

SEMINARIO

Protección Social
y género



Impactos en el Sistema Familiar por la Incorporación de Mujeres al Mundo del Trabajo. Programas de Empleo y Empleabilidad del Sistema Chile Solidario

(análisis cualitativo y cuantitativo)

| Documento Temático elaborado por
MIDEPLAN como material de apoyo al
Seminario Protección Social y Género.

www.mideplan.cl

Octubre 2008 |

Presentación

El Sistema de Protección Social Chile Solidario, es el componente de la política gubernamental de protección social, que se encarga de atender las necesidades y requerimientos de territorios, familias y personas en situación de vulnerabilidad y/o de extrema pobreza.

La lógica de trabajo que Chile Solidario utiliza, es que se genera una estructura de oportunidades en la que operan garantías y accesos preferentes a servicios. Así, las familias y personas que el sistema apoya se *revinculan* a la red de servicios, en paralelo y con posterioridad al acompañamiento psicosocial que reciben por parte de un agente de desarrollo que se encarga de acompañarlos personalmente y por un tiempo continuo de trabajo, tal como hacen los Apoyos Familiares con las familias, a través del Programa Puente.

La participación de un *intermediario* ha sido necesaria porque la evidencia indica que las personas y familias en situación de extrema pobreza, suelen desarrollar estrategias de corto alcance y que sólo les permiten financiar precariamente sus actividades cotidianas. Por su escasa vinculación con las redes de apoyo, en general, no acceden a los beneficios dispuestos de manera prioritaria para ellas, incluso a aquellas prestaciones que les permitirían suplementar o incrementar temporalmente sus ingresos.

Por lo mismo, la oferta de servicios Chile Solidario es *mixta* y considera transferencias monetarias (subsidios, pensiones y bonos) y *acciones afirmativas* relacionadas con el mejoramiento de condiciones y oportunidades para su *empleabilidad*. El objetivo de esta combinación de estrategias y recursos, es que las personas puedan desplegar capacidades y destrezas, para contar con una ocupación laboral y mantenerse en ella, independiente del nivel de ingresos que se genere por este concepto.

A pesar de las condiciones de extrema precariedad que es necesario enfrentar con muchas familias, en las primeras etapas de su acompañamiento, Chile Solidario trabaja con objetivos altamente exigentes en este ámbito. Por lo mismo, se pretende influir en la predisposición de los adultos de la familia, a mantener una actividad laboral de manera permanente, reforzando hábitos y habilidades laborales básicas. Y, al mismo tiempo, se facilita su acceso a las prestaciones disponibles en materia ocupacional, para que mejoren sus oportunidades de empleabilidad, ingresen y se mantengan en el mercado del trabajo.

Este énfasis en el trabajo de Chile Solidario, es porque la *insuficiencia de ingresos* es un factor crítico de la vulnerabilidad y, desde luego, de la pobreza extrema. La posibilidad de generar ingresos autónomos en las

familias, incrementa las posibilidades de mejorar sustantivamente sus condiciones y, generar dinámicas favorables de participación en el mercado del trabajo. De esta forma, se disminuye la dependencia de transferencias monetarias, contribuyendo a fomentar el hábito de desarrollar una actividad económica de manera regular. Además, el trabajo aporta *dignidad* a las personas, en la medida que produce ingresos para la mantención económica de la familia y la satisfacción de sus necesidades más básicas, a partir del esfuerzo propio.

El desafío es, en este ámbito, de una enorme complejidad y plantea la necesidad de las políticas y programas de constituirse en respuestas efectivas para las necesidades de apoyo de las personas. Sin embargo, el cometido es superior cuando se trata de mujeres y, más todavía, cuando son mujeres responsables de mantener económicamente un hogar.

No es posible mantenerse indiferente frente al hecho que en el país, se ha producido un aumento de aquellos hogares cuyas jefaturas residen en las mujeres. Tal situación, en el caso de los sectores más pobres, tiende más bien a generar una reproducción en las condiciones de vida y a impedir la movilidad, en términos del acceso a otro tipo de empleos que ofrezcan mejores condiciones laborales y salariales. Vale decir, existen determinantes de género que no sólo impiden el acceso a las mujeres a ciertos tipos de empleo sino que tienden a reproducir las carencias económicas y familiares de las familias en condiciones de pobreza, con un alto costo para las mujeres que deben conciliar una carga de roles sociales y familiares no sostenidos por los demás.

El servicio de apoyo psicosocial que marca la incorporación de las familias al Sistema Chile Solidario está generando efectos significativos en las mujeres que participan en calidad de representantes familiares y, en sus respectivas familias. Los efectos psicosociales son incorporados, percibidos y representados como un cambio positivo para ellas. En general, se observa que los efectos se dan en términos de un encadenamiento que va incidiendo gradualmente en otras dimensiones de su bienestar familiar y personal.

Sin embargo, es necesario analizar con mucha mayor amplitud qué significa apoyar las condiciones de empleabilidad de mujeres de hogares o vulnerables o extremadamente pobres, tanto por las dificultades que encuentran para participar en los mercados de trabajo - como la imposibilidad de acceder a servicios que permitan el cuidado de los hijos, por ejemplo - como por las determinaciones simbólicas, personales, familiares y sociales que inhiben su participación en los mercados de trabajo. De esta manera, el cómo se facilita efectivamente su integración a la vida económica, sigue siendo una tarea en construcción.

Esta publicación obedece al sentido interés del Sistema de Protección Social por construir agendas en torno a este tema. Ponerla a disposición de sus lectores, tiene el objetivo de aportar con contenidos y evidencias a un debate social, político y estratégico, que conduzca de manera favorable, a tomar mejores decisiones en beneficio del mejoramiento de la calidad de vida de miles de mujeres, que aún esperan el reconocimiento efectivo de sus derechos.

Secretaría Ejecutiva
Sistema de Protección Social
Ministerio de Planificación

Impactos en el Sistema Familiar por la Incorporación de Mujeres al Mundo del Trabajo. Programas de Empleo y Empleabilidad del Sistema Chile Solidario

(análisis cualitativo y cuantitativo)

1.-Introducción

El presente documento esta compuesto por dos secciones, una es de carácter cualitativo y la otra de carácter cuantitativo. Ambas se complementan y se constituyen como un insumo al análisis y reflexión de la situación de las mujeres beneficiarias de los programas de empleo del Sistema de Protección Social Chile Solidario.

La primera sección tiene por objetivo profundizar a través del análisis de información cualitativa, algunos elementos discursivos de las mujeres, que participaron durante el año 2006 en los programas de empleo y empleabilidad de la oferta programática de las dimensiones de trabajo e ingresos del Sistema de Protección Social Chile Solidario.

En particular busca describir las dimensiones cualitativas de los cambios y los impactos que generan los programas de empleo y empleabilidad en las familias y en las mujeres, desde la perspectiva de las dimensiones psicosocial, cultural y económica. Así como también se plantea describir los impactos que ha tenido en las beneficiarias, el acceso al empleo a partir de la oferta institucional, y los desafíos de la oferta programática.

