

Departamento de Ciencias Sociales  
Sociología

Seminario de título.

**“Inserción y uso de las perspectivas de género dentro  
del Servicio Nacional de Menores”.**

Análisis sobre el contexto de la Institución, en materia de  
Transversalización de Género.

SEMINARIO PARA OPTAR AL GRADO DE  
LICENCIADA EN SOCIOLOGÍA Y AL  
TÍTULO DE SOCIOLOGA

AUTORA:

CLAUDIA ANDREA CARNOT CHÁVEZ

PROFESOR GUÍA:

SERGIO CONTRERAS VILLA

SANTIAGO-CHILE

2010

## Índice Temático

INTRODUCCIÓN .....	6
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	8
Justificación de la Investigación.....	12
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
II.MARCO TEÓRICO .....	20
“La sociología del Género” .....	20
Problemática de género, el tópico de la mujer y la falta de oportunidades sociales.....	23
Desde la Teoría de la Acción .....	29
El rol de la Mujer en la Historia.....	33
Género y Gestión del Conocimiento. Una perspectiva Organizacional.....	39
Contexto Nacional de la Mujer, políticas del SERNAM .....	57
Supuestos Hipotéticos: .....	59
III.MARCO METODOLÓGICO .....	60
Unidades de Análisis .....	65
Primer Instrumento: Elaboración índices Estadístico, medición de Gestión del Conocimiento. ....	67
Tercer Instrumento Análisis de Informes de Evaluación de Desempeño .....	76
Cuarto instrumento: Construcción de una encuesta, a partir de los hallazgos del análisis de las evaluaciones de desempeño. ....	80
IV.ANÁLISIS DE LOS DATOS.....	80
1. Análisis Índices: proceso gestión del conocimiento: .....	80
1.1 Fase descriptiva de los resultados. ....	80
1.2ANÁLISIS DE LOS DATOS: 2. FASE INFERENCIAL DE LOS RESULTADOS. .	85
2. Análisis de Entrevistas sobre inducciones bajo la Teoría Fundamentada.....	89
2.1 Categorías del análisis de las entrevistas.....	90
2.2 Descripción de las categorías asignadas.....	91
2.2 Análisis de las categorías .....	104

2.3 Networks de Categorías.....	105
2.4Network de Características Positivas. ....	106
2.5Network de Categorías Negativas .....	108
2.6Conclusiones del análisis de las entrevistas .....	109
3.Analisis de los informes de Evaluación del Desempeño.....	110
3.1Síntesis concorde al análisis .....	111
3.2Network Capacidad de Desempeño en el Cargo. ....	132
3.3 Network Capacidad de Superación del Desempeño.....	133
3.4 Análisis del Instrumento de Evaluación de Desempeño. ....	134
4. Analisis de las Encuestas a Jefes/as Evaluadores/as.....	139
4.1 Descripción de resultados encuesta dirigida a Jefes/as Evaluadores/as.....	139
4.2 Descripción de Resultados .....	140
V.CONCLUSIONES .....	147
VI.BIBLIOGRAFÍA .....	152
BIBLIOGRAFÍA EN LÍNEA (WEB).....	153
UNIDAD DE CD-ROM.....	ANEXOS

## Índice de Ilustraciones

Ilustración uno, Problema de investigación.....	15
Ilustración dos, Mapa de Procesos de Gestión Organizacional del conocimiento.....	46
Ilustración 1: Gráfico Índice Nivel de Percepción del conocimiento Adquirido.....	87
Ilustración 2: Tendencias Nivel Índice de Recepción del Conocimiento segregada en sexo.....	88
Ilustración 3: Network Características Positivas.....	105
Ilustración 4: Networks de Categorías Negativas.....	107
Ilustración 5: Network Capacidad de Desempeño en el Cargo.....	131

Ilustración 6: Network Capacidad de Superación del Desempeño.....	132
Ilustración 7: Grupos Comparativos.....	136
Ilustración 8: Porcentaje de encuestas contestadas, segregadas por sexo.....	139
Ilustración 9: Gráfico de barras, respuestas segregadas por sexo, compromiso con el desempeño de las labores.....	140
Ilustración 10: Gráfico de Barras, respuestas segregadas por sexo, capacidad de solucionar errores.....	141
Ilustración 11: Gráfico de Barras, segregado por sexos, Desarrollo de la Iniciativa y Proactividad.....	142
Ilustración 12: Gráfico de Barras, respuestas segregadas por sexo, Flexibilidad y Capacidad de Adaptación a distintos cargos.....	143
Ilustración 13: Gráfico de Barras, Respuestas segregadas por sexo, Respeto en el trato con otros/as funcionarios/as.....	144
Ilustración 14: Gráfico de Barras, Respuestas Segregadas por sexo, Cumplimiento de Plazos Establecidos para la entrega de Tareas.....	145

## Índice de Tablas

Tabla uno, habilidades necesarias para cargos de altos mandos.....	27
Tabla dos, Empoderamiento de Cargos Públicos Femeninos.....	50
Tabla tres, Índice de Desarrollo Relativo al Género.....	51
Tabla 1: Participación laboral femenina.....	53
Tabla 2: Proporción de horas, designadas al cuidado de los hijos/as.....	54
Tabla 3: Proporción de mujeres en el parlamento.....	55

Tabla 4: Fases de la Investigación.....	61
Tabla 5: Enfoque, técnicas y fase investigativa.....	62
Tabla 6: Criterios Muestrales.....	63
Tabla 7: Operacionalización de Variables Proceso Gestión del Conocimiento.....	68
Tabla 8: Descripciones de Calificaciones.....	77
Tabla 9 Nivel de Recepción del Conocimiento.....	81
Tabla 10: Valores reales índice Percepción Dominio de Conocimiento Adquirido.....	83
Tabla 11 Nivel Índice Percepción de dominio de conocimiento adquirido.....	83
Tabla 15: Nivel Correlación entre Índices.....	85
Tabla 12: Tabla de contingencia Sexo y Nivel Índice de dominio de conocimiento adquirido.....	86
Tabla 13: Nivel Índice Recepción del Conocimiento.....	87
Tabla 14: Categorías Análisis de Entrevistas.....	89
Tabla 15: Estamentos evaluadores, segregados por sexo.....	109
Tabla 16: Listas según puntaje de evaluaciones de Desempeño, SENAME.....	136
Tabla 17: Informes, de acuerdo a los grupos comparativos y promedio de calificación de evaluación del desempeño.....	137
Tabla 18: Representación de las categorías en la encuesta.....	138

## Introducción

**L**a presente investigación, tiene como finalidad describir el contexto del Servicio Nacional de Menores, en cuanto al uso y aplicación de los conocimientos de género dentro de sus prácticas laborales.

Es necesario señalar que los conocimientos de género, que la entidad ha aplicado en sus dinámicas organizacionales, van desde las capacitaciones, a la inserción de las temáticas dentro programas, licitaciones internas, orientaciones técnicas y normativas. Así mismo, dentro de estudios o análisis de diversa índole de distintas dependencias y departamentos del SENAME.

Siendo “género”, por su parte, el concepto que estipula la condición sociocultural que distingue a hombres y mujeres, en el cual se presentan brechas de inequidad y desigualdad entre los sexos fundamentadas en falsas condiciones “naturales”. Toma relevancia temática dentro del Servicio, acorde a compromisos que ha abordado el Estado con organismos internacionales, siendo la finalidad, el reducir las brechas existentes entre hombres y mujeres. A través de la concientización de las personas, en cuanto a las implicancias sociales de la construcción de identidad bajo el prisma del género.

Se ha pretendido traspasar estos conocimientos, a los funcionarios/as de la administración pública, como un esfuerzo de comenzar la tarea de concientizar en el escalafón estatal. Que por su parte, concentra la mayor cantidad de capitales – en términos de Bourdieu- y donde se distribuyen las pautas simbólicas y por ende, de comportamiento para las personas.

Esta investigación, configura un esfuerzo por describir este contexto, a través, de distintos análisis que se han realizado producto de la práctica profesional de la autora dentro del Servicio.

En este marco, se describe de forma transversal cómo se aborda, aplica y se usan los conceptos de género. Esto justificado y enlazado al análisis sociológico, aplicando, por una parte, el enfoque de la teoría de la acción, de Pierre Bourdieu, sociólogo Francés quien provee de elementos metodológicos que pueden ser abordados en este estudio. Y por teorías concernientes al desarrollo organizacional. Se incorporan también, en elementos teóricos sobre la desigualdad de género desde un enfoque fenomenológico a través del trabajo de la socióloga Dorothy Smith. Considerando, a su vez, una reseña histórica del rol de la mujer y, por último, se da cuenta de estudios y contextos nacionales e internacionales, en cuanto a investigaciones sobre género que se han llevado a cabo dentro de los últimos años.

Todo esto, confluye en una investigación de carácter exploratoria descriptiva, que pretende dar pie a posteriores investigaciones que ahonden más algunas de las perspectivas que se abordan en este trabajo, relacionadas con la temática de género, y que tienen evidente relevancia en términos de Desarrollo Humano para nuestro país.

## Antecedentes y Problema de Investigación

Al hablar del concepto de género, lo primero que se piensa es en la distinción hombre y mujer, dando por sentado lo que conlleva cada una de estas categorías de forma “natural”. Si uno analiza un poco más a fondo la pregunta: ¿qué diferencia existen entre ambos sexos? nos encontramos, con una asimilación de roles, conductas sexuales, ropas, sentimientos, estéticas, etc. Que son disimiles, y por otro lado, cristalizadas, tanto para hombres como para mujeres. En este sentido, el concepto de “género”, difiere de “sexo” ya que, sexo es una condición natural, la cual distingue a un hombre de una mujer por la fisionomía de sus órganos reproductivos. Género, por su parte es una construcción de carácter simbólica, histórica y cultural, que reside en los imaginarios colectivos y que asocia una serie de parámetros sociales e identitarios a las mujeres y a los hombres. Bajo esta construcción social es que se han naturalizado los roles (hombre-mujer), en los cuales un sexo (el femenino) se ve desprovisto de oportunidades respecto a otro, bajo fundamentos arraigados socialmente y al punto de encontrar justificación en una falsa “naturalidad”.

Cómo señala Pierre Bourdieu (2000) en su texto “La Dominación Masculina”

“La división entre los sexos parece estar <en el orden de las cosas>, como se dice a veces para referirse a lo que es normal y natural, hasta ha de ser inevitable: se presenta a un tiempo, en su estado objetivo, tanto en las cosas ( en la casa, por ejemplo con todas sus partes sexuadas), como en el mundo social, y en estado incorporado, en los cuerpos y en los hábitos de sus agentes que funcionan como sistemas de esquemas de percepciones, tanto de pensamiento como de acción”( p.21).

La problemática aquí señalada alude a una estructura arraigada en el imaginario colectivo de las personas, sobre las diferencias entre los sexos, sus deberes intrínsecos y con ellos sus derechos, en el sentido de que la designación de la labores específicas marcan un límite en lo que es “femenino” con lo netamente “masculino”. Por otro lado, estas diferencias de género inscritas bajo una lógica de poder, no han pasado desapercibidas, habiendo en la historia momentos en los cuales se ha tratado de concientizar sobre las diferencias de género y la injusticia de la carga asignada a las labores femeninas.

Es así, como el tema de las demandas por la igualdad de género se remonta desde aproximadamente el siglo XV. Sin embargo, es en la década de los sesenta, con el surgimiento de la pastilla anticonceptiva, que se produce una revolución de

Perspectivas de Género Descripción de Contexto y Aplicación. 8



“liberación” sexual femenina que desencadenó un replanteamiento del antiguo rol de la mujer dentro de la sociedad. La que planteaba la función unidimensional: La maternidad y la vida dentro del hogar. (Smith, 1989)

De esta forma, se configura una lucha hasta la actualidad por **conseguir diferentes patrones de equidad para las mujeres, en una sociedad dominada por los hombres**. Hoy en día los movimientos emancipatorios que demandan por los derechos de la mujer, han tenido cabida en programas mundiales de desarrollo a fin de conseguir las mejores formas de abordar el crecimiento de los distintos países. (PNUD, 2006).

En la actualidad, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) ha considerado que uno de los principales factores que motivan al desarrollo de las naciones subyace en la igualdad de género, considerando el derecho y la igualdad de las mujeres en las bases de los compromisos de las distintas naciones.

Esto se ha traducido en nuestro país en las políticas gubernamentales y en su implementación a través de distintos Ministerios. Tomando como eje fundamental de construcción de proyectos y programas, de las distintas unidades estatales, la equidad de género y empoderamiento de la mujer en los roles del Estado. Esto está asociado con las políticas de los gobiernos que impulsaron el Programa de Mejoramiento de la Gestión Pública (PMG) y que implementaron en éste el componente de equidad de género.

Vivimos hoy en un contexto social donde las directrices básicas del rol de la mujer han cambiando sustancialmente respecto del que tenía a comienzos del siglo XX, llevándola a estar presente en los distintos medios laborales, culturales y políticos, bajo luchas constantes. Se hace en consecuencia, necesario establecer las posibilidades reales de poder derribar barreras machistas en los distintos ámbitos societales, como único camino posible para poder alcanzar el desarrollo humano.

Así mismo, resulta fundamental, establecer de qué manera se presentan en forma empírica, los distintos esfuerzos, tanto gubernamentales como internacionales, respecto a la equidad de género. Los esfuerzos nacionales están orientados por el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), como también del PNUD Chile.

Para estos efectos, las políticas nacionales que aportan directrices para la equidad de género se basan en los PMG, dichas directrices son impartidas por el SERNAM desde el 2002 a los distintos servicios de la administración pública.

Los PMG, (programas de mejoramiento de la gestión pública) son políticas insertadas en la Administración Pública en el Gobierno de Eduardo Frei, las que se inscriben dentro de una necesidad de modernización del Estado y de la administración pública, junto con el mejoramiento de la calidad de los servicios. El PMG inserta variados ítems a considerar para el desarrollo de la gestión, entre los que se encuentra la dimensión de género. Dimensión, que incorpora dentro de sus políticas el criterio de la equidad entre los sexos, en las diversas prácticas laborales de la administración pública como un esfuerzo por la transversalización de género en Chile. (SERNAM, ONLINE). Por su parte, el concepto de transversalización de género atañe a la promulgación y esparcimiento de los conocimientos de género dentro del contexto nacional.

Una sociedad más igualitaria, y por ende más democrática, sólo se alcanza logrando la mayor cantidad de representatividad de los grupos que la componen. Esto recae fuertemente en los espacios (instituciones y/u organizaciones) dedicados a la toma de decisiones y en directa relación con el aparato estatal. (Smith, 1989). Al conocer la dinámica de los esfuerzos por la equidad de género en el contexto nacional, se podrá contribuir con insumos destinados a la crítica, los que posteriormente pueden desembocar en posibilidades concretas de mejoras. Como también, a la realización de modificaciones o aportaciones (para futuras innovaciones) en las políticas, a fin de lograr un camino igualitario entre las posibilidades de las mujeres y de los hombres en nuestro país.

En este contexto, el Servicio Nacional de Menores (SENAME), perteneciente al Ministerio de Justicia, ha abordado el desafío de la implementación del PMG de género, en donde se hace necesario evaluar constantemente dentro de la institución cómo se han ido incorporando las directrices de género a través de los distintos compromisos que se asumen dentro del Servicio. Insertando, a la vez, el análisis de estas temáticas, en los distintos programas y estudios de la institución. Por su parte, las líneas de acción de la organización que son los programas licitados dentro del SERNAME (en sus diferentes centros y administraciones) deben tener insertas las dimensiones de género. Así mismo, existen capacitaciones e inducciones sobre la temática de género las cuales están destinadas a concientizar las prácticas laborales de los funcionarios y funcionarias en cuanto a la inequidad y las brechas de género a fin de poder reducirlas. Estas están orientadas con mayor énfasis a los coordinadores de distintos centros y direcciones que supervisan los programas. La tarea de analizar el

nivel de efectividad que alcanzan estos esfuerzos respecto de las prácticas laborales de los funcionarios/as, concierne un gran desafío y se constituye en un aporte sustancial. Insertando las dimensiones de la transversalidad de género dentro del servicio, como un insumo destinado a las mejoras de oportunidades y equidad en los tratos, dentro de la institución.

La transversalización de género, por su parte, es un concepto el cuál se inscribe como una estrategia promulgada por las Organizaciones de las Naciones Unidas (ONU). La que tiene como fin, poder insertar los enfoques de género en todas las políticas, programas, actividades, estudios y análisis que se realizan en el marco de las políticas públicas de los diversos países, con la finalidad de aportar a la equidad de género. La transversalidad de género se plantea en distintos niveles, en este ámbito el esfuerzo de la ONU ha sido poder insertarlo en distintos países, con la finalidad de disminuir las brechas existentes entre hombre y mujeres. Así mismo, esta estrategia se ha inscrito dentro de los esfuerzos de variadas organizaciones como el PNUD, en donde se toman como factores de observación distintas dimensiones de programas, políticas de la organización, y se miden las percepciones de la cultura organizacional. (PNUD, 2006)

De esta manera, en este estudio se pretende adoptar la conceptualización de transversalización de género dentro del SENAME, midiendo de forma transversal en distintos departamentos y centros del servicio la recepción y uso de los contenidos de género de sus funcionarios/as. Esto a través de la medición de la aplicación de los contenidos de género en el desempeño de funcionarios/as que han sido capacitados dentro del servicio, como la noción de ellos sobre la efectividad de las capacitaciones. Y por otro lado, determinando la presencia de sesgos de género en el servicio, tomando para este efecto las evaluaciones de desempeño, que realizan los jefes/as de distintos departamentos y unidades que evalúan anualmente a los funcionarios/as. Para así poder describir de qué manera se aplican las nociones de género en el servicio en pro de la disminución de brechas. De esta forma, se deslinda la siguiente pregunta de investigación:

*¿Cómo los funcionarios/as de SENAME reciben y aplican los conocimientos de género en el desempeño de sus funciones dentro del Servicio, en el año 2010?*

A fin de responder a esta pregunta, se establecerán dos etapas de investigación una destinada a la medición del nivel de conocimiento y uso de los conceptos de

género por parte de los funcionarios y otra parte que describa en la práctica la existencia de sesgos de género, para ambas etapas se utilizarán dos métodos de análisis: uno cualitativo y otro cuantitativo.

La primera fase destinada a medir la incorporación a través de la recepción y el uso de las dimensiones de género expuestas en distintas inducciones de los funcionarios/as del servicio, se medirá a través de un índice estadístico que establecerá el nivel de uso y aplicación de los contenidos de género, seguido por un análisis bajo la teoría fundamentada de entrevistas semi estructuradas también en cuanto a la percepción de utilidad de las inducciones recibidas por los funcionarios. La segunda fase del proceso, consta del análisis de informes de evaluación de desempeño, instrumento perteneciente a la institución que se aplica de manera anual y está en manos de las jefaturas de distintas unidades del SENAME en los diagnósticos del período 2008-2009. Bajo la teoría fundamentada (Es necesario señalar que dichos diagnósticos del período 2008-2009 son los más actualizados, debido a que las evaluaciones de desempeño del año 2010 están aún en proceso.)

De esta misma forma, a través de los resultados del análisis cualitativo es que se pretende aplicar una encuesta a fin de poder contrastar los resultados arrojados por el análisis de los informes de evaluaciones de desempeño.

La finalidad de los análisis se concentra en poder determinar el contexto de la institución y como se aborda de manera instrumental las dimensiones de género adoptadas en el SENAME.

## Justificación de la Investigación

Se establece la pertinencia de un estudio de carácter sociológico, dentro de lo que son las organizaciones de diversa índole, enfatizando su relevancia al enfocar el análisis en una institución pública, cuya(s) gestión(es) repercute directamente en todos los habitantes del país. Así mismo, cualquier análisis de esta materia, está relacionado con el acontecer político y gubernamental nacional y con prácticas concretas de mejoramiento de la gestión pública. La evaluación de la inserción de políticas relacionadas a los tópicos de igualdad de género, conlleva a poseer una noción más clara del contexto administrativo nacional y la evaluación de los

compromisos adoptados por el estado, lo que se traduce, también, en un aporte a la transparencia de los procesos estatales.

Al abordar la temática de la lucha por la igualdad de género, se está abarcando todo un proceso de movimiento social, que tiene su auge en la década de los sesenta. Proceso, que ha provocado transformaciones en las modalidades de toma de decisiones y ha dado espacio a lo largo del tiempo a discursos que antes eran impensados en la manera de abordar esta problemática en la sociedad chilena.

Este análisis sociológico se inserta en este proceso, cuando los movimientos sociales pasan a conformar parte de la agenda política actual y adquiere una nueva relevancia la relación entre la ciudadanía y la política.

El SENAME, por su parte, es una institución perteneciente al Ministerio de Justicia, en el cuál se articulan las temáticas de la población infantil más vulnerable de la sociedad chilena, niños en riesgo social, infractores de ley e infantes abandonados. Se hace imprescindible diagnosticar como la institución ha abordado el PMG, en un tema sensible, como la problemática de los tópicos relacionados con la igualdad de género, siendo ésta ya una entidad que trabaja con temáticas que deben ser abordadas con sumo cuidado y disminuyendo en lo posible la vulnerabilidad de un sector importantísimo de la población, la infancia.

Por otra parte, la evaluación de desempeño que se realiza anualmente en la institución es un instrumento creado para establecer el buen funcionamiento del servicio. No está relacionado directamente con la problemática de género, sin embargo, puede ser un instrumento rico en insumos, entorno a posibles diferencias que se realizan por los evaluadores/as basadas en fundamentos que pueden constituir sesgos de género. Al mismo tiempo, el poder medir un nivel de uso efectivo de los conocimientos de género en las funciones de los funcionarios/as de la institución, provee de recursos para el análisis y para un posterior mejoramiento de la gestión.

El análisis del contexto transversal de la institución en materia de género, a través de métodos cualitativos y cuantitativos, proporciona una descripción más exhaustiva del contexto institucional. A su vez, dentro de esta investigación se aplican los conceptos de gestión del conocimiento que se inscribe dentro de los mejoramientos de la administración como organización. Esto, junto con un análisis sociológico, inscrito de manera más abstracta bajo la teoría de Bourdieu sobre los procesos que están dentro de la dinámica de dominación de género y su concepción del aparato estatal como el ente principal que provista de capital simbólico al resto de

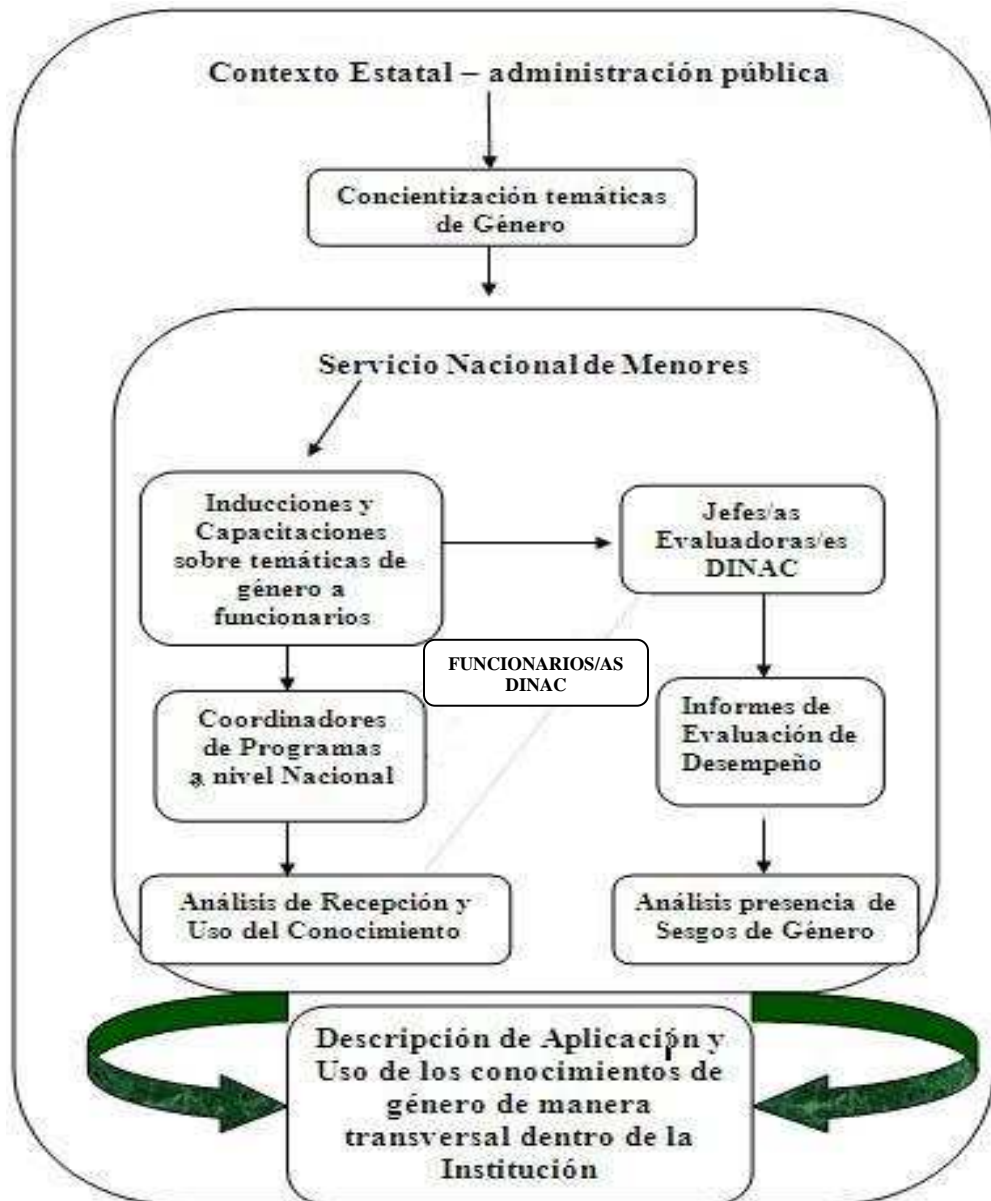
la sociedad, establece un estudio fructífero en análisis, que puede abordarse de manera muy efectiva, tanto para el mejoramiento de la institución, como aporte a las nociones de personas ajenas a ésta, contribuyendo al conocimiento individual respecto al nivel de compromiso adoptados de las problemáticas relativas a género, de una institución perteneciente al estado.

En este sentido según términos de Bourdieu, la relevancia de los organismos relacionados directamente con el estado, recaen en la acumulación de distintos capitales y por sobre todo de capital simbólico. De esta manera lo que se produce y reproduce desde él hacia la sociedad determina en buena medida las dinámicas de imaginarios que se producen en las personas.

“El estado es el resultado de un proceso de concentración de los diferentes tipos de capital, capital de fuerza física o instrumentos de coerción (ejército, policía), capital económico, capital cultural o mejor dicho, capital informacional, capital simbólico, concentración que en tanto que tal, convierte al estado en poseedor de una especie de meta capital, otorgando poder sobre las demás clases de capital y sobre sus poseedores”. (Bourdieu, 1998, p. 99)

La problemática aquí señalada se puede graficar de forma sistemática a través de la ilustración 1, la cual muestra las unidades de estudio y cómo estas tienen relación entre sí, en función de describir el contexto institucional.

Ilustración 15: Conceptualización del Problema de Investigación



De esta forma, se analizarán a los coordinadores de Programas a nivel nacional junto con algunos jefes evaluadores y funcionarios/as de la Dirección Nacional, los cuales estuvieron presentes en inducciones de género dentro del servicio, para establecer de qué manera usan y aplican estos conocimientos. Y posteriormente, se hará un análisis sobre la aplicación concreta de estos conceptos analizando la presencia o no de sesgos de género en los jefes evaluadores/as de la Dirección Nacional del servicio. El análisis en conjunto de ambas fases de la investigación, describirá la inserción y uso de los conocimientos relativos a género dentro del SENAME estableciendo las fortalezas y debilidades de la gestión del conocimiento.

Por otro lado, dentro de este estudio se considera necesario establecer ciertos conceptos por los cuales se guiará el análisis. Cómo también se hace prudente exponer las definiciones y operacionalización correspondientes de las variables a investigar dentro de la fase cuantitativa de la investigación.

De esta forma, dentro del análisis se entenderá el concepto de **Sesgos de Género**, como cualquier discurso, actitud, disposición u opinión, que no fomente la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres. Es decir, que haga distinciones de acuerdo a capacidades y/o habilidades de desempeño de un género por sobre otro.

Por otra parte, es necesario establecer que esta investigación se inscribe bajo la necesidad de la Institución del SENAME de dar cumplimiento al **PMG** de equidad de género del año 2010. Por lo tanto se hace necesario volver a señalar que éste se entiende como “Programa de Mejoramiento de la Gestión Pública” y aborda la temática de la implementación de la igualdad de género junto a otras dimensiones como las de recursos humanos, planificación financiera, entre otras. Dimensiones, que están destinadas a mejorar las organizaciones dependientes del estado. La dimensión de género, por su parte, se inscribe como exigencia dentro de distintos programas que se licitan en las instituciones públicas. Como también, requiere de estudios que arrojen datos en torno a una constante evaluación de la equidad de género y como ésta se presenta en el contexto de las distintas dependencias de la administración pública. Es un proyecto que está en manos del SERNAM.

Por otro lado, esta investigación también se concentra en lo que son las **Asociaciones Mujer- Trabajo** y se definirán como todas las características que se puedan encontrar dentro de una suerte de comparación entre el hombre y la mujer. Factores que puedan denotar una diferencia en el desempeño de ellas en cuanto a habilidades o capacidades frente a los hombres en el contexto laboral del SENAME.

Otro concepto clave a utilizar dentro del estudio consiste en identificar el rol de la **Mujer dentro de una Organización**: A través de diversas fuentes tales como la construcción histórica o de un prototipo entregado por la Sociología Organizacional, se extraerá la realidad de las condiciones del género femenino dentro de una organización, partiendo por la incorporación de ellas en el mundo laboral, sin dejar de lado la dualidad que significa para las empresas la función reproductiva de las mujeres y la protección de la maternidad. Punto que se pretende agregar dentro de la revisión bibliográfica.



Por otro lado, la investigación abordará la temática de eficacia de las dimensiones de género respecto a la aplicación real en los programas y/o proyectos que constituyen las directrices de las prácticas del Sename. Para esto, se ha destinado la utilización de un índice estadístico, el cual medirá las variables que tienen relación con la gestión del conocimiento. Respecto a las distintas inducciones y capacitaciones que proporciona el servicio constantemente a funcionarios y funcionarias con el fin de que ellos puedan insertar dentro del desempeño de sus funciones las distintas dimensiones de género que licitan los programas y actividades del SENAME.

La gestión del conocimiento, de esta manera, se entenderá como un proceso, de carácter complejo, en el cuál hay diversas fases que constituyen la producción de conocimiento dentro de una organización, tales como la selección de la información, la divulgación del conocimiento, las capacitaciones, la redundancia, entre otras. Donde posteriormente, el conocimiento es insertado y aplicado por las personas instruidas sobre la temática de género.

Dentro de éste análisis se abordaran tres instancias importantes de la Gestión del Conocimiento. Así, existe una primera instancia que responde al desarrollo de un conocimiento específico, como decisión de encontrar respuestas a cuestionamientos concretos, los cuales presentan relevancia respecto a la utilidad que se les puede entregar. En este caso, correspondiente a temas de desigualdades, complementariedad y brechas existentes entre los géneros.

Posteriormente, se encuentra la fase relativa a la distribución de éste conocimiento la que se adapta a los receptores, inscribiéndose dentro de un propósito distinto al de la fase que lo antecede, ya que este está modificado para que pueda ser entendido con facilidad y a la vez, internalizado para una posterior puesta en práctica. Es decir, sería una fase de carácter instrumental.

Por último, se encuentra la fase de uso del conocimiento, donde se alude a la utilización del conocimiento adquirido vinculado con las prácticas concretas del desempeño de los sujetos/as.

Dentro de la investigación los esfuerzos se inscriben en torno a la posibilidad de poder medir dos fases que tienen relación con la distribución de las dimensiones prácticas sobre temáticas de género y la efectividad de ellas en el desempeño de las tareas de los funcionarios/as que han sido capacitados.

Para esto se considerarán las siguientes variables:

- **Recepción del Conocimiento**
- **Dominio del Conocimiento Adquirido**

Estas variables, junto a las dimensiones que las componen (las cuales se exponen en el marco metodológico), están consideradas como factores que influirían en el éxito o no, de la puesta en práctica de los conocimientos de género entregados en las inducciones que realiza el servicio a funcionarios y funcionarias.

## Objetivos de la Investigación

### **Objetivo General:**

Conocer como los funcionarios/as del SENAME reciben y aplican los conocimientos de género en el desempeño de sus funciones dentro del servicio.

### **Objetivos Específicos:**

Establecer el nivel de recepción del conocimiento de género de los funcionarios supervisores de programas del SENAME.

Conocer la Existencia de Sesgos de Género en los/as Jefes/as evaluadores/as de la Dirección Nacional del SENAME en términos de habilidades de desempeño de los y las funcionarios/as del servicio.

Establecer la percepción de los/as funcionarias y funcionarios capacitados, sobre el nivel adquisición y uso de las dimensiones prácticas de género dentro del SENAME

## **Marco Teórico**

### **“La sociología del Género”**

Las teorías asociadas a las temáticas de género, tienen sus inicios en manos de las teorías de índole Feministas. En sí misma la teoría feminista se puede denominar como una corriente que establece críticas y análisis sobre un sistema de ideas basadas en la estructura social en sí, y que se asocia con el activismo político y de forma interdisciplinar. Por esto mismo, se hace difícil poder encasillar la temática dentro de una teoría sociológica propiamente tal; siendo criticado, por una parte de la disciplina, su alcance metodológico en base a la validez científica producto de su ligazón con el activismo político. “La teoría feminista es una teoría crítica y activista que actúa en nombres de las mujeres; su objetivo es producir un mundo mejor para las mujeres y, por tanto, para las mujeres.” (Ritzer, 1993, p.354).

La teoría feminista se constituye bajo la interrogante del papel de las mujeres en la sociedad. En torno a cuestionamientos cómo: ¿Cuáles son sus experiencias? ¿Sus visiones? ¿Su rol en la historia?, etc. Descubriendo, de esta manera, un ángulo distinto de construcción de la vida social y de la historia basada en ellas. Dimensiones, que implican una nueva mirada en todos los ámbitos sociales, como la cultura, el trabajo, la familia, la ciencia, la educación. Las cuales tiene que ver con la construcción social de un mundo desde una perspectiva de un nuevo actor; ‘Las Mujeres’. Como bien señala Ritzer (1993) con los movimientos emancipatorios femeninos:

“Súbitamente la comunidad de intelectuales contemporáneos descubrió que lo que había sido considerado durante mucho tiempo como el universo de la experiencia era realmente una visión particularista de actores y experiencias masculinas(...)Estas cuestiones también nos llevan a descubrir que lo que habíamos considerado que constituía un conocimiento universal y absoluto del mundo es, en realidad , un conocimiento derivado de las experiencias de un segmento poderoso de la sociedad, los hombres como <amos>(pp. 355,357).

De esta forma, las teorías feministas se constituyen bajo un esfuerzo muy grande de reconstruir los imaginarios sociales, las nociones y la historia. Va de la mano con un activismo político constante, ya que la exclusión femenina se debe a la poca o nula participación en el pequeño círculo que toma las decisiones. (Smith, 1989).

Las raíces históricas de la teoría feminista, tienen relación con los escritos de protestas que han construido mujeres a lo largo de los años. Escritos, que se basan en

protestas en contra de la subordinación femenina en diversos contextos espaciales y temporales. Los primeros escritos publicados se remontan al año 1630 aproximadamente. Ya finalizando el 1700 las publicaciones se hacen relativamente más masivas. Observando ya los primeros escritos de diversos lugares con protestas feministas, respecto a las posiciones y condiciones de la mujer. Sin embargo, las publicaciones son interrumpidas de acuerdo a los periodos por los que pasa la sociedad, oscilando siempre (según lo señala Ritzer [1993]) entre momentos liberadores, donde las protestas femeninas han tenido más cabida, y etapas conservadoras, las cuales han reprimido estos esfuerzos. El autor señala, que dentro de la teoría feminista se pueden encontrar tres grandes dimensiones que guían los trabajos:

- Trabajos centrados en las diferencias entre los géneros.
- Desigualdad entre los géneros
- Opresión de género (p.358)

La primera dimensión, establece que la historia ha sido construida en base a la experiencia de los hombres y que la experiencia femenina es distinta a la de ellos en todos los planos. En donde la visión de las mujeres nunca ha tenido cabida a través de la historia. La segunda dimensión, habla de que la localización y experiencias de las mujeres también son distintas a la de los hombres, pero ésta es desacreditada ante la de los hombres y la localización de las mujeres en la sociedad es menos privilegiada. La última dimensión, habla sobre la relación de poder que existe entre hombres y mujeres donde ellas son subordinadas y utilizadas por los hombres, las mujeres, son objeto de opresión y posteriormente usadas por el género masculino.

