



ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

**MUJERES JEFAS DE HOGAR: UNA MIRADA A SUS ACTUALES
CONDICIONES DE TRABAJO TRAS EGRESAR EL 2009 DEL PMJH
IMPLEMENTADO EN LA COMUNA DE MAIPU**

SEMINARIO PARA OPTAR AL GRADO DE
LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL

AUTORES

ROMINA BRITO PACHECO
LAURA CONTRERAS SOLIS
VALENTINA JIMENEZ VERGARA
EUGENIA LEON ABARCA
CARLA NAVARRETE GAETE
VICTORIA PASTEN PRIETO
PAULINA SEPULVEDA BARAHONA

DOCENTE GUIA

LORENA ESTIVALES

SANTIAGO – CHILE

2011

INDICE

INTRODUCCION	3
CAPITULO I	5
DISEÑO DE INVESTIGACION	5
1.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	5
1.2 DISCUSIÓN BIBLIOGRAFICA	19
1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	38
1.4 PREGUNTA DE INVESTIGACION	40
1.5 JUSTIFICACION DEL ESTUDIO	41
1.6 OBJETIVOS	43
CAPITULO II	45
DISEÑO METODOLOGICO	45
2.1 PARADIGMA	45
2.2 ENFOQUE	46
2.3 TIPO DE DISEÑO	47
2.4 METODO DE ESTUDIO	47
2.5 TECNICAS DE RECOLECCION DE INFORMACION	48
2.6 CRITERIOS DE SELECCION DE INFORMANTES	48
2.7 CRITERIOS DE VALIDEZ	50
2.8 PLAN DE ANALISIS	51
CAPITULO III	52
PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS DEL ESTUDIO	52
CAPITULO IV	82
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	82
HALLAZGOS	86
SUGERENCIAS AL PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR	88
SUGERENCIAS DESDE EL TRABAJO SOCIAL	89
IMPLICANCIAS ETICAS PARA EL TRABAJO SOCIAL	90
PROYECCIONES PARA OTROS ESTUDIOS	91
CAPITULO V	92
BIBLIOGRAFIA	92
ANEXOS	101

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se planteará una revisión acerca de la implementación de una política pública, específicamente de un programa social denominado “Mujeres jefas de hogar”, implementado en la comuna de Maipú entre los años 2006 hasta el 2009. En relación a éste existe una problemática, ya que no cuenta con la percepción de las mujeres participantes, respecto de qué manera el programa tuvo efectos sobre la situación y condición laboral actual, y junto con ello al desarrollo personal de las participantes. Esto se hace necesario para facilitar ajustes y mejoras que contribuyan a una óptima intervención social.

Este seminario ha sido organizado en cinco capítulos, se presenta en primera instancia antecedentes acerca de la mujer y sus avances en los ámbitos público y laboral, tanto en América Latina como en Chile, a su vez, se aludirá a las políticas públicas, y se mencionará la labor del Servicio Nacional de la Mujer, (SERNAM) y del Programa “Mujeres jefas de hogar” (PMJH), respectivamente. En este mismo sentido, se presentará la discusión bibliográfica que dará cuenta del punto de vista de distintos autores, en temas relevantes como desarrollo humano, desarrollo personal y desde una perspectiva de género. Luego de esto, se plantea la problemática del estudio respecto a que el PMJH no ha accedido a conocer las percepciones de las mujeres que participaron en él, egresando el año 2009.

Dada la contextualización anterior del problema social a tratar, la pregunta de investigación planteada es ¿Cuáles son las percepciones de las usuarias egresadas el año 2009 del programa “Mujeres Jefas de Hogar” en la comuna de Maipú, sobre los efectos que tuvo éste, en su situación y condiciones de trabajo actuales, y en su desarrollo personal? Junto con lo anterior, se presenta una justificación que da cuenta de los motivos e importancia del estudio para el Trabajo Social. Así mismo, y para dar respuesta a la pregunta anteriormente mencionada, se planteó un objetivo general y tres objetivos específicos, los cuales además de guiar el estudio, pretenden conocer la influencia que tuvo el PMJH en la actual situación y condiciones laborales de las mujeres participantes del estudio.

A continuación, se presenta el marco metodológico, especificando el paradigma y el enfoque metodológico, con los cuales se realizará la investigación, en donde se expone una propuesta metodológica de acuerdo a los objetivos planteados. Así, se da el perfil de los informantes pertinentes para el estudio. Respecto a esto último, se realizaron entrevistas semi estructuradas en la comuna de Maipú, cuyos sujetos de

estudio tienen un rango de edad entre los 18 y 65 años, debido a que este es uno de los requisitos para ingresar al programa.

Para finalizar el estudio, se dan a conocer los resultados obtenidos, expresados en categorías y sub categorías. Así, el grupo de investigación presenta las principales conclusiones y hallazgos referentes al PMJH, permitiendo expresar sugerencias al programa, desde el Trabajo Social.

CAPITULO I

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

1.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

Organización de la vida social: Espacio público y privado

En las sociedades, es posible distinguir un proceso conocido como la construcción del espacio social, lo que responde a una concepción ideológica pensada con el fin de establecer funciones y ventajas vinculadas con objetivos sociales. Según Perrot (1997), como característica principal de este ámbito conceptual es posible señalar, la distinción sexual, genérica y la presencia de dos tipos de espacios: el público y el privado. Dentro del espacio público se desarrolla la vida civil, la política, el poder y la economía, mientras que el espacio privado se compone de todos aquellos aspectos referentes a la intimidad del hogar y de los sujetos. Tradicionalmente, el rol de la mujer se ha asociado principalmente al ámbito privado, en el cual las actividades refuerzan las tipificaciones de género, abarcando desde el cuidado y la educación de los hijos, hasta la mantención del hogar.

En este sentido, “las representaciones culturales, es decir las imágenes, valoraciones y actitudes que tiene la población chilena sobre los hombres y las mujeres, han cambiado en muchos sentidos, sin embargo en amplios sectores de la población su definición tradicional aún cuenta con un peso importante, en especial, pero no exclusivamente, en la población masculina. A las representaciones mayoritarias subyace la imagen de que el hombre es el principal encargado de proveer los recursos económicos mediante el trabajo y de asegurar el orden a través de su participación en el poder, mientras que la mujer es la encargada de las tareas domésticas, la crianza de los hijos y el ejercicio de las labores de cuidado de otros” (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, (PNUD), 2010:15).

Recorrido histórico de la mujer hacia una vida pública

Siguiendo la división de espacios sociales antes descrita, es posible realizar un recorrido histórico del accionar de la mujer en occidente, destacando su rol fundamental en los procesos sociales, políticos y económicos.

Tomando en cuenta el contexto latinoamericano, según Zarco (2011) la participación de las mujeres se originó a partir de los movimientos sociales y políticos que tuvieron

lugar en el siglo XX, donde sus demandas se encontraban basadas en la protección y cuidado de sus familias. En consecuencia, en nuestro país los primeros movimientos femeninos organizados tales como clubes de mujeres buscaban mejorar su situación social, hacia el alcancé de la democratización.

Asimismo, dichos movimientos sociales, en relación a materias socio-políticas; durante el siglo XXI trajeron consigo diversos cambios sociales, tal es así que según lo señalado por Valdés (2005), actualmente se asiste a una transformación de la vida privada, situación que se expresa en la notoria tendencia hacia la democratización de las relaciones de poder y autoridad, además en la afirmación de las mujeres como sujetos de derechos.

De hecho, según Jadue (2003), la mujer se encuentra con mayores garantías que en los siglos pasados, esto gracias a la democracia que ha protegido los derechos humanos y civiles en la sociedad.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, aumento la incorporación al trabajo de un mayor número de mujeres, gracias a una nueva concepción del empleo: éste era necesario y dignificaba a la mujer, según lo mencionado por De Vega (1998), y además, los roles de las mujeres, tomaron mayor fuerza durante este siglo. Es decir, “se ha logrado cambiar la vida de las mujeres en buena parte del mundo: en el mundo democrático y en gran parte de otros lugares, aunque en mucho menor grado (...) modificando costumbres, instituciones y leyes. Ha conseguido que las mujeres entren como ciudadanas al ejercicio de los derechos, que se titulen en todos los niveles y especialidades, que ejerzan profesiones y oficios, que decidan sobre su propia existencia, que escriban sus guiones biográficos, que se puedan mantener a ellas mismas, que representen y se representen, que conozcan la contracepción, practiquen la elección sexual y aprendan el funcionamiento de su cuerpo sexual y reproductivo, que se muevan por la calle, administren sus bienes y funcionen sin tutelas ejerciendo su mayoría de edad con todas sus consecuencias” (Simón, 2009: 21).

Sin embargo, “las mujeres del mundo aún no hemos conseguido cobrar lo mismo por trabajar lo mismo, ni conseguir empleo de la misma calidad que los varones. No disfrutamos del mismo tiempo libre, ni tenemos las mismas responsabilidades, deberes ni obligaciones (...). Realizamos el 75% de los trabajos no pagados y padecemos una violencia específica por ser mujeres: violaciones, acosos sexuales, prostitución, maltrato, abusos físicos, psicológicos y económicos” (Simón, 2009: 22).

Situación laboral de las mujeres: El caso de América Latina y Chile

Según Abramo (2004), la situación laboral en América Latina, presenta un crecimiento sostenido de la participación laboral femenina a finales de los años 90`, donde las mujeres representaban un 40% de la población económicamente activa. En consonancia, según datos de la CEPAL, la tasa de participación laboral (urbana) entre 1990 y 2008 pasó de 42% a 52% de las mujeres, demostrado en Espino (2011).

No obstante, aún persisten serios obstáculos para una inserción y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones con respecto a la de los hombres, donde la tasa de desempleo femenino alcanzó un 47% superior a la de los hombres (11,2% vs. 7,6%, respectivamente), según Abramo (2004).

Este mismo autor, alude a la noción de “fuerza de trabajo secundaria”, utilizada para caracterizar la fuerza laboral femenina en América Latina, que representa un elemento central en la estructuración de los patrones de discriminación de género, dados en el mercado laboral.

En consecuencia, se vuelve relevante destacar que a nivel latinoamericano, la distribución de la fuerza laboral femenina suele encontrarse en puestos de trabajo del área informal representando un 57.1%, donde se han visto ocasionalmente enfrentadas a condiciones laborales precarias o no remuneradas. Lo anterior se refleja en que las mujeres se encuentran insertas 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, según Espino (2011).

Ahora bien, en Chile, “ha existido históricamente una fuerte brecha entre la tasa de participación laboral masculina y femenina. Estas diferencias se han reducido en el tiempo por un doble efecto: reducción en la tasa de participación masculina y aumento en la tasa de participación femenina. Pero las diferencias entre ambos sexos siguen siendo sustanciales. La problemática de la baja participación laboral femenina es particularmente aguda en Chile. En comparación con otros países de América Latina presenta una tasa de participación por debajo del promedio de la región” (Acosta, Peticara & Ramos, 2006:4). Tal es así que se han conocido cifras que alcanzan un 44% la tasa de participación laboral femenina, no obstante se le considera una tasa de participación baja, si se le compara con países desarrollados, así lo plantea el Instituto Nacional de Estadísticas, INE (2011).

A partir de esto, surgen una serie de problemáticas, las cuales han evidenciado distinciones en la calidad de empleo para hombres y mujeres, siendo éstas últimas las que tienen mayoritariamente acceso a empleos de baja calidad, por lo tanto son las mujeres quienes reciben menores remuneraciones y menores ingresos económicos comparados con los hombres. Cabe destacar, que el género femenino alcanza una tasa de desocupación de 35,9% versus un 28,7% del género masculino en situación de pobreza, respectivamente, según lo expuesto por la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, CASEN (2009).

Mujeres y vulnerabilidad desde distintas perspectivas

Diversos estudios denotan que el trabajo doméstico o reproductivo se ha posicionado como un componente esencial al momento de extender una reflexión en torno a la vulnerabilidad, vinculada a la mujer latinoamericana. Esto en relación al trabajo reproductivo que se le asigna socialmente a la mujer, pues éste se encuentra ligado al ámbito privado y con ello debe cumplir ciertas tareas como: el cuidado de otros (menores y ancianos) y de sí misma, limpieza, alimentación, entre otros. Lo anterior no se encuentra acompañado de un reconocimiento social, tornándose como una labor invisible, dejando en desventaja a la mujer.

A partir de esto, se vuelve relevante considerar que los hogares con jefatura femenina en situación de pobreza alcanzan un 43,2%, según CASEN (2009). Esto se debe a que la valoración social de lo masculino va en desmedro de lo femenino, y a raíz de ello, se ha generado inequidad en la distribución y control de los recursos, servicios, oportunidades y beneficios que ha traído consigo el desarrollo, según Sánchez (2007). Asimismo, “en un contexto de ajuste, las responsabilidades familiares hacen a las mujeres más vulnerables a la precarización de los empleos, debiendo muchas veces aceptar trabajos de peor calidad, con menor protección laboral y seguridad social, a cambio de flexibilidad para compatibilizar trabajo doméstico y trabajo remunerado” (Sánchez, 2007: 6).

En relación con lo anterior, una de las características del mercado laboral de América Latina es la gran cantidad de trabajadores(as) que se insertan en la economía informal, se ven afectados por una precariedad que en ocasiones deriva en el fenómeno de la pobreza, trayendo consigo desigualdad en la región, de acuerdo a lo señalado por Sánchez (2007).

En efecto, surgen las brechas de género que se extienden a diversos ámbitos de lo social, reforzando relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres, generando de esta forma discriminación y por consiguiente vulnerabilidad de género.

Políticas Públicas dirigidas a las mujeres en América Latina

Por las consideraciones anteriores y frente a las diversas problemáticas suscritas dentro de lo social, surgen las políticas públicas, que se entienden como cursos de acción y flujos de información vinculados con un objetivo público establecido en forma democrática, según la visión de Lahera (2002).

De acuerdo a lo anterior, diversos programas sociales se dirigen al bienestar de las mujeres latinoamericanas, debido a que éstas se encuentran mayormente en situación de pobreza, en relación a los hombres, pero pese a que han alcanzado niveles de escolaridad superiores a estos, sufren con mayor severidad el desempleo, la discriminación salarial y las restricciones de tiempo, según lo mencionado por Abramo. (2006). Asimismo, se reconoce mundialmente que las mujeres tienen menos oportunidades laborales que los hombres.

En consecuencia, las políticas públicas se insertan dentro de un panorama inequitativo, referido a las acentuadas diferencias sociales en torno al acceso de oportunidades, ante lo cual, y gracias a la Organización de las Naciones Unidas (ONU), surge la Declaración Internacional de Derechos Humanos (1948) que reconoce el derecho al trabajo, a un nivel de vida adecuado, a vivienda, comida, cuidado médico, al bienestar y seguridad social, al descanso, al acceso a servicios sociales adecuados, a la seguridad económica en situaciones de desempleo y a la educación. Posteriormente en 1979 surge el instrumento internacional más importante sobre los derechos de la mujer: “La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), que entra en vigencia en 1981, y por su carácter vinculante, establecía el marco normativo necesario para que el Estado interviniera en la superación de todas aquellas situaciones que fueran consideradas discriminaciones por razones de género”. Asimismo, durante la tercera Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la mujer celebrada en Nairobi, se adoptaron estrategias progresivas en materia de género hasta el año 2000, las cuales proporcionan medidas concretas para promover la inclusión de la mujer en el desarrollo económico, social, cultural y jurídico en el ámbito nacional e internacional, según Bueno & Valle (2006).

A partir de esto, se ha instaurado paulatinamente el enfoque de género en el Estado, entendiendo dicho concepto, como “una construcción de significados, que permiten agrupar todos los aspectos psicológicos, sociales y culturales de la relación femineidad-masculinidad” (Bueno & Valle, 2006:7).

Políticas Públicas de género en Chile

Los diversos organismos multilaterales que se han diseñado a nivel mundial, como “El Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la Organización de Naciones Unidas para el Desarrollo de la Mujer (UNIFEM), el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de Población de la Naciones Unidas y Agencias de Ayuda Internacional como la Cooperación Alemana (GTZ), la Canadiense, la Sueca, y la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), impulsaron el desarrollo de numerosas iniciativas, financiaron estudios específicos y, desarrollaron nuevos enfoques de políticas públicas dirigidos a las mujeres, todo esto, fortaleció la capacidad de los gobiernos nacionales y de sus instituciones para abocarse a la innovación en materias de equidad de género en el Estado” (SERNAM, 2005:9).

De acuerdo a esto, Chile ha sido uno de los países que se ha mantenido a la vanguardia en todos estos procesos de institucionalización del tema género y su transversalización, es decir “la promoción de la igualdad de género, a través de su integración sistemática en todos los sistemas y estructuras, en todas las políticas, procesos y procedimientos, en la organización y su cultura, en las formas de ver y hacer, dentro del Estado” (Rees, 2005:560). A partir de esto, Chile ha firmado acuerdos internacionales, en virtud de los cuales se compromete a tomar medidas para eliminar la discriminación contra la mujer.

Dichos acuerdos internacionales, han permitido establecer el enfoque de derecho, el cual tiene como fin evitar la subordinación de las mujeres al poder, para así disminuir o eliminar toda forma de expresión violenta, explotación y abuso hacia ellas. Este enfoque se inserta dentro de las políticas de transversalización de género para que las personas sean capaces de relacionarse en un marco equitativo, es por ello que esta lógica se ha implementado en diversos programas, centrándose en potenciar el capital social, permitiendo así que las personas puedan acceder a más redes con el fin de insertarse dentro del mundo laboral, lo que permitirá que éstas puedan salir del círculo de la pobreza por sus propios medios, y a su vez desarrollar habilidades para

insertarse en el mundo del trabajo, según Atria, Siles, Arriagada, Lindon & Whiteford. (2003)

El enfoque de derecho, además ha instaurado una lógica promocional en la ciudadanía, ante lo cual se originan programas intersectoriales de apoyo hacia la vulnerabilidad social. De este modo, nace la Red de Protección Social: PROTEGE, que busca otorgar oportunidades y seguridad a todos los chilenos(as), enfocándose en los sectores más vulnerables. PROTEGE tiene como base un conjunto de nueve sistemas que cubren las principales necesidades de la población a lo largo de todo su ciclo vital. En este sentido las mujeres de escasos recursos y sus familias pueden acceder a los Sistemas Chile Solidario y Chile Crece Contigo, cuya función radica en la entrega de un apoyo psicosocial, de bonos y acceso preferencial a servicios públicos para familias vulnerables.

A modo de disminuir la vulnerabilidad a la que se ven expuestos diversos individuos, entre ellos las mujeres, se elaboraron dos Planes de Igualdad de Oportunidades, donde se estableció el eje mujer y trabajo, con el fin de garantizar equidad laboral para lo cual, en primera instancia se formularon dos grandes objetivos estratégicos (SERNAM 2005:32).

- a) Aumentar la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral (trabajo dependiente e independiente).
- b) Establecer un sistema adecuado de atención infantil que permita a las mujeres trabajar fuera del hogar y que, a la vez, cumpla con los objetivos que Chile sostiene en materia educacional.

Además, a estos se integraron:

- a) Eliminar obstáculos que impiden el acceso de las mujeres a recursos económicos (asuntos previsionales, pensión familiar, situación de la mujer en el caso de uniones de hecho, sociedad conyugal).
- b) Instalar normas y prácticas que garanticen igualdad de las mujeres en el empleo.
- c) Mejorar el acceso al mercado de trabajo.
- d) Mejorar la representación de las mujeres en las organizaciones gremiales y sindicales

e) Estimular la capacidad para el emprendimiento económico de las mujeres y disminuir sus niveles de pobreza.

Recorrido histórico del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM)

En 1991 con la recuperación de la democracia y la participación política y social de las mujeres, se creó el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), el cual es el “organismo creado por el Gobierno de Chile para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, por la Ley N° 19.023” (SERNAM, 2011:1). Esta entidad marcó un hito muy relevante para la equidad de género en nuestro país, ya que se abrieron las puertas para implementar políticas dirigidas a la no discriminación hacia la mujer.

El Servicio Nacional de la Mujer, “jerárquicamente depende del Ministerio de Planificación (MIDEPLAN), su mayor desafío es el de promover la incorporación de objetivos de igualdad de género en las políticas públicas. Por ende, el SERNAM está a cargo de supervisar que los compromisos asumidos en la temática de género sean cumplidos por el conjunto de agencias de Estado, para lo que cuenta con el apoyo del Consejo de Ministros por la Igualdad” (Caminotti & Rodríguez, 2009:16). Además, debe diseñar, proponer y coordinar políticas, planes, medidas y reformas legales, a través, y en conjunto con los distintos ministerios y servicios, conducentes a garantizar y visibilizar la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, incorporando en la agenda pública las problemáticas que afectan a la mujer y la familia. Esto es con el objeto de incentivar la inserción laboral de la mujer, incrementando la capacitación y oportunidades de empleo y emprendimiento, e impulsando la conciliación familia-trabajo y la co-responsabilidad entre hombres y mujeres; fortalecer la familia como base de la sociedad, incorporando un enfoque integral a las políticas públicas; disminuir la violencia Intrafamiliar y por último promover la participación de la mujer en el ámbito de toma de decisiones política, gremial y sindical, según lo descrito por SERNAM (2005).

El SERNAM, entre los años 1991 y 1999 promovió avances en el ámbito de la mujer, propuso al país “un nuevo trato” de igualdad, se dio inicio al proceso de reformas legislativas, en relación a temáticas como capacitación a funcionarios públicos, promoción de los derechos de las mujeres, apoyo a mujeres jefas de hogar, capacitación laboral, creación y fomento de Microempresas, programas para hijos/as

de mujeres temporeras y prevención tanto de violencia intrafamiliar como de embarazos adolescentes.

Entre los años 2000 a 2005, se instala dentro del programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) el “Sistema de Equidad de Género”, y también se da origen al Consejo de Ministros por la Igualdad, quienes tienen la responsabilidad de coordinar los asuntos de equidad de género, supervisar el Plan de Igualdad y rendir cuentas sobre los logros alcanzados, según lo descrito por Reyes (2008).

Y por último entre los años 2006 y 2010, la temática de género adquiere un especial realce, ya que asume la primera mujer presidenta: Michelle Bachelet, donde designa el primer “gabinete paritario de ministros y ministras, una acción sin precedentes en la historia de Chile con un profundo impacto simbólico en las relaciones de género del país” (Caminotti y Rodríguez, 2009:15).

Cabe destacar que, el SERNAM implementa cuatro líneas programáticas: las Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias (OIRS), Violencia Intrafamiliar, Desarrollo Regional y Coordinación Intersectorial y por último Área Mujer, Trabajo y Participación, dentro del cual se originan subprogramas, entre ellos el Programa Mujeres Jefas de Hogar (PMJH), esto según SERNAM (2011) .

Recorrido histórico del Programa (PMJH)

El Programa Mujeres Jefas de Hogar (PMJH), nació como un desafío de política pública en el año 1991, con el inicio del SERNAM, sin embargo en el año 1992 el programa comienza a funcionar de manera piloto y ya en 1994 se expande a lo largo del país, alcanzando a cubrir a 60.000 personas hasta el año 2001. Tuvo como objetivo general “aumentar la capacidad económica de las mujeres jefas de hogar, mejorar su calidad de vida y la de los miembros de su familia, para así poner fin a cualquier tipo de discriminación que les afecte” (Sepúlveda, 2009:26). Trabajaba de manera interministerial con el Ministerio de Educación (MINEDUC), Ministerio de Salud (MINSAL), Ministerio de Justicia, Ministerio de Planificación (MIDEPLAN) y Ministerio de Bienes Nacionales. De igual forma se coordinaba con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS), Junta Nacional de Jardines infantiles (JUNJI) y Fundación Integra. Cabe destacar, que dentro de la coordinación intersectorial establecida con SENCE, se ejecutaban actividades de capacitación laboral que ofrecían oficios conocidos tradicionalmente por ser masculinos. Además, se fortalecían estrategias para

desarrollar proyectos laborales independientes, con el fin de favorecer una mejor capacidad de iniciativa y búsqueda de diversas opciones laborales de las mujeres participantes del programa.

El programa comienza a ejecutarse en comunas urbanas, para poder cubrir aquellos territorios con alta concentración de mujeres jefas de hogar bajo la línea de la pobreza. De hecho, para la selección de las participantes se establecieron los siguientes criterios: “mujeres jefas de hogar bajo la línea de la pobreza con menores a su cargo; activas y con expresa disposición a trabajar de manera remunerada (ocupadas, cesantes, o que buscaran trabajo por primera vez); jefas de hogar o jefas de núcleo y residentes en las comunas o localidades donde se implementará el programa y sus diversos componentes” (Sepúlveda, 2009: 27).

Más adelante en el año 2007, se ejecuta el Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar, el cual es una continuación del modelo metodológico y estructura de funcionamiento del programa inicial anteriormente descrito, y al igual que éste se conoce como PMJH, y es el de interés para el presente estudio.

Este programa, también es coordinado por SERNAM, y asesora técnicamente a los municipios donde se implementa el proceso, a su vez las municipalidades en conjunto con el programa son responsables de ejecutar los componentes en el ámbito local.

Tal programa, se encuentra orientado “al desarrollo de un modelo de intervención integral para mujeres jefas de hogar trabajadoras pobres y de sectores medios, habitantes de localidades urbanas en comunas que cuenten con infraestructura equipamiento y mercados laborales dinámicos, en condiciones de absorber la mano de obra femenina capacitada” (Sepúlveda, 2009: 67). Además, se “orienta a la formación de competencias de empleabilidad de las mujeres jefas de hogar. Se entiende por empleabilidad la capacidad de la trabajadora de movilizar o activar sus habilidades y recursos personales para conseguir y conservar un empleo, en sintonía con el mercado del trabajo de su territorio; de poder cambiar de empleo sin dificultades o de encontrar un puesto de trabajo. Las competencias de empleabilidad son un conjunto de capacidades esenciales para aprender y desempeñarse eficazmente en un puesto de trabajo determinado, teniendo como perspectiva mejorar las condiciones laborales y con la aspiración de lograr un trabajo decente” (Sepúlveda, 2009: 67). Junto con la generación de estas capacidades, se incentiva el aprendizaje

de un oficio para la inserción en un empleo dependiente y/o el desarrollo de una actividad independiente, según Sepúlveda (2009).

Cabe agregar que los requisitos de este programa son:

- Mujeres jefas de hogar, entre 18 y 65 años.
- Pertenecientes al II y III quintil de ingresos.
- Nivel escolar promedio que no supere enseñanza media completa.
- Que se encuentren cesantes, sub-empleadas, buscando trabajo por primera vez, o trabajadoras dependientes o independientes de baja calificación.

Los componentes del programa son principalmente:

a) Taller de habilitación laboral: Su ejecución es responsabilidad de cada municipalidad, y tiene un máximo de 12 sesiones. El objetivo de éste es “fortalecer la identidad y autoestima de las mujeres beneficiarias, entregando información útil de orientación para la capacitación posterior en oficios. Son espacios donde se comparten experiencias de trabajo y se desarrollan herramientas para hacer frente los desafíos del mundo de trabajo” (Sepúlveda, 2009:67). Es decir, reforzar la información que poseen las mujeres respecto de los mercados laborales locales y de las distintas legislaciones laborales existentes, como también desarrollar habilidades sociales para el trabajo y reforzar su identidad de jefa de hogar y mujer trabajadora. Para ello, las mujeres, reflexionan respecto de su historia teniendo como eje la trayectoria laboral que han tenido, a partir de lo cual elaboran su proyecto laboral futuro, definiendo qué actividades de la oferta programática les resultarían útiles a sus necesidades laborales. En el caso de las mujeres que ya tienen su iniciativa productiva, el programa se concentra en el desarrollo y fortalecimiento de sus capacidades para potenciar sus negocios.

b) En este espacio, las mujeres definen, en conjunto con el equipo comunal del SERNAM, su proyección como trabajadora dependiente o independiente. Cabe destacar que los contenidos de derechos laborales son entregados por la Dirección del Trabajo. En ocasiones se entrega – en los Talleres de Habilidadación Laboral - información directa a las mujeres participantes sobre los distintos objetivos e instrumentos de los Servicios involucrados en la oferta del programa, según lo planteado por MIDEPLAN (2009).

c) Capacitación laboral en el ámbito del trabajo dependiente e independiente: “corresponde al servicio que entrega SENCE a través de la asignación de cupos en algunos de sus programas vigentes” (Sepúlveda, 2009:67).