El estudio utilizo la información levantada por la Corporación Humanas, para la realización del informe titulado “Impactos en el Sistema Familiar por la incorporación de Mujeres al Mundo del Trabajo”. Programa de Empleo y Empleabilidad del Sistema Chile Solidario.

Un equipo de trabajo interdepartamental de la División Social y Chile Solidario profundizaron en la información obtenida en el estudio mencionado y realizaron una segunda lectura de los datos, que a continuación se presentan.

2.- Metodología del Estudio

La producción de la información se realizó mediante la implementación de 15 focus groups en los que participaron 124 mujeres de las regiones Metropolitana, Coquimbo, Maule y Bío-Bío.

La metodología utilizada para el análisis e interpretación de la información es aquella desarrollada por Strauss & Corbin (2002), denominada “Teoría Fundamentada” o fundada en los datos. La teoría fundada es una metodología desarrollada con el fin de posibilitar la construcción de teoría, elaborada a partir de un corpus de datos.

En este caso, se procedió a codificar la información, fragmentando el conjunto de datos en conceptos y categorías ordenadoras. En un primer momento se utilizó la “codificación abierta”, definida por estos autores como “el proceso analítico por medio del cual se identifican los conceptos y se descubren en los datos sus propiedades y dimensiones. Las primeras se definen como las características de una categoría (conceptos que representan fenómenos), cuya delineación la define y le da significado. Las segundas representan la escala en la cual varían las propiedades generales de una categoría, dándole especificaciones a la categoría y variaciones a la teoría”. (Corbin y Strauss op.cit.). El propósito final de la codificación abierta consiste en realizar un análisis descriptivo.

En segundo lugar, se utilizó la “codificación axial” entendida como el proceso de relacionar las categorías con sus subcategorías, denominado axial porque la codificación ocurre alrededor del eje de una categoría y enlaza las categorías en relación a sus propiedades y dimensiones. El propósito de la codificación axial es comenzar el proceso de reagrupar los datos que se fragmentaron durante la codificación abierta. En la codificación axial, las categorías se relacionan con sus subcategorías para formar unas explicaciones más precisas y completas sobre los fenómenos. El propósito de esta codificación es realizar un análisis relacional.

Esta metodología, permite cumplir con los parámetros de validez de construcción, mediante la fijación de procedimientos operacionales específicos y de validez interna, mediante el establecimiento de relaciones causales entre fenómenos.

Por otra parte, la confiabilidad se logra mediante la reproducibilidad de las operaciones de un estudio. En este caso, los procesos de codificación de la información obtenida.

El procedimiento de análisis fue apoyado por las diferentes herramientas proporcionadas por el programa Atlas-ti. Este software permite el ordenamiento de la información cualitativa (entrevistas en profundidad, grupos focales). Basado en la teoría fundada, el programa facilita la estructuración de grandes cantidades de datos textuales (aunque también visuales y sonoros), mediante la definición de códigos, memos, comentarios y anotaciones que apoyan el trabajo de análisis. Adicionalmente contiene una serie de herramientas visuales, que permiten generar modelos de relaciones en base a la información codificada.

3.- Marco de análisis

El marco de análisis está constituido por las relaciones entre cuatro dimensiones y cuatro niveles. Las dimensiones son el psicosocial, institucional, económico y cultural. A su vez, los niveles en los que se practicó la interpretación son el individual, familiar, comunitario y social.

Dimensión Económica: En esta dimensión se han agrupado todas las categorías referidas a las ocupaciones anteriores y las actuales de las beneficiarias, y a los impactos generados en los ingresos monetarios producto de su participación en el programa. Asimismo, esta dimensión refleja el contexto en el que se despliegan las acciones productivas de las beneficiarias. Esta dimensión tuvo presencia en el nivel social y comunitario

Dimensión Psicosocial: Agrupa aquellas categorías conceptuales surgidas del análisis de los datos (experiencia declarada por los sujetos de la investigación) relativas a los impactos de los programas en el plano personal. Esta dimensión estuvo circunscrita al nivel individual y familiar.

Dimensión Cultural: Una tercera dimensión se refiere a la dimensión cultural, donde se han agrupado todas las categorías surgidas del discurso de los sujetos (as) en relación a los “sistemas de creencias” que están incidiendo en sus prácticas, especialmente aquellos vinculados a la conciliación entre trabajo y vida familiar. Esta dimensión tuvo presencia en el nivel familiar

Dimensión Institucional: Se han agrupado todas las categorías conceptuales referidas a los dispositivos programáticos, en la dimensión institucional, específicamente relacionados con la compatibilidad entre la oferta programática y los intereses y condiciones de las usuarias y otros de carácter relevante. Esta dimensión tuvo presencia en el nivel social y en el nivel individual

4.- Resultados

a.- Dimensión Económica

La incorporación de las mujeres al mundo laboral continúa siendo uno de los principales desafíos de la política pública en nuestro país. Chile presenta una de las tasas de participación laboral femenina más baja a nivel latinoamericano, constituyendo un fuerte impedimento para el desarrollo económico y social. Esta situación se agudiza en el caso de las mujeres más vulnerables, quienes presentan una inserción de carácter intermitente, precario y que es experimentado generalmente como fuente de discriminación. En esta perspectiva, se hace evidente que para las mujeres pobres, la combinación de desigualdades de género y de carácter socioeconómico en relación con el acceso al mercado laboral, constituye el factor central en la situación de mayor vulnerabilidad que experimentan.

En concordancia con lo anterior, las mujeres participantes en los programas de empleo del Sistema de Protección Social nos relatan una historia laboral marcada por la precariedad en su inserción laboral, donde los factores circunstanciales tienen una incidencia mucho mayor que las decisiones propias en su continuidad laboral. Generalmente, acceden a trabajos que

requieren poca calificación, esporádicos y mal remunerados, o bien, en el mejor de los casos, temporales, con largos periodos de desocupación y búsqueda.

Por otra parte, se observa también entre estas mujeres una fuerte desvinculación con el mercado laboral, circunscribiendo su actividad al trabajo doméstico no remunerado, que como veremos más adelante, es acompañado de una baja valoración, lo que tiene consecuencias psicosociales importantes.

Esta desvaloración del trabajo doméstico no remunerado que se observa entre las mujeres, tiene su contraparte en una alta apreciación de la actividad laboral remunerada, la que se sustenta en la presencia de mayor autonomía e independencia que otorga disponer de un ingreso con el cual mejorar las condiciones de vida familiares. Adicionalmente, esta valoración se acompaña de una serie de convicciones que difieren en directa relación con la experiencia previa de las mujeres, como veremos más adelante.

Considerando para la mayoría de las mujeres entrevistadas haber participado en los programas de empleo significó insertarse por primera vez en el mercado laboral como asalariadas o por trabajo por cuenta propia. Para otras significó poder interrumpir su cesantía o bien mejorar las condiciones en las que desarrollaban su actividad independiente.

