



INFORME FINAL

“EVALUACIÓN DE RESULTADOS PROGRAMA
DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES (DCL)”

Santiago de Chile, abril de 2016

FICHA TÉCNICA

TÍTULO DE LA CONSULTORÍA:

TÍTULO DE LA CONSULTORÍA:
"Evaluación de Resultados Programa de Competencias Laborales (DCL)"

PALABRAS CLAVE:

PALABRAS CLAVE:
Mujeres, Competencias Laborales, Vulnerabilidad, Habilitación, Enfoque de Género, Enfoque de Derechos.

PERÍODO DE EJECUCIÓN:

PERÍODO DE EJECUCIÓN:
Enero 2016 – Abril 2016.

CONTRAPARTE TÉCNICA:

CONTRAPARTE TÉCNICA:
Fundación PRODEMU.

EQUIPO DE TRABAJO GUERNICA CONSULTORES:

EQUIPO DE TRABAJO GUERNICA CONSULTORES:
María Pía Olivera Vidal (Socióloga, jefa de proyecto)

Pilar Medina (Licenciada en Educación)

Alicia Ordenes Llanca (socióloga)

Joaquín Pérez (Sociólogo)

Anita Castro (Socióloga)

Pablo Villanueva (Psicólogo)

Francisco Sainz (Sociólogo)

Angélica Lagos (Asistente Social)

ÍNDICE

PRIMERA PARTE: PRESENTACIÓN Y OBJETIVOS	6
I. PRESENTACIÓN	6
II. ENFOQUE DE GÉNERO	6
III. ENFOQUE DE DERECHO	7
IV. PROGRAMA DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES	7
Objetivo y Descripción del Programa.....	7
Público Objetivo y Focalización	8
Metodología de Intervención.....	8
Etapas de la Intervención	9
V. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN	10
SEGUNDA PARTE: METODOLOGÍA Y MUESTRA LOGRADA.....	11
I. ENFOQUE CUANTITATIVO	11
I.1. DISEÑO MUESTRAL.....	11
I.2. Universo de estudio y unidad de análisis.....	11
I.2.1. DISTRIBUCIÓN REGIONAL DEL UNIVERSO	12
I.3. Ámbito Geográfico	12
I.4. Niveles de Estimación	13
I.5. Tamaño Muestral.....	13
I.6. Distribución Muestral.....	13
I.7. Tipo de Muestreo	14
Disponibilidad del Marco Muestral Total	14
Pérdidas.....	15
I.8. La Muestra Lograda.....	15
I.9. Técnica de Investigación e Instrumentos.....	15

II.	ENFOQUE CUALITATIVO	16
II.1.	PROPÓSITOS GENERALES	16
II.2.	HERRAMIENTAS UTILIZADAS	16
II.3.	LAS MUESTRAS LOGRADAS	17
III.	MARCO METODOLÓGICO: MODELO PARA LA ESTIMACIÓN DE RESULTADOS	18
TERCERA PARTE: RESULTADOS		19
I.	RESULTADOS A NIVEL DE PROCESOS	19
I.1.	La Puesta en Marcha y la Convocatoria: Instalación e Inicio de la Operación del Programa a nivel comunal	19
	Opiniones, Visiones y Nudos Críticos	20
I.2.	Implementación de la fase de Habilitación: Manual y Contenidos	20
	Opiniones, visiones y nudos críticos.....	21
I.3.	Incorporación del Enfoque de Género.....	21
I.4.	Lo Administrativo: Sistema de Información y SIGEP	22
I.5.	Implementación de la Fase de Capacitación.....	22
I.6.	Implementación de la Etapa de Proyección Laboral.....	23
I.7.	Estereotipos de Género en la Habilitación	23
II.	RESULTADOS A NIVEL DE PRODUCTO.....	24
II.1.	Caracterización de las Participantes	24
	Características Socio-Demográficas y Situación Familiar	24
	Trayectorias: cuáles son las historias que están detrás de las participantes	27
	Condición de Actividad e Ingresos.....	27
II.2.	La Intervención: Experiencia de las Egresadas(os).....	29
II.2.1.	EL INGRESO: MOTIVACIONES Y EXPECTATIVAS INICIALES.....	29
II.2.2.	CARACTERIZACIÓN, PERCEPCIÓN Y VALORACIÓN DEL PROGRAMA	30
	El Paso por el Programa	30
	Evaluación de las Características de los Talleres y Cursos.....	30
	Evaluación de los Aportes o Contribución del Programa	31
	El Discurso de las Mujeres en los Temas intencionados por el Programa.....	32
	Valoración Final o Sintética	36

III.	RESULTADOS INTERMEDIOS Y FINALES	37
III.1.	Resultados Intermedios	37
III.1.1.	RELACIONES DE GÉNERO	37
	La Distribución de Tareas en el Hogar <i>Después</i> del Programa	37
	La Situación Comparada: ¿Mejóro la Distribución de Tareas? ¿Se hizo más Equitativa?	38
III.1.2.	AUTONOMÍA O EMPODERAMIENTO	39
	La Percepción de Autonomía o “Libertad para Decidir sobre la propia Vida” <i>Después</i> del Programa	39
	La Situación Comparada: ¿Mejóro la Percepción de Autonomía?	40
III.2.	Caracterización de la Situación Laboral y Resultados Finales	41
	Condición de Actividad.....	41
	La Situación Comparada: ¿Mejóro la Probabilidad de estar Ocupada? ¿Se produjo Activación?	42
	Desocupadas	43
	Inactivas	44
	Ocupadas.....	44
	Ingresos	46
	La Situación Comparada: ¿Mejoraron los Ingresos?	48
III.3.	Factores de Éxito: Características Asociadas al Empleo.....	48
	Características de las Participantes y de su Posición en el Hogar	49
	Características de las Participantes asociadas a su paso por el Programa	50
	CUARTA PARTE: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	51
I.	A MODO DE SÍNTESIS: LA MATRIZ DE RESULTADOS	51
II.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	54
	Objetivos e Indicadores.....	54
	Conclusiones	54
	A Nivel de Procesos	54
	A Nivel de Resultados.....	55
	RECOMENDACIONES.....	56
	A Nivel de Procesos	56
	A Nivel de Productos y Resultados.....	56

PRIMERA PARTE: PRESENTACIÓN Y OBJETIVOS

I. PRESENTACIÓN

Desde su creación en el año 1990, Fundación PROdeMU ha desarrollado experiencia en la ejecución de políticas destinadas a mejorar la calidad de vida de las mujeres más vulnerables. Así, a lo largo de estos años los diversos programas y estrategias de intervención implementadas en los territorios, han contribuido a desarrollar en las chilenas mayores grados de autonomía personal, ciudadana y económica. En los distintos períodos, la oferta programática de PROdeMU ha intentado dar cuenta y responder a los nuevos desafíos que imponen los cambios en la sociedad y los avances de las mujeres en Chile. Desde una perspectiva de equidad, sus esfuerzos se han concentrado en disminuir brechas de género y sociales, aspirando a que el conjunto de la población, especialmente la más excluida, sea participe de la seguridad y beneficios que ofrece la actual estructura de oportunidades.

Si bien se ha alcanzado avances en términos de equidad de género, la Fundación plantea que aún persisten núcleos duros que frenan el avance hacia la igualdad. Entre ellos, el Informe de Desarrollo Humano 2010 distingue los siguientes: a) persistencia de *representaciones* genéricas tradicionales que sitúan a las mujeres en el espacio doméstico b) mantención de *violencia* en contra de las mujeres, c) ejercicio del *poder* como *práctica fundamentalmente masculina* y, d) plena *participación laboral femenina afectada* por obstáculos profundos de discriminación. Varias de las problemáticas mencionadas, tienen su origen en el micro espacio donde se desenvuelven las mujeres y donde vuelcan la mayor parte de sus intereses y preocupaciones cotidianas, así como de la vida en general.

Para abordar estos aspectos, con hincapié en el referido a las trabas a la participación o inserción laboral, PROdeMU ejecuta el “**Programa Desarrollo de Competencias Laborales**” (DCL), que tiene por objetivo contribuir a mejorar las condiciones de vida de las mujeres a través del desarrollo de competencias laborales con miras a la inserción dependiente o por cuenta propia.

II. ENFOQUE DE GÉNERO

El enfoque de género es un modo de entender las relaciones humanas, especialmente las relaciones de poder, construidas a partir de las diferencias entre hombres y mujeres, y que han devenido en inequidad y desigualdad social. Este enfoque analiza la realidad sobre la base de los conceptos sexo y género y sus manifestaciones en los distintos contextos geográficos, sociales, culturales, étnicos e históricos.

El concepto “género” refiere a los distintos roles, responsabilidades, atributos, capacidades y espacios que la sociedad y la cultura asigna a las personas de acuerdo a su sexo biológico, dándose por hecho que el espacio público y el rol productivo es propio de los hombres, y el espacio privado y el rol reproductivo es propio de las mujeres. En cambio, el concepto “sexo” se refiere a las diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas, entre hombres y mujeres. El concepto de género ayuda a entender que lo que se cree características *naturales* de hombres y mujeres no se derivan del sexo de las personas, sino que son **construidas culturalmente a través de las relaciones sociales y los mandatos** culturales (Marta Lamas, 2009).

Las **políticas con enfoque de género** reconocen, por tanto, que **existe una desigualdad entre hombres y mujeres**; y que **mediante una intervención del Estado** consistente en la elaboración y puesta en marcha de políticas públicas, **es posible reducir la brecha** e, idealmente, avanzar hacia la igualdad.

En este marco, las políticas no pueden pensarse desde la neutralidad dando por sentado que la población es homogénea; más aún cuando las mujeres presentan diferencias de acuerdo a su posición en el entramado social (clase,

educación, inserción laboral, raza, cultura, edad, ciclo de vida, etc). Resulta necesario **identificar las necesidades específicas de los grupos** que emergen en la intersección de las categorías indicadas.

III. ENFOQUE DE DERECHO

El enfoque de Derecho –siguiendo a Abramovich¹ (2006)- persigue que *los derechos dejen de ser un tema marginal en las políticas públicas*. Por el contrario, asume que los agentes de desarrollo deberían orientar sus políticas, programas y proyectos a la promoción y defensa de los derechos humanos. Este enfoque pone especial énfasis en la realización de los derechos de las poblaciones excluidas y marginadas, y de aquellas cuyos derechos corren el riesgo de ser infringidos, basándose en la premisa de que un país no puede avanzar de forma sostenible sin reconocer los principios de derechos humanos (especialmente su universalidad) como principios básicos de gobernabilidad.

Se destaca en este enfoque el reconocimiento de las personas como titulares de derechos. Este reconocimiento implica un cambio de paradigma en la elaboración de políticas públicas pues se pasaría de la percepción de personas con necesidades que deben ser asistidas -enfoque basado en las necesidades- a sujetos con derechos a demandar ciertas prestaciones y acciones por parte del Estado, así como también a ser parte de su definición.

Un análisis de situación basado en los derechos humanos es la base para identificar las prioridades y las actuaciones. El plan de actuación garantiza que los criterios (disponibilidad, accesibilidad, calidad, aceptabilidad y asequibilidad) y principios de derechos humanos (no discriminación, acceso a la información, participación, rendición de cuentas y sostenibilidad) sean tenidos en consideración a lo largo de todo el proceso, así como desarrolla las **capacidades de los titulares de derechos para exigir y realizar sus derechos humanos y las de los titulares de obligaciones para dar cumplimiento a las mismas**.

IV. PROGRAMA DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES

Objetivo y Descripción del Programa



El Programa de Desarrollo de Competencias Laborales se inserta en el área de autonomía económica y tiene como objetivo: *“Contribuir al empoderamiento de las mujeres como sujeto, apoyando su inserción, mantención y desarrollo laboral.”* Este busca potenciar las competencias personales, técnicas y oportunidades en el ámbito laboral.

Se realiza en convenio con la Subsecretaría del Trabajo y el Ministerio de Desarrollo Social, y tiene por objeto potenciar, desde la perspectiva económica, a las personas que pertenecen al subsistema Chile Solidario y Seguridades y Oportunidades. Asimismo, el programa se ancla en el área de Autonomía económica de PRODEMU, área que busca promover activamente el trabajo para las mujeres, capacitándolas y entregando estrategias para la búsqueda de empleo.

La noción central que constituye el marco de diseño e implementación es el de **ciudadanía laboral**. Esto es, que las mujeres participantes se constituyan en sujetos ciudadanos, tomando conciencia de su derecho y deber a la titularidad, ejercicio y garantía en plenitud de los derechos fundamentales, específicamente de aquellos referidos a su constitución de sujeto con autonomía económica y laboral; así, se consideran los derechos a la identidad y a la integridad, los de libertad, de autonomía, derecho a la participación, al trabajo y a la asociación.

¹ Victor Ibramovich (2006) Una aproximación al enfoque de derechos en las estrategias y políticas de desarrollo. Revista de CEPAL, 88, abril 2006. En http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11102/088035050_es.pdf?sequence=1

De acuerdo a lo señalado en el manual del programa, DCL es una propuesta formativa para 760 mujeres de familias que participan activamente en el Sistema de Protección Social Chile Solidario, y Subsistema de Seguridades y Oportunidades. La propuesta de capacitación está pensada para grupos de 20 mujeres, distribuido en 38 talleres en 11 regiones del país. El programa se realiza en convenio con el Ministerio de Desarrollo Social y la Subsecretaría del Trabajo. Este convenio potencia a las personas que pertenecen al subsistema de Seguridades y Oportunidades desde la perspectiva económica. Los talleres están destinados a mejorar sus posibilidades de incorporación al mundo del trabajo dependiente o independiente, mediante el cual incrementar el ingreso familiar.

Público Objetivo y Focalización

El programa Desarrollo de Competencias Laborales está dirigido a mujeres:

- Mayores de 18 años
- Pertenecientes al Sistema de Protección Social Chile Solidario, Seguridades y Oportunidades (no puede participar del programa quien al momento de iniciar la ejecución esté egresada del Subsistema Chile Solidario o Seguridades y Oportunidades)
- Inscritas en la Oficina Municipal de Intermediación Laboral OMIL
- Se considera la participación previa en el Programa Apoyo a la Dinámica Familiar como un elemento de priorización para el ingreso al programa Desarrollo de Competencias Laborales.

Metodología de Intervención

La propuesta metodológica del programa selecciona un conjunto de aprendizajes esperados y el desarrollo de competencias personales y laborales, que desde la perspectiva de género, contribuyan a mejorar las oportunidades de empleabilidad de las participantes, en un contexto de desarrollo de ciudadanía laboral.

De acuerdo a lo señalado en el Informe Técnico Inicial del Programa Desarrollo de Competencias Laborales 2015², el marco teórico conceptual que sustenta la propuesta socioeducativa es el **Enfoque de Género**, que permitiría incorporar a la educación no formal de las mujeres, una **mirada que promueva procesos de empoderamiento** para que puedan constituirse como sujetas de derechos, a través de:

- La interacción con otras mujeres,
- El fortalecimiento y/o adquisición de nuevos conocimientos y habilidades;
- La asunción de nuevos roles sociales y ganancia de espacios políticos necesarios para mejorar sus condiciones y su posición en la vida, familiar, comunal, social y económica.

El objetivo es contribuir a un proceso de dos fases articuladas entre sí: **la construcción de las mujeres como sujetas de derechos y la ruptura de la desigualdad de género**, incorporando la subjetividad de las mujeres y de quienes actúan como facilitadoras/es en el proceso de deconstrucción y transformaciones necesarias para su empoderamiento. Para ello, se propone una metodología socioeducativa que se articula y retroalimenta a partir de la integración de los enfoques de la pedagogía de género, la educación popular, el constructivismo y las metodologías de educación para adultos/as.

El Programa DCL, se organiza en 3 componentes:

² Extraído desde URL: http://www.subtrab.trabajo.gob.cl/wp-content/uploads/2015/08/Informe_Tecnico_Inicial_DCL_2015.pdf, página 11.

1. **Habilitación para la Ciudadanía Laboral** que consta de 9 sesiones de tres horas de duración cada una;
2. Etapa de **Capacitación Técnica** a cargo de una OTEC (60 a 80 horas) y Alfabetización Digital; y
3. Etapa de **Proyección Laboral** que consta de 4 sesiones de 3 horas de duración cada una.

Los contenidos de las sesiones de habilitación y proyección laboral son impartidos por un/a Facilitador/a contratado por la Fundación. Mientras que la capacitación técnica y alfabetización digital son impartidas por un organismo técnico de capacitación (OTEC), también contratado por la Fundación. Además, el programa cuenta con un recurso humano adicional, denominado Gestor/a, que está encargado/a de los aspectos administrativos.

Etapas de la Intervención

En este proceso formativo se reconoce un conjunto de etapas, que combinan el desarrollo de conocimientos, habilidades, actitudes, y herramientas que facilitan el acceso y mantención de las participantes al espacio laboral. Complementando la pertinencia y sustentabilidad de la propuesta se suman acciones de diagnóstico de oportunidades, proyección laboral, y articulación de redes:

1. ETAPA DE ACTIVIDADES PREPARATORIAS

Antes de iniciar el contacto con las/os potenciales participantes, se prepara el terreno para la implementación del Programa. Esto se refiere a un conjunto de actividades que facilitan el inicio y puesta en marcha. En esta etapa se crea una Carpeta de Evidencias del Programa a nivel Regional y Provincial. En esta etapa tiene lugar:

- Focalización regional, provincial y comunal de proyectos
- Definición de oficios.
- Constitución de la Mesa Técnica Regional
- Identificación de potenciales usuarias.
- Reconocimiento de la red local de apoyo existente para implementar el programa.
- Dotación de gestoras/es y facilitadoras/es y servicio de cuidado de niños.
- Identificación de local para iniciar el programa.
- Inducción de facilitadores/as y gestoras/es
- Difusión del programa.
- Constitución del grupo
- Envío de documentación de participantes
- Contratación OTEC Capacitación laboral y alfabetización digital

2. ETAPA DE SELECCIÓN DE PARTICIPANTES

Cuando las personas demuestran interés por participar del programa, se aplica la **Ficha de Entrada**, que permite recoger antecedentes de las participantes, verificar el cumplimiento de los requisitos y su real interés, y dar cuenta de la cobertura alcanzada.

3. EJECUCIÓN DEL PROGRAMA

La ejecución del programa, contempla las siguientes fases:

- Conformación del grupo curso.
- Inicio, formalizado a través de la firma de una Carta Compromiso.
- Sesiones de Habilitación y Proyección Laboral.
- Capacitación Técnica y Alfabetización Inicial.
- Cierre y Certificación.

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La etapa de Seguimiento se encuentra activa durante todo el proceso de implementación del Programa DCL. PRODEMU ejecuta esta etapa mediante:

- Rendiciones y avances de la ejecución presupuestaria
- Monitoreo y seguimiento comunal
- Monitoreo y seguimiento Nacional
- Evaluación Ex post (mediante licitación externa)

V. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN

OBJETIVO GENERAL:

Evaluar y analizar cuantitativamente y cualitativamente desde el enfoque de género el programa “Desarrollo de Competencias Laborales” (DCL) para caracterizar a las participantes y conocer sus resultados a nivel de producto, intermedios y finales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Análisis respecto a los resultados en las participantes:

Evaluar resultados finales, intermedios y productos en las participantes que egresaron el año 2015 a través de los indicadores del programa “Desarrollo de Competencias Laborales”, incluyendo elementos de análisis desde el enfoque de género y brechas en aquellas variables donde sea posible.

2. Análisis cualitativo respecto a los aprendizajes y cambios de las participantes respecto a los contenidos asociados a las condiciones mínimas del programa:

Levantamiento de información a través de la aplicación instrumentos cualitativos (grupos focales) para el programa, describiendo aprendizajes, logros y cambios individuales y familiares, integrando el enfoque de género y derechos en los análisis.

3. Análisis cualitativo del proceso del programa a través de la sistematización de pautas que se encuentran aplicadas:

Con el propósito de describir y analizar el “proceso” del programa, entendido como la serie de actividades relacionadas que utilizan insumos para promover los resultados esperados, se aplicó una pauta que recoge información desde los propios ejecutores territoriales.

4. Análisis explicativo que permita comprender e interpretar los resultados relevantes que dan cuenta de los objetivos expuestos por las participantes, incorporando el enfoque de género:

Entregar conclusiones de orden interpretativo, identificando debilidades e insuficiencias en términos de resultados alcanzados, explicitando si logran cumplir los objetivos del programa.

SEGUNDA PARTE: METODOLOGÍA Y MUESTRA LOGRADA

En este apartado, se presenta la metodología adoptada para el cumplimiento del objetivo central de la consultoría; a saber: Evaluar y analizar cuantitativa y cualitativamente desde el enfoque de género el programa “Desarrollo de Competencias Laborales” (DCL) para caracterizar a las participantes y conocer sus resultados a nivel de producto, intermedios y finales de esa iniciativa.

I. ENFOQUE CUANTITATIVO

Para dar cuenta del objetivo específico:

“Evaluar resultados finales, intermedios y productos en las participantes que egresaron el año 2015 a través de los indicadores de los programas ADF y DCL, incluyendo elementos de análisis desde el enfoque de género y brechas en aquellas variables dónde sea posible”

Se requiere de una metodología de tipo cuantitativa que desarrollaremos en los próximos apartados.

I.1. DISEÑO MUESTRAL

El **diseño muestral** correspondiente a la Evaluación del Programa *Desarrollo de Competencias Laborales* (DCL), se realizó **en función de los datos entregados por el programa**; y tomó en consideración los siguientes requerimientos:

- Representación Nacional del Programa;
- Afijación proporcional por conglomerado (la propuesta fue más allá y consideró regiones)
- 95% de nivel de confianza
- Error +/- 5,5.

A continuación se detalla los principales elementos de este diseño muestral:

I.2. UNIVERSO DE ESTUDIO Y UNIDAD DE ANÁLISIS

El **universo** de estudio está constituido por el total de participantes egresadas del programa DCL, localizadas en las 11 regiones del país. Por ende, la unidad de análisis –y de información– son las mujeres referidas.

De manera concomitante, el **marco muestral** corresponde al listado de egresadas del Programa DCL durante el año 2015.