Los cursos que entregaba SENCE hacia el PMJH enfatizan en:

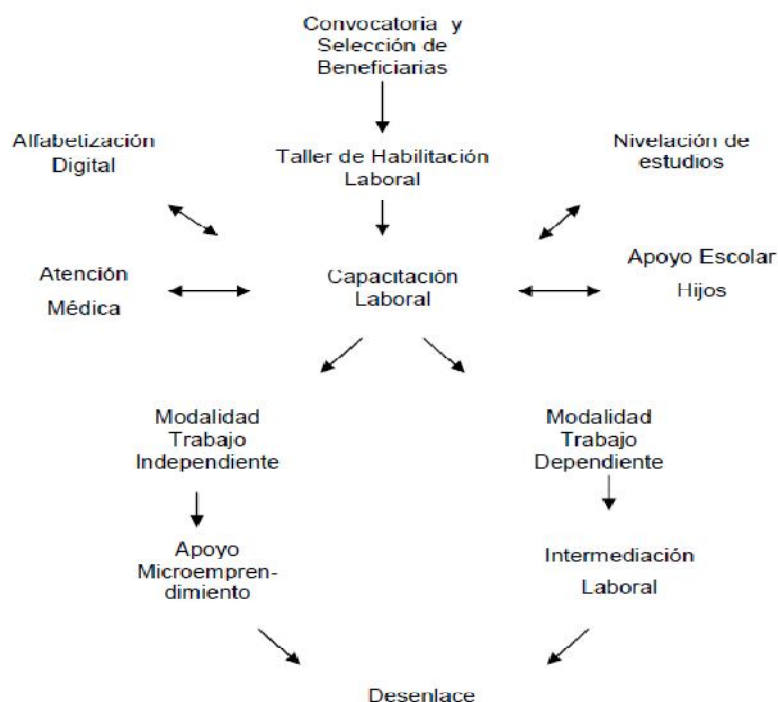
1. Cursos de formación con salida dependiente y cursos con salida independiente, los cuales incluyen subsidio de \$150.000 para la adquisición de herramientas.
2. Capacitación destinada a la alfabetización digital.
3. Intermediación Laboral: A través de la Oficina Municipal de Intermediación laboral (OMIL) de las comunas. Se brinda apoyo a buscar empleo a las mujeres capacitadas.
4. Apoyo al fomento productivo: Para aquellas mujeres que se han capacitado en la línea de trabajo independiente. Asimismo, orienta a las mujeres a postular a instrumentos gubernamentales de fomento productivo, con el fin de acceder a recursos para tener las herramientas y equipos necesarios en su emprendimiento.

Asimismo, las mujeres participantes cuenta con la opción de:

- Nivelación de Estudios.
- Atención Educativa.: Destinado a hijos/as de las jefas de hogar: sala cuna y jardín infantil. Y reforzamiento escolar a hijos/as de las participantes que estén cursando el primer ciclo de enseñanza básica.
- Atención en Salud (Atención en oftalmología, odontología, ocupacional y mental en la red de servicios públicos de salud).

A continuación se presenta un mapa conceptual que demuestra la organización del programa pertinente a este estudio:

MODELO PROGRAMA MEJORANDO LA EMPLEABILIDAD Y LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MUJERES JEFAS DE HOGAR



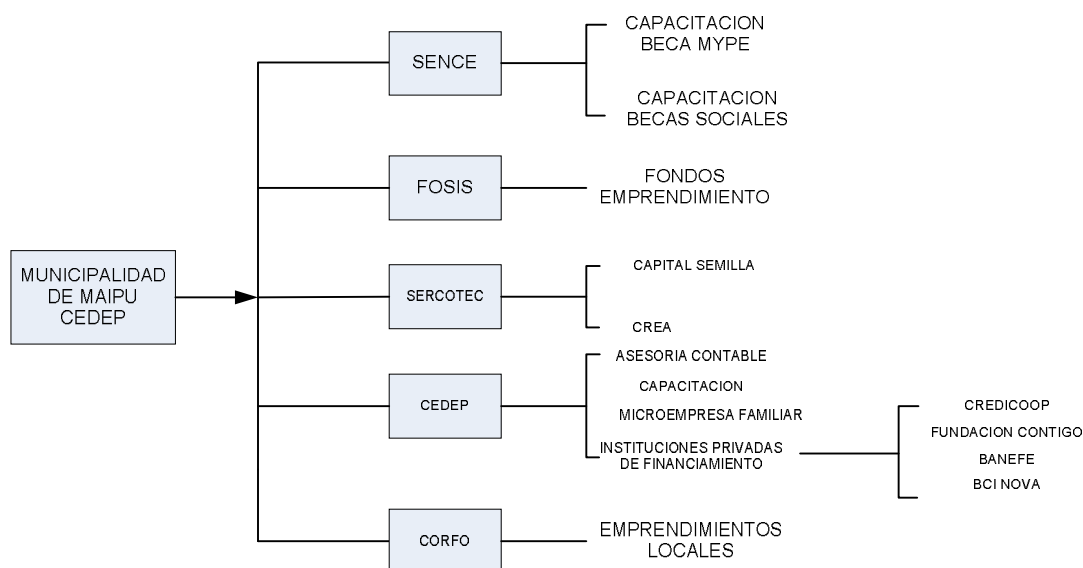
Antecedentes de la comuna de Maipú

La comuna de Maipú, se encuentra al extremo Sur- Poniente de la Provincia de Santiago de la Región Metropolitana, desde 1891 se constituye como una de las municipalidades de Santiago, territorialmente cubre aproximadamente el 7% del total de la Provincia, los límites comunales son: al Norte se encuentra Pudahuel, al Nororiente Estación Central y Cerrillos; al Sur San Bernardo y Calera de Tango y al Poniente Padre Hurtado y Curacaví. La comuna se caracteriza por ser la segunda más grande a nivel nacional, no tan solo territorialmente, sino que además por la cantidad de residentes en dicha zona, alcanzando a 525.000 habitantes en el año 2007. Por otra parte, según los datos establecidos por la Secretaria de Planificación (SECPLA) de la comuna de Maipú, hay 36.389 mujeres jefas de hogar, en cambio existen 89.398 hombres jefes de hogar (Municipalidad de Maipú, 2011).

A nivel socioeconómico, según la encuesta CASEN (2009), la población de Maipú presentaba una tasa de pobreza del 5,6%. Mientras que según la Biblioteca del Congreso Nacional, para el 2008 su fuerza de Trabajo alcanzaba un 92,6% de personas ocupadas (Biblioteca del Congreso Nacional, 2008).

Las mujeres generalmente ejercen trabajos como: secretarias, recepcionistas, telefonistas, cajeras, operarias de producción, guardias de seguridad y asesora de hogar (puertas adentro y fuera). Estos trabajos desde la municipalidad los gestiona la OMIL.

Para el ámbito independiente femenino, existen una serie de organizaciones a cargo del Centro de Desarrollo Productivo (CEDEP), el cual se centra en el desarrollo de negocios y competitividad territorial a través de la generación de iniciativas emprendedoras sostenibles y la promoción del trabajo digno y de calidad. Las instancias vinculadas a CEDEP son, según la Municipalidad de Maipú (2011):



Cabe mencionar que las usuarias del PMJH tienen la oportunidad de participar en diversos fondos concursables como: FOSIS, Capital Semilla, Fondo Esperanza, entre otros. De acuerdo a esto es que la Unidad de Fomento Productivo logró identificar que en la comuna de Maipú, las mujeres emprendedoras se desempeñan mayoritariamente en el área de manufacturas conformando un 55%, en cambio en la línea de alimentos un 35% y en el comercio un 10%. En correlación a esto es que gran parte de la población femenina de la comuna accede a labores industriales y actividades de servicios fuera de la comuna, donde se percibe que un 78% es asalariada, un 13% se dedica a trabajos independientes y el 1% trabaja de forma remunerada en rubros familiares. Asimismo, la participación en la fuerza de trabajo femenina aumentó de un 33% a un 38% hasta el año 2002. (Municipalidad de Maipú, 2011).

1.2 DISCUSIÓN BIBLIOGRÁFICA

A continuación, se hace referencia a diversos autores que abarcan diferentes definiciones conceptuales, enfoques y teorías, que tiene relación al planteamiento del problema, respecto al ámbito laboral de la mujer y con ello su desarrollo personal. Esto es con el fin de aportar al posterior análisis del presente estudio.

Una mirada desde el género:

“El concepto de género se origina como un término que contribuyó a resolver algunas de las problemáticas que emergieron en el desarrollo de los estudios de la mujer. El concepto fue acuñado en la psicología por dos investigadores, Stoller y Money, abocados a la indagación de las disfunciones sexuales” (Montecinos & Rebolledo, 1996:2). Quienes descubrieron a través de un estudio, que la identidad de mujer u hombre iba a depender de su socialización y de la identidad adquirida durante su crianza, más que de los datos biológicos u hormonales. “De esa manera proponen una distinción conceptual y sostienen que hay una diferencia entre sexo y género (...). Así el sexo se hereda y el género se adquiere a través del aprendizaje cultural. Esta distinción abre una brecha e inaugura un nuevo camino para las reflexiones respecto a la constitución de las identidades de hombres y mujeres” (Montecinos & Rebolledo, 1996:2).

En tanto, el concepto de género para Son (2010) varía según las épocas y difiere de una cultura a otra y dentro de una misma cultura, siendo también una “variable socioeconómica y política que se utiliza para analizar las funciones, responsabilidades, limitaciones y oportunidades de las personas” (Son, 2010:40).

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, y a modo de explicar la distribución de tareas, según los roles culturalmente establecidos es que dentro de la sociedad nace el Enfoque de Género, que se define como “una herramienta de trabajo, una categoría de análisis con base en las variables sexo y género, que permite identificar los diferentes papeles y tareas que llevan a cabo los hombres y las mujeres en una sociedad, así como las asimetrías y las relaciones de poder e inequidades. Además, nos ayuda a reconocer las causas que las producen y a formular mecanismos para superar estas brechas, ya que ubica la problemática no en las mujeres o los hombres, sino en las relaciones socialmente construidas sobre el poder y la exclusión. En última instancia, es una opción política puesto que nos enfrenta al reconocimiento de que la realidad es vivida de manera diferente por hombres y mujeres, con amplia desventaja hacia las

mujeres, y nos compromete con la transformación de las inequidades” (PNUD, 2004:2). Es así, como el enfoque de género ha sido incorporado gradualmente en las políticas públicas chilenas.

Es relevante mencionar que, desde 1980 en adelante, surge la propuesta de Género en el Desarrollo a partir de lo cual se plantea que la subordinación de la mujer no es un problema que descansa sólo en ella, es el resultado de las relaciones de género socialmente construidas, según Rojas (2004). Es por esto que el PNUD en su accionar incorpora el Enfoque de Género y Desarrollo Humano (GDH) en las políticas públicas dirigidas hacia la reducción de la pobreza, de la educación, salud, tecnologías e investigaciones y otras, con el fin de radicar las desigualdades existentes en medio de nuestra sociedad, según PNUD (2010).

Rojas (2004) señala que este enfoque da énfasis a las relaciones existentes entre hombres y mujeres, evitando que las relaciones de poder desiguales impidan el desarrollo equitativo y la participación de éstas últimas, por ello se hace necesario transformar estas relaciones desiguales, a través de la satisfacción de necesidades prácticas de hombres y mujeres para mejorar su condición.

En relación con lo anterior, aparecen conceptos vinculados como emancipación, referida a “aumentar la participación política y laboral de la mujer para lograr las metas de desarrollo nacional” (Rojas, 2004:13). Además, se otorga primacía a promover el empoderamiento de la mujer mediante el impulso de “condiciones sociales, económicas, políticas y jurídicas que propicien el desarrollo pleno de las mujeres, otorgándoles derechos, capacidades y acceso a facilidades, recursos e igualdad de participación que les eran tradicionalmente denegados o coartados, o reforzando los derechos, capacidades y acceso que ya tenían” (Son, 2010: 33-34). Cabe agregar que las cinco características de empoderamiento se enfocan a que la mujer tenga: “conciencia de su propio valor y capacidad; el derecho a tener opciones y determinar las opciones; el derecho a acceder a oportunidades y recursos; el derecho a controlar su propia vida, tanto dentro como fuera del hogar; y la capacidad de incidir en el proceso de cambio social para crear un sistema social y económico más justo, a nivel nacional e internacional” (Son, 2010: 33-34).

Además, según Castro (1995) el aspecto femenino comprende la capacidad de establecer relaciones interpersonales, una comprensión de las personas y situaciones, un “darse cuenta”, creatividad a través de la receptividad e integración, un camino

indirecto de alcanzar fines con paciencia y compasión, valoración y nutrición de la vida.

En tanto, el rol de la mujer se ha ido modificando gracias a su motivación personal al querer desarrollar potencialidades que se dan fuera del ámbito familiar. Asimismo, la vida cotidiana es el espacio donde se producen, aprenden y reproducen los diferentes roles, y es también el espacio donde los individuos interpretan las diversas situaciones sociales y la interacción con los otros, según lo menciona Bolio (2006).

Por último, cabe agregar que según Arriagada (2001) la participación femenina en el ámbito público origina nuevas percepciones sobre los papeles que cumplen las mujeres y les permite una mayor autonomía con respecto a sus familias. Este cambio cultural se expresa en una fecundidad más baja, como también en la necesidad de equilibrar el trabajo doméstico con el trabajo remunerado.

Inserción laboral femenina: un desafío hacia la equidad de género

A lo largo de la historia, la mujer ha jugado un rol fundamental en los procesos sociales, políticos y económicos, determinando paulatinamente su rol dentro de la sociedad, según De Vega (1998).

Situando la reflexión anterior en el posicionamiento actual de la mujer ante la sociedad, Arriagada (2005) señala que dada la presente división por género, las mujeres se encuentran asumiendo el trabajo doméstico casi de manera exclusiva, a la vez que persisten formas tradicionales y nuevas discriminaciones vinculadas al ingreso y permanencia dentro del mercado laboral. De igual forma, las mujeres son pobres por discriminación de género, lo cual limita sus posibilidades de acceder a la propiedad privada y a tener el control de los recursos económicos, sociales y políticos. Pese a ello, cabe destacar que las mujeres ya no conforman una fuerza de trabajo secundaria, puesto que “han incrementado sus niveles educativos y se ha constatado que asisten más que los hombres a actividades de calificación, actualización y reconversión ocupacional. Asimismo, han consolidado el modelo de “doble presencia”, lo que implica enfrentar la difícil compaginación entre ciclo laboral y vida familiar” (Abdala, 2004:30). Por otra parte y siguiendo a Abdala (2004), resulta relevante analizar las implicancias que genera en la mujer, el hacer pleno uso de su derecho a insertarse en el ámbito laboral, ya que la remuneración del mercado, influye en su bienestar, facilitando que ésta concrete parte relevante de su

proyecto de vida, gozando al mismo tiempo de autoafirmación y valoración social, lo que va en pro tanto de su desarrollo personal como de su autonomía.

Lo anterior se corresponde con lo expuesto por OIT-PNUD (2009) quienes señalan, que la mayor participación femenina en el mercado laboral y la generación de ingresos propios, se traducen en el aumento del nivel de autonomía de las mujeres, una mayor satisfacción en sus vidas y mejoras en el poder de negociación al interior de la familia. Pese a ello, Aún cuando el trabajo representa una alternativa que promueve el desarrollo de las mujeres, “las desigualdades y discriminaciones continúan, demostrando que, en verdad, varones y mujeres no compiten en el mismo mercado, sino que tienen exigencias diferentes, tanto en la demanda, como en la oferta de mano de obra (...)” (Abdala, 2004:30).

Por otra parte, el SERNAM menciona que existen tres factores que están feminizando la pobreza, en primera instancia destaca el debilitamiento de la familia, ya que uno de cada tres hogares chilenos es mantenido por una mujer, lo cual incrementa fuertemente el nivel de vulnerabilidad familiar, de igual forma, influye en dicha situación el alto nivel de desempleo femenino cuya cifra alcanza un 42,5% para el primer decil, puesto que a las mujeres de bajos ingresos se les dificulta encontrar trabajo. Otro elemento que propicia la feminización de la pobreza, radica en la imposibilidad real de la mujer de conciliar el cuidado de los hijos con el trabajo según MIDEPLAN, (2010).

A modo de superar las barreras que han surgido producto de la discriminación de género, Reinecke & Valenzuela, (2011) afirman que resulta primordial resolver las barreras que enfrentan las mujeres para insertarse y permanecer en el mercado de trabajo. Ello será posible mediante la instauración de la equidad de género como objetivo transversal e indispensable para avanzar hacia el trabajo decente.

Algunos conceptos claves asociados al trabajo y situación laboral:

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT), hace alusión a situación laboral refiriéndose a las categorías: ocupado, desempleado e inactivo. Los criterios de clasificación propuestos en este marco de la fuerza de trabajo para determinar si una persona tiene empleo, está desempleada o es económicamente inactiva, son tres: “a) que trabaje o tenga un empleo, b) que desee trabajar y c) que esté disponible para trabajar.” (OIT, 2011). De esta forma un ocupado es aquel que trabajó al menos una hora en un empleo remunerado o si, teniendo un empleo, no trabajó por baja o

vacaciones. Un desempleado es aquel que no tiene empleo y que lo está buscando activamente o esperando su incorporación. Cualquiera que no encaje en alguna de estas categorías es inactivo (Torregrosa, 2009:1).

Por otra parte, encontramos a (Fouquet, 1998, citado en Neffa. 1999) quien menciona que no todo trabajo es un empleo: se puede trabajar y no tener un empleo, como es el caso de la esposa o madre de familia que no percibe una remuneración por las tareas domésticas que realiza.

Economía Formal e Informal

“En muchas economías en desarrollo, la creación de empleos se ha producido principalmente en el sector informal de la economía, del que proceden los ingresos de alrededor del 60 por ciento de la población activa” (OIT, 2009:3). En base a lo anterior, el destino de los trabajadores de menor ingreso, sin protección laboral y social, ha sido una de las preocupaciones centrales de la OIT en los últimos 35 años.

Es por ello, que en el informe de Kenia OIT (1972), se utilizó por primera vez el término “sector informal” y durante la 90a Conferencia Internacional del Trabajo (2002) la OIT cambio la definición y el enfoque, hasta entonces eminentemente económico, del sector informal. De allí que la OIT utilice actualmente el concepto de “economía informal”, que apunta al grupo, amplio y diverso de trabajadores y empresas rurales y urbanos que operan en el ámbito informal y por ende no pueden clasificarse como “sector” (Reinecke & Valenzuela, 2011:44).

La economía informal incluye a trabajadores domésticos, trabajadores a domicilio, asalariados precarios del sector formal y a los trabajadores independientes, es decir trabajadores que por cuenta propia llevan a cabo actividades, con el fin de subsistir, según Bertranou (2007). En definitiva, se considera que los trabajadores tienen puestos de trabajo informales si su relación de empleo no está sujeta a la legislación laboral habitual y al pago de impuestos (OIT,2002:140) Es importante destacar que estos trabajadores presentan un importante índice de vulnerabilidad y son carentes de seguridad laboral (capacitación, protección social, ingresos, etc.), es decir, “son personas con déficit de trabajo decente, elemento fundamental para tener un nivel de vida digno” (Reinecke & Valenzuela, 2011:44). Complementario a ello, se considera como informales a todos los “trabajadores que no cotizan y a todos los empleados asalariados que declaran no tener contrato de trabajo”. (Peticara & Celhay. 2010: 6).

Cabe destacar que en Chile quienes se encuentran trabajando de manera independiente no tienen la obligación de cotizar a la seguridad social.

Ahora bien, los diferentes grupos informales dentro de la economía comparten una importante característica: “no estar reconocidos ni protegidos dentro de los marcos jurídico y reglamentario. (...) Reciben poca o ninguna protección jurídica o social, no pueden establecer contratos ni tienen asegurados sus derechos de propiedad. (...) Su acceso a la infraestructura y a las subvenciones públicas es limitado o inexistente. Tienen que confiar en acuerdos institucionales informales, para obtener información, acceso a los mercados, créditos, formación o seguridad social. (...), su empleo es generalmente muy inestable y sus ingresos muy bajos e irregulares. La mayoría de los que se encuentran en la economía informal, aunque no están registrados o declarados, producen bienes y servicios legales” (OIT, 2002:3). Al mismo tiempo, las actividades de la economía informal están relacionadas con el incumplimiento de las normas y regulaciones ya sean laborales, ambientales o tributarias, ante lo cual cabe destacar que la mayor participación en el empleo informal se debe a la consecuencia de la excesiva reglamentación, que hace que a los pequeños empresarios les resulte muy costoso llevar a cabo actividades económicas formales, según OIT (2002).

Al respecto, diversos estudios indican que el estar o no inserto en un trabajo resulta un factor determinante en la posibilidad de presentar una menor o mayor vulnerabilidad hacia la desprotección social, exclusión y situación de pobreza. En general, se asume que el trabajo constituye una medida de la integración a la sociedad y de (auto) protección social, tanto para los individuos como para los hogares: un hogar estará –en teoría– mucho más integrado y menos expuesto a la pobreza, tanto mayor sea el número de miembros que participe en el mercado de trabajo y mejor la calidad del empleo (Reinecke & Valenzuela, 2011:98).

A la vez, cabe destacar que prácticamente todos los trabajadores independientes insertos dentro de la economía informal, se encuentran en una situación laboral precaria, ya que psicológicamente, “los trabajadores informales suelen estar preocupados por resolver sus problemas inmediatos de subsistencia ya que no pueden prever una eventualidad lejana o no encuentran motivación para hacerlo” (OIT, 2002:65)

De igual forma, la mayoría de los trabajadores independientes ingresan a sus trabajos de manera voluntaria, le asignan un valor considerable a las ventajas no económicas del trabajo autónomo, y decidieron “escapar” de los sistemas formales de protección

social. (...).Cabe destacar que los trabajadores informales declaran que no contribuyen con los planes de seguro social ni de seguro de salud (Perry, Maloney, Arias, Fajnzylber, Mason, & Saavedra-Chanduvi. 2007: 5-6).

Ahora bien, a modo de antecedente, es preciso señalar que los trabajadores pueden utilizar la economía informal como la puerta que permite acceder al mercado laboral, para adquirir experiencia. Es posible apreciar que en Chile se muestra una pequeña evidencia de este fenómeno, ya que la Encuesta de Protección Social, señala que “el porcentaje de primeros empleos con contrato es levemente más bajo” (Peticara & Celhay. 2010:12).

El fenómeno del emprendimiento

Según Cortés (2008), el emprendimiento es considerado un factor primordial dentro de las sociedades, ya que contribuye al desarrollo, permitiendo que las personas inicien nuevas actividades en diversos ámbitos económicos, sociales y culturales, ante lo cual el país contará con una economía dinámica, innovadora y generadora de nuevas oportunidades, alcanzando un mayor progreso. En relación a lo antes señalado, se entenderá por emprendimiento según el Global Entrepreneurship Monitor (GEM), “cualquier intento de nuevos negocios o creación de nuevas empresas, la reorganización de un negocio o la expansión de uno existente, por un individuo, grupo de individuos o firmas ya establecidas y su contribución al crecimiento se produce a través del dinamismo de los negocios entendido como los nacimientos, expansiones, muertes y reducciones de los mismos” (Cortés, 2008:19).

Ahora bien, en Latinoamérica el fenómeno del emprendimiento, se presenta bajo la creación de Mipymes, las cuales se pueden clasificar como “micro, pequeña, mediana y grandes empresas, estos criterios son diferentes dependiendo del país o entidad que las define y clasifica” (Saavedra & Hernández. 2008:123). Para ello, es preciso tomar en cuenta el producto que ofrece la empresa, la demanda de ésta y su tamaño (comprendiendo este como número de trabajadores), el tipo de tecnología que utilizan para la elaboración del producto, entre otros. A partir de ello, Chile clasifica las MIPYMES a través de la utilización de los siguientes criterios: el primero de ellos es el empleo y el segundo la facturación (establecida en unidades de fomento, UF). Según Saavedra & Hernández. (2008).

Por otra parte, según lo establecido por Valenzuela & Venegas (2001), las nuevas oportunidades que se les generan a las mujeres en el sector independiente de las

microempresas conllevan beneficios para ellas y sus familias, y no sólo de tipo económico, ya que en muchos casos, involucran un proceso de empoderamiento social, a través de un aumento de su autoestima y de una mayor autonomía y control sobre sus vidas en las esferas social y económica.

Asistencia y Protección Social como garantes de seguridad social

A toda agenda gubernamental, subyace una determinada lógica, que posiciona a sectores y/o individuos vulnerables de la población, como eje central de intervención social, a partir de ello cobra relevancia el concepto “vulnerabilidad”, que habrá de ser entendido bajo dos perspectivas centrales: ya sea como “un estado de elevada exposición a riesgos e incertidumbres, combinado con una capacidad disminuida para protegerse o defenderse de ellos y hacer frente a sus consecuencias negativas; o como la reducción de las probabilidades de inserción socio laboral, si nunca se la tuvo; o de reinserción en caso de haberla perdido” (Abdala, 2004: 23).

A su vez y orientada hacia la prevención y/o disminución de vulnerabilidad y desprotección ciudadana, la Política Social cumple dos funciones principales: asistencia, dirigida a generar oportunidades por la vía de la expansión de los derechos laborales y los servicios sociales de educación y salud que se distribuyen en forma universal y protección social, como garante de niveles dignos de vida entre la población más necesitada. De este modo, la articulación de ambas funciones, otorga seguridad social a la población, (Serrano, 2005) concepto que a su vez la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) ha definido como la protección que la sociedad proporciona a sus miembros insertos dentro de la economía formal, mediante una serie de medidas públicas contra las privaciones económicas y sociales que, de no existir, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; también refiere a la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos. Por ende, su principal objetivo radica en velar (mediante apoyos financieros o determinados bienes y servicios) por las personas que se encuentran imposibilitadas temporal o permanentemente de obtener un ingreso o que deben asumir responsabilidades financieras excepcionales, para continuar satisfaciendo sus necesidades, según la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), (2011).

Ahora bien, es preciso señalar que Chile ha sido pionero en temas de seguridad social, por lo que en la actualidad, destacan modelos tales como el sistema Chile Solidario, que desde el año 2002 concreta un diseño de seguridad social, enfocado principalmente en brindar protección a las familias más vulnerables del país; promoviendo así las capacidades de las personas para que provean de un mayor ingreso monetario sus hogares mediante su participación en programas orientados al ámbito laboral (...)" (SUSESO, 2011).

Cabe señalar que un 80% de la oferta programática, está enfocada a mujeres en su mayoría perceptoras de ingreso o que directamente se encuentran a cargo de su hogar. En concordancia con esto, se ha propuesto apoyar la incorporación de la mujer en el mundo del trabajo, realizando ajustes que le permitan compatibilizar sus roles para ser partícipes de los programas sin mayores inconvenientes, según MIDEPLAN (2008).

Condiciones de Trabajo Decente

Según lo establecido por OIT-PNUD (2009), en la actualidad ha aumentado la rotación laboral y la inseguridad en el trabajo, en los ámbitos formal e informal de la economía, a la vez que se ha reducido la regularidad del uso de la fuerza de trabajo y el consecuente control sobre el tiempo destinado a éste. De igual manera, ha disminuido la cobertura de la seguridad social y se han multiplicado los antes denominados trabajos "atípicos" (actualmente concebidos como típicos) o informales, al no contar con los beneficios de un empleo regular, tales como vacaciones, licencias por maternidad o enfermedad, y jubilación. En base a lo anterior, la proporción de la fuerza laboral protegida por las leyes del trabajo ha disminuido, a la vez que se han ampliado las jornadas laborales que incluyen frecuentemente el trabajo durante fines de semana y feriados.