Hay que agregar, sin embargo, que la construcción de una sociología feminista, ha tenido bastantes aristas bajo una tradición masculina de la disciplina, que está basada en el contexto histórico donde las mujeres de la época (en el auge de la sociología), no tenían posibilidades académicas. Sin embargo hubo algunas mujeres que se dedicaron a estudios dentro de la disciplina, las cuales no están dentro de los autores que revisan de las formaciones teóricas de las académicas. Es el caso de Harriet Martineau de procedencia británica, quien fue la primera traductora de la obra de Comte al idioma inglés, publicó obras que insertaban temáticas, de económicas, filosóficas y sociológicas, algunas de ellas fueron, *“Theory and Practice of Society in America”* (1837) y *“Retrospect of Western Travel”* (1838). Otra autora de procedencia inglesa, es Beatrice Potter Webb, quien también dentro de sus escritos aborda distintos enfoques de las problemáticas sociales, entre sus obras se encuentran *“Cooperative Movement in Great Britain”* (1891), *“History of Trade Unionism”* (1894), e *“Industrial Democracy”* (1897). En el caso de Norte América se puede encontrar también, a la socióloga feminista Jane Addams, quien tiene obras como

*“The subjective value of a social settlement”* (1892), *“Democracy and Social Ethics”* (1902), *“Child labor”* (1905), también se puede encontrar a Marianne Weber (Schnitger) quien fue la traductora de la obra de su esposo *“Economía y Sociedad”* y autora de obras como: *El Socialismo de Fichte y su Relación con la Doctrina Marxista* (1900), *Carrera y Matrimonio* (1906), *Matrimonio, Maternidad y Ley* (1907). Sin embargo, es posible, al menos distinguir que se habla en general solo de Marianne Weber pero la popularidad de las otras autoras del siglo XIX, es escasa, en las escuelas de sociología. Las corrientes teóricas presentes en las formaciones académicas están bajo la mano de grandes autores los cuales hacen caso omiso al tópico de género. En la obra de Durkheim no se hace hincapié a la vida social femenina, los estudios y análisis son de carácter convencional. De esta misma forma, en la obra de Talcott Parsons, se señala el rol de la familia dentro de la estructura social, como ente fundamental de la estabilidad, así mismo, especifica muy bien los roles entre el hombre y la mujer, señalando que la labor de las mujeres es el cuidado de la familia, de los hijos, dentro de la vida privada, mientras que el hombre debe dedicarse a los asuntos públicos. Sería una relación de carácter instrumental, y no debería haber competencia ni igualdad entre estos roles, si no se destruiría la estabilidad de la familia, y al debilitarse ésta última, se debilitaría la estructura social, en sí. (Ritzer, 1993).

Sin embargo, dentro de la disciplina sociológica, existen estudios sobre género, los cuales se inscriben dentro de las distinciones ya mencionadas: las teorías de las diferencias, de la desigualdad, y de la opresión. Cada una de ellas, tienen tres grandes enfoques de “causalidad” en torno a la problemática.

De esta manera hay enfoques centrados en explicaciones de carácter biológicas, en las cuales se justifican las conductas determinantes de los géneros, aunque esta perspectiva puede ser abordada por posturas más conservadoras, en las cuales no se ven cambios posibles o favorables. También existen posturas que señalan que el entorno socio cultural puede prever, enseñando al sexo más desprovisto de habilidades “naturales”, las que necesite para repartir las labores.

Por otro lado, existen las explicaciones institucionales según Ritzer (1993):

“Estas suelen acentuarse en las funciones distintivas de la crianza y el cuidado de los hijos. Consideran la responsabilidad de la maternidad como uno de los principales determinantes de la más amplia división sexual del trabajo que vincula a las mujeres en general con las funciones de esposa, madre y ama de casa, con la esfera privada del hogar y la familia, y por tanto con una serie de eventos y experiencias vitales muy diferentes a las de los hombres”. (p.368)

Así, se plantea que estas diferencias tienen sus raíces en las instituciones las cuales designan ciertas labores, y a través de ellas, es como las mujeres configuran aspiraciones, visiones y patrones de comportamientos específicos. Por otra parte, están las teorías socio psicológicas del género. Aquí se pueden encontrar teorías como: las post-estructuralistas, las fenomenológicas y las teorías de la socialización. Dentro de este análisis, se tomará en cuenta la corriente fenomenológica, teorías las cuales:

“Se centran en la continua configuración de nuestra cultura, lenguaje y realidad cotidiana, mediante conceptos derivados de experiencias masculinas y mediante las categorías dicotómicas simples de las <<tipificaciones>> de la masculinidad y la femineidad. Acentúan la contribución conceptual e interaccional de todos nosotros para el mantenimiento de esas tipificaciones, y los modos en que esta intervención colectiva determina, a través de la definición, las esferas distintivas y los perfiles psicológicos de las mujeres y de los hombres”. (p.369)

Problemática de género, el tópico de la mujer y la falta de oportunidades sociales.

Alcance Fenomenológico

La problemática de la mujer se articula a través de las formas sociales de representación, formas que son de diversa índole, como los códigos, los discursos ideológicos, la educación. Las cuales son la manifestación de una estructura simbólica de representación social que se ha ido reproduciendo en el transcurso de la historia. Esta estructura, ha sido construida por estamentos que poseen el poder político y que constituyen el eje central de la toma de decisiones. El problema subyace, en que a lo largo de la historia estos grupos han estado conformados por hombres y por lo mismo, las distintas dinámicas sociales se han construido dejando de lado las visiones femeninas. Es posible señalar, que aún cuando haya habido distintas adopciones de la temática femenina en el transcurso del tiempo, (como también grandes poetisas, artistas o pensadoras) éstas han estado bajo un marco legitimador ajenos a ellas, es decir, que han sido aceptadas o admiradas como excepciones y gracias a la decisión de círculos formados por hombres. (Smith, 1989)

A este respecto, es como la problemática de la equidad de género se inscribe dentro de un gran desafío, debiendo modificar una estructura solidificada por el transcurso de los años.

Las diferencias que hoy toman peso dentro de las denuncias de equidad de género, tienen su base en esta construcción ya mencionada, al respecto:

“...Las consecuencias de una exclusión total de las mujeres de una construcción de lo que llega a ser tratado como nuestra cultura...Estamos hablando de las consecuencias de un silencio, una ausencia una no-presencia. Lo que está ahí cantado, escrito, convertido en símbolo artístico y tratado como general y universal no relacionado a un sexo o a una posición en particular, desde sus planteamientos y puntos de vista, es de hecho, parcial limitado con una localización definida y afectado por intereses e inquietudes especiales” (Smith, 1989, p. 22)

Esta construcción de visión de vida, el imaginario que se constituye bajo los parámetros masculinos, toma una relevancia considerable al establecer que de principio no se está frente a la noción de un sesgo de género, ya que la universalidad con la que son vistos todos los parámetros sociales pierde ese sentido al unificar la postura en una sola, compartida tanto por los hombres como por las mujeres. Remitiendo la tarea de dar significados sociales, a un grupo muy selecto y definido. Mientras que la mayor parte de la sociedad queda excluida de la capacidad de tomar decisiones en distintos ámbitos, como también del poder de elección de parámetros “dignos” de ser impuestos.

La historia así se construye bajo la experiencia de pocos y esta misma se traspa como enseñanza y postura de vida a lo largo de las generaciones. Entender la dinámica es un doble proceso en el cuál se debe deducir que todas las nociones y conocimientos sociales: desde el lenguaje cotidiano, hasta las elaboraciones teóricas más abstractas, han sido construida por unos pocos y bajo sus experiencias particulares de vida.

Por el lado del lenguaje se puede señalar el claro ejemplo de representación de un grupo de personas de ambos sexos bajo pronombres masculinos, así mismo al hablar de puestos profesionales específicos nos referimos utilizando sólo su conjunción masculina.



En nuestro país se ha ido tomando en cuenta esta situación. En donde los distintos discursos, programas y diversos quehaceres de la agenda política, como también de la educación, han comenzado a diferenciar por género dejando de establecer el parámetro generalizador (este hecho fue impulsado por la ex presidenta Michelle Bachelet).

Sin embargo, las prácticas lingüísticas de la base social aún siguen moviéndose bajo la concepción universalista del varón, como representante de ambos sexos.

Por otra parte, en los ámbitos más teóricos y de la construcción de conocimiento científico, se puede tomar como ejemplo la noción machista indiscutida. Para este caso se puede ejemplificar con la teoría Freudiana en la cual se señala que es el principio de la sexualidad, la que determina en gran medida el subconsciente. Sin embargo, la teoría se basa en la sexualidad masculina y su fisonomía. En tanto que la sexualidad femenina aparece como “desviada de la norma”, en donde el desarrollo psicosocial de la mujer está siempre basado por la ausencia del pene y de las formas de comportamiento que ella adopta con aquel “defecto innato”. Esto se enlaza también con la relación que tiene la madre con su hijo, en donde el apego se genera gracias a la relación con el cuerpo del niño al encontrar “el pene perdido” (principio del síndrome de Edipo).

El psicoanálisis hasta nuestros días es utilizado en diversas terapias psicológicas y se mueve bajo estas bases ya mencionadas. (Smith, 1989).

Así como en el ámbito científico, la mujer también se ha visto excluida de ámbitos políticos, los que a la par con la ciencia, modifican y guían el conocimiento social y lo que es reproducido. Es necesario señalar entonces, cuál es la dinámica que han abordado los temas de interés público, aún así cuando se hayan tratado temas femeninos. Tomando como punto de partida, que no es lo mismo formular políticas para las mujeres, que formularlas de manos de ellas, a este respecto es interesante hacer alusión a la siguiente idea expuesta por D. Smith (1989):

“Los hombres tienen autoridad en el mundo del pensamiento como miembros de una categoría social y no como individuos...Los hombres están investidos de tal condición como individuos, no por sus capacidades, si no porque en cuanto a hombres aparecen como representantes del poder y de las estructuras institucionalizadas que gobiernan la sociedad”. (p.33)

Bajo este supuesto, es que no parece extraño que a lo largo de los años, y de la historia en general, los representantes de la ciudadanía en las bancadas políticas estén ocupados casi en su totalidad por hombres.

Esto nos lleva nuevamente a la problemática inicial: **la falta de representación de las mujeres en el terreno político es a la vez, causa y consecuencia de una tradición machista de la sociedad.**

Esto se liga también con la designación de puestos específicos de desempeño según “capacidades”, tópico actual en la medida de que los puestos o cargos específicos laborales, se guían a través de perfiles determinados. Así, es posible determinar que los cargos de alto rango contienen perfiles de cargo, que están contenidos de habilidades que generalmente son atribuibles a los hombres, debido a la tradición ya mencionada de asociación del género masculino a la autoridad y así mismo a las capacidades específicas de esos cargos.

Un estudio de la CEPAL devela el hecho aquí mencionado, exponiendo que fuera de la posibilidad de ingreso de hombre y mujeres a la profesionalización, se puede estar en presencia de una gran masa laboral femenina, pero que se concentra en los mandos medios y no así en los puestos directivos que siguen siendo ocupados mayoritariamente por hombres.

“En todos los países donde se han llevado estudios en este sentido, los datos revelan que a medida que la participación de las mujeres aumenta, desciende su participación en la jerarquía organizacional...En primer lugar, la que trata de responder a la pregunta de si a unas condiciones iguales de acceso, las exigencias de formación continua, sobre todo a medida que avanza la carrera laboral del candidato, de cursos de especialización y postgrado, ofician de obstáculo para un acceso también igualitario de las mujeres a los puestos de responsabilidad”.(CEPAL, 2006, p. 16)

A este respecto, vienen enlazadas las capacidades atribuibles a los puestos de trabajo y éstas a un género específico. Según lo revelan las tendencias a la ocupación de cargos directivos. La hipótesis que plantea la CEPAL se refiere a la capacitación y potenciación de estas habilidades en las empresas, mediante capacitaciones sesgadas, que por una diferenciación de género afectan directamente a las oportunidades y aspiraciones laborales de las mujeres.

La tabla de habilidades para cargos de altos mandos que presentan los estudios de la CEPAL es la siguiente:

**Tabla 19: Tabla habilidades para cargos de altos mandos.**

Capacidades Académicas	Capacidades de Desarrollo Personal	Capacidades Sociales y Comunicacionales
<b>Capacidad Analítica</b>	Anticipación	Preocupación por Vincular Clientes
<b>Capacidad de Aprendizaje</b>	Autoconfianza	Trabajo en Grupo
<b>Capacidad De Comprensión</b>	Capacidad de Trabajo	Servicio a la Empresa
<b>Capacidad de Comunicación</b>	Colaborador	Incorporación Mejoras en el trabajo
<b>Conocimientos</b>	Confiabilidad	Capacidad de Planificación
<b>Interés en Capacitarse</b>	Dedicación	
	Disposición	
	Interés en Ampliar Tareas	
	Interés en Mejorar	
	Liderazgo	
	Organización	
	Precisión	
	Responsabilidad	

Fuente: (CEPAL, 2006. Mujer y Desarrollo)

La ligazón lógica que se produce a través de lo leído en los estudios de la CEPAL más las tendencias históricas de machismo expresadas en el libro de Dorothy Smith “El mundo silenciado de las mujeres”, focalizarían el problema de las organizaciones y las oportunidades laborales femeninas, en la falsa atribución de los hombres a estas capacidades, las más fuertes que se pueden presentar son las capacidades de aprendizaje, de comprensión y analíticas, es decir, que aunque **algunas** mujeres sí ocupan los altos cargos directivos de una empresa la mayoría de ellas no cumplen estos requisitos pertinentes para los altos mandos. Por otra parte, una alta dedicación y disposición al trabajo pueden ser dos puntos relacionados con la incapacidad de cumplir dos roles a cabalidad, sobre todo en términos de las mujeres

con hijos o familia, ya que el cuidado de la familia y de los hijos es aún asociado al rol de la mujer. Donde la dedicación a la empresa o organización está distribuida entre estas dos labores que debe desempeñar. Por otra parte, los empleos de cargos medios (Donde se concentra un gran número de empleos femeninos) presentan la necesidad de habilidades específicas, como: Rapidez, Mostrar Inquietudes, Precisión, Responsabilidad, Participación, Interés para ampliar tareas y Compromiso con la Empresa (CEPAL, 2006). Según la autora Dorothy Smith, las labores asignadas a las mujeres en el mundo laboral se asocian generalmente a desempeños que son extensiones de labores que se realizan en el ámbito del hogar. Labores, que requieren capacidades tales como la responsabilidad, la precisión (atribuible al cuidado de niños) y el interés por ampliar tareas que tienen directa relación con el número elevado de labores que se realizan dentro del hogar. A la vez, la autora también señala sobre las prácticas laborales y su discriminación en los cargos femeninos lo siguiente: “En general encontramos que mientras más se acercan los trabajos a la elaboración de políticas o a la innovación en las formas ideológicas, la proporción de mujeres es menor” (Smith, 1989, p.33)

Es decir, que dentro de una organización se reproduce el sistema social, y así mismo, las condiciones y composiciones macro de éste, es decir, que una organización puede ser concebida como un micro sistema. Donde la toma de decisiones, al igual que en la sociedad entera, no está asociada al desempeño femenino.

Este problema se traduce en todas las esferas y ámbitos sociales. Junto con el rol femenino reproducido socialmente se reproduce, a la vez, una necesidad de “aprobación-autorización” del hombre que acredite la labor o pensamiento producido por la mujer. Desde algún momento histórico la voz de la mujer quedó totalmente desacreditada, constituyéndose como una “privación generalizada”. Dorothy Smith (1989) señala este hecho: “Las mujeres han dado por hecho que su pensamiento debe ser autorizado por una fuente externa....Como consecuencia, tienden a conformarse con las pautas aprobadas, las que en definitiva pertenecen a los hombres”, (p.40).

Las mujeres, al pensar en dar una opinión, construir algún pensamiento o desarrollar cualquier actividad de índole intelectual o de transmisión de su propia identidad, no parten de una experiencia personal e independiente sobre su concepción de ser mujer, si no que se basa cuidadosa y casi inconscientemente por las pautas aprobadas y designadas por “el deber ser” del género femenino (pautas aprobadas por varones). De esta manera, es como se configura una suerte de “violencia” al

desaprobar los intentos de hablar de la experiencia femenina bajo parámetros distintos a los impuestos. Las propias mujeres desacreditamos en muchas oportunidades discursos femeninos que distan de lo socialmente implementado por los hombres, para la concepción de nosotras mismas. Lo que sugiere una falta de autoridad en el discurso femenino. En síntesis, se puede expresar que la experiencia del ser mujer está alienada de su propio sujeto(a).

#### Desde la Teoría de la Acción

Por otra parte, dentro de una sociología más contemporánea, existe un desarrollo de la temática de la desigualdad e inequidad de género, a partir, de la obra y modelo interpretativo de Pierre Bourdieu, donde se señala que a través del capital simbólico se distribuyen socialmente hábitos sexuados a las personas. Hábitos, que deslindan en una violencia y dominación simbólica, exponiendo una supremacía de los hombres por sobre las mujeres. Sin embargo, la teoría de la acción propuesta por el autor, es útil de doble manera para este estudio, por una parte se plantea que es el Estado, el campo que posee mayor cantidad de capital simbólico (y de todos los tipos) y desde él se proyectan las nociones o “directrices a seguir” para el resto de los campos de la sociedad. Siendo de esta manera, hay que entender la importancia que según el autor posee el Estado y luego asociarla con la dominación de género.

En primera instancia, hay que señalar que la teoría de Bourdieu (1998) expresa que los sujetos nos movemos en campos determinados y que dentro de ellos, hay unas condiciones específicas que conducen nuestro actuar, estas condiciones son los hábitos, a través de éstos guiamos nuestra conducta.

“A cada clase de posición corresponde una clase de hábitos ( o de aficiones ) producidos por los condicionamientos sociales, asociados a la condición correspondiente y, a través de estos hábitos y de sus capacidades generativas, un conjunto sistemático de bienes y, de propiedades, unidos entre sí por una afinidad de estilos” (p.19)

Es decir, existen distintos campos y dentro de ellos existen diferentes tipos y cantidades de capital, se pueden encontrar campos con mucho capital económico y poco capital cultural, por ejemplo, esto genera ciertas pautas de conductas en los sujetos que pertenecen a él y se traducen en hábitos que son reproducidos por los sujetos, es una estructura (el campo junto a sus capitales y niveles específicos) que se reproduce a sí misma (en términos de Bourdieu).

Sin embargo hay que exponer que existen tres puntos que conjugan la teoría de la acción en Bourdieu:

- 1) Las Posiciones Sociales
- 2) Las Disposiciones ( los hábitos)
- 3) Tomas de Posición (elecciones personales).

Es decir, que gran parte las acciones de los sujetos están determinadas de acuerdo al campo al cual pertenecen y dependiendo de los hábitos que ahí se reproducen, pero también están las elecciones personales que nos hacen movernos de un campo a otro.

El al capital que proporciona una relevancia considerable al rol del Estado dentro de la dinámica societal, corresponde al capital simbólico respecto de él, el autor señala, “Es cualquier propiedad (cualquier tipo de capital, físico, económico, cultural, social) cuando es percibida por agentes sociales cuyas categorías de percepción son de tal naturaleza que les permite conocerla (distinguir) y reconocerla, conferirle algún valor” (Bourdieu, 1998, p.98)

Es decir, que cualquier tipo de capital adopta esta forma, al ser percibidos por los sujetos, bajo una estructura específica de apreciación que configura la noción de las cosas.

Por su parte, el estado dispone de los canales y medios específicos para inculcar dentro de las personas pautas simbólicas como principios permanentes, de acuerdo a lo que desea entregar y la estructura que éste desea formar. Ya que el estado posee la acumulación de todos los capitales en su poder.

En este sentido, el poder del estado impone las visiones que poseemos sobre las cosas, en todo orden incluso como lo percibimos. A través de organismos como la escuela, se traspasan las nociones que compartimos.

El estado lleva consigo la labor de fundamentar “lo normal”, a través del derecho, que es un artefacto social que se funda en la razón lógica y lingüística, es decir:

ESTADO —————> REALIDAD,

El estado, configura e impulsa la realidad bajo sus medios de educación y represión entre otros y bajo las leyes cristaliza el capital simbólico, es una forma “objetivada y codificada del capital” (Bourdieu, 1998). Al respecto también señala Bourdieu (1998):

“El dominio del estado se nota especialmente en el ámbito de la producción simbólica, las administraciones públicas y sus representantes son grandes productores de <problemas sociales> que la ciencia social con frecuencia se limita a ratificar, asumiéndolos como propios en tanto problemas sociológicos”.(p.95)

He aquí la importancia que posee dentro del análisis que una institución como el SENAME, perteneciente a estos “grandes productores de problemas sociales” como lo señala Bourdieu, este abordando la temática de género, en este sentido, se estaría problematizando un hecho de violencia y desigualdad de género, generando un cambio en lo referido al capital simbólico de los géneros que se ha entregado a lo largo de los años.

Así mismo el campo del estado junto con la concentración de los tipos de capital, genera otro campo: el campo del poder.

“Entendido como el espacio de juego dentro del cual los poseedores de capital, de diferentes tipos, luchan particularmente por el poder sobre el estado, es decir sobre el capital estatal que da poder sobre las diferentes especies de capital y sobre su reproducción” (p.100)

De esta manera, es que las personas que entran dentro del campo del poder, están luchando por poseer el poder de moldear principios mentales y pautas de visión comunes para la sociedad. El estado, al moldear propone una cultura que es “legítima” y que domina a otras que difieren de la que éste promulga, y esta imagen que se promulga es una visión que los sujetos la abordan como identitaria, propia de ellos mismos.

“En nuestras sociedades, el estado contribuye en una parte determinante a la producción y a la reproducción de los instrumentos de construcción de la realidad social. En tanto que estructura organizativa e instancia reguladora de las prácticas, ejerce permanentemente una acción formadora de disposiciones duraderas, a través de todas las coerciones y de las disciplinas corporales y mentales que impone uniformemente al conjunto de los agentes”. (p.117)

Siendo el estado y sus administraciones, los entes fundamentales que provista de las pautas legítimas de acción para la sociedad, la inserción regular del problema de género contribuye a poder debilitar un poco, la asimetría cristalizada en las relaciones entre los sexos, bajo los conceptos de géneros, Bourdieu llama a éstos últimos como “hábitos sexuales”, y establece un modelo analítico, que se fundamenta en la sexualidad y las características de los órganos sexuales de los hombres y las mujeres, como justificación a una falsa “naturalidad” que implica que la mujer ocupe ciertos espacios, roles y tareas, y así mismo, los hombres.

El autor señala que las dinámicas entre los géneros responden a

“Una tipología sexual del cuerpo socializado de sus movimientos y sus desplazamientos afectados por una significación social arbitraria, vista aisladamente, la división de las cosas y de las actividades (sexuales o no) de acuerdo con la oposición entre lo masculino y lo femenino recibe su necesidad objetiva y subjetiva de su inserción en un sistema de oposiciones homólogas: alto/bajo, arriba/abajo, delante/detrás, fuera (público)/ dentro (privado)”. (Bourdieu, 2000, p.20)

En este mismo sentido, los géneros actúan como configuraciones de hábitos específicos, que se han transmitido por generaciones como parámetros “naturales” fundados bajo una cierta “objetividad”, en base a la percepción “subjetiva” y social que se tiene de los sexos de acuerdo a sus características sexuales, propiamente tal.

“El programa social de percepción incorporado se aplica a todas las cosas del mundo, y en primer lugar al cuerpo en sí, en su realidad biológica; es el que construye la diferencia entre los sexos biológicos de acuerdo con los principios de una visión mítica del mundo arraigada en la visión arbitraria de dominación de los hombres sobre las mujeres inscrita a la vez, junto con la división del trabajo en la realidad del orden social”. (Bourdieu, 2002, pp. 22:24)

El autor sugiere de esta manera, que el cosmos social se distribuye de acuerdo a esta falsa lógica, que designa puestos específicos, tareas y posiciones a hombres y mujeres. Siendo además esta lógica casi transversal en distintas sociedades.

“No es que las necesidades de la reproducción biológica determinen la organización simbólica de la división sexual del trabajo y, progresivamente, de todo el orden natural y social, más bien es una construcción arbitraria de los



biológico , y en especial, del cuerpo, masculino y femenino, de sus funciones y en particular de la reproducción biológica, que proporciona un fundamento aparentemente natural a la visión androcéntrica de la división de la actividad sexual del trabajo y a partir de ahí, de todo el cosmos”.(Bourdieu 2002, p.37)

Lo que se plantea desde Bourdieu es una postura contraria a las corrientes biologistas de las diferencias de los géneros. Señala, que las diferencias sustanciales, como la organización del trabajo (entiéndase como la mujer destinada a las labores del hogar) son producto de una falsa objetividad que tiene su fundamento en la distribución de espacios sociales para cada uno de los sexos, en base a proyecciones de las formas y funciones de los órganos sexuales de cada uno de éstos. De esta manera, la corriente explicativa de Bourdieu se inserta dentro de la experiencia de los sujetos a través del aprendizaje, “reproductivista” que designan roles, expectativas y principios específicos, mediante lo que él denomina como *habitus*.

## EL ROL DE LA MUJER EN LA HISTORIA

Es necesario poder establecer el rol de la mujer en la historia y la configuración de “lo femenino”, arraigado bajo la tutela del control y poderío masculino. Se puede decir que la mujer siempre ha tenido derechos por debajo de su capacidad de acción, al menos en el ámbito político respecto al hombre. Por otro lado, es necesario establecer que la configuración (ontológica) de una historia de la mujer es bastante vaga ya que los estudios comienzan a aflorar en la década de los sesentas y lo que hay sobre el trascurso del tiempo y las transformaciones de las mujeres se concentra en una historia (desconocida). La que se presenta está escrita por hombres como también, basada en la experiencia europea y los cambios vividos en aquel continente.

Se puede, hablar de la mujer en la época medieval, cuando la dinámica social basada en los feudos tenía asociaciones de trabajo y políticas específicas. Si bien no se pueden generalizar las prácticas femeninas en la época, debido a la existencia de distintos estratos sociales, se puede indicar al menos algunos aspectos importantes antes de la descripción de estos (estratos). Primero, particularmente los trabajos del campesinado no estaban sesgados por género, pues era posible ver a mujeres trabajando con el ganado, la siembra y en diversos quehaceres al igual que los hombres. Aunque la mujer también estaba a cargo de las labores del hogar, su vida no

se había “privatizado” y no se limitaba al cuidado de los hijos y del esposo. Inclusive ya que en esta época la mujer noble no era la encargada de la crianza de sus hijos, ella simplemente cumplía la tarea de engendrar y al dar a luz los niños éstos eran criados inmediatamente por nodrizas. Lo común era que las madres volvieran a ver a sus hijos ya cuando caminaban y que su labor era vigilar cómo iba la enseñanza de los niños, pero no su era tarea. Así mismo, las mujeres que trabajaban como nodrizas muchas veces dejaban sus propios hijos al cuidado de otras mujeres (De la Vega, 1998). Lo significativo de esta información es, qué la concepción de mujer en aquella época difería a la de la época contemporánea. El prototipo de mujer dedicada a los hijos y la valorización del “amor de madre” son conceptos más bien modernos que de una u otra forma, enmarcan el accionar de la mujer, al menos en el mundo laboral.

Las mujeres pertenecientes a la nobleza desempeñaban un papel muy importante producto de los intereses económicos entre familias poderosas, y cuándo ésta ya estaba casada, era vista como “instrumento para engrandecer el feudo” (De la Vega, 1998, p.11). También eran poseedoras de un gran poder porque legalmente eran dueñas de todo lo que le pertenecía al marido, aunque sólo él tenía los derechos jurídicos para administrar los bienes, sin embargo, si éste fallecía la mujer tenía el poder de administrarlos.

Por otra parte, dentro de los escalafones más altos de la sociedad medieval, en cuanto a la mujer, se encuentran las monjas, siendo la vida monacal una escuela que instruía culturalmente a las mujeres y las posicionaba socialmente, siendo una opción muy favorable para aquellas que no conseguían casarse. Así mismo fue en esta época cuando se empezó a construir el modelo de mujer en torno al deseo y como musa inaccesible salvo a través del “amor de caballero”. En este sentido se hace alusión al amor romántico que data de esta época, cuando los trovadores basaban sus historias en romances inalcanzables de mujeres casadas. Donde sabido era que no habían contraído aquél lazo motivado por otro fin que la conveniencia de sus familias.

“La mujer empezó a ser vista como un ser exquisito, objeto de amor y de culto en una sociedad donde el amor a menudo era imposible dentro del matrimonio, la poesía trovadoresca cumplía el papel de exaltar el amor, fuera de ese matrimonio de interés. El caballero debía servir a la dama tan humildemente como el vasallo lo hacía a su señor” (De la Vega, 1998, p. 12).

Por otro lado, el papel de la mujer campesina, difiere sustancialmente de los estamentos antes mencionados, ellas debían dedicarse al trabajo para poder sostenerse

a sí mismas, como a sus familias. Las labores que ellas ejercían eran de diversa índole, además de hacerse cargo de los quehaceres del hogar, las mujeres ayudaban al hombre en casi todas las labores que él emprendía, siendo un peso no menor tener que ocuparse de muchas labores a la vez, como vestir a sus familias (confección de vestimentas) ocuparse de la salud e higiene del y de los integrantes del hogar, hacer el pan, buscar agua, ocuparse de las aves, cuidar a los niños y también ocuparse de ayudar en los partos de otras mujeres; Además de realizar labores concernientes a la sobrevivencia de los suyos, muchas veces podía verse a la mujer desempeñándose en labores remuneradas, ya sea como temporera, esquilando ovejas, sembrando, en síntesis distintas labores campestres. Mientras que labores como el servicio doméstico era más bien reservado para mujeres solteras. (*De la Vega, 1998*).

Resulta interesante, a la vez, señalar que para la mujer era habitual estar dentro de transacciones económicas de diversa índole, tomando decisiones junto con su marido, es decir cumplía un rol importante en la toma de decisiones sobre ventas, compras, permutas etc. Así mismo, la mujer viuda campesina, sobrellevaba la carga de reclamar por indemnizaciones o distintas acciones económicas y legales de la época, de forma autónoma. Por otra parte, en el primer ciclo de la burguesía es decir, su primera aparición y conformación como grupo social, se remonta al siglo XI en donde se conformaron grupos que diferían del trabajo de la tierra y se dedicaban al comercio y la artesanía, así mismo estos aparecieron con la conformación de las ciudades, las cuales tenían estos núcleos de comerciantes concentrados, en donde la mujer tuvo acceso a las distintas manufacturas requerida por la necesidad de mano de obra en distintos oficios. Sin embargo el pago de las mujeres era más bajo que el de los hombres y ellas no podía acceder a la calidad de “Maestras” dentro de un oficio específico. – hay que hacer hincapié a que los distintos oficios de la época se aprendían a muy temprana edad y muchas veces constituían verdaderas herencias familiares, así es posible distinguir tres estamentos dentro de un oficio: los aprendices, los oficiales y el maestro.

“Se puede señalar que el trabajo de la mujer de los estamentos no privilegiados estaba presente en la vida social y económica medieval. Sin embargo, a partir de finales del siglo XIV y durante el siglo XV, cuando la crisis económica y política se fue agudizando, surgieron restricciones laborales importantes con el objeto de impedir que las mujeres surgieran trabajando”. (*De la Vega, 1998, p. 27*).

También cabe señalar, que las mujeres comenzaron a ser desplazadas por los hombres, en términos laborales, cuando las crisis económicas tomaban protagonismo en las ciudades de la antigua Europa bajo el supuesto de que ellas les quitaban trabajo. Una forma con la cual se trataba de marginar a la mujer del ámbito laboral era impidiéndoles el acceso a los gremios, por lo tanto a la posibilidad de establecer sus demandas y lógicamente verse beneficiada por los acuerdos laborales.

De esta forma, con el transcurso de los años y al llegar a la edad moderna la mujer se fue despojando de forma paulatina del trabajo, éste último a mando de los gremios. El papel de ella se fue re-significando y poco a poco se comenzó a limitar las labores femeninas a los quehaceres dentro del hogar y a la privatización del género (desligar a la mujer de la vida pública). A la vez, con el alejamiento de los trabajos, las mujeres se alejaron por ende, a la educación, la que en un comienzo tenía relación con el perfeccionamiento de los oficios dentro de los talleres y que posteriormente con la instauración de la universidad y la especialización académica, esta exclusión se vio acentuada.

Resulta interesante destacar el hecho de la que las mujeres fueron excluidas bajo fundamentaciones específicas, tales como la de in-moralizar el trabajo, al pervertir a los hombres que participaban con ellas en los distintos oficios, esto tiene relación con la construcción moderna de lo femenino que conjuga la imagen pervertida de Eva (objeto de tentación y deseo) junto con la exaltación de las virtudes recatadas de una persona humilde, sumisa, discreta, bondadosa a mano de la concepción de la virgen María (*De la Vega, 1998*).

Así fue como la mujer siguió desempeñándose en trabajos a puertas cerradas y a pedidos de particulares, trabajos los cuales estaban ajenos a las normativas y no eran bien remunerados, el ámbito textil y de confección de vestimentas y “la industria manufacturera a domicilio” ajena de leyes laborales caben dentro de este ejemplo. Como lo señala la autora Eulalia de la Vega (1998)

“Es preciso señalar que la noción de trabajo doméstico, tal como la entendemos actualmente tiene su origen, entre los siglos XVII Y XVIII, en la aparición del capitalismo y de la burguesía. La familia Burguesa pasó a ser nuclear, es decir, formada únicamente por padres e hijos. Fue entonces cuando

cambió el concepto del trabajo doméstico, su significación y también la actitud social hacia este”. (p. 42)

La concepción del trabajo realizado por la mujer dentro del hogar era totalmente ajena de valor, era visto como natural y que correspondía a una función más del género, en cambio, el trabajo del hombre era el valorado en cuanto propiciaba el sustento del hogar (en términos económicos). De esta manera, se empezó a solidificar la identidad femenina volcándola a la privacidad y al mundo dentro del hogar, lo que conlleva a un imaginario del rol de la mujer que se reproduce en todos los niveles sociales

“No importa cuánto amor, cuanto cariño, cuan mucho o poco respeto tengan los cónyuges el uno por el otro; pueden que hayan sido o no capaces de trabajar juntos, puede que el hombre haya podido darle a la mujer gran libertad o que ella haya aprendido a valorizarse frente a él, todo ello bajo las condiciones aludidas no cambia el hecho de la que la dependencia invade en el proceso interpersonal en el hogar” (Smith, 1989, p.84).

Se señala de esta forma, que el peso de la identidad femenina traspasa de manera impetuosa los niveles más personales y juega un poder considerable en el quehacer y las posibilidades reales de las mujeres dentro de la sociedad. Al respecto se puede citar a Elizabeth Vargas (1991) que en su libro sobre la identidad femenina, *Construyendo Estereotipos* que se señala:

“Los estereotipos sexuales afectan la libre integración y desarrollo de la mujer frente a la unidad (...) la integración de estos modelos dota de características específicas de los roles sociales asumidos por los niños posteriormente, haciéndolos adoptar una serie de patrones culturales, ideológicos y hasta psicológicos, que son traducidos en todas las esferas de su vida cotidiana” (p.39).

De esta forma, la educación, los medios de comunicación, los moldes que establecen ‘lo femenino’ traspasan al nivel personal de los sujetos constituyendo pilares difíciles de romper.

Sin embargo, mientras se constituyó un fuerte estereotipo de la mujer, como administradora y responsable del mundo privado de las familias y soporte fundamental del núcleo, esta realidad instaurada empezó a verse forzosamente resignificada con la llegada de la primera y la segunda guerra mundial. En la primera guerra, el alto reclutamiento de hombres para las trincheras hizo que muchas fabricas pararan su producción por un tiempo considerable, y al ver que la guerra se prolongaba tuvieron que emplear a las mujeres que estaban en la ciudad, las cuales a su vez, tenían que mantener a sus familias. Así las mujeres comenzaron a salir de sus hogares para desempeñarse en las más diversas áreas de la producción industrial, sin embargo, la consigna ideológica de los países configuraban este trabajo “como una ayuda temporal a la situación bélica”; Sin embargo, las mujeres comenzaron a demostrar un muy buen desempeño dentro de las fabricas y al terminar la guerra lucharon por poder conservar sus puestos labores. Es importante también destacar, el hecho que menciona la autora Eulalia de la Vega respecto al sindicalismo femenino como otra consecuencia de la guerra:

“En muchos ramos se constituyeron sindicatos específicos femeninos por la reticencia que todavía existía en entre los trabajadores masculino, sobre el trabajo femenino del sector. Sin embargo, después de la participación de las trabajadoras en amplias movilizaciones en demandas de mejoras salariales en toda Europa durante los años de la guerra, la resistencia a la integración de las mujeres empezaron a desvanecerse” (1998, p.72).

Con la inserción masiva de la mujer en la industria se redujo de manera considerable el número de mujeres dedicadas al servicio doméstico y las nodrizas; De esta misma manera, sin embargo, empezaron a “feminizarse” algunas labores, tales como las de enfermeras, y las concernientes a la prestación de servicios, como las telefonistas y las secretarias; es relevante poder hacer hincapié a lo que dice la autora (De la Vega, 1998) sobre la calidad del trabajo femenino:

“A finales de los años sesentas habían más mujeres oficinistas que hombres en Europa Occidental, este trabajo que había tenido un gran prestigio social en el siglo XIX, se devaluó con su ‘Feminización’, pasando a estar mal pagado y jerárquicamente por debajo de las categorías masculinas”(p.77).

Este hecho que señala la autora se asocia con el descredito que ha tenido durante mucho tiempo el trabajo femenino, fundamentado en cierto sentido por la imagen de un trabajo natural y sin esfuerzo (desacreditado) de las labores que se

realizaban (realizan) las mujeres dentro del hogar. Así mismo cabe señalar que las labores designadas a las mujeres a principios y mediados del siglo XX tienen directa relación con las características propias de los trabajos desempeñados dentro del hogar.

Respecto a las primeras emancipaciones del género femenino se puede remontar hacia finales del siglo XIX y principios del Siglo XX, donde comienzan las luchas por el derecho al sufragio, sin embargo, la configuración de un movimiento feminista como tal, tuvo cabida a finales de la década de los sesentas, los cuales: “Se cuestionaban las causas de la distribución sexual de los papeles en la sociedad, fuente de toda discriminación sexual, y las relaciones de poder entre los sexos, con todos los conflictos que conllevan”. (De la Vega, 1998, p.87)

La revisión de la historia femenina en sociedad hace comprender los cíclicos momentos por los cuales han pasado las demandas femeninas, sin embargo es gracias a los movimientos emancipatorios de la década de los sesentas como la temática femenina y la igualdad de género tomaron relevancia en las agendas de diversas organizaciones internacionales, tales como la ONU, estableciendo conferencias variadas, con el fin de programar agendas, proyectos y políticas a fin de conseguir el empoderamiento de las mujeres en la sociedad.

#### Género y Gestión del Conocimiento. Una perspectiva Organizacional

Al abordar el tema de las Organizaciones se hace relevante señalar que la civilización contemporánea le debe su existencia a un sinnúmero de organizaciones de diverso tipo y éstas se presentan como la forma más racional para lograr metas y fines coordinando todas las acciones de los sujetos para ello.