Es importante señalar que el universo sufrió modificaciones debido a que no todas las participantes egresadas presentan información de Línea de Base. Por lo tanto, del total de 579 participantes egresadas, se acotó el marco muestral a sólo 447 (77% de los casos), con información basal:

TABLA N° 1.
ESTADO DE LA INFORMACIÓN DE LÍNEA DE BASE DE BENEFICIARIAS/OS EGRESADAS/OS
PROGRAMA DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES, 2015

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sin registro de Línea de Base	132	23%
	Con registro de Línea de Base	447	77%
	Total	579	100

I.2.1. Distribución regional del Universo

El universo *referencial* del programa DCL se distribuye en 11 de las 15 regiones, y se concentra en mayor proporción en las regiones Metropolitana, V y VIII.

En la tabla siguiente, se presenta la distribución regional, considerando la disponibilidad de línea de base en cada territorio:

TABLA N° 2.
DISTRIBUCIÓN REGIONAL DEL UNIVERSO
PROGRAMA DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES, 2015

REGIÓN	SIN REGISTRO DE LÍNEA DE BASE	CON REGISTRO DE LÍNEA DE BASE	% DE BENEFICIARIAS CON LB	TOTAL
COQUIMBO	0	49	100%	49
VALPARAÍSO	30	54	64%	84
LIBERTADOR BERNARDO O´HIGGINS	0	21	100%	21
MAULE	13	51	80%	64
BIOBÍO	51	34	40%	85
ARAUCANÍA	0	28	100%	28
LOS LAGOS	3	40	93%	43
MAGALLANES Y ANTÁRTICA CHILENA	0	37	100%	37
METROPOLITANA	35	91	72%	126
LOS RÍOS	0	25	100%	25
ARICA Y PARINACOTA	0	17	100%	17
TOTAL	132	447	77%	579

I.3. ÁMBITO GEOGRÁFICO

La cobertura geográfica de la encuesta es total, integrando las 11 regiones donde opera el programa DCL.

I.4. NIVELES DE ESTIMACIÓN

El nivel de estimación geográfica, para el cual la muestra proporciona información válida, es nacional.

I.5. TAMAÑO MUESTRAL

Se ha determinado el tamaño de la muestra mediante la aplicación de la fórmula para el **muestreo aleatorio simple**. Considerando un universo de 579 personas egresadas del Programa –aun cuando el marco muestral se acota a las 447 egresadas(os) con Línea de Base- con un nivel de confianza del 95% y un **error de ± 5** , se extrajo una muestra de **240 unidades**:

$$n = \frac{p \times q \times \frac{N}{N-1}}{z_{\alpha/2}^2 + \frac{p \times q}{N-1}}$$

Siendo:

Ph y Qh = 0,5. Proporción de personas en la población que tienen el atributo (varianza máxima del atributo, en tanto no se conoce el valor de la varianza).

Er = 5; Error relativo de la estimación.

Z $\alpha/2$ = Para un error $\alpha=0.05$ (implica que se atribuye un 95% de confianza a los resultados obtenidos), corresponde un $z\alpha/2=1.96$ en la tabla de distribución normal.

N = Universo.

I.6. DISTRIBUCIÓN MUESTRAL

En función de la composición del universo, se trabajó con una **distribución con afijación proporcional**, de modo de cautelar los pesos regionales en la composición muestral. Así, considerando sólo al universo con disponibilidad de Línea de Base, los pesos ‘reales’ sufren variaciones; por lo que se acordó mantener la distribución del universo de egresadas efectivas, aun cuando la tasa de potencial reemplazo, en el norte del país, tornó más exigente el terreno:

TABLA N° 3.
DISTRIBUCIÓN REGIONAL DEL UNIVERSO CON LÍNEA DE BASE
PROGRAMA DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES, 2015

REGIÓN	UNIVERSO	%	MUESTRA
COQUIMBO	49	11%	26
VALPARAÍSO	54	12%	29
LIBERTADOR BERNARDO O´HIGGINS	21	5%	11
MAULE	51	11%	27
BIOBÍO	34	8%	18
ARAUCANÍA	28	6%	15
LOS LAGOS	40	9%	21

REGIÓN	UNIVERSO	%	MUESTRA
MAGALLANES Y ANTÁRTICA CHILENA	37	8%	20
METROPOLITANA	91	20%	49
LOS RÍOS	25	6%	13
ARICA Y PARINACOTA	17	4%	9
TOTAL	447	100%	240

En la Región del Biobío el Universo presenta menos casos que la muestra a causa de la pérdida de marco muestral por falta de registros en Línea de Base. Por lo tanto la muestra de la 8° región corresponde en realidad a un 'censo' de su subuniverso de participantes con Línea de Base:

TABLA N° 4.
MUESTRA FINAL (AFIJACIÓN EN FUNCIÓN DE UNIVERSO DE EGRESADOS/AS CON Y SIN LÍNEA)
PROGRAMA DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES, 2015

REGIÓN	UNIVERSO TOTAL	SUBUNIVERSO, CON LÍNEA DE BASE	MUESTRA ORIGINAL	MUESTRA FINAL (MARCO MUESTRAL CON LÍNEA)	TASA DE REEMPLAZO
COQUIMBO	49	49	20	20	2,45
VALPARAÍSO	84	54	35	35	1,54
LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS	21	21	9	9	2,33
MAULE	64	51	27	27	1,89
BIOBÍO	85	34	35	34	1,00
ARAUCANÍA	28	28	12	12	2,33
LOS LAGOS	43	40	18	18	2,22
MAGALLANES Y ANTÁRTICA CHILENA	37	37	15	15	2,47
METROPOLITANA	126	91	52	52	1,75
LOS RÍOS	25	25	10	10	2,50
ARICA Y PARINACOTA	17	17	7	7	2,43
TOTAL	579	447	240	239	1,87

I.7. TIPO DE MUESTREO

- ➡ De conglomerado compacto para la selección de regiones (cobertura de 11 regiones), que componen el programa DCL.
- ➡ De azar simple para la selección de egresadas a entrevistar.

Disponibilidad del Marco Muestral Total

Se solicitó inicialmente la **totalidad del marco muestral de egresadas**, en consideración a la habitual pérdida de una proporción muy elevada de la muestra teórica, por procesos propios de depuración de la muestra tales como la eliminación de casos fuera de marco (por ejemplo, desertoras), la indisponibilidad de datos (ausencia, errores, cambios), etc; la baja tasa de *egresadas potenciales* por cada *entrevistada potencial* en alguna de las regiones a causa de la caída de casos por falta de registros en Línea de Base; los exiguos tiempos disponibles para la realización de las evaluaciones; y la estacionalidad asociada a las mismas (enero/febrero).

En este contexto, habida consideración de la experiencia previa en trabajos de levantamiento de datos en terreno, que tiene presente los niveles de pérdida históricos; y el aumento de la probabilidad de errores cuando se trabaja con bases distintas que deben ser agregadas en pasos sucesivos; y dadas las limitaciones de tiempo y estacionalidad referidas para ejecutar la presente consultoría, es que esta evaluación incluyó el requerimiento de **disponer del marco muestral total al inicio del proceso**.

Pérdidas

El levantamiento contempló la pérdida de unidades muestrales, debida a distintas causales tales como la ausencia de residentes en la vivienda; el rechazo del hogar y/o de la egresada(o); la ausencia de moradores prolongada (no sale nadie, casa deshabitada), etc. Se contempló la cuantificación y caracterización de las pérdidas y rechazos (tasa de aceptación y rechazo; tasa de pérdida; causales de rechazo), y la reposición o reemplazamiento de las seleccionadas hasta arribar al tamaño muestral propuesto por región y programa global.

I.8. LA MUESTRA LOGRADA

En el marco referido, la muestra lograda superó en una unidad a la inicialmente considerada, alcanzando las 240 respuestas.

TABLA Nº 5.
MUESTRA LOGRADA, SEGÚN REGIÓN Y PARTICIPACIÓN COMBINADA EN DDL
PROGRAMA APOYO A LAS DINÁMICAS FAMILIARES, 2015

		Programa		Total
		DCL	ADF y DCL	
Región	Coquimbo	13	11	24
	Valparaíso	3	27	30
	Libertador Bernardo O'Higgins	5	3	8
	Maule	15	4	19
	Biobío	6	26	32
	Araucanía	12	0	12
	Los Lagos	13	11	24
	Magallanes y Antártica Chilena	2	14	16
	Metropolitana	31	22	53
	Los Ríos	5	10	15
	Arica y Parinacota	2	5	7
Total	107	133	240	

I.9. TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN E INSTRUMENTOS

La técnica de investigación en desarrollo es el survey o encuesta social. Como instrumento de recolección de datos, se trabajó con el cuestionario elaborado por la contraparte.

La modalidad de aplicación es cara a cara; correspondiendo al soporte 'lápiz y papel'.

II. ENFOQUE CUALITATIVO

Para dar cumplimiento a los objetivos específicos:

“Análisis cualitativo respecto a los aprendizajes y cambios de las participantes respecto a los contenidos asociados a las condiciones mínimas”. Y

“Análisis cualitativo del proceso de ambos programas a través de la sistematización de pautas que se encuentran aplicadas”

... cabe profundizar en la complejidad del discurso de los participantes, para analizar sus motivaciones, expectativas, necesidades, opiniones y valoraciones, así como las coordenadas sociológicas e ideológicas sobre las que se fundan. De este modo, la ‘escucha’ se torna especialmente sensible a las variables-objetivo; remitiendo “lo dicho” a las coordenadas sociológicas-objetivo desde las que tienen lugar y a la pluralidad de esquemas observadores emergentes; aun así, mantiene su condición de ‘escucha’, necesaria para la apertura y flexibilidad del diseño propuesto:

“Escucha es lo contrario de atención (una atención flotante es una no atención): el que atiende sólo puede oír lo que espera oír desde el horizonte de sus deseos y/o intereses, el que escucha puede oírlo todo” (Ibáñez, 1986).

II.1. PROPÓSITOS GENERALES

La perspectiva cualitativa ha estado guiada por las siguientes directrices:

- Conocer percepciones, tendencias y características de los aprendizajes obtenidos por parte de las mujeres participantes.
- Evaluar las representaciones y significados respecto a elementos de género y discriminación que viven las mujeres
- Incorporar un análisis contextual y dinámico de los discursos de las participantes con respecto a su percepción y valoración del programa, como también de su participación en éste.
- Propiciar la dimensión explicativa del estudio, al cotejar la información saturada. Se obtendrá así las claves para orientar líneas analíticas, permitiendo:
 - o La creación de criterios para realizar juicios de valor;
 - o Comprender acciones y prácticas enunciadas;
 - o Avances conclusivos.

Los datos producidos desde la perspectiva cualitativa permiten, además de obtener información individual y grupal, recoger la dinámica procesual, dando cuenta de la imagen/valoración de los actores involucrados. Por otro lado, la naturaleza propia de un análisis cualitativo permite abrir temáticas no pensadas previamente y por sobre todo pesquisar y profundizar en aquellos indicios de discursos claves respecto a los ámbitos ya considerados.

II.2. HERRAMIENTAS UTILIZADAS

1. GRUPOS FOCALES

La producción de espacios de conversación entre actores claves permite contrastar puntos de vista para identificar tanto acuerdos como puntos de desencuentro en los discursos, entre un grupo de “iguales; vale decir, entre personas que, en lo referido al objetivo específico del estudio, tengan características similares.

De la misma forma que la entrevista semi-estructurada propone pautas de conversación que guían pero no cierran el relato, los grupos focales se diferencian del grupo de discusión en tanto colocan al investigador en una posición activa para establecer un “encuadre” del discurso: así, se deja fluir el discurso con sus discusiones y sus acuerdos, pero se limita la digresión para mantener el objetivo del trabajo en primer lugar.

Al igual que el grupo de discusión, el grupo focal “trabaja con el habla. En ella, lo que se dice –lo que alguien dice en determinadas condiciones de enunciación- se asume como punto crítico en el que lo social se reproduce y cambia, como el objeto, en suma, de las ciencias sociales. En toda habla se articula el orden social y la subjetividad”.

La utilidad de este tipo de técnicas en el estudio en cuestión, estriba en la posibilidad de profundizar en las experiencias comunes de sujetos que tienen la vivencia. Si bien cada una/o ha tenido experiencias particulares, el grupo focal permite establecer, a partir de la intersubjetividad relatos de la experiencia propia y de la experiencia común, vale decir, experiencia social.

2. SISTEMATIZACIÓN DE PAUTAS

Las pautas solicitadas a las facilitadoras y facilitadores de los talleres, se dirigen a recoger el relato de lo trabajado, de los temas abordados y de las principales estrategias utilizadas en el marco del programa. A través de su lectura y sistematización, se persigue identificar consensos o acuerdos, opacidades o zonas de opiniones disímiles, y nudos críticos entendidos en una doble acepción, como ‘hitos’ desencadenantes de éxito o fracaso (aspectos importantes, sobre los que llamar la atención) y obstaculizadores o déficits del programa, sobre los que actuar.

II.3. LAS MUESTRAS LOGRADAS

La muestra cualitativa, comprende dos grupos focales y 7 pautas de talleres. Respecto a los grupos focales, ambos corresponden a participantes que egresadas tanto de ADF como de DCL, uno corresponde a egresadas de la V región, y otro a participantes de la Metropolitana.

Región	Participación sólo en DCL	Participación en ADF y DCL
V REGIÓN DE VALPARAÍSO	0	1
REGIÓN METROPOLITANA	0	1
TOTAL	0	2

Por último, se sistematizó la información de 7 pautas de talleres DCL.

III. MARCO METODOLÓGICO: MODELO PARA LA ESTIMACIÓN DE RESULTADOS

En el marco del **propósito general del estudio**, a saber:

“Evaluar y analizar cuantitativamente y cualitativamente desde el enfoque de género el Programa Desarrollo de Competencias Laborales (DCL), para caracterizar a los participantes y conocer sus resultados a nivel de producto, intermedios y finales”.

... cabe considerar este objetivo como foco de análisis a la hora de establecer conclusiones.

En esta línea, se presenta en el capítulo siguiente algunos indicadores sintéticos de resultados, establecidos por el propio programa o generados en el transcurso de la consultoría, que dan cuenta de aquellos objetivos para los cuales **la encuesta dispone de indicadores para los momentos ‘antes’ y ‘después’ de la intervención, en una visión dinámica de ‘cambio’**. Cabe –no obstante– realizar la siguiente salvedad: la evaluación simple ‘antes-después’ (o evaluación de resultados ‘brutos’) permite comparar la *situación inicial* de la población objetivo, con la *situación final*; vale decir, con la *situación ‘después’* de haber realizado el proyecto o intervención. Y si bien la relación causa-efecto entre el proyecto y sus resultados es presumiblemente clara, no es completamente precisa ni cuantificable en tanto *pueden haber intervenido causas o factores externos no controlados*, problema que se resuelve a través de la aplicación de modelos experimentales y cuasi-experimentales orientados a establecer el escenario contrafactual; vale decir, el estado relativo a *qué habría pasado con los/as beneficiarios/as, si no hubieran participado en el programa*³.

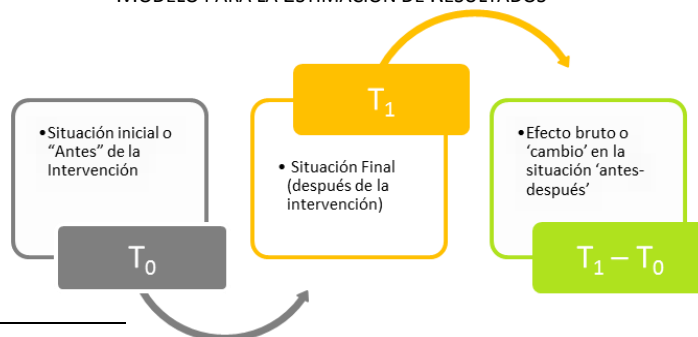
“Efecto es todo comportamiento o acontecimiento del que puede razonablemente decirse que ha sido influido por algún aspecto del programa o proyecto” (Bond, 1985).

*“Bond (1985) distingue los **resultados brutos** (RB) que son los cambios que se observan en la población objetivo después que el proyecto ha estado funcionando durante un tiempo suficientemente largo para que tales modificaciones sean observables. Los **resultados netos** (RN) son las alternaciones en el grupo meta que pueden atribuirse única y exclusivamente al proyecto. Esto exige la eliminación de los efectos externos (EE), lo que se logra mediante la aplicación del modelo experimental o sus derivados”.*

De tal modo, en la presente consultoría la **evaluación remite a los resultados brutos** del programa, a la comparación ‘antes-después’ y no a aquella ‘con-sin’ programa; vale decir, a la **constatación de cambios**, sin atribución de causalidad

En este marco, lo interesante de este estudio es que al contar con una **línea de base** de aquellas variables que el programa ha definido como relevantes, es posible establecer en una línea de tiempo los efectos brutos del programa en las y los beneficiarios egresados, sin las distorsiones derivadas del “efecto recordación”.

MODELO PARA LA ESTIMACIÓN DE RESULTADOS

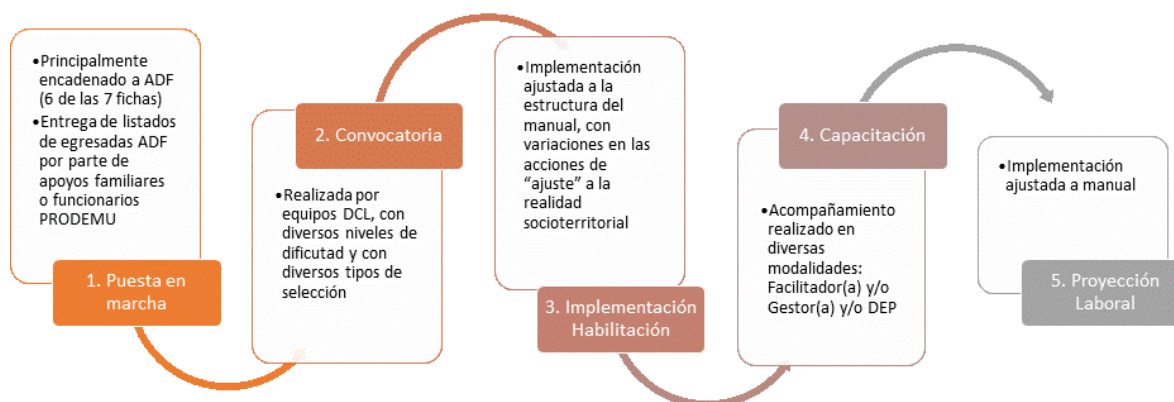


³ Como no es posible observar al sujeto intervenido *sin* intervención, en las evaluaciones experimentales o cuasiexperimentales se hace necesario reconstruir dicho escenario a partir de un grupo de control; vale decir de un grupo lo más parecido posible al grupo de tratados, cuya diferencia radique en su no participación.

TERCERA PARTE: RESULTADOS

I. RESULTADOS A NIVEL DE PROCESOS

Focalizando el análisis -a través de la sistematización de las pautas de caracterización de los propios ejecutores territoriales- en las **actividades vinculadas a la producción del programa DCL**, resulta factible organizar consensos, disensos u opacidades, y nudos críticos, en torno a cuatro momentos claves de la operación de la iniciativa: la puesta en marcha, la convocatoria, la implementación de la fase Habilitación, la implementación de la fase Capacitación; y la implementación de la fase Proyección Laboral, en el siguiente marco:



I.1. LA PUESTA EN MARCHA Y LA CONVOCATORIA: INSTALACIÓN E INICIO DE LA OPERACIÓN DEL PROGRAMA A NIVEL COMUNAL

El programa Desarrollo de Competencias Laborales, se concibe "encadenado" a la participación en el programa Apoyo a la Dinámica Familiar; es por ello que mayoritariamente la convocatoria se dirige a un grupo de beneficiarias PRODEMU:

"La convocatoria de las usuarias fue a continuar el proceso (de ADF)" (Vicuña)

Así, de las 7 ejecutoras(es) DCL que completaron la pauta, sólo una no se enlazó a un ADF anterior: en este caso, la convocatoria se realizó por medio de la institucionalidad municipal:

"(...) se nos entregó un listado de parte del municipio, al cual respondieron menos del 50%, por lo que contactamos a través de DIDECO, OMIL, Departamento Social, Juntas de vecinos y participantes de ADF; hasta obtener las 20 participantes y completar el cupo" (Limarí)

Según los relatos de facilitadoras(es) DCL con encadenamiento ADF, se debió realizar varias convocatorias hasta lograr conformar el grupo de 20 participantes:

"(...) nuestro equipo contaba con integrantes captadas en la realización de ADF del año 2014 en dicha ciudad y que cumplían con los requisitos fundamentales de participación; es por ello que los listados fueron utilizados para cumplir en su totalidad con el número de integrantes (cobertura) del programa" (Choapa)

*"La convocatoria fue buena pero varias desistieron de participar en el momento, por lo que **hubo que volver a convocar hasta formar el grupo**" (Cauquenes)*

"Cuesta juntar el número de personas necesario para comenzar el taller; por ejemplo, se comprometen a asistir a una convocatoria 15 personas, y llegan sólo 5. Y así hay que realizar varias convocatorias para completar el grupo. A veces ocurre que en este proceso las personas interesadas inicialmente, luego ya no participan (encontraron trabajo, se enfermaron ellas o alguien de la familia, etc). (Conchalí).

En otras experiencias, el elevado número de participantes ADF, permite completar los 20 cupos DCL:

"(...) en la región se ejecutaron 4 ADF, lo que por ende significa 80 mujeres y recordando que éste es un programa encadenado al ADF, la selección se conjuga mediante una revisión de los intereses de las participantes ya existentes, luego se revisa el porcentaje de asistencia, así se origina el primer listado, por tanto la convocatoria se realiza sin problemas" (Punta Arenas)

"(...) "llamado masivo a 117 seleccionadas (ADF) de las cuales se presentaron 35 a la sesión de convocatoria; y de ellas finalmente se seleccionaron las 20 participantes del programa" (Los Andes)

Una dificultad relevada, remite a los **listados o 'fuentes' de potenciales beneficiarias**, muchas veces incompletos o no vigentes; así como los problemas de encuentro de personas con obligaciones adquiridas:

"Este proceso de contactar a las usuarias e invitarlas, es inicialmente a través de llamados telefónicos, esto se complica, cuando no se pueden contactar porque: no existe el número; no contestan; número equivocado; la persona no está o está trabajando....etc". (Conchalí).