Es en este último caso donde las mujeres manifiestan que su participación en el programa les permitió adquirir el conocimiento y equipamiento necesario para desarrollar su actividad, mejorar la gestión de su emprendimiento y ampliar la escala de operaciones, lo que ha redundado en un incremento del capital monetario involucrado en la actividad, una ampliación de la red de clientes, generación de capacidad de ahorro y en último término, un mejoramiento de los ingresos, producto de la actividad económica.

Por otra parte, algunas de las mujeres entrevistadas se insertaron en trabajos asalariados, que igualmente les han permitido mejorar sus ingresos familiares. En el caso de aquellas que cuentan con redes de apoyo institucional¹ o familiar, la compatibilización entre el trabajo remunerado y aquel desempeñado sin remuneración en sus hogares, así como el cuidado de los hijos es menos complejo.

Al respecto se hace necesario recordar que, en forma predominante, y de acuerdo con pautas tradicionales de la división sexual del trabajo, en nuestro país son las mujeres quienes tienen la responsabilidad del trabajo reproductivo de cuidado del hogar y de la salud y bienestar del grupo familiar, el que se realiza en el ámbito doméstico. Para ellas, por tanto, compatibilizar responsabilidades reproductivas dentro del hogar con

¹ Principalmente orientadas al cuidado de los hijos como es el caso de salas cuna, jardines infantiles o bien la jornada escolar completa.

aquellas que les permiten generar ingresos, resulta crucial en la sostenibilidad de éstas últimas.

Uno de los efectos positivos del programa, frecuentemente señalado por las mujeres participantes, se refiere a la ampliación de sus capacidades y también de sus aspiraciones. Un aspecto destacado de ello es la diversificación de las estrategias de sobrevivencia, materializadas en un mejor aprovechamiento de las escasas oportunidades que se les presentan, lo que les ha permitido mejorar su acceso a la oferta pública disponible para la capacitación o bien alternar en el tiempo su dedicación a trabajos asalariados y por cuenta propia.

Los numerosos impactos positivos asociados a la participación en el mundo del trabajo remunerado, tienen su contraparte en las experiencias negativas que muchas veces experimentan las mujeres en el mercado laboral.

Ellas se derivan fundamentalmente, en el caso de las asalariadas, del carácter precario de los trabajos a los que acceden, caracterizados por la temporalidad, intermitencia y desprotección (ausencia de contratos y/o cotizaciones previsionales). A ello, con frecuencia se agregan experiencias asociadas a la discriminación, que hacen que este tipo de trabajos sean peor evaluados que aquellos por cuenta propia. Estas experiencias de discriminación están asociadas con el sexo, el nivel educativo, la edad, y la apariencia física de las mujeres.

Por otro lado, las mujeres que trabajan en forma independiente, igualmente experimentan precariedad e inseguridad. En ello tiene una fuerte incidencia el contexto social y económico en el que desarrollan su actividad, donde la demanda por sus productos es discontinua y escasa, por lo que en muchas ocasiones deben extender las jornadas de trabajo, con el fin de dar continuidad y sustentabilidad a su emprendimiento. Esto, aparte de tensionar la calidad de vida de las personas, con jornadas laborales que se extienden exageradamente, tiene como consecuencia que la rentabilidad de los emprendimientos sea baja y que en muchas ocasiones las mujeres tengan la necesidad de cambiar la actividad a la que se dedican.

Asimismo, muchas de ellas tienen dificultades en el cobro de sus productos, en cuanto sus clientes generalmente experimentan dificultades económicas que les impiden cumplir con los compromisos adquiridos. Esta deuda, incide directamente en la continuidad de los negocios de las mujeres, que muchas veces deben ser suspendidos ante la disminución del capital que les permitía practicar su actividad.

Relacionado con esto encontramos aseveraciones de las mujeres que manifiestan una necesidad de consolidar sus emprendimientos, mediante un incremento en el capital que manejan, fundamentalmente para ampliar la escala de su negocio, lo que les permitiría, de mejor manera, ampliar su

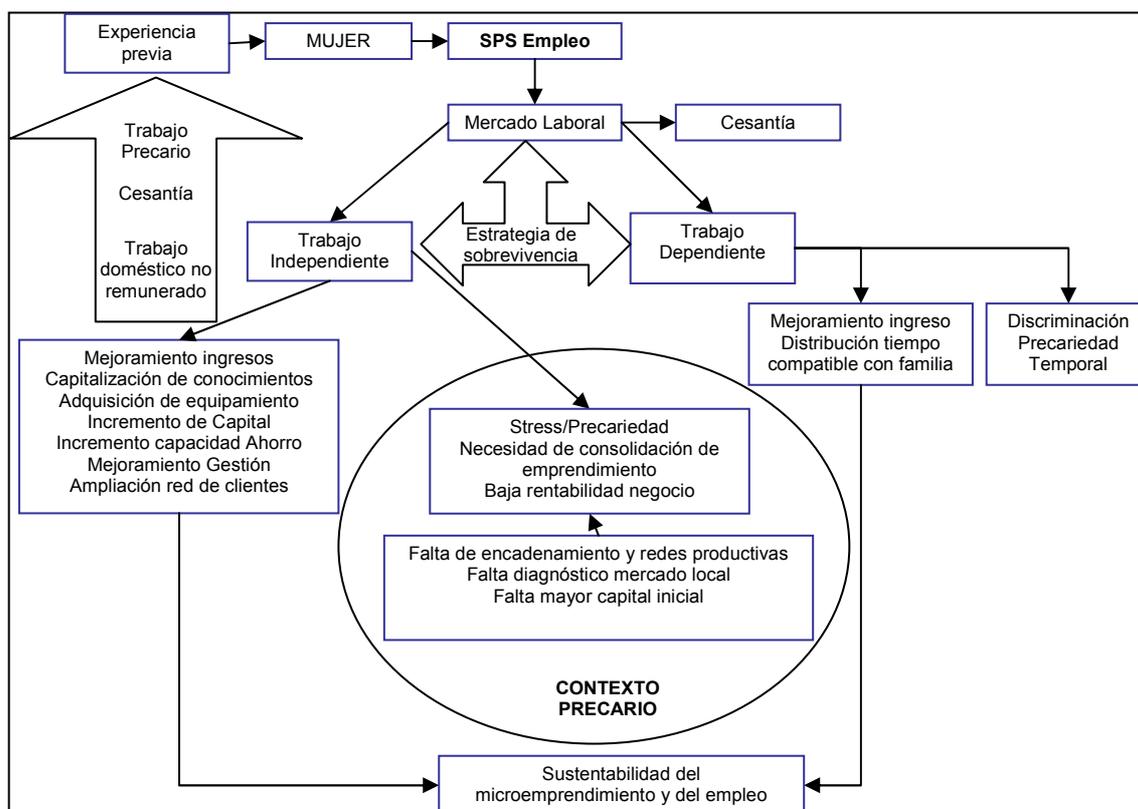
oferta y su red de clientes, diversificando y escalando posiciones en la red productiva, asegurando la sustentabilidad del emprendimiento.