La sociedad y los sujetos que la componen, necesitan de las organizaciones tanto para sobrevivir, como para satisfacer todo tipo de necesidades que lleven al ser humano a un estado de bienestar. Partiendo de este supuesto básico, se entenderá la importancia del ámbito laboral, como una expresión sociológica, lo que conlleva tener una concepción sistémica de la sociedad traducida en las organizaciones, en tanto, integrantes de un sistema social con referencia a redes de comunicación e información. Las cuales permiten examinar en las organizaciones procesos escasamente estructurados conjuntamente con formas institucionalizadas, las cuales aparecen como constantes en los sistemas de relaciones sociales, bajo la modalidad de acciones productivas, conflictos, competencia, innovaciones, etc. Que reflejan la

existencia de los mecanismos intencionales o perseguidores de objetivos en el sistema social macro.

El enfoque de la Sociología Organizacional, permite situar la dinámica laboral de las mujeres dentro del mundo laboral. Se puede interpretar a las organizaciones sociales como sistemas complejos, las relaciones que tienen con la sociedad global, y sus estructuras y procesos básicos, permite finalmente apreciar el impacto de la organización en el ordenamiento y la producción de las relaciones sociales y de esta manera, abordar la temática de género desde un punto de vista organizacional y cómo es tomada por las distintas empresas o ámbitos de la actividad económica la incorporación femenina al trabajo.

El suceso de la incorporación laboral femenina es un tópico que se viene desarrollando desde principios del siglo XX y ha ido abarcando de forma progresiva distintas áreas del mundo laboral. Sin embargo, esto lleva consigo la adopción de ciclos laborales femeninos los cuales son distintos a los ciclos laborales que poseen los hombres, esta incorporación hace que las distintas organizaciones provoquen ciertos factores propios del trabajo femenino, los cuales deben de superarse y componen una de las características principales de los posibles sesgos de género que se pueden presenciar dentro de una organización laboral. Estos factores están dados por condiciones de identidad genérica tales como características biológicas, rasgos socio culturales prominentes de lo femenino. Estas características según el texto de Violante Martínez y Antonio Lucas Marín “La construcción de las organizaciones” conlleva a las empresas a generar una serie de condiciones propias de la incorporación femenina a sus puestos de trabajo, factores que antes hacían que las mujeres se dedicasen a los trabajos dentro de la esfera privada y de carácter no remunerados; Los factores que están asociados con el trabajo femenino tienen relación con: “El trabajo a tiempo parcial, la precariedad del empleo, la reinserción laboral, el cambio constante de puestos de trabajo, el ausentismo coyuntural elevado” (2000, p.116)

Estos factores tienen como fundamento base el considerar la maternidad y la función reproductiva como uno de los principales obstáculos para la incorporación de las mujeres al trabajo y posibilidad de equidad entre las labores de hombres y mujeres.

Estableciéndose de este modo un falso rol inscrito como plantea Bourdieu en “objetividades biológicas” que dividen el trabajo, estableciendo de forma “natural” el



cuidado de los hijos y el espacio de la vida privada, el mantenimiento del hogar, a la mujer.

Sin embargo, la incorporación de las mujeres al mercado laboral es un hecho inmanente y ésta genera un modelo femenino que se encuentra en una disyuntiva con el modelo de madre del siglo XIX, contradicción que provocaría sentimientos de “culpabilidad” tanto por las posibilidades reales que se proyectan en las organizaciones y la maternidad, como la tensión experimentada por las mujeres que desenvuelven distintos roles.

Otros problemas que pueden presentar las mujeres dentro del sistema laboral se señalan en el texto de Martínez y Marín donde se expone:

“Entre los problemas que se presentan en la incorporación de las mujeres al trabajo figuran los tradicionalmente asociados con las mujeres que trabajan en el hogar y las de acoso sexual en el trabajo, es decir, la forma en que los hombres ejercen un control sobre las mujeres... el sistema de reproducción femenino y trabajo que engloba menstruación, embarazo, menopausia y el climaterio(...)También los problemas que enfrentan las mujeres cualificadas que se reincorporan al trabajo tales como las perspectivas de empleo tras el reciclaje, la discriminación por edad, las oportunidades de reciclaje, etc”. (2000, p. 117)

De esta manera, se puede establecer que la regulación del trabajo femenino está ligada con la adopción de las condiciones propias de las mujeres y la variedad de roles que desempeña en la sociedad, donde la valoración y las políticas de resguardo para la integridad deben ser cambiadas, adoptando las condiciones propicias para el mejoramiento del desempeño y por ende de las condiciones laborales femeninas.

Así mismo, dentro de la literatura de las organizaciones se señala que las mujeres para alcanzar ciertos puestos laborales tales como cargos públicos, profesionales o empresariales de grandes rangos a tenido que abrirse camino a través de una cierta “masculinización” del desempeño demandando a veces un esfuerzo físico y mental más elevado que el de los varones para lograr los mismos resultados cómo también dejando de lado la vida afectiva familiar.

“..La carga de las responsabilidades familiares, la insuficiencia de salas-cunas, guarderías y otros servicios, y las pautas tradicionales del rol de la mujer, han impedido la plena integración laboral, sometiéndolas a unos ciclos de entradas y

salidas en el mercado de trabajo. No obstante, las mujeres que consiguen permanecer en el empleo y en condiciones de trabajo poco favorables, suelen padecer fatiga, frustración y descontento, registrando bajas por enfermedad y de rotación de personal.” (Martínez, Lucas Marín 2000, p.125)

Mediante el texto anterior, se contrasta de forma empírica elementos que han estado presentes en el transcurso de la incorporación de la mujer al mercado laboral. Así mismo, se pueden rescatar a través de los elementos que se han expuesto una síntesis que esbozaría los principales problemas que se manifiestan en las organizaciones frente al trabajo femenino:

- 1) Desigualdad de remuneración con respecto a los hombres
- 2) Acoso laboral
- 3) Acoso sexual
- 4) Precariedad de empleo
- 5) Rotación laboral
- 6) Desprotección de la maternidad

Sin embargo, también existen nuevas políticas frente a necesidades empresariales las cuáles han buscado mano de obra femenina gracias a las demandas propias del mercado, donde la viabilidad de la dirección de las empresas se estaban moviendo bajo lógicas valóricas que son predominantes en las mujeres, tales como la flexibilidad, las habilidades comunicacionales, la relevancia asignada a las relaciones sociales, entre otras. Necesidades empresariales que se dirigen hacia organizaciones más creativas, que tengan un carácter innovador y climas laborales más humanos, fomentando un mayor compromiso de los empleados con la empresa. Por lo cual, habría también que poner acento en estos parámetros que pueden inclinar la balanza sobre los sesgos de género en un polo donde los hombres se ven afectados por sesgos de género de esta índole (sobre capacidades).

Por otro lado, las dinámicas de las organizaciones y el tema de sus funcionarios hay que destacarlo a fin de su particularidad, es decir, la función pública y la administración como tal, ya que su fin difiere sustancialmente de una empresa de carácter privado por lo que el estudio sobre equidad de género pasa hacer un tópico que conlleva ejes más profundos que un mejoramiento de clima y oportunidades laborales, ya que se inscribe dentro de las necesidades sociales y del estado.

De esta manera, el SENAME, incorpora dentro de sus políticas la inclusión de la temática de género, esto dentro de los programas que licita, como también proporcionando inducciones de género a personas que coordinan estos programas de acción de la institución, coordinadores de distintas áreas y departamentos.

A través de lo que es la gestión del conocimiento, se requiere formular cómo es que una organización plantea de manera específica lineamientos que se fomentan en base al mejoramiento de la gestión y desempeño de la organización.

La temática de género, proporciona por una parte un insumo destinado a mejorar el clima laboral y las posibilidades equitativas dentro de la institución tanto para hombres como para mujeres.

En este sentido, el conocimiento para una organización es fundamental y se constituye en pilar fundamental del desarrollo organizacional, ya que sumergidos en la sociedad de la información, es este el único insumo que provee de las herramientas necesarias para abordar las distintas problemáticas que surgen progresivamente. Esto se inscribe bajo una lógica de “economía basada en el conocimiento”.

A este respecto, una organización posee un cierto capital intelectual con lo cual hoy en día se basan las competencias de esta misma en la sociedad. Este capital intelectual está asociado a lo que saben las personas que trabajan dentro de ella, y se puede definir más o menos cómo, recursos que permiten desenvolverse dentro de necesidades específicas, que consideran el capital humano y capital de conocimiento, que se traducen en uso y aplicabilidad de estos en el desempeño de la organización. (Pavés, 2000).

Conocimiento, por su parte, desde la perspectiva del desarrollo organizacional puede ser entendido cómo:

“La información que posee valor para ella, es decir, aquella acción que permite generar acciones asociadas a satisfacer demandas del mercado y apoyar las nuevas oportunidades a través de la explotación de las competencias centrales de la organización” (p.13).

Cuando un conocimiento específico sugiere ser parte del capital de conocimiento de una organización, este debe ser transmitido a todos los integrantes de la organizaciones, de distintas áreas y departamentos, con respaldos en proyectos,

grupos y debe tener incidencia en el uso para poder estar frente a la presencia de conocimiento propio de una organización. (Pavés, 2000)

Por otra parte, la tesis revisada (pavés, 2000) señala, que para que se produzca un verdadero conocimiento organizacional, se deben transcurrir ciertas fases necesarias, para lo cual cita a dos autores quienes en el año 1995 hicieron un estudio sobre “los procesos de creación del conocimiento”. Nonaka y Takeuchi, dos autores, quienes se basan en la teoría de las organizaciones y proponen modelos de gestión del conocimiento, compuestos por etapas que son fundamentales para el aprendizaje organizativo efectivo. Tales como:

1) *Intención:* señala que la organización debe crear las condiciones óptimas tanto de insumos como de motivación por parte de sus funcionarios para generar un conocimiento específico.

2) *Autonomía:* que se generen espacios donde los funcionarios/as puedan presenciar problemáticas y generar nuevas ideas, todo en función de la motivación de éstos ante el conocimiento que se desea generar.

3) *Fluctuación y caos creativo:* la organización debe estimular que sus integrantes estén expuestos a un ambiente externo como a la cotidianidad de sus prácticas para que vean en ellas nuevas formas de hacer las cosas.

4) *Redundancia:* fomentar que las temáticas sean vistas por diferentes áreas o departamentos a fin de poder, ahondar en los conocimientos y elaborar saberes más firmes, así mismo, plantea la necesidad de estar constantemente incentivando sobre el conocimiento que se desea integrar.

Si la organización cuenta con estas fases, se puede proceder a dar inicio a la Gestión del conocimiento, lo cual se define como:

“El proceso sistemático de detectar, seleccionar organizar, filtrar, presentar y usar la información por parte de los participantes de la organización, con el objetivo de explotar cooperativamente los recursos de conocimientos basados en el capital intelectual propio de las organizaciones, orientados a potenciar las competencias organizacionales y la generación del valor.” (Pavés, 2000, p. 22)

De esta manera, el compromiso estatal con las temáticas de género, es insertar dentro de las personas funcionarias del servicio público, la conciencia de género, es decir. Abrir el espectro de representación social de los géneros y tratar de abolir brechas e inequidades entre hombres y mujeres. De esta manera, dentro de las organizaciones pertenecientes al estado es que el compromiso con la conciencia de género, es una competencia que debe poseerse y ser competente ya que así lo requiere el compromiso asumido por Chile a través del SERNAM con distintos organismos internacionales.

Por su parte, para que la gestión del conocimiento sea eficaz la organización debe fomentar los espacios de aplicabilidad del conocimiento que se entrega, así mismo monitorear contantemente junto con evaluaciones esta aplicabilidad de los conceptos, y lograr que los sujetos/as tomen valor, al uso de este conocimiento como insumo que mejora el desempeño.

Se presenta, de esta manera, que la gestión del conocimiento, presenta ciertas fases específicas, tales como:

- Detectar: en donde la organización ve la necesidad de insertar un nuevo conocimiento, de acuerdo a necesidades externas y/o internas, a través de modelos cognitivos o de uso que se prevé necesitan las personas que pertenecen a la organización. En este caso, la necesidad viene a través de estudios y necesidades externas, de contextos más macro, de insertar este conocimiento como mejoramiento de la calidad de vida y aportación para el desarrollo humano.

- Seleccionar: es en donde se elije un modelo a seguir según el alcance que se desea que tenga el conocimiento a aplicar en la organización de acuerdo a si se posee un interés por el conocimiento, por su puesta en práctica o por una acción

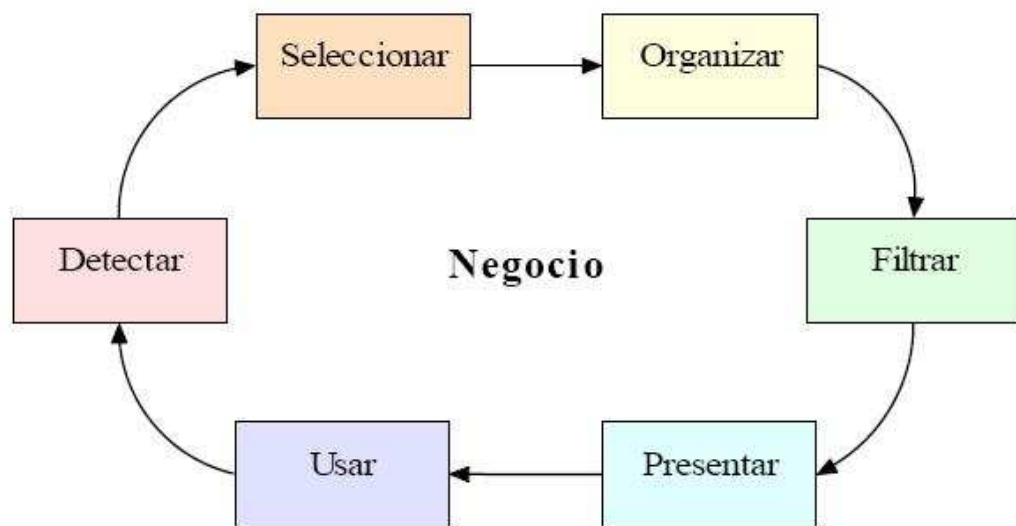
- Generación: comprende una serie de fases, en las cuales se explica cómo será almacenado el conocimiento, distribuido, los términos que se adoptaran para ser compartidos con los miembros de la organización, considerando las implicancias de acceso que se tienen para una buena fuente de entrega de conocimiento.

- Filtrar: esto supone a través de los medios por los cuales se puede obtener el conocimiento, las maneras y los medios.

- Presentar: Los resultados deben ser presentados de acuerdo a patrones de fácil comprensión para que se genere el conocimiento en los miembros de la organización.

- Usar: significa aplicarlo en función de la problemática que se desea resolver, pudiendo de esta forma establecer la utilidad del conocimiento. (Pavés, 2000)

Ilustración: 2 Mapa de procesos de Gestión Organizacional del conocimiento.



*Fuente: Pavés (2000), "Modelos de implantación de Gestión del Conocimiento".*

La bibliografía revisada, expresa la justificación de la gestión del conocimiento en base a empresas que desean aumentar su ganancia, como bien sale expuesta en la ilustración 1, se establece que la gestión del conocimiento gira en torno al "negocio". Sin embargo, para efectos de esta investigación, el valor de la gestión del conocimiento toma un valor más relevante al tratarse de una organización que presta un servicio, de esta manera este servicio debe ser "competente" y acorde con la finalidad de los servicios estatales, la cuál es el mejoramiento de la calidad de vida de las personas de nuestro país, a través de la solución de problemáticas relevantes. En este sentido, es que las políticas públicas deben insertar las nociones de igualdad de género y el servicio, por su parte, debe ser capaz de presentar "un producto" de

servicio que atienda a los mayores requerimientos en donde se mejore la calidad de vida y fomente el desarrollo humano del país.

Volviendo a la temática de Gestión de conocimiento, el concepto, en sí, implica un trabajo de la organización en donde se abarca un proceso que es de carácter sistemático, donde una de las principales directrices reside en crear el valor necesario del conocimiento dentro de las personas que están dentro de la organización, para que esto se pueda cumplir a cabalidad es necesario que la organización tome en cuenta lo necesario para que el conocimiento se arraigue y se aplique en las mentes de los funcionarios/as pertenecientes a ella, poniendo énfasis en la sistematización necesaria de los contenidos.

Se expresa que dentro de la teoría de la gestión del Conocimiento, existen enfoques distintos, de los cuales el enfoque acuñado por el autor Karl M. Wiig (Pavéz ,2000) describe la necesidad de poder establecer las debilidades de las redes sociales de la organización, de las comunicaciones a fin de poder subsanar factores negativos que tengan relación con el traspaso del conocimiento, en donde se fomente un contexto propicio para el aprendizaje del conocimiento que se desea entregar.

Dentro de los factores que están implicados en el proceso de gestión del conocimiento, hay algunos que tienen relación con las tecnologías disponibles dentro de la organización para que este traspaso sea efectivo, tales tecnologías tienen que ver con:

- “Apoyar la estructuración de fuentes de información
  - Apoyar la generación de informes con datos de utilidad
  - Medios de comunicación disponibles con la información y en el momento que los funcionarios/as lo requieren y necesitan.
  - Apoyo de redes formales e informales dentro de la organización
- (Pavés, 2000, p.29).”

Estos insumos son claves a la hora de poder establecer la efectividad de la inserción de las temáticas de género dentro de los funcionario/as coordinadores de programas del SENAME, siendo la aplicación e integración de los conocimientos de género, fundamental, a la hora de poder describir la relevancia y el uso que se le esta otorgando a la lucha por la igualdad de derechos y oportunidades de una institución perteneciente al estado.

## Estudios Nacionales e internacionales sobre equidad de Género

De esta manera, es posible establecer que todas las instituciones públicas están a la par de cambios junto con la adopción de distintos parámetros jurídicos y políticos a manos del aparato estatal.

Existe un factor principal que aboga una función trascendental socio-política del estado como organismo representante de la colectividad, lo que debe traducirse a las instituciones que administra. De esta misma manera éstas deben tener entre sus líneas de acción el interés público por sobre el privado. Adoptando de esta manera las distintas reivindicaciones o necesidades que van surgiendo en la sociedad.

A este respecto, producto al contexto histórico en el cuál nos encontramos hoy en día (bajo las dinámicas de la globalización, la interculturalidad y por ende la transversalidad de las problemáticas) las determinaciones de necesidades que deben ser abordadas en los ámbitos nacionales y sus agendas políticas tienen un carácter internacional. Siendo los distintos organismos internacionales los cuales dictan, a través de diversos análisis, las necesidades de las ciudadanías concentradas en localidades específicas (en términos de conglomerados de países con necesidades similares producto de la región en donde residen). Es así, como para el caso de América Latina, los proyectos se han constituido como parte de las agendas de organismos como la ONU, la OEA o el PNUD los cuales concentran directrices de implementación transversales para las naciones y cada país las aborda según sus políticas y posibilidades específicas.

En el caso de de La PNUD Chile, el tema de género se abordó luego de los tratados que tuvieron cabida en asambleas tales como la conferencia de las mujeres en Beijing (1995) junto con las determinaciones de las Naciones Unidas. Esta institución (PNUD) abordó el tópico de género el año 2006 dentro de un contexto favorable gubernamentalmente en donde el gobierno de la ex presidente Michelle Bachelet instaura entre sus políticas de Programa de Mejoramiento de la Gestión Pública la directriz de género.

De esta forma, la iniciativa de incorporación del enfoque de género en los estudios del PNUD, recoge la necesidad societal de establecer el discurso de igualdad que se ha forjado desde los movimientos sociales feministas, es decir, desde la base social.



La implementación viene a través de un concepto que en la organización utilizaron como “*Trasversalización de género*”. El cuál establece la necesidad de incorporación de la temática de género en todos los proyectos, programas, actividades administrativas, unidades, evaluaciones de proyectos de todos los ámbitos: políticos, culturales y económicos, a fin de crear un verdadero aporte para los proyectos destinados para el desarrollo humano, tomando en cuenta, en todos los ámbitos las posibilidades reales de hombres y mujeres.

De esta manera, se propuso insertar el análisis de género de manera constante primeramente dentro de la misma institución del PNUD, este estudio arrojó interesantes resultados que pueden ser de guías para la presente investigación. A través de distintas técnicas investigativas, inicialmente se propuso investigar una serie de proyectos y actividades en manos de la institución y se analizó su sensibilidad en la política de género, a través de este estudio se dedujo:

Que existen distintos análisis sobre la temática de sesgos de género pero ninguno de ellos presenta antecedentes de investigaciones anteriores (dentro de la institución del PNUD). También se concluyó que no se hacía referencia al marco de las Naciones Unidas en los estudios de género. Y que no se incluía el marco normativo nacional sobre igualdad de oportunidades de acuerdo a las políticas e implementaciones del SERNAM.

Estas conclusiones expresadas en la dinámica de las oficinas del PNUD son directrices que sirven para la indagación sobre el contexto del Servicio Nacional de Menores.

Por otro lado, del estudio realizado por el PNUD se extrajo un acápite sobre el empoderamiento de las mujeres a lo largo de los años en Chile, en distintos ámbitos tales como la participación femenina en lo social, la política y en diferentes cargos públicos. También es posible encontrar estimaciones de desarrollo humano para hombres y mujeres. Tablas estadísticas que aportan al análisis verídico de las condiciones nacionales de las mujeres respecto a los hombres a través de los años en nuestra nación.

#### 1-Empoderamiento de Cargos Públicos Femeninos. (En porcentajes)

**Tabla 20**

<b>Indicadores Relevantes</b>	<b>1995</b>	<b>2000</b>	<b>2003</b>	<b>2006</b>
<b>Mujeres Cargo Ministras</b>	15.8	31.25	16.67	50.0
<b>Mujeres en Cargo de Subsecretarias</b>	3.6	25.9	27.6	48.4
<b>Mujeres en Cargos de Seremi</b>	7.6	22.9	15.3	—
<b>Mujeres en Cargos de Intendentas</b>	10.0	30.0	24.0	45.7
<b>Mujeres en Cargos de Gobernadoras</b>	10.0	30.0	24.0	45.7
<b>Mujeres en Cargos de la Corte de Apelaciones</b>	27.5	34.0	35.0	—
<b>Mujeres en Cargos de Diputadas</b>	7.5	11.7	12.5	15.8
<b>Mujeres en Cargos de Senadoras</b>	2.6	5.2	5.2	5.2
<b>Mujeres en Cargos de Alcaldesa</b>	7.2	7.9	12.6	12.2
<b>Mujeres en Cargos de Concejales</b>	12.5	17.0	17.0	21.0
<b>Mujeres en Cargos Nacionales de Partidos Políticos</b>	9.0	17.2	18.5	—

Fuente: (Estrategia Transversalidad de Género, PNUD, 2006)

Los datos aportados a través del estudio del PNUD, arrojan una cierta tendencia al aumento del porcentaje de los cargos públicos por parte de mujeres hasta el año 2006, año en el cuál se implementa el PMG de género, las cifras son alentadoras. Sin embargo, la tendencia sigue siendo poco equitativa pudiendo establecer la falta de equidad respecto a los puestos ocupados por los hombres. Esto se debe contrastar con las posibilidades reales de las mujeres a la adopción de cargos públicos y cuáles son las barreras que las limitan. A la vez, es propicio mencionar que el bajo porcentaje de las mujeres en las bancas del parlamento influye directamente en la representación del sector afectando directamente en “la calidad de la democracia” como lo señala explícitamente el estudio del PNUD.

Por otra parte, en los estudios de la misma dependencia sobre el tópico de Desarrollo Humano, el cual, como se mencionó anteriormente, mide las capacidades sociales de resolver las distintas necesidades de los individuos y de los distintos individuos, representados por género, rango etario entre otros, se ha extraído una tabla en la cual señala desde los años 90 hasta el año 96 (específicamente en el periodo de retorno de la democracia) como ha ido cambiando el contexto de oportunidades de desarrollo social diferenciado en hombres y mujeres. Es necesario explicar que este periodo de representación, no es al azar y se constituye bajo fundamentos, tales como el rol de la mujer y ésta como actor social. Siendo en la década de los noventas, cuando comenzaron a surgir varios movimientos feministas, como ONG’S, en Chile, con directrices de acción que venían de la mano con la lucha por los derechos humanos que comenzaron con demandas tales como la mejora en la relación de las mujeres y el poder dentro de la democracia, la resignificación de la

cultura y el rol de la mujer. Muchas de estas organizaciones fueron inspiración de movimientos de carácter macro, de orden latinoamericano tales como, “Red de la salud de las Mujeres en Latino América y el Caribe”.(PNUD, 2006)

**Tabla 21**

ÍNDICE DESARROLLO RELATIVO AL GÉNERO (CEPAL)						
Alfabetismo Adulto		Esperanza de Vida al nacer		PIB real P/CAP		
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Año	%	%	%	%	Dólares	Dólares
1990	93.1	93.8	77.2	70.0	1.397	5.015
1998	94.0	94.6	78.8	71.4	2.725	7.622

Fuente: (Estrategia Transversalidad de Género, PNUD, 2006)

El Sesgo más relevante que muestra la tabla de estimaciones del estudio de la CEPAL, es de acuerdo al ingreso Per cápita, donde los hombres superan en más del doble el ingreso de las mujeres. Siendo este un punto considerable a la hora de abordar la realidad laboral de las mujeres, La brecha disminuye en el año 1998 e incide una mayor incorporación de las mujeres al trabajo, sin embargo, este estudio plantea que los índices de desarrollo humano y empoderamiento de las mujeres, tiene directa relación con la posición de ellas en el plano de la toma de decisiones, al respecto se señala:

“Estas desigualdades de género serán más difíciles de remover mientras las mujeres no cuenten con una mejor potenciación social. Esto implica una incorporación equitativa a las diversas instancias de poder de la sociedad, tanto en el plano económico como social y político. Sólo su presencia e injerencia en las decisiones fundamentales que pueden afectar sus vidas podrá asegurar una mejor perspectiva de respeto e igualdad”.  
(CEPAL, 2006)

Es pertinente establecer que los esfuerzos de los organismos internacionales por conseguir que los países alcancen el desarrollo, se encuentra ligado al concepto de desarrollo humano (Human Development), y se propone como opción al camino del crecimiento económico como vía para el desarrollo.

Así, el Desarrollo Humano, busca poder incrementar las opciones de las personas, en el sentido de poder potenciar las habilidades y capacidad de todos y todas los actores de la sociedad.

Una de los principales contra pies de la “vía del desarrollo” en base al crecimiento económico, está en que es un productor de brechas, como lo expresa la autora Manisha Desai: “Human development is about putting at the centre of development. It is about people realizing their potential, increasing their choices and enjoying the freedom to lead lives they value” (2010, p.1)

El desarrollo humano, de esta forma, pretende reducir las brechas existentes generando oportunidades a todos actores sociales, comenzando por establecer la equidad entre hombres y mujeres; Sin embargo, los esfuerzos se han visto menoscabados bajo la intensa corriente económica, que ha puesto énfasis en la redefinición del rol del estado, en estrategias económicas y empresariales. Lo que se transforma en nuevos desafíos en contra de las desigualdades entre los géneros.

El desarrollo humano, implica el empoderamiento de las mujeres, lo que sugiere el acceso igualitario a dimensiones como la de educación, la salud, cómo también a la participación política y económica. “Coming on the heels of the decade of structural adjustment programs, which most development analysts agree had resulted in increasing inequalities around the world particularly between women and men” (2010, p.1).

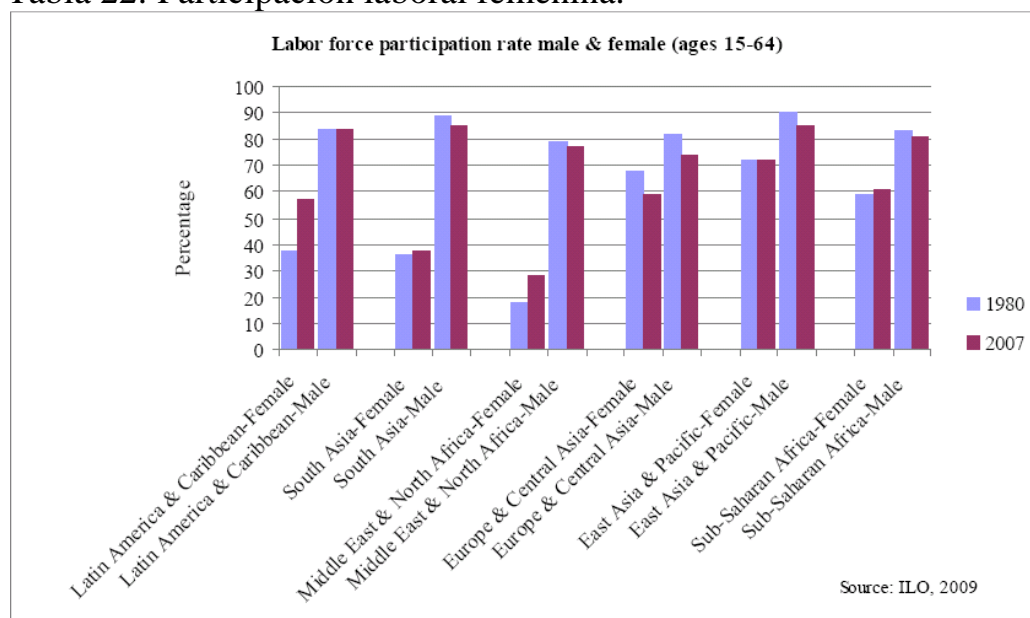
Los indicadores que hoy son utilizados para medir el empoderamiento de las mujeres son: control sobre los recursos económicos (medida por el nivel de los ingresos entre hombres y mujeres), el poder en la toma de decisiones medida por el número de parlamentarios y parlamentarias como también, la participación económica medida por el número de profesionales, administrativos y las posiciones técnicas de hombres y mujeres.

De esta misma forma, se desglosa la participación femenina en el ámbito laboral, de acuerdo a tendencias negativas de la inserción de las mujeres al trabajo, lo cuál hay que tener en cuenta como factor relevante que puede tener una doble lectura. Por una parte, puede incrementar la tasa de empleos femeninos, pero a la vez, se pueden constituir nuevas brechas, al respecto: “Women’s economic participation is marked by three trends in the global economy: increasing feminization of the labor

force, increased participation in the informal or vulnerable economy, and migrating to work in the service industry in the developed world.” (2010, p.31).

Sin embargo, los niveles de participación económica a nivel mundial, muestran que hay un incremento considerable de América Latina respecto a la participación femenina en los ámbitos labores. Tendencia que incrementa tomando como base el año de 1980 al 2007. En la siguiente tabla extraída del avance del informe de desarrollo humano del 2010 del PNUD se extrae la tabla que gráfica los resultados comentados.

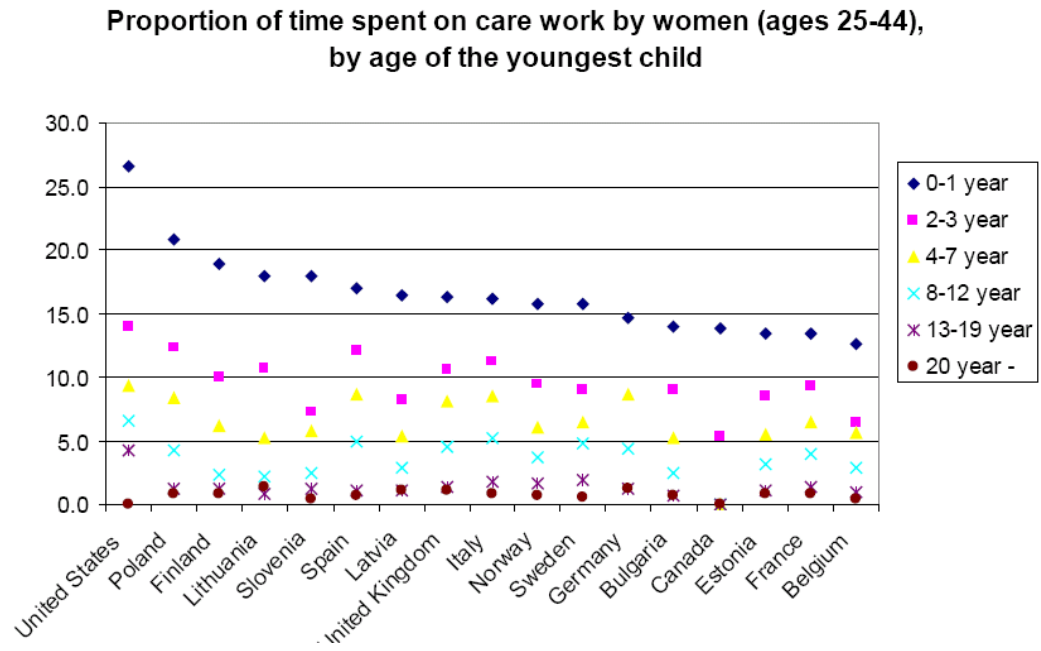
Tabla 22: Participación laboral femenina.



Fuente: M. Desai, 2010. (PNUD, Human Development Research Paper.)

Por otra parte dentro del informe de desarrollo Humano, también se muestra un gráfico respecto las horas semanales que dedican las mujeres al cuidado de los niños, de acuerdo a la edad de los hijos. Tendencias de países desarrollados, las cuales son significativas a la hora de poder construir una crítica respecto a la posibilidad de inserción de las madres al mundo laboral como también, la complementariedad entre hombres y mujeres en la designación de las labores domésticas.

Tabla 23: Proporción de horas, designadas al cuidado de los hijos/as.



Fuente: M. Desai, 2010. (PNUD, Human Development Research Paper.)

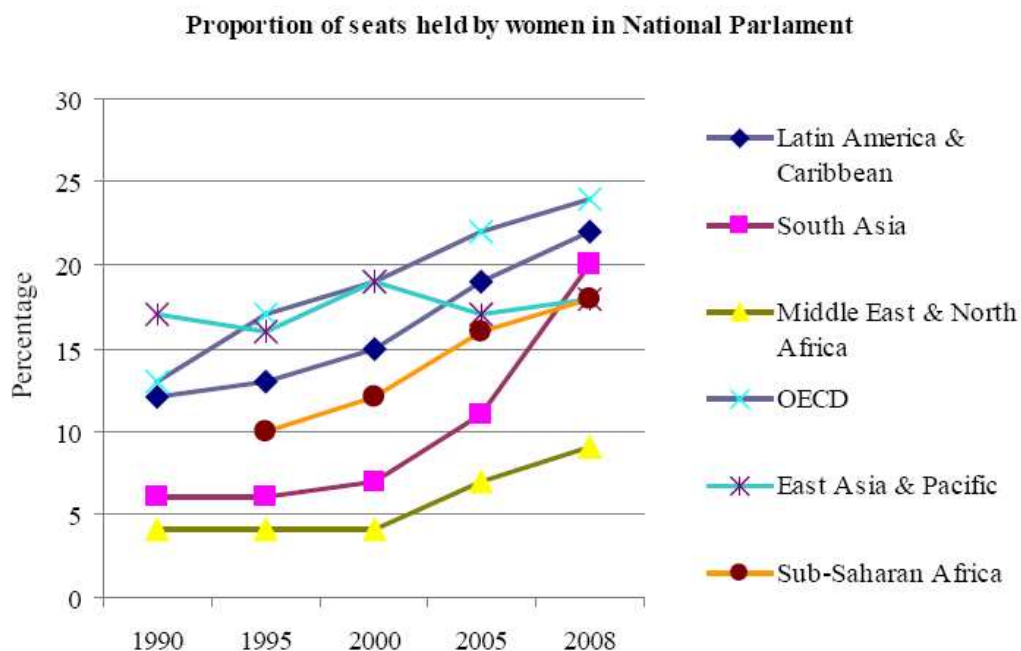
“So state funded child care programs are important to addressing women's unpaid work in the developed world. Another factor that both the developed and developing world share are the patriarchal assumptions about men and women's role which despite decades of women's movements have not led to a major change in the domestic division of labor. Hence, changing social norms and behaviors continues to remain important in all parts of the World” (Desai, 2010, p.42).

Por otra parte, la participación política de las mujeres, se mide mediante el porcentaje de bancadas parlamentarias que éstas poseen en los distintos países. Esta constituye una de las variables fundamentales que se inscriben como indicador del desarrollo humano, en términos de equidad de género.

La posibilidad de representación, junto con la capacidad de aportar en la toma de decisiones, son factores claves para el empoderamiento de las mujeres en sociedad. El informe mundial del presente año de desarrollo Humano (PNUD) señala que ha habido un crecimiento sustancial (para ello se cita el informe final del año 2009 de desarrollo humano). Sin embargo, la equidad aún no se ha logrado, en los tratados de la conferencia de Beijing (1995), se dispuso como meta alcanzar el 25% de representación en los países, hecho que aún no se ha logrado.

La siguiente tabla, muestra la tendencia de distintos países de la inserción de las mujeres en el parlamento.

Tabla 24: Proporción de mujeres en el parlamento



“Compared to 11.3% in 1990, women’s participation in parliaments is now 18% globally. From the period of 1990 to 2008: “all regions increased the number of women in national parliaments with Middle East and North Africa showing the least improvement. The greatest progress was observed in South Asia and Latin America and the Caribbean, with increases of over 10 percentage points (in both cases, an increase of more than 100 percent).” ( Desai 2010, p.47).

Según lo señalado en el gráfico, se presenta que unos de los continentes que ha tenido mayor progreso de representatividad de mujeres en el parlamento es América Latina, esto comprende el período entre 1990 al 2008. Sin embargo, según estos datos, las estimaciones para el año 2015 son negativas ya que la mayor parte de los países no lograrán el 30% de representatividad de mujeres en sus parlamentos, así mismo se estima que para 40 años más, no se pueda aún alcanzar una representatividad acorde al 40%. (Desai, 2010).

Además de las bancadas parlamentarias, también es deseable que la mujer tenga una mayor cabida dentro de los partidos políticos y oportunidades de creación de comités electorales, los cuales promuevan publicaciones en torno a temáticas femeninas, e inclusive se señala que esto aportaría a una disminución de la corrupción. ( Desai, 2000)

Así mismo, se puede establecer que el porcentaje mayoritario de mujeres ministras en el mundo, alcanza a una representatividad del 16,1%, estableciendo que

hay una baja cantidad de naciones que presentan un porcentaje equivalente al 30% y más baja cantidad en los que las mujeres representan el 50%.