Finalmente, el problema de la conformación de grupos no se focaliza de manera exclusiva en la etapa de instalación o armado: la **mantención de los niveles de participación**, emerge como otro aspecto que requiere de un trabajo sistemático:

"Hacer un recordatorio, taller a taller, llamando por celular a las participantes para recordarles su participación". (Limarí).

Opiniones, Visiones y Nudos Críticos

Aun cuando se trata de un programa "encadenado" al egreso de otro (la dificultad podría estar asociada al programa de ingreso), no está exento de dificultades en lo que hace a la conformación de los grupos participantes. Frente a ello, las facilitadoras(es) plantean opiniones y propuestas:

*"(...) considerar el programa de Desarrollo de Competencias Laborales como **obligatorio** para las participantes del Ingreso Ético Familiar, ya que al no ser obligatorio, se dificulta el proceso de reunir a las 20 participantes" (Cauquenes)*

*"(...) se sugiere poder **habilitar los programas en meses anteriores** con el fin de facilitar nuestro trabajo y poder cumplir con la cobertura ya que **nos enfrentamos hoy en día a una amplia competencia de otros cursos de capacitación**" (Choapa)*

En relación a las citas precedentes cabe preguntarse ¿por qué este programa de capacitación no resulta suficientemente 'pertinente' o 'competitivo'? ¿La oferta de capacitación asociada a DCL está en sintonía con las necesidades territoriales? ¿Muestra suficientes niveles de profundidad? ¿Están las áreas de capacitación en sintonía con las necesidades económicas territoriales? La información disponible en las pautas no permite indagar en estas dimensiones, por lo que el discurso de las participantes resultará especialmente importante para abordar motivaciones de ingreso.

1.2. IMPLEMENTACIÓN DE LA FASE DE HABILITACIÓN: MANUAL Y CONTENIDOS

El uso del Manual se plantea como la "carta de navegación" en la implementación del Programa, siendo este instrumento el que estructura y da coherencia a la intervención. La 'aplicación' varía desde una implementación totalmente apegada al Manual, hasta innovaciones de ajuste a la realidad sociocultural y territorial:

"Los talleres se realizaron siguiendo paso a paso las instrucciones del manual" (Los Andes)

"El material del manual fue de mucha utilidad, faltando incluso tiempo para desarrollar más actividades de las propuestas. En general se eligió una y dos actividades" (Vicuña)

"Respecto del manual, es nuestra carta de navegación; por supuesto no quita que se innove en cada una de las sesiones" (Punta Arenas)

"Las actividades del manual me sirvieron de guía en cuanto a contenidos y algunas dinámicas, pero la metodología la acomodé según las características del grupo, (Ej. Personas analfabetas, con experiencia traumáticas en su infancia y familia de origen)" (Conchalí)

En términos de valoración, se describe de manera positiva casi por unanimidad:

"(...) las actividades del manual son excelentes, muy didácticas y motivadoras" (Limarí)

"Cada una de las actividades sirvió para que se dieran cuenta de algunas situaciones cotidianas que se dan en su familia de vulneración de derechos" (Cauquenes)

Opiniones, visiones y nudos críticos

En lo que hace a los contenidos, hay observaciones que resaltan las similitudes o duplicidades entre el módulo de Habilitación y el programa ADF:

"(...) las primeras sesiones DCL son muy similares al del manual ADF; es por ello que sugiero que podamos enfatizar más el desarrollo personal en ellas (autoimagen, autocuidado, autoestima como base para las temáticas abordadas en el futuro)" (Choapa)

"Según la experiencia, cuando un DCL se conforma con personas que no han realizado el ADF es pertinente las tres primeras sesiones. Si el DCL está compuesto por participantes de un ADF, no son necesarias, no les gusta, lo ven como "lo mismo", se aburren y faltan" (Conchalí)

Otras observaciones arrojan luz sobre temas de calendario y profundización; concretamente, desde la posibilidad de lograr una participación más 'concentrada' en el tiempo; hasta la de incrementar el número de horas con miras a la incorporación de más y más profundos contenidos.

"(...) realizar más sesiones por semana, para que no se alargue tanto" (Limarí)

"Aumentar las sesiones para poder trabajar con mayor profundidad algunos temas. Incluir salida a terreno, sugerencia de algunas participantes" (Vicuña)

1.3. INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Los relatos en torno a la incorporación del enfoque de género, dan cuenta de los énfasis que cada facilitadora puso al trabajar la temática:

"Se trabajó desde una **perspectiva histórica**, resaltando cómo se ha avanzado en las habilidades y valoración de las mujeres actualmente. Las mujeres recibieron muy bien, porque presentaban ejemplos de sus madres y/o abuelas, lo cual daba una cercanía mayor al tema" (Limarí)

"Constantemente se evaluaron los **contextos socio-culturales** dentro de los cuales cada participante se desenvuelve a diario y bajo esa mirada personal, fuimos **reconstruyendo los escenarios familiares, comunales, entre otros**" (Los Andes)

"El grupo fue muy activo en aplicar los contenidos relacionados con el enfoque de género. No existieron dificultades para asimilar las diferencias entre los conceptos de **Género y Sexo**"

"El enfoque de género en un comienzo fue un poco complejo que lo entendieran, pero mediante a ejemplos y a la utilización de videos e imágenes las participantes lograron entenderlo, opinar y empoderarse de los aprendizajes" (Cauquenes)

Respecto a los niveles de comprensión y/o interiorización del enfoque por parte de las mujeres participantes, se menciona algunos eventuales 'indicadores' junto con la dificultad de evaluar el nivel de incorporación:

"Algunos esposos ahora comparten algunas tareas, que antes hacía solo la mujer en la casa" (Conchalí)

"El grupo fue muy activo en aplicar los contenidos relacionados con el enfoque de género".

"Como concepto de enfoque de género, es difícil señalar el grado de comprensión obtenido, sí bien se cumplió el objetivo de que diferenciaron cómo, por qué hombres y mujeres no cuentan con las mismas oportunidades, debido a los roles inculcados" (Vicuña)

Un aspecto importante a destacar es la resonancia del enfoque en los hogares de las participantes, con resultados de apertura –como se ilustra más arriba- o franca desconfianza:

"Algunas participantes comentaron que sus esposos habían dicho "parece que te están lavando el cerebro", "Ya no quiero que sigas yendo a esas reuniones". "Son unas feministas"..... Una participante faltó a 2 sesiones y cuando llegó a la siguiente, comento que viene a escondidas del esposo, porque no le gusto lo que trabajamos. (Conchalí).

I.4. LO ADMINISTRATIVO: SISTEMA DE INFORMACIÓN Y SIGEP

En lo que hace a la administración de la iniciativa, en general se relata buenas experiencias respecto al soporte SIGEP, aun cuando se emite observaciones orientadas a mejoras en este sistema:

"El SIGEP es fácil de utilizar" (Cauquenes)

"(...) es un poco engorroso editar errores una vez generado listados, asistencias, etc."

"(...) con SIGEP, debería existir algún manual de operación (cómo usarlo) explicando los pasos a seguir y los objetivos" (Conchalí)

Además, en el ámbito de la operación del programa, se plantea necesidades de recursos dirigidos a logística y marcha del programa:

"Recurso económico de teléfono para el facilitador. Llamar a usuarias es caro. Y aumentar el recurso de movilización Gestor/facilitador. Sobre todo cuando se hace un puerta a puerta para conseguir participantes" (Conchalí).

"Los montos de dinero destinados al ítem de Movilización Equipo de Trabajo, es muy bajo, considerando las distancias que se deben recorrer en la provincia y las exigencias de seguimiento y presencia en los talleres, con suerte alcanza para la convocatoria" (Limarí)

I.5. IMPLEMENTACIÓN DE LA FASE DE CAPACITACIÓN

La información relativa a esta fase es muy escasa en las Fichas, y principalmente se orienta a la descripción del Sistema de Seguimiento y Acompañamiento en esta etapa; siendo este último realizado por diversos actores del equipo PROdeMU DCL:

"(...el seguimiento de la capacitación) lo realizó la gestora" (Vicuña)

"Durante el proceso de capacitación acompañé el proceso durante 6 talleres para darle apoyo a las participantes" (Facilitadora de Cauquenes)

“En relación a ésta etapa de capacitación, acompañé a las participante solamente una vez en alfabetización digital y una vez en capacitación del oficio. La persona que estuvo más cercana fue María Paz Hansen (Directora Ejecutiva Provincial)” (Conchalí)

En lo que respecta a las áreas de Capacitación en Oficios, seis de las siete pautas mencionan el oficio en que se capacitó a las beneficiarias, todos tradicionalmente asociados a ‘lo femenino’ en sus roles más clásicos:

- Repostería, Vicuña
- Técnicas de tejido en palillo, Cauquenes
- Elaboración de Productos Gastronómicos y de Coctelería para Servicios de Banquetería y Eventos similares, Punta Arenas
- Elaboración de Mermeladas y Conservas con Frutos de la Zona, Los Andes
- Estética Integral, Illapel
- Preparación de Comidas y Postres en base a productos de la zona, Limarí

Por otra parte, destaca cómo se trata muchas veces del módulo especialmente buscado; tan así, que decae la participación una vez transcurrido:

“También, luego de la etapa de capacitación, baja el interés por continuar con las sesiones de Proyección Laboral, quizás sería bueno, entregar éstos contenidos en la Etapa de Habilitación, en esta etapa las mujeres tienen claro su preferencia de trabajar en forma dependiente o independiente (...) Cuando terminan la etapa de Capacitación Técnica, lo único que quieren es trabajar”. (Conchalí).

I.6. IMPLEMENTACIÓN DE LA ETAPA DE PROYECCIÓN LABORAL

Tal como se ilustra en la última cita previa a esta etapa, la alusión a la Proyección Laboral se realiza en términos de no pertinencia: entra en coalición –en el discurso de algunas facilitadoras- con la necesidad de algunas mujeres de ingresar rápidamente al mercado laboral; o corresponde a contenidos abordados por otros programas en competencia:

“El módulo de Proyección Laboral, es el único que desentona, las mujeres que están en el programa IEF, tienen lo mismo con su apoyo familiar. Quienes han realizado cursos SENCE, también lo han hecho, entonces las mujeres lo único que quieren es terminar luego el taller. Se podría ver la forma de integrarlo con las nueve sesiones de Habilitación” (Limari).

I.7. ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN LA HABILITACIÓN

“Personalmente incluí durante una sesión el autocuidado. Proporcioné a las participantes insumos para manicure. Jornada que resultó muy entretenida para ellas, quienes se regalonearon arreglando sus uñas, abordaron temas de su vida personal, y se retiraron a sus hogares relajadas y aunque parezca mínimo este detalle, sintiéndose más femeninas y bellas” (Vicuña)

El relato de esta actividad diseñada por la propia facilitadora pone la alerta sobre la naturalización de algunos estereotipos.

II. RESULTADOS A NIVEL DE PRODUCTO

II.1. CARACTERIZACIÓN DE LAS PARTICIPANTES

Características Socio-Demográficas y Situación Familiar

Tabla Nº 6.
Caracterización de las Participantes y de su Hogar
Según Programa (participación exclusiva o combinada)
Porcentaje columna - Base: total de entrevistadas

		Programa		TOTAL	
		DCL %	ADF y DCL %	%	N
Intervalos de edad	18 a 30 años	24,3%	15,8%	19,6%	47
	31 a 45 años	57,0%	46,6%	51,3%	123
	46 a 60 años	15,9%	35,3%	26,7%	64
	61 años y más	2,8%	2,3%	2,5%	6
I2. ¿Cuál es el nivel de educación que usted alcanzó?	Sin estudios	,9%		,4%	1
	Educación Básica incompleta	18,7%	28,6%	24,2%	58
	Educación Básica completa	19,6%	18,8%	19,2%	46
	Educación Media incompleta	20,6%	18,8%	19,6%	47
	Educación Media completa	38,3%	32,3%	35,0%	84
	Estudios superiores incompletos (CFT- Instituto- Universidad)	1,9%	,8%	1,3%	3
	Estudios superiores completos (CFT- Instituto- Universidad)		,8%	,4%	1
H1_rec. Situación Actual de Pareja	Soltera	33,6%	24,8%	28,8%	69
	Casada o conviviente	49,5%	54,9%	52,5%	126
	Separada, divorciada, anulada o viuda	16,8%	20,3%	18,8%	45
H2. ¿Quién aporta el mayor ingreso a su hogar?	Usted	28,0%	33,1%	30,8%	74
	Su pareja	37,4%	47,4%	42,9%	103
	En conjunto, entre usted y su pareja	10,3%	8,3%	9,2%	22
	Otro familiar	18,7%	8,3%	12,9%	31
	Otra persona no familiar	4,7%	2,3%	3,3%	8
	Sin información	,9%	,8%	,8%	2
H3. ¿Quién es la persona que toma las decisiones más importantes en su hogar?	Usted	48,6%	45,1%	46,7%	112
	Su pareja	1,9%	4,5%	3,3%	8
	En conjunto, entre usted y su pareja	37,4%	43,6%	40,8%	98
	Otro familiar	12,1%	6,0%	8,8%	21
	Sin información		,8%	,4%	1
H6_rec. Número de personas en el hogar	La entrevistada	,9%	1,5%	1,3%	3
	Entre 2 y 4 personas	59,8%	65,4%	62,9%	151
	5 personas o más	39,3%	33,1%	35,8%	86
Niños o adolescentes entre 6 y 18 años, bajo su cuidado	Sí	72,0%	79,7%	76,3%	183
	No	28,0%	20,3%	23,8%	57
Niños entre 0 y 5 años, bajo su cuidado	Sí	55,1%	37,6%	45,4%	109
	No	44,9%	62,4%	54,6%	131
Adultos mayores, discapacitados o enfermos, bajo su cuidado	Sí	15,9%	6,0%	10,4%	25
	No	84,1%	94,0%	89,6%	215
TOTAL		100,0%	100,0%	100,0%	240

Evaluación Programa Apoyo Desarrollo de Competencias Laborales (DCL)

De manera sintética, algunas de las características relevantes del grupo de participantes correspondientes a la cohorte 2015 del programa Desarrollo de Competencias Laborales (DCL), pueden sintetizarse como sigue (Tabla 6):

- En términos de **edad**, se trata de un grupo de **mujeres adultas** que superan los 30 años en más del 80% de los casos; con una **media de casi 40 años**; y el grueso **concentrado entre los 31 y los 45 años**; vale decir, plena edad productiva.
- Según **nivel educativo**, si bien se observa una cierta distribución desde la educación básica incompleta hasta la media completa, se trata en proporciones elevadas de mujeres con **bajo capital humano**: sólo algo más de un tercio (35%) ha completado la media; e incluso un cuarto permanece con enseñanza básica incompleta. Lo que se percibe claramente como una desventaja; y se atribuye –algunas veces- a coordenadas biográficas y a ‘incapacidad’ para superarlas:

“(…) no terminé la enseñanza media, porque tuve una familia numerosa, con el apoyo de la mamá, mamá viuda, muchos hijos, entonces me tocó apoyar ahí, empecé a trabajar muy niña, 16 años, estudiar, trabajar; entonces no fui capaz de terminar la enseñanza media junto con el trabajo (…). Egresada, mujer, ADF y DCL.

“Comencé desde chiquita (...) porque no sé leer, señorita. Ese es mi problema, por eso yo no me meto ahí.” Egresada, mujer, ADF y DCL.

“Yo no tengo estudios, yo llegué hasta segundo básico. Estudié en la vespertina y saqué el primero, segundo, tercero y cuarto; y de ahí me inscribí para quinto y sexto pero yo trabaja y me costaba”. Egresada, mujer, ADF y DCL.

- Algo más de la **mitad** (52.5%) se declara **casada o conviviendo**; mientras el resto vive sin una pareja.
- Destaca cómo **el aporte de ingresos no constituye necesariamente la variable ‘fundante’ de la toma de decisiones** en el hogar: la primera, parece depender de la ‘necesidad’; la segunda, del ámbito de ‘dominio’ –tradicionalmente, el mundo doméstico ‘es’ de la mujer. Así, mientras el **46.7%** de las mujeres reconoce ser “la persona que **toma las decisiones** más importantes en su hogar”, sólo **un 30.8%** –proporción menor, pero asimismo importante- declara realizar el **mayor aporte económico**. En general, **cuando las mujeres son las principales generadoras de ingresos, concentran las decisiones**; lo que se relaciona con el tipo de hogar, monoparental. Y cuando es la pareja la que produce el mayor aporte, las decisiones al interior del hogar son compartidas (Tablas 6 –arriba- 7 y 8).

Tabla Nº 7.

Quién toma las decisiones más importantes del hogar, según Quién aporta el mayor ingreso al hogar
Porcentaje columna
Base: total de entrevistadas

% dentro de Quién aporta el mayor ingreso al hogar

		Quién aporta el mayor ingreso al hogar			Total
		Usted	Compartida	Otro	
Quién toma las decisiones más importantes del hogar	Usted	93,2%	36,4%	24,6%	47,1%
	Compartida	5,4%	63,6%	56,3%	41,2%
	Otro	1,4%		19,0%	11,8%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla Nº 7.

Quién toma las decisiones más importantes del hogar, según Quién aporta el mayor ingreso al hogar,
Controlando H1_rec. Situación Actual de Pareja
Porcentaje total, para cada grupo (situación de pareja)
Base: total de entrevistadas

% del total

H1_rec. Situación Actual de Pareja		Quién aporta el mayor ingreso al hogar			Total	
		Usted	Compartida	Otro		
Soltera	Quién toma las decisiones más importantes del hogar	Usted	51,5%	1,5%	16,2%	69,1%
		Compartida			5,9%	5,9%
		Otro			25,0%	25,0%
Total			51,5%	1,5%	47,1%	100,0%

Tabla Nº 7.
 Quién toma las decisiones más importantes del hogar, según Quién aporta el mayor ingreso al hogar,
 Controlando H1_rec. Situación Actual de Pareja
 Porcentaje total, para cada grupo (situación de pareja)
 Base: total de entrevistadas

% del total

H1_rec. Situación Actual de Pareja		Quién aporta el mayor ingreso al hogar			Total
		Usted	Compartida	Otro	
Casada o conviviente	Quién toma las decisiones más importantes del hogar	Usted	1,6%	4,8%	12,8%
		Compartida	2,4%	11,2%	60,0%
		Otro			7,2%
	Total	4,0%	16,0%	80,0%	100,0%
Separada, divorciada, anulada o viuda	Quién toma las decisiones más importantes del hogar	Usted	71,1%	2,2%	17,8%
		Compartida	2,2%		2,2%
		Otro	2,2%		2,2%
	Total	75,6%	2,2%	22,2%	100,0%

Por otra parte y a un nivel más 'fino', en esto de la **'toma de decisiones'**, lo que podría constituir un signo de empoderamiento –y en muchos casos, lo es- *en otros significa más bien una 'carga'* o –como se planteaba al inicio- *la reproducción naturalizada de los mundos atribuidos a cada sexo:*

"Las decisiones las tomo yo, porque muchas veces las decisiones que toma él no son las correctas". Egresada, mujer, ADF y DCL.

"Obvio que agota siempre estar tú ahí presente en todo. Quisieras delegar y olvidarte. Egresada, mujer, ADF y DCL.

"(...) es compartido. El me tira la pelota a mí y yo se la tiro a él. Al final, yo tengo que decidir igual (...). Egresada, mujer, ADF y DCL.

"(...) en muy pocas cosas él opina. Yo soy la mandona, la que pone las reglas en la casa, la que toma las decisiones. Mi esposo es muy relajado; no basta con que yo solamente lo haga; necesito que él también diga que no". Egresada, mujer ADF y DCL.

"Lo que pasa es que uno prefiere tomar las decisiones, porque si estas están bien o mal, siempre el marido te va a refutar lo que tú dices. No reconocen si algo está bien, pero si algo está mal...". Egresada, mujer, ADF y DCL.

"(...) entonces yo le digo que la mamá ogra y quiero que entienda que hay un papá ogro también. No sólo la mamá, aquí somos dos. En cuanto a las disciplinas, el papá es más permisivo. Las decisiones en conjunto son el tema de ir a comprar, qué vamos a comprar". Egresada, mujer, ADF y DCL.

"Mi marido sale súper temprano y llega súper tarde; por eso yo le digo: soy como separada pero no separada. No cuento yo en el día con él. Pero si algún niño pide permiso para salir siempre lo llamo a él porque en caso de cualquier cosa va a echarme al tiro la culpa a mí. Siempre son así, le echan la culpa a uno por lo que hacen los chiquillos. O sea, es como si no hubiera hombre en la casa, es como si estuviera sola haciendo todo sola". Egresada, mujer, ADF y DCL.

"Las decisiones las tomo yo, porque muchas veces las decisiones que toma él no son las correctas. El otro día estábamos discutiendo por el color de la casa; yo quería un color y él quería otro. Y me 'chorié' y le dije que iba a pintar la casa a la pinta mía, porque soy yo la que pasa las 24 horas del día aquí. Y las decisiones del colegio también las tomo yo, pero con mis hijos, no con él, porque son ellos los que van a estudiar, y tienen que estudiar donde les guste, donde se sientan bien". Egresada, mujer, ADF y DCL.

"(...) entonces el hecho de que yo tenga más poder sobre él, de que pueda controlar las situaciones a mi conveniencia es bueno. Porque yo mando, a mí no me manda, yo decido. Yo lo hago participar de algunas cosas. Yo soy la que pasa tres cuartas partes del día con los hijos. El hombre se dedica a traer plata para la casa y lo demás corresponde a ti. Las mujeres ahora no hay nada que no podamos hacer (...). Egresada, mujer, ADF y DCL.

- Respecto al **tamaño del hogar**, en una proporción importante se trata de familias ‘tipo’, de entre 2 y 4 personas (62.9%); en un rango que oscila entre hogares unipersonales y de hasta 11 personas. La **media**, se ubica **entre las cuatro y cinco personas** (4.32); y la frecuencia modal muestra a un grupo de cuatro, para el 32.5% de los casos.

“Soy casada, tengo 2 hijos. Una de 22 y el otro tiene 9. Tengo a mi mamá conmigo y a mi sobrino. Entonces mi casa está llena. Mi hija vive con su pareja también en mi casa. Tenemos una vida normal de familia unida. Actualmente estoy casada, hace 22 años”. Egresada, mujer, ADF y DCL.

“Tengo 51 años (...) Soy casada, tengo dos hijos, una de 31 años ella, viviendo sola, y otra chica de 15, estudiando”. Egresada, mujer, ADF y DCL.

