicadores? Si/No	¿Se debió incorporar recomendación de Enfoque de Género? Si/No	
				¿Se incorpora? Si/No	¿Se incorpora? Si/No	¿Se incorpora? Si/No	¿Se incorpora? Si/No	¿Se incorpora? Si/No	
				Satisfactoria mente / Insatisfactoriamente	Satisfactoria mente / Insatisfactoriamente	Satisfactoria mente / Insatisfactoriamente	Satisfactoria mente / Insatisfactoriamente	Satisfactoria mente/ Insatisfactoria mente	
				NO	NO	NO	NO	NO	
Apoyo al fomento productivo de emprendimien tos individuales y asociativos y al fomento de emprendimien tos innovativos	SI	Potenciar las ideas de negocios y los negocios ya existentes de las emprendedoras participantes, a través del acceso a programas de fomento productivo sectoriales y municipales	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
				SI	SI	NO	NO	NO	
				INSATISFACTORIAMENT E	INSATISFACTORIAMEN TE				
Acceso a la nivelación de estudios básicos y medios para mujeres jefas de hogar, en coordinación con MINEDUC	SI	Mejorar las competencias de empleabilidad ²³² de las mujeres participantes, a través de la finalización de sus estudios básicos y medios	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
				SI	SI	NO	NO	NO	
				INSATISFACTORIAMENT E	INSATISFACTORIAMEN TE				

CUADRO ANÁLISIS DE GÉNERO DE PROGRAMAS EVALUADOS

INFORMACIÓN DEL PROGRAMA			EVALUACIÓN DEL PROGRAMA					RECOMENDACIONES	OBSERVACIONES DIPRES
Nombre Componente	Producto Estratégico Asociado ¿Aplica Enfoque de Género? (PMG)	Objetivo del Componente	¿Corresponde Incorporación Enfoque de Género en el Componente "i" según evaluación?	¿Se debió incorporar en definición de población objetivo? Si/No	¿Se debió incorporar en definición del objetivo del Componente "i"? Si/No	¿Se debió incorporar en provisión del Componente "i"? Si/No	¿Se debió incorporar en la formulación de indicadores? Si/No	¿Se debió incorporar recomendación de Enfoque de Género? Si/No	
				¿Se incorpora? Si/No	¿Se incorpora? Si/No	¿Se incorpora? Si/No	¿Se incorpora? Si/No	¿Se incorpora? Si/No	
				Satisfactoria mente / Insatisfactoriamente	Satisfactoria mente / Insatisfactoriamente	Satisfactoria mente / Insatisfactoriamente	Satisfactoria mente / Insatisfactoriamente	Satisfactoria mente/ Insatisfactoria mente	
Acceso a Alfabetización Digital.	NO	Mejorar las competencias de empleabilidad de las mujeres participantes, a través del acceso y uso de nuevas tecnologías, mediante capacitación de nivel básico, avanzado y elaboración de páginas web.	SI	SI	NO	NO	SI	NO	
				SI	NO	NO	NO		
Cuidado infantil para hijas(os) de mujeres jefas de hogar.	SI	Facilitar la incorporación y permanencia de las TJH al mercado laboral, a través del acceso preferente al cuidado de sus hijos/as (sala cuna, jardín infantil y talleres de aprendizaje).	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
				SI	SI	SI	NO	SI	
				SATISFACTORIAMENTE	SATISFACTORIAMENTE	SATISFACTORIAMENTE		SATISFACTORIAMENTE	
Apoyo en atención en salud odontológica, preventiva y mental.	SI	Disminuir las barreras de las mujeres a la inserción laboral, a través de su acceso a la atención en salud odontológica, oftalmológica y mental.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
				SI	SI	SI	NO	SI	
				SATISFACTORIA	SATISFACTORIA	SATISFACTORIA		SATISFACTORIAMENTE	

El programa responde a una visión de género que resulta fundamental para analizar la inserción de las mujeres en el mercado laboral, sus oportunidades y condiciones laborales. Como es sabido, éstas son diferentes para hombres y mujeres debido a los roles de género, la división sexual del trabajo y las relaciones desiguales de poder entre las mujeres y los hombres. Sin embargo, el PMTJH carece de un análisis detallado acerca de la situación de las mujeres jefas de hogar en los distintos quintiles de ingreso y según jefatura de de hogar o núcleo, lo que resulta fundamental para conocer cuáles son las brechas más significativas en el mercado laboral —brechas de género y de clase— y según ello, definir con precisión su población potencial.