“Like occupational segregation, however, there is also political segregation, with women ministers concentrated in health, women and children’s welfare, and environmental ministries. Very few women lead labor, trade or foreign affairs ministries. In ministry posts we find another example of the domestication of the public sphere (Elson 2006).” (Desai, 2000, p.49)

Cómo señala la autora citando a Elson, las ocupaciones ministeriales presentan sesgos de género, segregando el trabajo femenino a labores tales como creación de políticas públicas que tienen relación con temáticas de salud, medio ambiente y cuidados y bienestar infantil, y pocas mujeres son las que ocupan cargos relativos a tareas de relaciones exteriores, o temáticas comerciales, recalcando el término ya expuesto de “domesticación de la esfera pública”.

A este respecto es que se puede hacer alusión a la teoría de Bourdieu (2000) en donde se señala que esta “segregación viene dada bajo una auto identidad de las mujeres, todo en base a los habitus, los cuales son un estructura fuertemente arraigada dentro de los imaginarios sociales y de las cuales hay que estar atentos, ya que inconscientemente las personas actuamos en base a ellos, al respecto:

“Por este motivo la liberación de las víctimas de la violencia simbólica no pueda lograrse por decreto. Se observa incluso que los límites incorporados no se manifiestan jamás tanto como cuando los constreñimientos externos son abolidos y las libertades formales – derecho a voto, derecho a la educación, acceso a todas las profesiones, incluida la política- son adquiridas: la autoexclusión y la “vocación” (negativa tanto como positiva vienen entonces a tomar el relevo de la exclusión expresa.”(p.26)

Es por eso que esta designación de labores específicas a mujeres puede constituirse en una prolongación de estos constructos de hábitos en base a perspectivas de género, las cuales puede crear brechas en perjuicio de las mujeres.

Por otra parte, siguiendo con los porcentajes de representatividad, dentro de la administración pública, las mujeres alcanzan positiva representación dentro de los cargos medios, pero un bajo porcentaje relativo a los cargos de altos mandos, y los



cargos que ocupa dentro de la cúspide jerárquica, tienen correlación con desempeños concordantes con temáticas de género

.

Respecto a los porcentajes de representación de las mujeres en las esferas locales, se establece que Latinoamérica presenta el 10% de alcaldesas mientras que de concejales un 25% del total.

“Over the past several decades of organizing, women’s movements have learned the value of strategies at multiple levels. At the local level, women-run, community-based organizations are the most effective means of supporting the poor and most vulnerable, and also most effective at including women in leadership and decision making at the local level.”(Desai, 2000, p.61).

Esto tiene una relevante consideración dentro de este estudio, ya que al ser las organizaciones un medio eficaz para incluir a las mujeres dentro de la sociedad, es importante que dentro de ellas existan las posibilidades para que puedan tener puestos de toma de decisiones (como se señala en la cita, expuesta) como también desenvolverse en un ámbito que esté exento de sesgos y discriminaciones de género.

### Contexto Nacional de la Mujer, políticas del SERNAM

El SERNAM es la Institución Chilena la cual está encargada del tema de la discriminación y la eliminación de las barreras para el empoderamiento de las mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad nacional. Se originó gracias a los movimientos femeninos que tuvieron cabida en la década de los 80’s en nuestro país. Esta institución es la encargada del PMG de género que se ha implementado desde el año 2002 a todas las dependencias del estado. Sin embargo, es relevante poder destacar las funciones o las directrices básicas por las cuales se guían las decisiones del SERNAM:

- “Contribuir a la incorporación de las mujeres al proceso de desarrollo económico y productivo del país, a través de la coordinación de acciones tendientes a facilitar su acceso y mejorar sus condiciones de trabajo.
- Promover la participación social y política de las mujeres a través del desarrollo de acciones tendientes a fomentar su acceso a cargos de decisión, a favorecer su liderazgo y facilitar el pleno ejercicio de sus derechos.
- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres y sus familias, mediante el desarrollo de acciones tendientes a superar situaciones

vinculadas a la violencia intrafamiliar, a la violencia de género y a facilitar el ejercicio de sus derechos en el ámbito de la salud sexual y reproductiva, ratificados en los acuerdos internacionales que ha firmado el Estado chileno.

- Promover la consolidación e institucionalización de la equidad de género en la gestión pública y en las políticas públicas, en los ámbitos de salud, educación, justicia, trabajo y vivienda.
- Promover reformas legales, medidas y acciones que contribuyan al pleno ejercicio de los derechos de las mujeres.
- Contribuir a la superación de la pobreza de las mujeres y sus familias, a través de la coordinación con políticas gubernamentales sobre la materia y el desarrollo de programas específicos.
- Construir una cultura de igualdad que promueva cambios en la sociedad, en la producción y acumulación de conocimientos, en los medios de comunicación y en la opinión pública”. (SERNAM, 2000)

Bajo estas directrices es que se basan los esfuerzos nacionales por la equidad de género, teniendo en consideración los ámbitos que se mencionaban con anterioridad, como la necesidad de representatividad femenina en los cargos públicos, también en las direcciones de empresas, así mismo fomentar el terreno académico y científico en donde las mujeres tengan las mismas posibilidades que los hombres. En cuanto a proporcionar teoría y conocimiento, también la fomentación de la salud y potenciación de la calidad de vida tiene directa relación con posibles dificultades laborales a la hora de considerar embarazos y permisos maternales.

Las directrices por las cuales se basan los proyectos del SERNAM, sirven de guía para la contrastación de las políticas impuestas en el SENAME para la equidad de género.

De esta manera, hay que señalar que el SERNAM surgió en la década de los 90's y su propósito siempre ha sido promover la equidad entre los sexos. Surge a la par de la restauración de la democracia, en nuestro país, tomando en cuenta las peticiones de organizaciones femeninas que pedían un fortalecimiento real de la democracia, bajo condiciones y posibilidades equitativas para hombres y mujeres.

Así mismo, la función del SERNAM está netamente ligada a la producción de investigaciones e insumos que dirijan el desarrollo humano, a través del estado.

“Este capítulo de Informe demuestra como el Estado puede tener un papel decisivo en el cambio de las relaciones de género en la sociedad y como también puede actuar como un reproductor de las desigualdades que se producen en ella. En este sentido, el Informe destaca extensamente la labor del SERNAM en esta materia y la importancia que ha tenido en promover la adopción de un enfoque de género al interior del aparato estatal y en la aprobación de leyes que apuntan a la ampliación de los derechos de la mujer.” (PNUD, 2010).

### Supuestos Hipotéticos:

Se quiere establecer la forma en la cual se pueden presentar las problemáticas expuestas sobre las dinámicas organizacionales y el uso de los conceptos de género. La investigación, de esta manera, se guiará bajo los siguientes supuestos hipotéticos:

1-Hay presencia de sesgos de género en las evaluaciones de desempeño, en donde se priva a la mujer de oportunidades laborales, basadas en la baja o nula percepción de capacidades y/o habilidades, por parte de los jefes o jefas evaluadoras.

2- La implementación de las dimensiones de género en los desempeños de los y las funcionarias/os, no son eficaces respecto a su uso en las labores.

3- Los jefes/as evaluadores/as de la Dirección Nacional del SENAME perciben inequitativamente las habilidades en el desempeños de los/as funcionarias/os respecto a su género.

4- Las capacitaciones sobre temáticas de género son el factor que incide en que no se apliquen las dimensiones de género en los desempeños de los/as funcionarios/as

## **Marco Metodológico**

### **1.1 Enfoque y Método de Investigación**

A fin de poder alcanzar los objetivos de Investigación propuestos, es que el estudio se concentra, tanto en el enfoque Cuantitativo como el Cualitativo.

Por esto, es que se ha denominado cómo un estudio bajo un **enfoque mixto**.

Esto, producto de que se utilizan como instrumentos dos encuestas y dos índices de carácter estadístico descriptivo. A esto se agrega, una entrevista y el análisis de las evaluaciones de desempeño, bajo la teoría fundamentada, de carácter cualitativo.

A través de estos métodos se intenta conocer la inserción y el uso de los conocimientos de género de los funcionarios y funcionarias del SENAME.

### **Diseño de Investigación**

El diseño de investigación, hace referencia al estudio de casos múltiples, porque se estudiarán a distintos funcionarios/as del SENAME, pertenecientes a diferentes áreas. Así mismo, esta investigación analizará dos procesos dentro de la institución, ambos en relación a la inserción de los temas de género.

Se pretende, de esta manera, conocer de forma exhaustiva el problema de investigación, describiendo, de qué forma se aplican los conceptos de género dentro del SENAME, intentando explorar y conocer las posibles aristas que se presentan a la hora de utilizar los conocimientos de género en el desempeño. A su vez, se pretende aportar con insumos para una posterior y más pulida medición de esta inserción.

### **Descripción de Fases de Investigación**

#### **Síntesis:**

La investigación consta de dos fases, ambas con la finalidad de describir la aplicación y uso de los conocimientos de género dentro de la institución.

Sin embargo, la primera fase, responde a como funcionarios/as coordinadores de programas perciben que usan los conocimientos de género y como los han aplicado en el desarrollo de sus funciones dentro del SENAME.

Mientras que la segunda fase, examina la existencia de sesgos de género a través del análisis de informes de evaluación de desempeño, como también, a través, de una encuesta segregada en sexos, la cual pregunta por la frecuencia de habilidades dentro del trabajo de las funcionarias/os. Para describir *in facto* si se aplican los conocimientos de género dentro de los funcionarios/as evaluadores/as.

**Modelo de fases de investigación**

De esta manera, los modelos de investigación se dividen en dos. Primero, se han construido dos instrumentos bajo la base del **modelo de gestión de conocimiento**. El objetivo, es poder determinar el grado de recepción de los conocimientos de género por parte de los funcionarios, como también poder determinar el nivel de uso de éstos conocimientos en el desempeño de las funciones realizadas dentro de la institución.

Posteriormente, la segunda fase, de la cual se desea describir si los jefes/as evaluadores/as, los cuales tienen la misión anual de evaluar a los funcionarios/as del servicio, presentan sesgos de género. Se construye una encuesta bajo las conclusiones de los análisis de los informes de evaluación del desempeño, la cual tiene también la finalidad de establecer la existencia de estos sesgos.

Lo explicado se representa la siguiente tabla con los modelos a utilizar:

Tabla 25: Fases de la Investigación

<b>Primera Fase</b>	<b>Segunda Fase</b>
<b>Modelo Gestión del Conocimiento</b>	Descripción de presencia de Sesgos de Género.

Fuente: Elaboración Propia

**Métodos y secuencia de técnicas por fase investigativa:**

Como ya se mencionó anteriormente la investigación utiliza tanto el enfoque cualitativo como el cuantitativo de manera proporcional. Es así, como se puede establecer de manera conceptual, en la siguiente tabla los instrumentos a utilizar de acuerdo al enfoque y la fase del análisis.

Tabla 26: Enfoque, técnicas y fase investigativa

Enfoque utilizado	Análisis de Uso del Conocimiento. Recepción y Gestión de los funcionarios/as de acuerdo a las capacitaciones recibidas.	Análisis de presencia de sesgos de género que revelan la efectiva aplicabilidad de los conceptos de género.
Cualitativo	Entrevista semi-estructurada.	Análisis de informes de evaluación de desempeño
Cuantitativo	Índices estadísticos, que miden el nivel de recepción del conocimiento y el nivel de uso de conocimiento.	Encuesta sobre habilidades en el desempeño segregadas por sexo.

Fuente: Elaboración Propia

Como se expresa en la tabla, la primera fase utiliza, en el enfoque cuantitativo, dos índices estadísticos que se concentran en preguntas dentro de un cuestionario. Estos índices, son: recepción de los conocimientos de género y percepción del los conocimientos de género en el desempeño.

Los índices, son de carácter ordinal y establecen a través de tres niveles (Bajo, Medio, Alto), el grado de recepción y el grado de uso, de los conocimientos de género.

Posteriormente, establecidos los grados de recepción y uso de los conocimientos de género, se procederá a la aplicación de una entrevista semi-estructurada, mediante la cual se preguntará por las capacitaciones de género.

De esta manera, es como se puede establecer en una primera etapa, bajo el análisis de ambos instrumentos (cuestionario y entrevista), cómo se gestiona el conocimiento dentro de la institución, y si éste es efectivo en cuanto la aplicación y uso de los conocimientos de género.

La segunda fase, de la investigación, será examinar una muestra de informes de evaluación del desempeño, del periodo 2008-2009. Estos son los informes más actualizados, que tiene el SENAME, ya que los del año 2010 aún se encuentran en proceso. A través de ellos, se analizará si existen inequidades de género en las evaluaciones.

Posterior al análisis de los informes, se procederá a realizar una encuesta, la cual se enfocará en los resultados de los análisis de los informes de evaluación de desempeño, a fin de contrastar los resultados obtenidos.

### **Criterios Muestrales**

**Tabla 27: Criterios Muestrales,**

<b>Instrumento</b>	<b>Población</b>	<b>Muestra</b>
<b>Índices Recepción y uso del conocimiento</b>	Coordinadores/as de programas del SENAME.	Población total de coordinadores ( 183 casos)
<b>Entrevistas Semi-estructuradas sobre uso y evaluación de inducciones</b>	Funcionarios/as pertenecientes a la dirección nacional, de los departamentos “de Personas” e “informática” que fueron capacitados el que 2009 en temáticas de género	Muestra de carácter intencional, no probabilística, de funcionarios/as pertenecientes a ambos departamentos. Que hayan sido capacitados en temáticas de género.
<b>Informes de Evaluación de desempeño</b>	Totalidad de funcionarios/as del SENAME.  Divididos de acuerdo a estamentos: 1)Profesionales y Técnicos,  2)Administrativos y Auxiliares  3)y Directivos(a)	Muestra acorde al concepto de saturación de los datos. Abordando como criterios de selección de informes: -Informes de distintas regiones -Evaluadores de Distintos sexos -Ambos sexos de funcionarios/as evaluados -E informes de los tres estamentos.
<b>Encuesta segregada por sexos sobre percepción de frecuencia de habilidades en el desempeño</b>	Jefes y Jefas evaluadoras/es pertenecientes a distintos departamentos de la Dirección Nacional del SENAME.	Muestra Intencional, basada en criterio de Sujetos-Tipo, es decir, quienes presenten la característica, de ser jefes/as evaluadores de la Dirección Nacional y que tengan a su cargo funcionarios/as de ambos sexos.

Fuente: Elaboración Propia.

### **Descripción de los criterios Muéstrales**

El cuestionario con los índices estadísticos, será aplicado al total de la población, de coordinadores de programas del SENAME a nivel nacional.

Estas personas han sido capacitadas en temáticas de género de forma reiterada.

El total de la población es de 183 funcionarios/as pertenecientes, todas/os a centros de adopciones, de protección de derechos y de justicia juvenil, los tres tipos de dependencias pertenecientes al SENAME, las cuales abordan temáticas de niños lactantes que deben ser adoptados, menores en riesgo social y menores infractores de ley.

Las entrevistas semi estructuradas, por su parte, serán aplicadas a funcionarios/as de la Dirección Nacional, los cuales fueron capacitados en temas de género el año 2009, a manos de la Unidad de Estudios.

La muestra corresponde a la totalidad de un grupo pertenecientes a dos departamentos del SENAME. Departamentos de Personas y la unidad de Informática, perteneciente al Departamento de Planificación de Gestión.

La que se define como la unidad encargada de mantener en constante renovación las tecnologías de la información y comunicación, dentro del servicio.

Por su parte el Departamento de Personas dentro del SENAME se define de acuerdo a sus funciones de:

“Asesorar a la Dirección Nacional en el diseño y ejecución de las políticas de personal relacionadas con los procesos de contratación, capacitación, calificación, promoción y desvinculación de los funcionarios y funcionarias, así como también llevar adelante iniciativas tendientes al mejoramiento continuo de las condiciones laborales de éstos (as) (seguridad, mejoramiento de ambientes de trabajo, bienestar, etc.)”  
(SENAME, 2008)

Por otra parte, la muestras de los informes de desempeño, será de carácter intencional, correspondiente a informes de diferentes centros y regiones del país, y el número total de datos, dependerá del criterio de saturación de los datos.

Posteriormente, analizados los informes, se procederá a la aplicación de encuestas, construidas en base a los análisis de los informe. Éstas estarán destinadas a los jefes/as evaluadores/as de la Dirección Nacional. Comprendiendo también, a una



muestra de carácter intencional, a través de criterios específicos de selección, lo que determina finalmente una muestra basada en “sujetos-tipo, los criterios consisten en:

**-Funcionarios/as del SENAME, que son Jefes/as evaluadoras/es pertenecientes a la Dirección Nacional.**

Criterio justificado en la viabilidad de aplicación del instrumento en términos de costos y tiempo, por eso es destinado solo a la Dirección Nacional. Por otro lado, son los jefes/as evaluadores/as quienes contestan los informes de evaluaciones de desempeño, es por eso que esta aplicada a ellos.

**-Deben pertenecer a de distintos departamentos, y deben poseer su cargo a funcionarios/as de ambos sexos.**

Esto a fin de poder contestar las habilidades presentes en la encuesta que esta diferenciada en hombres y mujeres.

### **Alcance Investigativo**

El nivel de la investigación es Exploratorio Descriptivo. Así mismo, este estudio, al analizar a distintos grupos de funcionarios/as y a distintas dependencias de la institución, se inscribe bajo la aplicación metodológica del concepto definido como: “Transversalización de género” abarcando distintas dependencias de la organización y su relación con los tema de género, utilizando de diversos instrumentos de recolección de datos.

Al ser la primera vez que se realiza una investigación de estas características, no existen datos anteriores sobre transversalización de género o sobre el uso de los conocimientos de género dentro de la institución, fundamentos válidos para catalogar este análisis como un estudio exploratorio, que pretende establecer algunas bases o criterios de descripción para posteriores investigaciones del tema.

### **Unidades de Análisis:**

- Funcionarios y Funcionarias evaluados (bajo el informe de evaluación del desempeño) en el año 2009 del SENAME.
- Jefes/as evaluadores/as de diversas Unidades de la Dirección Nacional del Servicio Nacional de Menores.
- Funcionarios/as capacitados en torno a temáticas de género en el SENAME.

### **Validez y Fiabilidad Investigativa**

La investigación busca, la fiabilidad de los datos a través de la complementariedad de paradigmas, tratando de encontrar una síntesis del problema a investigar desde los enfoques cualitativos y cuantitativos.

La validez por su parte, se inscribe gracias a la utilización de la técnica de la triangulación, con ella se combinan distintos métodos por los cuales se cruza la información para establecer conclusiones más acabadas. Es por eso, que la triangulación aquí abordada se denomina como Triangulación Metodológica, como ya se mencionó, sugiere la combinación de métodos y de instrumentos de recolección de datos.

Por otro lado, al ser éste un estudio que ocupa la triangulación, posee distintos instrumentos, los cuales están basados, bajo diferentes parámetros de validez y fiabilidad. Tales como la operacionalización de variables, el análisis previo bajo consulta a expertos sobre los sujetos a investigar. Todo, a fin de poder construir instrumentos de recolección de datos que sean fiables.

Cada uno de los métodos utilizados para alcanzar los parámetros de fiabilidad son descritos a continuación, en donde se exponen los instrumentos a utilizar.

#### **Creación de Instrumentos de Recolección de datos**

De acuerdo, a la secuencia de de instrumentos ya señalada, la primera elaboración, corresponde a los índices estadísticos los cuales han sido construidos bajo la revisión bibliográfica y bajo criterio de expertos sociólogos que se desempeñan en el SENAME. A través de esos elementos, es que se procedió a la elaboración de la operacionalización de las variables que componen los índices, estableciendo los factores o dimensiones que los constituyen junto con sus respectivos indicadores, de los cuales se deslindan las preguntas que han sido utilizadas dentro de un cuestionario. De esta forma, los criterios de validez, se inscriben en la operacionalización y el criterio experto. Cómo también, se estima que el índice será aplicado el próximo año, a una muestra de la población, por lo que también presenta validez bajo el criterio de *test-retest*. Con ello, se busca corroborar los datos obtenidos y las diferencias que se presentan con el paso del tiempo, en las tendencias de respuesta de los y las sujetas.

## Primer Instrumento: Elaboración índices Estadístico, medición de Gestión del Conocimiento.

Hay que señalar, que en el SENAME, los programas y proyectos que se licitan para el funcionamiento de la institución, incorporan, todos, la dimensión de género como un compromiso por disminuir la desigualdad entre los sexos, impartido por el SERNAM. A sí mismo, las personas que están encargadas de la coordinar estos programas están siendo capacitadas de forma reiterada, en torno a los temas de género.

Los índices, pretenden establecer en qué medida se traspasa eficazmente los conocimientos, y como son aplicados en el desempeño de los funcionarios/as que han sido capacitados.

### 1.1 DEFINICIÓN DE ÍNDICES

Con el fin de establecer, la efectividad de trasmisión y uso de los conocimientos de género en los supervisores y supervisoras de programas del servicio. Los cuales han asistido a inducciones en torno a temáticas de género, es necesario definir los índices:

1) **Recepción del conocimiento:** Establece en qué medida las personas funcionarias del servicio están dispuestas a adquirir conocimientos en materia de género, conocimientos, que además de servir para sus funciones pueden ser utilizados de forma transversal en ámbitos personales. La recepción del conocimiento, está compuesta por las variables: acceso personal a temáticas de género: la que puede influir en una disposición positiva o negativa hacia una buena recepción; relevancia asignada a las temáticas: las cuales componen la percepción de nivel de utilidad de los conceptos y la asignación de niveles relevancia a problemáticas atinentes al tema; y por último la percepción (positiva o negativa) que tienen sobre los insumos destinados a resolver o incorporar la noción de género dentro del servicio.

2) **Percepción de Dominio del conocimiento adquirido:** El índice de dominio del conocimiento, se traduce en la medición de la efectividad de la comprensión de los contenidos de género, como en el nivel de adquisición del conocimiento y el nivel de uso del conocimiento, todas estas dimensiones se relacionan en base a los desempeños de los/as funcionarios/as en el servicio. La finalidad de este índice se relaciona con la

posibilidad de establecer un nivel de dominio que permita evaluar de qué manera son efectivas las inducciones realizadas de acuerdo a género, en el uso de sus dimensiones y la real aplicación de los conceptos en el desempeño de las funciones.

Tabla 28: Operacionalización de Variables Proceso Gestión del Conocimiento.

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Preguntas</b>
<b>Recepción del Conocimiento</b>		Acceso personal sobre temáticas de género.	5-16
	Disposición personal ante temáticas de género	Relevancia otorgada a la temática de género.	6
	Evaluación del personal sobre la distribución del conocimiento	Percepción de calidad y cantidad de insumos destinados a las dimensiones de género	7-8-10

<b>Dominio del conocimiento Adquirido</b>	Adquisición del conocimiento	Percepción de dominio de las perspectivas de género en las tareas que desarrolla en las funciones	17
		Nivel de retención del conocimiento	9
		Nivel de relevancia asignado a las dimensiones de género en el desempeño	10
	Uso del conocimiento	Percepción de oportunidad de aplicación líneas técnicas de género	12-13
		Integración de los conocimientos de género en el desempeño diario de las funciones	11-15-19
		Nivel de re significación del contenido en la ejecución de las tareas	14-18

Fuente: Elaboración Propia.

La operacionalización, se ha realizado, distribuyendo dos etapas significativas de gestión del conocimiento. La primera, es la recepción del conocimiento de género y la segunda es la percepción del dominio de los conocimientos de género en el servicio.

Ambas fases, serían índices por sí mismos, compuestos de dimensiones e indicadores específicos, así mismo, al lado de las dimensiones se presenta el número de la pregunta que mide el factor.

A continuación, se muestra el instrumento confeccionado. El cual es un cuestionario, con preguntas tipo escala. Dentro de éste se concentran las preguntas concernientes a ambos índices.



## **Cuestionario sobre la Aplicación de Conocimientos de Género dentro del Servicio Nacional de Menores.**

La unidad de Estudios, de la Dirección Nacional, se encuentra realizando un estudio sobre la adquisición y uso de conocimientos relativos a género, de los Funcionarios/as del servicio que han sido capacitados en torno a la temática.

### **INSTRUCCIONES PARA RESPUESTA DEL CUESTIONARIO**

EN EL SIGUIENTE LISTADO DE PREGUNTAS SE PRESENTAN UNA SERIE DE AFIRMACIONES QUE ESTÁN RELACIONADAS CON LA TEMÁTICA DE GÉNERO. DE LAS CUALES, USTED DEBE RESPONDER DE ACUERDO A SU PERCEPCIÓN CONFORME A LAS SIGUIENTES CATEGORÍAS DE RESPUESTAS:

- \*MUY DE ACUERDO
- \*DE ACUERDO
- \*INDIFERENTE
- \*EN DESACUERDO
- \*MUY EN DESACUERDO

Su percepción es muy relevante para nosotros, debe tener en cuenta que no existen respuestas correctas ni incorrectas.

El cuestionario no le tomará más de 3 minutos.

Agradeciendo su participación.

#### **1. Cargo**

#### **2. Unidad de Desempeño**

#### **3. Región**

#### **4. Sexo**

#### **5. La formación recibida en mi familia me permitió valorar la igualdad de condición entre los sexos.**

Muy De acuerdo	
De Acuerdo	
Indiferente	
En Desacuerdo	
Muy en Desacuerdo	

**6. Según mi apreciación considero que dentro del servicio existe, si se aplica las nociones de género, desigualdad de oportunidades.**

Muy De acuerdo	
De Acuerdo	
Indiferente	
En Desacuerdo	
Muy en Desacuerdo	

**7. Considero que he sido preparado para trabajar incorporando la perspectiva de género en la realización de mis funciones.**

Muy De acuerdo	
De Acuerdo	
Indiferente	
En Desacuerdo	
Muy en Desacuerdo	

**8. Las capacitaciones en temas de género que he recibido en SENAME, se han realizado teniendo en cuenta mis funciones.**

Muy De acuerdo	
De Acuerdo	
Indiferente	
En Desacuerdo	
Muy en Desacuerdo	

**9. En lo relativo a las temáticas de género, manejo algunos conceptos y criterios que me permiten reconocer situaciones de desigualdad**

Muy De acuerdo	
De Acuerdo	
Indiferente	
En Desacuerdo	
Muy en Desacuerdo	

**10. En términos generales, considero que la capacitación en contenidos de género me ha permitido un mejor desempeño de mi cargo.**

Muy De acuerdo	
De Acuerdo	
Indiferente	
En Desacuerdo	
Muy en Desacuerdo	

**11. Comparto con mis compañeros de trabajo los conocimientos adquiridos y las situaciones que surgen en el trabajo, que tienen que ver con situaciones relativas a género.**

Muy De acuerdo	
De Acuerdo	
Indiferente	
En Desacuerdo	
Muy en Desacuerdo	



**12. He podido comprobar en la práctica, la pertinencia de los contenidos sobre género recibidos.**

Muy De acuerdo	
De Acuerdo	
Indiferente	
En Desacuerdo	
Muy en Desacuerdo	

**13. Los criterios y conceptos que establecen la presencia de brechas de género, se aplican a la realidad que define la situación de Los usuarios.**

Muy De acuerdo	
De Acuerdo	
Indiferente	
En Desacuerdo	
Muy en Desacuerdo	

**14. Tener presente la dimensión de género en el trabajo, me ha permitido tomar conciencia de mi propia condición y su incidencia en las funciones que me corresponde desempeñar.**

Muy De acuerdo	
De Acuerdo	
Indiferente	
En Desacuerdo	
Muy en Desacuerdo	

**15. En el desempeño de las funciones que me corresponden, logro advertir situaciones concretas asociadas a género y sobre cuya base intervengo para orientar a los equipos.**

Muy De acuerdo	
De Acuerdo	
Indiferente	
En Desacuerdo	
Muy en Desacuerdo	

**16. En mi formación académica previa estuvo presente la formación en materia de género.**

Muy De acuerdo	
De Acuerdo	
Indiferente	
En Desacuerdo	
Muy en Desacuerdo	

**17. El manejo de la perspectiva de género me permite vincular desde esta óptica diferentes temas relaciones con la realidad de los niños / as y adolescentes de los programas y proyectos con quienes me corresponde relacionarme.**

Muy De acuerdo	
De Acuerdo	
Indiferente	
En Desacuerdo	
Muy en Desacuerdo	

**18. Es posible en el manejo de los temas de género realizar un trabajo más allá de las indicaciones puntuales que uno pueda entregarle a los proyectos.**

Muy De acuerdo	
De Acuerdo	
Indiferente	
En Desacuerdo	
Muy en Desacuerdo	

**19. He recibido por parte de los profesionales de los proyectos que me corresponde visitar peticiones en orden a analizar alguna situación con contenido de género.**

Muy De acuerdo	
De Acuerdo	
Indiferente	
En Desacuerdo	
Muy en Desacuerdo	

Software utilizado para el análisis del cuestionario y sus índices:

A través del SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versión 12.0. Se ha procedido al análisis de los datos arrojados por el cuestionario.

Por su parte, SPSS es un paquete estadístico que permite análisis de datos cuantitativos, en este caso se utilizará para poder ver frecuencias, tablas de contingencias y asociaciones entre variables, ya sea de un mismo índice, como asociación entre ellos.

### Segundo Instrumento a analizar

El segundo instrumento hace referencia a una entrevista semi estructurada. La cual describe la percepción de los funcionarios y funcionarias de los departamentos de personas e informática, sobre la capacitación de género que entregó una unidad específica de la Institución (la unidad de estudios) la que impartió éstas inducciones el año 2009.

La entrevista, ha sido construida bajo la revisión de una serie de formatos pilotos, basados en la bibliografía expuesta sobre la gestión del conocimiento. Junto a eso, el instrumento fue revisado bajo criterio experto, a fin de construir una encuesta fiable, adecuada para la población a estudiar. Por otro lado, la validez del constructo se trata de alcanzar de acuerdo al contraste con los índices estadísticos.

La entrevista cuenta con cuatro preguntas, que se exponen a continuación:

1) A un año de la capacitación en temas de género otorgada por la Unidad de Estudio. ¿Qué aspectos de contenido Ud. retiene con mayor nitidez?

2) Mirando su quehacer habitual en el lugar en que Ud. se desempeña: ¿Que significación adquieren los aspectos de género?; Podría Ud. mencionar con algún detalle el o los aspectos en que cobra relevancia el enfoque de género

3) Fundado en su experiencia y conocimiento: ¿Ha tenido Ud. la oportunidad de incorporar criterios de género en la realización de su trabajo? Puede Ud. precisar en qué ámbito y o circunstancia.

4) ¿Cómo estima Ud. es la importancia concedida por su equipo de trabajo a la perspectiva de género? ¿En este sentido incidió la capacitación sobre la materia realizada el año 2009?

Las respuestas de este instrumento serán analizadas bajo la teoría fundamentada, al igual que la revisión de los informes de desempeño, por eso se procede a describir más en profundidad la aplicabilidad de la teoría en la descripción del tercer instrumento. Así mismo, la utilización del programa de análisis cualitativo Atlas-ti, será expuesto a continuación.

### Tercer Instrumento Análisis de Informes de Evaluación de Desempeño

Cómo se expuso, anteriormente, bajo la teoría Fundamentada, se analizará una muestra de informes del instrumento de evaluación de desempeño, realizadas en el período 2008- 2009. En donde el análisis estará concentrado en las fundamentaciones de las notas puestas a cada funcionario/a. Con el fin de establecer posibles relaciones de los fundamentos con las calificaciones, como también, la relación existente entre el sexo del evaluador con el sexo del evaluado, a fin para detectar posibles desigualdades atribuibles a sesgos de género.

La teoría Fundamentada, por su parte, basa su análisis en la revisión de datos y la generación teoría a partir de ellos y de las deducciones que se van extrayendo. Consiste en fundar categorías (agrupamiento de los datos bajo parámetros similares que cumplen la característica de ser exhaustivas y excluyentes entre sí). Las cuales suponen un nivel de abstracción teórica pre-eliminar. Para luego, realizar comparaciones y ligamientos entre ellas y así poder identificar hallazgos dentro de la investigación. (Trinidad, Carrero & Soriano, 2006)

Por su parte, el instrumento de Evaluación de Desempeño del SENAME está distribuido de forma diferenciada entre tres estamentos: “Directivos”, “Profesionales y Técnicos”, y “Administrativos y Auxiliares”. Las evaluaciones se llevan a cabo por cada director/a de departamento o director/a de centro a lo largo del país, estos últimos, se califican a través de una junta calificadora, por lo cual no entrarán dentro de la muestra al no estar dentro de las evaluaciones

De esta forma, a través de los fundamentos de los jefes/as evaluadores/as se analizarán posibles diferencias en el desempeño entre hombres y mujeres, diferencias, que puedan inscribirse dentro de distinciones por capacidades o habilidades fundadas bajo la condición de género de los funcionarios o funcionarias.

NOTA	CONCEPTO	DESCRIPCIÓN
------	----------	-------------

Las calificaciones que se otorgan en los informes de desempeño o responden a patrones

s de cumplimiento específicos, los cuales se muestran en la siguiente tabla, extraída del reglamento especial de calificaciones.

Tabla 29: Descripciones de Calificaciones

7	Excelente	En su desempeño el funcionario siempre satisface y en la mayoría de las veces supera los requerimientos que exige el ejercicio del cargo, las funciones y tareas asignadas.
6	Bueno	En su desempeño funcionario siempre satisface y a veces supera los requerimientos que exige el ejercicio del cargo, las funciones y tareas asignadas.
5	Satisfactorio	En su desempeño funcionario cumple con los requerimientos básicos que exigen el ejercicio del cargo, las funciones y tareas asignadas.
4	Insuficiente	En su desempeño funcionario en algunas ocasiones no cumple con los requerimientos que exige el ejercicio del cargo, las funciones y tareas asignadas.
3	Deficiente	En su desempeño funcionario frecuentemente no cumple con los requerimientos que exigen el ejercicio del cargo, las funciones y tareas asignadas.

Fuente: Reglamento especial de calificaciones SENAM E, 2001

P

or su parte, los Factores que se miden dentro del informe del desmem

peño son:

La capacidad de desempeñar labores, la eficiencia del desempeño del cargo, la capacidad de adaptación al clima laboral y el cumplimiento con las normas y horario institucional, algunos de estos factores están compuestos por diferentes indicadores, de acuerdo al estamento que se evalúa ( Directivos-Profesionales y Técnicos-Administrativos y Auxiliares). Para efectos de esta investigación se escogieron dos factores de relevancia específica para la evaluación de desempeño, esta elección es de carácter transversal a los tres estamentos. Los Factores escogidos, son el número uno y el número tres ya que consideran como factores fundamentales y más fructíferos a la hora de contrastar las evaluaciones del desempeño de los funcionarios relacionadas con las fundamentaciones, en torno a posibles justificaciones abordadas desde una perspectiva de desigualdad de género.

Por su parte, el factor I, señala la capacidad y calidad del trabajo en los cuáles se evalúa la ausencia de errores, el compromiso con la infancia, la disponibilidad en mejorar el desempeño.

Se eliminó el factor número dos que prosigue el tópico del desempeño y alude a las capacidades formativas de los funcionarios.

El otro factor designado relevante para el presente análisis fue el factor número tres, el cual refiere a un elemento fundamental a la hora de evaluar el desempeño del o la funcionario/a y responde al trabajador en su calidad de persona, los vínculos interpersonales que construye y su capacidad para hacerlo de forma positiva. Todo expresado en términos de “habilidades de las relaciones interpersonales”, lo que está ligado directamente con su capacidad de trabajar en equipo y ocupar un rol específico dentro del grupo de trabajo.

El otro criterio utilizado para la elección de los factores a analizar fue la necesidad de disminuir el volumen del dato a trabajar.

La población analizada es de un total de 3.455 datos, la muestra se compondrá por datos elegidos al azar y bajo criterios:

- Representación de los tres estamentos.
- Evaluador femenino evaluando a ambos géneros
- Y Evaluador Masculino evaluando a ambos sexos.

#### Herramienta a utilizar para el análisis

Se utilizará el programa Atlas ti versión 5.2 para el análisis de los datos;

*Descripción del Software:* Atlas.Ti es una herramienta que facilita la interpretación de los datos agilizando las actividades inherentes del análisis cualitativo. El análisis de los documentos nos proporciona formas de poder agrupar y ordenar nuestros hallazgos, permite la creación de categorías, memos, Familias y Networks cada uno de ellos supone un nivel de abstracción más elevado pudiendo construir de esta manera relaciones entre los hallazgos.

Cuarto instrumento: Construcción de una encuesta, a partir de los hallazgos del análisis de las evaluaciones de desempeño.

A través del levantamiento de categorías en base al análisis de las evaluaciones de desempeño, es que se construirá ésta encuesta destinada a los jefes/as evaluadores/as de la Dirección Nacional de SENAME.

La encuesta estará diferenciada por Hombres y Mujeres, la cual desea dar cuenta de la diferencia en la percepción de capacidades respecto al género del funcionario/a.

## **Análisis de los datos.**

### **1. Análisis Índices: proceso gestión del conocimiento:**

#### **1.1 Fase descriptiva de los resultados.**



De 183 cuestionarios enviados vía correo electrónico, se recibieron un total de 132 cuestionarios contestados. Esto quiere decir un 71% de la población total de coordinadores de programas a nivel nacional.

De los cuales el 69% corresponde a mujeres y un 31% a hombres.

### **1.1.2 Metodología utilizada en la designación de rangos al índice de Recepción del conocimiento**

El índice de Recepción de Conocimiento de género, consta de seis preguntas dentro del cuestionario. Preguntas, las cuales tienen sus categorías de respuestas en formato de escala.

Los puntajes de cada pregunta varían del puntaje mínimo equivalente a **1** al puntaje máximo que es equivalente a **5**.

Para estos efectos, es necesario establecer el puntaje mínimo y máximo que puede obtener cada funcionaria/o en el índice de recepción del conocimiento de género.