“Tengo 51 años. Soy separada hace 8 años. Tengo tres hijos varones. Uno de 23, uno de 21 y el menor de 12 años. Mis tres hijos viven conmigo”. Egresada, mujer, ADF y DCL.

“Tengo 4 hijos. De 36, 34, 30 y 19. Vivo con mi hermano y mi hijo chico. Y mi marido que aparece de vez en cuando, va y vuelve a mi casa. Actualmente sigo casada y emparejada”. Egresada, mujer, ADF y DCL.

“Trabajé hasta casarme, y me dediqué después al hogar, a la familia, a mis suegros que eran mayores, qué se yo...(...)”. Egresada, mujer, ADF y DCL.

- De manera más que mayoritaria, el **88.3% declara hijos(as) a su cargo**, en mayor medida en edad escolar (6 a 18 años, con un 76.3%). Además, se agrega a las labores de cuidado, un **10.4%** que declara la atención de **algún adulto mayor o discapacitado**.

Trayectorias: cuáles son las historias que están detrás de las participantes

Claramente se trata de recorridos difíciles, de esfuerzos y soledades; a veces de violencia y abandono; y de mucha carga a sus espaldas:

“Mira, tuve primero que nada de los 22 años sola, con mi hija mayor de 22 que tiene ahora. Mi marido me dejó por embarazada. Después tuve harto tiempo sola. La saqué adelante yo. Después vino mi otro hijo de 14 años, y recién ahí me casé con mi marido, papá de mis dos hijos. Hace 9 años estoy con él. Me acuerdo que fue... mi hija iba a hacer su primera comunión, tenía 12 años y me dijo “mamá, quiero invitar a mi papá”; el papá es del sur. (...) Es que yo tenía 20 años y yo quedé embarazada de él, y él me dejó. Cuando tenía 8 meses, me dejó. Volvió a los 14 años de mi pequeña.” Mujer, egresada ADF y DCL.

“A mí por lo menos me hubiese interesado algo más administrativo. Al menos yo salí con secretariado, estudié en colegio técnico. Trabajé un año, después ya me casé, me embaracé y ahí quedé. Pero igual me gustaría tener un trabajo más aliviado, porque con el asunto de la confección estoy muy enferma de mi columna. Pero en este momento no tenía a que más adherirme para tener ingresos, para ayudar a mi pareja, ayudar a mi casa, todo lo que conversé anteriormente. Pero si me gustaría tener un trabajo más aliviado y mejor remunerado”. Mujer, egresada ADF y DCL.

Bueno, yo me crié en un hogar para el COSAM. Mi mamá murió cuando yo tenía 9 años. Mis hermanas todas eran chiquititas, tenían 18, 20, no más que eso. No podían hacerse cargo de nosotras porque tenían sus propias familias, a los 17, 14 ya estaban casadas, entonces no se podían hacer cargo de mi hermana y mía, porque éramos mellizas y un hermano que es poquito más grande que nosotras, entonces éramos 3, no podían. ¿Qué pasó? que me internaron, pero a mi hermano no. Él quedó solito en la casa de mi mamá, tenía 14 años y lo dejaron solo. Imagínese como se crió, pero gracias a dios fue bien. A nosotras nos dejaron en un hogar. Entonces para mí, por ser mujer, fue bien duro, gracias a dios tomamos el camino correcto, porque en el hogar hay de todo, uno puede tomar, elegir, lo correcto o lo malo. Entonces yo lo mismo le he dicho a mis hijos, que uno se hace. No porque tienen amigos drogadictos, alcohólicos, ellos van a ser igual que ellos. Igual pueden tener amigos, yo tuve amigos de todo tipo, pero no me fui por ese camino. Uno elige el camino. Yo les digo, ellos eligen”. Mujer, egresada ADF y DCL.

Condición de Actividad e Ingresos

Las mujeres describen su trayectoria laboral de manera inextricablemente ligada a su situación familiar: muchas veces trabajan hasta la convivencia o la llegada de los hijos; y se reincorporan cuando los hijos crecen y/o se torna ‘necesario’

por abandono de la figura masculina, búsqueda de autonomía, o precarización de la situación del cónyuge. La condición de mantenerse cerca de los hijos, resulta determinante:

"(...) Yo trabajo ahora de forma independiente, porque trabajé antes de casarme, me casé a los 26 años, y antes de casarme yo siempre trabajé... Si bien es cierto que no terminé la enseñanza media, porque tuve una familia numerosa, con el apoyo de la mamá, mamá viuda, muchos hijos, entonces me tocó apoyar ahí, empecé a trabajar muy niña, 16 años, estudiar, trabajar; entonces no fui capaz de terminar la enseñanza media junto con el trabajo. Después ya conocí a quien fue mi marido durante 17 años; vivimos... ahí yo dejé de trabajar. Antes yo trabajé en diferentes cosas. Trabajé hasta casarme, y me dediqué después al hogar, a la familia, a mis suegros que eran mayores, qué se yo. Durante esos años, después fallecieron mis suegros, quedamos solos, colapsó el matrimonio, me separé. Al separarme, tuve que salir a trabajar (...)". Egresada, mujer, ADF y DCL.

"(...) yo trabajé muchos años puertas adentro (...) pagaba para que me la cuidaran, a mis dos hijos. Y me aburrí. Y después que me casé, dejé, dije 'ahora le toca a él', y me puse a trabajar independiente. Trabajando en ferias. Yo hice cursos cuando tenía 20 años, de costura, pero no me atreví (...). Hasta que tres años atrás mi hija mayor (...) llegó con la máquina y desde ahí me independicé (...) Me resulta, porque estoy en mi casa, mi niño tiene 14 años, uno tiene que estar ahí más cuando son hombres. Porque dejarlo solo no me atrevo. Entonces prefiero estar ahí (...)". Egresada, mujer, ADF y DCL.

"(...) De ahí me fui a trabajar a Patronato pero yo tenía el finiquito de ayudante de taller, porque ese era mi trabajo, no singerista. Fui a hablar con la señorita María, por el diario, me dijo: 'Si trabajé ahí como no me la voy a poder'. Cuento corto me dejó y ahí estuve más de 5 años. Yo tuve a mi hijo José y me salí porque tenía un año y dos meses...mi hijo cuando yo llegaba, cuando era chiquitito, él me buscaba la cartera porque yo le traía algo siempre y nada más, o sea a mi mamá le pedía la leche, a mi mamá le pedía todo (...) La cuestión es que eso me daba cosa porque era mi hijo y justo pasó que hubo una persona que nos dijo que podíamos retirarnos y él nos pagaba los años de servicio. Se podía también comprar una máquina de ahí mismo y ellos mismos le daban trabajo para trabajar en la casa. Así que yo ahí aproveché el impulso." Egresada, mujer, ADF y DCL.

Al momento de la encuesta, **la mitad se mantiene ocupada** (50%); y un 8.8% declara búsqueda de trabajo (Tabla 7) – dando señales de activación (Tabla 8). A nivel de un mayor detalle:

- Al considerar la dedicación ("actividad en la que ocupa la mayor parte de su tiempo"), las mujeres se declaran 'trabajando' en una proporción más reducida, lo que se explica por el **16.7%, entre las 'ocupadas', que reconocen mayor dedicación a sus tareas de 'dueña de casa'** (Tabla 9).
- Entre las trabajadoras 'actuales', la mayor proporción tiene una **inserción por cuenta propia y temporal** (84.5% y 64.3%). Y ampliando el prisma para considerar de manera combinada la dependencia, el nivel de formalidad y la condición de actividad propiamente tal, destaca cómo mientras algo más de la mitad no trabaja; la segunda frecuencia se concentra en el empleo por cuenta propia informal. Lo que refuerza la vulnerabilidad, pero también se condice con el discurso relativo a la necesidad de atender al rol de cuidado, derivada del discurso al inicio de este apartado.

Tabla Nº 8.
Condición de Actividad
Según Programa (participación exclusiva o combinada)
Porcentaje columna - Base: total de entrevistadas

		Programa		TOTAL	
		DCL %	ADF y DCL %	%	N
T1_ACTIVIDAD. Condición de Actividad	Ocupada	51,4%	48,9%	50,0%	120
	Desocupada	8,4%	9,0%	8,8%	21
	Inactiva	40,2%	42,1%	41,3%	99
H5. ¿Cuál de las siguientes alternativas representa mejor la actividad en la que usted ocupa la mayor parte de su tiempo?	Estudia	,9%	,8%	,8%	2
	Estudia y trabaja	,9%		,4%	1
	Trabaja de manera permanente	14,0%	11,3%	12,5%	30
	Dueña de casa	49,5%	53,4%	51,7%	124
	Jubilada/ pensionada	1,9%	2,3%	2,1%	5
	Cesante y busca trabajo	4,7%	3,0%	3,8%	9

Tabla Nº 8.
Condición de Actividad
Según Programa (participación exclusiva o combinada)
Porcentaje columna - Base: total de entrevistadas

		Programa		TOTAL
		DCL	ADF y DCL	
		%	%	N
	Hace trabajos esporádicos/ temporales	28,0%	29,3%	69
H15. ¿El trabajo que realiza es?	Dependiente	13,2%	17,5%	18
	Por cuenta propia	86,8%	82,5%	98
H16. ¿El trabajo que realiza es?	Permanente	39,6%	32,3%	41
	Temporal	60,4%	67,7%	74
T1_H17_I8. Formalidad del Trabajo	Dependiente formal (contrato)	4,1%	5,5%	11
	Cuenta propia formal (boletas o facturas)		,8%	1
	Dependiente informal	1,0%	3,1%	5
	Cuenta propia informal	41,2%	37,5%	88
	No trabaja	53,6%	53,1%	120
TOTAL		100,0%	100,0%	225

Evaluación Programa Apoyo Desarrollo de Competencias Laborales (DCL)

Tabla Nº 9.
H5. ¿Cuál de las siguientes alternativas representa mejor la actividad en la que usted ocupa la mayor parte de su tiempo?
Según T1_ACTIVIDAD. Condición de Actividad
Porcentaje columna - Base: total de entrevistadas

		T1_ACTIVIDAD. Condición de Actividad			Total
		Ocupada	Desocupada	Inactiva	
H5. ¿Cuál de las siguientes alternativas representa mejor la actividad en la que usted ocupa la mayor parte de su tiempo?	Estudia		4,8%	1,0%	,8%
	Estudia y trabaja	,8%			,4%
	Trabaja de manera permanente	25,0%			12,5%
	Dueña de casa	16,7%	57,1%	92,9%	51,7%
	Jubilada/ pensionada		4,8%	4,0%	2,1%
	Cesante y busca trabajo		33,3%	2,0%	3,8%
	Hace trabajos esporádicos/ temporales	57,5%			28,8%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

II.2. LA INTERVENCIÓN: EXPERIENCIA DE LAS EGRESADAS(OS)

II.2.1. El Ingreso: Motivaciones y Expectativas Iniciales

Más de la mitad de las egresadas DCL entrevistadas (55.4%), participó inicialmente en el programa Apoyo a la Dinámica Familiar; participación sucesiva que –se desprende del discurso así como de las sistematizaciones- es intencionada por el programa. En general, las mujeres relatan haber sido contactadas de manera directa por el Ingreso Ético Familiar, desde el que reciben esta oferta combinada; o haber ingresado al mismo o a la oferta pública del municipio por otro motivo en una primera instancia:

“Fui llamada al programa Ético Familiar (...)”. Mujer, egresada ADF y DCL.

“(...) a ti te llaman y uno se hace el tiempo; y es rico estar todas juntas (...)”. Mujer, egresada ADF y DCL.

“(...) Porque nosotras somos todas de trabajar con las manos; ella hace sus tejas, ella hace almácigos, masas, pastelería. Más cursos así, más manualidades. A mí me gustaría aprender a hacer la masa en frío, para los arreglitos de los baby shower”. Mujer, egresada ADF y DCL.

(...) era un requisito (ADF) para poder optar a corte y confección”. Mujer, egresada ADF y DCL.

"Yo nunca había pedido ayuda, nunca había pedido ayuda de la municipalidad, y llegaron a la casa". Mujer, egresada ADF y DCL.

"Yo la completé (la Ficha) porque me la pedían en el colegio. Lo que pasa es que el colegio era súper caro y la misma sostenedora del colegio me dijo: 'anda, insíbete y así te podemos becar un porcentaje al niño en el colegio (...)". Mujer, egresada ADF y DCL.

"Yo fui por el familiar". Mujer, egresada ADF y DCL.

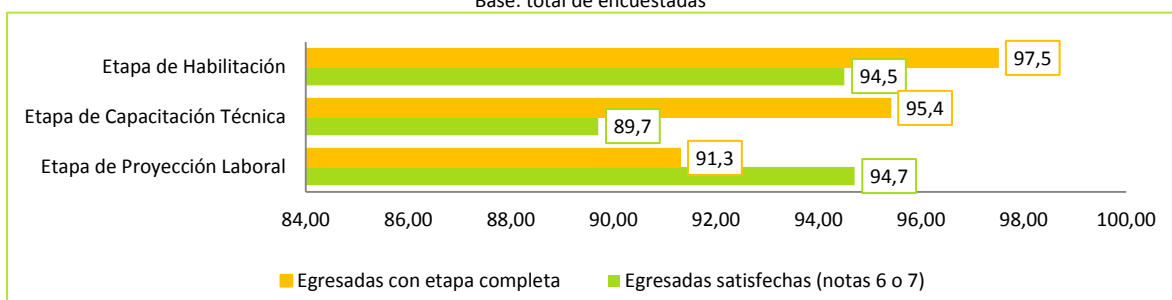
"(...) los de Ético Familiar lucharon con PROdeMU para que nos dieran el curso y PROdeMU nos puso la condición de hacer el taller (ADF)". Mujer, egresada ADF y DCL.

II.2.2. Caracterización, Percepción y Valoración del Programa

El Paso por el Programa

En relación a los tres componentes considerados por el programa, el **nivel de participación "completa"**⁴ resulta **levemente decreciente a medida que se avanza en el tiempo**: así, entre la etapa de "Habilitación" y la de "Proyección Laboral", desciende el nivel de 'adherencia' de las participantes en un 6.2% (desde el 97.5% al 91.3%). En términos de satisfacción, las relaciones se modifican: a pesar de lo observado por las facilitadoras y de la deserción de algunas participantes –motivadas, a veces, por requerimientos del mundo laboral- la fase de **Proyección Laboral encabeza el ranking de calificaciones de excelencia, casi igualado por la etapa de Habilitación**. La distancia –aun con calificaciones absolutas muy satisfactorias- se focaliza en la capacitación técnica que, como se verá más adelante, muestra ciertas debilidades comparativas.

GRÁFICO N° 10.
EVALUACIÓN DE RESULTADOS DCL
Tasa de Participantes con Etapa "Completa" y Tasa de Participantes con Notas de Excelencia (6 o 7)
Base: total de encuestadas

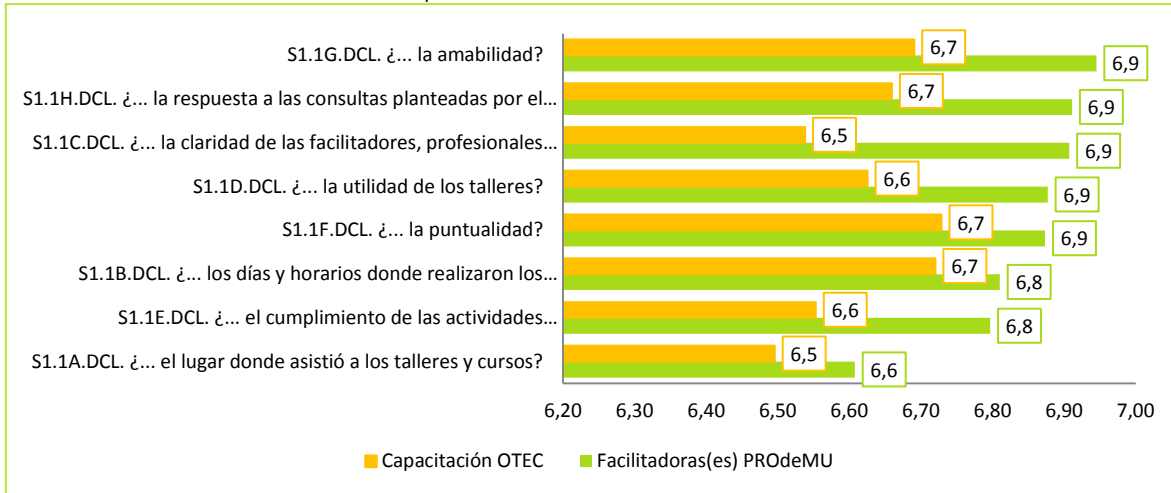


Evaluación de las Características de los Talleres y Cursos

En términos de **valoración** (Gráfico 11), las participantes de manera masiva **califican con notas de excelencia** los distintos aspectos del programa, con notas más altas en lo que hace a los talleres brindados por las facilitadoras(es) PROdeMU, en detrimento de los cursos de capacitación. Comparativamente, algunos de los aspectos mejor evaluados en relación a los talleres –la respuesta a las consultas, la claridad al exponer y la utilidad- son parte de los más deficitarios en lo que hace a las capacitaciones brindadas por las OTEC. El aspecto **más débil** –más allá de la satisfacción absoluta- alude consensuadamente al **lugar** donde se prestan talleres y cursos; y, en el caso de las OTEC, a la **claridad** para exponer los temas –lo que resulta relevante.

⁴ La pregunta, para cada una de las etapas, es "¿Completó todo el proceso?".

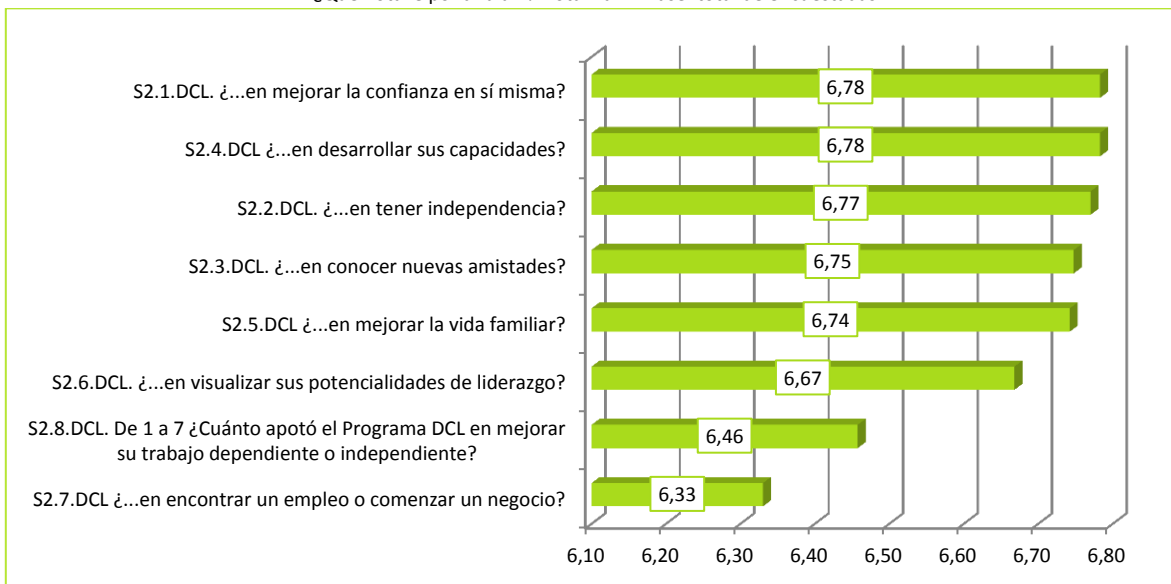
GRÁFICO N° 11.
EVALUACIÓN DE RESULTADOS DCL
¿Qué nota le pondría a...? Nota 1 a 7 - Base: total de encuestadas



Evaluación de los Aportes o Contribución del Programa

También en relación a la **contribución del programa a distintos aspectos de la vida**, las calificaciones medias se concentran en **notas 6 y 7** (Gráfico 12). El reconocimiento mayor, se focaliza en la **autoconfianza**, el **desarrollo de capacidades** y la **independencia**; aspectos todos presentes en el objetivo del programa de '**contribuir al empoderamiento** de las mujeres como sujeto'. El propósito más específico, relacionado con el desarrollo laboral propiamente tal, se ubica al otro extremo del ranking de contribución: la menor calificación remite al "encontrar un empleo o comenzar un negocio", y la que sigue a "mejorar el trabajo dependiente o independiente" –lo que ilustra en relación a la complejidad y la pluralidad de factores intervinientes en las barreras sobre las que el programa pretende actuar.

GRÁFICO N° 12.
EVALUACIÓN DE RESULTADOS DCL
¿Qué nota le pondría a...? Nota 1 a 7 - Base: total de encuestadas



Las ideas de **confianza, independencia y sociabilidad de apoyo**, emergen asimismo en el discurso espontáneo de las participantes: hay un descubrimiento del propio valor, y un reclamo explícito a ‘los hombres’ por desmerecerlo; se alude a la necesidad de poner límites y a la disposición de ‘salir adelante’ solas.

*“El programa me entregó **harta energía**, ser poderosa”. Egresada, mujer, ADF y DCL.*

*“Este programa nos sirvió para **concernos**, quiénes éramos como personas, saber que **nosotras podíamos** mucho más de lo que nosotras pensábamos. De salir adelante sin tener la figura hombre, que **la mujer podemos sola** y que la mujer puede luchar sola, sin tener la figura masculina al lado. Nos sirvió **para estar mucho mejor con nuestros hijos**. Llevar una vida mucho más centrada en nuestra casa y saber que nosotras mandamos.” Egresada ADF y DCL, Los Andes*

*“Estos cursos han servido mucho, supongamos, para tu perspectiva como persona, **para valorarte a ti misma**, saber que **tú sí puedes decir que no**, sabes que te puedes equivocar, pero ese es el derecho que nos da ser persona. Entonces estos cursos sirven para ampliarte más allá (...) esto fue nuestra biblia, tú puedes, tú no debes, tú lo puedes hacer, tú lo puedes lograr, tú eres mejor persona, tú vas a ser mucho más. Ahora, tú sabes que **nadie te puede poner una patita encima**”. Egresada, mujer, ADF y DCL.*

“Por lo menos en mi caso sí (ha cambiado por el programa); ahora él me grita y yo le grito también. Cuando yo llegué aquí, no conversaba, casi puro lloraba. Porque supieron muchas cosas de las que a mí me pasaban, acá me abrí; porque si yo iba a alguna reunión, me preguntaba ‘¿por qué llegaste tarde?’. Para mí fue un sufrimiento muy fuerte (...)”. Egresada, mujer, ADF y DCL.