Los cambios mencionados implican "un mayor grado de agotamiento y menos horas de descanso, vida familiar, social y personal, lo que produce fuertes tensiones entre el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares, "de esta forma, cada vez más mujeres trabajan en jornadas extremas: o muy cortas (menos de 20 horas semanales); o muy largas (más de 48 horas)" (OIT-PNUD, 2009:54).

Tomando en consideración los aspectos señalados, la OIT en conjunto al PNUD han establecido que la precariedad laboral se concentra en la economía informal, sector que agrupa gran cantidad de mujeres que debido a estar insertas dentro de un marco

de irregularidad, se ven envueltas dentro de la inequidad de género, ya que a comparación con los hombres que se encuentran en igual situación, “sus ingresos son más bajos y cuentan con menor cobertura de seguridad social (...)” (OIT-PNUD, 2009:56) Aún así, la ausencia de horarios establecidos y lugares de trabajo fijos, permiten a las mujeres asumir, en paralelo a una labor remunerada, la totalidad de las responsabilidades familiares y las tareas domésticas.

En definitiva, el estar insertos(as) dentro de la economía informal “agudiza los problemas de pobreza e inequidad cuando trabajadores y trabajadoras alcanzan la edad de retiro y necesitan reemplazar los ingresos provenientes del trabajo, por aquellos procedentes de la seguridad social” (OIT-PNUD, 2009:57).

Teniendo como objetivo disminuir la precariedad laboral antes descrita, la OIT se ha propuesto promover “las oportunidades para mujeres y hombres de obtener un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (OIT-ChileCalidad, 2009:9) con el fin de garantizar condiciones de trabajo decente.

El concepto de trabajo decente supone como condición que el trabajador esté protegido de los diversos riesgos a los que pudiese estar sometido. En tal sentido, este componente incluye cobertura de seguridad social, esto es el porcentaje de trabajadores protegidos por la seguridad social legal: salud, previsión y seguro de desempleo, en OIT (2009).

Por el contrario, se plantea que todo trabajo sujeto a condiciones laborales inapropiadas, posee un déficit de trabajo decente, ante lo cual se vuelve necesario “ampliar los derechos laborales, mejorar la protección social, invertir en los conocimientos y las capacidades de los trabajadores o proporcionar a los microempresarios acceso a créditos y a otros servicios de apoyo. (...) Es esencial un proceso de legalización que integre a los trabajadores y a las empresas informales dentro del marco legal, de forma que estén registrados, reconocidos y protegidos” (OIT, 2002:6).

Por otra parte y haciendo alusión a la calidad del trabajo, la OIT señala que “no hay trabajo decente posible sin formación adecuada, por ende un trabajo decente es también, un ámbito en el cual se desarrolla la formación continua, la actualización y la recalificación” (Abdala, 2004: 54).

Cabe precisar que las condiciones de trabajo decente, suponen de igual manera la existencia de facilidades que permitan compatibilizar el trabajo con las obligaciones derivadas de constituir una familia. En el ámbito de la economía formal, un “Elemento central de la conciliación entre ambas actividades es la existencia de los siguientes elementos: existencia de salas cuna o pago de bonos.; Permiso paternal; Lactancia y Condiciones decentes de trabajo que suponen que el trabajador o trabajadora están protegidos de los diversos riesgos a que están sometidos” (OIT, 2011: 49)

Ahora bien, según menciona la OIT (2010), la presencia de propicias condiciones laborales en una determinada ocupación se relaciona de igual modo con una óptima jornada de trabajo. En base a lo anterior, la Dirección del trabajo (2011), comprende una legislación de la jornada laboral, dirigida a los trabajadores dependientes, mediante un contrato que señala la duración de la jornada.

En Chile, la jornada laboral ordinaria ha sido establecida en el código del trabajo y cuenta con una duración máxima de 45 horas semanales, que no podrán distribuirse en más de seis días ni en menos de cinco, y en ningún caso podrá exceder las 10 horas diarias. Tal estipulación se extiende a gran cantidad de trabajadores, salvo algunas excepciones entre las que se encuentran quienes realizan labores en casas particulares y todos quienes trabajen sin fiscalización inmediata, como aquellos que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores y apoderados con facultades de administración, entre otros (Biblioteca del Congreso Nacional, 2011). Sin embargo, no existe una normativa que regule la cantidad de horas producidas por parte de un trabajador informal.

A este respecto Bertranou (2007), menciona que la heterogeneidad de las horas trabajadas en alguna actividad remunerada, está directamente relacionada a los ingresos laborales. Si bien, en promedio las horas trabajadas en nuestro país son similares entre asalariados e independientes, dichos promedios esconden distribuciones bastantes distintas. La proporción de horas trabajadas por el sector independiente tiene mayor dispersión debido a la mayor importancia que le dan al trabajo a tiempo parcial. Esto último sumado a las diferencias en la escolaridad (mayor en promedio para los asalariados que para los independientes) se traduce en ingresos más heterogéneos obteniendo como resultado una importante cantidad de trabajadores por cuenta propia sin capacidad contributiva.

Cabe destacar que aún cuando el sector independiente de la economía informal, se encuentra exento de cotizar a la seguridad social, la Superintendencia de Pensiones (2011) señala que la mayoría de los grupos que forman parte de la economía informal, aunque no estén registrados o declarados, tienen la posibilidad de realizar cotizaciones voluntarias con el fin de resguardar su futuro. Este sistema permite que el afiliado deposite en su cuenta de ahorro individual, en cualquier fondo de la Administradora en que se encuentre afiliado o en alguna de las instituciones autorizadas para la administración del depósito de ahorro previsional voluntario. Es necesario mencionar que el porcentaje de la renta del trabajador, debe ser superior al 10% obligatorio. Dicha cotización ofrece derecho a beneficios tributarios para el afiliado, ya que está libre de impuestos (50 UF), pero estos ahorros no serán considerados como derecho a la garantía estatal de pensión mínima, ni representarán un aporte adicional para efectos de las pensiones de invalidez y sobrevivencia, o como determinación del Aporte Previsional Solidario del Sistema de Pensiones Solidarias.

Transparencia y Seguimiento en las Políticas Públicas

La transparencia aplicada a los programas sociales se concibe como aquella que apoya el sentido de confianza. “Por transparencia habrán de entenderse ciertas cualidades de un flujo de información: accesibilidad, oportunidad, relevancia, verificabilidad, inclusión, inteligibilidad e integralidad, todas ellas desde la perspectiva de un tercero externo quien es el receptor de ese flujo. La accesibilidad responde a “cómo” se puede tener conocimiento de la información; la oportunidad se refiere al “cuándo”; la relevancia al “cuál y cuánta”, la inclusión a “quiénes” (bajo el principio que ninguno de los usuarios relevantes debe estar excluido del proceso de acceso). La verificabilidad supone considerar los mecanismos para corroborar que la información disponible corresponde a hechos efectivamente realizados y normalmente implica la existencia de un soporte documental que permita corroborar los hechos; la inteligibilidad implica que la información debe presentarse de manera tal que sea clara y aprovechable para los usuarios. Finalmente la integralidad se refiere a que la información debe ser completa. La transparencia así considerada no es un valor absoluto, sino relativo a las necesidades de información específicas de sus diferentes usuarios” (López, 2007:7).

A modo de poner en práctica la transparencia es posible realizar un “seguimiento o monitoreo, que se efectúa durante la etapa de ejecución de un proyecto o programa

y no en otras etapas del ciclo del proyecto o programa. Es un procedimiento sistemático empleado para comprobar la eficiencia y efectividad del proceso de ejecución de un proyecto o programa para identificar los logros y debilidades y recomendar medidas correctivas para optimizar los resultados deseados” (Ortegón, Pacheco, & Prieto. 2005:47).

Ahora bien, según De la Maza (2010) lo municipal ha adquirido una creciente importancia para la ejecución de programas, canalizando gran cantidad de recursos públicos, en tanto que la descentralización ha sido un proceso que, con distintas características y ritmos, ha impactado a los espacios locales, brindándoles grados crecientes de autonomía y complejidad a su gestión. Con ello diversas políticas y programas públicos han sido transferidos al ámbito local. Pero lo cierto es que los principales cuellos de botella de la gestión han residido en el diseño y la gestión de la institucionalidad, el financiamiento y la gestión de recursos y las características de los recursos humanos, mayoritariamente planta administrativa y también la falta de personal calificado, especialmente en las comunas rurales y pequeñas (...) por otra parte, aún cuando normalmente se afirma que en el espacio local es donde se puede producir de mejor forma la participación, el problema es que la autonomía relativa y la disponibilidad de recursos de poder en el ámbito local suele ser muy restringida (De la Maza, 2010:63).

Cabe destacar que “los avances físicos, los costos y el cumplimiento de los plazos para las actividades son elementos que se deben verificar durante la ejecución (...) es preciso dar retroalimentación a los involucrados sobre el proyecto o programa. Esto significa que los resultados que se obtengan del monitoreo deben ser comunicados a los involucrados del mismo (...) (Ortegón, et al, 2005:47,48)

Es preciso destacar que, dentro de la gestión pública se quiere impulsar un aspecto relevante, el cual se centra en la “modernización del Estado”, enfatizando la eficiencia en la entrega de servicios públicos y el fortalecimiento de la democracia por medio de una gestión pública participativa (Comité de Modernización, 2000), en base a lo señalado es que según De la Maza (2010), en el campo de las políticas públicas, la concertación (entendida como un mecanismo o vertiente de la planeación que permite articular las decisiones de los distintos sectores de acuerdo a prioridades) que surge entre Estado y sociedad es muy diversa y contempla distintos ámbitos que abarcan desde la organización para la provisión de determinados servicios públicos hasta la formulación de las políticas públicas. Lo anterior cobra relevancia ya que si

éstas adoptan objetivos y contenidos democratizadores, “pueden constituir herramientas estratégicas aptas para fortalecer el capital social, colaborar en la representación de intereses, trascender la diversidad y dispersión social y contribuir a elaborar los temas centrales de la agenda pública local, regional y nacional” (De la Maza, 2010:66).

Anteriormente se ha establecido, que la ciudadanía debiese participar en materias gubernamentales que comprometen sus intereses, puesto que “las problemáticas que surgen fruto de la diversidad de intereses concertados en la ciudadanía, son más fáciles de abordar desde la esfera local, que a partir de los niveles nacionales”. (De la Maza, 2010:57). Pese a ello, el sector público ha centrado su actuar en la eficiencia de los servicios entregados, en desmedro de la participación ciudadana, lo que resulta paradójico, más aún, los estudios disponibles sobre asociatividad, instrumentos legales de participación local, experiencias innovadoras y percepción ciudadana muestran que “(...) los escasos instrumentos participativos dispuestos por ley, son poco conocidos y se utilizan de modo irregular y parcial, en la gran mayoría de los municipios del país. Por su parte las expectativas de la población sobre instancias de participación no se corresponden con la oferta existente” (De la Maza, 2010:115).

Desarrollo Humano y desarrollo personal

A partir de las postulaciones y principios de un enfoque cualitativo, se destaca el hecho que las personas puedan tener una calidad de vida y bienestar acorde a sus necesidades, surgiendo con ello, el Enfoque de Desarrollo Humano, entendido como “el proceso de ampliación de las opciones de las personas mediante el fortalecimiento de sus capacidades” (García, 2009:11). Lo establecido con anterioridad, implica asumir que cada persona debe ser considerada un fin en sí misma y que, por tanto, ha de ser el centro de todos los esfuerzos de desarrollo. El mensaje primordial de este enfoque, fue lanzado en los años noventa por el PNUD mediante la concepción de que el desarrollo humano es el desarrollo de la gente, por la gente y para la gente.

Asimismo, el desarrollo humano contempla a los seres humanos como sujetos sociales capaces de llevar a cabo la realización del tipo de vida que les parezca valorable, por ende, lo primordial es la persona, su libertad y la posibilidad que ésta pueda desarrollar sus capacidades. Pese a ello, según Frei (2009) las capacidades de las personas no pueden construirlas o desarrollarlas solas, es decir “la persona no alcanza sola su desarrollo, lo hace gracias a la cooperación, al reconocimiento mutuo,

a los bienes socialmente disponibles y equitativamente distribuidos” (Corporación Nacional Forestal, 2009:22).

Asimismo, es preciso señalar que uno de los indicadores que mide el índice de desarrollo humano (IDH) es el conocimiento, el cual es medido por la tasa de analfabetismo adulto y por la tasa de matrícula total de escolaridad, a esto, desde 1995 se le incorpora la dimensión de género con el fin de visibilizar las brechas existentes entre hombres y mujeres en el acceso a la educación, más aún, según el PNUD (2010) hay familias que por diversos motivos, en especial económicos, no pueden hacerse cargo de la educación de todos los miembros del hogar, lo que provoca que “al momento de decisión, son las mujeres quienes acceden su derecho de ser educada para así apoyar en las labores domésticas(...)” (PNUD, 2010: 20).

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, es necesario complementar el término de Desarrollo Humano, con el de Desarrollo Personal, ya que ambos se encuentran enfocados a potenciar las habilidades personales. Este último, según Carvajal & Ceballos (2007) se ha ido incorporando en la actualidad en un lenguaje netamente cotidiano, refiriéndose principalmente al hecho de poder reconocer en la persona sus diversas cualidades, también alude a procesos de autoconocimiento, valoración personal y auto-eficiencia, asuntos que van orientados a poder lograr un bienestar en el ámbito personal, familiar, laboral y social, asimismo dentro de esto encontramos el proyecto de vida que tiene cada persona con un alcance social, que se direcciona hacia una autorrealización, una apertura en el conocimiento, creando con ello una autonomía referida como “la condición de quien, para ciertas cosas, no depende de nadie” (Puig, 2007:20).

En consecuencia, existen diversas teorías que apuntan hacia la búsqueda de la autorrealización, en este caso se precisará la conocida Teoría de la Motivación Humana, que según Maslow indica que “los seres humanos poseen una naturaleza buena y hay que dejar que se desarrollen al ritmo de sus necesidades. Las personas experimentan dos tipos de necesidades fundamentales: de carencia y de crecimiento. Las necesidades fisiológicas son las que determinan el comportamiento mientras no son satisfechas, sea psíquico o intelectual. Su deficiencia impide el crecimiento y desarrollo personal” (Alonso, Alonso, Balmori & Carvalho, 1997:202)

Además, “estableció una jerarquía de las necesidades que difieren en orden de prioridad. Las más bajas de la jerarquía, aparecen antes en el desarrollo del individuo,

y son satisfechas secuencialmente en sentido ascendente de las inferiores a las superiores” (Alonso et al. 1997:202).

En relación a lo anterior, la jerarquía de necesidades se presenta de la siguiente manera:

- **Necesidades fisiológicas** “son las más básicas para mantener la homeostasis corporal, el equilibrio y la supervivencia. Todas las demás son necesidades psicológicas” (Alonso et al. 1997:202). A partir de esto, surgen las necesidades de crecimiento, es decir:
- **Necesidades de seguridad;** entendida como “necesidades de protección ante el daño físico o la amenaza. Son de gran importancia en la infancia” (Alonso et al. 1997:202).
- **Necesidades de pertenencia y afecto;** “corresponden a la necesidad de afiliación, de ser querido y aprobado por los demás” (Alonso et al. 1997:202). De hecho, “el tremendo y rápido aumento de grupos de formación, grupos de crecimiento personal y asociaciones con un fin determinado, puede deberse en parte a esta ansia insatisfecha de contacto, intimidad y pertenencia. Tales fenómenos sociales pueden surgir para vencer los sentimientos extendidos de alienación, de lo extraño y de la soledad, que han ido empeorando por una creciente movilidad, o la desaparición de las formas tradicionales de agrupamiento (...)” (Maslow, 1991: 29).
- **Necesidades de valoración;** se refiere a la “búsqueda de la autoestima y un auto concepto positivo de uno mismo, que nos ayudará a desarrollar unas relaciones interpersonales satisfactorias” (Alonso et al. 1997:202). Según Maslow (1991), estas necesidades se pueden clasificar en dos tipos. Primero se encuentra el deseo de fuerza, logro, adecuación, maestría y competencia, confianza ante el mundo, independencia y libertad. En segundo lugar se encuentra lo que podríamos llamar el deseo de reputación o prestigio, el estatus, la fama y la gloria, la dominación, el reconocimiento, la atención, la importancia, la dignidad o el aprecio.

La satisfacción de la necesidad de valoración conduce a sentimientos de autoconfianza, valía, fuerza, capacidad y suficiencia, de ser útil y necesario en el mundo. Sin embargo, quienes no alcanzan tal necesidad tienden a la frustración, sentimientos inferioridad, de debilidad y desamparo, según lo planteado por Maslow (1991).

- **Necesidades de autorrealización;** “están orientadas a desarrollar las propias potencialidades y alcanzar el mayor rendimiento” (Alonso et al. 1997:202). Es decir, “es el deseo de hacer aquello que uno quiere ser y se alcanza con el ejercicio persistente de las capacidades personales. Entre las características principales de las personas autorrealizadas destacamos las siguientes:
 - Percepción clara y eficiente de la realidad.
 - Se acepta a sí mismo sin sentimientos de vergüenza o culpa.
 - Es espontáneo y expresivo, abierto a nuevas experiencias.
 - Es autónomo e independiente.
 - Es creativo y original. Gran capacidad de resolver problemas.
 - Ama la soledad y necesita “vida privada”. Sabe disfrutar de la vida.
 - Buenas relaciones interpersonales.
 - Actitudes democráticas.
 - Buen sentido del humor, capacidad amorosa, no es agresivo.

Por otra parte, según Valdivia (2001) la autoestima es un concepto que tenemos de nuestra valía y se basa en todos los pensamientos, sentimientos, sensaciones y experiencias que hemos ido recogiendo durante la vida. El auto concepto y la autoestima son un importante papel en la vida de las personas, y si estos son positivos tienen una mayor importancia para la vida personal, profesional y social.

Capital Humano, Competencias Laborales y Capital Social

Capital Humano

En la actualidad las sociedades dependen del capital humano, es decir del conocimiento y las destrezas de su población, lo que para los individuos se traduce como “una inversión en sus capacidades, las cuales al aumentar en su productividad, incrementan también sus ingresos personales. Lo anterior representa para las sociedades una fuente de bienestar social y económico, ya que es el motor del crecimiento” (Brunner & Elacqua, 2003:16) Por otro lado, la formación del capital humano no termina tan sólo en el egreso de la enseñanza media ni superior, sino que las personas deben continuar su desarrollo tanto en sus conocimientos como en sus destrezas a lo largo de la vida, obteniéndolo a través de la experiencia laboral o cursos de capacitación, que permiten suplir la falta de educación formal, según Brunner & Elacqua (2003)

En relación a lo anterior, el capital humano se define como “toda la riqueza individual de la persona, en cuanto a sus conocimientos y capacidades, a sus actitudes, valores, motivaciones e intereses y a su rol en la actividad social” (Alhama 2007:18).

Asimismo, desde una mirada económica, el conocimiento y las habilidades se ven relacionadas por dos conceptos: capital humano y capacidades humanas. Éstas últimas se refieren a “la habilidad de las personas para incrementar sus posibilidades de elección. Un punto focal corresponde a las libertades reales que ellas poseen, limitadas por el ingreso y la capacidad de disponer de sí mismas. Esto último dependería de las restricciones que imponen la cultura y el medio en el cual vive el individuo. Así, se busca abordar la globalidad e integralidad de la persona” (MIDEPLAN, 2004:7). De igual modo, “una habilidad evoluciona alcanzando diversos grados en su tendencia hacia lo óptimo, puede hablarse de que la evidencia de su desarrollo es el logro de niveles de competencia cada vez mayores, hasta llegar, en el mejor de los casos, al nivel de destreza, entendida no como mera actuación aceptable de carácter técnico o de coordinación neuromuscular. Las destrezas son conceptualizadas como aquellas habilidades que la persona ha desarrollado con un alto nivel de eficiencia” (Camargo, Pulecio, & Méndez. 2009:18).

Cabe destacar, que desde el capital humano se ve a “los individuos como agentes dotados de habilidades, conocimientos y esfuerzos, que reciben una remuneración en función de su productividad y contribuyen de esta forma al crecimiento” (MIDEPLAN, 2004:7). De ese modo, estos dos conceptos (capital humano y capacidades humanas) se relacionan con las habilidades y conocimientos de las personas, según MIDEPLAN (2004).

Competencias Laborales

En la actualidad, según Ljubetic, Bravo, Medrano, Castillo, & Escárte. (2006), los chilenos no tienen las competencias, ni habilidades para poder insertarse de una adecuada manera al mercado del trabajo, es por ello que la capacitación laboral implica un mecanismo que “permite mejorar las competencias de los trabajadores y actualizar sus habilidades, posicionándolos como elementos atractivos para insertarse laboralmente” (Ljubetic et al. 2006: 9). Con ello, es posible identificar dentro de la capacitación laboral elementos que favorecen la adquisición de capital humano, tal como se ha mencionado con anterioridad.

Ahora bien, según ChileValora (2008), las competencias laborales corresponden a las aptitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares (normas) definidos por el sector productivo. Entre ellas se incluyen las competencias básicas, transversales y técnicas o funcionales.

Las competencias básicas son las mínimas requeridas para el desarrollo personal y social, comprenden habilidades en las áreas del lenguaje y comunicación (leer y escribir comprensivamente), razonamiento matemático (sumar, restar, dividir y multiplicar) y manejo de tecnologías de la información. En relación a las competencias referidas al lenguaje, según Fonseca (2005), desarrollar habilidades para la comunicación oral, exige llevar a la acción nuestras aptitudes, las cuales deben reflejarse en actitudes que den como resultado actuaciones eficaces. Por lo tanto, las aptitudes, actitudes y habilidades, influyen en la comunicación oral. Entre dichas habilidades se encuentran los elementos visuales, vocales y verbales que se ven reforzados por la comunicación no verbal, que incluye todo aquello que trasmite o lleva algún significado no expresado por medio de palabras, como los movimientos del cuerpo, la voz, los objetos, el tiempo y la distancia. Se incluye dentro de ellas el desarrollo de la escucha activa, entendida como el logro del entendimiento de ideas.

Las competencias transversales son capacidades desarrolladas desde los procesos de socialización y son requeridas específicamente para ingresar, mantenerse y progresar en el mundo del trabajo. Ejemplo de ellas son la comunicación eficaz, la iniciativa y el emprendimiento, el trabajo en equipo, la resolución de problemas, la efectividad personal, el aprender a aprender, entre otras.

Finalmente, las competencias técnicas o funcionales son las requeridas para desempeñar las actividades que componen una función laboral, según estándares establecidos por la empresa y por el sector productivo, y están directamente referidas al oficio, ocupación o actividad, según ChileValora (2008).

Capital Social

Desde la perspectiva de la CEPAL, el capital social se entiende como “el conjunto de relaciones sociales basadas en la confianza y los comportamientos de cooperación y reciprocidad” (Atria, et al. 2003: 13).

Lo importante del capital social para los individuos y grupos que lo poseen es la potencialidad que les confiere y de la que carece el individuo aislado. Es decir, lo

esencial del capital social es que refiere a la capacidad de obtener beneficios a partir del aprovechamiento de redes sociales que brindan ventajas adicionales a los individuos que tienen acceso a ellas, en comparación con las que obtendrían si actuaran individualmente, según lo declarado por Flores & Rello (2001).

En este marco, la concepción de capital social como capacidad de obtener beneficios a partir de redes sociales, encierra una riqueza potencial en términos de generación (o defensa) de mecanismos de participación social, adecuación de normas para reducir desigualdades en los mercados, ejercicio de derechos y acceso a oportunidades, según Flores & Rello (2001). De igual forma, les permite a las personas la capacidad de agruparse y organizarse para defender sus intereses en apoyo a sus necesidades colectivas, según Atria et al. (2003).

1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

“Después de tres décadas en que se observa un crecimiento sostenido de la participación laboral femenina en América Latina y en que se incrementan, a un ritmo superior a los de los hombres, sus niveles de escolaridad y educación, aún persisten serios obstáculos para una inserción y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones con respecto a las de los hombres. En contextos de ajuste, reestructuración productiva y transformación en los paradigmas tecnológicos y productivos en los cuales algunas de las tradicionales barreras de entrada de las mujeres en el mercado de trabajo o a ciertas funciones y ocupaciones desaparecen o se desvanecen algunos de estos obstáculos han disminuido, pero otros se han reproducido e incluso incrementado” (Abramo, 2004:224).

Particularmente Chile se ha visto enfrentado a la masiva incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, lo cual ha provocado tensiones en los roles tradicionalmente asignados. Es así, como el incremento de jefatura femenina trae consigo el exceso de trabajo ante lo cual la mujer debe compatibilizar sus tiempos entre lo laboral y lo doméstico, según Bravo & Nieves (2001).

Cabe agregar que en nuestro país pese a la creación de políticas públicas y sociales dirigidas a superar dichas desigualdades de género, respecto a la empleabilidad y condiciones de trabajo, aún persisten éstas en la práctica. Evidenciando esto a través de cifras que demuestran claramente la diferencia en el acceso al trabajo remunerado entre hombres y mujeres, es decir 3.946.273, versus 2.523.293, respectivamente, encontrándose ocupados en el año 2009, los primeros cinco quintiles más pobres,

según lo establecido por MIDEPLAN a través de la CASEN (2009). En relación a dichos quintiles de ingresos, las mujeres se desempeñan mayormente como trabajadoras no calificadas (662.454 mujeres), continuando con la segunda mayoría; trabajadoras de servicios y vendedoras de comercio y mercado (613.322 mujeres). Cabe destacar, que se encuentran en desventaja frente a los hombres en ámbitos profesionales, científicos e intelectuales, según MIDEPLAN (2009).

En consecuencia, es necesario mencionar que las remuneraciones percibidas por ambos géneros son desiguales, así lo constata el Sistema de Información Laboral (SIL), perteneciente a la Subsecretaría del Trabajo, donde se refleja la renta imponible promedio, según sexo y edad, arrojando como resultado durante el primer trimestre del año 2010: en lo que respecta a las mujeres, el nivel más alto de remuneraciones se alcanza en el tramo 35-44 años con \$333.920, cifra menor en un 48% a la remuneración promedio alcanzada por los hombres para igual tramo con \$494.375. Por su parte, estas asimetrías son menos evidentes para los más jóvenes que se encuentran entre 15-19 años, donde las mujeres registran una remuneración menor en un 14% con un \$159.751, respecto a la de los hombres con \$181.262, según el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB) (2010).

A pesar de estas desigualdades de género en ámbitos laborales, ha ocurrido un fenómeno social, ya que ha ido en incremento el rol de las mujeres asumiendo la jefatura del hogar. En este sentido, la mujer jefa de hogar, se encuentra ante la misión de cumplir funciones de madre, abuela, hermana, pareja y además, como trabajadora, en ocasiones siendo ellas el principal soporte económico. Por consiguiente, la estabilidad económica de su hogar y familia depende directamente de su ingreso. De hecho, en Chile existe un 10% de mujeres, las cuales se hacen cargo de manera autónoma de sus hogares, siendo el principal aporte económico y dependiendo sólo de ello, según lo mencionado por SERNAM (2011).

Dichas condiciones han llevado a miles de mujeres a buscar empleos más flexibles en horarios, ya que muchas de ellas deben complementar los roles de crianza de sus hijos/as con ser trabajadora y a su vez compatibilizarlo con el trabajo doméstico, lo cual implica ceder en determinados aspectos por lograr beneficios como pasar más tiempo con sus hijos/as. No obstante, como ya se ha mencionado esto provoca que obtengan una menor remuneración, y en condiciones más inestables, donde no se respetan derechos laborales de tipo: seguridad laboral y previsión social. Según el SERNAM (2011).