Ya establecido que éste consta de seis preguntas, los funcionarios encuestados pueden presentar puntajes en un rango mínimo de **6** y un valor máximo de **30**.

Los rangos que miden el nivel de retención de los conocimientos de género, han sido asignados de forma manual, y se han dividido en tres:

- **6-14: nivel bajo de retención del conocimiento**
- **15-20: nivel medio de retención del conocimiento**
- **21-30: nivel alto de retención del conocimiento**

Para el análisis de los datos dentro del programa SPSS, esto se traduce a los siguientes puntos de corte:

- 14=Bajo
- 20=Medio
- 30=Alto

### **Frecuencia del índice: Recepción del Conocimiento**

A través de las frecuencias de los distintos niveles asociados al índice de Recepción del Conocimiento, se puede establecer la(s) tendencia(s) de los funcionarios/as a recibir conforme las capacitaciones (inducciones) de las temáticas asociadas a género.

De esta manera, a través del análisis de los cuestionarios bajo el software estadístico SPSS, se obtienen los siguientes resultados:

Tabla 30 Nivel de Recepción del Conocimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	21	15,9	15,9	15,9
	<b>Medio</b>	<b>76</b>	<b>57,6</b>	<b>57,6</b>	<b>73,5</b>
	Alto	35	26,5	26,5	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

Como se puede apreciar en la tabla 9, existe un porcentaje de 15,9 que se ubica en el mínimo nivel de recepción, un 57,6% concentrado en un nivel medio y un 26,5% en el nivel máximo de recepción de los conocimientos de género.

Se establece de esta forma que el nivel de recepción de los conocimientos sobre género de los funcionarios del SENAME, se concentra mayoritariamente en un nivel medio.

Así mismo se puede señalar, que el contexto en el cual se insertan las inducciones relativas a género, no es del todo favorable, ya que los/as funcionarios/as presentan una disposición relativa sobre las temáticas

Esto puede estar asociado a algunas de las dimensiones del índice, tales como no tener acceso personal a información sobre el tema o que la percepción que poseen sobre los insumos destinados a las dimensiones de género dentro del servicio no son las óptimas.

Estos factores son los que están relacionados en la recepción del conocimiento e influyen en esta disposición.

Sin embargo, la tendencia se dirige a poseer una alta disposición a las temáticas, siendo bajo el porcentaje de funcionarios/as que presenta una negativa recepción.

Se concluye de esta manera, que la mayoría de los funcionarios/as que son supervisores de programas dentro del SENAME posee un nivel medio de recepción

del conocimiento sobre temáticas de género. Definiendo un contexto regular, pero posible de ser mejorado para la inserción de éstos conocimientos

### **Índice sobre Percepción del Dominio del conocimiento adquirido sobre temáticas de género**

Por otro lado, el segundo índice construido se erige en la base de la percepción del dominio del conocimiento sobre temáticas de género que tienen los funcionarios/as, específicamente dentro de las funciones que desempeñan en el servicio.

El análisis se concentra de forma similar al del índice anterior (de recepción), estableciendo del mismo modo, niveles de dominio del conocimiento sobre género.

De esta forma, las dimensiones que presenta el índice están compuestas por los niveles de comprensión, adquisición y uso efectivo de los conocimientos de género (las cuales se presentan en la operacionalización del apartado metodológico).

Los rangos establecidos para medir el nivel del índice sobre conocimiento adquirido, se basan en los puntajes mínimos y máximos esperados. De acuerdo a un total de 10 preguntas que conciernen a las dimensiones que conforman el índice.

De esta forma los valores fluctúan entre:

**Mínimo: 10**

**Máximo: 50**

Los rangos asignados, al igual que en el índice anterior, se asignan de forma manual y corresponden a la división de los datos en tres grupos, estableciéndose de esta manera los siguientes puntajes asociados al nivel de percepción de conocimiento:

**10-17: Nivel Bajo**

**18-33: Nivel Medio.**

**34-50: Nivel Alto.**

Para el análisis de los datos dentro del programa SPSS, esto se traduce a los siguientes puntos de corte:

- 17=Bajo
- 33=Medio
- 50=Alto.

**Frecuencia del índice: Percepción del Dominio sobre el conocimiento adquirido en temáticas de género.**

De acuerdo al análisis de los cuestionarios, se presentan puntajes reales mínimos de 25 y máximos de 50, alcanzado el límite superior de los niveles esperados.

Así se muestra en la tabla 13:

Tabla 31: Valores reales índice Percepción Dominio de Conocimiento Adquirido

N	Válidos	132
	Perdidos	0
Media		39,2121
Desv. típ.		4,81890
Mínimo		25,00
Máximo		50,00

Fuente: elaboración Propia

Por otro lado, la frecuencia de los datos obtenidos del índice del nivel de dominio de conocimiento adquirido, arrojan los siguientes resultados de acuerdo a las respuestas obtenidas de los/as funcionarios/as:

Tabla 32 Nivel Índice Percepción de dominio de conocimiento adquirido

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	3	2,3	2,3	2,3
	Medio	59	44,7	44,7	47,0
	<b>Alto</b>	<b>70</b>	<b>53,0</b>	<b>53,0</b>	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo, a la tabla número tres, es posible distinguir que la mayoría de los funcionarios/as posee una percepción positiva sobre el nivel de adquisición del conocimiento en cuanto a temáticas de género.

Sin embargo, hay una pequeña diferencia con el porcentaje de funcionarios/as que cree que domina las temáticas en un nivel medio.

Se deduce de este modo, que dentro del servicio existe un **alto nivel** sobre el uso, dominio y aplicación que perciben tener los funcionarios/as sobre las temáticas de género en las labores que realizan dentro del SENAME.

## **1.2 ANÁLISIS DE LOS DATOS: 2. FASE INFERENCIAL DE LOS RESULTADOS.**

A través del análisis inferencial, se pretende establecer la existencia de relación entre los índices que se han aplicado a los funcionarios/as del SENAME. A fin de poder establecer si el nivel de recepción del conocimiento tiene influencia en el dominio del conocimiento adquirido dentro de las prácticas de los/as funcionarios/as del servicio.

Para estos efectos, se ha escogido un estadístico específico que sirve para medir la correlación.

### **Estadístico de correlación utilizado:**

#### Rho de Spearman:

A través de este método se establece la existencia o no, de relación entre nuestros índices que para estos efectos han sido traducidos en variables ordinales, ya que se ordenaron los casos de acuerdo a tres rangos específicos: nivel bajo, nivel medio y nivel alto.

Es esta la técnica apropiada para establecer el contraste entre las variables de nivel ordinal.

A través del programa SPSS, la técnica de Spearman arrojó los siguientes resultados:

Tabla 33: Nivel de correlación entre índices

		NIVEL DE RECEPCION CONOCIMIENTO	Percepción Nivel de dominio de conocimiento adquirido
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	132
			<b>,486(**)</b>

	Percepción del nivel de dominio de conocimiento adquirido	Coefficiente de correlación	<b>,486(**)</b>	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

Fuente: Elaboración Propia.

Al analizar la relación entre ambas variables, nivel de recepción de conocimiento y percepción del nivel de dominio de conocimiento adquirido, se deduce que hay relación positiva entre ellas, en este sentido se puede señalar que en la medida que aumenta el nivel de recepción de conocimiento, aumenta el dominio del conocimiento respectivo a las temáticas de género.

Por otra parte, al ser la correlación de carácter bilateral, sugiere que en la misma medida, el dominio de los conocimientos relativos a género influye en una mejor recepción de capacitaciones sobre la temática.

**1.3.2 Asociación: índice de percepción de dominio de conocimiento adquirido y la variable categórica: sexo.**

Por otro lado, para el análisis se considera relevante establecer en qué medida el índice de percepción de dominio de conocimiento adquirido, presentan distinciones según el sexo del funcionario/a encuestado.

Para estos efectos se ha hecho uso de la utilidad de “tablas de contingencias” proporcionados por el programa SPSS, la cual muestra las frecuencias de una variable categórica con otra de otro nivel. En este caso, con el índice de percepción de dominio de conocimiento adquirido, transformado en variable de carácter ordinal

De esta manera, los resultados que nos arrojó el programa son los siguientes.

Tabla 34: Tabla de contingencia Sexo y Nivel Índice de dominio de conocimiento adquirido

			Nivel Índice de dominio de conocimiento adquirido			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Sexo	Femenino	Recuento	2	40	50	92
		% de Sexo	2,2%	43,5%	<b>54,3%</b>	100,0%

	Masculino	Recuento	1	19	20	40
		% de Sexo	2,5%	47,5%	<b>50,0%</b>	100,0%
Total		Recuento	3	59	70	132
		% de Sexo	2,3%	44,7%	53,0%	100,0%

De acuerdo, a la tabla número doce, se puede deducir que de un total de 92 mujeres que contestaron las preguntas contingentes al índice de percepción de dominio de conocimiento adquirido, el 54.3% se concentra en un nivel alto. Por otro lado, respecto a los hombres que respondieron las preguntas (un total de 40) el 50% de ellos presenta, también, un alto nivel de percepción de dominio del conocimiento de género. De esta manera, se puede concluir que no existen distinciones sustanciales entre hombres y mujeres respecto a la percepción del dominio del conocimiento de género en las labores que desempeñan dentro del SENAME, esto de acuerdo a la proporción de hombres y mujeres que contestaron el cuestionario.

A través la ilustración 3, se ejemplifica la frecuencia de respuestas según sexo y nivel de percepción de dominio del conocimiento de género.

Ilustración 16: Gráfico Índice Nivel de Percepción del conocimiento Adquirido



Fuente: Elaboración Propia

### **1.3.2 Asociación de la variable categórica Sexo y el Índice de recepción del conocimiento**

Al igual que con el índice anterior, resulta necesario para el análisis establecer la distinción de acuerdo al sexo de los funcionarios/as y el nivel de recepción de conocimiento que poseen de acuerdo a las temáticas de género.

La tabla número diecisiete, muestra los resultados obtenidos según las respuestas:

Tabla 35: Nivel Índice Recepción del Conocimiento

			NIVEL DE RECEPCION CONOCIMIENTO			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Sexo	Femenino	Recuento	13	55	24	92
		% de Sexo	14,1%	59,8%	26,1%	100,0%
	Masculino	Recuento	8	21	11	40
		% de Sexo	20,0%	52,5%	27,5%	100,0%
Total		Recuento	21	76	35	132
	% de Sexo		15,9%	57,6%	26,5%	100,0%

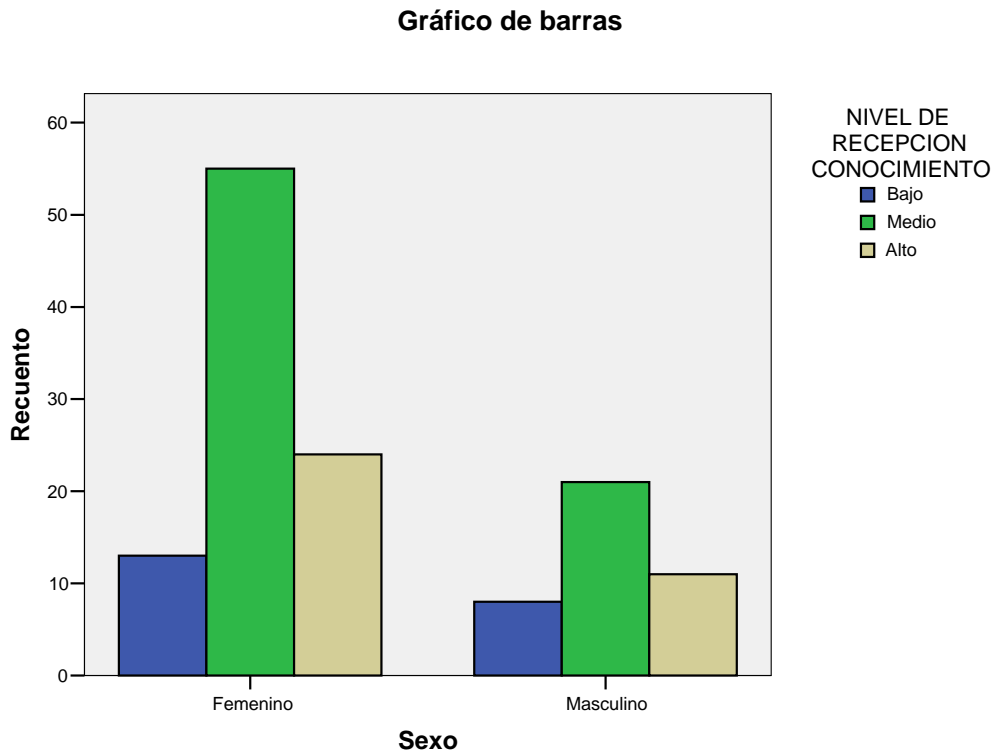
Fuente: Elaboración Propia.

En ambos casos (hombres y mujeres) hay una mayor concentración de las respuestas en el nivel medio de recepción del conocimiento. De esta manera, las mujeres presentan un 59.8% de las respuestas concentradas en el nivel medio de recepción, mientras los hombres presentan un 52.5% de respuestas también concentradas en ese nivel. Por lo que se concluye que hombres y mujeres presentan el mismo nivel de recepción del conocimiento no habiendo diferencias sustanciales en las respuestas de funcionarias respecto a funcionarios del servicio.

Esto se puede ejemplificar, a su vez, a través la ilustración cuatro, que muestra la tendencia de los niveles según sexo.



Ilustración 17: Tendencias Nivel Índice de Recepción del Conocimiento segregada en sexo



## 2. Análisis de Entrevistas sobre inducciones bajo la Teoría Fundamentada

Se enviaron 20 entrevistas correspondientes al total de funcionarios/as capacitados en temas de género, pertenecientes a dos departamentos del SENAME (Dpto. de personas y Dpto. de informática).

Estas entrevistas fueron enviadas vía correo electrónico, de las cuales fueron recepcionadas once.

## 2.1 Categorías del análisis de las entrevistas.

Dentro del análisis de las entrevistas, se construyeron una serie de categorías de las cuales se presentan dos conglomerados, de acuerdo a las percepciones de los/as funcionarios/as entrevistados, sobre las inducciones de género realizadas por la Unidad de Estudios del servicio, el año 2009, las categorías se presentan a continuación:

Tabla 36: Categorías Análisis de Entrevistas.

<b><u>Categorías Positivas</u></b>	<b><u>Categorías Negativas</u></b>
<b>Alta relevancia otorgada por el equipo</b>	Abstención de descripción de aspectos de género.
<b>Aplicación del concepto género en las labores</b>	baja relevancia otorgada por el equipo
<b>Designación de labores</b>	Baja retención del conocimiento
<b>Identificación de problemática de género</b>	Disposición negativa ante la temática
<b>Inserción efectiva de género</b>	Necesidad de ahondar en la temática
<b>Noción de importancia de temática</b>	Noción de baja aplicabilidad de los conceptos
<b>Presencia de Retención de Conocimiento</b>	Nula aplicación de los conocimientos de género

<b>Sugerencia de aplicación de contenido</b>	Nula importancia asignada a la temática
	Percepción negativa de insumos

Fuente: Elaboración Propia

Estas categorías, son resultado del análisis de las entrevistas y están divididas en positivas y negativas, cada una de ellas posee una descripción específica en donde se señalan las características que fueron tomadas en cuenta para designar las citas aludibles a ellas, dentro de las once entrevistas analizadas.

## 2.2 Descripción de las categorías asignadas.

De esta manera, se presentan las descripciones de las categorías construidas, las cuales alcanzan un total de 17, entre positivas y negativas, así mismo junto con las descripciones de cada categoría, se presentan las citas que posee cada una de ellas, fundamentando la construcción del análisis en base a los datos.

### **Categorías, Citas y Descripciones (análisis bajo la Teoría Fundamentada)**

## **Abstención de descripción de aspectos de género.**

### **Descripción**

Sugiere que los funcionarios/as no describen los conceptos específicos que manejan.

Se señala en esta categoría los párrafos alusivos a funcionarios/as que no especifican cómo y cuales conceptos de género son los que dicen utilizar en el desempeño de sus labores.

### **Citas:**

“Debido a mi formación y a la capacitación entregada por la Unidad de estudios, comprendo el concepto de género, la importancia de sociabilizarlo, y que se pueda entender y aplicarlo en el trabajo”.

“Principalmente la importancia de incorporar género en las actividades diarias (informes, reportes, memos, etc), así también en la toma de decisiones.”

## **Alta relevancia otorgada por el equipo**

### **Descripción**

Alude, cuando los funcionarios/as reflejan que su equipo de trabajo se interesa por las temáticas de género. Considerándolas acordes al desempeño de sus funciones.

En esta categoría se expresan las citas en donde él o la funcionaria consideran que su equipo de trabajo otorga importancia a la temática de género.

### **Citas:**

“La relevancia que le ha dado nuestro equipo de trabajo a la perspectiva de género en la Institución, es de mucha importancia.”

“Lo anterior se ve reflejado, en la gran cantidad de recursos (horas Hombre / Mujer) orientados en levantar estadísticas e informes que midieran el sesgo en género en la evaluación del desempeño de los/as funcionarios/as del SENAME.”

“Alta, por supuesto que incidió la capacitación, y creo del todo pertinente”.

## **Aplicación del concepto género en las labores**

### **Descripción:**

Sugiere cuándo los funcionarios/as expresan ámbitos de acción donde aplican o pueden aplicar los conocimientos de género de forma específica al desempeño de sus funciones.

De acuerdo a esta categoría, los funcionarios/as evaluados/as explican de qué manera han insertado o pretenden insertar los conceptos de género de los cuales fueron inducidos.

### Citas:

“Estamos tratando de que la mirada de género esté presente en todas las capacitaciones relacionadas con los aspectos de intervención y supervisión.”

“El equipo de trabajo, considera importante la perspectiva de género y a nivel de Departamento se ha incorporado en el quehacer de este criterio de género, como en los procesos de selección, a través de la solicitud de currículos ciegos (...) Además, en el equipo de la Unidad de Control de Gestión, a través de uno de sus profesionales, se trabaja la variable género y la forma de aplicarlo en el trabajo diario del Departamento de Personas.”

“Reflexiones en torno a los avances en torno a Equidad de género, como también los desafíos pendientes, de manera especial la necesidad de tomar conciencia de la contribución inconsciente que cada uno/a de nosotros/as aporta a la mantención de formas de relación discriminatorias y poco respetuosas de las diferencias de género.”

“En mi opinión, es posible darse cuenta de la presencia de rasgos de machismo evidentes en el actual Equipo de trabajo del Departamento, esto se aprecia por ejemplo en la conformación del Equipo de apoyo cercano al Jefe del Departamento, en los estilos de comunicación, el uso del lenguaje, las mayores y menores cercanías y confianzas determinadas por el género, entre otros aspectos.”

“Hoy en día en el sistema de evaluación del desempeño, el tema de género adquiere una gran importancia, ya que es una variable más que nos

permitirá pasar y construir herramientas que orienten el proceso de evaluación del desempeño a un sistema de gestión del rendimiento.”

“La oportunidad en la cual he podido incorporar los criterios de géneros en la Institución, se focalizan en la entrega de lineamientos y directrices orientados al levantamiento de estadísticas e informes que midan sesgo en género en la evaluación del desempeño de los funcionarios/as en el SENAME.”

“Inició para aclarar y evitar comentarios estereotipados, peyorativos, mejorar la comunicación entre los integrantes del equipo... mejorando la cooperación con los compañeros varones, y entre las congéneres de la unidad, lo que incide en un mejor clima laboral, desempeño más eficiente y mayor respeto.”

“Producto de auditoría practicada al departamento técnico de protección de derechos, se abordó este tema en los centros, verificando que el enfoque de género este incorporado en los proyectos de funcionamiento que presentaron los centros del administración directas del área de protección.”

### **Baja relevancia otorgada por el equipo**

#### **Descripción**

Alude en donde él o la funcionaria señalan un bajo grado de motivación otorgada al tema de género por parte de su equipo de trabajo.

Se muestran a continuación, los párrafos por los cuales él o la funcionaria entrevistada consideran que el equipo de trabajo no le asigna importancia a la temática de género. No suele ser una tendencia dentro de las personas entrevistadas. Ya que solo se pueden atribuir dos citas a la categoría.

Citas:

“Este no ha sido un tema prioritario en el Equipo de trabajo.”

“En esto sin duda ha sido determinante la falta de iniciativa y protagonismo del Equipo de Jefaturas de Unidades (8 áreas) que conformamos en Departamento de Personas.”

### **Baja retención del conocimiento**

## **Descripción**

Alude a un mínimo o nulo recuerdo sobre los conceptos visto en la inducción sobre la temática de género.

Respecto a esta categoría, solo se pueden encontrar dos citas, las que develan explícitamente que los funcionarios y funcionarias no aprendieron los conceptos de género.

Citas:

“¿A un año de transcurrida la capacitación, son pocos los temas que se pueden recordar con exactitud? Resp: Ninguno.”

“No muchos, dado que en dicha oportunidad no se logró determinar mayores recursos con los cuales pudiéramos mejorar por ejemplo los informes de accidentabilidad que realizamos todos los años. Al día de hoy, aún hay incertidumbre del como poder sacar provecho de los datos que informamos, vistos desde el punto de vista del género, dado que los accidentes ocurren por acciones o condiciones específicas, y no por el hecho de ser mujer u hombre, entonces ahí nos complica el tema.”

## **Designación de labores**

### **Descripción**

Se designó esta categoría aludiendo a la única funcionalidad que se ha enunciado en las entrevistas para los conceptos género dentro en el desempeño del servicio. Ésta expresa la utilidad en la distribución de labores a hombres y mujeres, la dimensión de género en este caso resulta fundamental para una equitativa designación, teniendo presente los posibles sesgos que puede generar el género.

Esta categoría alude a una tarea específica en la cual se han insertado los conocimientos de género, tiene sólo una cita, pero resulta relevante ya que es la única ejemplificación existente dentro del análisis de las entrevistas.

Citas:

“De abordar materias de auditoría con una visión integradora en el tema de género. Aspectos: trabajo en equipo, desarrollo de actividades, etc.”

## **Disposición negativa ante la temática**

### **Descripción**

Sugiere que la persona encuestada no responde a las preguntas relacionadas con la temática de género con lo que se puede deducir que no hay interés en cuanto a la relevancia ni utilidad de los conceptos de género en el desempeño de sus funciones.

Dentro de la categoría, se encuentran dos citas, pertenecientes a un funcionario el cuál denota la disposición negativa y poco interés a la temática.

“3) Fundado en su experiencia y conocimiento: ¿Ha tenido Ud. la oportunidad de incorporar criterios de género en la realización de su trabajo? Puede Ud. precisar en qué ámbito y o circunstancia

Respuesta: No.”

“4. ¿Cómo estima Ud. es la importancia concedida por su equipo de trabajo a la perspectiva de género? ¿En este sentido incidió la capacitación sobre la materia realizada el año 2009?

Respuesta: Ninguna.”

## **Identificación de problemática de género**

### **Descripción**

Sugiere a la capacidad de un alto dominio del conocimiento, en donde se asocian problemáticas cotidianas con los conceptos teóricos entregados.

En estas citas (que se exponen a continuación) se expresan diversas opiniones de los y las funcionarias/os entrevistadas/os sobre donde habría que resolver problemáticas en cuanto a temas de género.

Citas:

“En mi opinión, es posible darse cuenta de la presencia de rasgos de machismo evidentes en el actual Equipo de trabajo del Departamento, esto se aprecia por ejemplo en la conformación del Equipo de apoyo cercano al Jefe del Departamento, en los estilos de comunicación, el uso del lenguaje, las mayores y menores cercanías y confianzas determinadas por el género, entre otros aspectos.”



“Respecto a este tema comienza recién este año a ser un tema la presencia de una marcada Cultura machista al interior de los Centros de administración directa de la línea de Justicia Juvenil”.

“Este tema comienza a aparecer como una preocupación en los Equipos en el contexto de los espacios de Cuidado Emocional y Seguridad Convivencial organizados desde esta Unidad en colaboración con Equipo externo especialista en Imaginería Colectiva.”

“El enfoque de género cobra relevancia en cualquier dimensión de la vida que uno aborde, es el simple hecho de distinguir que hay hombres y mujeres y que no están considerados de manera justa e igualitaria en la sociedad en la que vivimos, por lo que considerarlo es una manera de hacerlo transparente, visible.”

### **Inserción efectiva de género**

#### **Descripción**

La categoría hace referencia a cuando los/as funcionarios/as utilizan los conceptos de género y los aplican efectivamente en el desarrollo de sus funciones.

#### **Citas:**

“Hemos, como Unidad, avanzado progresivamente en varios aspectos: Incorporación, en la totalidad de las pautas de satisfacción de las capacitaciones, de ítem que evalúa comportamiento de los docentes respecto del tratamiento de los temas y la utilización de ejemplos no sexistas en las capacitaciones.”

“Incorporación, en las Especificaciones Técnicas de los cursos que se licitan públicamente, de exigencias metodológicas y de contenido que incluya la mirada de género”.

“Distinciones básicas asociadas a conceptos como sexo distinto de género.”

“Que es un proceso modernizador de la gestión en curso, una experiencia nueva para el Estado, inédita a nivel internacional y un desafío para quienes trabajan en la elaboración e implementación de políticas públicas.”

“Que este enfoque sea incorporado en los sistemas de información de los servicios públicos, a fin de que los mismos identifiquen necesidades y otorguen respuestas diferenciadas tanto para hombres como para mujeres.”

“Obviamente, la naturaleza del quehacer de la Unidad de Bienestar en la entrega de beneficios médicos, ayudas o subsidios, préstamos, etc., es a través del reconocimiento de que todos los funcionarios, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir un bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidad, promoviéndose siempre la igualdad de oportunidades de trato entre mujeres y hombres que solicitan de nuestra colaboración”.

“Que el tema de género no solo es un problema de sexo, es mucho más que eso, aborda aspectos educacionales, sociales, culturales.

“Que muchas diferencias de género tienen su raíz en los patrones socio-culturales y no en patrones biológicos.”

### **Necesidad de ahondar en la temática**

#### **Descripción:**

Sugiere cuando él o la funcionaria estima conveniente profundizar las capacitaciones para que los tópicos relacionados a género sean vistos con más detenimiento a la hora de insertarlos en las funciones de los desempeños dentro del servicio.

#### **Citas:**

“La importancia concedida es variada. Formalmente, está claro que debe resguardarse el respeto a las diferencias de sexo y que éstas no se constituyan en desigualdades de género. Pero de manera informal, aún falta sensibilización”.

“Distinto pudiera ser que los datos se pudieran analizar desde otra perspectiva más social y psicológico, con mayor detalle respecto por ejemplo a los distintos comportamientos individuales y del entorno, el cómo reaccionan las personas frente a distintos estímulos o situaciones de alto riesgo, análisis de capacidades reales, no teóricas, etc., un montón de aspectos distintos que existen entre hombres y mujeres, y que influyen en los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.”

## **Noción de baja aplicabilidad de los conceptos**

### **Descripción:**

Sugiere cuando él o la funcionaria no determinan de que manera puede aplicarse la temática del género dentro del desempeño específico de sus funciones.

### **Citas:**

“Al día de hoy, aún hay incertidumbre del como poder sacar provecho de los datos que informamos, vistos desde el punto de vista del género, dado que los accidentes ocurren por acciones o condiciones específicas, y no por el hecho de ser mujer u hombre, entonces ahí nos complica el tema.”

“Se ha intentado por diversos medios tratar de buscar alguna aplicabilidad a lo que informamos respecto a la accidentabilidad del Servicio, pero más allá de desagregar los accidentes por sexo, no se ha hecho nada más.”

“En la Unidad hemos tratado de darle vueltas al tema, pero más allá de la información que entregamos desagregada por sexo, no hemos podido encontrarle sentido de lo que se quiere con este tema. Esto visualizado al día de hoy, con lo que disponemos de recurso humano y financiero para desarrollar esta actividad.”

“Hasta el momento nuestra labor no ha efectuado más allá de análisis estadísticos al respecto, esperando mejorar el sistema de ingreso de información con el objetivo de gestionar esta información.”

“Hemos incorporado la temática de género, sólo a nivel de redacción, en términos de la incorporación y no discriminación.”

## **Noción de importancia de temática**

### **Descripción**

Sugiere cuando el funcionario/a le asigna importancia a la temática de género dentro de sus funciones y como conocimiento relevante para su formación personal.

### **Citas**

“Debido a mi formación y a la capacitación entregada por la Unidad de estudios, comprendo el concepto de género, la importancia de sociabilizarlo, y que se pueda entender y aplicarlo en el trabajo.”

“A pesar de que en la unidad donde me desempeño existe mayor cantidad de mujeres que varones...existe igualdad para aprovechar en ambos géneros por igual las oportunidades, recursos y recompensas que se brindan...prima el coeficiente intelectual, para asumir las diversas responsabilidades en las actividades del trabajo, sin diferenciar si corresponde a temas femeninos o masculinos”.

### **Nula aplicación de los conocimientos de género**

#### **Descripción:**

Cuando él o la funcionaria reconoce que no se aplican los conocimientos de género en el desempeño de las funciones.

#### **Citas:**

“Por el momento no se me ha presentado la oportunidad de aplicar los conceptos”.

“En mi trabajo diario es difícil expresar la relevancia del enfoque de género, ya que actualmente en la realización de este no aplico conceptos de género, debido a que por un tema práctico no se requiere. Principalmente mi trabajo consiste en un control presupuestario donde lo que importa es un monto determinado y la ejecución de un presupuesto.”

“Para la realización de mi trabajo no he tenido la oportunidad de aplicar criterios de género”.

“Al día de hoy, aún hay incertidumbre del como poder sacar provecho de los datos que informamos, vistos desde el punto de vista del género, dado que los accidentes ocurren por acciones o condiciones específicas, y no por el hecho de ser mujer u hombre, entonces ahí nos complica el tema.”

“No he tenido la oportunidad de poner los conceptos en función”

“Por las características de la función y por no estar considerado en los programas de trabajo, no se ha incorporado criterios de género en el desarrollo de las funciones.”

### **Nula importancia asignada a la temática**

### **Descripción:**

Sugiere cuando el funcionario demuestra nulo interés por la temática asociada a género. O cuando sugiere que su equipo de trabajo demuestra desinterés por la temática.

#### **Citas:**

“Por lo pronto no podría estimar, la importancia de la perspectiva de género y su incidencia en el equipo que integro,”

“2) Mirando su quehacer habitual en el lugar en que Ud. se desempeña: ¿Que significación adquieren los aspectos de género?; Podría Ud. mencionar con algún detalle el o los aspectos en que cobra relevancia el enfoque de género?

Ninguna. No.”

### **Percepción negativa de insumos**

#### **Descripción**

Se asocia esta categoría cuando los entrevistados consideran que los insumos (ya sean en calidad y/o cantidad) destinados por el servicio son deficientes para lograr una buena inducción.

#### **Citas:**

“Toda vez que las actividades de capacitación no son un proceso permanente o periódico.”

“Dado que el tiempo que ha transcurrido desde la actividad de capacitación, y no teniendo actividades posteriores, es muy poco el manejo del tema.”

“Cómo, podría señalar en qué forma incidió la capacitación si no hemos tenido actividades ni mediciones posteriores a la efectuada hace más de un año”.

“La misma capacitación de la que fui participante posibilitó que emergieran los prejuicios y las visiones estereotipadas, pero no tuvo una

duración suficiente como para elaborarlas y superarlas, sólo para visibilizarlas.”

“La Capacitación recibida (muy acotada por cierto) no ha tenido mayor incidencia.”

“No muchos, dado que en dicha oportunidad no se logró determinar mayores recursos con los cuales pudiéramos mejorar por ejemplo los informes de accidentabilidad que realizamos todos los años. Al día de hoy, aún hay incertidumbre del como poder sacar provecho de los datos que informamos, vistos desde el punto de vista del género, dado que los accidentes ocurren por acciones o condiciones específicas, y no por el hecho de ser mujer u hombre, entonces ahí nos complica el tema”.

“Desde mi punto de vista esto pudiera generar un dato importante de análisis, pero lamentablemente desde esta Unidad no se puede hacer dado que no están los recursos humanos ni financieros para poder concretar dicho estudio o investigación de manera detallada, que implicaría analizar estas variables caso a caso para tener un dato con un bajo porcentaje de error.”

“Aún falta mejorar en la medida que se profundicen estos temas, mediante ejemplos prácticos.”

### **Presencia de Retención de Conocimiento**

#### **Descripción**

Alude cuando los funcionarios/as recuerdan y especifican temas y/o conceptos relacionados con las capacitaciones de género.

#### **Citas:**

“Recuerdo los conceptos de División Sexual del Trabajo y Sistema Sexo Género.”

“La entrega de lineamientos y directrices de los relatores, donde señalaron que el tema de género debe ser un tema común y que impacta a todos por igual. Que tampoco es materia donde se debe clasificar a las personas por sexo, si no que es un concepto integral que abarca muchas otras variables.”

“La integralidad del género, la necesidad de que el enfoque de género se aborde en el ámbito de la educación y la importancia de que se incorpore en los programas de trabajo de las distintas instancias.”

### **Sugerencia de aplicación de contenido**

#### **Descripción:**

Hace referencia a un alto nivel de integración y uso de los conocimientos de género en el cuál el o la funcionaria, estima y establece sugerencias sobre cómo aplicar las nociones de género a fin de solucionar las problemáticas.

#### **Citas:**

“Si bien aparece el tema, este queda a nivel de enunciado, siendo un desafío pendiente poder abordar en mayor profundidad el tema con los Equipos de trabajo de los Centros.”

“Particularmente en un Centro de administración directa, se generó recientemente un trabajo de modulación conductual en torno al respeto y valoración por las diferencias a nivel de género, como miradas complementarias que potencian la intervención con los sujetos de atención. Este interés puede constituirse en una excelente oportunidad para dar continuidad al trabajo reflexivo y de modulación conductual del Equipo de trabajo en torno al tema.”

“Distinto pudiera ser que los datos se pudieran analizar desde otra perspectiva más social y psicológico, con mayor detalle respecto por ejemplo a los distintos comportamientos individuales y del entorno, el cómo reaccionan las personas frente a distintos estímulos o situaciones de alto riesgo, análisis de capacidades reales, no teóricas, etc., un montón de aspectos distintos que existen entre hombres y mujeres, y que influyen en los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.”

“Y necesario continuar profundizando en estas áreas, también creo que sería de gran utilidad formar un grupo de personas que reflexionen en torno al tema, no solo que vean lo puntual que hay que realizar en esto según el PMG.”

## 2.2 Análisis de las categorías

A través del análisis de las entrevistas, se puede establecer que existe una percepción dividida sobre las capacitaciones de género, en las cuales participaron los/as funcionarios/as entrevistados el año 2009.

Por una parte, hay funcionarios/as (expresado en la mayoría de las entrevistas) que perciben que es posible utilizar los conceptos de género dentro de sus funciones. Pero hay que destacar que en la mayoría de los casos estas inserciones de la temática son sólo “posibles” instancias donde se pueden aplicar los conocimientos de género, por lo que se establece que generalmente no se aplican en la práctica. Esto se contrasta con la categoría de inserción efectiva de género, donde se inserta de manera óptima los conceptos de acorde a la temática, esto solo se demuestra con un manejo técnico de los conceptos, señalando su aplicación y justificación en el desempeño, lo cual se presenta sólo en cuatro entrevistas.

Por otro lado, dentro del análisis, también aparecen las categorías relacionadas con la relevancia otorgada a la temática. Por una parte, está la percepción que tienen los/as funcionarios/as sobre la motivación de su equipo de trabajo ante el tópico de género. En este sentido, las percepciones negativas y positivas tienen el mismo peso, apareciendo en dos entrevistas, donde se considera que hay una buena disposición y en otras dos donde la disposición es negativa.

De manera personal, dentro de la percepción que le atribuyen los funcionarios/as a la relevancia de la temática de género, se encuentra por un lado, la noción de importancia, categoría que está presente en dos entrevistas. Como también, la noción de nula o baja importancia sobre los temas de género, que otras dos personas le asignan.

Por otro lado, está la categoría de baja retención del conocimiento, la cual sugiere que él o la funcionaria **no recuerda** los conceptos que dados a conocer dentro de la capacitación. Dentro de esta categoría se encuentran tres funcionarios/as entrevistados. En su contraste, tres personas entrevistadas presentan una alta retención del conocimiento sobre género. Así mismo, los funcionarios/as que tienen una alta retención, presentan la categoría: de sugerencia de aplicación de conceptos, la que se refiere a cuando las personas pueden percibir situaciones en donde se pueden insertar las dimensiones de género. Situaciones acordes a los desempeños que



realizan en el servicio, esto, a su vez, denota una alta integración de la problemática, lo cual les permite poner en funcionamiento los conocimientos.

Por su parte, y en contraste, la categoría “necesidad de ahondar en la temática” se presenta como dimensiones o nociones de género que los y las funcionarias expresan que no están acabadas, lo cual no permitiría una efectiva aplicabilidad de los conceptos.

Junto con ello, hay ciertas categorías que se presentan en la mayoría de las entrevistas, las cuales tienen relación a percepciones negativas frente a la aplicabilidad de las temáticas de género en las funciones. A su vez, la percepción negativa en cuanto a los insumos para aplicar los conceptos de género dentro de estudios, está presente en gran parte de las entrevistas, exhibiéndose también, un cierto acuerdo respecto a una noción negativa de las capacitaciones, las cuales fueron encontradas muy breves o poco intensivas para poder ahondar y ejecutar los conceptos con efectividad.