*“Y tengo que dar gracias a Dios señorita porque es el primer curso que yo hice, yo no salía para ninguna parte, no compartía con la gente, yo aquí la sufrí toda, la lloré toda con mis amigas. **Ellas me tendieron la mano** y me dieron mucho apoyo”. Egresada, mujer, ADF y DCL.*

El Discurso de las Mujeres en los Temas intencionados por el Programa

De manera más ‘abierta’, la contribución del programa a los distintos aspectos de la vida de las mujeres participantes, puede visualizarse a través del discurso relativo a temas abordados de manera precisa en sus componentes. Así, en lo que hace a los primeros talleres de Habilitación, es posible destacar a modo ilustrativo algunas reflexiones asociadas al trabajo en las distintas sesiones.

 Sesiones 1 y 2:

- (1) “Quiénes somos y por qué estamos aquí”
- (2) “La conciencia de género”

Se observa como instalada una ‘mirada’ de género, que habla sobre los roles, los estereotipos, las relaciones y las posiciones en el hogar. Como ya se relataba, la visión de ‘los hombres’ deja que desear: ‘mandones’, univalentes y distantes; pocas veces aparecen como ‘compañeros’:

“Porque los hombres de repente a uno le bajan mucho la autoestima, entonces yo ahora me las creo todas”. Mujer, egresada ADF y DCL.

“Mi mamá nunca me enseñó a ser femenina, yo levantaba sacos, andaba cargada, yo siempre tuve que cumplir el papel del hombre de la casa. Porque mi papá fue un hombre que nunca estuvo tampoco. Entonces los papeles fueron al revés. La que tendría que haber sido mujer fue mi hermano y la que tendría que haber sido hombre fui yo”. Mujer, egresada ADF y DCL.

“Es que si tú te das cuenta la mujer es mucho más habilosa en todo, nosotros tenemos un coeficiente intelectual mucho más grande que el hombre. El hombre no puede caminar y mascar chicle a la vez. Nosotros las mujeres por el hecho de parir no más ya tenemos don”. Mujer, egresada ADF y DCL.

“A mí me casaron a los 16 años, y yo vine a conocer al susodicho en el registro civil cuando lo vi, ni siquiera me gustó, entonces para yo poder salir de la casa de mi mamá me tenía que casar. Estuve dos meses con él y después pesqué todas mis cosas y me fui. Antes nos casaban.” Mujer, egresada ADF y DCL.

“Mi actual pareja está haciendo lo que tenía derecho mi ex marido. Mi actual pareja lo hace sin que yo le haya dicho, ni empujarlo a que haga esto. Y eso es en base, a que la crianza de él fue muy distinta. Él cuando llega, se sienta en el sillón, come y cuando llega mi hijo mayor le pregunta qué hiciste hoy día. He aprendido a valorar esa diferencia”. Mujer, egresada ADF y DCL.

“(…) en las noticias dijeron que la marca Clorox era femenina. Y por lo tanto era para que las mujeres limpiaran. Mujer, egresada ADF y DCL.

“(…) todavía existen los machistas, porque para la sociedad es el hombre el que sustenta la casa. Piensan que el hombre es como todo. Mujer, egresada ADF y DCL.

“Nosotros ya venimos con otra perspectiva, no queremos criar zánganos ni buenos para nada. Que les tengan que hacer todo. Porque te pasa. Porque la mujer no es esclava del hombre, es la compañera del hombre. Si tú te casas o convives no tienes que hacer un contrato de que eres la esclava, no. Son compartidas”. Mujer, egresada ADF y DCL.

“Los hombres vulgarmente, son hombres en la cama. Ellos se sienten hombre ahí”. Mujer, egresada ADF y DCL.

“El hombre es un parasito, porque él no piensa en distribuir la plata que está ganando”. Mujer, egresada ADF y DCL.

“Son todos hombres. A veces pienso que repitieron un patrón de conducta. A veces digo que les falto eso, un modelo a quién mirar. Bueno, si ven al papá hasta ahora, una persona que no hace absolutamente nada, que lo único que hace es ver televisión, cuando lo ven, porque él vive al fondo, como le decía es una casa grande”. Mujer, egresada ADF y DCL.

Sesión 3: “La división sexual del trabajo y los factores de empleabilidad de las mujeres”

Varias cosas emergen del discurso: desde el lado del ‘*comportamiento*’, la jornada es extenuante y se reconoce la triple responsabilidad del trabajo remunerado, del doméstico y del asociado al cuidado; desde la *visión de mundo*, se aborda la discriminación laboral femenina en salarios y puestos; respecto a la *reflexión sobre la división de tareas* al interior del hogar, se asume como absolutamente inequitativa y como un tema nuevo, a desarrollar (la alusión “malacostumbrar al hombre a ser flojo”, remite a los efectos de una naturalización que comienza a ser reflexionada).

En paralelo, las **barreras al empleo** se conversan de manera consciente o inconsciente: el cuidado de adultos o el acompañamiento general a los hijos; la supervisión masculina; el cansancio de la doble tarea y las responsabilidades domésticas que no se pueden dejar de atender:

“(…) yo tengo dos trabajos al mismo tiempo, estoy haciendo dos cursos más y además trabajo en una casa particular. [Respecto al suegro] (...) porque él ya casi no camina, hay que estar pendiente de hacerle aseo, llevarlo al médico y además de eso tengo que estar pendiente de los niños”. Mujer, egresada ADF y DCL.

“Es estresante, pero... prefiero hacer vista ciega y hacer como que vivo sola no más y yo misma decirme, pucha...relájate y hazlo. Porque si me pongo a pensar, que éste no me ayuda, que este aquí y allá, me voy a estresar y ya me estresé, y me dio un pre-infarto por el estrés, entonces ahora tomo todo más relajadamente” Mujer, egresada ADF y DCL.

“No ganan lo mismo, si un hombre es contador, a la mujer le van a pagar menos por el hecho de ser mujer”. Mujer, egresada ADF y DCL.

“Yo tengo las ganas de trabajar, yo puedo trabajar todo el día, si veo que mi hijo está seguro, tranquilo, con sus comodidades y lo van a tratar bien. Yo voy a estar tranquila porque sé que mi hijo va a estar en buenas manos. Ahí puedo rendir más de lo que rindo ahora”. Mujer, egresada ADF y DCL.

“(…) ahora tú ves más mujeres en una oficina, mucho más que hombres, la sociedad ha ido cambiando, pero ha sido relativo. Por años hemos estado esperando este tipo de cambios. Que la mujer se empodere un poquito más, pero quizás nosotras quisiéramos no un 100%, pero un 80%.” Mujer, egresada ADF y DCL.

“Nosotras empezamos a rebuscar, mal acostumbramos al hombre a ser flojos, llegaban del trabajo, se acostaban, dormían, yo también llegaba cansada del trabajo físicamente, psicológicamente. Es agotador ser mamá y dueña de casa, porque son muchas labores. Él tiene que cumplir un rol, él llega del trabajo y se echa, nosotras no, nosotras somos 24/7. Esa es la diferencia”. Mujer, egresada ADF y DCL.

“Uno trabaja más que el hombre. Tienes que pensar en todo lo que tienes que hacer, ayudar a los hijos, lavar, cocinar, hacer aseo. El hecho de ser mamá, ya es una labor gigantesca”. Mujer, egresada ADF y DCL.

“En el caso de las cosas de los chiquillos, obvio. Siempre lo he tomado yo, yo recuerdo que una vez yo los estaba bañando, los tenía a los tres chiquititos ¿cómo los bañas? Y yo transpiraba, porque yo soy buena para transpirar; corría con uno, lo vestía y vamos con el otro al baño para bañarlo y mi marido estaba viendo tele. Ayuda un poquito le dije; y nada”. Mujer, egresada ADF y DCL.

“Lo siento más aprisionado, cosas así que me da jugo hasta por si acaso. Cuando estoy en el antejardín, en el pasillo para mirar para la calle, “¿Qué estás mirando?”. O si voy a comprar “anda a comprar ahí al frente no más”, “no, yo voy a comprar ahí atrás porque está más helada la vereda”, “no, compra ahí al frente no más”. Yo digo “no po, entonces vamos a comprar allá donde digo yo”. Mujer, egresada ADF y DCL.

Sesión 5: “Vida Laboral y Autonomía de las mujeres”

Existe claridad respecto a la asociación entre la generación de ingresos y la autonomía en la toma de decisiones. El hacerse cargo de la vida material, se constituye en un claro facilitador; lo contrario, en un obstáculo evidente:

“Mi marido me da 60 mil pesos mensuales; entonces me ayuda mi hijo y yo por eso me gusta tener mis cosas y monedas; hago todas las tareas domésticas. Donde yo vivo se la pasaron a mi esposo la casa; por eso tengo que humillarme, pero no tanto como antes”. Egresada ADF y DCL, Los Andes.

“Mi hijo salió de octavo, había que pagar el cuadro, la cena, el regalo, el paseo, más encima hacía la primera comunión. Todo lo hice yo, todo salió de mi bolsillo. Pero el día, él estaba de los primeros de la fila y yo como tonta atrás parada. Yo me saqué la cresta por mis cabros, y lo eché para atrás y yo me senté bien cómoda. Eso es lo que a mí me da rabia (...). Egresada, mujer, ADF y DCL.

Sin embargo –y como se destacaba más arriba- hay consenso respecto a la concentración de las decisiones domésticas y para con los hijos. Lo que a veces se considera una carga más, que preferiría compartirse (aquí sí hay voces divergentes); y otras una situación que les permite organizar de buen modo lo doméstico. En algunos casos, incluso, son las mujeres las que determinan qué actores definen cada ámbito de decisión; vale decir, qué actor es legítimo en cada ámbito. Así:

“Las decisiones las tomo yo, porque muchas veces las decisiones que toma él no son las correctas. El otro día estábamos discutiendo por el color de la casa; yo quería un color y él quería otro. Y me chorié y le dije que iba a pintar la casa a la pinta mía porque soy yo la que pasa las 24 horas del día aquí. Y las decisiones del colegio también las tomo yo, pero con mis hijos, no con él, porque son ellos los que van a estudiar, y tienen que estudiar donde les guste o donde se sientan bien”. Egresada ADF y DCL, Los Andes

Por último, la decisión concentrada en la mujer requiere, opinan ciertas voces, de la legitimación por parte de una ‘autoridad masculina’:

“Yo de repente tengo que utilizar la imagen de mi hijo mayor, como imagen paterna; lo más cercano de imagen que tiene mi hijo menor. Para tomar decisiones delante de él. Hacerle saber tal cosa que no puede hacer (...). Hay un juego que mis hijos mayores juegan en sus días libres y mi hijo menor quiere jugar y este juego es muy violento, y le indican que no puede jugar porque es demasiado violento, que es para grandes. Él apoya las decisiones que yo he tomado”. Egresada ADF y DCL, Los Andes

“Nosotros también hacemos eso con mi hija (...). Entonces yo le digo que la mamá ogra y quiero que entienda que hay un papá ogra también. No sólo la mamá, aquí somos dos. En cuanto a las disciplinas, el papá es más permisivo (...). En muy pocas cosas él opina. Yo soy la mandona, la que pone las reglas en la casa, la que toma las decisiones. Mi esposo es muy relajado. No basta con que yo solamente lo haga. Necesito que él también diga que no (...). Egresada ADF y DCL, Los Andes

Además, la asunción de decisiones se relaciona muchas veces con ausencia de pareja o ausencia de padre; o con el debilitamiento de esta figura.

“Yo cuando hice estos cursos fue por eso, porque yo necesitaba comprar mis máquinas, necesitaba tener ya que el ingreso de mi esposo no era tanto. Llegó un momento en que se enfermó, se quemó, estuvo como dos meses sin trabajar entonces este fue mi aporte, era lo que había”. Mujer, egresada ADF y DCL.

Sesión 7: “Trabajo, Autoestima y Autonomía”

La autoestima comienza a ser un tema: se instala para ellas y para otras, como una reflexión y una acción importante. Así:

“Porque los hombres de repente a uno le bajan mucho la autoestima; entonces yo ahora me las creo todas”. Egresada ADF y DCL, Los Andes

“Ella (su hija) tiene que ver un trabajo... ella se le había bajado mucho la autoestima, y yo le dije que no, que iba a seguir estudiando como fuera. Lo que yo tuviera que hacer, lo iba a hacer”. Egresada ADF y DCL, Los Andes

“Estos cursos han servido mucho, supongamos para tu perspectiva como persona, para valorarte a ti misma, saber que tú si puedes decir que no, sabes que te puedes equivocar, pero ese es el derecho que nos da ser persona. Entonces estos cursos sirven para ampliarte más allá. No sólo quedarte en lo que tú eras cuando llegaste, esto fue nuestra biblia, tú puedes, tú no debes, tú lo puedes hacer, tú lo puedes lograr, tú eres mejor persona, tú vas a ser mucho más. Ahora, tú sabes que nadie te puede poner una patita encima. Mujer, egresada ADF y DCL.

Valorizarse un poco más, quererse y cuidarse un poco más. Porque uno siempre entrega todo hacia los demás. Yo trabajo hasta tarde porque tengo que llegar donde mi mamá, para la casa, entonces “ahh, no me va a alcanzar, tengo que terminar esto para poderlo entregar”. Yo igual, me amanecía trabajando y seguía al otro día, al tiro. Mujer, egresada ADF y DCL.

Sesión 8: “Cuando digo sí, es sí, cuando digo no, es no”

También aparece un mayor nivel de conciencia sobre la importancia de las propias opiniones y decisiones; sobre el derecho a pedir, a negociar, a plantear necesidades.

“[Respecto al empoderamiento] Estaba desde antes, pero uno no lo veía porque uno siempre tuvo que tomar las decisiones, sacar de donde no había para alimentar a los niños, ahorrar para el futuro. Porque hay hombres que no están ni ahí con nada, él me decía si no hay no hay no más, pero yo le decía si hay niños no se puede decir eso”. Mujer, egresada ADF y DCL.

“Por lo menos en mi caso sí, ahora él me grita y yo le grito también. Cuando yo llegué aquí no conversaba, casi puro lloraba. Porque supieron muchas cosas de las que a mí me pasaban, acá me abrí”. Mujer, egresada ADF y DCL.

“Mi hijo salió de octavo, había que pagar el cuadro, la cena, el regalo, el paseo, más encima hacía la primera comunión. Todo lo hice yo, todo salió de mi bolsillo. Pero él día, él estaba de los primero en la fila y yo como tonta atrás parada. Yo me saqué la cresta por mis cabros, y lo eché para atrás y yo me senté bien cómoda. Eso es lo que a mí me da rabia”. Mujer, egresada ADF y DCL.

“Entonces qué es lo que pasa, que prefiero tener un hombre así a mi lado, a un hombre que me esté maltratando psicológicamente. Y diciendo que todo lo que hago está mal, entonces el hecho de que yo tenga más poder sobre él, de que pueda controlar las situaciones a mi conveniencia es bueno. Porque yo mando, a mí no me manda, yo decido. Yo lo hago participar de algunas cosas. Yo soy la que pasa $\frac{3}{4}$ partes del día con los hijos. El hombre se dedica a traer plata para la casa y lo demás corresponde a ti. Las mujeres ahora no hay nada que no podamos hacer, tenemos empoderamiento al máximo”. Mujer, egresada ADF y DCL.

“Me gustaría que aprendiéramos a ser más fuertes, ser más mandonas, dirigir la vida de nosotras y de quienes están a nuestro cargo. Obvio agota siempre estar tú ahí presente en todo. Quisieras delegar y olvidarte”. Mujer, egresada ADF y DCL.

“Cuando tienes ganas de llorar, te encierras. Para que no te vean. No me gusta que me vean llorar, lo haces sola o con una amiga. Pero no llorar en tu casa, para que no vean que eres débil. Agota”. Mujer, egresada ADF y DCL.

“Antes me gritoneaba y yo me tiraba para atrás, ahora no. Me sube un poquito la voz, yo le dije no, yo no soy sorda. Yo escucho perfectamente así que bájame el tonito. Y cuando él llega del trabajo con ganas de discutir, yo le digo permiso para discutir se necesitan dos y yo no estoy disponible. Hasta yo me extraño”. Mujer, egresada ADF y DCL.

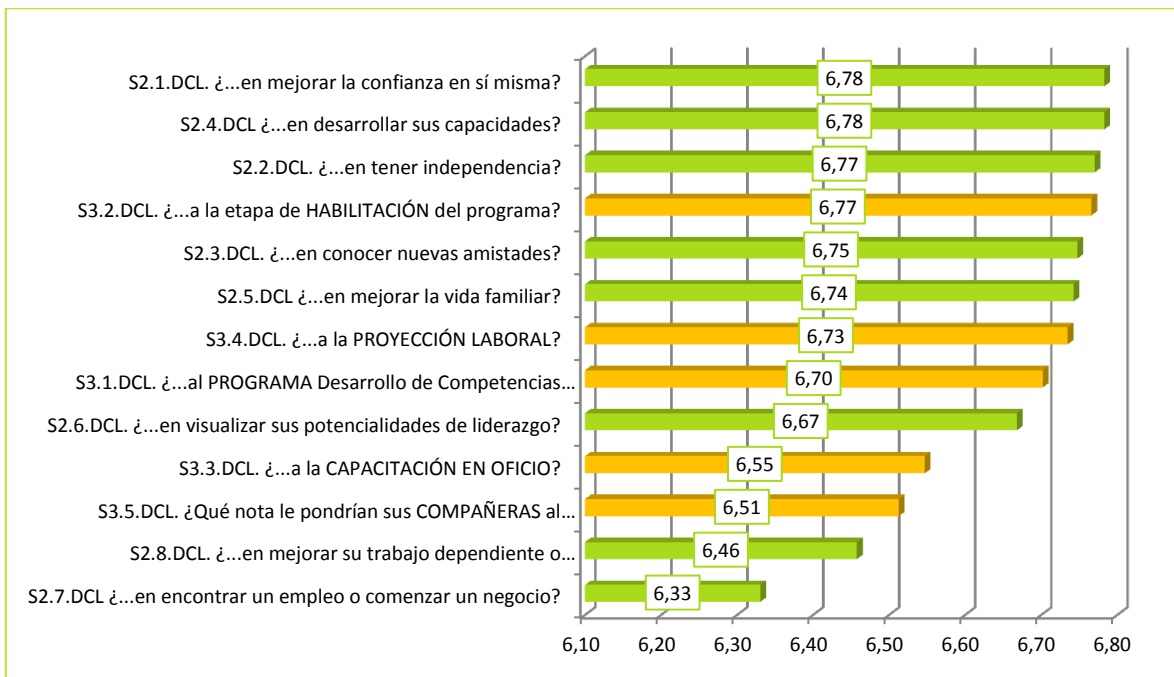
“Yo también estoy cansada le digo, le pregunto si me va a ayudar en algo. O si no por donde mismo entró tiene que salir. Y para no tener discusiones tontas me ayuda igual”. Mujer, egresada ADF y DCL.

Valoración Final o Sintética

La **nota final** atribuida al **Programa**, es **consensuadamente alta**, con un **6.7** –en el rango 1 a 7- aun cuando por *debajo de la calificación* de dos de sus componentes, a saber, **la habilitación** para la ciudadanía y la **proyección laboral**; y de *cinco aspectos* para los que se valora especialmente la contribución, relacionados con la autoconfianza, el empoderamiento y el mejoramiento de la vida social y familiar. Es la **capacitación en oficios** la etapa **comparativamente peor evaluada**, de la mano con sus resultantes: el mejoramiento del trabajo dependiente o independiente, y el inicio de un negocio o encuentro de empleo.

Finalmente, la nota declarada de modo ‘personal’ es mejor que la atribuida a las compañeras, lo que tal vez proyecta de mejor modo los aspectos considerados como más deficitarios, enmarcados en el desarrollo laboral.

GRÁFICO N° 13.
EVALUACIÓN DE RESULTADOS DCL
Ranking de Satisfacción con el Programa, los Componentes y Valoración de su Contribución Específica
Base: total de encuestadas



III. RESULTADOS INTERMEDIOS Y FINALES

Como se ha explicitado, el Programa de Desarrollo de Competencias Laborales tiene como objetivo contribuir al empoderamiento de las mujeres como sujeto, apoyando su inserción, mantención y desarrollo laboral. En este marco, se evalúa a continuación como resultados intermedios del programa, el desarrollo personal y el empoderamiento; y como resultados finales, aspectos relativos a la situación laboral de las participantes.

III.1. RESULTADOS INTERMEDIOS

III.1.1. Relaciones de Género

La Distribución de Tareas en el Hogar *Después* del Programa

Respecto a la distribución de las tareas del hogar (Gráfico 14), las **funciones casi privativas por excelencia**, remiten a **cocinar, llevar a los niños al doctor, y lavar y planchar la ropa**; actividades para las que en tres de cada cuatro casos las mujeres se reservan la labor de manera exclusiva; y que describen muchas veces con agobio; o bien relatando cambios en su propia vivencia:

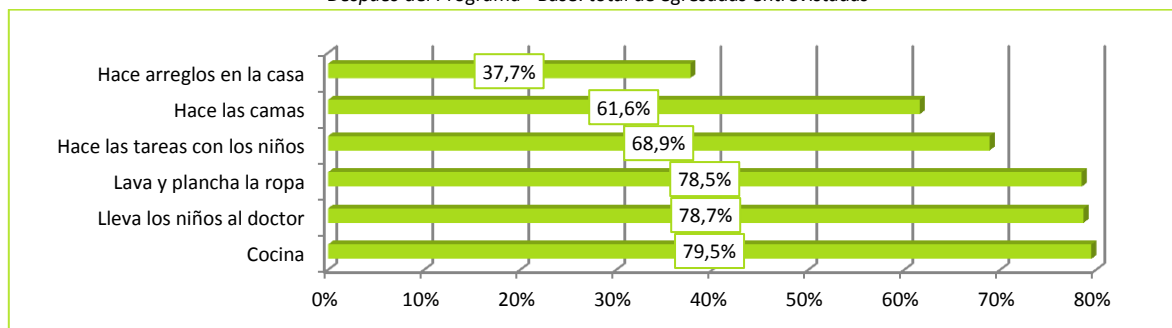
“Entonces me levanto todos los días a las 6 de la mañana y me duermo como a las 2 de la mañana, más o menos. Es estresante, pero ... prefiero hacer vista ciega y hacer como que vivo sola no más y yo misma decirme “pucha, relájate y hazlo”. Porque si me pongo a pensar que éste no me ayuda, que éste aquí y allá, me voy a estresar (...)”. Egresada ADF y DCL, Los Andes⁵.