Las consideraciones anteriores, hacen relevantes una serie de observaciones que se desprenden del discurso de las mujeres y que creemos ayudarían a fortalecer la sustentabilidad, tanto de los emprendimientos como de las actividades asalariadas. En primer lugar, se hace necesario un diagnóstico acabado de los mercados locales, en cuanto no todas las actividades productivas tienen las mismas probabilidades de tener éxito en los diversos territorios donde se implementan los programas de empleos. Tener claridad respecto de las “vocaciones productivas” de los diferentes contextos y de la demanda y la oferta presente en los mercados locales, probablemente fortalecería la sustentabilidad de las iniciativas desplegadas.

Asimismo, la acuciante necesidad de consolidar los emprendimientos que manifiestan las mujeres, se articula con el volumen de capital que manejan, generalmente insuficiente para mantener una dinámica productiva que permita satisfacer una demanda que genere ingresos suficientes y por otra, con la ausencia de encadenamientos entre los emprendimientos y con otras iniciativas desplegadas a nivel local. Ello permitiría generar redes productivas que podrían suplir las actuales carencias que manifiestan las mujeres, sobretodo en lo relativo a la comercialización o a la ausencia de una escala adecuada para satisfacer la demanda. Esto plantea como principal desafío para la oferta programática de empleo de Chile Solidario, en primer lugar, acercar toda la oferta de programas disponibles que apoyen la trayectoria iniciada a partir de estos programas y por otro articular esta oferta con otra, disponible en los diversos territorios, lo que permitiría dar continuidad, seguimiento y sostenibilidad a las actividades económicas.

En la figura 1 se encuentra el conjunto de relaciones de la dimensión económica y los efectos en las mujeres que participan de los programas de empleo.

Figura 1
Dimensión Económica: Principales Efectos en Las Mujeres



b.- Dimensión Psicosocial

Analizando la dimensión psicosocial en el nivel familiar y en el nivel individual, a partir de los grupos focales sistematizados, se puede observar que dentro de los efectos de la participación en los programas de empleo, subyacen varios impactos no excluyentes entre sí, sin embargo se permite identificar un impacto positivo en la dimensión psicosocial, tanto en las mujeres como en el entorno familiar en que ellas se desenvuelven.

Se identificaron tres tipos de familias, entendiendo que estas no son “estáticas”, sino que están en constante transformación por motivos culturales, sociales y naturales, los que se relacionan con el proceso de nacimientos y muertes de miembros de las familias, con las separaciones y constitución de nuevas parejas, con procesos de carácter migratorio por razones de empleo, por ausencia del padre de los hijos, por abandono, etc. Todas estas características transitan por familias de carácter extensa, de carácter nuclear y monoparental a cargo de una mujer, también se puede relacionar con el “ciclo de vida” de la familia².

² Fosis cuenta con una clasificación de las etapas del ciclo de vida familiar: “Pareja joven sin hijos, ciclo de inicio, ciclo de expansión o crecimiento, ciclo de consolidación y salida y pareja mayor sin hijos”

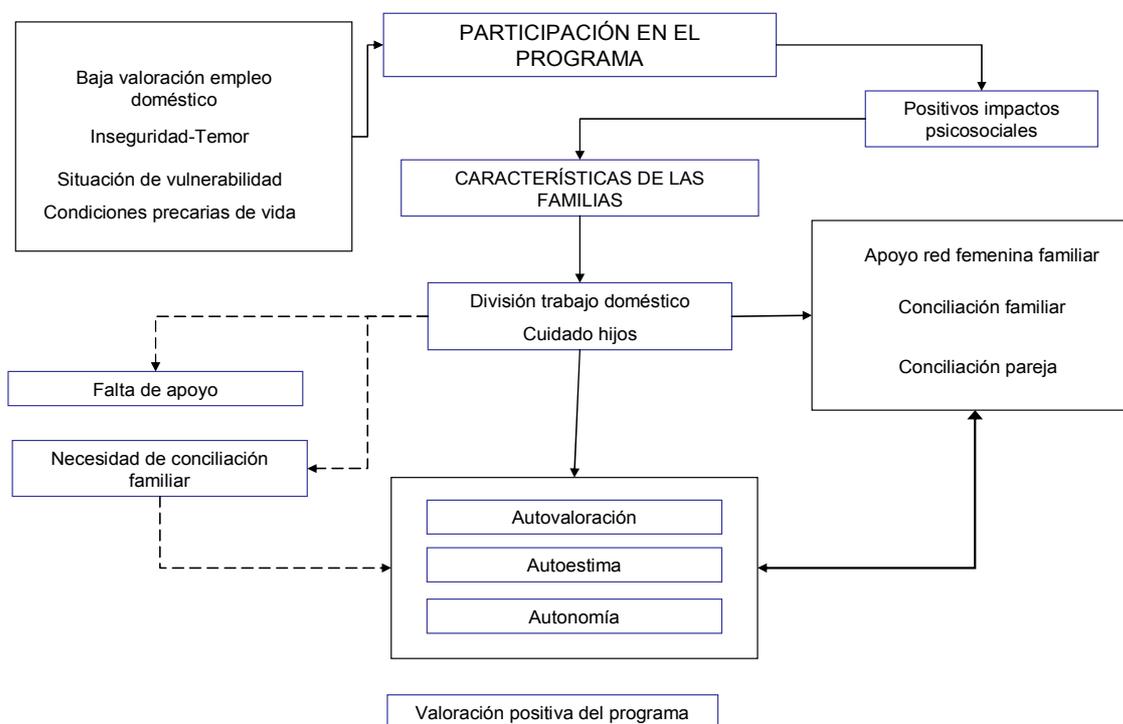
La dimensión psicosocial si bien ha implicado muchos efectos positivos en cuanto a la generación de mayor autoestima y seguridad en las mujeres, no es menos cierto que esto implica ciertas tensiones familiares que se siguen reproduciendo por características de las familias y que se relacionan a la necesidad de conciliar las labores reproductivas con las productivas. Si bien en las familias en donde hay mayor número de miembros es más factible distribuir las tareas domésticas, éstas casi siempre recaen en las propias mujeres, ya sean abuelas, suegras o hijas, lo que se constituye en una red femenina de apoyo.

Otro aspecto relevante, es que si bien las mujeres, mediante el apoyo psicosocial parecen haber desarrollado mayor autonomía³ y grados de destreza para las relaciones personales, éstas no se expresan en la habilitación sociolaboral que implicaría tener mayor capacidad de enfrentarse con un nivel de competencias en el oficio en relación con una oferta laboral, o de tener un microemprendimiento que tenga mayor rentabilidad.

Al observar el gráfico siguiente, se puede identificar que la mujer transita por dos ámbitos que se tensionan, que son la necesidad de trabajar y del cuidado infantil. En los discursos esto se evidencia como un punto clave a nivel familiar y está mediado por la composición de las familias (Nº de miembros, edad, aporte económico, nivel educacional, existencia de un discapacitado, situación personal de salud) y por la estrategia de sobrevivencia que las familias tienen y que son absolutamente precarias, combinando distintos empleos, períodos de cesantía, estacionalidad y bajo salario.