Lo dicho previamente se traduce en cifras concretas, según la CASEN (2009), capaces de develar el panorama actual de movilidad de la pobreza en cuanto a mujer jefa de hogar se refiere, visualizándose en un 43,2% en mujeres con jefatura de hogar pobre, versus un 31,6% en mujeres con jefatura de hogar no pobres, de un 33.1% del total nacional. Es así que surge el trabajo independiente como una alternativa, donde Chile alcanza un total de 23,1% en el año 2003, de acuerdo a las estimaciones de Bertranou (2007). A partir de esto, en el actual gobierno, y según la Subsecretaría del Trabajo (2010), la participación de la mujer en el ámbito laboral es de suma importancia, ya que su integración es un requisito para alcanzar el auténtico desarrollo de nuestro país, sin embargo, se reconoce que existen diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a la tasa de desempleo, con un 9,6% y un 7,2%, respectivamente.

Hecha la observación anterior, es que se creó un programa social llamado “Mujeres jefas de hogar”, dirigido a mujeres que mantienen económicamente a sus familias, se enfoca por un lado, a contribuir al acceso y participación de la mujer en el mundo del trabajo y a disminuir las brechas que aún existen en este ámbito, y por otro, a mejorar las condiciones de trabajo, brindar oportunidades de emprendimiento e ideas de negocio, teniendo el fin de evitar que estas se encuentren expuestas a situaciones de vulnerabilidad social.

Sin embargo, pese a la oportunidad que ha otorgado el SERNAM, generando a contribuir una nueva cultura de trabajo, en cuanto a que hombres y mujeres tengan igualdad de derechos en el ámbito laboral y familiar, aún el programa “Mujeres jefas de Hogar”, específicamente en la comuna de Maipú tiene un déficit, en términos de seguimiento post programa, pues, no se conoce la percepción que tienen las mujeres jefas de hogar respecto de la actual situación y condiciones laborales tras su participación en el programa.

A partir de esto resulta oportuno conocer la percepción de las mujeres participantes y egresadas del PMJH de Maipú, en el año 2009, inclinadas hacia el área independiente.

1.4 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

En efecto, la pregunta de investigación se desarrollaría en la siguiente arista:

- ¿Cuáles son las percepciones de las usuarias egresadas el año 2009 del programa “Mujeres Jefas de Hogar” en la comuna de Maipú, sobre los efectos

que tuvo éste, en su situación y condiciones de trabajo actuales y en su desarrollo personal?

1.5 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

El presente estudio, se enfoca en rescatar las percepciones de las egresadas el año 2009 del PMJH, ejecutado en la comuna de Maipú, con el fin de conocer los efectos de éste sobre su situación y condición laboral actual, y su desarrollo personal, tras dos años de haber participado en el programa, para así determinar si se encuentran o no sujetas a condiciones de trabajo apropiadas. Lo anterior permitirá suplir un vacío de información originado por la falta de estudios que revelen resultados (percepción, opinión, satisfacción, entre otros) posteriores a la realización del programa.

Por otra parte, aún cuando existen evaluaciones referidas a la implementación del programa, no se cuenta con algún documento que evidencie a partir de la percepción de las mujeres en qué medida los servicios entregados por el programa influyeron en su contexto laboral actual. Por ende, se desconoce si los aprendizajes adquiridos a través del taller de habilitación y capacitación laboral, fueron en efecto aplicados por las mujeres.

Conocer lo anterior se vuelve relevante, puesto que un 80% de la población objetivo, optó por el área laboral independiente al ingresar al programa, por lo que actualmente pudiesen verse envueltos por la inseguridad y desprotección propias de la economía informal, pues cabe destacar que los trabajadores independientes, habitualmente carecen de la posibilidad de desarrollar sus competencias a través de la formación, encontrándose desprotegidos contra los accidentes de trabajo y enfermedades, así como frente a cualquier contingencia que les impida trabajar (enfermedad, vejez). De igual forma sus ambientes de trabajo presentan riesgos para la salud. En suma, tal como se concluyó en la Conferencia Internacional del Trabajo sobre “El Trabajo Decente y la Economía Informal”, según la OIT (2002) muchos trabajadores independientes se desempeñan en malas condiciones laborales, tienen una inadecuada protección social y, además falta de representación y de voz, especialmente en el extremo inferior, constituido por las mujeres y jóvenes.

El interés por rescatar la percepción de las egresadas del programa en los ámbitos antes mencionados, surge con el fin de realizar una aproximación cualitativa que evidencie la calidad de los servicios entregados a partir del propio discurso de las

mujeres, destacando a la vez aspectos significativos vinculados a la implementación del programa los cuales posteriormente pueden ser mejorados para que así en futuras intervenciones las mujeres reciban un mejor servicio. Lo anterior contribuye a fortalecer la democracia por medio de una gestión pública participativa, según lo mencionado por De la Maza (2010).

Esto cobra relevancia ya que si las políticas públicas adoptan objetivos y contenidos democratizadores, “pueden constituir herramientas estratégicas aptas para fortalecer el capital social, colaborar en la representación de intereses, trascender la diversidad y dispersión social y contribuir a elaborar los temas centrales de la agenda pública local, regional y nacional” (De la Maza, 2010:66). Por lo tanto, es fundamental que la ciudadanía participe en materias gubernamentales que comprometan sus aspiraciones, puesto que “las problemáticas que surgen fruto de la diversidad de intereses concertados en la ciudadanía, son más fáciles de abordar desde la esfera local, que a partir de los niveles nacionales” (De la Maza, 2010:57). Pese a ello, el sector público ha centrado su actuar en la eficiencia de los servicios entregados, dejando en segundo lugar la promoción de la participación ciudadana, ello se corresponde con el hecho de que, los estudios disponibles sobre asociatividad, instrumentos legales de participación local, experiencias innovadoras y percepción ciudadana muestran que “(...) los escasos instrumentos participativos dispuestos por ley, son poco conocidos y se utilizan de modo irregular y parcial, en la gran mayoría de los municipios del país (...)” (De la Maza, 2010:115). Ante lo dicho surge la inquietud por establecer un vínculo entre el poder central y la ciudadanía, para lo cual se vuelve necesario la creación de espacios de participación y la realización de un ejercicio de cercanía desde las instituciones de poder hacia las personas, ello con el fin de legitimar las intervenciones sociales en un marco de confianza y refuerzo de la democracia.

Asimismo, el presente estudio contribuirá desde el Trabajo Social a reflexionar sobre las prácticas vinculadas a la intervención social, entendida como “un procedimiento que actúa y hace actuar, que produce expectativas y consecuencias. Así, la intervención implica una inscripción en ese “otro” sobre el cual se interviene, que a su vez genera una “marca” en la institución y desencadena una serie de dispositivos e instrumentos en ésta” (Carballeda, 2002:94). Es decir, se hace relevante llevar a cabo una intervención integral tomando en cuenta todos los efectos positivos que pudiese generar un trabajo de calidad. Lo anterior se puede aplicar como una contribución a la implementación que realizan las profesionales a cargo del PMJH, con el fin de

mejorar la gestión y por lo tanto influir en el desarrollo, y bienestar de las participantes.

Ahora bien, la relación entre intervención y políticas públicas, vistas desde el rol del trabajador social suele ser “mecánica”, por lo que el sujeto se construye de manera automática, ya que se interviene con poblaciones homogéneas, con limitadas mediaciones, en general preestablecidas y en forma programada, lo cual no responde a las necesidades relacionadas con la heterogeneidad, es por esto que se requiere de una intervención más focalizada e integral, en relación a las participantes del PMJH, tomando en cuenta sus percepciones, potenciando sus capacidades y habilidades, facilitando de igual forma el diálogo entre los distintos actores sociales. A partir de esto, se hace relevante comprender que las políticas públicas deben ser flexibles y adaptarse a circunstancias de índole singular, sin perder la centralidad que les da sentido total y perspectiva en función del Estado y la Nación, así lo expone Carballada (2010). Por lo tanto, se favorecerá la creación de espacios que permitan la participación ciudadana, en pos de fomentar el desarrollo personal y permitir el ejercicio de sus derechos.

En consecuencia, la presente investigación tiene el objeto de diagnosticar la situación y condición laboral actual, y el desarrollo personal de las mujeres jefas de hogar, pues existe un vacío de información al respecto. Esto a su vez, contribuirá para fortalecer los procesos de intervención, rescatando la heterogeneidad de discursos de las mujeres jefas de hogar, participantes del PMJH, ya que las políticas públicas no se ocupan de rescatar esta singularidad, si no que suelen ver y actuar sobre la población como una sola realidad.

1.6 OBJETIVOS:

➤ Objetivo General

- Conocer las percepciones de las egresadas el año 2009 del Programa Mujeres Jefas de Hogar en la comuna de Maipú, sobre los efectos que tuvo éste, en su situación y condiciones de trabajo actuales y en su desarrollo personal.

➤ Objetivos Específicos

- Identificar, desde el discurso de las mujeres, la influencia que tuvo el taller de habilitación laboral entregado por el Programa Mujeres Jefas de Hogar, sobre su situación y condiciones de trabajo actuales.
- Reconocer, desde el discurso de las mujeres, la influencia que tuvo la capacitación laboral entregada por el Programa Mujeres Jefas de Hogar, sobre su situación y/o condiciones de trabajo actuales.
- Rescatar la influencia que tuvo el Programa Mujeres Jefas de Hogar, sobre el desarrollo personal de las egresadas, desde su propio discurso.

CAPITULO II

DISEÑO METODOLOGICO

2.1 Paradigma

En primer lugar, se define paradigma “como realizaciones científicas universalmente reconocidas que, durante cierto tiempo, proporcionan modelos de problemas y soluciones a una comunidad científica (...) un paradigma significa una cosmovisión del mundo compartida por una comunidad científica; un modelo para situarse ante la realidad, interpretarla y darle solución a los problemas que en ella se presentan” (Gonzales, 2003:125). Es así como podemos comprender que el paradigma guarda relación con la mirada que cada sujeto atribuye a la realidad, dentro de un patrón común, lo cual también implica diversidad en este.

En complemento con lo anterior, según lo planteado por Corbetta (2007:5), “sin un paradigma, una ciencia no tendría orientaciones ni criterios de elección: todos los problemas, todos los métodos y todas las técnicas serían válidos”. Por lo tanto el paradigma interpretativo, se acentúa, considerando al individuo como un sujeto de estudio, el cual se encuentra de manera activa en la construcción y determinación de las distintas realidades en las cuales se ve inserto, llevando a cabo un “proceso negociado e interpretativo que incluye también un supuesto acerca de la importancia de comprender situaciones desde la perspectiva de los participantes en cada situación” (Corbetta, 2007:40).

Es por lo anteriormente mencionado, que la presente investigación se inscribirá dentro del Paradigma Interpretativo, el cual se encuentra acorde a nuestro estudio, ya que el fin de este es comprender e interpretar el objeto social elegido. De esta forma se entiende dicho paradigma como aquel que focaliza su atención en la descripción de lo individual, lo distintivo, la existencia de realidades múltiples, lo particular del hecho que se estudia, donde se persigue transformar una realidad enmarcada y contextualizada, según lo mencionado por Gonzales (2003). Además el Paradigma Interpretativo se centra en indagar en el fondo de la subjetividad de los sujetos: las creencias, valores, motivaciones, entre otros, lo cual en este caso se aplica con el fin de conocer la percepción que tienen las mujeres egresadas del programa “Mujeres Jefas de Hogar”, en relación a sus condiciones laborales actuales, de esta manera se busca comprender el significado que le atribuyen a determinada realidad, en la que se

encuentran situadas. Para luego, obtener conocimientos que retroalimenten los lineamientos del PMJH en la práctica.

Por otra parte se entiende por percepción como “el proceso cognitivo de la conciencia que consiste en el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social, en el que intervienen otros procesos psíquicos entre los que se encuentran el aprendizaje, la memoria y la simbolización. (...) En el proceso de la percepción se ponen en juego referentes ideológicos y culturales que reproducen y explican la realidad y que son aplicados a las distintas experiencias cotidianas para ordenarlas y transformarlas. Cabe resaltar aquí a uno de los elementos importantes que definen a la percepción, el reconocimiento de las experiencias cotidianas. El reconocimiento es un proceso importante involucrado en la percepción, porque permite evocar experiencias y conocimientos previamente adquiridos a lo largo de la vida con los cuales se comparan las nuevas experiencias, lo que permite identificarlas y aprehenderlas para interactuar con el entorno. (...) Por lo tanto, la percepción debe ser entendida como relativa a la situación histórico-social pues tiene ubicación espacial y temporal, depende de las circunstancias cambiantes y de la adquisición de experiencias novedosas que incorporen otros elementos a las estructuras perceptuales previas, modificándolas y adecuándolas a las condiciones. (Vargas, 1994:48-50).

2.2 Enfoque

El enfoque a utilizar en el presente estudio, será el de Investigación Cualitativa, considerando los planteamientos de (Bergh, 1989, citado en Ruiz, 2003:15) el cual menciona que el análisis cualitativo surge de aplicar una metodología específica orientada a captar el origen, el proceso y la naturaleza de estos significados que nacen de la interacción simbólica entre los individuos. “Si una investigación pretende captar el significado de las cosas (procesos, comportamientos, actos) más bien que describir los hechos sociales, se puede decir que entra en el ámbito de la investigación cualitativa. Su objetivo es la captación y reconstrucción del significado” (Ruiz, 2003:23). Por tanto al utilizar el enfoque cualitativo, hacemos hincapié en las experiencias y percepciones de las mujeres beneficiarias del programa PMJH, una vez egresadas y según sus condiciones actuales.

Hecha la observación anterior se ha optado por tal enfoque, debido a que la investigación tiene como objetivo principal conocer desde el propio discurso del sujeto, la percepción que tiene respecto a una determinada realidad, en este caso en

relación a la percepción de sus condiciones laborales actuales, de esta manera busca comprender al sujeto de estudio y a la realidad en la que se encuentra inmerso, debido a que “la investigación cualitativa da profundidad a los datos, la dispersión, la riqueza interpretativa, la contextualización del ambiente o entorno, los detalles y las experiencias únicas, asimismo aporta un punto de vista fresco, natural y holístico de los fenómenos, así como flexibilidad”. (Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. 2004:19).

2.3 Tipo de Diseño

En la investigación cualitativa, una de las características más fundamentales es su flexibilidad, ya que “supone una toma de decisiones que, se sabe y se acepta de ante mano, deberán ser alteradas a lo largo de la investigación. Aún así deben ser asumidas previamente con carácter de provisionalidad (...), la cual debe ir guiada por los conocimientos que la experiencia anterior, la bibliografía consultada, el saber y el sentido común recomiendan con más insistencia” (Ruíz. 2003:54-55), es decir nos permite encontrar o reorientar el diseño de investigación las veces que ésta lo requiera, debido a que el estudio se debe moldear al contexto de nuestro objeto a investigar (mujeres jefas de hogar) y a lo que se descubre mientras se recogen los datos, ya que estamos en presencia de una realidad que se caracteriza por ser dinámica.

Se ha optado por un diseño flexible, debido a que este nos permitirá a lo largo de la investigación alcanzar los objetivos propuestos de acuerdo a la pregunta que guía nuestra investigación. Tratándose de un estudio que busca revelar conocimientos cualitativos (no sabidos) acerca de la efectividad de un programa social, a través de sus propias beneficiarias.

2.4 Método de Estudio

Utilizaremos el estudio de caso múltiple, ya que éste se usa cuando hay una realidad que se repite en otra cultura o en otro contexto, es decir “varios casos únicos a la vez para estudiar la realidad que se desea explorar, describir, explicar, evaluar o modificar. (...) Es fundamental tener en cuenta que la selección de los casos que constituye el estudio debe realizarse sobre la base de la potencial información que la rareza, importancia o relevancia que cada caso concreto pueda aportar al estudio en su totalidad” (Rodríguez; Gil y García. 1999: 96). Por lo tanto, esto permitirá comprender el discurso de las mujeres respecto a sus experiencias laborales tras el

egreso del programa, siendo necesario enfatizar el estudio de “los fenómenos sociales en el propio entorno natural que ocurren, explorando el significado del actor.”(Ruiz 2003:25). Esto es con el fin de interpretar de manera concisa el proceso que vivieron las mujeres tras su egreso del programa “Mujeres jefas de hogar”, respecto a la formación recibida en los cursos de capacitación laboral y taller de habilitación laboral, en relación a su trayectoria.

2.5 Técnica de Recolección de Información

La técnica de recolección de datos que se implementará en el presente estudio será de tipo individual, ya que el tema a investigar es de contenido valórico, por lo tanto existe una respuesta socialmente aceptada. En consecuencia, la técnica que se utilizará será Entrevista semi estructurada, donde “el entrevistador dispone de un guión con los temas que debe tratar en la entrevista. Sin embargo, el entrevistador puede decidir libremente sobre el orden de presentación de los diversos temas y el modo de formular las preguntas (Corbetta 2007:352-353). Este tipo de entrevista se hace necesaria para la presente investigación, ya que el entrevistador puede plantear la conversación y las preguntas que considera oportunas de forma flexible, según lo señalado por Corbetta, (2007). Para así permitirles a las mujeres entrevistadas explicar su significado y que aclaren o profundicen sobre aspectos que estimen necesarios, estableciendo un estilo propio y personal de conversación.

Cabe señalar que inicialmente se ha planificado realizar catorce entrevistas, con el fin de que cada investigadora acceda al menos a dos informantes, en el cual se evaluará la realización de más entrevistas siempre cuando haya una saturación de información.

2.6 Criterios de Selección de Informantes

Según lo mencionado por Blumer, el estudio cualitativo habrá de utilizar una lógica centrada en conceptos orientativos y no definitivos, proporcionando de este modo una aproximación hacia la realidad empírica, más no una prescripción absoluta de los hechos, de igual manera “(...) cada objeto considerado por nosotros – ya sea una persona, un grupo, una institución, un comportamiento o cualquier otro – tiene un distintivo propio, una particularidad o característica única, y se sitúa en un contexto igualmente específico” (Blumer; citado en Corbetta, 2003:47).

Según lo mencionado por Rodríguez, Gil & García (1999), la selección de las personas que facilitan al investigador la información necesaria para comprender que

las actuaciones que se desarrollan en determinado contexto tienen en la investigación cualitativa, características claramente diferenciadoras, en este sentido los informantes considerados para nuestra investigación, se escogen porque cumplen ciertos requisitos, que en la misma población, no cumplen otros miembros de la comunidad o grupo.

En consecuencia, el fin de nuestra investigación es rescatar los significados de la subjetividad del discurso de cada mujer jefa de hogar, perteneciente al área de empleo independiente, respecto a su condición, situación laboral y desarrollo personal tras ser capacitadas en el taller y los cursos otorgados por el programa del que fueron partícipes.

En relación a lo anterior, se ha utilizado como criterio principal de selección a aquellas mujeres egresadas el año 2009, del programa “Mujeres Jefas de Hogar”, pertenecientes a la comuna de Maipú, que presenten las siguientes características:

➤ Rango etáreo:

- Mujeres entre 18 y 65 años de edad.

➤ Participación de las mujeres:

- Aquellas mujeres que hayan asistido a lo menos a una sesión del taller de habilitación laboral.
- Aquellas mujeres que hayan asistido a uno o más cursos de capacitación laboral del programa “Mujeres Jefas de hogar”.

➤ Ámbito Laboral:

- Mujeres que se inclinaron por el área independiente al ingresar al programa.

➤ Lugar de Residencia:

- Mujeres que se encuentren viviendo actualmente en la comuna de Maipú.

Los criterios anteriormente mencionados se han recopilado a través de la técnica de vagabundeo, la cual consiste en el contacto que se realiza con el campo de estudio, es decir “la entrada en el campo que proporcionará los datos de base y la identificación de los que van a ser nuestros "informantes clave" según Rojero, (1996). Por lo tanto se realizaron previas visitas a la institución, en donde se entregaron los perfiles de las

participantes del programa, un estudio de mercado laboral, y resultados del censo (respecto a la comuna de Maipú).

2.7 Criterios de Validez

La validez dota de credibilidad y sustento, en cuanto a los resultados obtenidos en la investigación, puesto que permite que todo dato obtenido se apegue a una lógica de rigurosidad científica en su tratamiento, situando así al investigador en una posición en que habrá de “escuchar y no hablar, tomar notas claras y que puedan ser interpretadas de igual forma por terceros, a la vez, que buscará retroalimentación de sus colegas. Asimismo, el informe entregado tras culminar la investigación deberá ser completo y sin interpretaciones”.

De acuerdo al método utilizado en la presente investigación, el cual es Estudio de caso múltiple, corresponde utilizar un proceso de análisis denominado triangulación, el cual es entendido como “la combinación de metodologías en el estudio de un mismo fenómeno” (Pérez, 2007:81). Así mismo, permite validar la información obtenida y utilizar tal proceso de análisis como criterio de rigurosidad.

Ahora bien, como ha sido señalado con anterioridad, la Triangulación permite “(...) El aumento de la confiabilidad de que las conclusiones son válidas, consistentes, precisas y fiables.” (Ruiz, 2003:332) , por lo cual este será utilizada en el análisis de los datos obtenidos referentes a la recopilación del discurso de las egresadas en el año 2009 del programa Mujeres Jefas de Hogar ,ejecutado entre otras, en la comuna de Maipú (utilizada como referente de esta investigación).

De acuerdo a lo anterior, se utilizará la triangulación de investigadores, a este tipo de triangulación también se le ha denominado “verificación intersubjetiva” pues se lleva a cabo a través del contraste y discusión sobre la información recopilada, mediante un grupo o equipo que suele participar en todo el proceso de investigación, que en este sentido serían las propias investigadoras, ya que se encontrarán presentes durante todo el proceso de investigación, por lo que el nivel de objetividad logrado sería superior al que alcanzaría un investigador aislado, al no contar con toda la información necesaria como las propias investigadoras que podrán triangular de una manera segura, según Pérez (2007).

2.8 Plan de Análisis

En el estudio se utilizará el análisis de contenido, ya que es de interés conocer la percepción que tienen las entrevistadas acerca de la influencia que tuvo el PMJH en sus vidas a nivel laboral y personal; sin dar mayor énfasis a su expresión lingüística. Es decir, “el análisis de contenido acepta los documentos tal como llegan, pero, dado que estos no vienen preparados para estudio científico, en la lista se ve obligado si quiere entenderlos, sobre todo, sus significados subjetivos, a procesarlos, es decir, a transformarlos mediante un proceso de manipulación que (...) en el caso del análisis cualitativo exige prácticas más complejas. De ahí que una idea central del análisis de contenidos sea el que el texto original debe ser entendido y tratado como un “escenario de observación” o como el “interlocutor de una entrevista” del que se extrae información para someterla a un posterior análisis e interpretación, es decir, que el texto es como un *campo* del que se extrae información a través de la lectura.” (Ruíz, 2003:197).

En consecuencia, el análisis de contenido será el categorial simple, con el fin de conocer los objetivos propuestos en el estudio, para ello se realizarán los siguientes pasos:

1. En primera instancia se llevará a cabo el análisis longitudinal, donde se recopilará la información más recurrente en el discurso de todas las entrevistadas, con el fin de establecer categorías que guíen u orienten el análisis de la información centrada en conocer la influencia que tuvo el PMJH en su situación laboral actual y desarrollo personal.
2. Posteriormente se realizará el análisis transversal, donde se extraerán las sub categorías más recurrentes, presentes en las categorías. A continuación, se ordenará la información en un cuadro de categorías, donde se muestran los resultados obtenidos: categorías y sub categorías, evidenciadas con los párrafos extraídos de las entrevistas.
3. Luego de esto, se anexará la matriz de análisis de datos, con la información antes mencionada de manera estructurada. En esta etapa se aplicarán las teorías o enfoques planteados en el estudio, con el fin de contrastar y/o relacionar estos con la realidad descrita por las entrevistadas.
4. Finalmente, se presentará un relato de análisis de acuerdo a la matriz de análisis, incorporando las conclusiones y hallazgos finales.

CAPITULO III

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS DEL ESTUDIO

Tal y como se propuso en el Plan de Análisis, se recogió la información a través de la realización de entrevistas de forma intencionada a catorce mujeres egresadas del PMJH en el año 2009. Esto se realizó a través del análisis categorial simple, mediante el levantamiento de categorías y sus sub categorías; las cuales emergieron desde el discurso de las mujeres en pos de los objetivos planteados.

Dicho lo anterior, y para entregar una visión más amplia de la forma en que se realizó el análisis de la información recogida, se ha estructurado el siguiente cuadro:

Cuadro de Categorías	
Categoría 1: Situación Laboral	Sub categoría 1.1: Estado ocupacional Sub categoría 1.2: Grupo de economía en la que se inserta
Categoría 2: Condiciones Laborales	Sub categoría 2.1: Protección Social Sub categoría 2.2: Formalidades para una actividad laboral Sub categoría 2.3: Jornada Laboral
Categoría 3: Habilitación Laboral	Sub categoría 3.1: Aprendizajes adquiridos en el taller de habilitación laboral Sub categoría 3.2: Habilidades adquiridas en el taller de habilitación laboral Sub categoría 3.3: Satisfacción respecto al taller de habilitación laboral
Categoría 4: Capacitación Laboral	Sub categoría 4.1: Aprendizajes adquiridos en la capacitación laboral Sub categoría 4.2: Apoyo al micro

	<p>emprendimiento</p> <p>Sub categoría 4.3: Satisfacción respecto a la capacitación laboral</p>
<p>Categoría 5:</p> <p>Desarrollo Personal</p>	<p>Sub categoría 5.1: Autoestima</p> <p>Sub categoría 5.2: Relaciones sociales</p> <p>Sub categoría 5.3: Autorrealización</p> <p>Sub categoría 5.4: Autoconfianza</p> <p>Sub categoría 5.5: Autonomía</p> <p>Sub categoría 5.6: Manifestación de Roles</p>
<p>Categoría 6:</p> <p>Opinión Personal</p>	<p>Sub categoría 6.1: Opinión acerca de la gestión del programa</p> <p>Sub categoría 6.2: Satisfacción en cuanto al funcionamiento del programa</p> <p>Sub categoría 6.3: Sugerencias al Programa Mujeres Jefas de Hogar (PMJH)</p> <p>Sub categoría 6.4: Criticas al Programa Mujeres Jefas de Hogar (PMJH)</p>

1. CATEGORIA: SITUACIÓN LABORAL

La OIT, hace alusión a tres criterios relevantes para la actividad económica: ocupado, desempleado o inactivo, entendiendo esto como el estado ocupacional. Además en tal categoría, se considera el grupo de economía en que se insertan las personas.

Sub categorías:

1.1 Estado Ocupacional

De acuerdo con la definición antes planteada, se ha evidenciado que la mayoría de las mujeres tras su egreso del PMJH se encuentran ocupadas, es decir tienen un trabajo o un empleo, donde ponen en práctica los aprendizajes obtenidos, tal como es señalado en los siguientes párrafos: *“yo siempre he trabajado (...) nunca me he quedado en casa, pero además soy microempresaria, porque yo vendo sábanas como ve, entonces eso también me lo dio (Refiriéndose al PMJH) a que yo podía hacerlo. (E6); “Y ahí teniendo los estudios y todo, empecé a vender pan en la feria (...)” (E14).* Sin embargo, existe un grupo de mujeres que se encuentran económicamente inactivas y en algunos casos se sienten capaz de insertarse en el mundo laboral señalando que: *“siempre fui dueña de casa, nunca he salido al mercado laboral, pero como te digo ahora soy una dueña de casa que se siente preparada para salir a un mundo laboral (E11)”*. En relación a los datos antes descritos, podemos señalar que las mujeres ya no son más una fuerza de trabajo secundaria debido a que “han incrementado sus niveles educativos y se ha constatado que asisten más que los hombres a actividades de calificación, actualización y reconversión ocupacional. De igual forma, han consolidado el modelo de “doble presencia”, lo que implica enfrentar la difícil compaginación entre ciclo laboral y vida familiar”. (Abdala, 2004:30).