“Ahora se comparte el trabajo en la casa, antes me sentía la nana, yo no dejaba que me apoyaran en nada. Cuando vine acá uno va aprendiendo. Siempre se aprende cosas mejores. Ahora dispongo de más tiempo para mí. Antes yo no podía dejar a mi hija sola, tenía que estar ahí. Ahora los sábados voy donde mi otra hija, ya no estoy tan pendiente”. Egresada ADF y DCL.

“Yo era súper ordenada, yo me enfermé de un infarto y me dijeron que tenía que ser calmada, si hay loza yo no la lavo. La arteria estaba tapada y por eso sentía opresión en el corazón, el colesterol salió normal y después fui a un médico particular y empecé a tomar melisa y me sentí bien, pero en enero no dio más mi corazón y tuve el infarto. El cardiólogo me dijo que tenía que ser relajada, si se hacen las cosas se hacen, pero si no, no”. Egresada ADF y DCL.

Los arreglos de la casa –al reverso- constituyen la tarea realizada en menor medida en exclusividad por las mujeres, con un 37.7% de menciones.

GRÁFICO N° 14.
EVALUACIÓN DE RESULTADOS DCL
Distribución de las Tareas del Hogar: Porcentaje de “Responsable Exclusiva”
Después del Programa - Base: total de egresadas entrevistadas



⁵ Como contexto, tres trabajos, cuatro hijos a su cuidado; uno de los trabajos es el cuidado de su suegro que “casi no camina”; 7 personas en su hogar.

A nivel de un mayor detalle, son las **labores de cuidado** las que muestran a las **mujeres como responsables únicas en mayor proporción**, con un 66.1% de 'únicas realizadoras' frente a un 24.6% de 'únicas realizadoras' en lo que hace a las labores del hogar.

TABLA Nº 15.

F2_labores_rec. Tipología de realización labores domésticas, Y F2_hijos_rec. Tipología de realización de labores con niños(as) a cargo
Combinatoria "Después" – Base: total de entrevistadas

% del total

F2_labores_rec. Tipología de realización labores domésticas	F2_hijos_rec. Tipología de realización de labores con niños(as) a cargo				Total
	Única realizadora de actividades	Principal realizadora de actividades	Realizadora secundaria de actividades	Nula realizadora de actividades	
Única realizadora de actividades	21,4%		2,2%	,9%	24,6%
Principal realizadora de actividades	37,1%	1,3%	10,7%	4,0%	53,1%
Realizadora secundaria de actividades	7,6%	,4%	12,1%	1,8%	21,9%
Nula realizadora de actividades				,4%	,4%
Total	66,1%	1,8%	25,0%	7,1%	100,0%

La Situación Comparada: ¿Mejóro la Distribución de Tareas? ¿Se hizo más Equitativa?

Comparando la situación previa y posterior a la participación en el programa, se verifican cambios generalizables a la cohorte de participantes: si se considera el 'índice de distribución de actividades del hogar y del cuidado', se observa un **mejoramiento del 17.8%** sobre la media inicial, que **alcanza significación estadística al 1%** (p-value 0.008). En consecuencia, es factible concluir un efecto bruto del programa del programa sobre las participantes.

TABLA Nº 16.

DISTRIBUCIÓN DE TAREAS DEL HOGAR Y DEL CUIDADO, ANTES Y DESPUÉS DEL PROGRAMA: CAMBIOS EN LAS PARTICIPANTES
BASE: TOTAL DE ENTREVISTADAS

	TIPOLOGÍA DE ACTIVIDADES DEL HOGAR Y DEL CUIDADO (ÍNDICE 0-1, "0" ES ÚNICA RESPONSABLE; ANTES)	TIPOLOGÍA DE ACTIVIDADES DEL HOGAR Y DEL CUIDADO (ÍNDICE 0-1, "0" ES ÚNICA RESPONSABLE, DESPUÉS)	DISTRIBUCIÓN LABORES DOMÉSTICAS Y DEL CUIDADO, ÍNDICE (DIFERENCIA: DESPUÉS - ANTES)	% CAMBIO O VARIACIÓN SOBRE MEDIA INICIAL	P-VALUE
MEDIA	,2111	,2474	,0376	17,8%	0,008
N	240	224	224		
DESV. TÍP.	,19478	,22061	,21143		

*** Significativo al 1%.

Lo que se refuerza en la propia y consciente **percepción de cambio**; y en el **discurso de 'cooperación' doméstica** de algunas participantes:

"Por las crianzas antiguas, yo aún veo que mi ex suegra atiende a su hijo, y a mí se me cae el pelo. En la familia de mi ex marido eran todos machistas, los hijos se sientan y esperan que la mamá los atiende. Yo tengo una pareja y es todo lo contrario, todo lo que le pedí a Dios de un hombre lo tiene él. Le gusta ordenar, se para a limpiar, es increíble. Mi actual pareja es un bálamo, todo lo que me pasó en la vida, me lo devolvió, yo trabajé, estudié, cuide mi casa, mi esposo y mis hijos. Y han pasado tantos años y aparece él y yo digo esto es lo que yo me merezco. Tener hijos adultos, sanos y que mi pareja me atiende él a mí. Yo siento que se viene la igualdad de género". Egresada ADF y DCL.

"El fin de semana cada uno de los chicos tiene que hacer su cama. Yo exclusivamente a mi pieza (...). Ellos tienen que doblar su ropa y guardar sus zapatos donde corresponde. Si alguno no hace lo que tiene que hacer, cuando me digan 'mamá, puedo ir ahí?', 'no; usted a mí no me cumplió, por qué yo tengo que cumplir con usted?'. Ellos aprendieron que si no hacen eso, no tienen permiso (...). Y el fin de semana todos hacemos cosas, aquí no hay príncipe, porque los hombres se echan en el sillón, no se sientan. Ahora lo que puedo hacer y antes no podía es ir y tirarme en mi pieza y

recostarme unos 20 minutos, plácidamente. Relajarme, porque eso no lo podía hacer. Porque antes el fin de semana él se echaba a ver el partido y ahora yo le digo: 'no, me barres la calle, y después te echas en el sillón'". Egresada ADF y DCL, Los Andes.

"Mi mamá cocina; yo lavo loza; mi hija barre y trapea; yo lavo la ropa, lavo todo. Nos dividimos. Y el fin de semana no, mi esposo me ayuda a hacer las camas; él es súper atinado. Todos nos repartimos las labores, todos ayudamos". Egresada ADF y DCL, Los Andes

"Nosotros ya venimos con otra perspectiva. No queremos criar zánganos ni buenos para nada. Que les tengan que hacer todo. Porque te pasa. Porque la mujer no es la esclava del hombre, es la compañera del hombre. Si tú te casas o convives no tienes que hacer un contrato de que eres la esclava, no. Son compartidas."

"Igual presta un poco de ayuda el fin de semana. El fin de semana él me ayuda con los quehaceres de la casa. En la semana después de tomar once él recoge la mesa". Santiago Centro.

"Me levanto como a las 7.30. (13:45, 3° audio) después limpio el patio, me voy a trabajar y de ahí llego como a las 14.30 a la casa, hago almuerzo. A veces mi hija me tiene el almuerzo, a veces no, y el aseo general pero menos en su pieza, ella hace lo suyo. Mi hija no hace el aseo porque, no la justifico, la mamá es complicada; me gusta a mí hacer el aseo y mi marido. Mi marido cuando llega temprano me hace aseo y lo hace como a mí me gusta". Santiago Centro.

"Le enseñé a mis hijos que hagan las camas para cuando se levanten y dejo un día para la casa. Del orden se encarga cada uno". Egresada, DCL y ADF.

Aun así, la proporción de cambio antes-después, no niega el mantenimiento de situaciones de concentración exclusiva de las tareas, consignadas más arriba.

"Mi marido sale súper temprano y llega súper tarde; por eso yo le digo: soy como separada pero no separada. No cuento yo en el día con él. Pero si algún niño pide permiso para salir siempre lo llamo a él porque en caso de cualquier cosa va a echarme al tiro la culpa a mí. Siempre son así, le echan la culpa a uno por lo que hacen los chiquillos. O sea, es como si no hubiera hombre en la casa, es como si estuviera sola haciendo todo sola".

"Los chicos no apoyan mucho, los hombres son muy desordenados y yo soy muy jodida en ese aspecto; más cuando se trabaja en costura en la casa y está llegando gente permanentemente". Santiago Centro.

"En el caso de las cosas de los chiquillos, obvio. Siempre lo he tomado yo, yo recuerdo que una vez yo los estaba bañando, los tenía a los tres chiquititos ¿cómo los bañas? Y yo transpiraba, porque yo soy buena para transpirar; corría con uno, lo vestía y vamos con el otro al baño para bañarlo y mi marido estaba viendo tele. Ayuda un poquito le dije y nada". Egresada, mujer, ADF y DCL.

III.1.2. Autonomía o Empoderamiento

En lo que hace al **fortalecimiento de la autonomía**, el mejoramiento eventual se analiza de dos modos complementarios: la **comparación reflexiva** de las mujeres participantes con otras en su misma situación –fuera o dentro del programa-; y su propia opinión antes y después del tratamiento o programa respecto a su grado de autonomía.

La Percepción de Autonomía o “Libertad para Decidir sobre la propia Vida” *Después del Programa*

En relación a percepción actual o ‘después del programa’ y la comparación reflexiva, destaca la brecha: mientras el **70.0% califica su nivel de libertad con nota entre 8 y 10**, posicionándose en un lugar cercano a la mayor autonomía sobre su vida; **sólo el 40.6% califica del mismo modo la posición de otras mujeres** de similares coordenadas. Lo que ilustra respecto a la *percepción* de mejor posicionamiento.

TABLA N° 17.

EVALUACIÓN DE RESULTADOS DCL

Percepción de Autonomía: “En el primer escalón, están las mujeres que no tienen libertad de decidir sobre su vida y en el escalón más alto, el décimo, están las mujeres que tienen más libertad de decidir sobre su vida...”

Comparación Reflexiva: Posición Personal y de Otras Mujeres

Después del Programa

Base: total de egresadas entrevistadas

NOTA 1 A 10	EN QUÉ ESCALÓN ESTÁ USTED HOY?		EN QUÉ ESCALÓN ESTÁN MUJERES COMO USTED, HOY?		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE VÁLIDO	FRECUENCIA	PORCENTAJE VÁLIDO	
VÁLIDOS	1		2	,8	
	2	1	6	2,5	
	3		2	,8	
	4		14	5,9	
	5	13	45	18,8	
	6	22	33	13,8	
	7	35	40	16,7	
	8	45	31	13,0	
	9	24	18	7,5	
	10	97	48	20,1	
Total	237	100,0	239	100,0	
PERDIDOS	Sin información	3	-----	1	-----
TOTAL		240		240	

La Situación Comparada: ¿Mejóro la Percepción de Autonomía?

El posicionamiento *personal* en términos de nivel de libertad para decidir, comparando la opinión en la línea basal con la de la encuesta reciente, no muestra cambios: la baja de un 0.1% en la percepción de la propia autonomía, no alcanza significación estadística; ergo, **no se puede inferir cambio sobre la cohorte de usuarias** durante el período.

Sin embargo, la **brecha en la reflexión comparativa con “otras mujeres”, crece de manera muy importante durante el período y es generalizable** a la población de usuarias (p-value 0-000): las mujeres se sienten a una gran distancia de sus pares hoy, lo que no acontecía ‘antes’ del programa. En consecuencia, **lo que se activó es la percepción de mejoramiento**, aun cuando en términos absolutos las mujeres se sienten un “escalón” similar.

TABLA N° 18.

PERCEPCIÓN DE AUTONOMÍA O LIBERTAD PARA DECIDIR, ANTES Y DESPUÉS DEL PROGRAMA:

CAMBIOS EN LAS PARTICIPANTES - Base: total de Entrevistadas

	PERCEPCIÓN DE AUTONOMÍA, ÍNDICE 0-1 (ANTES; "1" ES LO MÁS POSITIVO)	PERCEPCIÓN DE AUTONOMÍA, ÍNDICE 0-1 (DESPUÉS; "1" ES LO MÁS POSITIVO)	PERCEPCIÓN DE AUTONOMÍA (DIFERENCIA: DESPUÉS - ANTES)	% CAMBIO O VARIACIÓN SOBRE MEDIA INICIAL	P-VALUE
MEDIA	,7923	,8043	,0131	1,7%	0,347
N	383	381	381		
DESV. TÍP.	,24685	,22334	,27227		

No alcanza significación estadística (0.35).

TABLA N° 19.

BRECHA EN PERCEPCIÓN DE AUTONOMÍA O LIBERTAD PARA DECIDIR (PERSONAL Y DE “OTRAS MUJERES”), ANTES Y DESPUÉS DEL PROGRAMA:

CAMBIOS EN LAS PARTICIPANTES - Base: total de Entrevistadas

	BRECHA EN PERCEPCIÓN DE AUTONOMÍA (PERSONAL - "OTRAS MUJERES"; ANTES; "1" ES LO MÁS POSITIVO)	BRECHA EN PERCEPCIÓN DE AUTONOMÍA (PERSONAL - "OTRAS MUJERES"; DESPUÉS; "1" ES LO MÁS POSITIVO)	BRECHA EN PERCEPCIÓN DE AUTONOMÍA (DIFERENCIA: DESPUÉS - ANTES)	% CAMBIO O VARIACIÓN SOBRE MEDIA INICIAL	P-VALUE
MEDIA	,0606	,1575	,0956	157,7%	0,000***

	BRECHA EN PERCEPCIÓN DE AUTONOMÍA (PERSONAL - "OTRAS MUJERES"; ANTES; "1" ES LO MÁS POSITIVO)	BRECHA EN PERCEPCIÓN DE AUTONOMÍA (PERSONAL - "OTRAS MUJERES"; DESPUÉS; "1" ES LO MÁS POSITIVO)	BRECHA EN PERCEPCIÓN DE AUTONOMÍA (DIFERENCIA: DESPUÉS - ANTES)	% CAMBIO O VARIACIÓN SOBRE MEDIA INICIAL	P-VALUE
N	240	237	237		
DESV. TÍP.	,28035	,29162	,35730		

*** Significativa al 1%.

III.2. CARACTERIZACIÓN DE LA SITUACIÓN LABORAL Y RESULTADOS FINALES

En términos de ocupación e ingresos, la situación de las participantes luego del egreso, puede sintetizarse como sigue:

Condición de Actividad



 **La mitad** de las participantes del Programa DCL se encuentra actualmente **trabajando**, y alcanzan de manera agregada al 60% dentro de la fuerza de trabajo. Así, la **tasa de ocupación ha crecido** durante el período en un **17.9%**, disminuyendo la desocupación en algo más del 19%, y manteniéndose la inactividad en alrededor del 40%.

TABLA Nº 20.
Condición de Actividad, Antes y Después del Programa, según Orientación del Programa DCL
Porcentaje columna

		Orientación del Programa		TOTAL	
		Desenlace dependiente %	Desenlace independiente %	%	N
Condición de Actividad, Antes	Inactiva	28,7%	46,4%	40,0%	96
	Desempleada	44,8%	18,3%	27,9%	67
	Ocupada	26,4%	35,3%	32,1%	77
TOTAL		100,0%	100,0%	100,0%	240
Condición de Actividad, Después	Inactiva	35,6%	44,4%	41,3%	99
	Desempleada	13,8%	5,9%	8,8%	21
	Ocupada	50,6%	49,7%	50,0%	120
TOTAL		100,0%	100,0%	100,0%	240

Evaluación de Resultados DCL

Relacionando orientación del programa e inserción laboral efectiva, los **niveles post-programa no presentan diferencias**; sin embargo, es **mayor el crecimiento de 'ocupadas'** entre las participantes orientadas al **desenlace dependiente**.

 En una visión dinámica, del total de **mujeres actualmente ocupadas, una proporción importante se declaraba inactiva o desocupada** -30.0 y 21.7% respectivamente- **antes del ingreso** al programa. Y desde la perspectiva inversa, algo más de un tercio de las desocupadas pre-programa, se incorporó post-programa al empleo; teniendo lugar asimismo un fenómeno de activación, con un 37.5% de las inicialmente inactivas actualmente "ocupadas" y un 6.3% presionando al mercado de trabajo. Los movimientos en sentido inverso –ocupadas iniciales que pierden o dejan el empleo- son menos pronunciadas, pero dignas de relevar (20.8% a la inactividad y 3.9% con pérdida de empleo o negocio).

Considerando el **movimiento completo o la trayectoria pre/post programa**, pasa a estar ocupada desde la inactividad o la desocupación, la cuarta parte de las mujeres (25.8% de manera agregada); y en sentido negativo, deja de estar ocupada un 8.0% que culmina a poco andar del egreso, inactiva o desocupada. En consecuencia, los movimientos mayoritarios son positivos y **crecen los niveles de ocupación entre las participantes**, con un **cambio 'neto' del orden del 17.8%**⁶.

⁶ Proporción que se inserta laboralmente, menos proporción que pierde el empleo o negocio.

TABLA Nº 21.
Condición de Actividad, Antes y Después del Programa:
Desplazamiento entre Categorías

		Condición de Actividad, Después			Total	
		Inactiva	Desempleada	Ocupada		
Condición de Actividad, Antes	Inactiva	% fila	56,3%	6,3%	37,5%	100,0%
		% columna	54,5%	28,6%	30,0%	40,0%
	Desempleada	% fila	43,3%	17,9%	38,8%	100,0%
		% columna	29,3%	57,1%	21,7%	27,9%
	Ocupada	% fila	20,8%	3,9%	75,3%	100,0%
		% columna	16,2%	14,3%	48,3%	32,1%
Total	% fila	41,3%	8,8%	50,0%	100,0%	
	% columna	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

TABLA Nº 22.
Condición de Actividad, Antes y Después del Programa:
Desplazamiento en las participantes

% del total

		Condición de Actividad, Después			Total
		Inactiva	Desempleada	Ocupada	
Condición de Actividad, Antes	Inactiva	22,5%	2,5%	15,0%	40,0%
	Desempleada	12,1%	5,0%	10,8%	27,9%
	Ocupada	6,7%	1,3%	24,2%	32,1%
Total		41,3%	8,8%	50,0%	100,0%

La Situación Comparada: ¿Mejóro la Probabilidad de estar Ocupada? ¿Se produjo Activación?


 El **cambio en la situación antes-después** de las participantes del Programa DCL de PRODEMU, es importante y generalizable: medido en términos de la **probabilidad de estar ocupada** (como variable dicotómica sí / no), el aumento en el índice 0-1 de un 0.18, alcanza significación estadística al 1% (0.000); e **implica un mejoramiento del 55.8%** sobre la media inicial⁷. Mejoramiento que no es ampliable en relación a la probabilidad de activación, que no exhibe cambios durante el período, manteniéndose un núcleo 'duro' de inactivas.

TABLA Nº 23.
PROBABILIDAD DE ESTAR OCUPADA, ANTES Y DESPUÉS DEL PROGRAMA:
CAMBIOS EN LAS PARTICIPANTES - Base: total de Entrevistadas

	PROBABILIDAD DE ESTAR OCUPADA, ANTES	PROBABILIDAD DE ESTAR OCUPADA, DESPUÉS	PROBABILIDAD DE ESTAR OCUPADA, DIFERENCIA (DESPUÉS - ANTES)	% CAMBIO O VARIACIÓN SOBRE MEDIA INICIAL	P-VALUE
MEDIA	,32	,50	,18	55,8%	0,000***
N	240	240	240		
DESV. TÍP.	,468	,501	,554		

***Significativo al 1%.

TABLA Nº 24.
PROBABILIDAD DE ESTAR ACTIVA, ANTES Y DESPUÉS DEL PROGRAMA:
CAMBIOS EN LAS PARTICIPANTES - Base: total de Entrevistadas

	PROBABILIDAD DE ESTAR ACTIVA, ANTES	PROBABILIDAD DE ESTAR ACTIVA, DESPUÉS	PROBABILIDAD DE ESTAR ACTIVA, DIFERENCIA (DESPUÉS - ANTES)	% CAMBIO O VARIACIÓN SOBRE MEDIA INICIAL	P-VALUE
--	-------------------------------------	---------------------------------------	--	--	---------

⁷ Tal como se ha consignado a lo largo de este informe, la presente evaluación **no puede concluir relaciones de causalidad** –para lo que se requiere la utilización de diseños experimentales o cuasi-experimentales- sino sólo verificar un 'cambio' en la situación de las beneficiarias 'antes' y 'después' de la intervención; cambios que presumiblemente tendrían alguna relación con el programa, no determinable en términos de ocurrencia o magnitud en la medida en que el diseño **no permite aislar al tratamiento de otras influencias externas**.

	PROBABILIDAD DE ESTAR ACTIVA, ANTES	PROBABILIDAD DE ESTAR ACTIVA, DESPUÉS	PROBABILIDAD DE ESTAR ACTIVA, DIFERENCIA (DESPUÉS - ANTES)	% CAMBIO O VARIACIÓN SOBRE MEDIA INICIAL	P-VALUE
MEDIA	,60	,59	-,01	-2,1%	0,748
N	240	240	240		
DESV. TÍP.	,491	,493	,603		

No alcanza significación estadística.

El mejoramiento referido en términos de la incorporación al mundo laboral del *conjunto total* de mujeres egresadas, alcanza magnitudes asimismo constatables al observar la situación segmentando por orientación del programa: la **probabilidad de estar ocupada aumenta** tanto en el **grupo de participantes con orientación hacia el desenlace dependiente**, como entre aquellas **con orientación al desenlace independiente**, pudiendo generalizarse el resultado a la población en ambos casos, con un 99% de confianza. Así y todo, el **cambio es más pronunciado** entre aquellas egresadas orientadas al **desenlace dependiente**.