³ En el concepto de autonomía existen tres ejes de expresión: autoconciencia, autodeterminación y autorealización. Se entenderá que una persona es autónoma cuando esta en condiciones de desarrollar sus propias potencialidades, transformándose en un sujeto capaz de agenciar estrategias más efectivas para la satisfacción de sus necesidades.

Figura 2
Dimensión Psicosocial: Principales Efectos en Las Mujeres



Sin embargo, algunas mujeres manifiestan que los planes de capacitación que consideran los horarios y el cuidado infantil son positivos, pues le permite participar con mayor disponibilidad de tiempo, (Ej. Programa de desarrollo de competencias laborales para mujeres Chile Solidario de PRODEMU).

Finalmente, se puede decir que desde el punto de vista global, hay una valoración positiva del programa por la mayoría de las mujeres, a pesar que se reflejan carencias en un contexto de vulnerabilidad y se evidencian tensiones respecto a la conciliación maternidad-trabajo. Más adelante se profundizara en la situación de pareja al interior de la familia.

Por último, en cuanto a aspectos del mercado laboral, una reflexión conceptual surgida del análisis de los argumentos entregados por las mujeres, hace referencia a que estas no valoran el empleo doméstico no remunerado como un trabajo, ya que al no generar ingresos se ve como un “no trabajo”. Esto es importante de constatar ya que la mayoría de ellas no tienen experiencia laboral previa a la participación en el programa; ello se manifiesta bajo el argumento de que “no hacían nada” o eran “dueñas de casa”.

c.- Dimensión Cultural

Si se observan los cambios que se generaron al interior de las familias de las mujeres que participaron de los programas de empleo y empleabilidad del Sistema de Protección Social Chile Solidario, y se considera lo que ellas relatan sobre qué ocurre cuando deben asumir a su cargo la generación de nuevos ingresos y el trabajo doméstico a su vez, se enfatizan argumentaciones que están relacionados con la sustentabilidad de los ingresos en el tiempo y las dificultades de su permanencia.

En este sentido los ingresos son facilitados por el papel fundamental que cumple la cooperación de la familia en las labores reproductivas y productivas para el caso de aquellos que accedieron a micro emprendimientos, donde las labores son repartidas entre los miembros. La segunda cuestión a considerar es que el tipo de trabajo que desarrollan las mujeres, el cual es mal remunerado, temporal, con largos periodos de desocupación, y precario es facilitado en la mayoría de los casos, por una “red femenina de apoyo”, en lo que respecta a las tareas del trabajo doméstico, el cuidado de los hijos y de familiares dependientes.

Por ello que si bien las mujeres son las que participan de estos programas, los impactos en el nivel familiar dependen por una parte del tipo de familia y según esto de la existencia de una “red femenina de apoyo” que posibilita el tránsito de las mujeres por las diversas ocupaciones. De esta forma adquiere importancia este contexto familiar, en tanto redes de solidaridad y surgimiento de acuerdos domésticos al interior de las familias, es fundamental para los aspectos de conciliación familiar-laboral.

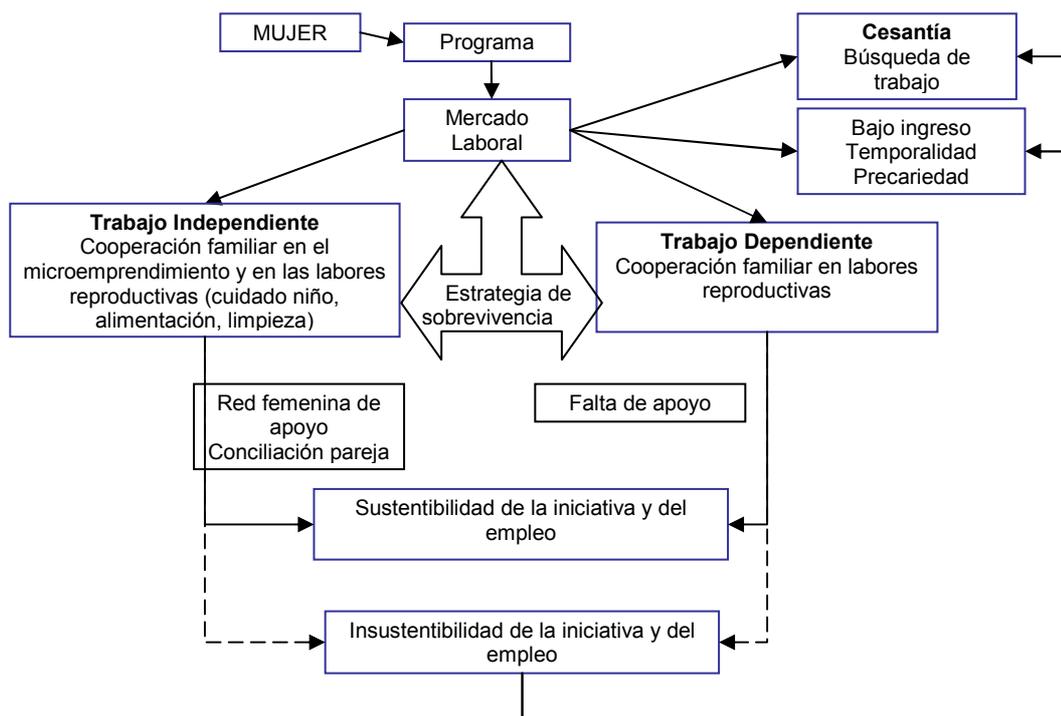
De este modo la pareja al interior de la familia, es un elemento que aparece en los discursos, para dar cuenta de los apoyos de las mujeres para sustentar los emprendimientos. La búsqueda de conciliación por parte de las mujeres con la pareja, por la repartición de las cargas que conlleva el trabajo doméstico, se manifiesta de forma incipiente y consensuada entre la mujer y el hombre.

En cambio en las familias con jefatura monoparental femenina, se evidencia una necesidad de apoyo ante la falta de redes familiares. Esta condición familiar, sitúa o amplía “la red de cuidados y protección hacia “otros”, que están fuera de la propia estructura familiar, lo que tensiona la solución de los cuidados en general hacia la comunidad o hacia otras instituciones.

Las instituciones, si bien no aparecen en forma explícita en el discurso de las mujeres (sistema educativo mediante ampliación de horarios y/ los propios dispositivos institucionales de empleabilidad; a través de salas cunas y jardines infantiles para el caso del cuidado de los hijos pequeños) están presentes implícitamente como recursos que apoyan la generación de los ingresos.

Por otra parte y desde una perspectiva de la economía familiar, los ingresos que generan las mujeres se destinan para la familia y especialmente para aumentar el bienestar de los hijos. Las mujeres de los programas de empleo y empleabilidad manifiestan una absoluta autonomía al momento de decidir acerca del destino de nuevos ingresos.