A su vez, se ha evidenciado una heterogeneidad en los discursos al momento de referirse a los ingresos recibidos por familia, pues existe un grupo que señala haberse insertado en el sector independiente dentro del área laboral informal, lo que ha aumentado notoriamente sus ingresos, tal como: *“lo que yo gano, como independiente nunca se va a comparar con un dependiente por ejemplo no tengo que esperar un mes para que me paguen doscientos mil o ciento cincuenta mil pesos y eso yo lo gano en una semana o en dos semanas” (E14).* En cambio, hay mujeres que señalan que después de haber egresado del programa sus ingresos se han mantenido, como lo vemos en el discurso de la siguiente entrevistada: *“que en este tipo de trabajo que yo tengo, no te ingresa absolutamente nada, (...) por eso ahora yo estoy ayudándole a mi prima a cuidar a una sobrina (...) yo por eso recibo un sueldo a fin de mes” (E14.)* Esta inestabilidad laboral se afirma a partir de lo establecido por la OIT (2002), señalando que los trabajadores insertos dentro de la economía informal se ven envueltos en una situación de inestabilidad laboral, puesto que al recibir

limitada o inexistente protección jurídica o social, no pueden optar a contratos que resguarden sus condiciones de trabajo, ni tienen asegurados sus derechos de propiedad. Cabe destacar que sus ingresos suelen ser bajos e irregulares.

1.2 Grupo de la Economía en que se insertan las mujeres

En concordancia a la selección de informantes de la investigación que fue realizada de manera intencionada hacia el área independiente, donde ésta última se entiende según Bertranou (2007), como trabajadores que por cuenta propia llevan a cabo actividades con el fin de subsistir. A partir de esto, se detectó que la mayoría de las mujeres se desempeñan en dicha área: *“tengo una pastelería y como microempresaria en mi casa (Nota aclaratoria: se refiere a que pudo emprender, tras su egreso del PMJH)” (E7)*. En efecto, las mujeres que optaron por el área independiente pudieron formar su propio emprendimiento, entendiendo éste como “cualquier intento de nuevos negocios o creación de nuevas empresas, la reorganización de un negocio o la expansión de uno existente, por un individuo, grupo de individuos o firmas ya establecidas y su contribución al crecimiento se produce a través del dinamismo de los negocios entendido como los nacimientos, expansiones, muertes y reducciones de los mismos.” (Cortés, 2008:19). En consecuencia, el proceso de emprendimiento logra a su vez generar nuevas oportunidades hacia las mujeres, lo cual desde las percepciones de éstas es importante, ya que permite un mayor incremento económico, pudiendo verse reflejado a través del siguiente discurso: *“lo que yo gano, como independiente nunca se va a comparar con un dependiente, por ejemplo no tengo que esperar un mes para que me paguen doscientos o ciento cincuenta mil pesos, eso yo lo gano en una semana o en dos semanas, ¿me entiende?” (E14)*.

No obstante, es necesario mencionar que se halló una minoría que actualmente se encuentra trabajando en el área dependiente o en ambas, evidenciándose a través del siguiente discurso: *“bueno actualmente igual soy ejecutiva de ventas, pero también en lo estético estoy, ahora estamos haciendo unos eventos que se hacen en las empresas de estética y también de terapias alternativas, y tu presentas proyectos a empresas y trabajas con la gente, trabajos que ofrecen todo lo que es, digamos lo que es tratamientos en crema, depilación, masajes y todo eso” (E12)*.

2. CATEGORÍA: CONDICIONES DE TRABAJO DECENTE

Con respecto a la presente categoría ésta se refiere a “las oportunidades para mujeres y hombres de obtener un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (OIT-Chile Calidad, 2009: 9).

En efecto, se hace necesario distinguir entre economía informal y sector independiente. La primera se refiere a quienes no cuentan con cobertura de la legislación laboral y la segunda está ligada a los trabajadores que por cuenta propia llevan a cabo actividades remuneradas sujetas o no a legislación laboral, con el fin de subsistir. Esto es necesario, vincularlo a su vez con el trabajo decente, el cual está referido como las condiciones óptimas de trabajo, ya sea para la economía formal e informal.

Tal categoría se ha dividido en tres sub categorías, que se muestran a continuación:

Sub categorías:

2.1 Seguridad Social

Según la OIT (2009) el concepto de trabajo decente supone la cobertura de seguridad social, la cual se refiere a que los trabajadores se encuentren protegidos en relación a salud, previsión y seguro de desempleo.

Es así, que según la sub categoría seguridad social, se han observado los siguientes hallazgos: *“es que no impongo, yo desde que quedé cesante y nunca más impuse, entonces hay gente que le da importancia a eso y otras no (...) yo de lo que yo trabajo no impongo porque no me alcanza (...)” (E 13) o “no vale la pena que yo haga otras imposiciones... tendría que ser una gran... suma! para que me suba mucho (Nota aclaratoria: su fondo) y eso en este momento no se puede” (E14).* Así también lo expresa este discurso: *“No, la verdad que no, es muy difícil cuando uno es independiente y además, jefa de hogar, imponer porque siempre están primero los hijos, o sea si se enferma un hijo... a lo mejor puede un mes tener para imponerte, pero al otro mes no vas a poder y además que no todos los meses son iguales y uno que no tiene capital para trabajar... entonces tiene muchos problemas para pagar imposiciones por eso normalmente las personas que trabajan independiente que somos micro... microempresarias, no nos alcanza para cotizar” (E8).*

Dichos extractos demuestran que las mujeres entrevistadas no imponen, debido a que sus ingresos son bajos e inestables, por tanto mencionan que no les conviene imponer,

y en otro caso se argumenta el no imponer por eventualidades que surjan en la actualidad en relación a la salud de sus hijos. Esto evidencia la situación informal en la que se encuentran, manteniéndose al margen de su seguridad social.

Lo anterior lo corrobora la OIT (2002) refiriéndose a aquellos trabajadores informales, quienes no cuentan con cobertura de la legislación laboral (generalmente contrato y/o cotizaciones a la seguridad social). Es decir, son considerados como parte de la economía informal.

Asimismo, Perry et al. (2007) explican desde el punto de vista psicológico que los trabajadores informales suelen estar tan preocupados por resolver sus problemas inmediatos de subsistencia que no pueden prever una eventualidad lejana o no encuentran motivación para hacerlo. Esto, a su vez tiene estrecha relación con lo que plantean Reinecke & Valenzuela (2011), destacan que los trabajadores independientes presentan un importante índice de vulnerabilidad, siendo carentes de seguridad laboral, en relación a la protección social, entre otros. Por tanto, los trabajadores independientes, como los trabajadores que se encuentran en situación informal de la economía, debido a la inexistencia de imposiciones al sistema de pensiones, están expuestos a estados de vulnerabilidad social.

2.2 Jornada de Trabajo

Se relaciona una óptima jornada de trabajo con la calidad del empleo, lo cual guarda aproximación con la presencia de propicias condiciones laborales en una determinada ocupación, así lo menciona la OIT (2010).

Respecto a la categoría jornada laboral, se han observado situaciones de informalidad laboral, tal como se señala en el párrafo siguiente: *“igual cumplo con horarios y a veces más largos aquí, si yo tengo que trabajar feriados yo los trabajo... (E8) o “yo trabajo toda la noche y me voy en la mañana. Hasta el día sábado en la noche me vengo a desocupar... todo el día viernes, toda la madrugada del viernes en la noche y me voy a las seis de la mañana el día sábado y ya no me desocupo hasta el día sábado hasta las ocho de la noche... casi prácticamente dos días de un tiro yo a las cuatro de la mañana termino... con todas las preparaciones ... a las cuatro de la mañana y empiezo a hacer el té, el café, la leche, a calentar para llevarme y a las seis de la mañana ya estoy con todo en la calle (...) Ahora como te digo llevo un mes sin ir (Nota aclaratoria: a trabajar a la feria), porque cuando me dio la bronconeumonía con las temperaturas y las amnesias yo no puedo amanecerme (...)” (E14).*

De lo anterior, se desprende que las entrevistadas realizan extensas jornadas de trabajo en desmedro de su salud, a causa de enfermedades. Esto les ha significado un estancamiento laboral, es decir están impedidas de realizar tareas laborales de manera temporal, y por lo tanto ello produce una baja en sus ingresos. Además, se evidencia que las mujeres ocupan los días de descanso legal, como jornadas de trabajo adicionales a las que ya cumplen, esto en desmedro de su recreación.

En base a lo expuesto por la Dirección del Trabajo (2011), y explicitado en el código del trabajo, a partir del año 2005, una jornada laboral ordinaria es aquella que tiene una duración máxima de 45 horas semanales para todos los trabajadores (as), salvo algunas excepciones que no cuentan con fiscalización inmediata.

En correlación a lo anterior, los discursos dejan de manifiesto que no existe una normativa que regule la jornada laboral de un trabajador informal. Por su parte, la OIT (2006) analiza la situación de quienes se encuentran insertos dentro de esta economía, en términos de déficit de trabajo decente, lo cual se manifiesta en la forma de desempleo y subempleo, trabajo peligroso e ingresos inseguros, negación de derechos y desigualdad de género. Evidenciándose así lo establecido por Abdala (2004) como una situación de vulnerabilidad.

De igual forma, se observa que las mujeres cumplen con horarios laborales no fijos, como se señala a continuación: *“Recurro a un trabajo que sea flexible en el horario y si todos los días tengo que estar en la oficina a las nueve, pero después dentro del día yo me puedo organizar, depende de lo que tenga que hacer, ¿me entiende? (...) también me permite hacer mi pololitos que se llaman ¿cachay?, mañana tengo que ir al Banco Chile a trabajar” (E12)*. En tal discurso se está demostrando por una parte que no cumple con horarios fijos, y por otra, que ocupa sus tiempos libres en actividades remuneradas temporales.

A este respecto Bertranou (2007), menciona que la heterogeneidad de las horas trabajadas en alguna actividad remunerada, están directamente relacionadas a los ingresos laborales. Si bien, en promedio las horas trabajadas en nuestro país son similares entre asalariados e independientes, dichos promedios esconden distribuciones bastantes distintas. La distribución de horas trabajadas de los independientes tiene mayor dispersión debido a la mayor importancia que le dan al trabajo a tiempo parcial. Esto último sumado a las diferencias en la escolaridad (mayor en promedio para los asalariados que para los independientes) se traduce en

ingresos más heterogéneos dando como resultado una importante cantidad de trabajadores por cuenta propia sin capacidad contributiva.

2.3 Aspectos para formalizar una actividad laboral

En cuanto a la sub categoría mencionada, se han encontrado aspectos ligados a las patentes municipales, las cuales son el permiso necesario para emprender cualquier actividad comercial que necesita un local fijo, según la Biblioteca del Congreso Nacional (2011). Esto se refleja en el párrafo siguiente: “...*en plenas palabras y términos...yo era una vendedora ambulante,...y sin permiso (...) si yo tuviera el permiso yo si podría... por ejemplo agrandaría el negocio, trabajaría más tranquila, trabajaría casi todos los días (...) entonces si yo tuviera sería otro el ingreso, tal vez menos sacrificios, menos complicado*” (E14) o “*yo no tengo máquinas...porque yo llego igual con los trabajos como cualquier imprenta... pero no tengo maquinaria, no tengo trabajadores... soy sola entonces no puedo estar pagando patente*” (E8). Lo que demuestra que las trabajadoras no cuentan con permiso, ya sea por inconvenientes para conseguirlo o porque no consideran necesario hacerlo, debido a que su negocio no cuenta con tantos implementos, ni personal para generar mayores ingresos. Es decir, que las condiciones laborales en que se encuentran las entrevistadas, al no contar con un permiso que legalice su actividad económica, se contradice con lo expresado por trabajo decente según la OIT (2011), que refiere a las aspiraciones de la gente durante su vida laboral, contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, y seguridad en el lugar de trabajo.

A su vez, los discursos evidencian lo planteado por Reinecke & Valenzuela, en cuanto a que los trabajadores presentan un importante índice de vulnerabilidad, son carentes de seguridad laboral, es decir “son personas con déficit de trabajo decente, elemento fundamental para tener un nivel de vida digno” (Reinecke & Valenzuela, 2011:44). Asimismo, Freije (2001), señala que las actividades del sector informal están relacionadas con el incumplimiento de las normas y regulaciones ya sean laborales, ambientales o tributarias, ante lo cual cabe destacar que la mayor participación en el empleo informal se debe a la consecuencia de la excesiva reglamentación, que hace que a los pequeños empresarios les resulte muy costoso llevar a cabo actividades económicas formales. Dentro de esta aseveración, cabe involucrar el proceso y las condiciones que se exigen para obtener una patente a nivel municipal.

3. CATEGORIA: HABILITACIÓN LABORAL

La presente categoría, según los lineamientos del PMJH refiere a reforzar la información que poseen las mujeres respecto de los mercados laborales locales y de las distintas legislaciones laborales existentes, como también desarrollar habilidades sociales para el trabajo y reforzar su identidad de jefa de hogar y mujer trabajadora.

Sub categorías:

3.1 Aprendizajes adquiridos en el Taller de Habilitación Laboral

Los discursos evidencian la relevancia que otorgaba el taller de habilitación, a los aspectos formativos de las participantes del programa, con el fin de facilitar su posterior desempeño laboral. Ello se refleja a partir del siguiente extracto: *“Bueno, primero nos enseñaban a conocer lo que nosotros queríamos`, o sea a sacar lo que nosotros queríamos`, después nos enseñaron cómo ir a una entrevista, cómo presentarse a una entrevista, qué hablar en la entrevista (...)”* (E2).

Es por ello que resulta fundamental adquirir los aprendizajes antes descritos, pues según señala Chile Valora (2008), a través de la Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, es necesario desarrollar las aptitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral. A la vez, Abdala (2004) añade que es posible disminuir la inequidad laboral que afecta a mujeres y jóvenes de la población, en tanto se modifiquen las competencias personales y laborales de los individuos.

En base a los aspectos evidenciados con anterioridad, es preciso señalar que los hallazgos de la investigación demuestran que el proceso formativo, permitió a las mujeres incrementar sus capacidades, reforzando así su capital humano, el cual refiere a “la riqueza individual de la persona, en cuanto a sus conocimientos y capacidades, a sus actitudes, valores, motivaciones e intereses y a su rol en la actividad social.” (Alhama, 2007:18). Es decir, *“Bueno aprendimos a saber cómo presentarnos, a tener, a no tener miedo a hacer cosas, a mostrar nuestros productos, a ser más valiente en eso, a ser más arriesgado.”* (E 2).

De igual forma, el taller de habilitación contribuyó a que las egresadas del PMJH desarrollaran lo establecido por Chile Valora (2008) como competencias laborales transversales y básicas, dándole prioridad a las primeras, lo que permitió que las mujeres pudieran, mantenerse y progresar en el mundo del trabajo, siendo esto

evidenciado por ejemplo a través de los discursos que remiten a la enseñanza de los derechos laborales, con el fin de que las mujeres no fuesen partícipes de la economía informal, vinculada a partir de la OIT (2010) con el incumplimiento de una o varias legislaciones vigentes: *“y ahí que te fueron hablando de tus derechos, de cómo persona, (...) que el contrato se cumpla, se haga como tiene que ser hecho, que tú tienes que estar de acuerdo, esas cosas” (E13).*

Entre las competencias básicas enseñadas a las mujeres durante el taller se encuentran, según Fonseca (2005) las habilidades para la comunicación oral. Tales aprendizajes, se evidencian en los siguientes discursos: *“por lo menos te enseñan a hablar correcto” (E3) o “(...) a como sentarnos, porque en realidad nosotros teníamos, esa tendencia a cruzar los brazos y a quedarnos como que somos víctimas, y no somos víctimas” (E6).*

Por otra parte, existe evidencia del uso que le dan las egresadas del programa a las redes sociales: *“hablamos de todas las redes que tenemos nosotras para ocupar, para entender también lo que son los negocios... la red a... la que podemos acudir que más... toda la... entidad de gobierno donde nosotras podemos recurrir también en caso de problema de violencia intrafamiliar... de todos los problemas que puede tener una como mujer” (E8).* A partir de esto, es posible establecer que el taller de habilitación generó una instancia en pro del desarrollo del capital social de las mujeres, entendido según Flores (2001) como la capacidad de obtener beneficios a partir del aprovechamiento de redes sociales (...) lo que encierra una riqueza potencial en términos de generación (o defensa) de mecanismos de participación social, adecuación de normas para reducir desigualdades en los mercados, ejercicio de derechos y acceso a oportunidades.

Cabe destacar que según el relato de las entrevistadas, en sus aspectos metodológicos el taller contaba con una modalidad pedagógica dinámica: *“habían como juegos que tu hacíai´... que eran en grupo, las personas que querían un tipo de trabajo (...) se armaban hartos como grupos (...)” (E12).*

De acuerdo a lo anterior, el taller de habilitación laboral en sus aspectos de contenido buscaba formar a las mujeres para insertarse en el ámbito laboral, en relación a ello la entrevistada expresó que se realizaban dinámicas grupales.

Asimismo, se les transmitían conocimientos que guardan relación con los parámetros establecidos en torno a la inequidad de género, tal es el caso de: *“(...) me acuerdo que... a mí me tocó ser... pertenecíamos a un taller mecánico, y... se supone que llegaba un cliente y una se disfrazaba de clienta, la otra se disfrazaba de mecánico, y*

la otra se disfrazaba como de ayudante. Entonces venía un cliente, que le arreglaran el auto, entonces aparecía, una mujer que se supone que le iba a arreglar el auto al cliente, y el cliente no quería aceptar, porque por el hecho de que yo era mujer, no confiaba de que yo le podía dejar el auto bueno” (E1). A partir de esto, la entrevistada evidencia que realizaban actividades donde las mujeres podían cumplir distintos roles.

La información entregada en el taller de habilitación en torno al posicionamiento social de la mujer, resulta pertinente de transmitir a las participantes del programa, a modo de preparación ante el panorama laboral inequitativo que se les pudiese presentar. Ello es congruente con lo expresado por Arriagada (2005) quien sostiene que la mujer tiene un carácter de subordinación ante la participación en la sociedad, lo cual limita sus posibilidades de acceder a propiedad privada y a tener el control de los recursos económicos, sociales y políticos. En consecuencia, las mujeres acceden a un trabajo en condiciones desiguales, dada la actual división por género en la que se encuentran asumiendo el trabajo doméstico, el cuidado de los hijos casi de manera exclusiva, y la persistencia de formas tradicionales y nuevas discriminaciones presentes para el ingreso y permanencia dentro del mercado laboral.

3.2. Habilidades desarrolladas en el Taller de Habilitación Laboral

Según Camargo et al. (2009) una *habilidad* evoluciona alcanzando diversos grados en su tendencia hacia lo óptimo; la evidencia de su desarrollo es el logro de niveles de competencia cada vez mayores, hasta llegar, en el mejor de los casos, al nivel de *destreza*.

De esta forma, a partir de los discursos extraídos, se manifiesta la relevancia que otorgan las egresadas del PMJH, a su participación en el taller de habilitación, puesto que ello les permitió conocer sus derechos como trabajadoras, lo que contribuyó al desarrollo de su personalidad al aplicar en situaciones prácticas el aprendizaje adquirido. Lo antes señalado se evidencia en el siguiente extracto que denota una nueva actitud frente al escenario laboral : “(...)yo era de esas personas muy tímida, que a mí la persona que me tenían a cargo... me decía: señora que tiene que venir mañana a trabajar... y no es así, la ley dice no, yo no vengo, por lo tanto no, no más (...) Entonces yo he tratado ahora de defenderme, porque yo no puedo jubilar, por lo mismo, porque treinta años me impusieron menos del mínimo, no tengo como hacerlo, y debo seguir trabajando para poder jubilar algo, (...) de repente uno mira y todo eso lo que tratado de conversar con una persona así de frente que es importante

porque de repente uno baja la cara y tampoco es bueno, eso a mí me ayudó mucho, aunque yo generalmente por mí, por mi vida laboral siempre he sido muy luchadora” (E6). La entrevistada, menciona haber aumentado su personalidad lo cual le permite tener la habilidad de defender sus derechos laborales.

Por otra parte, es posible establecer que las mujeres desarrollaron un nivel de escucha activa, entendido según Socorro Fonseca (2005) como el logro de entendimiento de ideas: *“Si, aprendí a escuchar a las personas y... a que a mí me escuchen, si eso me sirvió harto” (E10).* También la sesiones del taller permitieron reforzar la autoconfianza: *“(...) empecé a crear como mas personalidad, al enfrentarte a otro tipo de personas...” (E12).*

3.3 Satisfacción respecto al Taller de Habilitación Laboral

A través del discurso de las egresadas del programa y según el objetivo principal del taller de habilitación en cuanto a “fortalecer la identidad y autoestima de las mujeres beneficiarias, entregando información útil de orientación para la capacitación posterior en oficios (...) mediante el aprendizaje en espacios donde se comparten experiencias de trabajo y se desarrollan herramientas para hacer frente los desafíos del mundo del trabajo” (Sepúlveda, 2009:67), el siguiente extracto da cuenta que las mujeres expresan satisfacción en base a lo aprendido durante el taller, debido a que el conocimiento adquirido en relación a la elaboración de currículum, manejo computacional e información respecto al modo de enfrentar problemas personales y laborales puede ser aplicado y transmitido en la vida cotidiana: *“ (...)todo ha servido... incluso de repente hasta para mi propia hija que quiere hacer un curriculum y: ¿mamá, cómo hago este curriculum? y uno de repente piensa que ella tendría como que saber un poco más que uno... aprendí que hay programas por ejemplo en el computador que uno puede... hacer los curriculum así sin tener que estarse complicando tanto, que uno va directo al programa, lo busca y... ahí va llenando no mas su... las cosas que necesitan, ¿me entiende? Y eso po`, y con mis compañeras de trabajo, igual lo mismo po`, o sea como le decía yo en delante, decirle dónde tiene que acudir, que cosas de repente tienen que hacer, con... tantos problemas que tienen a veces laborales o como personales (...)” (E1).* Según el discurso extraído, es posible afirmar que la satisfacción en cuanto al proceso experimentando durante la habilitación laboral, radica principalmente en el incremento de las competencias transversales de las mujeres jefas de hogar.

Por otra parte, cabe destacar que los objetivos del taller de habilitación laboral señalan que se reforzarán las competencias personales de las mujeres, lo cual en esta oportunidad se cumple, puesto que las usuarias señalan una buena aceptación en relación a los conocimientos adquiridos en torno al desarrollo de sus habilidades, en este caso corporales: *“(...)uno aprende a desenvolverse mejor, aprende a utilizar ciertas palabras que uno no está acostumbrado a utilizar, aprendes a mirar a las personas cuando te están haciendo la entrevista (E2)”*. De igual forma el taller representa un aporte al desarrollo de la autoestima de las mujeres: *“más que nada lo que me ayudó fue el asunto de como cuando tú tienes algo personal, que te suben el autoestima” (E9)*.

Los discursos permiten de igual modo rescatar las siguientes posturas: bajo cierta perspectiva, el taller resulta provechoso para reforzar las habilidades de quienes cuentan con experiencia laboral: *“ya tenía experiencia trabajando, pero necesitaba... reforzar en el fondo, más que nada... me sirvió” (E7)*. También, se manifiesta agrado ante lo aprendido en los talleres, *“Yo encuentro que está buena la enseñanza” (E2)*. Esto demuestra un grado de satisfacción, desde la perspectiva que plantean las mujeres.

Sin embargo, es preciso rescatar la particularidad de un relato que refiere descontento hacia el taller de habilitación, en cuanto a no potenciar las condiciones laborales de las mujeres, es decir no se les entregó el conocimiento necesario sobre el proceso de imposiciones y/o cotización voluntaria: añadiendo a su vez el hecho de que quienes quisieran informarse al respecto debían hacerlo por su cuenta, expresado en los siguientes párrafos: *“Nadie nos decía por ejemplo que era importante que nosotros tuviéramos nuestras cotizaciones particulares para pensar en nuestra vejez más adelante. (...)No, nos enseñaron que teníamos que tener he... por ejemplo boleta, ese tip`, no, nos enseñaron, eso teníamos que averiguarlo después nosotras cada una, en forma particular” (E12)*, se argumenta también lo siguiente: *“(...)no tenía mucha información respecto a eso, sobre todo, respecto del tema del abuso que ocurre de parte de los empleadores po’, ¡y no... los seguros de cesantía!, yo no tenía idea de nada de eso, yo no, no cachaba que podía cobrar dos tipos de seguro de cesantía(...)(E 12)”*. La heterogeneidad de los discursos se señala la relevancia de cotizar para poder optar a tener una vejez en condiciones de seguridad social, ante lo cual lamentan que el taller de habilitación no reforzara la promoción de este ejercicio.

4. CATEGORIA: CAPACITACIÓN LABORAL

Sub categorías:

4.1 Satisfacción respecto a la Capacitación Laboral

Según Frei (2009) desde el enfoque del desarrollo humano se puede ver a las personas como sujetos sociales y libres, donde pueden y tienen la posibilidad de desarrollar sus capacidades. En este sentido, la capacitación laboral aportada por el programa contribuye al desarrollo de las participantes, esto se puede ver reflejado a través de los siguientes discursos: *“aprendí harto, conocí buenas personas, fue muy bueno, las personas que venían del PRODEMU eran personas muy asequibles, nos ayudaron, sí que, me gustó”* (E2) o *“sí, me sirvieron, me sirvieron no sólo para lo laboral, si no que para lo emocional también, o sea porque el hecho de que uno se siente más capaz de muchas cosas, se siente bien al saber algo que no sabía”* (E1).

De acuerdo a lo citado, es que las mujeres destacan que el haber participado del PMJH, les “gustó” y “sirvió”, ya que encontraron apoyo tanto emocional, como técnico sintiéndose valoradas al poder potenciarse, entendiendo este término como “el incremento de la capacidad de las personas para hacer efectivamente las cosas que consideren valiosas” (MIDEPLAN, 2006:11), esto ya que pudieron ampliar sus opciones a través del fortalecimiento de sus capacidades, según García (2009).

Por otro lado, es que un grupo de mujeres expresa que las capacitaciones fueron deficientes, ya que declaran haber recibido un conocimiento superficial, no obteniendo las herramientas (recursos materiales) necesarias para que éstas puedan emprender, esto se puede verificar a través del discurso de la siguiente entrevistada: *“Claro, de tener los materiales para empezar a trabajar porque, o sea no sacas nada con tener toda, la cosas metidas en la cabeza si no hayamos cómo hacerlo”* (E2). De igual modo, se encontró otro relato que señala: *“Porque claro, nos dieron, la parte teórica nada más y bueno, y un poco de práctica, pero no nos dieron el modo de obtener los implementos para trabajar las cosas, por ejemplo no tenemos horno industrial, no hay ese tipo de maquinarias que es necesario, o sea yo no puedo hacer pan de pascua en el horno de la cocina, porque me demoraría como dos o tres días en hacer, y gastarían cuánto”* (E2). A partir de esto se puede afirmar que para potenciar de manera efectiva la capacidad de emprendimiento de las mujeres, se debería proporcionar a éstas no sólo los conocimientos teóricos, sino también recursos materiales, ya que así se facilitará por un lado el aprendizaje y por otro su

acceso al área independiente de una forma más expedita. Lo anterior vendría a reforzar lo planteado por Flores (2001) desde la perspectiva del capital social, mencionado que un área de éste representa la capacidad de obtener beneficios a partir del aprovechamiento de redes sociales, en este caso las prestaciones que brinda el PMJH a mujeres que están socialmente vulnerables son ventajas adicionales para individuos que tienen acceso a ellas, a diferencia de las que obtendrían si actuarán individualmente y sin el apoyo de esas relaciones sociales.