TABLA Nº 25.
PROBABILIDAD DE ESTAR OCUPADA, ANTES Y DESPUÉS DEL PROGRAMA:
CAMBIOS EN LAS PARTICIPANTES, SEGÚN ORIENTACIÓN AL TRABAJO DEPENDIENTE O INDEPENDIENTE - Base: total de Entrevistadas

		PROBABILIDAD DE ESTAR OCUPADA, ANTES	PROBABILIDAD DE ESTAR OCUPADA, DESPUÉS	PROBABILIDAD DE ESTAR OCUPADA, DIFERENCIA (DESPUÉS - ANTES)	% CAMBIO O VARIACIÓN SOBRE MEDIA INICIAL	P-VALUE
DESENLACE DEPENDIENTE	Media	,26	,51	,24	91,3%	0,000***
	N	87	87	87		
	Desv. típ.	,444	,503	,549		
DESENLACE INDEPENDIENTE	Media	,35	,50	,14	40,7%	0,002***
	N	153	153	153		
	Desv. típ.	,479	,502	,555		

***Significativo al 1%.

Desocupadas

Las participantes **desocupadas** a meses del egreso o finalización de la intervención, mencionan distintos tipos de gestiones orientadas a la **búsqueda de empleo**, principalmente la consulta a familiares y la inscripción en la OMIL –entre las participantes orientadas a la salida dependiente- y el envío de currículums a posibles empleadores –entre las independientes, en una actitud que revela una primera opción por el trabajo dependiente.

TABLA Nº 26.
Multirespuesta: porcentaje que realizó acción de búsqueda
Base: total de entrevistadas – Porcentaje celda sobre total grupo

		Orientación del Programa (desenlace dependiente o independiente)		TOTAL	
		Desenlace dependiente	Desenlace independiente		
Búsqueda de trabajo, último mes	I4.A. ¿Revisó / contestó anuncios del diario y otros medios?	%	33,3%	11,1%	23,8%
	I4.B. ¿Pidió a conocidos o familiares que le recomendaran o le avisaran de algún trabajo?	%	41,7%	11,1%	28,6%
	I4.C. ¿Consultó directamente con empleadores?	%	16,7%		9,5%
	I4.D. ¿Se inscribió o revisó los anuncios en la Oficina Municipal de Empleo (OMIL)?	%	41,7%	33,3%	38,1%
	I4.E. ¿Envío currículums a posibles empleadores?	%	25,0%	44,4%	33,3%
	I4.F. ¿Se inscribió en una o más bolsas de trabajo?	%	25,0%		14,3%
	I4.G. ¿Participó en una prueba o entrevista para contratación?	%			
	I4.H. ¿Realizó gestiones para establecerse por su cuenta?	%			
	I4.I. ¿Estuvo buscando clientes o pedidos?	%	8,3%	11,1%	9,5%

TABLA Nº 26.
Multirespuesta: porcentaje que realizó acción de búsqueda
Base: total de entrevistadas – Porcentaje celda sobre total grupo

		Orientación del Programa (desenlace dependiente o independiente)		TOTAL
		Desenlace dependiente	Desenlace independiente	
	I4.J. ¿Estuvo elaborando productos para vender después?	%	8,3%	14,3%
	I4.K. ¿Estuvo buscando socios/as para emprender un negocio?	%	16,7%	9,5%
TOTAL	%		100,0%	100,0%
	N		12	9

Inactivas

En cuanto a las **inactivas**, el **70.5%** alude de manera agregada a **motivos de índole doméstico**, principalmente referidos a tener a ‘otros’ a cargo (niños o enfermos, con un 62.1% agregado), que podrían tener un carácter más bien permanente en el corto plazo.

A ese núcleo derivado de razones ‘domésticas’ se le suma otro grupo de **inactivas ‘habituales’**: son las enfermas crónicas o simplemente carentes de interés, con un 7.4% de mención agregada.

El grupo de mujeres con **probable disposición a la activación**, es muy reducido, alcanzando apenas al 4.2% agregado, entre quienes consideran estacionalidad, escasez de ofertas de trabajo en el área productiva perseguida y espera de respuesta ante postulación previa.

TABLA Nº 27.
15. ¿Por qué razón no está buscando trabajo ni intentando iniciar un negocio?
Base: total de inactivas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No tiene con quién dejar a los niños	46	46,5	46,5	46,5
	Otra razón ¿Cuál?	15	15,2	15,2	61,6
	Quehaceres del hogar	8	8,1	8,1	69,7
	Cuida a un enfermo crónico o postrado	8	8,1	8,1	77,8
	Está jubilada, montepiada o pensionada	6	6,1	6,1	83,8
	Tiene una enfermedad crónica/invalidez	5	5,1	5,1	88,9
	Sin información	4	4,0	4,0	92,9
	Está estudiando	3	3,0	3,0	96,0
	Está esperando la estación de mayor actividad para buscar tr	2	2,0	2,0	98,0
	Se aburrió de buscar	1	1,0	1,0	99,0
	No encuentra trabajo en el área productiva en que tiene experiencia	1	1,0	1,0	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

Ocupadas

De manera sintética, es posible plantear:

- Del total de ocupadas post-programa, el **65.8%** tenía el mismo trabajo que hoy mantiene; y el 22.8% -proveniente de quienes se encontraban originalmente ocupadas- ha accedido a un nuevo empleo. En lo que hace a la orientación original del programa, el principal cambio entre quienes buscaban un desenlace dependiente fue el ingreso al mercado laboral; al reverso, entre las mujeres orientadas al trabajo independiente, la segunda frecuencia remite al cambio a un trabajo distinto.
- Respecto a la relación entre el trabajo post-programa y los contenidos de los talleres y las capacitaciones, una proporción importante declara **“aplicarlos mucho”**; con mayor frecuencia entre las **orientadas al trabajo**

dependiente; y una situación más desmejorada entre sus pares orientadas al trabajo por cuenta propia, que en casi un tercio (30.2%) aplican “poco” o “nada” lo aprendido.

- La gran **mayoría realiza un trabajo por cuenta propia**, sin distingos en función de la orientación del programa: así, el 81.4% de las ocupadas DCL orientadas al trabajo dependiente, realiza finalmente labores por cuenta propia⁸.
- Tampoco se observa diferencias en lo que hace a la permanencia: los trabajos son **temporales para las dos terceras partes** de las egresadas ocupadas, con una suave diferencia de casi cuatro puntos a favor de las egresadas con formación en trabajo dependiente.
- En lo que hace a la **formalidad de las dependientes**, hay mayor distancia: mientras la mayoría posee contrato de trabajo, la orientación en el programa marca una **mejor posición entre quienes intencionaron la salida dependiente** desde la formación.
- En suma, la **gran mayoría realiza un trabajo por cuenta propia informal** (83.8%), lo que denota la persistente vulnerabilidad de las participantes evidenciada en la calidad del empleo. En este marco, la situación de las **egresadas con formación hacia la salida dependiente es algo mejor**, en comparación con sus pares orientadas al trabajo por cuenta propia: un 15% tiene contrato, e incluso un 2.5% señala entregar boletas o facturas.

TABLA Nº 28.
Tabla Anidada: Caracterización de la Situación Laboral de las Ocupadas
Según Orientación del Programa
Porcentaje columna

		Orientación del Programa (desenlace dependiente o independiente)		TOTAL
		Desenlace dependiente	Desenlace independiente	
I6. El trabajo que realiza ¿es el mismo en el que estaba cuando ingresó al programa?	No estaba trabajando al entrar al programa	20,7%	6,0%	11,4%
	Sí, es el mismo	69,0%	64,0%	65,8%
	No, es un trabajo distinto	10,3%	30,0%	22,8%
I7. En el trabajo, negocio o emprendimiento que desarrolla en la actualidad ¿aplica los conocimientos que aprendió en el programa?	No los aplica nada	11,1%	18,9%	16,3%
	Los aplica sólo un poco	7,4%	11,3%	10,0%
	Los aplica algo	25,9%	30,2%	28,8%
	Los aplica mucho	55,6%	39,6%	45,0%
H15. ¿El trabajo que realiza es?	Dependiente	18,6%	13,7%	15,5%
	Por cuenta propia	81,4%	86,3%	84,5%
H16. ¿El trabajo que realiza es?	Permanente	38,1%	34,2%	35,7%
	Temporal	61,9%	65,8%	64,3%
H17. ¿Posee contrato de trabajo? (Trabajo dependiente)	Si	75,0%	62,5%	68,8%
	No	25,0%	37,5%	31,3%
I8. En su trabajo ¿entrega boletas o facturas? (Trabajo independiente)	Si	3,1%		1,1%
	No	96,9%	100,0%	98,9%
T1_H17_I8. Formalidad del Trabajo	Dependiente formal (contrato)	15,0%	7,7%	10,5%
	Cuenta propia formal (boletas o facturas)	2,5%		1,0%
	Dependiente informal	5,0%	4,6%	4,8%

⁸ En la misma línea, independientemente de la orientación en el programa, la mitad de las participantes no trabaja a meses del egreso, por lo que el desenlace intencionado no muestra asociación con el objetivo de incorporación al mundo del trabajo:

Orientación del Programa (desenlace dependiente o independiente) y Condición de actividad al egreso (¿El trabajo que realiza es?)
% dentro de Orientación del Programa (desenlace dependiente o independiente)

		H15.actividad. ¿El trabajo que realiza es?			Total
		Dependiente	Por cuenta propia	No trabaja	
Orientación del Programa (desenlace dependiente o independiente)	Desenlace dependiente	9,3%	40,7%	50,0%	100,0%
	Desenlace independiente	6,7%	42,0%	51,3%	100,0%
Total		7,6%	41,5%	50,8%	100,0%

TABLA N° 28.
 Tabla Anidada: Caracterización de la Situación Laboral de las Ocupadas
 Según Orientación del Programa
 Porcentaje columna

	Cuenta propia informal	Orientación del Programa (desenlace dependiente o independiente)		TOTAL
		Desenlace dependiente	Desenlace independiente	
		77,5%	87,7%	83,8%
TOTAL	%	100,0%	100,0%	100,0%
	N	44	76	120

Evaluación de Resultados DCL


Ingresos

 El **ingreso autónomo** promedio derivado de la **ocupación principal** (dependiente o independiente), asciende a los **\$ 104.951.-** a meses del egreso.

Se trata de un **ingreso promedio muy bajo** que **no alcanza el salario mínimo**, relacionado con una alta dispersión, en un rango que oscila entre los 15 mil y los 400 mil pesos; y que muestra una diferencia mucho menor a la esperada (sin significación estadística) entre las trabajadoras asalariadas y las cuentapropistas.

TABLA N° 29.
 Después del Programa: Ingresos por Trabajo, Ocupación Principal
 Según Orientación del Programa y Características del Trabajo

CARACTERÍSTICAS		MEDIA	N
Orientación del Programa	Desenlace dependiente	\$ 98.583	30
	Desenlace independiente	\$ 109.500	42
El trabajo que realiza es...	Dependiente	\$ 123.611	18
	Por cuenta propia	\$ 98.731	54
Calidad inserción laboral, 1	Dependiente y permanente	\$ 133.667	9
	Independiente y permanente	\$ 97.173	26
	Dependiente y temporal	\$ 116.250	8
	Independiente y temporal	\$ 100.179	28
Calidad inserción laboral, 2	Dependiente y formal (contrato)	\$ 138.182	11
	Independiente y formal (boletas/facturas)	\$ 200.000	1
	Dependiente y no formal	\$ 57.000	5
	Independiente y no formal	\$ 102.424	46
Total		\$ 104.951	72

 En términos de percepción, no obstante los bajos ingresos, **la mayoría considera que “mejoró”**. Lo que si bien podría explicarse por el fenómeno de activación, se desestima por la proporción de *ocupadas al inicio*, que realiza asimismo declaración de mejoramiento. Incluso más: **es entre las activas ‘antes’** –ocupadas y desempleadas– que esta percepción **mejoró de manera más masiva**⁹.

En cuando a la **orientación** brindada por el programa, son aquellas que recibieron **formación hacia al trabajo dependiente** las que en **mayor proporción declaran mejoramiento** (Tablas 30 y 31), tanto si su ocupación al momento de la encuesta es dependiente (66.7%) como independiente (70.8%).

⁹ La consulta por ingresos no fue realizada ‘antes’ del programa –no forma parte de la información de línea de base– por lo que no es posible contrastar si la percepción de mejoramiento da cuenta de un aumento efectivo.

TABLA N° 30.

Pensando en su ingreso por trabajo antes de participar en el programa:
 ¿Diría que mejoró, que está igual o que está peor su situación en términos de ingresos por trabajo?
 Según Orientación del Programa, Tipo de Inserción Laboral y Condición de Actividad Antes del Programa
 Porcentaje fila - Base: total de ocupadas (respuestas válidas)

		I10. ¿Mejoró, está igual o empeoró su situación en términos de ingresos por trabajo en relación a antes del programa?				TOTAL	
		Mejoró	Está igual	Empeoró	No sabe		N
Orientación del Programa (desenlace dependiente o independiente)	Desenlace dependiente	70,0%	30,0%			100,0%	30
	Desenlace independiente	57,1%	34,7%	4,1%	4,1%	100,0%	49
¿El trabajo que realiza es?	Dependiente	53,3%	46,7%			100,0%	15
	Por cuenta propia	64,1%	29,7%	3,1%	3,1%	100,0%	64
Condición de Actividad, Antes	Inactiva	50,0%	41,7%		8,3%	100,0%	24
	Desempleada	66,7%	33,3%			100,0%	18
	Ocupada	67,6%	27,0%	5,4%		100,0%	37
TOTAL		62,0%	32,9%	2,5%	2,5%	100,0%	79

Evaluación de Resultados DCL

TABLA N° 31.

¿Mejoró, está igual o empeoró su situación en términos de ingresos por trabajo en relación a antes del programa?
 Según Orientación del Programa (desenlace dependiente o independiente) y Trabajo Efectivo (¿El trabajo que realiza es?)
 Porcentaje columna – Base: total de ocupadas (respuestas válidas)
 % dentro de Orientación del Programa (desenlace dependiente o independiente)

H15. ¿El trabajo que realiza es?		Orientación del Programa		Total	
		Desenlace dependiente	Desenlace independiente		
Dependiente	I10. ¿Mejoró, está igual o empeoró su situación en términos de ingresos por trabajo en relación a antes del programa?	Mejoró	66,7%	44,4%	53,3%
		Está igual	33,3%	55,6%	46,7%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
Por cuenta propia	I10. ¿Mejoró, está igual o empeoró su situación en términos de ingresos por trabajo en relación a antes del programa?	Mejoró	70,8%	60,0%	64,1%
		Está igual	29,2%	30,0%	29,7%
		Empeoró		5,0%	3,1%
	No sabe		5,0%	3,1%	
Total		100,0%	100,0%	100,0%	
Total	I10. ¿Mejoró, está igual o empeoró su situación en términos de ingresos por trabajo en relación a antes del programa?	Mejoró	70,0%	57,1%	62,0%
		Está igual	30,0%	34,7%	32,9%
		Empeoró		4,1%	2,5%
	No sabe		4,1%	2,5%	
Total		100,0%	100,0%	100,0%	

Respecto a los **hogares**, con una media global de casi \$ 248 mil y de un per cápita de \$ 61.952.-, los **ingresos son bajos** -aun cuando mayores que los verificados al inicio- denotando niveles de pobreza y vulnerabilidad muy importantes. Las características del empleo, no muestran diferencias sustantivas sobre los ingresos del hogar; así como tampoco la condición de actividad de las egresadas.

TABLA N° 32.

Ingreso Total del Hogar, e Ingreso Per Cápita del Hogar: Medias según
 Orientación del Programa, Dependencia, Permanencia y Formalidad del Trabajo
 Base: total de ocupadas (respuestas válidas)

		INGRESO TOTAL DEL HOGAR (DESPUÉS)	INGRESO PER CÁPITA DEL HOGAR (DESPUÉS)
Condición de Actividad	Inactiva	\$266.003	\$64.990
	Desempleada	\$234.884	\$54.700
	Ocupada	\$235.444	\$60.683
Orientación del Programa	Desenlace dependiente	\$259.224	\$61.672

		INGRESO TOTAL DEL HOGAR (DESPUÉS)	INGRESO PER CÁPITA DEL HOGAR (DESPUÉS)
(desenlace dependiente o independiente)	Desenlace independiente	\$242.157	\$62.097
H15. ¿El trabajo que realiza es?	Dependiente	\$224.130	\$54.852
	Por cuenta propia	\$237.709	\$61.712
H16. ¿El trabajo que realiza es?	Permanente	\$244.715	\$60.999
	Temporal	\$231.698	\$60.737
H17. ¿Posee contrato de trabajo? (Trabajo dependiente)	Si	\$258.897	\$55.060
	No	\$173.600	\$53.383
T1_H17_I8. Formalidad del Trabajo	Dependiente formal (contrato)	\$450.000	\$75.000
	Cuenta propia formal (boletas o facturas)	\$234.372	\$60.541
	Dependiente informal	\$258.897	\$55.060
	Cuenta propia informal	\$450.000	\$75.000
	No trabaja	\$173.600	\$53.383
Total		\$247.972	\$234.372

La Situación Comparada: ¿Mejoraron los Ingresos?

En términos de cambio y tomando como 'proxy' los ingresos del hogar¹⁰, la diferencia de \$ 37.500 pesos a nivel de ingreso total, y de cerca de \$ 11.000 pesos per cápita, equivalentes al 18% y al 21.6% de los ingresos medios iniciales, respectivamente, alcanzan significación estadística al 1%. Ergo, es posible plantear **mejoramiento en la situación pre y post programa entre las participantes DCL, en relación a los ingresos del hogar**. *Lo que explica muy probablemente la percepción de mejoramiento* observada más arriba, aun en el marco de ingresos por trabajo y del hogar claramente insuficientes.

TABLA N° 33.
Ingreso Total del Hogar, Antes y Después del Programa:
Cambios en las Participantes - Base: total de Entrevistadas

	INGRESO TOTAL DEL HOGAR (ANTES)	INGRESO TOTAL DEL HOGAR (DESPUÉS)	INGRESO TOTAL DEL HOGAR (DIFERENCIA)	% CAMBIO O VARIACIÓN SOBRE MEDIA INICIAL	P-VALUE
MEDIA	\$208.412	\$247.972	\$37.500	18,0%	0,000***
N	240	226	226		
DESVIACIÓN ESTÁNDAR	127692,036	113556,024	120055,300		

*** Significativo al 1%.

TABLA N° 34.
Ingreso Per Cápita del Hogar, Antes y Después del Programa:
Cambios en las Participantes - Base: total de Entrevistadas

	INGRESO PER CÁPITA DEL HOGAR (ANTES)	INGRESO PER CÁPITA DEL HOGAR (DESPUÉS)	INGRESO PER CÁPITA DEL HOGAR (DIFERENCIA)	% CAMBIO O VARIACIÓN SOBRE MEDIA INICIAL	P-VALUE
MEDIA	\$50.112	\$61.952	\$10.825	21,6%	0,000***
N	240	226	226		
DESVIACIÓN ESTÁNDAR	31615,035	26407,145	32276,238		

*** Significativo al 1%.

III.3. FACTORES DE ÉXITO: CARACTERÍSTICAS ASOCIADAS AL EMPLEO

¹⁰ No se dispone del ingreso 'antes' del programa.

Características de las Participantes y de su Posición en el Hogar

Considerando a la inserción laboral como la gran medida de 'éxito' del programa, es posible asociar algunas de las **características** que hacen al **perfil de las participantes**, con la mayor probabilidad de empleo¹¹:

TABLA N° 35.
Factores de Éxito:
Probabilidad de estar Ocupada (después)
Según Perfil de las Participantes
Porcentaje fila

		Probabilidad de estar ocupada, después		TOTAL	
		No ocupada	Ocupada		
Intervalos de edad	18 a 30 años	59,6%	40,4%	100,0%	47
	31 a 45 años	51,2%	48,8%	100,0%	123
	46 a 60 años	42,2%	57,8%	100,0%	64
	61 años y más*	33,3%	66,7%	100,0%	6
Nivel de escolaridad (completo e incompleto)	Básica	54,3%	45,7%	100,0%	105
	Media	45,8%	54,2%	100,0%	131
	Superior	75,0%	25,0%	100,0%	4
H1_rec. Situación Actual de Pareja	Soltera	49,3%	50,7%	100,0%	69
	Casada o conviviente	59,5%	40,5%	100,0%	126
	Separada, divorciada, anulada o viuda	24,4%	75,6%	100,0%	45
Vulnerabilidad: carga y pareja (después)	Sola con hijos y/o adultos a cargo	38,5%	61,5%	100,0%	96
	Con pareja e hijos y/o adultos a cargo	57,8%	42,2%	100,0%	116
	Sola sin cargas	44,4%	55,6%	100,0%	18
	Con pareja, sin cargas	80,0%	20,0%	100,0%	10
Quién toma las decisiones más importantes del hogar	Usted	34,8%	65,2%	100,0%	112
	Compartida	60,6%	39,4%	100,0%	99
	Otro	72,4%	27,6%	100,0%	29
Quién aporta el mayor ingreso al hogar	Usted	23,0%	77,0%	100,0%	74
	Compartida	45,5%	54,5%	100,0%	22
	Otro	64,8%	35,2%	100,0%	142
F2_labores_rec. Tipología de realización labores domésticas	Única realizadora de actividades	45,6%	54,4%	100,0%	57
	Principal realizadora de actividades	49,2%	50,8%	100,0%	126
	Realizadora secundaria de actividades	54,9%	45,1%	100,0%	51
	Nula realizadora de actividades		100,0%	100,0%	1
F2_hijos_rec. Tipología de realización de labores con niños(as) a cargo	Única realizadora de actividades	50,3%	49,7%	100,0%	151
	Principal realizadora de actividades	25,0%	75,0%	100,0%	4
	Realizadora secundaria de actividades	47,4%	52,6%	100,0%	57
	Nula realizadora de actividades	56,3%	43,8%	100,0%	16
TOTAL		49,6%	50,4%	100,0%	228

Evaluación de Resultados DCL

*Se excluye de los resultados las categorías con observaciones muy escasas.