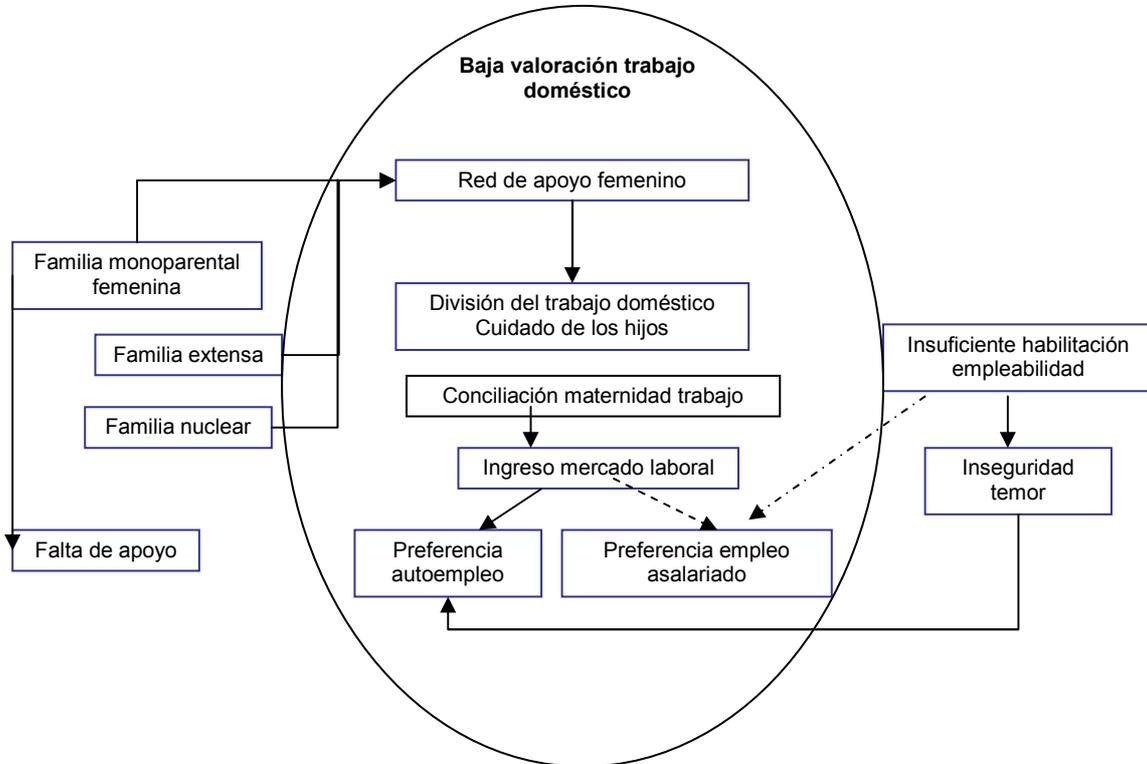
Figura 3 a
Dimensión Cultural Nivel Familiar



Las mujeres, en su mayoría manifiestan preferencia por el autoempleo, y en su discurso esta preferencia puede ser explicada por dos razones; la primera por el tipo de experiencia acumulada en el trabajo asalariado (discriminación y temporalidad), lo cual si bien caracteriza el perfil de algunas mujeres entrevistadas, no a la mayoría, ya que una porción importante de ellas no ha estado anteriormente ocupada. La segunda razón que inferimos como análisis es la inseguridad y el temor de reconocerse insuficientemente habilitada en competencias propias del oficio que el mercado demanda.

Por otra parte es posible inferir que la preferencia por el autoempleo, permite conciliar de mejor manera el trabajo doméstico reproductivo que se combina con el trabajo por cuenta propia al interior del hogar. Sin embargo ellas manifiestan un agotamiento personal, un desgaste y stress por las implicancias del trabajo productivo con todo el contexto en el hogar, no existiendo límites de horario, ni jornadas establecidas para el trabajo y las actividades reproductivas.

Figura N° 3 b
Dimensión Cultural Nivel Familiar



d.- Dimensión Institucional

Dos aspectos se relacionan directamente con la dimensión institucional de los programas de empleo y empleabilidad del Sistema de Protección Social Chile Solidario. El primero de ellos tiene que ver con la percepción, positiva o negativa, de las beneficiarias sobre cuestiones presentes en la oferta de estos programas, y el otro, con las necesidades manifestadas por estas mujeres sobre cuestiones que no están contempladas en dicha oferta.

En lo que se refiere a la percepción positiva, las mujeres valoran la posibilidad de participar en los programas, en la medida que los cursos y capacitaciones son instancias que les permiten salir de la rutina diaria, mejorar sus expectativas sobre su futuro laboral y especialmente de sus condiciones de vida. Hay dos aspectos intrínsecamente relacionados a ello; por un lado la necesidad de generar nuevos ingresos y apoyar a su grupo familiar y, por otro, la posibilidad de una mayor inclusión social que les permita integrarse de manera más autónoma a la vida diaria.

Dentro de los aspectos positivos, reconocen además que es en el ámbito familiar donde se observan mayormente los impactos positivos de su participación en estos programas. Los impactos se asocian a un aumento en la valoración que ellas tienen de sí mismas y que señalan como el principal resultado de su tránsito por los programas.

En su discurso también se expresa que aún cuando existe una desvinculación –en muchos casos– entre la formación recibida y la ocupación laboral que luego desempeñaron, entre las habilidades generadas y el tipo de trabajo obtenido; para ellas sigue siendo significativo el apoyo del programa. Esto, tanto para aquellas que desempeñan alguna actividad laboral remunerada como para las que no realizan ninguna actividad remunerada.

Por otro lado, la percepción negativa y de descontento con la institucionalidad oferente, es expresada por ellas al explicitar falta de apoyo técnico para el desarrollo de sus micro emprendimientos y falta de acompañamiento durante el proceso de búsqueda de empleo y seguimiento en las colocaciones laborales dependientes. Esta situación que se explica por las dificultades existentes para seguir conectadas a instancias locales de información y apoyo en el ámbito de la intermediación laboral y de acceso a ofertas complementarias.

Otras observaciones que las beneficiarias manifiestan en su discurso, es el descontento con los resultados finales de algunos programas. Específicamente, esto se relaciona con la escasa generación de oportunidades laborales mediante una adecuada gestión programática. Las mujeres señalan que realizaron cursos y se capacitaron, pero no accedieron a ningún tipo de trabajo. Esto es entendido como una ausencia de vinculación oportuna y pertinente entre los programas que conforman la oferta, explicitando su insatisfacción ante la imposibilidad de no poder concretar algún tipo de desenlace laboral.

Una fuente de insatisfacción señalada por las mujeres que han participado en los programas, se manifiesta en la imposibilidad de desempeñar la actividad productiva que quieren; frecuentemente expresan el deseo de hacer otro tipo de actividad por cuenta propia. Existe allí, un desfase entre sus intereses y lo que efectivamente pudieron llevar a cabo como plan de negocio, condicionadas por sus propias posibilidades. En muchos de los casos, este desfase tiene que ver con aspectos estructurales y activos patrimoniales que deben poseer necesariamente las beneficiarias, para efectivamente poder desarrollar un determinado plan de negocio.