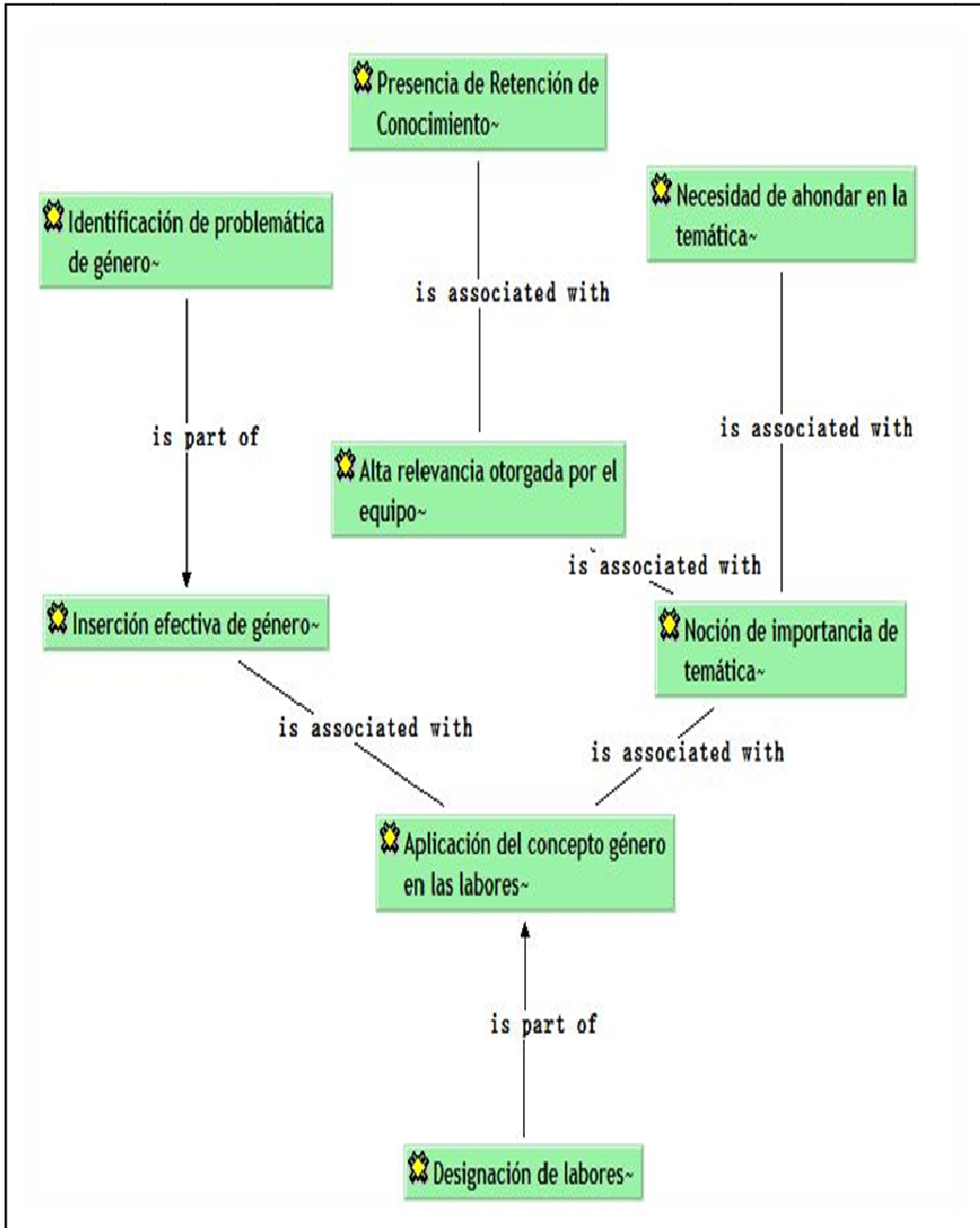
### 2.3 Networks de Categorías

Dentro del análisis se pueden enlazar categorías que tienen relación entre sí, en la medida que aparecen concordantes o relacionadas con otras dentro de las entrevistas analizadas. Para ello, existen dos criterios que se han utilizado para ligar las categorías: estos son: *parte de* y *asociada con*. “Parte de” sugiere que una categoría es característica intrínseca de otra, mientras que “asociada con”, señala que hay un cierto nivel de relación entre ellas. Estas relaciones aparecen mediante el análisis consecutivo de las entrevistas una vez que están codificadas. ( una vez, que se le hayan asignado categorías)

De esta forma, para el análisis se han realizado dos familias de categorías, una que enlaza los conceptos positivos encontrados en el texto sobre las capacitaciones y la otra que alude a los conceptos negativos.

## 2.4 Network de Características Positivas.

Ilustración 18: Network Características Positivas



Fuente: Elaboración Propia

Algunas de las asociaciones que se pueden distinguir son: que en la medida que hay presencia de retención del conocimiento de género por parte de los funcionarios/as entrevistados, también aparece que éstos consideran que su equipo de trabajo valora las temáticas de género. A su vez estos funcionarios/as perciben que el conocimiento es pertinente y relevante para la aplicación de las temáticas en el desempeño de sus funciones. Por otra parte, en solo una entrevista se pudo establecer de qué manera se aplica **concretamente** los temas de género en las funciones, la ejemplificación otorgada por el funcionario/a alude a la posibilidad de obtener un criterio más objetivo en la designación de labores acorde a las habilidades de cada

trabajador/a, por lo cual la temática de género y la capacitación ayudó a orientar las percepciones y evitar posibles sesgos fundados en prejuicios.

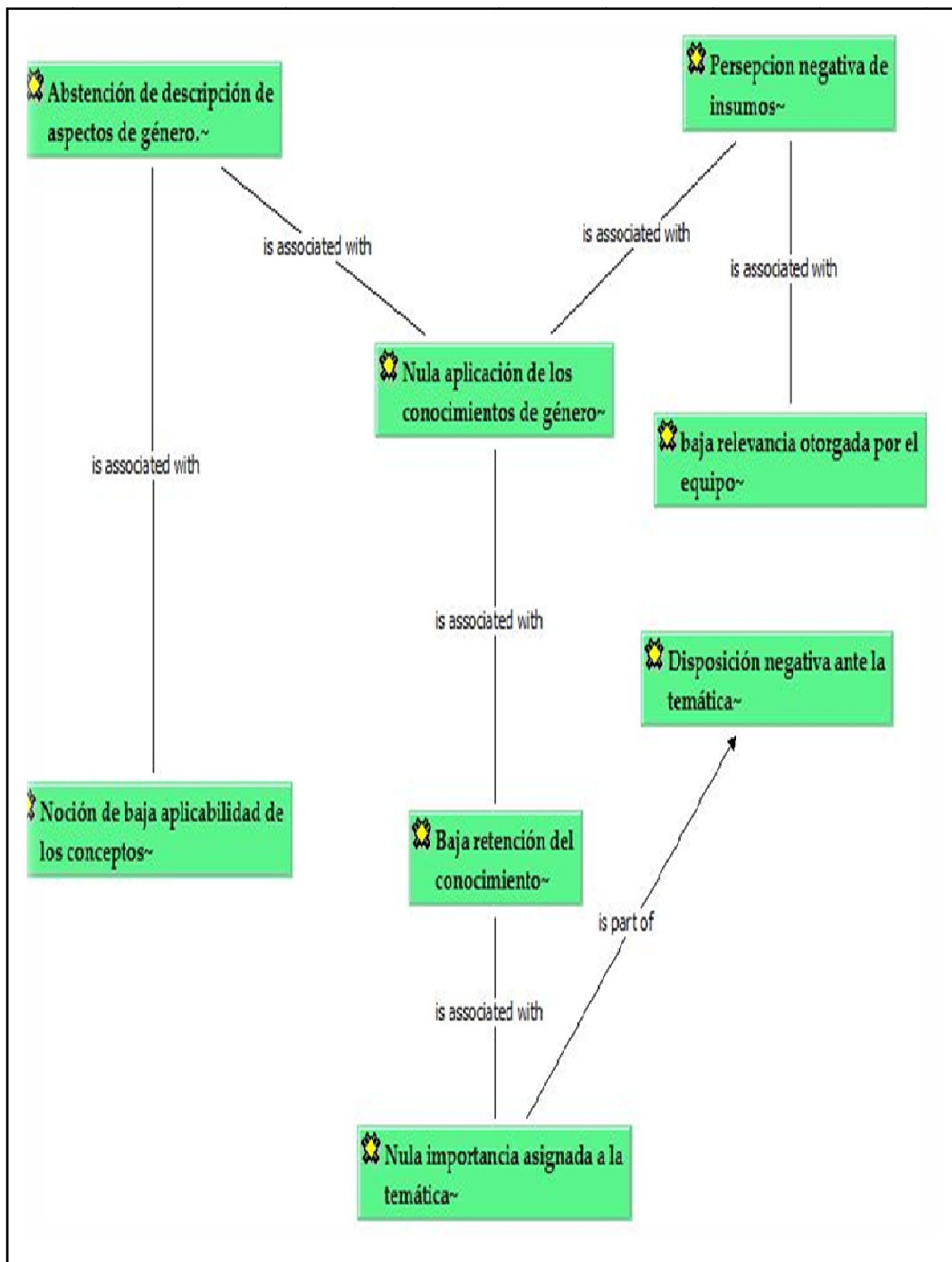
Por otro lado, en general, se presentó en el análisis, personas las cuales tenían la capacidad de poder visualizar problemáticas atinentes al tema de género dentro de sus lugares de desempeño, éstas mostraban, según lo contestado en otras preguntas de la entrevista, un alto grado de inserción de las temáticas de género.

Otra categoría relevante es la noción de ahondar en la temática, la cual señala que él o la funcionaria considera que deben examinarse con más detenimiento los tópicos aludibles a género, a fin de poder aplicarlo de manera pertinente dentro de sus funciones. En algunas ocasiones, esta categoría está relacionada con la asignación de una importancia considerable a los temas de género, pero en otras, se presenta relacionada con discursos que señalan poca o nula importancia al tema.

De esta manera, es posible, entonces, señalar que se devela una necesidad por enfatizar más los temas de género, a través de inducciones que muestren sus aplicaciones posibles dentro de los desempeños de diversas áreas del servicio.

2.5 Network de Categorías Negativas

Ilustración 19: Networks de Categorías Negativas.



Fuente: Elaboración Propia.

Por su parte, las categorías que están asociadas con el carácter negativo de las inducciones, categorías, como la abstención de descripción de conocimientos específicos sobre género, lo que se presentó en 10 entrevistas de 11, tiene relación en muchas entrevistas con la categoría de una nula aplicación de los conceptos de género en el desempeño de las labores. Así mismo, la abstención de estos conocimientos, presenta una cierta concordancia según las entrevistas con la noción

que tienen algunos funcionarios/as *con la baja aplicabilidad de los conceptos de género dentro de la institución.*

Por otro lado, la categoría ya mencionada de nula aplicación de los conocimientos presenta estrecha relación con una *baja retención de las temáticas de género* presentada en algunos entrevistados/as.

Así mismo, hay dos casos particulares en donde se manifiesta explícitamente una *nula importancia asignada a la temática* y tiene relación con una baja retención, como también, con una *disposición negativa ante los temas de género*. Hay que destacar, que se advierte dentro de los análisis que la disposición negativa ante la temática es parte de la categoría de *nula importancia asignada*, lo que quiere decir, que en la medida en que aparece la primera, luego se pueden apreciar citas acordes a ésta última.

Por otro lado, se asocia la categoría de *baja percepción de insumos destinados para las capacitaciones* con la percepción negativa de relevancia asignada por el equipo de trabajo de los funcionarios/as entrevistados. Estableciendo, de esta forma, que los funcionarios y funcionarias hacen una relación entre la baja calidad de los insumos con la baja motivación que se genera en algunos equipos de trabajo ante los temas de género.

## 2.6 Conclusiones del análisis de las entrevistas

Se puede establecer que dentro de las entrevistas existen tendencias específicas que califican a las capacitaciones recibidas como insuficientes en términos de tiempo y poco o nulo reforzamiento de los conocimientos en posteriores inducciones.

Se plantea como necesario poder priorizar los insumos de estas inducciones, a fin de hacer efectiva la aplicabilidad de los conceptos de género en el desempeño de las funciones.

Por otra parte, se puede apreciar que los funcionarios/as consideran que su disposición ante las temáticas de género **debe** ser positiva. Sin embargo, concretamente la motivación se ve condicionada, producto de que se percibe que es necesario ahondar más en los conocimientos y sobretodo, enseñar o guiar su aplicabilidad en las funciones que desempeñan.

A la vez, es necesario señalar, que se presentan dos casos en los cuales los funcionarios (varones), no tienen buena disposición ante estos temas, lo que se

traduce como poca significación a las problemáticas de género y consecuentemente a su nula aplicación en las funciones dentro del servicio.

### 3. Análisis de los informes de evaluación del desempeño.

Por su parte, los informes de evaluación de desempeño seleccionados, responden a una muestra por concepto de saturación de la información de datos

Se saturaron los datos de acuerdo a una misma cantidad de informes en función de grupos establecidos de acuerdo al sexo del evaluador combinado al sexo del evaluado. Seleccionando, también, informes de distintas regiones y estamentos.

Los estamentos, en los que se dividen los informes son:

Estamento Directivo (E.D), Estamento Profesionales y Técnicos (E.P.T) y Estamento Administrativos y Auxiliares (E.A.A).

El análisis se realiza de este modo, en cuatro grupos distintos contrastando los resultados. Para estos efectos los grupos ya mencionados, serán entendidos como “grupos comparativos”

De esta manera, los datos escogidos se señalan en la siguiente tabla, donde se expresa el estamento evaluado y la región a la cual pertenecen.

Tabla 37: Estamentos evaluadores, segregados por sexo

Evaluador		Evaluadora	
Evaluando a		Evaluando a	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
(E.D) Región de la Araucanía	(E.A.A) Región de la Araucanía	(E.P.T) Región Metropolitana.	(E.A.A) VIII región
(E.A.A) VIII región	(E.A.A) Región de la Araucanía	(E.P.T) II Región.	(E.A.A) II Región
(E.P.T) Región de la Araucanía	(E.P.T) Región Metropolitana	(E.P.T) VI Región	(E.P.T) V Región
(E.P.T) III Región	(E.P.T) Región de la Araucanía	(E.P.T) VI Región	(E.A.A) XIV Región
(E.P.T) Región de la Araucanía	(E.P.T) Región de la Araucanía	(E.P.T) VIII Región	(E.A.A) XIV Región

Fuente: Elaboración Propia

### 3.1 Síntesis concorde al análisis

Los análisis basados en la codificación, ordenamiento y constante contraste de los grupos comparativos, no arrojan distinciones alusivas a sesgos de género. El instrumento que se ha analizado, por su parte, no otorga insumos productivos para un análisis más a fondo sobre el uso de los conocimientos de género que se han tratado de insertar dentro del servicio. Se presencia que las y los evaluadores/as tienen sumo cuidado con las fundamentaciones de las notas, remitiéndose en general a contestar los indicadores por los que se consulta. De esta misma manera, se puede señalar en una primera instancia que los informes de evaluaciones de desempeños, no sirven cabalmente para poder dar a conocer el contexto de la institución en materia de desigualdades e inequidades en base al género.

Así mismo, no es posible encontrar explícitamente algunas características de los evaluadores/as que señalen habilidades o deficiencias diferenciadas en base a desigualdades de género.

Sin embargo, el análisis se basa en los “Incidentes” considerados como conceptos claves que pueden ser estudiados más a fondo, éstos responden a la presencia y/o ausencia de habilidades y capacidades en el desempeño, las cuales se han comparado por los grupos de análisis ya mencionados.

En general las categorías de análisis encontradas se presentan en los cuatro grupos de informes analizados, no existen mayores distinciones en sus frecuencias dentro de un grupo o de otro. Esto se refiere a que las categorías las asignan los evaluadores o evaluadoras por igual a ambos sexos de funcionarios evaluados. Existen pequeñas diferencias en las frecuencias que aparecen, pero se ha develado que tiene relación sólo con los desempeños específicos de cada funcionario/a.

Sin embargo, los hallazgos sobre habilidades o capacidades asignadas en los informes se inscriben como insumos los cuales son utilizables para efectuar un segundo instrumento en base a ellos.

Dentro del análisis de los informes de desempeño, podemos encontrar, las siguientes categorías:

#### **Asertividad de Desempeño**

##### **Descripción:**

Esta categoría se refiere a la capacidad de solucionar los errores que se presentan en el transcurso del desempeño de la tarea asignada o a la ausencia de ellos. Esta se

encuentra en distintos informes sin presentar tendencias basadas en desigualdades o preferencias de un sexo por sobre otro.

### **Citas**

- “Profesional que desarrolla su trabajo con gran prolijidad y de manera efectiva. Su accionar obedece a las directrices del servicio, no cometiendo errores con un enfoque garantista de los derechos de niños, niñas y adolescentes” (Masculino evaluando a Femenino).
- “Siempre destaca por su competencia y capacidad para solucionar los problemas de manera oportuna y eficazmente” (Masculino evaluando a Femenino).
- “El trabajo realizado en el período es de muy buena calidad, y los errores que pueda cometer no afectan el resultado de su trabajo” (Femenino evaluando a Femenino).
- “Funcionaria que realiza su trabajo de manera prolija, destacándose por la calidad de éste, no comete errores que afecten al desarrollo de las tareas de la unidad o del servicio propiamente tal.” (Masculino evaluando a Femenino).
- “Se nota más autónoma, decisión y prontitud en las acciones, buen labor, todos los días hay nuevos desafíos, contratiempos y alternativas de solución a dichos desafíos.” (Masculino evaluando a Masculino).
- “Realiza un trabajo de buena calidad, con ausencia de errores y compromiso con las tareas del Servicio.”(Masculino evaluando a Masculino).
- “Muy cumplidor de los plazos establecidos en su trabajo y con gran capacidad de solucionar problemas de acuerdo a su grado de responsabilidad. (Masculino evaluando a Masculino)”
- “Sin embargo, no se debe desconocer un estilo de trabajo cíclico que varía en los niveles motivacionales, dificultando el asumir nuevos desafíos, desarrollar la cantidad de recursos con que dispone y minimizando la coherencia con las tareas asignadas” (Femenino evaluando a Masculino).
- “Es un funcionario que si bien cumple con los aspectos formales, no rinde de la forma como se esperaría en su trayectoria en el trabajo específico del centro.”(Femenino evaluando a Masculino)



- “Ha presentado dificultad para entrega de planilla de intervención con los jóvenes.” (Masculino evaluando a Masculino)

### **Baja Calidad de Desempeño**

#### **Descripción:**

Hace referencia a cuando él o la evaluadora considera que el funcionario evaluado no se desempeña de forma efectiva dentro del cargo que posee. Esta es una de las pocas categorías que se muestra mayoritariamente en el grupo femenino evaluando a masculino, pero solo en dos informes, y también cuenta con su presencia en el grupo de masculino evaluando a masculino.

- “Sin embargo, no se debe desconocer un estilo de trabajo cíclico que varía en los niveles motivacionales, dificultando el asumir nuevos desafíos, desarrollar la cantidad de recursos con que dispone y minimizando la coherencia con las tareas asignadas” (Femenino evaluando a Masculino)
- “Es un funcionario que si bien cumple con los aspectos formales, no rinde de la forma como se esperaría en su trayectoria en el trabajo específico del centro.” (Femenino evaluando a Masculino)
- “Funcionario notable para analizar las dinámicas y las dificultades más que los facilitadores que contribuyen a la tarea, con una visión crítica que en ocasiones entrapa su capacidad resolutive.”(Femenino evaluando a Masculino)
- “A veces ha presentado dificultad para entrega de planilla de intervención con los jóvenes.” (Masculino evaluando a Masculino)

### **Capacidad de Iniciativa**

#### **Descripción**

Se alude a cuando el funcionario evaluado presenta la característica de dar soluciones, iniciativas o recomendaciones en pro de facilitar su tarea o la de su equipo de trabajo, se presenta indistintamente en los grupos contrastados.

#### **Citas:**

- “Presenta siempre alternativas de solución a los problemas presentados en su trabajo, toma decisiones adecuadas” (Masculino evaluando a Femenino)

- “Efectúa propuestas tanto para optimizar recursos como para mejorar las condiciones de trabajo” (Masculino evaluando a Femenino)
- “En el desempeño de su función es proactiva y propositiva y no requiere de monitoreo y control de la jefatura para su cumplimiento” (Masculino evaluando a Femenino)
- “Presenta alternativas de solución a su jefatura cuando hay dificultades y tiene una buena capacidad para resolver problemas de acuerdo a sus responsabilidades”.(Femenino evaluando a Femenino)
- “Se destaca en el funcionario que antes conflictos suscitados en áreas de su directa competencia, presenta como actitud constante, alternativas de solución adecuadas para resolución de las problemáticas.” (Femenino evaluando a Masculino)
- “La funcionaria presenta actitud proactiva frente a la detección de nudos críticos, ante lo cual, se manifiesta propositiva mostrando alternativas de solución.”(Femenino evaluando a Femenino)
- “Posee capacidad resolutoria aportando a un clima laboral favorable.” (Masculino evaluando a Femenino)
- “Siempre resuelve situaciones que enfrenta en el ámbito de las atribuciones que le da su cargo, proponiendo a la jefatura alternativas de solución.”(Masculino evaluando a Femenino)
- “Posee flexibilidad en la resolución de imprevistos, buscando el apoyo necesario.(Masculino evaluando a Masculino)
- “Se destaca por su gran iniciativa, presentando siempre alternativas para solucionar problemas.” (Masculino evaluando a Masculino)

### **Colaboración Eficaz**

#### **Descripción**

Corresponde a la capacidad efectiva del funcionario respecto a su buena disposición al trabajo en equipo, siendo un claro aporte en la tarea desempeñada grupalmente”, esta categoría no aparece de forma muy frecuente pero está asociada a todos los grupos.

Dentro de los informes se pudo develar que pocos evaluadores/as daban cuenta con hechos concretos sobre las notas de los desempeños de sus funcionarios, reiterando en varios fundamentos de distintos informes, los mismos indicadores como justificaciones de las notas. Por eso se considero pertinente poder develar en qué informes se encontraba la característica de mencionar de manera efectiva los hechos que conducen a las calificaciones que se asignan.

### **Citas**

- “Dentro del equipo es una profesional que favorece el establecimiento de un adecuado clima laboral, con una gran capacidad para asumir diferentes roles dentro de su equipo de trabajo”. (Masculino evaluando a Femenino)
- “Se observa un trato muy respetuoso con sus compañeros/as como la jefatura y ha tenido una muy buena integración con los equipos con los cuales se relacionan” (Femenino evaluando a Femenino)
- “Ha mantenido una buena comunicación con los diferentes equipos” (Femenino evaluando a Femenino).
- “Profesional que siempre mantiene una actitud y conductas que constituyen un aporte a la eficiencia del equipo de trabajo, como así también al clima laboral.”(Masculino evaluando a Femenino)
- “Es muy colaboradora, se integra positivamente a los equipos y posee capacidad para asumir diferentes roles al interior de éste.”(Masculino evaluando a Femenino)
- “Profesional muy colaborador, con capacidad de integrarse eficazmente en los equipos de trabajo y asumir distintos roles”.(Masculino evaluando a Masculino)

### **Contraste Empírico**

#### **Definición:**

Las funciones ejecutadas por los funcionarios se refleja en desempeños específicos que se mencionan en la justificación de la nota expuesta.

#### **Citas:**

- “Trabaja de muy buena forma con los jóvenes utilizando sus habilidades y conocimientos para realizar las actividades diarias. Muy activo en efectuar propuestas a fin de mejorar las condiciones medio-ambientales deficitarias en que trabaja”(Masculino evaluando a Femenino)

- “Se observa mayor cercanía con los niños/as a su cargo, sin embargo no ha alcanzado este grado de motivación de manera permanente y en todos los niveles a los que se le designa.” (Femenino evaluando a Masculino).
- “Es importante señalar que en este período se le ha solicitado más trabajo desde la jefatura del depto. A propósito de trabajo con el 24 horas, lo que ha desarrollado en buenos términos, por tanto, se agradece dicho esfuerzo” (Femenino evaluando a Femenino)
- “Ha demostrado capacidad de empatía con los/as jóvenes, comprometiéndose efectivamente en soluciones para los usuarios, lo anterior se materializó en la generación de actividad durante el periodo de contingencia de Septiembre” (Masculino evaluando a Femenino)
- Un trabajo coordinado en cuanto a sus objetivos y resultados, por cuanto se ve un resultado positivo en el periodo en cuanto a ideas y su concreción en la práctica, felicitaciones.(Masculino evaluando a Masculino)
- “En general a presentado un alto compromiso con los jóvenes sobretodo en relación a posibilitar el diagnostico escolar luego del ingreso aunque al final del periodo dejo de hacerlo en todo los casos” (Masculino evaluando a Masculino)

### **Disposición al Clima Laboral**

#### **Descripción:**

Esta categoría denota que el funcionario muestra interés en cuanto a superar posibles barreras que no fomenten un buen clima laboral, es una característica que mencionan muy a menudo los evaluadores/as en distintos funcionarios y funcionarias evaluados.

#### **Citas:**

- “Funcionaria ha observado un permanente trato correcto y adecuado tanto con sus pares como subordinados e igualmente jefaturas” (Masculino evaluando a Femenino)
- “Es dada al dialogo directo y oportuno con sus pares y jefaturas” (Masculino evaluando a Femenino).
- “Tiene un trato respetuoso con sus pares y jefaturas directas, favoreciendo una buena convivencia y clima laboral.”(Femenino evaluando a Masculino)

- “Tiene una buena convivencia con sus pares y una actitud de respeto con sus jefaturas, aportando de esta manera al clima laboral.” (Femenino evaluando a Femenino)
- “Siempre mantiene un trato muy respetuoso con pares y superiores, con un trato personalizado y directo” (Masculino evaluando a Femenino).
- “Su estilo de comunicación con pares y superiores destaca por ser positivo, directo y respetuoso” (Masculino evaluando a Femenino)
- “Se observa un trato muy respetuoso con sus compañeros/as como la jefatura y ha tenido una muy buena integración con los equipos con los cuales se relacionan.” (Femenino evaluando a Femenino).
- “Consignar que el funcionario presenta conductas positivas que aportan significativamente a un buen clima laboral.”(Femenino evaluando a Masculino)
- “En general contribuye a la estabilidad en el clima del centro.” (Femenino evaluando a Masculino)
- “En concordancia con el sub factor B, la funcionaria mantiene una actitud de colaboración lo que favorece positivamente al clima laboral.” (Masculino evaluando a Femenino)
- “Mantiene una actitud y conductas que constituyen un aporte a la eficiencia del equipo de trabajo, como así también al clima laboral.” (Masculino evaluando a Femenino)
- “Es un aporte positivo al clima organizacional con alegría, camaradería y optimismo” (Masculino evaluando a Masculino).
- “Es un aspecto de su personalidad trata de generar un clima positivo en el trabajo en forma constante y creciente, siempre es posible seguir mejorando. (Masculino evaluando a Masculino)
- “Aporta positivamente al clima laboral y a la consolidación de los equipos de trabajo. FELICITACIONES.”(Femenino evaluando a Femenino)
- “Se caracteriza por tener un buen trato con sus compañeros de trabajo, constituyéndose como un real aporte al clima laboral, con sentido del humor cordialidad y actitud positiva” (Masculino evaluando a Masculino)

- “Buen nivel de relaciones interpersonales, tanto con su equipo de trabajo como su jefatura y pares.” (Masculino evaluando a Masculino)
- “Funcionario de muy buenas relaciones interpersonales lo cual favorece el clima laboral” (Masculino evaluando a Masculino)

### **Fundamentaciones Cortas,**

#### **Descripción:**

Esta categoría alude a lo que se ha señalado con anterioridad, respecto que se suelen reiterar los indicadores como fundamentos de las notas asignadas dentro de los informes. Sin embargo, hay ocasiones donde es muy evidente que no existe un detenimiento para asignar éstas notas y así mismo sus fundamentos suelen ser muy cortos.

La definición exacta de la categoría es "Donde la justificación de la nota asignada es muy corta y/o reiterativa de acuerdo a los indicadores."

#### **Citas:**

- “Funcionario comprometido en el trabajo con jóvenes condenados.” (Masculino evaluando a Masculino)
- “Realiza un trabajo de buena calidad, con ausencia de errores y compromiso con las tareas del Servicio.” (Masculino evaluando a Masculino)
- “Buena capacidad de resolución de conflictos, presentando alternativas de resolución de los mismos.” (Masculino evaluando a Masculino)

### **Fundamento Débil**

Uno de los hallazgos encontrados dentro de los análisis, se inscribe bajo la categoría de justificaciones inconclusas o “fundamentos débiles”. Ésta categoría es una de las pocas con la cual puede realizarse un contraste entre los cuatro grupos estudiados.

#### **Descripción.**

De esta manera, las citas pertenecientes a esta categoría se contrastan y ejemplifican con posterioridad, ya que es necesario resaltar su aparición en los grupos comparativos.

De esta forma, la categoría se describe cómo:

"La justificación de la nota asignada no especifica las características propias del evaluado que lo hacen merecedor de la calificación.""

**Observaciones de Logro** Por su parte, esta categoría hace referencia a las tendencias de los evaluadores/as y su capacidad y objetividad de advertir mejoras en las funciones del personal a su cargo.

Dentro del análisis la categoría se ha definido como:

"Sugiere cuando él o la evaluadora presencia una mejora en el desempeño de él o la funcionaria.". En esta categoría, tampoco se presentan tendencias de algún grupo comparativo.

### **Citas**

- “Durante el periodo de trabajo evaluado se ha observado un adecuado nivel de versatilidad y motivación. Se observa mayor cercanía con los niños/as a su cargo”(Femenino evaluando a Masculino)
- “Destacar que el funcionario ha presentado un desarrollo progresivo de conductas de carácter proactivos y mayormente resolutivos frente a materias de su directa competencia, con lo que aporta significativamente al desarrollo de esta dirección regional” (Femenino evaluando a Masculino).
- El funcionario responde a los requerimientos, no obstante, se plantea necesario que incorpore mayor agilidad en los procesos desde su competencia directa. Este aspecto presenta avances en su desarrollo, no obstante debe optar a la optimización del indicador en análisis. (Femenino evaluando a Masculino)
- “Se nota más autónoma, decisión y prontitud en las acciones, buen labor, todos los días hay nuevos desafíos, contratiempos y alternativas de solución a dichos desafíos” (Masculino evaluando a Masculino)
- “Felicitaciones, eficaz y eficiente comunicación con todos su pares, aun debe mejorar, si bien durante el 2009 se ve un cambio positivo este debe perdurar debe seguir en el camino de mejorar sus canales de información hay avances notorios” (Masculino evaluando a Masculino)
- “Expresa un avance en el estilo de comunicación que promueve la interacción formal, mediante canales estructurados” (Femenino evaluando a Femenino)
- “Sigue implementando el apresto y el apoyo escolar con dificultades de permanencia en los jóvenes que al final de periodo fue mejorando reinició labores desde taller de telar, Ha mejorado respecto a la lista de asistencia de su taller.” (Masculino evaluando a Masculino)

**Observación de Habilidades**, Esta categoría al igual que la anterior, tiene relación con la objetividad de los evaluadores y evaluadoras de reconocer las habilidades de los funcionarios/as, resulta interesante el contraste de la categoría de acuerdo a los grupos comparativos.

Número de citas: 21

Se define cómo: “Hace alusión a cuando el evaluador o evaluadora denota que la persona que evalúa posee capacidades personales que contribuyen a la institución.”.

Se puede encontrar la pertenencia a esta categoría en citas de todos los grupos comparativos, tampoco se muestra tendencia:

#### **Citas**

- “Evidencia manejo grupal y uso de un lenguaje apropiado para el grupo de niños/as. Demuestra versatilidad. Teniendo un buen desempeño en distintos niveles de atención” (Femenino evaluando a Femenino).
- “Se destaca por sus aportes y sugerencias en torno al trabajo con los niveles en los cuales cumple sus funciones” (Femenino evaluando a Femenino)
- “Es planificada y muy organizada en el desarrollo de su trabajo” (Masculino evaluando a Femenino)
- “Funcionario que incorpora el humor como elemento de auto cuidado en el trabajo” (Masculino evaluando a Masculino).
- “Funcionario que es capaz de comunicarse con todos los estamento” (Masculino evaluando a Masculino)
- “Cuenta con buenos conocimientos y habilidad para desarrollar el trabajo encomendado, observándose una capacidad de autocritica adecuada” (Femenino evaluando a Femenino)
- “Se ha observado creatividad en su trabajo, mostrando una importante actitud de cooperación con sus compañeros/as” (Femenino evaluando a Femenino)
- “Ha evidenciado motivación por perfeccionarse y tiene una muy buena acogida a las sugerencias que se le realizan respecto de su trabajo.” (Femenino evaluando a Femenino)



- “Funcionario respetuoso y con buena comunicación” (Masculino evaluando Masculino)
- “El funcionario en su desempeño, se destaca por el grado de responsabilidad y cumplimiento cabal con que desarrolla las funciones asociadas a su cargo.”(Femenino evaluando a Masculino)
- “Destacar que el funcionario ha presentado un desarrollo progresivo de conductas de carácter proactivos y mayormente resolutivos frente a materias de su directa competencia, con lo que aporta significativamente al desarrollo de esta dirección regional” (Femenino evaluando a Masculino)
- “Agregar que en el desempeño de funciones al margen de su rol habitual, en atención de oficina OIRS, en situaciones eventuales, se destaca por su ágil capacidad de resolución de los casos atendidos” (Femenino evaluando a Femenino).
- “Se observa que la funcionaria presenta notable habilidad de interacción positiva.”(Femenino evaluando a Femenino)
- “Funcionaria que realiza su trabajo de manera prolija” (Masculino evaluando a Femenino)
- “Profesional que posee capacidad para bordar problemas, siempre resuelve situaciones que enfrenta en el ámbito de las atribuciones que le da su cargo, proponiendo a la jefatura alternativas de solución” (Masculino evaluando a Femenino)
- “Constantemente está respondiendo positivamente en la ejecución de sus tareas, felicitaciones, se espera igual o mayor eficiencia en los nuevos desafíos a enfrentar.” (Masculino evaluando a Masculino)
- “Funcionaría extremadamente responsable con sus múltiples tareas, dando siempre cumpliendo con los objetivos planteados para su función” (Femenino evaluando a Femenino)
- “Profesional que destaca por la experiencia en la ejecución de sus tareas, priorizando el contacto, el trabajo en terreno y la relación vincular, como estilo validado y reconocido” (Femenino evaluando a Femenino)
- “Presenta dos anotaciones de merito por trabajar y conformación de equipo de género y una por participación en trabajo comunitario de cabalgata terapéutica” (Masculino evaluando a Masculino)

- “Plantea sus puntos de vista en reuniones, teniendo una postura conciliadora ante conflictos” (Masculino evaluando a Masculino)
- “Buena capacidad de resolución de conflictos, presentando alternativas de resolución de los mismos”(Masculino evaluando a Masculino)

### **Pertinente de acuerdo al cargo**

#### **Descripción:**

Esta cita hace referencia a cuando el evaluador hace alusión de que el funcionario o la funcionaria tiene las capacidades para desarrollar bien las labores que se le designan, de acuerdo al puesto laboral en el que se encuentra.

#### **Citas:**

- “Cumple muy bien su rol asesorando a los equipos de proyectos, basado en los objetivos de su función, cumpliendo también la tarea fiscalizadora que le corresponde. Es muy comprometida con los usuarios, buscando estrategias necesarias para la resolución efectiva de las situaciones que aborda”.  
(Masculino evaluando a Femenino)
- “La profesional en su desempeño se destaca por el grado de preocupación y calidad con que desarrolla las funciones asociadas a su cargo.”(Femenino evaluando a Femenino)
- “Se consigna que la profesional, en virtud de su compromiso con el servicio y con las funciones asociadas a su cargo, cumple con los requerimientos, considerando para ello” (Femenino evaluando a Femenino)
- “Respecto a lo que compete a las exigencias de su cargo, indicar que la funcionaria reporta en forma adecuada y eficiente la información de su competencia, optimizando los canales formales de información.” (Femenino evaluando a Femenino)
- “Demuestra un gran compromiso en su rol de supervisora enfatizando en la asesoría a los centros y en la solución a los problemas que enfrentan” (Masculino evaluando a Femenino)
- “Cumple con los requerimientos para el desempeño de las tareas y necesidades inherentes al cargo” (Masculino evaluando a Masculino)

- “El desempeño funcionario en la resolución de conflictos particulares, debe generar soluciones concretas, alternativas y graduales, esto se ve en la práctica existe alta autonomía en el desarrollo de sus actividades diarias agilidad en la respuesta ante las situaciones emergentes y urgentes.” (Masculino evaluando a Masculino)
- “Funcionaria que con capacidades suficientes para responder de manera ágil y oportuna a las problemáticas que se le presentan siendo un aporte real a esta jefatura administrativa” (Femenino evaluando a Femenino)
- “Funcionaria que destaca por un alto nivel de compromiso en la intervención con jóvenes infractores de Ley privilegiando un estilo cercano y empático, que sin perder lo normativo, promueve un vínculo de confianza y diálogo.” (Femenino evaluando a Femenino)
- “Excelente preocupación y dedicación en el manejo, gestión y respuesta a labores de monitoreo de datos de senainfo que implican cumplimientos de metas” (Masculino evaluando a Masculino)
- “Siempre orienta su labor a los objetivos trazados para su función.” (Masculino evaluando a Masculino)

### **Recomendación del Evaluador,**

#### **Descripción:**

Son críticas u observaciones que realiza la persona que está evaluando, al particular desempeño del funcionario o funcionaria, invitándolo/a a realizar una modificación específica en su desempeño o a continuar con la buena labor.