- En términos **etéreos**, en una relación lineal directa, **a mayor edad, mayor proporción de participantes ocupadas** a pocos meses del egreso.
- Del mismo modo y de manera esperable, el **capital humano** se asocia con la probabilidad de estar ocupada, observándose una brecha de un 8.5% **a favor de las egresadas con algún nivel de enseñanza media**, en detrimento de sus pares con enseñanza básica.
- Son las **mujeres solas**, sin pareja en el hogar, las que se encuentran **en mayor proporción ocupadas al egreso**. Más aun, son aquellas **solas y con otros a cargo** quienes en casi dos de cada tres casos se encuentran ocupadas. Lo que denota una clara necesidad de generación de ingresos, en condiciones complejas para la compatibilización de las tareas de cuidado y la inmersión en el mercado laboral.

¹¹ Se trata de un ejercicio referencial: el tamaño del universo no permite concluir de manera acabada para cada segmento.

- Lo anterior se refrenda en la **asociación** entre el **aporte de ingresos** y la **toma de decisiones**, y la **tasa de ocupación**: en general, se trata de un **aporte o una responsabilidad principal en tanto ausencia de un otro**. Lo que se observa asimismo en la relación entre las actividades domésticas y su articulación con la vida laboral.

Características de las Participantes asociadas a su paso por el Programa

TABLA Nº 36.
Factores de Éxito:
Probabilidad de estar Ocupada (después)
Según Perfil de las Participantes asociado al Programa
Porcentaje fila

		Probabilidad de estar ocupada, después		TOTAL	
		No ocupada	Ocupada		N
Participación combinada en programas	DCL	48,6%	51,4%	100,0%	107
	ADF y DCL	51,1%	48,9%	100,0%	133
I11. ¿Está inscrita en la OMIL de su comuna?	Si	49,8%	50,2%	100,0%	211
	No	51,9%	48,1%	100,0%	27
I13. ¿Cuenta con correo electrónico?	Si	47,8%	52,2%	100,0%	113
	No	49,6%	50,4%	100,0%	117
I16. ¿Conoce las posibilidades de créditos o fondos concursables brindados por organismos públicos o privados?	Si	41,7%	58,3%	100,0%	103
	No	56,6%	43,4%	100,0%	136
I18. Desde que ingresó al programa ¿ha accedido a algún crédito o fondo para negocio o emprendimiento?	Si	30,4%	69,6%	100,0%	23
	No	45,0%	55,0%	100,0%	80
TOTAL		41,7%	58,3%	100,0%	103

Evaluación de Resultados DCL

- Ni la participación combinada en un programa previo –ADF, que además de promover las habilidades parentales trabaja en el empoderamiento y la autonomía de sus participantes-, ni algunas de las herramientas intencionadas por el programa –específicamente la inscripción en la OMIL o la utilización de correo electrónico, como proxy de proactividad- muestran asociación con la posibilidad de estar ocupada.
- Las **herramientas** relacionadas con la **inserción laboral independiente**, en cambio, **sí muestran tasas de egresadas ocupadas en mayor proporción**.

CUARTA PARTE: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

I. A MODO DE SÍNTESIS: LA MATRIZ DE RESULTADOS



El objetivo del Programa Desarrollo de Competencias Laborales es contribuir al empoderamiento de las mujeres como sujeto, apoyando su inserción, mantención y desarrollo laboral".

En ese marco y a modo de síntesis, se presenta a continuación la matriz de indicadores de resultados el programa, en aquellas variables susceptibles de contrastar a partir de la encuesta ex post recientemente levantada, específicamente relacionadas con el objetivo de la inserción laboral post-programa.

NIVEL DE CONTRIBUCIÓN	VARIABLES		INDICADORES Y FÓRMULA DE CÁLCULO ¹²	RESULTADOS	
CARACTERIZACIÓN SITUACIÓN LABORAL POST-PROGRAMA					
CARACTERIZACIÓN	SITUACIÓN DESPUÉS DEL PROGRAMA	Autonomía Económica	Tasa de egresadas con inserción laboral post-egreso.	(Nº de mujeres con trabajo <i>dependiente o independiente</i> luego del egreso del programa / nº de mujeres participantes egresadas)*100 (120/240)*100	50.0%
			Tasa de egresadas con inserción laboral dependiente.	(Nº de mujeres con trabajo <i>dependiente</i> luego del egreso del programa / nº de mujeres participantes egresadas)*100 (18/236)*100	7.6%
			Tasa de egresadas con inserción laboral independiente.	(Nº de mujeres con trabajo <i>independiente</i> luego del egreso del programa / nº de mujeres participantes egresadas)*100 (98/236)*100	41.5%
			Tasa de egresadas con inserción laboral dependiente y permanente.	(Nº de mujeres con trabajo <i>dependiente y permanente</i> luego del egreso del programa / nº de mujeres participantes egresadas)*100 (9/235)*100	3.8%
			Tasa de egresadas con inserción laboral independiente y permanente.	(Nº de mujeres con trabajo <i>independiente y permanente</i> luego del egreso del programa / nº de mujeres participantes egresadas)*100 (32/235)*100	13.6%
			Tasa de egresadas con inserción laboral dependiente y formal.	(Nº de mujeres con trabajo <i>dependiente y formal</i> (con contrato) luego del egreso del programa / nº de mujeres participantes egresadas)*100 (11/225)*100	4.9%
			Tasa de egresadas con inserción laboral independiente y formal.	(Nº de mujeres con trabajo <i>independiente y formal</i> (entrega boletas o facturas) luego del egreso del programa / nº de mujeres participantes egresadas)*100 (1/225)*100	0.4%

¹² Tasas sobre respuestas válidas (se excluye sin información).

	NIVEL DE CONTRIBUCIÓN	VARIABLES	INDICADORES Y FÓRMULA DE CÁLCULO ¹²	RESULTADOS	
RESULTADOS FINALES	FIN				
	CONTRIBUIR AL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES COMO SUJETO, APOYANDO SU INSERCIÓN, MANTENCIÓN Y DESARROLLO LABORAL.	Aumento de la autonomía económica	Aumento de la probabilidad de estar ocupada ¹³ (sobre media inicial)	Variación porcentual de la probabilidad de estar ocupada: $\frac{((\text{probabilidad de estar ocupada después del programa} - \text{probabilidad de estar ocupada antes del programa}) / \text{probabilidad de estar ocupada antes del programa}) * 100}{(0.5 - 0.3208333333333333) / 0.3208333333333333} * 100$	0.18: 55.8% (p-value 0.000***)
			Tasa de egresadas con inserción laboral antes de DCL	$\frac{(\text{N}^\circ \text{ de mujeres con trabajo } \textit{dependiente o independiente} \textit{ antes del programa} / \text{n}^\circ \text{ de mujeres participantes egresadas}) * 100}{(120/240) * 100}$	32.1% 50.0% Aumento tasa: 17.9%
			Tasa de egresadas con inserción laboral después de DCL	$\frac{(\text{N}^\circ \text{ de mujeres con trabajo } \textit{dependiente o independiente} \textit{ después del programa} / \text{n}^\circ \text{ de mujeres participantes egresadas}) * 100}{(120/240) * 100}$	(p-value 0.000***)
		Aumento en la probabilidad de estar activa ¹⁴ (sobre media inicial)	Variación porcentual de la probabilidad de estar activa: $\frac{((\text{probabilidad de estar activa después del programa} - \text{probabilidad de estar activa antes del programa}) / \text{probabilidad de estar activa antes del programa}) * 100}{((0.5875 - 0.60) / 0.60) * 100}$	-0.01: -2.1% (p-value 0.748) No alcanza significación	

* Significación estadística al 10%.

** Significación estadística al 5%.

*** Significación estadística al 1%.

¹³ La **probabilidad de estar ocupada** es una variable dicotómica de tipo “ocupada” (1) / “no ocupada” (0). El **aumento en la probabilidad de estar ocupada** es la variación en la situación de las participantes entre ‘antes’ y ‘después’ del programa o intervención, variable tricotómica que asume un rango -1 a 1, de acuerdo a la siguiente combinatoria posible de situaciones: (a) No Ocupada – Ocupada (0-1) = -1, empeoramiento; (b) No Ocupada – No Ocupada (0-1) = 0, sin cambio; (c) Ocupada – Ocupada (1-1) = 0, sin cambio; (d) Ocupada – No Ocupada (1-0) = 1, mejoramiento.

¹⁴ La **probabilidad de estar activa** es una variable dicotómica de tipo “activa” (1) / “no activa” (0). El **aumento en la probabilidad de estar activa** es la variación en la situación de las participantes entre ‘antes’ y ‘después’ del programa o intervención, variable tricotómica que asume un rango -1 a 1, de acuerdo a combinatoria posible de situaciones del tipo referida en relación a la probabilidad de estar ocupada.

	PROPÓSITO	VARIABLES	INDICADORES Y FÓRMULA DE CÁLCULO	RESULTADOS
PRODUCTO	MUJERES AUMENTAN NIVELES	Cobertura planificada	(Nº de mujeres egresadas del programa / población objetivo 2015 ¹⁵)*100 (579/760)*100	76.2% (Meta: 70%)
		Tasa de egreso del programa ¹⁶	(Nº de mujeres egresadas del programa / mujeres participantes o inscritas iniciales del programa)*100 (579/759)	76.3% (Meta: 70%)
		Tasa de egresadas satisfechas con el aprendizaje realizado en el programa	(Nº de mujeres que califican con nota 6 o 7 al programa / nº mujeres de egresadas)*100	94.5% (Media 6.70)

	COMPONENTES	VARIABLES	INDICADORES Y FÓRMULA DE CÁLCULO	RESULTADOS
RESULTADOS A NIVEL DE PRODUCTO	ETAPA DE HABILITACIÓN PARA LA CIUDADANÍA LABORAL	Tasa de participantes con la etapa de Habilitación 'completa' (proxy de aprobación)	(Nº de mujeres participantes con Taller de Habilitación aprobado / mujeres participantes del programa)*100	97.5% (Meta: 70%)
		Tasa de egresadas satisfechas con el aprendizaje realizado en la etapa de de Habilitación	(Nº de mujeres que califican con nota 6 o 7 al aprendizaje realizado en la etapa de Habilitación / nº mujeres de egresadas) *100	94.5% (Media 6.77)
	ETAPA DE CAPACITACIÓN TÉCNICA EN OFICIOS	Tasa de participantes con Taller de Capacitación Técnica 'completa' (proxy de aprobación)	(Nº de mujeres participantes con Taller de Capacitación aprobado / mujeres participantes del programa)*100	95.4% (Meta: 70%)
		Tasa de egresadas satisfechas con el aprendizaje realizado en el Taller de Capacitación Laboral.	(Nº de mujeres que califican con nota 6 o 7 al aprendizaje realizado en el Taller de Capacitación / nº mujeres de egresadas) *100	89.7% (Media 6.55)
	ETAPA DE PROYECCIÓN LABORAL	Tasa de participantes con etapa de Proyección Laboral 'completa' (proxy de aprobación)	(Nº de mujeres participantes con etapa de Proyección Laboral aprobada / mujeres participantes del programa)*100	91.3% (Meta: 70%)
		Tasa de egresadas satisfechas con el aprendizaje realizado en la Etapa de Proyección Laboral	(Nº de mujeres que califican con nota 6 o 7 al aprendizaje realizado en la etapa de Proyección Laboral / nº mujeres de egresadas) *100	94.7% (Media 6.73)

¹⁵ La cobertura del programa es la relación entre la población efectivamente atendida (beneficiarios efectivos) y la población potencial (población que presenta una necesidad o problema público, identificado y definido como tal por una política diseñada para abordarlo). La **cobertura planificada** –aquí consignada– es la relación entre la población efectivamente atendida (en este caso, mujeres egresadas) y la población que el programa tiene considerado o planificado atender (población objetivo). El Manual DCL indica que el programa “pretende atender 760 mujeres de familias que participan activamente en el Sistema de Protección Social Chile Solidario y Subsistema de Seguridades y Oportunidades”.



¹⁶ Fuente: “BDD Asignadas Totales DCL, 2015”.

II. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Tal como se planteaba al inicio de este capítulo, en el marco del propósito general del estudio cabe considerar el objetivo del programa como foco de análisis a la hora de establecer conclusiones, entendiendo que las mismas remiten a los resultados *brutos* dado que no es posible abordar causalidad con este diseño.








Objetivos e Indicadores

TABLA Nº 37.
Objetivos, Efectos e Indicadores¹⁷

OBJETIVO	EFFECTOS → INDICADORES
<i>“... contribuir al empoderamiento de las mujeres como sujeto, apoyando su inserción, mantención y desarrollo laboral”.</i>	 Autonomía Económica: a. Probabilidad de estar ocupada b. Probabilidad de estar activa c. Ingresos
	 Indicador de empoderamiento: capacidad para decidir sobre la propia vida.

Conclusiones

A NIVEL DE PROCESOS

-  A nivel de procesos, es dable subrayar como el hito más ‘crítico’ el de la **conformación de los grupos**. Lo que invita a reflexionar sobre la pertinencia de la oferta en los territorios.
-  Un segundo aspecto de importancia es la **valoración** consensuada por el **manual DCL** y su utilidad.
-  En tercer lugar, el paso previo por el programa Apoyo a la Dinámica Familiar de un gran número de participantes, destaca la necesidad de **revisar los contenidos para evitar la superposición** de algunos detectados por las facilitadoras(es).
-  El **enfoque de género** resulta incorporado de manera adecuada y aparece como ‘pertinente’ para las participantes.
-  El **sistema de seguimiento**, resulta asimismo **valorado**.
-  En lo que hace a las **áreas de capacitación**, no se distinguen de las **tradicionalmente asociadas con ‘lo femenino’** y con los empleos de menor remuneración.
-  La **etapa de Proyección Laboral** se observa como **reforzable**: por un lado, algunos contenidos aparecen otra vez como “duplicados”. Por otro, el abandono de una proporción de mujeres participantes, abre la reflexión en lo que hace a los contenidos referidos.

¹⁷ Los objetivos constituyen la situación (estado deseado) que se pretende alcanzar con la realización del proyecto. En cambio los efectos constituyen resultados de las acciones llevadas a cabo por el proyecto. Finalmente, el indicador es la unidad que permite medir el alcance de un objetivo específico.

A NIVEL DE RESULTADOS

A nivel de resultados y a partir de la revisión del conjunto de antecedentes, es factible concluir cambios positivos en algunas dimensiones de la vulnerabilidad social del conjunto de participantes en el programa DCL:

Autonomía Económica

✍ La **probabilidad de estar ocupada**¹⁸, mejora sustantivamente su índice durante el período evaluado. La proporción de cambio sobre la media inicial, evidencia un **mejoramiento** del orden del **55.8%** en relación a la situación ‘antes’¹⁹. Visto de otro modo, el **aumento de un 17.9% en la tasa de ocupación**, desde un 32.1% en la situación pre-programa, hasta un 50% una vez egresadas, muestra un mejoramiento en la situación ‘antes-después’, generalizable a la cohorte de participantes (p-value 0.000).

En términos de **trayectoria**, el **movimiento ‘positivo’** es mayor que su reverso: un 25.8% pasa de la no ocupación al empleo; mientras que en sentido inverso es una proporción menor (8%) la que pasa desde la ocupación a la inactividad o desempleo; lo que muestra un **mejoramiento ‘neto’ del orden de un 17.8%**.

La **probabilidad de estar activa** (ocupada o desocupada –presionando al mercado de trabajo), no crece en el período, manteniéndose un **núcleo ‘duro’ de inactivas**.

✍ Respecto a las **características de las participantes asociadas a la probabilidad de estar ocupada**, de manera esperable el capital humano previo juega un rol importante. La edad, en tanto, aparece relacionada con la posibilidad concreta de inserción asociada al ciclo de vida: con hijos más grandes, las mujeres pueden ausentarse del hogar con menos dificultad. Aun así, se observa cómo el mejor predictor de inserción laboral parece focalizarse en la necesidad: mujeres solas y con carga, muestran ocupación en mayor proporción que aquellas que comparten la responsabilidad familiar con una pareja.

✍ El **mejoramiento** en la autonomía económica observado a través de la probabilidad de empleo, se constata tanto entre las egresadas con **elección de salida dependiente como independiente** en su **paso por el programa**: en ambos casos la diferencia antes-después alcanza significación estadística al 1%. El cambio, no obstante, alcanza mayores dimensiones entre las egresadas orientadas a la salida dependiente –más allá de la modalidad de inserción ulterior efectiva.

✍ En lo que hace a algunas **herramientas concretas del programa**, el conocimiento y la utilización de créditos o fondos concursables –vale decir, elementos de la orientación al desenlace independiente- se asocia asimismo a un mayor nivel de ‘colocación’ en el mundo laboral.

✍ En términos de **ingresos**, si bien el ingreso **autónomo** derivado de la ocupación principal es **especialmente bajo** (con una media de \$ 104.951.-) está **asociado a mejoramiento** por casi **dos de cada tres mujeres** ocupadas. Los ingresos del hogar, aun denotando pobreza y vulnerabilidad en términos absolutos, **muestran un mejoramiento con significación estadística** (total del hogar y per cápita). La ausencia de diferencias en los ingresos del hogar -generalizables a la población- en función de las características de la ocupación de las participantes, permite hipotetizar ciertos ‘ajustes’ familiares para arribar a un ingreso per cápita mínimo o ‘piso’²⁰.

¹⁸ Variable dicotómica de tipo “no ocupada” / “ocupada”. Índice tricotómico, -1 a 1 (ocupada a no ocupada, -1; ocupada a ocupada; no ocupada a no ocupada, 0; no ocupada a ocupada, 1).

¹⁹ Cambio positivo y significativo al 1%.

²⁰ La diferencia positiva en el ingreso del hogar entre las egresadas con contrato, se diluye al observar los valores per cápita.

Empoderamiento

- ✍ En relación a la **corresponsabilidad familiar**, se observa un **mejoramiento del 17.8%** en el índice de distribución de actividades del hogar y del cuidado, con un 99% de confianza. Ergo, es factible concluir un cambio en la situación antes-después en la cohorte de egresadas 2015.
- ✍ En cuanto al **empoderamiento**, entendido como la “capacidad para decidir sobre la propia vida”, no se verifican cambios generalizables durante el período. Sin embargo, la **brecha en la reflexión comparativa con “otras mujeres”²¹**, muestra un aumento o mejoría estadísticamente significativa y porcentualmente muy importante (p-value 0.000).

En suma

En consecuencia, y ampliando la mirada a un conjunto mayor de indicadores que avanzan en algunos aspectos de calidad, los cambios encontrados permiten postular **fortalezas y debilidades** del programa:

- ✍ Un **fortalecimiento efectivo inicial de la situación** de las mujeres en situación de vulnerabilidad, evidenciado a través del **ingreso al mundo laboral**, el **aumento de los ingresos del hogar** y la **percepción de empoderamiento** recogida a través de la percepción comparativa con “otras mujeres” junto con el **mejoramiento en la distribución de tareas** al interior del hogar.
- ✍ **Dificultades persistentes** para arribar a **mejoramientos que traspasen las fronteras de vulnerabilidad**: los ingresos por trabajo no alcanzan en promedio el salario mínimo, y los ingresos del hogar –aun mejorando- tampoco logran superar los niveles de pobreza.

Así, los resultados constatan **mejoramientos importantes** en la población objetivo y en el marco del fin del programa, que no alcanzan en términos absolutos a los estándares esperados; en otras palabras, el cambio es significativo pero no suficiente; y la contribución del programa al mejoramiento de las condiciones del trabajo, es **mayor para la orientación dependiente**.


RECOMENDACIONES


A NIVEL DE PROCESOS


- ✍ Las dificultades referidas a la etapa de **conformación de grupos**, y su diagnóstico asociado a fallas en la motivación o disposición a participar entre la población objetivo; sumadas a la competencia de otros programas en los territorios; permiten sugerir tanto la revisión de la oferta de cursos y su sintonización con las necesidades de los mercados locales, como la revisión de la oferta de programas de otros servicios, para un trabajo articulado.
- ✍ La etapa de **Proyección Laboral**, valorada especialmente por las egresadas y mencionada como mejorable por las facilitadoras(es) requiere de una profundización y del análisis de la posibilidad de incorporar un componente de gestión de casos o acompañamiento personalizado en la búsqueda de empleo, durante la última fase del programa (el abandono de la etapa, por ‘colocación laboral’, implicaría el cierre exitoso del ciclo).


A NIVEL DE PRODUCTOS Y RESULTADOS


²¹ La ‘nota’ atribuida a la capacidad de decidir de “otras mujeres” y la ‘nota’ atribuida a la propia capacidad (diferencia).

-  La activación del 44% de las inicialmente 'inactivas', sugiere **mantener la apertura a este grupo**, excluyendo a las 'inactivas habituales' a través de procesos de selección que relacionen condición de actividad con perfiles.

-  Orientado asimismo a la definición y selección de la población objetivo, y en el marco de los factores considerados propiciadores del éxito del programa, resulta pertinente proponer el **acceso preferente de las mujeres con mayor necesidad** en términos de su **posición en el grupo familiar**: son ellas quienes a meses del egreso se encuentran ocupadas en mayor proporción. En términos de operatoria, la 'necesidad' resulta medible a través de algunas variables simples, tales como la *preferencia revelada* (quienes trabajan al inicio, tienen mayor probabilidad de continuar trabajando; quienes buscan empleo, les siguen en el ranking); la *ausencia de pareja-conviviente asociada a hijos o adultos a su cargo*; de manera concatenada, la posición como *jefa de hogar*; así como la *edad*, probablemente asociada al ciclo de vida y disponibilidad para incorporarse al mundo laboral. Del mismo modo, la trayectoria emprendedora de algunas mujeres y el paso previo por algunos programas tanto de capacitación como de adquisición de maquinarias –por ejemplo- orienta respecto a la observancia de algunos factores a la hora de seleccionar postulantes.

-  Los **mecanismos de asignación a la salida o desenlace dependiente o independiente**, merecen ser revisados a la luz de la 'colocación' ulterior de las participantes: en términos de trayectoria, los movimientos hacia una y otra modalidad parecen diluir la efectividad de la especialización.

-  En la línea tanto de la conformación de grupos como de la probabilidad de inserción laboral en condiciones de mayor calidad y retribución, la **profundización de los diagnósticos iniciales** asegurando pertinencia de oficios a ofertar resulta asimismo necesaria.

-  Por último, la **revisión de los contenidos de las capacitaciones**, la evaluación de la **probabilidad de segmentar participantes** según niveles de conocimientos previos, y el reforzamiento de **actividades de monitoreo** desde el punto de vista técnico, aparecen como últimas recomendaciones, derivadas del menor nivel de satisfacción de las participantes y los resultados asociados.