4.2 Aprendizajes adquiridos en la Capacitación Laboral

Se aprecia que las capacitaciones entregadas por el PMJH les brindaron a las mujeres ciertos aprendizajes, enfocándose en aspectos que tienen relación con el emprendimiento, donde les enseñaron cómo debían llevar de manera apropiada su negocio. Esto se puede identificar a través del discurso de las mujeres, donde una de ellas señala que *“Hice un curso de desarrollo la capacidad emprendedora, que era para las personas que éramos independiente, nos enseñaban un poco de contabilidad’ algo de lo que tiene que ver con marketing, todo lo que tiene que ver con venta ósea como pa’ que el negocio emprenda”* (E8). A partir de eso, es que la capacitación de las personas se considera importante para que estas puedan insertarse al mundo laboral de manera más eficiente, lo cual es afirmado por varias entrevistadas, ya que aseguraron que los aprendizajes obtenidos fueron de gran utilidad para poder iniciar su microempresa u ocupar esos aprendizajes en el rubro que actualmente se encuentran desempeñando. Un ejemplo de lo anteriormente señalado, lo muestra el siguiente relato: *“Al manejo con las personas, el manejo hacia el adulto mayor, cuidado de enfermos, área psicológica, aprendí diferentes aspectos de que no tenía idea como tratar a un adulto mayor, no tenía idea lo que era hacer una curación y lo que me llevó a seguir estudiando perfeccionándome en lo que estoy”* (E11).

Al tomar en cuenta el micro emprendimiento ellas señalan, que: *“me enseñaron a llevar el negocio financieramente, como podía cuidar más mis fondos y sacarle mas partido y valorar mi mano de obra, a integrar los gastos de luz, agua, ¡porque estaban!, y a separarlos”* (E14). Esto refleja que a las mujeres se les hace necesario contar con capacitaciones laborales, ya que según Ljubetic et al. (2006) los chilenos no tienen las competencias, ni habilidades para poder insertarse de una manera adecuada al mundo del trabajo. De acuerdo a esto, es que la capacitación laboral llega como un atajo que *“permite mejorar las competencias de los trabajadores y actualizar*

sus habilidades, posicionándolos como elementos atractivos para insertarse laboralmente” (Ljubetic et al. 2006:9).

A su vez el hecho que las mujeres tengan mayores conocimientos, permite que estas incrementen su capital humano, lo cual es afirmado por Brunner & Elacqua, (2003) señalando que la formación no termina tan sólo en el egreso de la enseñanza media ni superior, sino que es un proceso continuo, complementando a través de la experiencia laboral o cursos de capacitación, los cuales permiten suplir la falta de educación formal, lo anterior se ve reflejado en la aplicación actual que hacen las mujeres de los conocimientos adquiridos en el programa: *“Bueno el administrativo contable me ha servido para lo que yo estoy haciendo ahora, porque (...)ser cajera . De repente yo apoyo, por ejemplo en tesorería, o apoyo a las que son controles, uno obviamente hace arqueos, o cosas que están relacionadas con dinero y entonces igual me ha servido.”(E1)*. La entrevistada demuestra la importancia de los contenidos recibidos en la capacitación, y con ello su eficaz aplicación en el ámbito laboral.

Sin embargo, un gran número de mujeres consideraron que los conocimientos obtenidos a través del programa fueron superficiales, señalando que *“el curso fue como bien bueno pero, no fue todo a fondo, no un solo curso para saber bien lo que es contabilidad, o bien lo que es marketing” (E8)*. Esto también puede ser reflejado a través de lo expuesto por la siguiente entrevistada: *“no era así tan completo o sea nosotras igual queríamos por ejemplo que en la parte contabilidad, nos enseñaran un poco más, pero era como súper básico” (E9)*. Desde este discurso se denota que es necesario profundizar en los contenidos de las capacitaciones para así brindar a las mujeres una mayor especialización que a su vez les facilite el ingreso al área laboral, ya que las sociedades dependen netamente del capital humano, es decir del conocimiento y las destrezas de su población, asimismo para los individuos significa *“una inversión en sus capacidades, las cuales al aumentar su productividad, incrementan también sus ingresos personales” (Brunner & Elacqua,2003:16)*.

4.3 Apoyo al micro emprendimiento

Con respecto a la sub categoría apoyo al micro emprendimiento se encontraron hallazgos, donde las mujeres dan a conocer que la capacitación laboral les favoreció, al recibir aprendizajes de una actividad laboral determinada, les ayudó, ya que éstas recibieron aprendizajes, los cuales fortalecieron sus competencias de empleabilidad, considerando que se entienden como el *“(...) conjunto de capacidades esenciales para aprender y desempeñarse eficazmente en un puesto de trabajo determinado, teniendo*

como perspectiva mejorar las condiciones laborales y con la aspiración de lograr un trabajo decente.” (Sepúlveda, 2009: 67).

A partir de ello, es que para potenciar el micro emprendimiento de las mujeres jefas de hogar, se les otorgaba un subsidio que rodeaba los \$150.000 permitiendo de esta manera formar su micro emprendimiento, sin embargo éste no alcanzaba del todo para llevar a cabo sus aspiraciones, ya que los costos para crear nuevos negocios son muy altos, según señala Cortés (2008). Lo anterior puede verse reflejado a través del siguiente discurso: *“te decía nos enseñaron todo lo que es teoría, todo lo que es práctica, pero no nos dieron las herramientas para trabajar, y eso es muy importante, porque hay personas que, por ejemplo lo mío era la repostería y otras que le gustaba la costura, pero si no tenían telas, ni hilos para trabajar ni maquina, jamás iban a poder hacerlo, que era lo que nosotros pedíamos”* (E2).

Por otra parte, se encontró a mujeres jefas de hogar que tuvieron la posibilidad de acceder al FOSIS, el cual busca “potenciar las distintas actividades de emprendimiento, con especial acento en las actividades asociativas, para la elaboración de productos alimenticios, manufacturas y artesanías entre otros” según lo señalado por la Municipalidad de Maipú (2011). Esto puede verse reflejado a través del siguiente discurso *“(…) Me gané el FOSIS, ya, doy gracias a Dios, me gané trescientos mil pesos con el FOSIS, esto fue en mercadería (...)”* (E7).

En el siguiente discurso se evidencia, que no todas las mujeres tuvieron la posibilidad de ser beneficiarias del FOSIS, por distintos motivos, lo cual provoco que estas tuvieran mayores complicaciones para emprender, ya que solamente contaban con el subsidio entregado en las capacitaciones laborales, esto puede evidenciarse a través del siguiente discurso: *“Postulamos al FOSIS, al final la municipalidad nos postuló mal, no nos ganamos el FOSIS (...)”* (E2).

5. CATEGORIA: DESARROLLO PERSONAL

Según Carvajal (2007) el desarrollo personal se ha ido incorporando en la actualidad como un estado de bienestar, reconociendo en la persona sus diversas cualidades, aludiendo también a procesos de autoconocimiento, valoración personal y autoeficiencia, asuntos que van orientados a obtener bienestar en los ámbitos personal, familiar, laboral y social. Asimismo dentro de esto encontramos el proyecto de vida que tiene cada persona direccionándose hacia una autorrealización.

En relación con lo anterior, se presentan cinco sub categorías que constituyen el desarrollo personal de las mujeres jefas de hogar:

Sub categorías:

5.1 Autoestima

En relación a la presente sub categoría, Valdivia (2001) menciona que la autoestima es un concepto que tenemos de nuestra valía y se basa en todos los pensamientos, sentimientos, sensaciones y experiencias que hemos ido recogiendo durante la vida, lo cual se ve a través del siguiente discurso *“Encuentro que mis valore`... los que tenía como medio guardado, empezaron a florecer nuevamente (en el PMJH).” (E2)*. Esto se puede interpretar como la entrevistada reconoce los valores formados durante su vida, los cuales emergieron nuevamente en su permanencia por el PMJH. Así también, existen discursos que avalan claramente que el auto concepto y la autoestima, según Valdivia (2001) juegan un importante papel en la vida de las personas, y si estos son positivos tienen una mayor importancia para la vida personal, profesional y social, tales como: *“mi autoestima mucho más elevada” (E11) o “(...) yo me sentía como más capaz y sentía como que era más importante... me sentía como más valorada” (E1)*. Cabe agregar que, las experiencias positivas y relaciones plenas ayudan a aumentar la autoestima. En tanto, las experiencias negativas y las relaciones problemáticas hacen que esta disminuya.

En relación con lo anterior, y según la Teoría de la Motivación de Maslow, existe una jerarquía de necesidades, donde la más básica es la fisiológica y luego surgen las de crecimiento, donde se encuentran entre ellas la necesidad de valoración, la cual se refiere a la búsqueda de autoestima, es decir a los elementos ya mencionados.

5.2 Relaciones Sociales

En cuanto a las relaciones sociales, Maslow (1991) expone que dentro de las necesidades humanas, se deben considerar las necesidades de afecto y pertenencia, las que se encuentran a dos niveles de alcanzar la de autorrealización. La necesidad de pertenencia y afecto *“corresponde a la necesidad de afiliación, de ser querido y aprobado por los demás.” (García, 1997:202)*. A continuación un discurso extraído; *“El programa Jefas de Hogar, me sirvió hartito, fui elegida incluso la mejor compañera, la persona que más hablaba incluso, porque me gustaba mucho saber todo y me sirvió” (E2)*.

Se interpreta que la mujer satisface la necesidad de pertenencia y afecto, a partir de su participación en el programa, teniendo un sentimiento de pertenencia, siendo querida y aprobada por sus compañeras. Esto puede deberse al aumento de grupos de formación, en este caso al grupo de mujeres jefas de hogar que componían el PMJH, con el objeto de suplir una ansia insatisfecha de contacto, intimidad y pertenencia. Además, según Castro (1995) el aspecto femenino comprende la capacidad de establecer relaciones interpersonales, una comprensión de las personas y situaciones, un “darse cuenta”, creatividad a través de la receptividad e integración, un camino indirecto de alcanzar fines con paciencia y compasión, valoración y nutrición de la vida:

“Si, si, rescatar a las persona’ que uno conoce, a la gente, porque tu viví, la’ experiencia de las otras personas, te ayudan un montón a crecer también po’, de las otras compañeras ¿cachay?, a sacar todo lo bueno de su experiencia y bueno hasta el día de hoy yo todavía tengo contactos con amigas, de hecho una de ellas es con las que estamos trabajando en estos eventos, si... trabajamo’ juntas, ella’ me llaman y yo cuando tengo algo la’ llamo’ ¿cachay? y así nos contactamos po’. Y no... y la gente, de verdad que te retroalimentai’ de todo lo que te entregan, rescato el apoyo también de las personas...” (E12)

La entrevistada, rescata por sobre todo la experiencia vivida con otras mujeres, enriqueciéndose y retroalimentándose, es decir tomándolo como parte de su desarrollo personal, esto gracias al proceso vivido durante su participación en el programa.

5.3 Autorrealización

Así como se ha mencionado y de acuerdo a lo expuesto por la Teoría de Maslow, la necesidad de autorrealización se encuentra en la cima de la pirámide de las necesidades, es decir incluye la necesidad de valoración, pertenencia, seguridad y fisiológicas.

Dicho lo anterior, la autorrealización se orienta a desarrollar las propias potencialidades y alcanzar el mayor rendimiento, esto quiere decir que las mujeres participantes del PMJH tuvieron la oportunidad de desenvolverse en un contexto que les proporcionaba herramientas cognitivas (de aprendizaje) y de recursos materiales, lo cual apporto “al deseo de hacer aquello que uno quiere ser y se alcanza con el ejercicio persistente de las capacidades personales”, (García, 1997: 202), tal como lo plantea la siguiente entrevistada: “Pero además yo soy micro empresaria, ahora lo

estoy potenciando, después que estuve yendo a todas las conferencias de jefas de hogar tuve adquiriendo la experiencia y todo eso, o sea las cosas como para hacerlo, porque antes no, no me atrevía.” (E6), quien expresa estar desarrollando a cabalidad su potencial como microempresaria, pues adquirió la experiencia en el proceso de desarrollo del programa. Esto a su vez se relaciona con alguna de las características de las personas autorrealizadas, es decir: tiene una percepción clara y eficiente de la realidad, aceptación de sí misma sin sentimientos de vergüenza o culpa, es espontánea y expresiva, abierta a nuevas experiencias, es autónoma e independiente, tiene la capacidad de resolver problemas, sabe disfrutar de la vida.

Por otra parte, según Son (2010) el enfoque de género plantea que el empoderamiento de la mujer contiene algunos elementos importantes, también en relación a la autorrealización como el derecho a tener opciones y determinar las opciones: *“he tomado todas las herramientas que me entregaron y que sigo, sigo adquiriendo”* (E12), claramente la mujer expresa que hizo valer sus derechos en cuanto a tomar las distintas herramientas que el programa entregaba y aún continúa recibiendo, esto en pos de su desarrollo personal, lo que le facilitará a su vez determinar el derecho a acceder a oportunidades y recursos, y el derecho a controlar su propia vida, tanto dentro como fuera del hogar.

5.4 Autoconfianza

La autoconfianza se encuentra muy ligada a la autoestima, de acuerdo con lo mencionado por Maslow (1991) y su Teoría de la Motivación Humana, pues ambas sub categorías se alcanzan a través de la satisfacción de la necesidad de valoración. Suplir dicha necesidad permite desarrollar un sentimiento de autoconfianza, lo cual se refleja en el siguiente discurso: *“Sentir que puedo perseverar o luchar, que tengo las suficientes armas pa’ salir adelante, creo que tengo la capacidad y eso pa’ mi es fundamental”* (E12).

De igual forma, el extracto destaca la capacidad con que cuenta la entrevistada para subsistir y la importancia que le otorga a ello, lo cual le permitirá en un futuro ascender a la necesidad de autorrealización, con el fin de orientarse a un mayor desarrollo personal como mujer.

5.5 Autonomía

La autonomía es un concepto que se refiere a “la condición de quien, para ciertas cosas, no depende de nadie” (Puig, 2007:20), además, se encuentra muy ligado a otro

elemento pertinente de mencionar como la independencia (autodeterminación, entereza y autosuficiencia): “*Yo gracias a Dios...no dependo de un hombre (...)*” (E3), es decir la entrevistada reconoce tener autonomía, en el sentido de independencia y/o autosuficiencia, desligándose del género masculino. Así también se expone en la siguiente cita: “*Seguridad en mí (...) no me siento una persona incapaz de salir al mercado, me siento muy preparada y eso me lo dio el programa, me dio la seguridad de salir al mercado laboral*” (E11). Es decir, demuestra una entereza y seguridad al salir al mercado laboral, lo cual se relaciona también con lo mencionado por Maslow (1991), en relación a las necesidades de valoración (ya descritas), éstas se pueden clasificar en cuanto al deseo de fuerza, logro, adecuación, maestría y competencia, confianza ante el mundo, independencia, libertad, entre otras, en post de lograr un óptimo desarrollo personal.

5.6 Manifestación de roles de género

Según lo establecido por Son (2010) los roles de género pueden cambiar en función de elecciones individuales, en respuesta a acontecimientos y procesos tales como crisis económicas, caída en las tasas de fecundidad, transformaciones en los sistemas de información y mejora en los niveles educativos de las mujeres. Esto se encuentra presente en la siguiente cita: “*Por ejemplo el valor de sentirme que sirvo para algo po`, que no solamente uno está para hacer aseo, pa` hacer cama` o pa` cocinar en la casa, ¡no!*” (E2). Es decir, la entrevistada da cuenta del valor en ella como mujer, reconociendo la capacidad de realizar otros roles distintos, a los que se encuentran relacionados al desenvolvimiento dentro del hogar. De hecho, el rol de la mujer se ha ido modificando gracias a su motivación personal al querer desarrollar potencialidades que se dan fuera del ámbito privado.

En efecto, se destaca que la vida cotidiana es el espacio donde se producen, aprenden y reproducen los diferentes roles, y es también el espacio donde los individuos interpretan las diversas situaciones sociales y la interacción con los otros, según lo menciona Bolio (2006). Esto se relaciona con la participación de las mujeres jefas de hogar al asistir al programa, el cual se evidencia como una instancia para que cada mujer pueda identificar y desarrollar nuevos roles, así como también llevar a cabo relaciones interpersonales. De hecho, las consecuencias de la integración de la mujer en el ámbito laboral se pueden clasificar en: lo referido al cambio en los papeles de la mujer en la familia por el aumento de las mujeres jefas de hogar, de acuerdo a lo mencionado por el Censo (2002), es decir aquella mujer que, según el SERNAM,

con sus ingresos económicos, es el principal aporte de su hogar y es responsable económicamente de otras personas.

Sin embargo, pese a los nuevos roles y al empoderamiento que la mujer ha ido adquiriendo en la sociedad, ésta se ve enfrentada a un conflicto que se traduce en la sobre responsabilidad a la que se ven expuestas, por lo que actualmente se encuentran desarrollando distintas estrategias con el fin de reorganizar sus tiempos vitales, de acuerdo a lo expuesto por la Asociación de hombres por la igualdad de género (AHIG). (2009) lo anteriormente mencionado, puede verse reflejado a través del siguiente extracto:

“Si, si porque muchas veces tu deci´ a como jefa de hogar es más que nada, la que lleva el dinero, pero en el fondo cuando eris jefa de hogar y eres mujer, tienes que hacer todos los papeles y ma´ encima tenis toda la responsabilidad de lo que conlleva, los niños, la casa, el hogar (...)” (E12); admite la importancia de ser jefa de hogar, en relación a los ingresos que obtiene para solventar su hogar, no obstante reconoce la multiplicidad de roles que debe cumplir a diario, teniendo más responsabilidades, siendo ello congruente con lo expresado por Arriagada (2001).

6. CATEGORÍA: OPINIÓN PERSONAL

Sub categorías:

6.1. Opinión acerca de la gestión del programa

Un aspecto relevante de la gestión pública es la tentativa de impulsar una “Modernización del Estado”, enfatizando la eficiencia en la entrega de servicios públicos y el fortalecimiento de la democracia por medio de una gestión pública participativa” según lo mencionado por De la Maza (2010). Lo anterior revela la importancia que cobra rescatar la percepción de las egresadas del programa en cuanto a conocer a partir de su perspectiva, de qué forma se gestionaron los servicios que les fueron entregados. En base a ello, las mujeres manifiestan que no se realizó una selección rigurosa por parte de las encargadas de la municipalidad al momento de postular a las emprendedoras a FOSIS,” *Postulamos al FOSIS... al final la municipalidad nos postuló mal, no nos ganamos el FOSIS (...)” (E2).*

Por otra parte, las participantes manifiestan que no existieron garantías de calidad que avalaran los servicios ofrecidos por el programa, además de que estos no habrían sido entregados en su totalidad, tal es así que se argumenta lo siguiente: “*teníamos*

beneficio dental, de oculista y a mí por ejemplo me llamaron de oculista, pero los lentes salieron malos y nadie respondió por todos los beneficios que sí nos dijeron que nos iban a dar y no nos dieron” (E2).

Ahora bien, el análisis realizado revela que algunas participantes del programa han sentido la cercanía y apoyo por parte de sus encargadas antes y después de haber egresado de este: “(...) *excelentes personas nos ayudaron muchísimo y siempre estaban pendiente de nosotras y siempre nos ayudan, incluso es más, hasta el momento me he topado con ellas, con algunas y siempre me han dicho cualquier cosa que te falte, que necesites ayuda ahí estamos (...)*” (E4). En concordancia a lo anterior, se manifiesta en el discurso que las entrevistadas agradecen la gestión realizada por las ejecutoras del programa: “(...) *que sigan haciéndolo como lo están haciendo, lo están haciendo bien*” (E6). Asimismo destaca la responsabilidad de las funcionarias durante el proceso. “(...) *aparte las asistentes que me tocaron eran muy buenas, muy responsables (...)*” (E 11). Pese a lo establecido con anterioridad, algunas de las egresadas del PMJH, señalan haber sentido falta de apoyo y escucha por parte de las encargadas del programa, hacia las demandas realizadas, tras un par de inconvenientes con otras participantes de las capacitaciones ofrecidas: “ (...) *con la única que tuve mala experiencia al final del curso fue con los de costura y con el sistema que funcionó acá po’ con las chiquillas, nosotros hicimos un reclamo oficial aquí, se supone que fue oficial (...) porque se supone que tienen una escala, un conducto regular ¡y no llegó a fin el reclamo! (...)*”(E13). Lo anterior guarda relación con la percibida falta de supervisión respecto al funcionamiento de las capacitaciones y a la gestión de los servicios entregados: “*La intención es buena, pero a lo mejor fue tan apresurado, que a lo mejor tenía que haber hecho más cursos, más recursos...haber distribuido mejor la masa y decir ¿haber a quien ayudamos?, definir bien el cuento y esto de ver cómo va, que está haciendo, ¿le ha servido?, un seguimiento...*” (E13).

6.2 Satisfacción en cuanto al funcionamiento del programa

Los discursos manifiestan satisfacción en relación al funcionamiento del programa en aspectos tales como la buena calidad de los profesores del programa en relación a su docencia “(...) *fuimos a un instituto donde eran muy buenos, tenían de todo, te enseñaban muy bien, no hubo problema y después estuvimos con otros profesores que te digo muy bien los profesores que tuve, se notaba que eran... que le gustaba lo que hacían, a si que no hubo problema*” (E4).

Asimismo, una homogeneidad de discursos señala que el programa entrega amplias posibilidades para poder lograr un buen desempeño. *“Son buenos, como lo que yo te iba diciendo, el que quiere aprender ¡aprende!, el que no quiere aprender, ¡no va a aprender!, aparte que aprende a un costo cero y porque ellos te dan todas las herramientas, te dan los materiales, te dan un libro, te dan lápiz, te dan la plata de los pasajes, entonces tener disposición a ir (...)”* (E11).

Lo anterior se complementa con la visión que tienen las usuarias, de otros servicios complementarios otorgados por el programa, tales como prestaciones de salud que se traducen en mejoras de su de calidad de vida. *“(...)hay también el tema del dentista, otras mujeres que necesitaban lentes y así un montón de ayuda, entonces como que te entregan, ya sabí que tení que pararte poco menos frente a la vida ¡y aprovechar esta oportunidad pa’ mi fue una oportunidad!, y la he aprovechao’ al máximo y todavía la aprovecho”*(E12).

De igual forma, los discursos arrojan como resultado, que la satisfacción en cuanto al funcionamiento del programa guarda relación con la motivación otorgada a las participantes por parte de las encargadas del programa, en cuanto a promover en ellas la generación de un emprendimiento: *“A una persona que está recién comenzando, a motivarla a que tenga una cosa mucho más grande, un negocio propiamente tal, no a una cosa subjetiva, y yo me quede porque ellas fueron motivadoras, te enseñaron, te miraron y me hicieron ver a la luz dentro de un camino que estaba medio oscuro, ya”* (E4). De esta forma, las mujeres perciben que se les potenció en los ámbitos laboral y humano, brindándoles seguridad y apoyo, fortaleciéndolas a partir de la valoración de su núcleo fundamental como lo es la familia y la generación de redes y otorgándoles instancias de reflexión en torno a su calidad de vida: *(...) mira el programa es bastante bueno ... todas las que salimos en general casi la gran mayoría las conocí por uno u otro motivo me tope con mucha gente diferente, ya sea de la parte dependiente o independiente (...), no solamente nos potenciaron como personas empresarias, sino también como personas humanas que de repente veníamos con una carga bastante grande, como personas muchas con problemas familiares bastante grandes y eso hicieron, una nos acogieron, me dieron la fuerza, me hicieron saber que no porque seamos mujeres seamos débiles, también prevalecer que los derechos de nosotras son mucho más importantes que cualquier otra cosa y que también nuestra fuerza viene de nuestra familia, de nosotras mismas y eso era lo importante (...)por eso ese transcurso de tiempo era para nosotras mismas para aprender, para saber, para sentirnos un poco más humanas (...).(E4)*

Lo anterior se corresponde con la concepción del emprendimiento concebido como una alternativa hacia el desarrollo personal y laboral, ya que a partir de lo señalado por Valenzuela & Venegas (2001), las nuevas oportunidades que se les generan a las mujeres en el sector independiente de las microempresas conllevan beneficios, puesto que en muchos casos involucran un proceso de empoderamiento social, a través de un aumento de su autoestima, de una mayor autonomía y control sobre su vida en las esferas social y económica, lo que de igual forma conduce a fortalecer su capital social y humano mediante el incremento de sus competencias laborales básicas y transversales.

A la vez, se manifiesta que el programa resulta significativo y digno de recomendar tanto para adquirir oficios, como también para lograr establecer relaciones positivas: *“(...) es súper valorable el programa, yo le recomiendo a muchas amigas mías, que desconocen de que se trata y me dicen: pero no... ¡y si podí obtener muchas cosas!, yo obtuve conocimientos, obtuve personas, obtuve cariño, obtuve capacitación obtuve fondos del FOSIS pa’ mi, pa’ comprarme mis cosas, después de ese recurso me dieron cien mil más y... vai... creciendo po”* (E12).

6.3 Sugerencias al Programa Mujer Jefas de Hogar

En el relato se manifiesta que el programa presenta dificultades vinculadas a su funcionamiento, a la vez que se solicita incrementar la transparencia de su gestión. Por transparencia se entiende como ciertas “cualidades de un flujo de información: accesibilidad, oportunidad, relevancia, verificabilidad, inclusión, inteligibilidad e integralidad, todas ellas desde la perspectiva de un tercero externo quien es el receptor de ese flujo” (López, 2007:7).

Es preciso tener en consideración la relevancia que cobran la transparencia y el seguimiento, puesto que la heterogeneidad de los discursos sugiere que el programa informe a sus usuarios, respecto a los pros y contras de los cursos de acción que adopte (enfaticando en las capacitaciones ofrecidas), de manera directa y con soluciones claras frente a problemas que pudiesen surgir. De esta forma es posible extraer dos discursos que aluden a ello: *“(...) A la persona que inventó el programa, que se acercarán más a la gente, y fuera más cercano en el sentido de enterarse de cómo funciona, de las carencias que tiene, o de lo bien que funciona, pero estar ella como más directa, para las carencia` que tiene las pueda solucionar po`”* (E1). (...) *“Lo que están aportando estos fondos a estos cursos, que supervisen la gente que se*

gana estas concesiones, pa' impartir estos cursos, como utilizan los fondos ellos, como llegan" (E14).

Por otra parte, cabe destacar que en el relato se propone, que el programa aumente su cobertura en cuanto a la oferta de capacitaciones, a la vez que se sugiere flexibilizar sus requisitos de ingreso: *"(...) O sea lo ideal es que se abarcará más, y que a lo mejor no se necesitará tanto requisito (...)" (E1)* o *"(...) Al programa en sí, que te puedo decir; muchos más cursos, siempre pediría muchos más" (E14).*

En tanto, las percepciones recopiladas promueven el aumento de los recursos económicos destinados a la implementación del programa, a la vez que solicita otorgar mayor ayuda a quienes lo requieren, aún tras haber egresado del mismo: *" Y más ayuda a la gente que realmente lo necesita o sea, no por el hecho que tenga este local yo gano mucha plata, porque es como la idea de ellos, que por el hecho de que uno tiene un negocio uno gana mucha plata y uno se puede solventar (...), uno por ejemplo si quiere hacer un curso, en este momento, yo no me lo puedo pagar (...). Entonces, si quisiera por ejemplo cambiar el rubro o capacitarme que es lo que había pensado yo, en todo lo que es manicure, todo el asunto de belleza, yo no lo puedo hacer, porque no me lo puedo costear. (E9)".* A la vez, se evidencia falta de apoyo hacia las encargadas del programa por parte del municipio, con lo que destaca nuevamente la necesidad de incrementar los recursos debido a que el personal a cargo ven sobrepasadas sus funciones en cuanto a las demandas que trae consigo el programa: *"(...) XX y XX (Funcionarias del Programa) ¡ellas no puede hacer nada más! Que se les escuche sugerencias que puedan dar al mismo programa hacia el municipio, si hubiera una comunicación constante, sin necesidad de pedírselo... el mismo municipio sabría, mira hay una psicóloga una... social y dentro de las que tengo aquí y necesitan en tal parte tal persona, ¡aquí hay!, que el municipio tenga contacto con el programa en sí, ¡con las niñas que están ahí solas! (E14).* Los discursos antes expuestos se vinculan con lo expuesto por De la Maza (2010) quien argumenta que los principales cuellos de botella de la gestión han residido en el diseño y la gestión de la institucionalidad, el financiamiento y la gestión de recursos y las características de los recursos humanos, mayoritariamente planta administrativa.