En el caso de quienes acceden a trabajos asalariados, el discurso de las beneficiarias da cuenta de la inestabilidad de esta situación, ya que, por lo general, sus experiencias posteriores a la participación en los programas son de una permanencia laboral limitada. Sin embargo, han acumulado experiencia laboral y han generado sus propias “trayectorias laborales”, lo

que les permite un acercamiento y conocimiento sobre las dinámicas del trabajo dependiente.

Es una constante entre las beneficiarias estimar la cantidad de tiempo programado para realizar los cursos y/o capacitaciones como insuficiente. Señalan frecuentemente que en los cursos les faltó repasar algunos de los contenidos recibidos y profundizar en otros. Las beneficiarias sienten además como una necesidad permanente e ilimitada mejorar y aumentar su capital humano, ante una auto percepción de persistente desventaja en este plano. Este aspecto, se relaciona con el bajo nivel educacional que poseen las mujeres y que claramente ellas lo perciben como una desventaja.

Otra característica importante que puede evidenciarse en los programas, es el hecho de no considerar las particularidades del territorio y las necesidades de las mujeres en su localidad, lo cual muchas veces se transforma en un factor que limita las posibilidades que tienen ellas para generar y mantener su trabajo. Las beneficiarias reconocen que su decisión por el tipo de emprendimiento que finalmente desarrollan no se condice en muchas ocasiones con sus intereses y la de su entorno, esta falta de apoyo expresada se produce en aquellas mujeres cuyos micro-emprendimientos finalmente no pudieron sostenerse en el tiempo.

Algunas mujeres plantean que sus anhelos en el ámbito del quehacer laboral no se corresponden con lo que los programas les ofrecen. Estos, en cambio, tienden a fortalecer habilidades que se da por sentado son las pertinentes para ellas como mujeres, sobre la base de que es mejor fortalecer conocimientos propios de una supuesta experiencia previa. La mayoría de estos casos se observan al definir sus planes de negocio para trabajos por cuenta propia o al participar en cursos con orientaciones al trabajo dependiente más específicos⁴

Otros aspectos de la dimensión institucional son las necesidades que manifiestan las entrevistadas respecto a elementos ausentes en la oferta programática. Dichas necesidades aunque no están consideradas en la oferta programática actual, constituirían, para las beneficiarias, factores determinantes para su desarrollo laboral e inclusión social.

En lo que se refiere a los desenlaces laborales por cuenta propia o independiente, en que el programa aporta un capital inicial o de “arranque” para comenzar con alguna actividad productiva a partir de un plan de negocio, las mujeres valoran esta habilitación inicial, sin embargo, lo perciben como insuficiente para consolidar o ampliar su iniciativa. En este sentido, ellas visualizan una falta de apoyo una vez concluida su participación en el programa. Las mujeres que se sienten más perjudicadas

⁴ Se hace referencia a tipos de oficios con una fuerte diferenciación de género. Actividades laborales que son realizadas preferentemente por mujeres.

son aquellas cuya actividad emprendida no pudo sostenerse económicamente. Lo mismo es válido para aquellos casos en que las beneficiarias sostienen sus iniciativas de manera precaria.

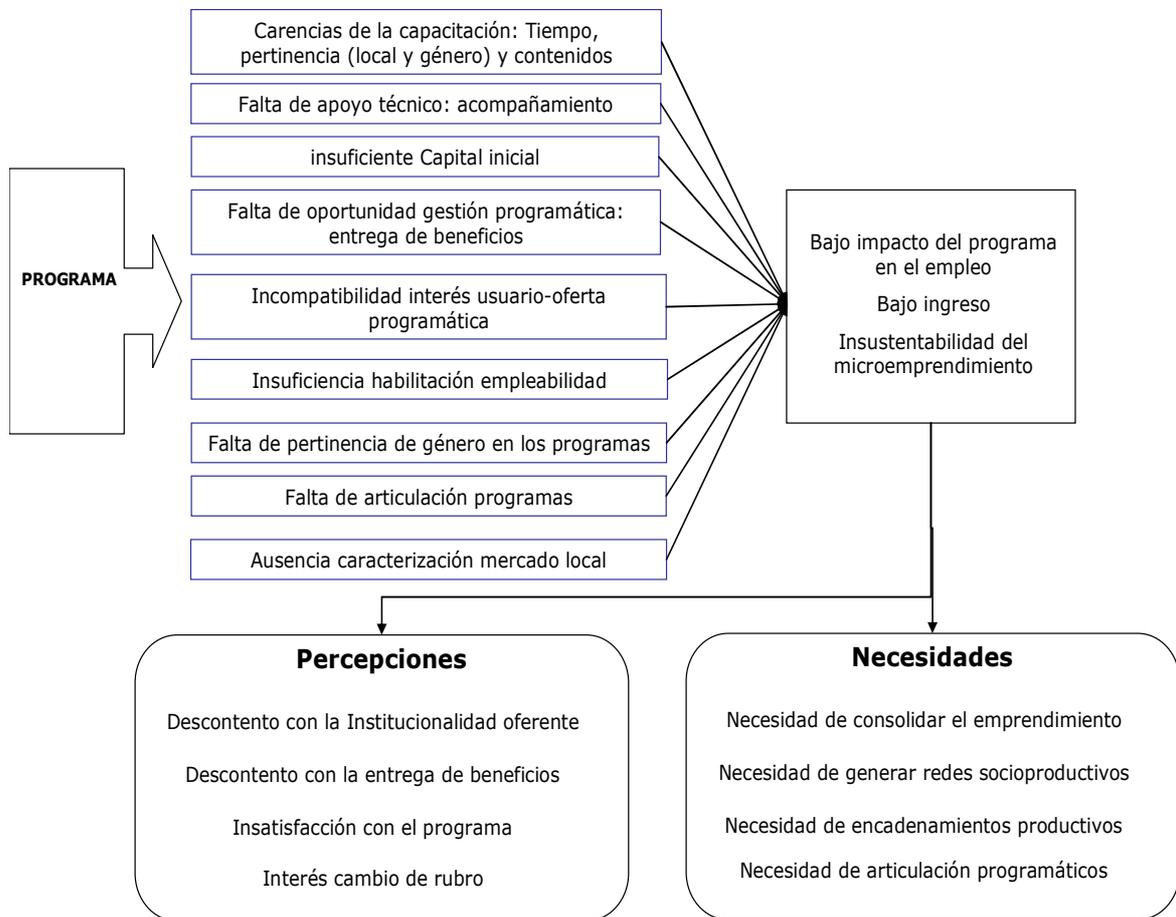
Las mujeres reconocen que lo doméstico les demanda dedicación y expresan su necesidad de tener más apoyo. Para ellas, es necesaria una red articulada que les permita asegurar el cuidado y alimentación de sus hijos. En este sentido, es relevante que la oferta contemple el cuidado de niños y niñas como parte del diagnóstico de las necesidades que tienen las mujeres al momento de querer acceder a los programas.