#### **Citas:**

- “Se observa mayor cercanía con los niños/as a su cargo, sin embargo no ha alcanzado este grado de motivación de manera permanente y en todos los niveles a los que se le designa” (Femenino evaluando a Masculino)
- “Debe realizar aportes en torno a las características de desarrollo de los niños/as a su cargo, colaborando de esta manera en la intervención respecto a la focalización del apoyo” (Femenino evaluando a Masculino)
- “Funcionario que requiere mejorar algunos aspectos en el trato interpersonal” (Masculino evaluando a Masculino)

- “Es ágil y oportuna en su trabajo, pudiendo mejorar aún más” (Femenino evaluando a Femenino)
- “Requiere una mejor gestión de sus tiempos en las diferentes actividades.” (Masculino evaluando a Masculino)
- “Como desafío se plantea mayor integración en los equipos de trabajo con los que interactúa.” (Masculino evaluando a Masculino)
- “El funcionario en el ejercicio de su cargo, debe orientarse al cumplimiento del objetivo central de sus funciones, dentro de las cuales se estima altamente relevante que incorpore contactarse con los funcionarios e informar a jefatura sobre su estado, toda vez que ellos se encuentren haciendo uso de licencia médica. Dicha acción se vincula directamente con el objetivo central de su cargo, desde la administración de las políticas administrativas del personal y materias de bienestar de su competencia.” (Femenino evaluando a Masculino)
- “El funcionario responde a los requerimientos, no obstante, se plantea necesario que incorpore mayor agilidad en los procesos desde su competencia directa” (Femenino evaluando a Masculino)
- “Es eficaz y eficiente comunicación con todos su pares, aun debe mejorar, si bien durante el 2009 se ve un cambio positivo este debe perdurar debe seguir en el camino de mejorar sus canales de información hay avances notorios.” (Masculino evaluando a Masculino)
- “Es un aspecto de su personalidad trata de generar un clima positivo en el trabajo en forma constante y creciente, siempre es posible seguir mejorando.” (Masculino evaluando a Masculino)
- “Susceptible de mejorar monitoreo de asistencia a apoyo escolar situación que fue mejorando al final del periodo.” (Masculino evaluando a Masculino)

### **Respeto en el Trato**

#### **Descripción:**

Característica propia del funcionario que se desenvuelve bajo ésta lógica en términos de relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo o con usuarios del servicio.

## Citas

- “Mantiene una adecuada y buena comunicación entre sus pares” (Femenino evaluando a Masculino).
- “Se observa que el funcionario presenta destacada habilidad de interacción positiva, manteniendo conductas de respeto entre pares y superiores jerárquico”.(Femenino evaluando a Masculino)
- “Se observa que la funcionaria presenta notable habilidad de interacción positiva, manteniendo conductas de respeto entre pares, subordinados y superior jerárquico.” (Femenino evaluando a Masculino).
- “Se estima que la funcionaria se desenvuelve manteniendo una comunicación efectiva y positiva con todos los niveles, comunicándose con especial respeto con funcionarios de estamento administrativo y auxiliar”. (Femenino evaluando a Femenino)
- “Mantiene un estilo de interacción caracterizado por el respeto con pares y superiores,” (Femenino evaluando a Masculino)
- “Mantiene una actitud permanente de respeto tanto con sus pares, usuarios y superiores jerárquicos” (Masculino evaluando a Femenino)
- “Destaca por ser muy respetuosa con pares y jefaturas” (Masculino evaluando a Femenino)
- “Asume las instrucciones de la jefatura con respeto y disciplina personal, aunque logra expresar sus discrepancias oportunamente mejorando la internalización de razones” (Masculino evaluando a Masculino)
- “Funcionaria que mantiene un trato personalizado y de respeto con todos los niveles” (Femenino evaluando a Femenino)
- “Se caracteriza por tener un buen trato con sus compañeros de trabajo” (Masculino evaluando a Masculino)
- “Se destaca por ser muy respetuoso en el trato con su jefatura y pares” (Masculino evaluando a Masculino)

## **Responsabilidad Institucional**

### **Descripción**

Implica un alto sentido de pertenencia institucional, así como un sentido de agrado frente a sus funciones y al desempeño encomendado de acuerdo al puesto laboral.

### **Citas**

- “Ha demostrado un alto compromiso con la institución y la temática con la que trabaja” (Masculino evaluando a Femenino)
- “Su trabajo lo ejecuta de acuerdo a los objetivos planteados y de acuerdo a los insumos que dispone.” (Masculino evaluando a Femenino)
- “Trabaja de muy buena forma con los jóvenes utilizando sus habilidades y conocimientos para realizar las actividades diarias. Muy activo en efectuar propuestas a fin de mejorar las condiciones medio-ambientales deficitarias en que trabaja.” (Masculino evaluando a Femenino)
- “En su función de monitor se relaciona mayoritariamente con los jóvenes hacia quienes extienden una labor y de respeto de las personas y de las normativas.” (Masculino evaluando a Femenino)
- “Ante situaciones de emergentes, reacciona en forma oportuna y adecuada, resguardando la seguridad de los niños/as.” (Femenino evaluando a Masculino)
- “Se compromete en las tareas específicas que tienen que ver con el desarrollo y beneficio del niño/a.” (Femenino evaluando a Femenino)
- “Tiene claridad en sus funciones y deberes en torno al cuidado y la acogida continua de los niños y niñas a su cargo”. (Femenino evaluando a Femenino)
- “Ha observado un alto nivel de compromiso y de responsabilidad con el trabajo encomendado, el que ha ejecutado en el marco de los objetivos que se le plantearon.” (Femenino evaluando a Femenino)
- “Presenta alto grado de compromiso con los lineamientos de la institución, involucrándose positivamente, aportando desde su especialidad y ámbitos de competencia.” (Femenino evaluando a Masculino)

- “Presenta alto grado de compromiso con los lineamientos de la institución, lo que imprime en su desempeño y en la forma de conducir la unidad de su competencia.”(Femenino evaluando Femenino)
- “Indicar que en el ejercicio de su cargo, se presenta asumiendo la responsabilidad que ello implica, y cumpliendo en forma estricta con los plazos establecidos y con la directriz de velar por el interés superior del niño/a” (Femenino evaluando a Femenino)
- “Ha demostrado capacidad de empatía con los/as jóvenes, comprometiéndose efectivamente en soluciones para los usuario” (Masculino evaluando a Femenino)
- “Siempre desarrolla su trabajo de acuerdo a los objetivos planteado para ello, focalizando su acción en el logro del bienestar y protección de niños, niñas y jóvenes.” (Masculino evaluando a Femenino)
- “Se caracteriza por involucrarse en la solución de los problemas de los jóvenes”. (Masculino evaluando a Masculino)
- “Denota compromiso con los objetivos institucionales en la relación con los jóvenes, desarrolla las tareas de acuerdo a los objetivos planteados por la jefatura.”(Masculino evaluando a Masculino)
- “Funcionaria que destaca por un alto nivel de compromiso en la intervención con jóvenes infractores de Ley privilegiando un estilo cercano y empático, que sin perder lo normativo, promueve un vínculo de confianza y diálogo.” (Femenino evaluando a Femenino)
- “En general a presentado un alto compromiso con los jóvenes sobretodo en relación a posibilitar el diagnostico escolar luego del ingreso” (Masculino evaluando a Masculino)

### **Utilización de canales comunicacionales**

#### **Descripción**

Es la utilización del conducto regular para manifestar dudas o sugerencias dentro del ámbito laboral, supone una habilidad en cuanto al manejo eficiente de la comunicación dentro de la organización.

#### **Citas:**

- “Adecuada capacidad de comunicación, entrega siempre información correcta y oportuna” (Masculino evaluando a Femenino)
- “Ocupa los canales formales para expresar sus inquietudes y para hacer llegar sus propuestas y aportes”(Masculino evaluando a Femenino)
- “Utiliza los canales formales para plantear sus dudas e intereses” (Femenino evaluando a Masculino)
- “En general mantiene una comunicación directa y fluida con jefatura y directas, ocupando los canales determinados para la entrega de información” (Femenino evaluando a Masculino)
- “Siempre utiliza los canales formales de comunicación frente a la necesidad de consultas e inquietudes”.(Masculino evaluando a Femenino)
- “Ocupa los canales formales para manifestar sus dudas o inquietudes como también para recibir información.” (Femenino evaluando a Femenino)
- ”Utiliza de forma óptima y eficiente los canales regulares de comunicación, respetando los conductos regulares, manifestando inquietudes en forma adecuada y eficiente.” (Femenino evaluando a Masculino)
- “Se considera que la profesional utiliza de forma óptima los canales regulares de comunicación, respetando los conductos regulares y manifestados inquietudes en forma adecuada.” (Femenino evaluando a Femenino)
- “Funcionaria que utiliza los canales formales para recibir y entregar información, lo cual permite establecer una comunicación efectiva con todos los niveles que interactúa.” (Masculino evaluando a Femenino)
- “Siempre se destaca por mantener una comunicación positiva y directa con pares y jefaturas, utilizando los canales formales para la entrega y recepción de información, opiniones, inquietudes, etc.” (Masculino evaluando a Femenino)
- “Funcionario que conoce y respeta los canales de comunicación siempre se puede mejorar utiliza los canales establecidos” (Masculino evaluando a Masculino)
- “Funcionaria que respeta los conductos regulares de información a seguir, por lo que mantiene una buena comunicación con todos los niveles” (Femenino evaluando a Femenino)
- “Relacionado a lo anterior, expresa un avance en el estilo de comunicación que promueve la interacción formal, mediante canales estructurados.” (Femenino evaluando a Femenino)



- “Ha mejorado relación de coordinación con compañero de área por canales formales” (Masculino evaluando a Masculino)
- “Ocupa los canales formales de información para plantear sus inquietudes y observaciones con un estilo de comunicación asertivo.” (Masculino evaluando a Masculino)
- “Adecuado uso de los canales de información, ocupando siempre los canales formales” (Masculino evaluando a Masculino)
- “Profesional que mantiene una excelente comunicación, utilizando los canales formales para expresar sus inquietudes o recibir información” (Masculino evaluando a Masculino)

### **Validez de la Tarea**

#### **Descripción:**

Corresponde a la eficiente ejecución de las tareas que se les asignan a los funcionarios en el tiempo asignado.

#### **Citas:**

- “Trabajo realizado carece de errores” (Masculino evaluando a Femenino)
- “Cumple a cabalidad los plazos establecidos.”(Masculino evaluando a Femenino)
- “Capacidad de ejecutar sus actividades de acuerdo a la planificación” (Masculino evaluando a Femenino)
- “Es planificada y muy organizada en el desarrollo de su trabajo y siempre cumple con los plazos establecidos” (Femenino evaluando a Femenino)
- “Da cumplimiento a los plazos establecidos para las tareas relacionadas a su labor.”(Masculino evaluando a Femenino)
- “Es muy preocupada por el cumplimiento de los plazos, destacando su rapidez y oportunidad en las acciones que efectúa.” (Masculino evaluando a Femenino)
- “Aporta a la confección de manual de procedimientos. Logra propuestas y alternativas considerando instrucciones mínimas, a partir de las cuales desarrollar su trabajo cumpliendo con los plazos establecidos destacándose en la entrega de

registros de intervención y excelencia en el registro base de datos” (Masculino evaluando a Masculino)

- “Profesional que se destaca por su trabajo de muy buena oralidad, con ausencia de errores y muy comprometido con el trabajo realizado.” (Masculino evaluando a Masculino).

Como se pudo observar las categorías expuestas están presentes en los cuatro grupos evaluados ó grupos comparativos. Sin embargo, hay unas pequeñas tendencias sobre la frecuencia en que se presentan algunas de ellas en ciertos grupos.

La categoría de “fundamentaciones débiles”, se presenta con más frecuencia en algunas fundamentaciones de evaluadores y evaluados del mismo sexo, esto quiere decir que existen disimilitudes entre las notas asignadas y las fundamentaciones de estas mismas. Esto se inscribe en notas regulares (calificación 5 o 6) con fundamentaciones que expresan que él o la evaluada cumplen el indicador a cabalidad, aquí se presentan algunos ejemplos:

Caso, evaluador Masculino, Evaluando a Masculino

<b><i>I Factor: Eficiencia en la ejecución de tareas</i></b> <b><i>Nota</i></b>	
<i>Sub factor B: “Capacidad para resolver problemas y el tiempo que emplea</i>	<b>6</b>

***Fundamento:***

“Funcionario sin dificultades en este punto, con capacidad de manejo de grupo y validación por parte de los usuarios.”

En este ejemplo se muestra que el evaluador señala que el evaluado cumple cabalmente sin dificultades las habilidades necesarias para el desempeño, pero no obtiene la calificación más alta. Esto puede sugerir que hay un cierto temor por parte de los evaluadores a señalar ciertos criterios que no se alcanzan por parte de los funcionarios/as a su cargo.

Otros ejemplos, se puede inscribir dentro de las siguientes citas:

Este caso también hace alusión a de un evaluador evaluando a un funcionario (masculino- masculino)

<b><i>III Factor: Capacidad para relacionarse</i></b> <b><i>Nota</i></b>	
<i>Sub factor A: Relaciones Interpersonales</i>	<b>5.50</b>

*Fundamento:*

*Funcionario respetuoso y con buena comunicación*

Hay un ejemplo, que se inscribe dentro del grupo de evaluador Masculino evaluando a una funcionaria:

<b>I Factor: Eficiencia en la ejecución de tareas</b>	<b>Nota</b>
Sub factor A: “Calidad en la ejecución del trabajo”	<b>5,33</b>

Fundamento:

Funcionaria que cumple los requerimientos básicos exigibles para el desempeño de sus funciones. Ha demostrado capacidad de empatía con los/as jóvenes, comprometiéndose efectivamente en soluciones para los usuarios, lo anterior se materializó en la generación de actividad durante el periodo de contingencia de Septiembre.

Esta categoría se encuentra sólo una vez en este grupo (masculino evaluando a femenino), y también se pudo observar su presencia en el grupo compuesto por evaluadora y evaluada (femenino-femenino).

<b>III Factor: Capacidad para relacionarse</b>	<b>Nota</b>
Sub. factor A: Relaciones Interpersonales	<b>5.67</b>

*Fundamento:*

*Profesional que mantiene un estilo de interacción adecuado, afecto a períodos variables y en relación al sobrecargo laboral.*

Otro hallazgo que resulta interesante contrastar es la categoría de baja calidad del desempeño, esta se presenta poco dentro de los informes de evaluación de desempeño, se puede advertir su presencia en:

Evaluadora, evaluando a Funcionario, respecto al fundamento de la nota “calidad en ejecución del trabajo”

- “Sin embargo, no se debe desconocer un estilo de trabajo cíclico que varía en los niveles motivacionales, dificultando el asumir nuevos desafíos, desarrollar la cantidad de recursos con que dispone y minimizando la coherencia con las tareas asignadas”
- “Es un funcionario que si bien cumple con los aspectos formales, no rinde de la forma como se esperaría en su trayectoria en el trabajo específico del centro.”

- “Funcionario notable para analizar las dinámicas y las dificultades más que los facilitadores que contribuyen a la tarea, con una visión crítica que en ocasiones entrapa su capacidad resolutive.”.

Mientras tanto, esta categoría se presenta solo una vez en un informe de un Evaluador (evaluando a un funcionario)

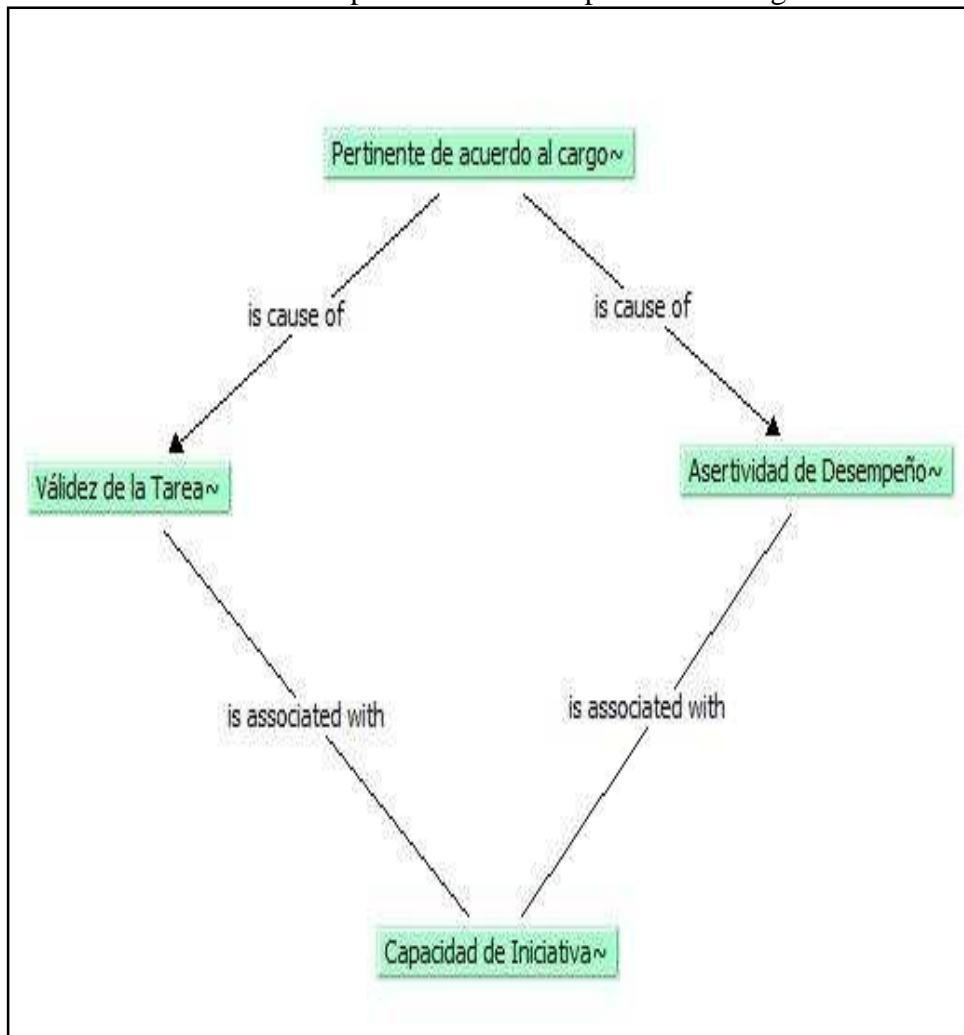
- “Ha presentado dificultad para entrega de planilla de intervención con los jóvenes.”(Masculino evaluando a Masculino)

De este modo se puede señalar que los distintos evaluadores/as imparcialmente el sexo, presentan una frecuencia similar en el resto de las categorías tanto para fundamentar las notas de los funcionarios como de las funcionarias, no se presentando mayores distinciones.

Sin embargo los hallazgos pueden inscribirse dentro de la lógica de la asociación de las categorías a través de la creación de “Networks” que arrojan tendencias de relaciones entre los conceptos.

### 3.2 Network Capacidad de Desempeño en el Cargo.

Ilustración 20: Network Capacidad de Desempeño en el Cargo.

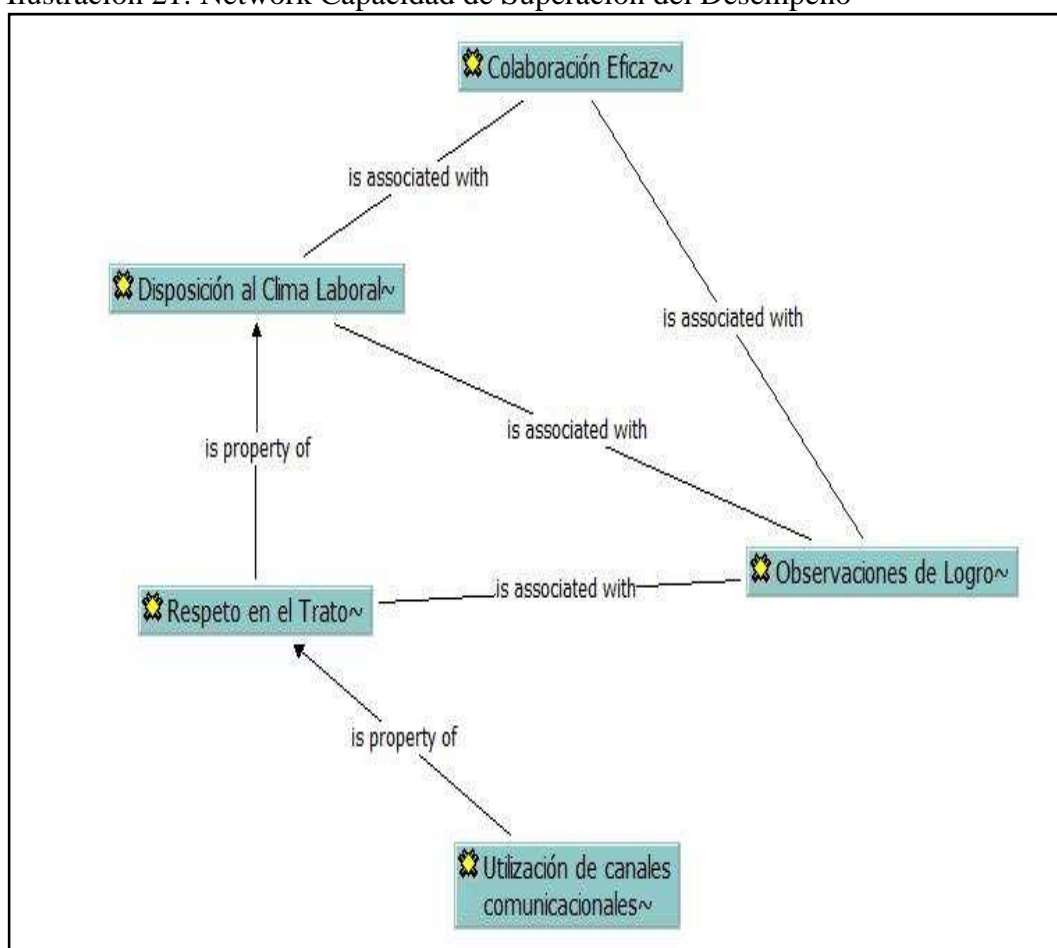


Fuente: Elaboración Propia.

Se ha descubierto que cuando el evaluador considera al funcionario como una persona pertinente para el cargo que desempeña se han detectado ya las capacidades de cumplir con la tarea asignada dentro de los plazos propuestos –Validez de la Tarea- y por la ausencia de errores en el desempeño –Asertividad de Desempeño- en estos casos el evaluador advierte expresamente que él o la funcionaria está capacitado para el cargo que ocupa planteando que cumple con las expectativas esperadas y con los objetivos propuestos para la función. De esta misma forma, la mayor parte de las veces los evaluadores destacan que los funcionarios/as, poseen capacidad de iniciativas, en lo que respecta a la solución de eventualidades o presentar propuestas en pro de un mejor desempeño.

### 3.3 Network Capacidad de Superación del Desempeño

Ilustración 21: Network Capacidad de Superación del Desempeño



FuFuente: Elaboración Propia

Por su parte, las observaciones de logro que observan los/as evaluadores/as, se establecen mediante las relaciones entre las categorías colaboración eficaz, que por su parte, sugiere la capacidad de los funcionarios y funcionarias de trabajar en equipo y poder ser eficientes ocupando un rol determinado en un grupo de trabajo, se presenta con frecuencia junto a las observaciones de avance de los desempeños de los

funcionarios. Por su lado, la categoría relacionada con la buena capacidad para relacionarse definida como disposición al clima laboral están conjuntamente ligada a la capacidad de mantener tratos de respeto con pares.

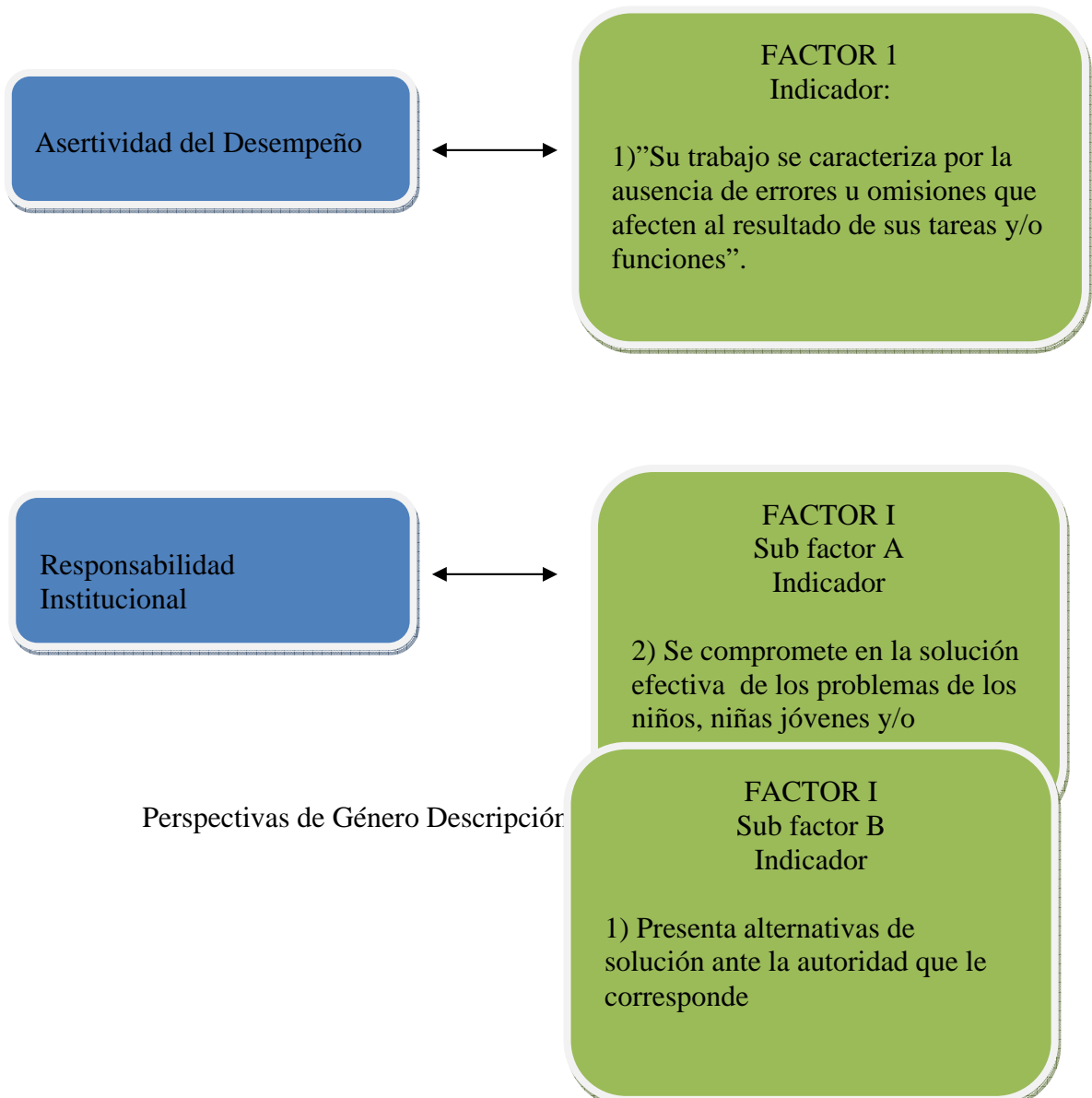
Así mismo, el factor referente a la capacidad de utilizar canales formales de comunicación es una propiedad inminente de los y las funcionarias que poseen respeto en el trato con otros funcionarios/as.

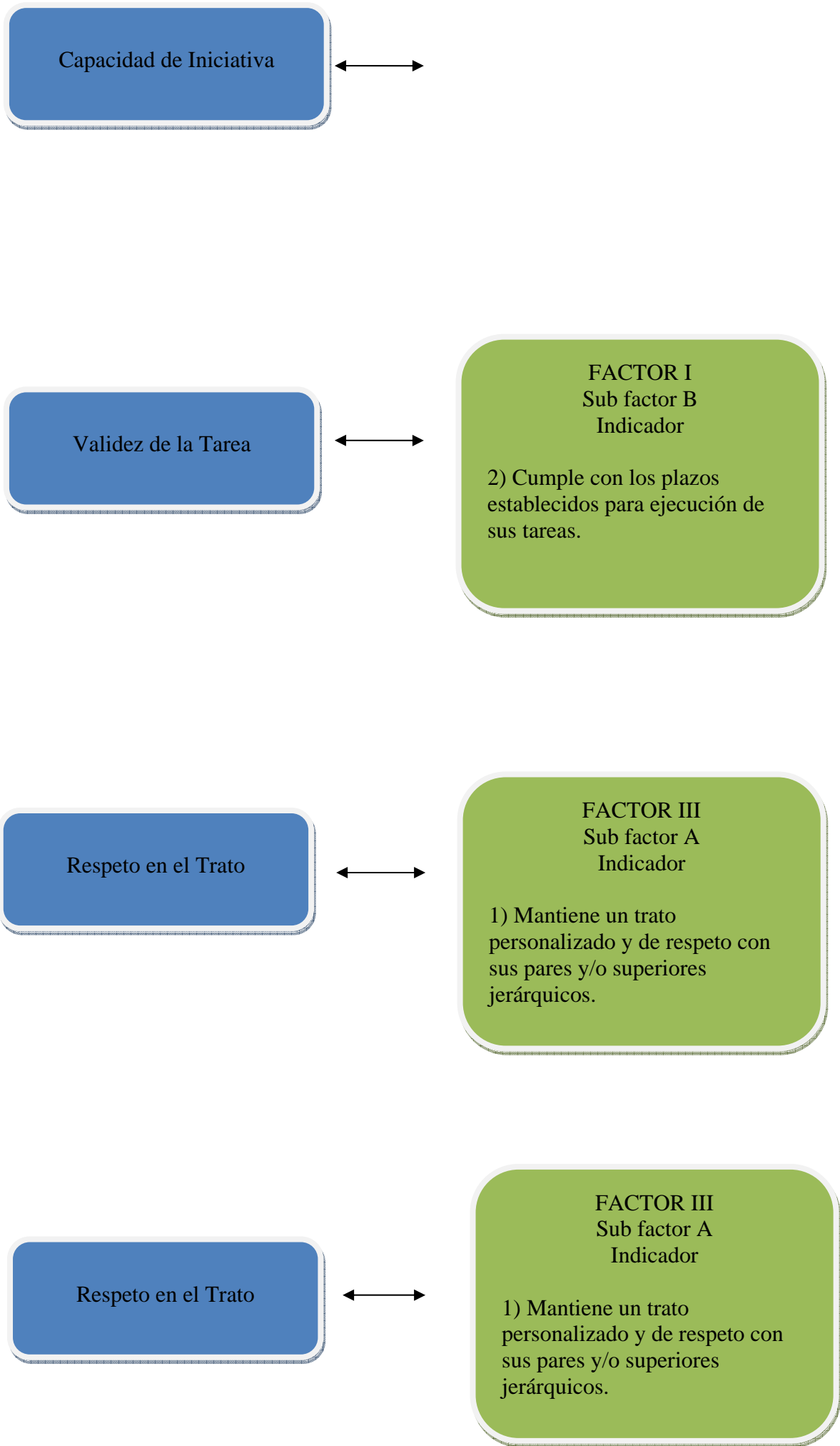
### 3.4 Análisis del Instrumento de Evaluación de Desempeño.

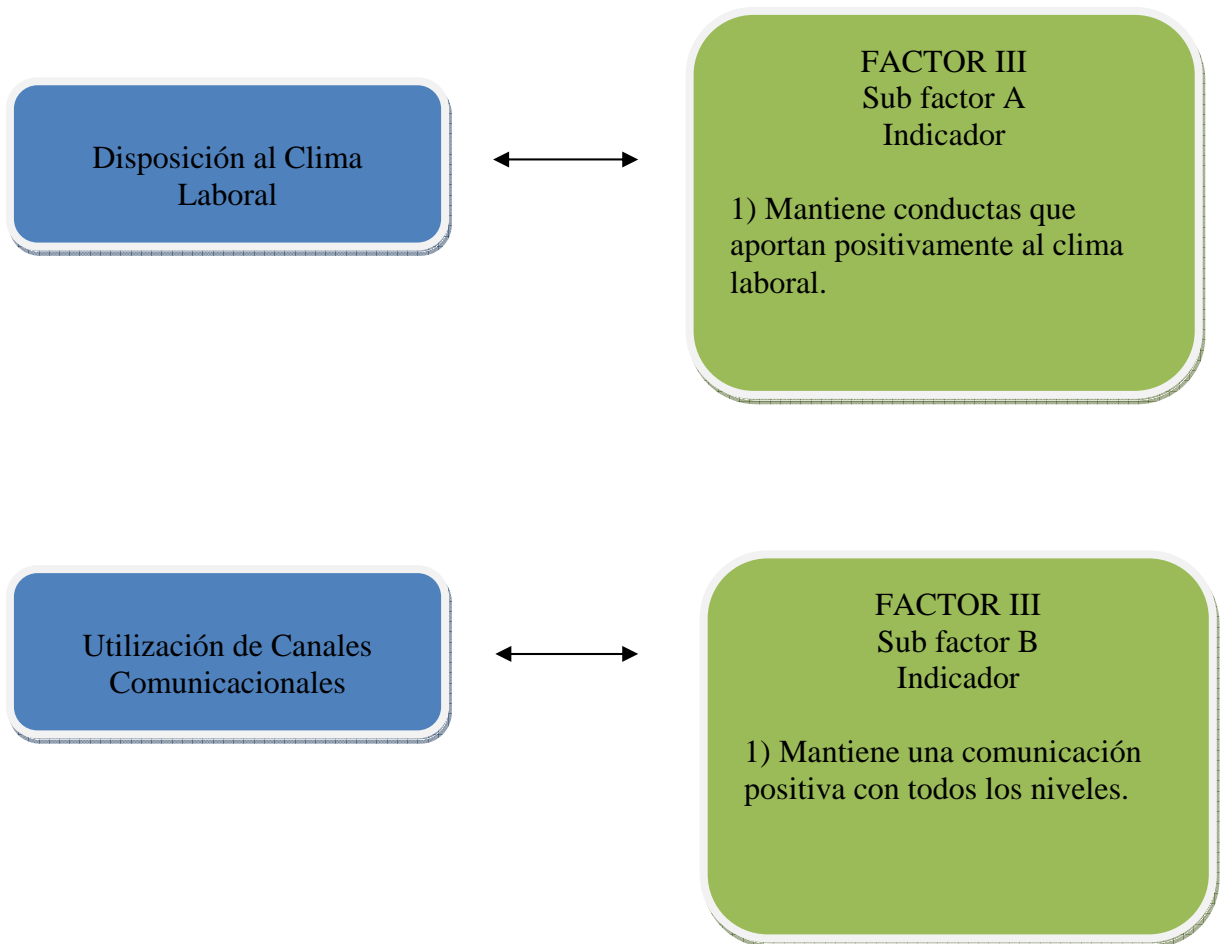
Por otro lado, es posible destacar el mayor hallazgo encontrado en los análisis. Respecto a la redundancia de los indicadores en los fundamentos por los cuales pregunta el informe de desempeño en distintos factores. A través de este hecho, se puede denotar que el instrumento no permite medir efectivamente el desempeño o no deja espacio para dar mayores contrastes empíricos, por eso mismo, se hace difícil poder develar a través de él, el contexto en materia de inequidades de género presentes entre los y las funcionarios/as y sus jefaturas. Lo que respondería a sí se utilizan o no, los conocimientos que ha ido entregando el servicio.

Lo señalado se contrastará haciendo alusión a las categorías y a los indicadores de las preguntas del informe de desempeño.

Las siguientes ilustraciones nos muestran las relaciones entre las categorías y los indicadores.







Se puede establecer que dentro de los informes de evaluación del desempeño, son éstas las categorías que aparecen con más frecuencia en las distintas fundamentaciones de las notas de los factores. Es decir, las categorías (expresadas como redundancias de indicadores) no sólo contestan a los indicadores específicos por los cuales se pregunta, sino que se reiteran mediante el resto de las justificaciones del informe. Por esto no es posible describir el contexto del servicio a través de este instrumento.

Así mismo, se establece que las notas que se asignan en los informes, independientemente del sexo de los/as evaluadas/os son notas que en promedio superan la calificación 6.0.

De esta misma forma, la totalidad de los informes de evaluaciones de desempeño que posee el servicio se ordenan anualmente en cuatro listas según las calificaciones obtenidas, estas listas son:



Tabla 38: Listas según puntaje de evaluaciones de Desempeño, SENAME.

<b>Lista 1</b>	<b>De Distinción</b>	<b>Puntajes de 7.0 a 6.2</b>
<b>Lista 2</b>	Buena	Puntajes de 6.1 a 4.9
<b>Lista 3</b>	Condicional	Puntajes de 4.8 a 3.9
<b>Lista 4</b>	De Eliminación	Puntajes de 3.8 a 3.0

Fuente: reglamento de evaluaciones de desempeño, unidad de evaluación del desempeño, SENAME.

Respecto a este ordenamiento, según los datos del departamento de personas del SENAME, se puede establecer que alrededor de un 90% de los informes se inscriben dentro de la lista 1 De Distinción. (SENAME, Departamento de Personas, unidad de Evaluación del Desempeño).

El hallazgo se inscribiría, de esta forma, que el instrumento de informe de evaluación de desempeño presenta problemas de validez de constructo. No permitiendo medir de manera efectiva el desempeño de los funcionarios/as ni tampoco, permite establecer el contexto en materia de desempeño de las funciones de sus distintos empleados/as de diversas dependencias del SENAME. Esto se puede fundamentar a través de las notas de los informes analizados, las cuales son notas óptimas por lo general, presentando un promedio de ellas de 6.6, como ya se señaló sin tendencias aparentes por grupos comparativos, así se puede expresar en la tabla 15 según el sexo del evaluador con el del evaluado el promedio de los factores de los informes analizados en este estudio:

Ilustración 22: Grupos Comparativos

<b>GRUPO COMPARATIVO</b>	<b>Sexos del evaluador/a y de o la evaluada/o.</b>
Grupo comparativo 1	<b>Masculino evaluando a Femenino</b>
Grupo comparativo 2	<b>Masculino evaluando a Masculino</b>
Grupo comparativo 3	<b>Femenino evaluando a Femenino</b>
Grupo comparativo 4	<b>Femenino evaluando a Masculino</b>

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 39: Informes, de acuerdo a los grupos comparativos y promedio de calificación de evaluación del desempeño.

<b>Informe</b>	<b>Promedio de nota</b>
<b>Grupo comparativo I</b>	7.0
<b>Grupo Comparativo I</b>	7.0
<b>Grupo Comparativo IV</b>	6.8
<b>Grupo Comparativo III</b>	7.0
<b>Grupo Comparativo I</b>	7.0
<b>Grupo Comparativo II</b>	5.9
<b>Grupo Comparativo IV</b>	6.7
<b>Grupo Comparativo IV</b>	6.8
<b>Grupo Comparativo IV</b>	7.0
<b>Grupo Comparativo IV</b>	5.8
<b>Grupo Comparativo I</b>	5.6
<b>Grupo Comparativo I</b>	7.0
<b>Grupo Comparativo II</b>	6.8
<b>Grupo Comparativo II</b>	7.0
<b>Grupo Comparativo III</b>	7.0
<b>Grupo Comparativo III</b>	6.0
<b>Grupo Comparativo II</b>	6.8
<b>Grupo Comparativo II</b>	7.0
<b>Grupo Comparativo II</b>	7.0

Fuente: Elaboración Propia.