Ahora bien, en los discursos se manifiesta que el programa entrega un abanico de oportunidades en relación al desarrollo personal de cada mujer, a la vez que se evidencia la dificultad a la que se vieron expuestas las mujeres para asistir a los talleres y capacitaciones debido a los horarios en que estos se impartían debido a la compatibilización de los roles laboral y maternal, por lo que a través de los siguientes

extractos se manifiesta la necesidad de contar con mayor flexibilidad en cuanto a las jornadas establecidas para impartir los cursos. *“De que los tiempos se acomodaran, por ejemplo nos complicaba de repente ir a los cursos porque eran en la mañana o en las tardes y como independiente tú tienes que saber tener tus entregas, y dependiente también es más complicado porque tienen que pedirle permiso al jefe”* (E3) o *“(…)yo creo que son tantas las mujeres y súper poco los recursos que se brindan, como pa’ atender así, en forma individual a cada mujer (...), pero hay muchas mujeres que no pueden ir por que no tienen con quien dejar a los niños (...)que no sé ponte tú... que las mujeres puedan acceder al cuidado infantil o escuelas de verano pa’ los niños (...) entonces a lo mejor otra mamá no tenía la misma facilidad. A eso me refiero a facilitar un poco el tema con los niños, los trabajos, también habían alguna compañeras que trabajaban (...)”* (E12).

Por otra parte, el siguiente relato alude a la brevedad del programa, ante lo cual se sugiere ampliar su duración y dar la oportunidad de seguir participando en él, a quienes realmente estén interesadas en la iniciativa *“(…) ahora del programa tampoco tengo nada que decir, lo único que podría decir que es un poco corto, a lo mejor podría ser mucho más, (...)”* (E4). En tanto, se propone realizar capacitaciones de manera intensiva, personalizada y segmentada por niveles, *lo cual se evidencia a través de los siguientes relatos: “Cursos específicos para cada persona que lo necesita, o sea hay gente que sabe algo de costura pero igual le falta así como un poquito más, aprender. (...) porque a lo mejor saben cómo lo básico, pero como para instalarse y tirarse con algo es distinto (...) que dieran más posibilidades de capacitación, pero más intensivo (...), capacitaciones, de acuerdo a lo que necesite... cada persona”* (E9). Visión que se complementa con la siguiente perspectiva: *“(…) que averigüen quiénes son las que entran al programa... porque, yo entiendo que a lo mejor ellos tienen no sé si es por cosa de grupo, (...) porque conmigo había una persona y yo que apenas sabía cortar y la otra señora tenía taller, me entiendes tu... ella debería haber estado en otro nivel (...)”* (E 13).

De igual forma se propone que en las capacitaciones se logre una calidad de estudios técnicos: *“bueno lo que te decía respecto, al nivel de los cursos, ponte tu que haya uno básico, uno avanzado (...), que se pueda gestionar a nivel mas técnico, los cursos que se le entregan a las mujeres, que puedan obtener no solo un diploma como curso, sino que como... técnico (...)”* (E12).

Por otra parte se sugiere que los cursos se adapten a las necesidades de las mujeres y que el municipio genere un mayor apoyo en el ejercicio de este programa: *“(…)”*

darles facilidad y que las jefas de hogar no tengan que dispersarse tan lejos y dejar a sus familias por tanto tiempo, cuando dentro de la comuna los recursos están, tanto como independiente o dependiente sobre todo dependiente, y eso está en las manos del municipio y este municipio en particular, nada de apoyo al programa, no creo que sea suficiente, porque los recursos tampoco los pone el municipio eso yo lo tengo claro, entonces el municipio, pienso que lo más importante es que el municipio se la juegue por el programa y ellos tienen... (E14) a ver... más capacitación, por ejemplo necesitábamos nosotros cursos de conducir, que le habíamos pedido, la computación más avanzada, porque es básica no más, a mi no me ayuda harto” (E10).

Ahora bien, los discursos sugieren la importancia de que se realice un seguimiento o monitoreo del funcionamiento del programa lo que tiene como fin “Medir y analizar el desempeño, a fin de gestionar con más eficacia los efectos y productos que son los resultados en materia de desarrollo (...)”. (Ortegón et al. 2005:47). A su vez, los resultados que se obtengan del monitoreo deben ser comunicados a los involucrados del mismo (...)”. Siguiendo dicha lógica, los discursos sugieren establecer un seguimiento en relación a las siguientes áreas: por una parte se solicita supervisión respecto al funcionamiento del programa en cuanto a la regulación de las capacitaciones impartidas: “(...)no solamente con el FOSIS, todo lo que interviene para hacer estos cursos las personas que se ganan..., porque son concesiones que se ganan los que imparten los cursos, que sean supervisados, absolutamente y que estas instituciones supervisen y también intervengan más” (E14).

En igual medida se sugiere centrar la preocupación de las encargadas del programa en el bienestar de las participantes, no reparando sólo en su porcentaje de asistencia a los cursos: “Estar más atenta, las persona` que están a cargo más preocupadas de las personas, no solamente si asisten o no asisten, y si no asisten porqué no asisten” (E2).

Asimismo, destaca la labor ejercida por parte de las coordinadoras del programa, enfatizando en el apoyo personalizado que brindaron en cuanto a los servicios entregados: “(...)Si no tengo na` que decir del programa en contra, al contrario, demasiado preocupadas de hecho estaban dos de ellas (...) porque era mucho el trabajo de esas niñas y viven muy preocupadas de todas y todo(...) ¿pero qué quieres tu?”, y eso es ser más personalizado” (E14), mientras que en otros discursos se sugiere realizar algunas modificaciones al programa tales como ampliar la calidad de los servicios ofrecidos: “(...) me atendieron bien, pero encuentro que le falta mucho

por progresar al programa jefas de hogar, ósea se ofrece mucho para la mujer y... en realidad hay gente que continua igual (...)” (E7).

6.4 Críticas al Programa Mujer Jefa de Hogar (PMJH)

En los discursos se manifiesta la necesidad de que las políticas públicas tengan conocimiento del funcionamiento del programa, para así poder vislumbrar lo que realmente acontece en cuanto a su implementación: *“Y se supone que la persona que creó el programa es la que tendría que estar ahí con nosotros para ver cómo funciona la cosa, porque a lo mejor ella ve cómo funciona, pero desde afuera, y desde afuera a lo mejor hay muchas cosas que se van”* (E1).

De igual forma, las percepciones evidencian poca rigurosidad en la selección de las participantes al ingresar al programa, lo cual según manifiestan, demuestra poca transparencia en el mismo: *“(...) dentro del programa uno también va conociendo gente que está participando y se da cuenta de que hay personas que cumplieron con los requisitos y otras que no cumplen con los requisitos y están en el programa; cómo entraron, no lo sé porque de repente gente que yo he manda`o y no ha podido entrar y es gente que ha teni`o los requisitos, pero por un pequeño detalle no se ha podi`o, entonce` eso como que no... no lo entendía mucho de repente” (...)*” (E1).

Cabe destacar el descontento que manifiestan los discursos con los parámetros establecidos desde las políticas públicas, señalando que se vuelve difícil acceder a alguna ayuda, aún cumpliendo con los estándares de requisitos establecidos por los programas sociales, ello se evidencia a partir de la Ficha de Protección Social, que produjo recelo en el proceso de postulación que las participantes realizaron a FOSIS o a instancias que les facilitarían la creación de un emprendimiento : *“(...)me gané trescientos mil con el FOSIS, esto fue en mercadería, pero después intenté postular a otra cosa, pero no hubo posibilidad, siendo que había gente que postuló a todo y todo se lo ganaba(...)*” Sí, incluso hay personas que si tienen mejor situación y eso es lo que a uno le molesta, que ganan plata y que ya le han dado las posibilidades y se las vuelven a dar(...)”(E9.) *“Entonces ahí me complica, en ese tipo de cosas, porque aparte que ven en la ficha de protección (yo tengo setecientos puntos) y dicen: “ ah no, usted no porque se los damos, se los capacitamos a las personas que tienen trescientos puntos”, entonces yo digo: “ pero igual lo necesito po’ “, más porque yo vivo sola con mis hijos(...) eso es lo que hace falta, que averigüen bien, que es lo que necesita cada persona, en las mujeres en este caso, que muchas veces quedamos con*

los hijos solas y nos cuesta salir adelante y que tengamos un poquito de ayuda así como para tirar más para arriba”(E9).

Siguiendo la lógica anterior, se manifiesta inquietud en cuanto a la entrega de herramientas, debido a las dificultades propias de emprender : *“las mujeres, pa’ poder salir adelante y ser microempresarias necesitamos muchas cosas y mucha ayuda, ayuda también material y nos cuesta mucho, nos cuesta mucho poder... salir adelante(...)” (E7).* De igual forma, existen personas que lucran con los servicios obtenidos, hecho que carece de regularidad, *(...) ganaron cursos donde le regalaban montón de cosa, le regalaban hornos, cosas y la gente no las necesitaba, porque la gente después las vendía (...)” (E7).* Finalmente, en la particularidad de un relato se afirma no haber recibido nada del programa a la vez que se establece una comparación con otros municipios, en relación al apoyo que estos brindan a la comuna: *“porque no sé si va a depender de las comunas, porque hay otras comunas que hay, que creo que se la juegan mucho mas por la gente que aquí” (E7).*

Los discursos también demuestran que es fundamental que en el programa las participantes, potencien y ejerzan su rol como trabajadoras .Ello se corresponde con la auto concepción de la mujer frente a su rol *“(...) porque el programa jefas de hogar, es que la mujer se convierta en jefa de hogar, no que tenga solamente el conocimiento” (E2).* Lo señalado refiere a que el programa jefas de hogar es una instancia para fortalecer su posicionamiento como jefa de hogar y no solamente adquirirlo, si no también poder ejercerlo.

Finalmente, a través del siguiente extracto se considera que los cursos son buenos, pero el conocimiento entregado en ellos, no cumplió por completo las expectativas de las participantes del programa: *“(...) mira personalmente y viendo a mis compañeras de los cursos y todo eso eran bastante buenos y siempre pedíamos más, siempre quedábamos cortas dentro de las cosas que queríamos aprender(...). Nosotros como repostería es muy grande, siempre quedábamos corta con lo que nos estaban enseñando y siempre hay muchas cosas que nos faltaban, entonces queríamos más profundización” (E4).*

CAPITULO IV

4.1 CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

En el presente capítulo se darán a conocer las conclusiones y hallazgos emergentes del presente estudio, lo cual se hará en relación a los objetivos planteados en el primer capítulo, con el fin de sugerir mejoras a los lineamientos de la política pública descrita, en relación al PMJH.

Por lo tanto, tras plantear el problema de investigación se estableció la siguiente pregunta que guió el estudio: ¿Cuáles son las percepciones de las usuarias egresadas en el año 2009 del programa “Mujeres Jefas de Hogar”, implementado en la comuna de Maipú, respecto a su situación y/o condiciones laborales actuales y sobre su desarrollo personal?.

En consecuencia, y de acuerdo a los objetivos se puede concluir que se ha logrado conocer las percepciones de las egresadas del PMJH, sobre los efectos que éste tuvo en su situación laboral y/o condiciones laborales actuales y el desarrollo personal de cada una de las mujeres entrevistadas.

Dicho lo anterior, es que a continuación se desarrollará a cabalidad una conclusión por cada uno de los objetivos específicos:

- Identificar la influencia que tuvo el taller de habilitación laboral entregado por el Programa Mujeres Jefas de Hogar, sobre su situación y/o condiciones laborales actuales.

En relación a este objetivo, es necesario mencionar que el taller de habilitación laboral, siendo uno de los componentes del PMJH, tenía como objetivo principal “fortalecer la identidad y autoestima de las mujeres usuarias, entregando información útil de orientación para la capacitación posterior en oficios” (Sepúlveda, 2009:67). Es decir, pretende reforzar la información que poseen las mujeres respecto de los mercados laborales locales y de las distintas legislaciones laborales existentes, desarrollar habilidades sociales para el trabajo y reforzar su identidad de jefa de hogar y mujer trabajadora. (MIDEPLAN, 2009:10).

Dicho esto, se evidenció que el taller de habilitación laboral, cumplió en parte su objetivo, ya que en la homogeneidad de los discursos se destacó, en primera instancia, un efectivo fortalecimiento de identidad como mujer y jefa de hogar,

aumento de autoestima, desarrollo de habilidades sociales para enfrentar el ámbito laboral y conocimientos que guardan relación con la deconstrucción de parámetros establecidos en torno a la inequidad de género. Sin embargo, en cuanto a los mercados y legislaciones laborales que debieran tener las usuarias, el taller sólo alcanzó a orientarlas de manera parcial, pues si bien ofreció una guía respecto de las aspiraciones laborales, además de brindarles un apoyo que les permitiera desarrollar las aptitudes, conocimientos y destrezas necesarias para desempeñar exitosamente actividades propias de un trabajo, se evidenció que éste entregó información más efectiva y situada para aquellas mujeres inclinadas hacia el área dependiente, pues adquirieron conocimientos como por ejemplo: enfrentarse a una entrevista laboral, hacer un curriculum, entre otros, los cuales no son tan útiles para aquellas que se inclinaron por el área independiente, pues si bien es información relevante de conocer, no es indispensable para su situación y condición laboral. Asimismo las mujeres lograron establecer redes con mercados laborales, visualizando los diversos agentes que se encuentran dentro de éste.

Por lo tanto, y en concordancia con el primer objetivo específico del actual estudio se concluye que el taller de habilitación laboral, de acuerdo a los lineamientos de acción del PMJH, si influyó en la situación laboral de cada una de las mujeres, ya que contribuyó al empoderamiento de ellas, con lo que se atrevieron a realizar nuevas actividades, evidenciando esto a través del hecho de que la homogeneidad de los discursos señala que las participantes se encuentran laboralmente activas.

Pero, de manera divergente a lo mencionado, el taller no logró influir cabalmente sobre la condición laboral de las mujeres participantes inclinadas hacia el área independiente, pues si bien recibieron conocimientos de sus derechos, éstas no tomaron la importancia de tener buenas condiciones laborales, no las aprehendieron, lo cual demuestra una ineficiencia en el rol que debía cumplir el taller, evidenciándose así que actualmente se presenta vulnerabilidad en las mujeres, ya que no se encuentran bajo un marco de legalidad y por lo tanto están al margen de tener un trabajo decente.

Por otra parte, las condiciones laborales de las mujeres, no fueron influenciadas completamente por el apoyo al micro emprendimiento, orientación ligada a la propia capacitación de aquellas mujeres inclinadas hacia el área independiente, evidenciado, a través de la heterogeneidad de discursos, respecto de los conocimientos adquiridos allí: que no contienen la especificidad y profundización necesaria para aprehender a

desenvolverse bajo un marco de legalidad, en torno a su labor, con el fin de mantener un trabajo decente.

- Reconocer la influencia que tuvo la capacitación laboral entregada por el Programa Mujeres Jefas de Hogar, sobre su situación y/o condiciones laborales actuales.

En relación a este segundo objetivo específico, se concluye de manera similar a la influencia que tuvo el taller de habilitación sobre la situación laboral actual de las mujeres, en las capacitaciones laborales, ya que en la homogeneidad de los discursos, las participantes se demuestran activas en lo laboral, pese a estar fuera de un trabajo formal. Esto es, gracias a las capacidades adquiridas, las cuales permitieron el desarrollo de habilidades y potencial que cada una de las jefas de hogar logró concretar en los oficios preferidos, otorgados a través de los cursos que se otorgaban por el SENCE, que a su vez entregaron aprendizajes vinculados, no tan sólo a la formación técnica, sino también al desarrollo personal, en relación al aumento de su capital humano y social. Asimismo, y pese al desarrollo de potenciales, hubo una heterogeneidad de expresiones, mencionando que los conocimientos entregados en los cursos eran “superficiales”, y las herramientas (recursos materiales) no las suficientes, tanto dentro del PMJH como luego del egreso, incluso cuando a las mujeres se les entregaba un subsidio de aproximadamente \$150.000, la suma de dinero no cubría del todo sus aspiraciones, dificultando por ende su emprendimiento, ya que los costos para crear nuevos negocios son muy altos, según Cortés (2008), a diferencia de las mujeres que fueron beneficiadas por el FOSIS, donde la tarea de emprender no les presentó mayores inconvenientes.

En relación a la categoría Desarrollo Personal, nos planteamos el siguiente objetivo específico:

- “Rescatar la influencia que tuvo el Programa Mujeres Jefas de Hogar, sobre el desarrollo personal de las egresadas, desde su propio discurso”

El Desarrollo Personal, se encuentra enfocado a potenciar las habilidades personales, incorporando en la actualidad, el hecho de reconocer en la propia persona sus diversas cualidades. Esto con el fin de alcanzar bienestar en los ámbitos personal, familiar, laboral y social. Según Carvajal & Ceballos (2007).

En consideración de lo anterior, las mujeres participantes del PMJH, manifiestan un aumento en cualidades como; autoestima, autorrealización, autoconfianza, autonomía, además de un aumento en sus relaciones sociales, a su vez se reflejan distintos roles que deben cumplir tanto dentro del hogar como fuera.

En el orden de las ideas anteriores, se evidencia una alta valoración y aceptación de las mujeres a sí mismas, manteniendo un auto concepto positivo de sí mismas, junto con ello le entregan gran significado a las distintas labores que realizan tanto dentro del hogar, relacionado a la crianza de sus hijos y por sobre todo a la jefatura de hogar, y también se refleja lo anterior fuera del hogar, relacionado a valorar su trabajo y en cómo realizan su trabajo, otorgándole gran importancia a esto último. Lo anterior guarda directa relación con el haber participado del PMJH, ya que las mujeres al obtener diversos conocimientos y habilidades, generaron a su vez mayor autoestima. Asimismo, se evidenció un alta autoconfianza en las participantes, lo cual se encuentra muy ligado a la autoestima. Esta última se refleja en sentimientos de valía, fuerza, capacidad y suficiencia que revelan a las mujeres jefas de hogar, quienes afirman que cuentan con las herramientas necesarias para defenderse, por tanto se sienten preparadas frente a alguna eventualidad. Esta cualidad, también se refleja al momento de enfrentarse al ámbito laboral, ya sea para buscar trabajo como para mantenerse en él, demostrando para ello sus conocimientos y capacidades adquiridas en el PMJH. En efecto las mujeres han potenciado su auto confianza, demostrándose en la seguridad que mantienen de sus capacidades.

Posteriormente, se reflejó que las mujeres desarrollaron y/o potenciaron autonomía (considerando el hecho de que son todas jefas de hogar y por tanto cuentan con algún nivel de autonomía), en relación a no depender de un hombre monetariamente, logrando con su trabajo mantenerse ellas y sus hijos, logrando mayor independencia y autosuficiencia en la toma de decisiones, tanto dentro del hogar como fuera de este, es decir en el ámbito personal.

Dados los argumentos que anteceden, cabe mencionar que las cualidades anteriormente señaladas, se vieron favorecidas gracias al desarrollo de su capital social mediante las relaciones que establecieron las mujeres jefas de hogar dentro del programa, el cual brindó un espacio de comunicación, de convivencia y de apoyo mutuo al compartir sus experiencias y retroalimentarse de estas. Es así que las participantes del PMJH y tal como menciona Maslow (1991) cubrieron la necesidad de afecto y pertenencia, al sentirse parte de un grupo, sintiéndose queridas y

aprobadas por sus demás compañeras. En la mayoría de los casos, los vínculos entre ellas se mantienen, ya sea para realizar actividades laborales o para darse espacios de recreación.

En concordancia con lo anterior, se hace importante develar que las entrevistadas manifiestan distintos roles en su vida cotidiana, los cuales están ligados a la crianza de los hijos, al ser jefa de hogar, mujer, trabajadora, entre otros. Todos estos roles, están asociados a tareas y responsabilidades que conlleva cada uno de ellos. Los roles antes mencionado se vieron en conflicto durante la participación de las mujeres en el PMJH, considerando que al sumarse una nueva actividad a sus vidas, estaban expuestas a una sobrecarga física y mental, lo que en su conjunto provocaron en ellas dificultades para asistir a los cursos y talleres del programa, esto, porque debían compatibilizar sus tiempos, lo cual por sus diversos roles se les dificultaba considerablemente. Con referencia a lo anterior, las mujeres resaltaban y valoraban sus roles fuera del hogar, como lo fue su participación en el programa.

4.2 HALLAZGOS

Después de lo anteriormente expuesto, se mostrará un criterio considerado como emergente para el grupo de investigación, el cual es la opinión personal que sostienen las entrevistadas, acerca del PMJH. Estas opiniones se muestran a continuación:

Lo primera opinión hallada, es en referencia a la gestión del programa. Primero en relación a la selección de quienes ingresan a este, manifiestan falta de transparencia y rigurosidad en respetar los requisitos de ingreso, así como también, para postular a fondos *concurables* como FOSIS. En relación a este último punto se expresa por parte de las entrevistadas que las funcionarias a cargo del PMJH, se encargan de potenciar a algunas mujeres por sobre otras. Una segunda situación que se develó por parte de las participantes, es que señalan que no habrían existido garantías de calidad que avalaran los servicios ofrecidos por el programa como; oftalmología (entrega de anteojos) y atención dental; a esto se le suma al mencionar que estos no habrían sido entregados en su totalidad. Otra opinión acerca de la gestión del PMJH es de tipo positiva por un lado, en cuanto al apoyo recibido durante el proceso de parte de las coordinadoras del programa; apoyo relacionado al área emocional y vocacional, sin embargo se concluyó un escaso apoyo de parte del PMJH, en relación a la intermediación laboral, durante y después del proceso vivido por las jefas de hogar. Una nueva acotación a este punto, es que no existe un conducto regular, en donde platear las opiniones, sugerencias al programa, en este caso no existe una

comunicación entre el PMJH y la Municipalidad, siendo esta última ausente en el proceso de supervisión del funcionamiento del programa.

Una segunda situación encontrada, fueron las críticas que nacieron al PMJH, estas en relación a que la institución que creó y dirige el PMJH, sería el SERNAM, haciéndose cargo de las fallas y supervisando el trabajo en terreno. Luego nacieron críticas al PMJH, particularmente hacia los cursos, en cuanto a sus contenidos y poca duración, relación directa entre estas dos, ya que los factores influyen en que los conocimientos se hayan impartido de manera superficial, tal crítica ha sido realizada de manera homogénea.

Un tercer punto, dentro del criterio “Opinión Personal”, son las sugerencias al programa, desde la percepción de las mismas usuarias, estas están referidas en primera instancia al funcionamiento y transparencia de las gestiones del PMJH, como los requisitos de ingreso, de la postulación a fondos concursables y de los recursos económicos entregados por el PMJH; para esto se sugiere una activa supervisión y monitoreo de parte de personal calificado en políticas públicas, en los aspectos mencionados anteriormente, lo cual a su vez debe establecer una retroalimentación de quienes supervisan y quienes están a cargo del programa en la comuna de Maipú. Una nueva sugerencia es establecer jornadas flexibles para la realización de los cursos y talleres respectivos del programa, de manera de facilitar la asistencia de las jefas de hogar a éste. Por otra parte se propone que el programa aumente su cobertura en cuanto a la oferta de capacitaciones, que éstas sean realizadas de manera intensiva y segmentada por niveles (básico- avanzado), aumento en los recursos económicos orientados a la implementación del programa. En cuanto a otras aristas se considera necesario flexibilizar los requisitos de ingreso, y brindar mayor apoyo a la intermediación laboral de todas aquellas mujeres que lo necesiten, tanto dentro del proceso, como después de haber egresado del PMJH.

Por último se da a conocer un discurso homogéneo de parte de las mujeres, en cuanto a la satisfacción que obtuvieron al participar del programa, es así que resaltan aspectos positivos tales como; una experiencia positiva el haber participado del PMJH, valoran el apoyo y motivación entregada por parte de las coordinadoras del programa, reconocen la calidad de profesionales a cargo de los cursos impartidos, la importancia de los servicios complementarios entregados por el programa, como atención oftalmología y dental, además del apoyo psicológico. Por otro lado se evidencia una baja satisfacción en los conocimientos recibidos considerándolos

superficiales, a manera de conclusión las mujeres perciben que se las potenció en los ámbitos tanto laboral como humano.

4.3 SUGERENCIAS AL PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR

De acuerdo a las conclusiones expuestas anteriormente, el equipo de investigación sugiere a modo general que:

- ✓ Se desarrolle la comunicación y conexión entre las distintas instituciones que se encuentran involucradas con el PMJH, desde las coordinadoras a cargo del programa: con los distintos estamentos que hay en la ilustre municipalidad de Maipú, con las concesionarias encargadas de impartir los cursos y con los encargados de entregar los servicios complementarios, como la de atención médica.
- ✓ Exista supervisión respecto al funcionamiento del programa en cuanto a la regulación del ingreso, es decir que haya mayor rigurosidad al medir los requisitos de entrada al PMJH.
- ✓ Se efectúe mayor claridad y transparencia, para demostrar la elección de quienes se encuentran seleccionadas para recibir servicios monetarios a través de diversos fondos concursables: FOSIS, Capital Semilla, Fondo Esperanza, entre otros.

Respecto al taller de habilitación y capacitación laboral, se sugiere que:

- ✓ El taller de habilitación laboral, debiera ser más extenso, contínuo, y a su vez ampliar los conocimientos teóricos entregados, diferenciando temáticas dirigidas a mujeres inclinadas hacia el área dependiente e independiente. Esto con el fin de educar de manera óptima y efectiva: propiciando mejores condiciones laborales para todas las mujeres participantes, de lo contrario éstas no se mueven en un marco de legalidad, y por lo tanto se mantienen vulnerables si no tienen clarificadas las ideas en relación a la seguridad social y al trabajo decente con el que debiesen contar para mantener un nivel de vida digno.
- ✓ Los cursos de capacitación también debiesen profundizar el conocimiento entregado, para así fortalecer el capital humano de las mujeres invirtiendo en sus capacidades. De hecho, mediante una mayor especialización, se puede facilitar el ingreso al área laboral, según Brunner & Elacqua (2003). En consecuencia, las sugerencias apuntan a realizar capacitaciones de manera intensiva, personalizada y segmentada por niveles.

Igualmente, se indica incrementar el fondo asignado a las capacitaciones laborales, con el fin de otorgar una mejor oportunidad de práctica, para tener un óptimo desarrollo durante el proceso de capacitación. Es decir, obtener los materiales necesarios para desenvolverse dentro de los cursos de oficio. Asimismo, se sugiere incrementar los recursos monetarios entregados por el PMJH, con el fin que las mujeres puedan sentar la base de su negocio.

En relación con lo anterior, se propone realizar un seguimiento a las capacitaciones impartidas, para constatar que se entregan los conocimientos y recursos necesarios para emprender un oficio.

4.4 SUGERENCIAS DESDE EL TRABAJO SOCIAL

De acuerdo a las conclusiones expuestas, evidenciamos la existencia de debilidades en la ejecución del programa por parte de los profesionales a cargo (Trabajadores Sociales), esto debido a la baja dotación de recursos humanos, es decir falta de profesionales especializados que ejecuten la intervención que se realiza en el PMJH. A partir de esto sugerimos aportes desde el trabajo social, referidos a:

- ✓ El equipo de la presente investigación sugiere realizar encuentros reflexivos entre los profesionales a cargo del PMJH a nivel nacional, acerca de la intervención social que se realiza, de manera que haya una contribución y retroalimentación entre profesionales que se encuentren ejecutándolo.
- ✓ Desde la intervención social, se considera al trabajador social como aquel que trabaja con personas que tienen una serie de problemáticas, demandas y potencialidades a las que éste debe dar respuestas, mediante un tratamiento acertado e inmediato. A partir de esto, se sugiere a las ejecutoras del PMJH, la realización de un diagnóstico al momento en que las mujeres ingresan al programa, para conocer por una parte la situación en que se encuentran las mujeres jefas de hogar y por otra, que el Trabajador Social tenga un referente para actuar. Según Ander- Egg (2001) no se hace solo para saber “*qué pasa*”, sino, también para “*saber que hacer*”. De este modo el profesional debe crear y negociar con los sujetos involucrados en el proceso de intervención y desplegar diversas estrategias de acción, según Iturrieta, & Sánchez (2010).
- ✓ Asimismo, se propone que durante la etapa de ejecución se lleve a cabo una “*Evaluación de procesos*”, el cual busca según Cohen & Franco (2003), detectar las dificultades que se dan en la programación, administración,

control, entre otras, esto con el objeto de repararlas oportunamente. También se hace necesario integrar a esta etapa las percepciones de las participantes, para indagar en la visión y necesidades de cada una de ellas, es decir integrar una “*Evaluación participante*”, con el objetivo de minimizar la distancia que existe entre el evaluador y los beneficiarios, según Cohen & Franco (2003).

- ✓ De igual manera, al término del proceso, es necesario realizar una evaluación ex-post, de manera de asegurar que el proceso vivido haya sido efectivo en la situación y condición laboral actual de las egresadas del PMJH. Según Cohen & Franco (2003), tal evaluación permite estimar el uso futuro de la experiencia realizada.

4.5 IMPLICANCIAS ÉTICAS PARA EL TRABAJO SOCIAL

La ética es constituyente de todo proceso o etapa que cada individuo ha vivido o vivirá, a partir de ella se buscará la verdad, el bien, y en consecuencia se tomará la mejor decisión posible, ya sea de forma personal o para con otro. Lo anterior cobra relevancia para los profesionales de las Ciencias Sociales, ya que propiamente “la ética es considerada como una dimensión fundante en los procesos de intervención, encontrándose presente de manera inevitable y subyacente en cada una de las acciones que se realizan” (Aguayo, López, & Quiroz. 2007:67). Cabe destacar que la interacción con las personas es compleja en cuanto a que el profesional en ocasiones se ve enfrentado a dilemas éticos propios de la intervención social, entendida según lo planteado por Aylwin (s.f.) como aquella que procura el tratamiento, erradicación y prevención del problema, básicamente a nivel de los individuos, familias, grupos y organizaciones. Es por ello que para un profesional de Trabajo Social la ética puede encontrarse ligada a promover diversas prácticas que fortalecen la ciudadanía y el conocimiento, y ejercicio de los derechos de las personas.

De acuerdo a lo establecido, según la Biblioteca del Congreso Nacional (2011), se encuentra la evaluación de programas sociales como práctica de transparencia, para lo cual el país cuenta con la ley de transparencia y acceso a la información pública, la cual puede implementarse en un Programa Social, ya que esto le permitirá legitimar la intervención social, con respecto a la ciudadanía, y en este caso singular, referido a las mujeres participantes del PMJH. Esto se obtiene cuando los ciudadanos depositan su confianza en el accionar de los profesionales que se encuentran realizando la gestión de un determinado servicio.

4.6 PROYECCIONES PARA OTROS ESTUDIOS

De acuerdo a las sugerencias hechas al PMJH vinculadas a la necesidad de realizar oportunas evaluaciones de la oferta programática ofrecida y considerando la relevancia que cobra el rol del Trabajador Social, en cuanto a realizar intervenciones sociales integrales, que interpreten de forma asertiva las necesidades de la ciudadanía, es que bajo la visión de investigación establecida por Weiss (2001) se propone la realización de futuras investigaciones evaluativas, que permitan medir los efectos de los programas, y a su vez realizar una comparación con las metas que se propuso alcanzar, para así contribuir a la toma de decisiones subsiguientes acerca de su funcionamiento, con objeto de mejorar la programación futura. Para ello se sugiere introducir un enfoque mixto de investigación puesto que Cook & Reichardt (1997) afirman que existen diversas maneras de hacer ciencia, las que conducen a la explicación comprensiva y explicativa de los fenómenos, por lo tanto ambas perspectivas son necesarias y pueden complementarse, por ende, aún cuando en la investigación predomine un determinado paradigma, resulta apropiado hacer uso del empleo conjunto de los métodos cualitativos y cuantitativos aplicados a la investigación evaluativa, ya que ésta cuenta con múltiples propósitos que deben ser atendidos bajo condiciones exigentes, ante lo cual resulta oportuno el complemento entre ambos métodos, que pueden brindar percepciones que ninguno de los dos pudiese conseguir por separado, de igual forma, esta modalidad permite triangular los datos mediante el empleo de diversas técnicas, ya que los métodos nombrados suelen presentar sesgos diferentes por lo que en este caso es posible someterlos mutuamente a comprobación, rescatando para efectos de la propuesta en cuestión, la generalidad y a su vez la particularidad de áreas innovadoras tales como: situación y condición laboral actual, así como desarrollo personal, de las mujeres participantes, del programa en la comuna de Maipú.

CAPITULO V

BIBLIOGRAFIA

- Abdala, E. (2004) *Formación y empleabilidad de jóvenes en América Latina*. Consultor de Cinterfor/OIT. Montevideo.
- Abramo, L. (2004) *¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: Una Fuerza de trabajo secundaria?* Estudios Feministas, Florianópolis.
- Abramo, L. (2006). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. (1ª. ed.), OIT. Santiago de Chile.
- Acosta, E., Peticara, M., & Ramos, C. (2006) *Empleo Femenino: Oferta Laboral y Cuidado Infantil*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Aguayo., López., & Quiroz. (2007). *Ética y trabajo social en las voces de sus actores: Un estudio desde la práctica profesional*. (1ª, ed.) Santiago. Edición, Colegio de Asistentes Sociales de Chile.
- Alhama, R. (2007) *Capital Humano, Concepto e Instrumentación*, Revista sobre Complejidad, Ciencia y Estética. SINTESYS, Cuba.
- Alonso, J., Alonso, A., Balmori., A & Carvalho, J. (1997) *Psicología bachillerato*. 1ª, ed. España. Editorial Mc Graw Hill Interamericana.
- Arriagada, I. (2001) *¿Familia vulnerables o vulnerabilidad de las familias?* CEPAL, Santiago de Chile.
- Arriagada, I. (2005). *Dimensiones de la pobreza y políticas desde una perspectiva de género*. CEPAL, Santiago de Chile.
- Atria, R., Siles, M., Arriagada, I., Lindon J., & Whiteford S. (2003) *Capital social y reducción de la pobreza en América Latina y el Caribe: en busca de un nuevo paradigma*. CEPAL, Santiago de Chile.
- Ander- Egg, E., & Aguilar M. (2001). *Diagnóstico Social. Conceptos y metodología*. Buenos Aires – México. Editorial Lumen Hvmanitas.
- Beltranou, F. (2007). *Economía informal, trabajadores independiente y cobertura de la seguridad social en Argentina, Chile y Uruguay*. OIT, Santiago, Chile.
- Biblioteca del Congreso Nacional. (2008). *Reporte Estadístico Comunal MAIPU*. Sistema Integrado de Información Territorial. Chile.
- Bolio, M. (2006) *Mujeres adultas y educación superior: análisis de la complementariedad de roles*.

- Bueno, E., & Valle, G. (2006). *Las políticas públicas desde una perspectiva de género*. Revista Novedades en Población, Número 4, México.
- Bravo, L & Nieves M, (2001). *Hacia la Institucionalización del enfoque de género en las políticas económico- laborales en América Latina*. Serie Seminario y Conferencia N°20. CEPAL. Unidad Mujer y Desarrollo, Santiago de Chile.
- Brunner, J., & Elacqua, G. (2003) *Informe: Capital Humano Chile*. Edición, Universidad Adolfo Ibañez, Escuela de Gobierno. Santiago de Chile.
- Camargo, L., Pulecio, L., & Méndez, M (2009). *Propuestas de manual de funciones del psicólogo jurídico en el Instituto colombiano de bienestar familiar*. Bogotá. Edición, Universidad Santo Tomas de Aquino.
- Caminotti, M., & Rodríguez, A. (2009) *Políticas públicas de equidad de género. Las trayectorias bifurcadas de la Argentina y Chile*. Ponencia preparada para el IX Congreso Nacional de Ciencia Política. Santa Fe.
- Carvajal, G., & Ceballos, Z. (2007), *Propuesta curricular de desarrollo personal*. Colombia. Edición, Universidad de Nariño.
- Carballada, A. (2010) *Problemáticas sociales complejas y políticas públicas*. Argentina. Editorial Universidad Lcesi.
- Carballada, A. (2002) *La intervención en lo social: Exclusión e integración en los nuevos escenarios sociales*. Buenos Aires Argentina. Editorial, Paidós.
- Castro, J (1995). *Introducción a la psicología de Carl Gustav Jung*. Santiago de Chile. Edición Universidad Católica de Chile.
- Censo. (2002) *Perfil Socio-Demográfico de Maipú*. I. Municipalidad de Maipú, Secretaria comunal de Planificaciones. Unidad de estudio y proyectos. Chile.
- Cohen, E., & Franco, R. (2003). *Evaluación de proyectos sociales*. (6a.ed). México. Editorial Siglo Veintiuno.
- Cook., T, & Reichardt., C. (1997) *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. (3ª, ed.). Madrid, España. Ediciones Morata, S.L.
- Cortes, P. (2008) *Emprendimiento e innovación en Chile: Una tarea pendiente*. Edición Universidad del Desarrollo, Santiago de Chile.
- Corbetta, P. (2007). *Metodología y Técnicas de Intervención Social*. (1ª, ed). Madrid. Editorial McGraw Hill.

- Corporación Nacional Forestal (2009) *Informe final programada de formación, capacitación y empleo, PROFOCAP 2009*". Gobierno de Chile. Santiago.
- De la Maza, G. (2010) *Construcción democrática, participación ciudadana y políticas públicas en Chile*. Chile.
- De Vega, E. (1998) *La mujer en la historia*. España. Editorial, Grupo Anaya, S.A.
- Dirección del Trabajo (2011). *Código del Trabajo*. Edición actualizada. Santiago de Chile.
- Espino, A. (2011) *Trabajo y Género: Un viejo tema, ¿nuevas miradas?*. Revista nueva sociedad N°232, ISSN. Argentina.
- Frei, R. (2009), *Desarrollo humano en Chile: La manera de hacer las cosas*. Santiago de Chile. Editorial Adros Impresores.
- Freije, S. (2001) *El Empleo Informal en América Latina y el Caribe: Causas, consecuencias y recomendaciones de política*. Banco Interamericano de Desarrollo, Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA) Venezuela
- Fonseca, M. (2005) *Comunicación Oral, Fundamentos y prácticas estratégicas*, Capítulo 3 "Habilidades para la comunicación oral". México. Editorial Pearson.
- Flores M., & Rello, F. (2001) *Capital Social: Virtudes y Limitaciones*. Ponencia presentada en la Conferencia Regional sobre Capital Social y Pobreza. CEPAL y Universidad del Estado Michigan, Santiago de Chile.
- García, A. (2009) "Genero y desarrollo humano una relación imprescindible. Chile.
- González, A. (2003). *Los paradigmas de investigación en las ciencias sociales*. Revista N° 45, ISLAS. Pp. 125-135.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M (2004). *Metodología de la Investigación*. (3ª, ed.). México. Editorial Mc Graw Hill.
- Iturrieta, S., & Sánchez D. (2010). *Perspectivas de trabajo social: reflexiones acerca de la disciplina*. (1a. ed.) Santiago. Ediciones Universidad Católica Silva Henríquez,
- Jadue, G. (2003) *Transformaciones familiares en Chile: riesgo creciente para el desarrollo emocional, psicosocial y la educación de los hijos*. Estudios

Pedagógicos N° 29, Facultad de Filosofía y Humanidades, Universidad Austral de Chile.

- Lahera, E, *Introducción a las políticas públicas*. (2002). (1ª, ed.), Chile. Edición, Fondo de Cultura Económica.
- López, S. (2007). *Transparencia y acceso a la información en los programas sociales*, Una propuesta de política pública. Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), PNUD, México.
- Ljubetic, Y., Bravo, D., Medrano, P., Castillo, R., & Escárte, J. (2006) *Los desafíos de la capacitación laboral. Chile*
- Maslow, A. (1991) “*Motivación y personalidad*”. (1a.ed). Madrid. Ediciones Díaz de Santos.
- Ministerio de Planificación, (MIDEPLAN). (2009). Encuesta Caracterización Socioeconómica Nacional, (CASEN). Santiago de Chile.
- Ministerio de Planificación, (MIDEPLAN). (2004) *Distribución del Capital Humano en Chile*, Santiago de Chile.
- Ministerio de Planificación, (MIDEPLAN). (2009). *Evaluación de impacto “Programa Nacional de Mujeres Jefas de Hogar”*. Santiago de Chile.
- Ministerio de Planificación, (MIDEPLAN). (2008). *Notas Técnicas sobre Protección Social y Género. Documento, N° 2*. Ampliación de oportunidades laborales a mujeres en situación de vulnerabilidad. Santiago de Chile.
- Montesinos, S., & Rebolledo, L. (1996) *Conceptos de género y desarrollo*. Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales. Chile.
- Organización Internacional del Trabajo, (OIT). (2002) *El Trabajo decente y la Economía informal*. Conferencia Internacional del Trabajo. 90° Reunión. Informe VI. Primera edición, Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo, (OIT). (2010). *Panorama Laboral 2010*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Lima.
- Organización Internacional del Trabajo, (OIT) & Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, (PNUD). (2009) *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Chile.
- Organización Internacional del Trabajo, (OIT). (2009) *La Globalización y el empleo en el sector informal en los países en desarrollo*. Estudio conjunto de la oficina internacional del trabajo y la Secretaria de la Organización Mundial del Comercio. Ginebra, Suiza.

- Organización Internacional del Trabajo (OIT) & Chile Calidad (2009) *Primer Informe sobre Indicadores de Trabajo y Excelencia en Chile, 2003-2007*. Santiago de Chile.
- Ortigón, E., Pacheco, J., & Prieto, A. (2005). *Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas*. Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación económica social (ILPES). Área de proyectos y programación de inversiones. Santiago de Chile.
- Pérez, G. (2007). *Investigación Cualitativa. Retos e Interrogantes*. (4ª, ed.). Madrid. Ediciones La Muralla.
- Perry, G., Maloney F., Arias, O., Fajnzylber P., Mason, A., & Saavedra-Chanduvi, J. (2007). *Informalidad: Escape y exclusión*. Estudio del Banco Mundial sobre América Latina y el Caribe. Washington.
- Perrot, M. (1997). *Mujeres en la ciudad*. Santiago de Chile. Editorial Andrés Bello.
- Peticara, M., & Celhay P. (2010). *Informalidad laboral y políticas públicas en Chile, Facultad de Economía y Negocios*. Universidad Alberto Hurtado. Chile.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, (PNUD). (2010). *Desarrollo Humano en Chile. Género: Los desafíos de la Igualdad*. Santiago de Chile.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, (PNUD). (2004) *Cómo Elaborar una Estrategia de Género para una Oficina del País: Integración del Enfoque de Género en los Proyectos del PNUD*. El Salvador.
- Puig R, Josep M., García, M., & Xus (2007) *Competencia en autonomía e iniciativa personal*. Madrid.
- Rees, T. (2005). *Reflexiones sobre el desarrollo desigual de Género La integración en Europa*. Internacional Feminista Diario de Vol. Política. 7.
- Reinecke, G., & Valenzuela, M. (2011) *Chile el impacto del mercado laboral en el bienestar de las personas. Distribución del ingreso y calidad del empleo*. OIT. Chile.
- Reyes, A. (2008). *Seminario: Incorporación de género en las políticas públicas. La experiencia de transversalización de género en Chile. Avances en la Agenda de Genero*, SERNAM. Santiago de Chile.

- Rodríguez, G., Gil, J., & García, E. (1999). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. (2ª ed.) Málaga. Ediciones Aljibe.
- Rojas, L. (2004). *Género en Desarrollo. Aplicación de la teoría de género a la política pública*. Manual de capacitación. Programa de las Naciones Unidas. Santiago de Chile.
- Rojero, F. (1996). *La formación del profesorado: un cambio contra hegemónico*. Revista de Psicodidáctica, N° 1, Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea Vitoria-Gazteiz, España.
- Ruiz, J. (2003). *Metodología de la Investigación cualitativa*. (3ª, ed.). Bilbao Edición. Universidad de Deusto.
- Saavedra, M., & Hernández, Y. (2008) *Caracterización e importancia de las MIPYMES en Latinoamérica: Un estudio comparativo*. Actualidad Contable FACES, N° 17, Mérida. Venezuela.
- Sánchez, E. (2007) *Las políticas desde una perspectiva de género*. Programa de la población y desarrollo de la Universidad Autónoma de Zacatecas, México.
- Sepúlveda, L. (2009) *Políticas para la inserción laboral de mujeres y jóvenes en Chile*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (CEPAL). Santiago De Chile.
- Servicio Nacional de la Mujer, (SERNAM). (2005). *Plan de Igualdad de Oportunidades Entre Mujeres y Hombres 2006-2010*. Evaluación Primera Fase 2000-2005. Santiago de Chile.
- Servicio Nacional de la Mujer, (SERNAM). (2011). *Aprueba Convenio de la Ejecución del Programa “Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar”* entre el Servicio Nacional de la Mujer y la I. Municipalidad de Copiapó.
- Servicio Nacional de la Mujer, (SERNAM). (2005) *Sistema Enfoque de Género en el Programa de Mejoramiento de la Gestión*. Santiago de Chile.
- Serrano, C. (2005) *Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales*. Familia como unidad de intervención de políticas sociales. Notas sobre el Programa Puente – Chile solidario. CEPAL, Chile.
- Simon, E (2009). *Feminismos de Ayer y Hoy*. Cuarto curso virtual Intervención con hombres en perspectiva de género. Asociación de hombres por la igualdad de género (AHIGE). Málaga.
- Son, J. (2010). *Glosario de Género y Desarrollo*. (3ª, ed.) Una herramienta para el periodismo y la comunicación. Tailandia. Editorial IPS Asia-Pacífico.

- Valdés, X. (2005) *Familia y vida privada. ¿Transformaciones, tensiones, resistencias o nuevos sentidos?* CEDEM/FLACSO, Santiago de Chile.
- Valdivia, S. (2001) *El sentido del desarrollo personal*. (1ª, ed.) Chile. Editorial Círculo Aleph.
- Valenzuela, M., & Venegas, S. (2001). *Mitos y realidades de la microempresa en Chile: Un análisis de género*.
- Vargas, L. (1994), *Sobre el concepto de percepción*, Alteridades, Vol. 4, Núm. 8, Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa. México.
- Weiss, C. (2001). *Investigación Evaluativa, Métodos para determinar la eficiencia de los programas de acción*. (2ª, ed). México Editorial Trillas.
- Zarco, A. (2011). *Maternalismo, identidad colectiva y participación política: Las Madres de Plaza Mayo*. Revista Punto Género, N°1. Pp. 229-247. México.

BIBLIOGRAFIA WEB

- Biblioteca del Congreso Nacional. (2011). *Ley de Transparencia N° 20.285*. Recuperado el 14 de Junio de 2011, desde: <http://www.bcn.cl/ley-transparencia>
- Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, (CINTERFOR). *Formación y economía informal*, Conceptos Básicos. Recuperado el 03 de junio de 2011. <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/informal/sobre.htm>
- ChileValora. (2010) *Comisión Sistema Nacional de certificación de competencias laborales. ¿Qué es una Competencia Laboral?* Recuperado el 05 de junio de 2011 http://www.chilevalora.cl/prontus_chilevalora/site/artic/20100324/pags/20100324103311.html
- Constitución Política de la República de Chile. (2005). *DECRETO SUPREMO N° 100*. Recuperado el 21 de Mayo de 2011. <http://www.gob.cl/media/2010/05/Constitución-de-Chile1.pdf>
- Fundación Superación de la Pobreza (2010.). *Cartillas de Información territorial región Metropolitana de Santiago*. Recuperado el 25 de julio de 2011. http://www.fundacionpobreza.cl/info-pobreza-archivo/13%20region_metropolitana.pdf

- Ministerio de Planificación, (MIDEPLAN). (2010). *MIDEPLAN y SERNAM entregan datos Casen 2009 Módulo Mujer*. Recuperado el 28 de Junio de 2011. <http://www.gob.cl/informa/2010/09/02/mideplan-y-sernam-entregan-datos-casen-2009-modulo-mujer.htm>
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social, (MINTRAB). (2010). *Sistema de Información Laboral*. Renta imponible promedio según sexo y tramo de edad. Recuperado el 28 de julio de 2011. <http://www.sil.gob.cl/>
- Municipalidad de Maipú. (2011) *Empleo & Emprendimiento*. CEDEO-OMIL. Recuperado el 25 de Mayo de 2011. http://portal.maipu.cl/w13/index.php?option=com_content&task=view&id=174&Itemid=264
- Municipalidad de Maipú. (2011) *Datos generales de la población*. Fundación Futuro, Recuperado el 26 de Junio de 2011. <http://www.maipuasuservicio.cl/descargas/Maipu.pdf>
- Municipalidad de Maipú, (2011) *Con más fuerza para emprender*. Recuperado el 7 de junio de 2011. http://portal.maipu.cl/w13/index.php?option=com_content&task=view&id=217&Itemid=258
- Neffa, J. (1999). *Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. Orientación y sociedad*. Volumen 1. Paginas.127-161 Recuperado el 05 de Junio de 2011. <http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-88931999000100007&lng=es&nrm=iso>. ISSN 1851-8893.
- Organización Internacional del Trabajo, (OIT). (2011) *Subempleo*. Recuperado el 28 de Mayo de 2011. <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/underemployment/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo, (OIT). (2006). *El Déficit de Trabajo Decente Un nuevo informe de la OIT esboza las nuevas tendencias globales del empleo*. Recuperado el 22 de julio de 2011. http://www.ilo.org/global/publications/magazines-and-journals/world-of-work-magazine/articles/WCMS_081463/lang--es/index.htm
- Subsecretaria del Trabajo (2010) *Mujer y Trabajo*. Recuperado el 29 de julio de 2011. http://www.subtrab.trabajo.gob.cl/?page_id=129
- Superintendencia de Seguridad Social, (SUSESO). (2011) *Qué es la seguridad social*. Recuperado 28 de junio de 2011

[http://www.suseso.cl/OpenDocs/asp/pagDefault.asp?boton=Doc205&argInstanciaId=205&argCarpetaId=303&argTreeNodosAbiertos=\(303\)&argTreeNodoActual=303&argTreeNodoSel=303&argRegistroId=783](http://www.suseso.cl/OpenDocs/asp/pagDefault.asp?boton=Doc205&argInstanciaId=205&argCarpetaId=303&argTreeNodosAbiertos=(303)&argTreeNodoActual=303&argTreeNodoSel=303&argRegistroId=783)

- Superintendencia de Pensiones (2011) *Sistema de pensiones*. Cotizaciones Voluntarias y Depósitos de Ahorro Previsional Voluntario. Recuperado el 22 de Agosto de 2011. <http://www.safp.cl/573/propertyvalue-2504.html>
- Torregrosa, R. (2009) *Desempleo en inflación*. Apuntes para la Universidad de la Experiencia, España. Recuperado el 25 de mayo de 2011. <http://web.usal.es/~rtorregr/experiencia/apuntes/4%20El%20empleo.pdf>

ANEXOS

Pauta de entrevista telefónica, de contacto inicial

Buenas tardes, podría hablar con la señora XXX, por favor?

Muy Buenas tardes señora XXX. Mi nombre es XXX, soy estudiante de Trabajo Social de la Universidad Católica Silva Henríquez. Su nombre y teléfono me lo dio XXXX funcionaria de la Municipalidad de Maipú, la cual trabaja en el Programa Mujeres Jefas de Hogar, en el cual usted participó entre los años 2007 a 2009 ¿no es así? El motivo de mi llamado es invitarla colaborar con una investigación que busca conocer las opiniones de las mujeres, acerca de los lineamientos del programa Mujeres Jefas de Hogar. Esta investigación está siendo coordinada entre la municipalidad y nuestra universidad, a través de nuestro grupo de Tesis. Si usted se encuentra interesada en participar de esta investigación, podemos concretar una cita en la municipalidad o en su hogar, de acuerdo a lo que sea más cómodo para usted. Qué me dice ¿le gustaría ser entrevistada?

Pauta de Entrevista Semiestructurada

Pedir autorización para grabar (Porque nuestra investigación quiere rescatar su opinión de manera directa, y para ello necesitamos transcribir, es decir llevar a papel la información que usted me entregue. Esto es totalmente anónimo, y sólo la escucharé yo. Luego la información de la entrevista será borrada.)

Guión de Entrevista

CONTEXTO DE INDAGACIÓN:

El fin de este estudio es rescatar su opinión respecto al Programa Mujer Jefa de Hogar, y cómo éste influyo en su situación laboral actual.

Entonces, lo primero que me gustaría saber es: ¿Qué hace usted hoy en día? ¿Siempre se ha dedicado a eso?

En cuanto al ingreso del programa, ¿cuál fue su motivación para entrar al programa?

Ahora recordando el tiempo en el que usted ingreso al programa, ¿Trabajaba en lo mismo? ¿A qué se dedicaba antes de ingresar al programa?

(Si usted ya no es la principal fuente de ingreso de su hogar, ¿qué paso con la enseñanza recibida en el programa? ¿Le sirvió en algún momento?).

Ahora respecto a su participación en el programa, ¿qué recuerda de ello? Específicamente que aprendió, cuáles fueron las enseñanzas que de ahí adquirió.

De acuerdo al objetivo 1

Contextualizar qué son los talleres de habilitación (12 sesiones, de orientación laboral hacia la mujer: curriculum, entrevista, leyes laborales, etc.)

Respecto al taller de habilitación laboral que asistió, ¿recuerda a cuántas sesiones fue? ¿De qué se trataban estas?

¿Cómo fue su experiencia en estas sesiones del taller de habilitación laboral?

¿Qué herramientas (conocimientos, enseñanzas, aprendizajes) adquirió en los talleres de habilitación laboral?

De lo que aprendió ahí ¿qué le ha servido ahora? o ¿Tienen algo que ver esos talleres con lo que usted hace hoy en día?

A partir de todo lo que usted me ha comentado ¿Qué piensa usted de la enseñanza recibida en los talleres de habilitación laboral?

Y entonces ¿Influyeron estos talleres en sus condiciones laborales actuales o para buscar trabajo? o (¿Le sirvieron los talleres de habilitación laboral para tener mejores condiciones en su trabajo?) (Entendiendo condiciones laborales como: las características de su trabajo (imposición: salud, jubilación e impuestos legales, estabilidad, su relaciones laborales).

De acuerdo al objetivo 2

Contextualizar capacitaciones laborales: el servicio que entregaba el SENCE y OTIC, es decir los cursos de oficio.

¿Cuántas capacitaciones laborales realizó usted? Entonces, ¿Cuál(es) fueron?

Me puede contar un poco, de qué se trataban las capacitaciones. ¿Cómo fue su experiencia en ellas?

¿Qué herramientas (conocimientos, enseñanza, aprendizajes) recibió en las capacitaciones laborales? ¿Le han servido en la actualidad? o ¿Tienen algo que ver con lo que usted hace hoy en día?

A partir de lo que hemos hablado ¿Qué piensa usted de la enseñanza recibida en la capacitación laboral?

¿De qué manera influyeron las capacitaciones en sus condiciones laborales actuales?
o (¿Le sirvieron las capacitaciones para tener mejores condiciones laborales en su trabajo? ¿Cómo?)

De acuerdo al objetivo 3

Entrando en otro plano de su vida, no como trabajadora, pensando en usted como mujer ¿Ha notado algún cambio en su vida luego de egresar del programa?, ¿cómo cuáles?

¿Qué aspectos cree usted que potenció el programa en su desarrollo personal? (En relación a su tiempo, a su seguridad, confianza en sí misma, capacidad de vincularse a otros, ha mantenido lazos con sus compañeras, cómo es su vida social, su vida familiar, etc.)

Para terminar:

Que sugeriría al programa, que consejos daría a quien inventó el programa. ¿Qué le gustaría decir?

Finalmente, ¿Recomendaría que otras mujeres participarán del programa?