#### 4. Análisis Encuesta a Jefes/as Evaluadores/as

El último instrumento a utilizar, fue la encuesta dirigida a jefes y jefas evaluadoras de la Dirección Nacional de SENAME. Las condiciones para la muestra, fueron que los y las jefas debían tener a su cargo funcionarios/as de ambos sexos.

La encuesta por su parte, está construida sobre la base de las capacidades y habilidades que se pudieron encontrar con más frecuencia en los fundamentos de las notas de los informes de evaluación del desempeño. Estas habilidades, están asociadas a distintas categorías, las cuales tienen relación con las preguntas de la encuesta. Como se muestra a continuación, se presentan de manera gráfica las habilidades y la asociación con las categorías asignadas

Tabla 40: Representación de las categorías en la encuesta.

Categorías		Preguntas de la Encuesta
Responsabilidad Institucional	→	Compromiso con el desempeño de las labores
Asertividad de Desempeño	→	Capacidad de Solucionar errores
Capacidad de Iniciativa	→	Desarrollo de Iniciativa y Pro actividad
Disposición al Clima laboral	} →	Flexibilidad y Capacidad de Adaptación a distintos Cargos
Colaboración Eficaz		
Respeto en el Trato	→	Respeto en el trato con otros/as Funcionarios/as
Validez de la Tarea	→	Cumplimiento de los Plazos establecidos para la Entrega de Tareas

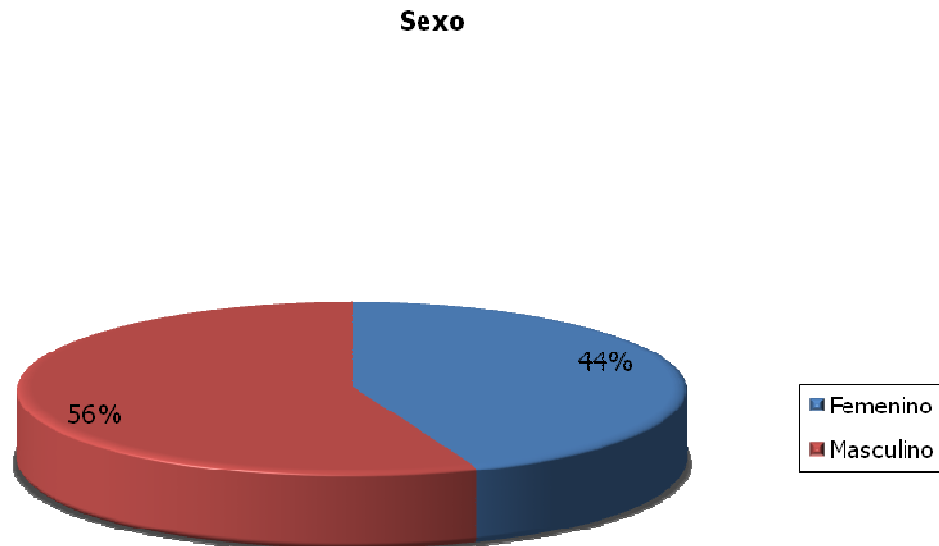
##### 4.1 Descripción de resultados encuesta dirigida a Jefes/as Evaluadores/as.

La población a la cual se aplicó el instrumento es de 77 funcionarios/as del servicio jefes y jefas evaluadores, de los cuales se recibieron 50 cuestionarios contestados. Es decir, el 64.9% de la población escogida.

De acuerdo, al sexo de los jefes/as evaluadores/as que contestaron, el mayor número pertenece al sexo masculino con 28 cuestionarios, mientras que de las funcionarias se obtuvieron 22 respuestas.

La ilustración número cinco muestra la cantidad segregada por sexos obtenida, en términos porcentuales:

Ilustración 23: Porcentaje de encuestas contestadas, segregadas por sexo.



Fuente: elaboración Propia.

Las personas pertenecientes a distintas unidades que respondieron la encuesta dentro de la Dirección Nacional del SENAME, corresponden a los siguientes departamentos:

- Departamento de Administración y Finanzas
- Departamento de Personas

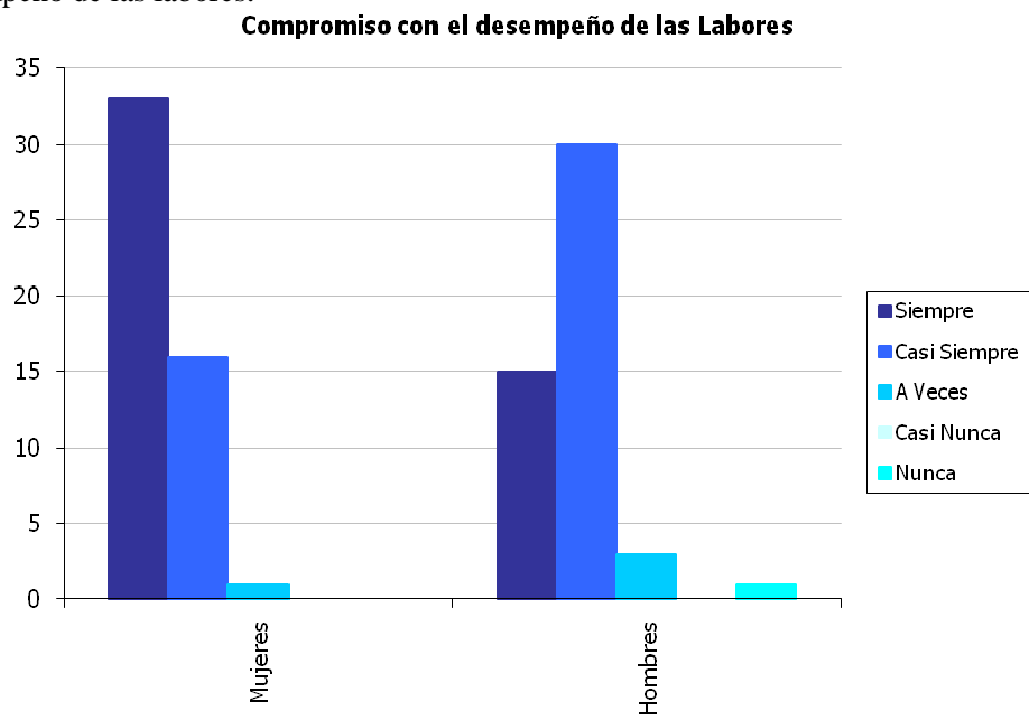
Las preguntas que se realizaron, fueron sobre habilidades y capacidades segregadas por sexos, según la percepción de los jefes/as evaluadores/as.

Al respecto, se obtiene un análisis por pregunta, acorde a la frecuencia de la presencia de la habilidad en hombres y en mujeres funcionarias/os del servicio.

#### 4.2 Descripción de Resultados

##### **¿Con que frecuencia se presenta el compromiso del desempeño de las labores?**

Ilustración 24: Gráfico de barras, respuestas segregadas por sexo, compromiso con el desempeño de las labores.



Fuente: elaboración Propia.

De acuerdo, a la precepción de los jefes/as evaluadores, las mujeres presentan una tendencia a tener “siempre” compromiso con su desempeño, un 66% de los jefes/as evaluadores/as lo consideran de esta manera.

Seguido por un 29% que considera que esta habilidad se presenta casi siempre en las funcionarias.

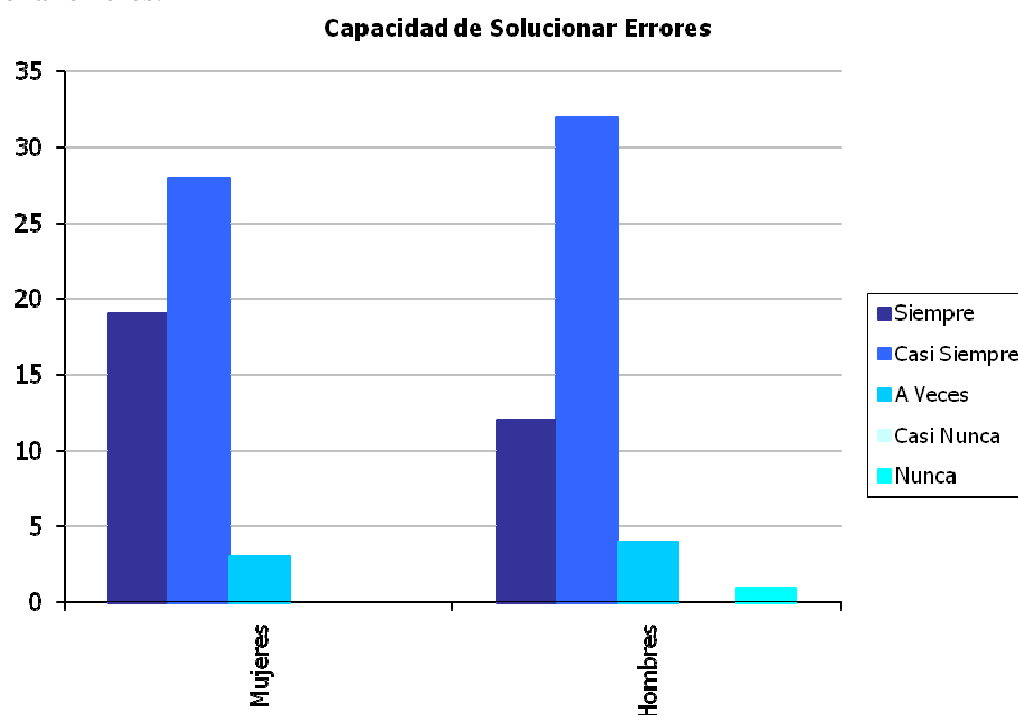
De acuerdo a los hombres, se considera mayoritariamente que el compromiso se presenta “casi siempre” con un 60% de elección de esta categoría.

Seguido por un 30% de los jefes/as evaluadores/as que consideran que se presenta “siempre” esta habilidad.

Según la percepción de los evaluadores/as las funcionarias presentan mayor frecuencia en el compromiso destinado a las labores que realizan dentro de la institución respecto de los funcionarios.

## ¿Cómo se presenta la capacidad de solucionar errores en el desempeño de las funciones de los funcionarios/as del servicio?

Ilustración 25: Grafico de Barras, respuestas segregadas por sexo, capacidad de solucionar errores.



Fuente: Elaboración Propia.

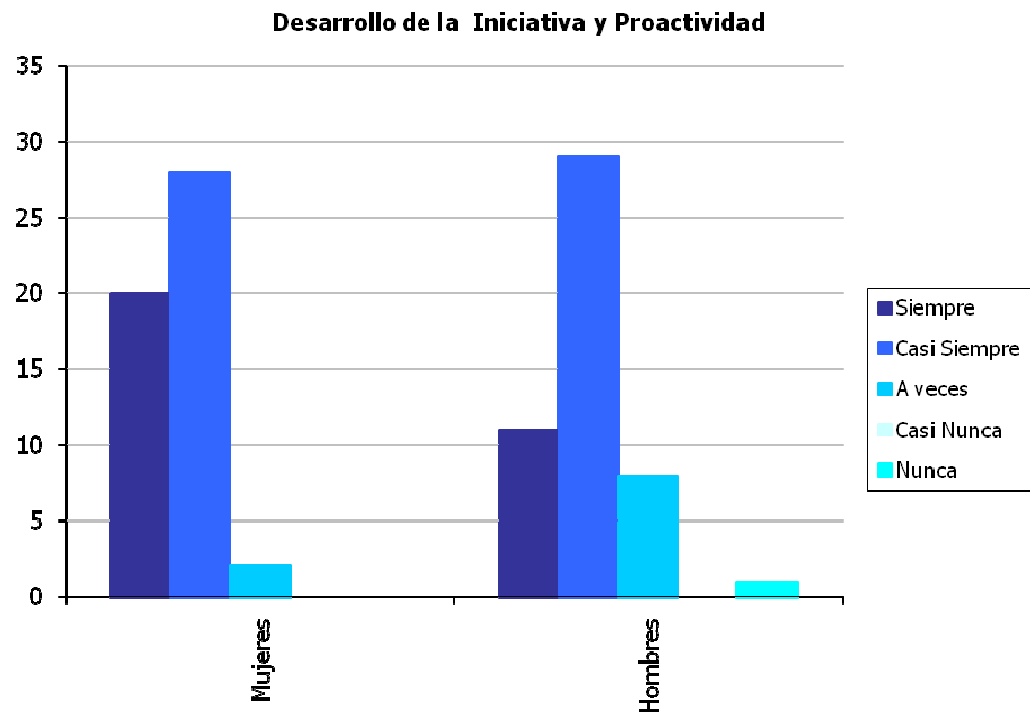
La capacidad de solucionar errores se presenta según la percepción de la mayoría de los jefes evaluadores/as tanto en hombres como en mujeres “casi siempre”. Para las mujeres, esta categoría fue elegida por un 56% seguida por un 38% de evaluadores/as que le asignan la frecuencia de “siempre” a la capacidad.

En el caso de los hombres 64% de los evaluadores consideran que casi siempre presentan la habilidad, seguido por un 24% que considera que “siempre” está presente la capacidad en el desempeño de las funciones que realiza.

No se presentan distinciones considerables en la asignación de frecuencia a la capacidad. Se puede señalar que los evaluadores/a consideran que tanto hombres como mujeres del servicio presentan con una similar frecuencia la capacidad de solucionar errores.

**¿Con que frecuencia se presenta el desarrollo de la iniciativa y la Pro actividad dentro de los funcionarios/as?**

Ilustración 26: Grafico de Barras, segregado por sexos, Desarrollo de la Iniciativa y Proactividad.



Fuente: Elaboración Propia

La percepción que tienen los jefes/as evaluadores/as sobre la frecuencia de la iniciativa y la proactividad de los hombres funcionarios, se presenta en un 58% como “casi siempre”.

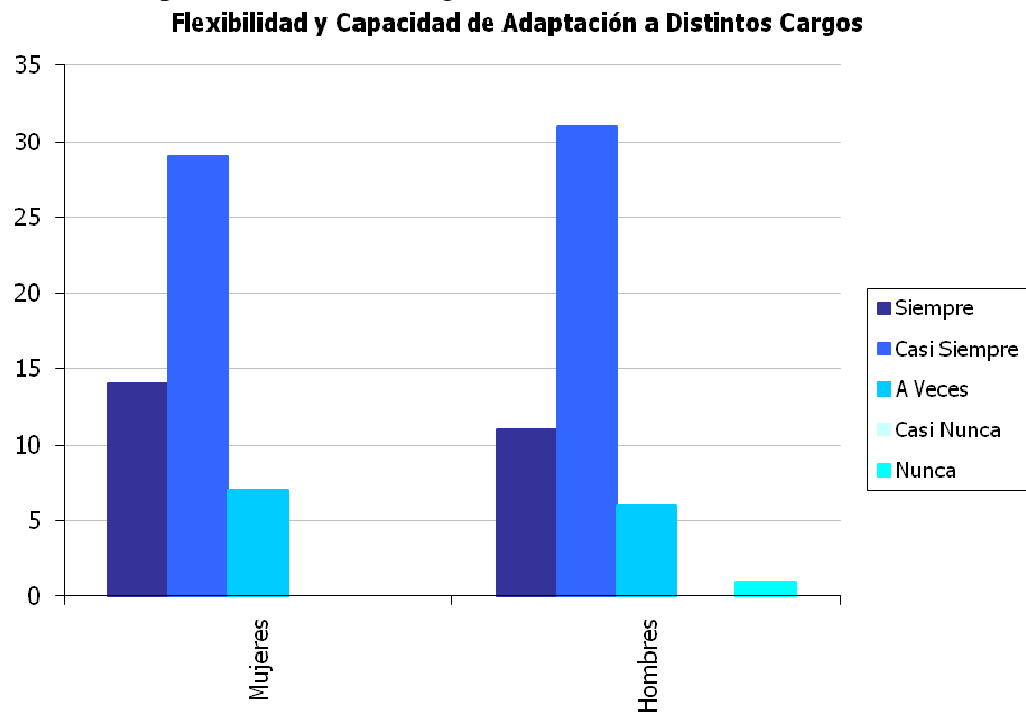
Esto seguido por un 22% que consideran que la habilidad esta siempre presente en los funcionarios.

Respecto a las mujeres los jefes/as evaluadores/as consideran en su mayoría que estas presentan casi siempre la habilidad, esto con un 56% de las respuestas. Seguido por un 40% que considera que las mujeres siempre presentan iniciativa y proactividad en el desempeño de sus funciones.

Respecto a la frecuencia comparativa entre hombres y mujeres se puede señalar que no existe una distinción relevante entre las frecuencia.

**¿Con que frecuencia se presenta la flexibilidad y la capacidad de adaptación a distintos cargos en los funcionarios y las funcionarias del servicio?**

Ilustración 27: Grafico de Barras, respuestas segregadas por sexo, Flexibilidad y Capacidad de Adaptación a distintos cargos



Fuente: Elaboración Propia.

Las frecuencias de las respuestas de los evaluadores se concentran mayoritariamente tanto para hombres como para mujeres dentro de la categoría “casi siempre”.

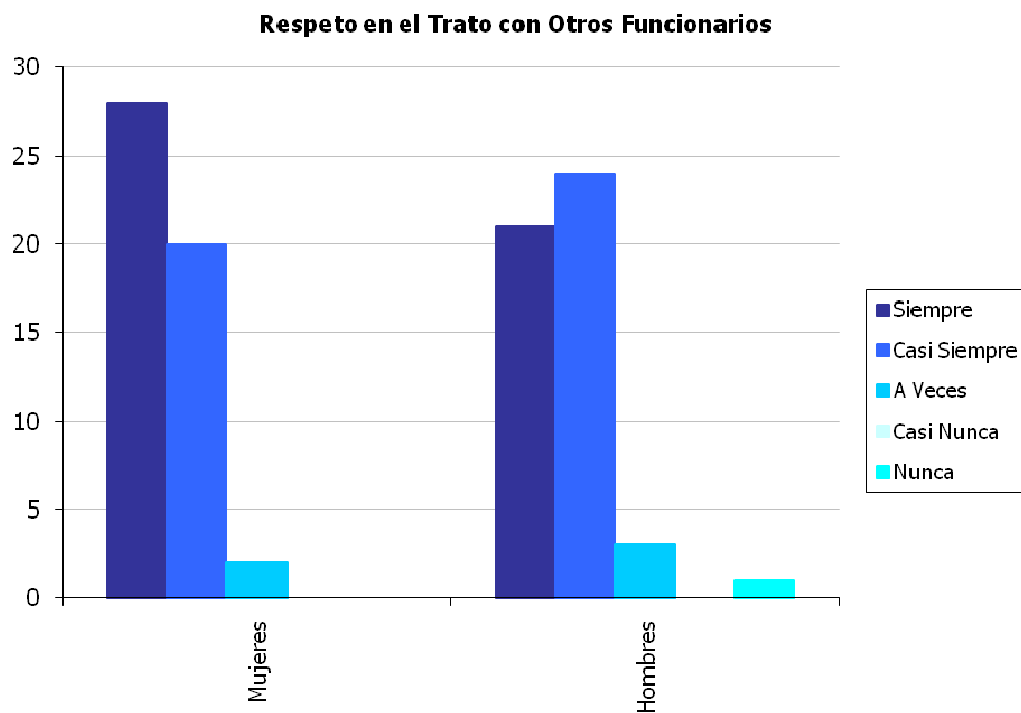
Para el caso de las mujeres, esta categoría concentra el 58% de las respuestas, seguida por un 28% de la categoría “siempre”. En cuanto a los hombres esta categoría (casi siempre) se presenta en un 62% seguida por un 22% por la categoría siempre.

En este sentido, se puede señalar que no existe una diferencia relevante en cuanto a la percepción que poseen los jefes/as evaluadores sobre la capacidad de la adaptación a distintos cargos en cuanto a hombres y mujeres. Y por otro lado, las frecuencias asignadas para ambos sexos son altas, pero no alcanzan según la mayoría de los encuestados la máxima frecuencia dentro del desempeño.



**¿Con que frecuencia se presenta en hombres y en mujeres funcionarios/as el respeto en el trato con otros/as funcionarios/as?**

Ilustración 28: Grafico de Barras, Respuestas segregadas por sexo, Respeto en el trato con otros/as funcionarios/as



Fuente: Elaboración Propia

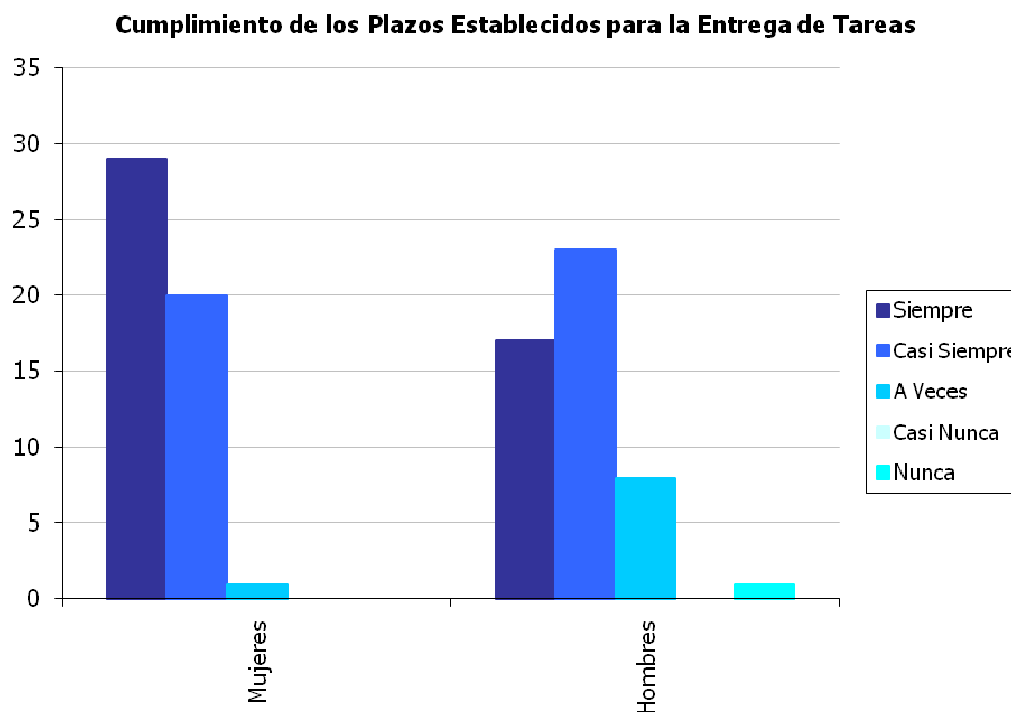
Según la percepción de los jefes/as evaluadores/as, el respeto en el trato con otros funcionarios es más frecuente en mujeres que en los funcionarios hombres. Así, las mujeres presentan un 56% de las respuestas concentradas en la categoría siempre, mientras que los hombres presentan un porcentaje de 42% en esta misma categoría. Siendo más alto el porcentaje asignado para ellos en la frecuencia “casi siempre” con un 48% de las respuestas.

Sin embargo se debe señalar que hay una pequeña distinción en las frecuencias siempre y casi siempre para los funcionarios.

Las mujeres salen mejor evaluadas en esta capacidad, pero tanto ellas como los hombres alcanzan los rangos mas altos según los jefes/as evaluadores/as.

**¿Con que frecuencia se presenta el cumplimiento de los plazos establecidos para la entrega de tareas de los funcionarios y funcionarias del SENAME?**

Ilustración 29: Gráfico de Barras, Respuestas Segregadas por sexo, Cumplimiento de Plazos establecidos para la entrega de Tareas.



Fuente: Elaboración Propia

Según la percepción de los jefes/as evaluadores/as, el cumplimiento de los plazos para la entrega de las tareas, se cumple de forma mayoritaria en las funcionarias.

Esto se demuestra con un 58% asignado a la frecuencia más alta de desempeño de la habilidad para las mujeres, seguida por un 40% de la frecuencia: casi siempre, estableciendo que presentan un gran grado de compromiso con los plazos determinados para entregar las tareas que se les encomiendan la mayor parte del tiempo.

Por parte de los hombres, los porcentajes se concentran mayoritariamente en una frecuencia de “casi siempre” con un 51%, pero lo sigue un 34% de las respuestas dentro de la categoría “siempre”. Lo que señala que no hay un desempeño deficiente en el cumplimiento de los plazos, pero que puede ser mejorado en algunos casos.

## Conclusiones

Es necesario, comenzar estableciendo que, a través de las formas sociales de representación es que se articulan las problemáticas de género. Éstas, por su parte, se encuentran condicionadas por habitus, los cuales, de acuerdo al análisis de Bourdieu, son estructuras incorporadas de carácter subjetivas, que se mueven en campos objetivos.

El Estado, por su parte y sus administraciones directas, como el SENAME, se configuran como campos en los cuales se concentra la mayor cantidad de capitales, de todo tipo, y así mismo es el generador de pautas (habitus) “correctos” para el resto de la sociedad.

El capital simbólico, es el generador de estas pautas representacionales para la población. Pautas, por las cuales se han reproducido a lo largo de los años, las diferencias e inequidades de género. Al insertar la concientización de las temáticas acordes a género, se estaría aportando a un proceso que conllevaría a conductas más equitativas, en cuanto a oportunidades y condiciones sociales, para ambos sexos. De acuerdo a los términos de este análisis, se estarían modificando los habitus de comportamiento, y el cambio se generaría a través de la transformación de las pautas simbólicas de las personas.

Por otro lado, género es una construcción social que, incluye dentro de sus factores el sexo de los/as sujeto/as, pero también incorpora una infinidad de dimensiones, que configuran toda la vida social de las personas, a través de patrones reproducibles.

La necesidad de concientización de los aspectos de género y sus consecuencias sociales, dentro del aparato estatal y así mismo de sus dependencias, resulta fundamental. Considerando el rol del Estado de acuerdo a su función de reproducir el capital simbólico y las pautas de conductas para los sujetos y sujetas de la sociedad.

En este sentido, se puede señalar, que el contexto del SENAME, en cuanto a la inserción de las temáticas de género, sufre una continua tensión. Al utilizar cuatro instrumentos distintos, se pudo percatar que los análisis en base a las percepciones de utilización de conceptos de género, como también, la asignación de habilidades y capacidades segregadas por sexo, son bastante positivas, mostrando una objetividad de carácter ideal. Pero esto, no es acorde con los resultados de los análisis obtenidos de las entrevistas, que describen las capacitaciones de género.

La objetividad aparente dentro del servicio, se puede asociar con una necesidad de compromiso por parte de los funcionarios/as, respecto a abordar la temática de género dentro de sus funciones. Compromisos, acuerdos a los que ha obtenido la institución con el SERNAM. Esta necesidad, puede no estar develando la situación real del uso de los conocimientos de género dentro de las funciones del servicio. Ya que, al diseñar instrumentos para medir la percepción sobre la inserción de los conocimientos de género de forma exploratoria, resultó complicado, la aprobación de los métodos, habiendo que tener sumo cuidado respecto a los temas asociados a metas PMG ( como es el caso de la inserción de los temas de género), como también, en relación a develar situaciones organizacionales deficientes, en un contexto de despidos masivos, producto de la renovación de la administración pública, en manos del actual gobierno. Esto fue parte de las complicaciones, y necesidades de reformular los instrumentos, para poder ser aplicados dentro del servicio.

Sin embargo, la tensión que se percata dentro del SENAME, se deduce a través del contraste de los instrumentos aplicados a diferentes poblaciones de la organización donde se han encontrado incongruencias.

En el caso del análisis número uno, respecto a los índices que miden la gestión del conocimiento dentro del servicio. Por una parte, se considera que los y las funcionarias coordinadores/as de programas tienen una recepción hacia los conocimientos de nivel medio, lo cual está inmiscuido de diversos factores, a los que se le asignó una ponderación equivalente. Qué se traducen en dimensiones, como interés por la temática, formación antecesora, y familiarización y designación de relevancia al tema de género.

Por su parte, el índice de percepción sobre uso y aplicabilidad de los conocimientos en las labores, se concentra en un nivel alto. Ambos índices contrastados con las entrevistas, que describen las inducciones de género, producen un contraste significativo.

Al ser las capacitaciones de género las líneas que guían el desempeño y la inserción efectiva de las temáticas de los/as funcionarios/as, el contraste debiera ser equivalente con la percepción de buenas inducciones. Sin embargo, dentro de la noción sobre las capacitaciones, surgen categorías relevantes al análisis que crean la tensión ya mencionada: hay una baja percepción de insumos destinados a la materia, además, las inserciones de las temáticas de género dentro del desempeño se establecen cómo posibilidades de aplicación y no se describen como desempeños concretos. Así mismo, existe una tendencia dentro de las entrevistas que señalan que es difícil encontrar la pertinencia de las

materias de género en las funciones específicas de la mayor parte de los/as funcionarios/as. En este sentido, la tensión mencionada estaría generada a través de la percepción de uso y la noción sobre las capacitaciones de género. Esta tensión tendría relación con la necesidad de cumplimiento de las metas PMG, y ello produciría un compromiso escaso de motivación que no conllevaría en realidad a una concientización de las temáticas de género por parte de los funcionarios/as del servicio.

Si se enfatiza que las inducciones de género no son óptimas, es poco probable que la aplicación y uso del conocimiento de género sea efectivo. Dentro de la teoría sobre gestión del conocimiento, se abordan factores fundamentales para que una organización introduzca de manera efectiva un conocimiento específico. Entre esos factores, se encuentran crear las condiciones óptimas de insumos y entre ellas, la generación de motivación, la cual está ligada con la utilidad asociada al desempeño del personal que lo inserta. Estos factores, no están presentes según el análisis realizado de las entrevistas y también lo denota el índice de recepción de los conocimientos de género, que solo se inscribe en un nivel medio. Así mismo, se expresa específicamente dentro de las entrevistas que no hay reafirmación de los contenidos de género a través del tiempo, es decir, no se cumple la fase de redundancia dentro de la gestión de conocimiento.

De este modo, una de las conclusiones se inscribe en que el proceso de inserción de los temas de género debe ser abordado de una manera más exhaustiva, siguiendo los pasos y cumpliendo con los factores necesarios. Para lograrlo, entran en juego los insumos materiales y temporales que el servicio destina a las capacitaciones.

Otra conclusión, acorde a las perspectivas de Gestión del Conocimiento y el servicio, se puede señalar que el trabajo en equipo y la relevancia que éste le otorga a la aplicabilidad de los conceptos de género, es fundamental para motivar la relevancia personal, destacando el trabajo en conjunto que se posee dentro de la organización.

Definiendo de esta manera, que el contexto de recepción y aplicabilidad de las temáticas conformes a género, son relativas y dependen de las capacitaciones con mejores insumos. Inducciones, que señalen la aplicabilidad de forma constante de los conocimientos de género, en las distintas áreas y departamentos que conforman el servicio, para lograr una motivación real.

Por otro lado, el contexto del SENAME resulta ser favorable para una buena inserción, ya que se describe una cierta potencialidad por parte de los y las funcionarias de visualizar problemáticas atingentes al tema de género.

No obstante, es importante recalcar, que otro posible factor de la tensión descrita más arriba, entre las metas asociadas a los PMG y la inserción efectiva de las temáticas, podrían tener fundamento frente al hecho de que en los análisis de sesgos de género, inscritos en las habilidades segregadas por sexos, no arroja ninguna tendencia inequitativa.

Hay que considerar, que la encuesta de habilidades, esta construida sobre la base de los análisis de informes de desempeño. Y uno de los hallazgos fundamentales señalan que este último, no es útil en la descripción del uso de los conocimientos de género, ya que, como se señaló en el análisis, no permite mayores descripciones del cómo están desempeñándose los y las funcionarias del servicio, debido a problemas de validez de constructo que presenta el instrumento institucional.

Este hecho se fundamenta, con la constante reiteración de los indicadores en los fundamentos de las calificaciones. Donde no se deja cabida para una interpretación personal sobre el desempeño de los y las funcionarias. Así mismo, las notas promedio de los informes que se analizaron, se concentran en una calificación superior a seis.

Por su parte, la encuesta destinada a jefes/as evaluadores/as segregadas por sexo, responden a la misma lógica del instrumento de evaluación de desempeño, teniendo en general tanto los funcionarios como las funcionarias, una excelente frecuencia en la presencia de habilidades dentro de sus desempeños en el servicio. Por lo que se puede establecer, como conclusión del estudio, que dentro del SENAME las perspectivas de género han sido insertadas, pero de manera errática, no provocando la motivación necesaria. Así mismo, es esta motivación la que debe alcanzarse fundamentada en la relevancia de reproducción del capital simbólico. En donde la concientización de los funcionarios y funcionarias de las administración pública, se inserta como un esfuerzo por transversalizar los temas asociados a género dentro de la esfera de poder ( en este sentido, el Estado entendido como el ente poseedor de la mayor cantidad de capitales) a manos de organismos internacionales y públicos.

Al no estar las condiciones necesarias para esta inserción, los esfuerzos se vuelven compromisos burocráticos, entre las dependencias estatales y el SERNAM.

Lo fundamental, dentro del contexto del SENAME y la justificación social de la inserción efectiva de las materias de género, al parecer, encuentran una problemática que está asociada a la gestión del conocimiento y al no cumplimiento de sus fases. Por otra parte, esta investigación deja abierta la temática sobre las metas PMG y las motivaciones transversales de los funcionarios y funcionarias, donde hay una arista que podría ser analizada bajo otras perspectivas, sobre los procesos que deben tomarse para el mejoramiento de la gestión pública. Mientras, que por otro lado, insertar la conciencia de los temas de género, no sólo debería estar asociada con estas metas, para no caer en las tensiones mencionadas.

Queda como desafío, la posibilidad de indagar más a fondo los procesos específicos y pautas de la gestión de las inserciones de las temáticas de género, a fin, de poder encontrar los factores asociados a la desmotivación y poco uso del conocimiento.

## **Bibliografía**

**Bourdieu, P.** (1997) *Razones Prácticas*. Barcelona: Anagrama.

**Bourdieu, P.** (2000). *La dominación Masculina*. Barcelona: Anagrama.

**De la Vega, E.** (1998). *La mujer en la Historia*. (4ª. Ed.) Madrid: Grupo Anaya.

**Martínez,V., Lucas Marín, A.**(2002). *La Construcción de las Organizaciones (1a.ed.)*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

**Pavéz, A.** (2000). *Modelo de implantación de Gestión del Conocimiento y Tecnologías de Información para la Generación de Ventajas Competitivas*. Seminario de Título para optar al grado de Ingeniero Civil Informático. Universidad Técnica Federico Santa María. Valparaíso, Chile.

**Peréz , G.** (1998). *Investigación Cualitativa. Retos e Interrogantes (2ª.ed)* Madrid: La Muralla.

**Peréz , G.** (2007). *Investigación Cualitativa. Retos e Interrogantes, Técnicas y Análisis de datos*. Madrid: La Muralla.

**Ritzer, G.** (1993). *Teoría Sociológica Contemporánea (3ª.ed)*. Madrid: McGraw-Hill.

**Ritzer, G** (1997). *Teoría Sociológica Clásica (1ª.ed)*. Madrid: McGraw-Hill.  
Servicio Nacional de Menores (2001). *Reglamento especial de calificaciones SENAME*. Santiago, Chile: SENAME.

**Smith, D.** (1989). *El mundo Silenciado de las Mujeres (2a.ed)* Santiago, Chile:CIDE.

**Trinidad, A., Carrero, V., & Soriano, R.** (2006) *Teoría Fundamentada <<Grounded Theory>>*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas ( CIS).



Vargas, E. (1991). *Identidad Femenina Cuestionando y Construyendo Estereotipos* (1ª.ed.). Lima: Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo.

Vega, E. (1996). *La mujer en la Historia* (4ª.ed) Madrid: Grupo Anaya.

## Bibliografía en línea (web)

- **Desai, M.,** (2010) *Human Development Research Paper “Hope in the hard times”*. PNUD. Recuperado el 5 de Septiembre del 2010, de PNUD, Santiago. Sitio web: [http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2010/papers/HDRP\\_2010\\_14.pdf](http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2010/papers/HDRP_2010_14.pdf)
- **FLACSO,** (2007). *Estrategias de Transversalización de Género PNUD-Chile 2006-2007*. Recuperado el 5 de Agosto del 2010, de PNUD, Santiago, sitio web: <http://www.pnud.cl/areas/Genero/EstrategiaTG.pdf>
- **Hernández, Y.,** (2006). *Acerca del Género como categoría analítica*. Recuperado el 17 de Octubre del 2010, Santiago, sitio web: <http://www.ucm.es/info/nomadas/13/yhgarcia.pdf>
- **Madriaza, P.** *Poder/Violencia y el ejercicio Latinoamericano de Dominación Inconclusa*. Recuperado el 7 de Noviembre, Santiago, sitio web: [http://biblioteca.uahurtado.cl/ujah/pys/docs/2005/abril/19\\_1\\_pp249\\_262.pdf](http://biblioteca.uahurtado.cl/ujah/pys/docs/2005/abril/19_1_pp249_262.pdf)
- **PNUD,** (2010). *Informe de Desarrollo Humano Chile 2010*. Recuperado el 17 de Octubre del 2010, de PNUD, Santiago, sitio web: [http://www.desarrollohumano.cl/informe-2010/PNUD\\_LIBRO.pdf](http://www.desarrollohumano.cl/informe-2010/PNUD_LIBRO.pdf)
- **Quillones, M. CEPAL** (2005). *Demandas de capacitación del sector financiero. Sesgos de género y evaluación por competencia*. Recuperado el 15 de Septiembre del 2010, de CEPAL, Santiago, sitio web: <http://www.eclac.org/mujer/noticias/noticias/8/21478/Mariela.pdf>
- **SERNAM,** A. A. (2008). *El PMG de género en el marco de la Transversalización del enfoque de Género*. Recuperado el Lunes 13 del mes de Septiembre año 2010, SERNAM, Santiago, sitio web: <http://www.sernam.cl/pmg/documentos.php>