Por último, algunas consideraciones a partir de lo manifestado por las mujeres del Chile Solidario, tienen que ver principalmente con la necesidad de fomentar una oferta programática que realice encadenamientos productivos de las iniciativas, como una manera de fortalecer las redes de apoyo a las actividades económicas implementadas.

Otras razones a considerar, son la necesidad de articular la oferta programática de las instituciones con presencia en el territorio, asociada a mejorar la inserción laboral (Ej., Chile Califica, INDAP, Sercotec, Chile Emprende). Fortalecer y ampliar un marco institucional que regule la oferta preferente para que los programas actúen de forma complementaria (intersectorial) y poder apoyar trayectorias laborales en el contexto local.

Finalmente se hace necesario caracterizar el mercado local, con el fin de favorecer la adecuación de la oferta a los intereses de las usuarias y a la vocación productiva del territorio. Para ello, es necesario evaluar el impacto en la empleabilidad de la formación de competencias en oficios con que cuenta la oferta programática, información que va a permitir tomar decisiones respecto de mejoramientos o adecuaciones de la oferta, como también observar con mayor detalle los tipos y características de empleo que se están requiriendo.

Figura N° 4
Dimensión Institucional: Desafíos



Análisis cuantitativo

Esta sección del documento corresponde al componente cuantitativo el que busca aportar antecedentes estadísticos de las beneficiarias en relación a variables demográficas y laborales en conjunto con aspectos más subjetivos relacionados con la vida familiar y los posible impactos que ha significado su participación en los programas de empleo estudiados.

Está dividida en seis dimensiones. La primera aborda la caracterización de las beneficiarias desde el punto de vista de su nivel educativo, edad, situación familiar y programa en el que participó. La segunda se refiere a aspectos de la conciliación familiar con el trabajo remunerado, considerando dimensiones como búsqueda de trabajo, dificultades para encontrar trabajo, aporte al ingreso familiar, lugar donde se desempeña el trabajo, razones para no buscar trabajo y la toma de decisiones al interior del hogar. La tercera hace referencia al impacto que tuvo en las beneficiarias su participación en los programas de empleo, analizando efectos en ámbitos familiares, laborales y personales, en los distintos programas y en las distintas situaciones de empleo. La cuarta dimensión se refiere a las características del empleo, la que se analiza según tipo de empleo, nivel educacional, trayectoria laboral y nivel de ingresos. La quinta dimensión se refiere a aspectos de cualificación de las beneficiarias referidos a adquisición de habilidades o competencias, por tipo de empleo, situación conyugal y presencia de menores en el hogar. Finalmente se analiza la dimensión de adecuación programática

La metodología del componente cuantitativo consideró como universo a todas las mujeres beneficiarias de los programas SENCE, CONAF, FOSIS y PRODEMU, de las cuatro regiones incluidas: IV, VII, VIII y Metropolitana.

El diseño muestral utilizó la selección probabilística, en su variante conocida como muestreo replicado. Este método se caracteriza por replicar un determinado diseño muestral, cualquiera sea su complejidad, en un número determinado de muestras probabilísticas de idéntico diseño, de menor tamaño, y cada una de ellas igualmente representativa del Universo de Estudio. Contempló una estratificación geográfica a nivel de comunas, estratificando a priori el marco muestral.

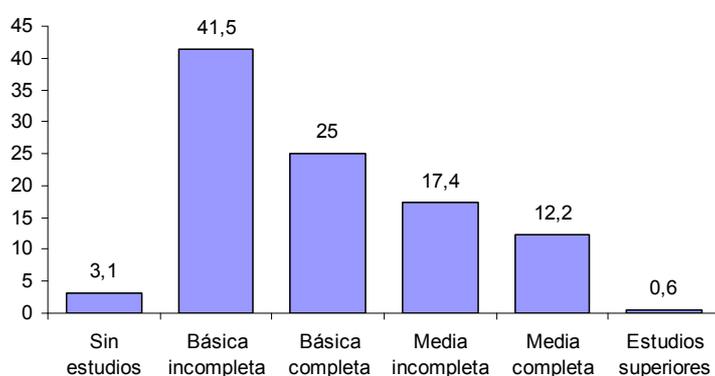
La aplicación de la entrevista se realizó a mujeres de entre 15 y más años, participantes del programas de empleabilidad. La técnica utilizada fue la de entrevista cara a cara en hogares, y se entrevistó a 1003 mujeres. El cuestionario utilizado apuntaba a evaluar los efectos que han tenido las intervenciones en las usuarias a nivel personal y subjetivo, a nivel de su entorno familiar y social considerando las siguientes dimensiones: Mayores niveles de conciencia de género, conciliación espacio domestico-espacio familiar; cambios en las dinámicas familiares y de roles; niveles de

socialización, trayectorias laborales e inserción laboral e inserción social, grados de empoderamiento subjetivo y objetivos.

1.- Caracterización de las beneficiarias

La mayoría de las usuarias de de los programas de empleo y empleabilidad de Chile Solidario no alcanzaron a cursar enseñanza media y sólo el 12,2% tiene este nivel completo. Al considerar los niveles educacionales sin estudios y básica incompleta, se acumula un 44,6% de las beneficiarias.

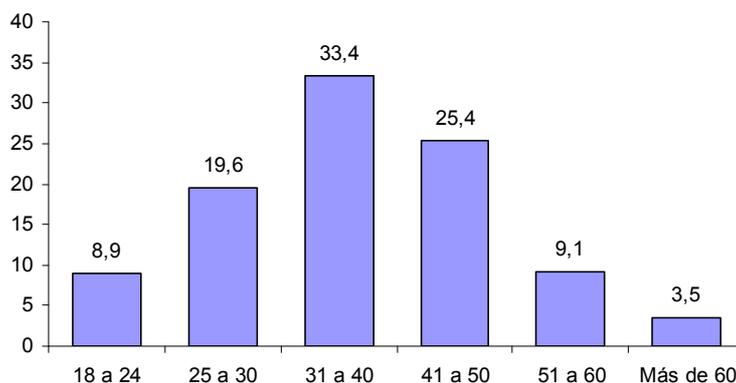
Gráfico 1
Nivel educacional alcanzado



Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

Por otra parte, el grueso de las participantes tiene entre 25 y 50 años, acumulando este tramo de edad un 78,4%.

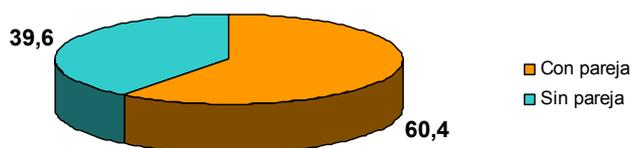
Gráfico 2
Edad de las beneficiarias



Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

Un 39,6% de las mujeres beneficiarias declaró vivir sin una pareja, mientras que el 60,4% de las beneficiarias vivía en pareja.

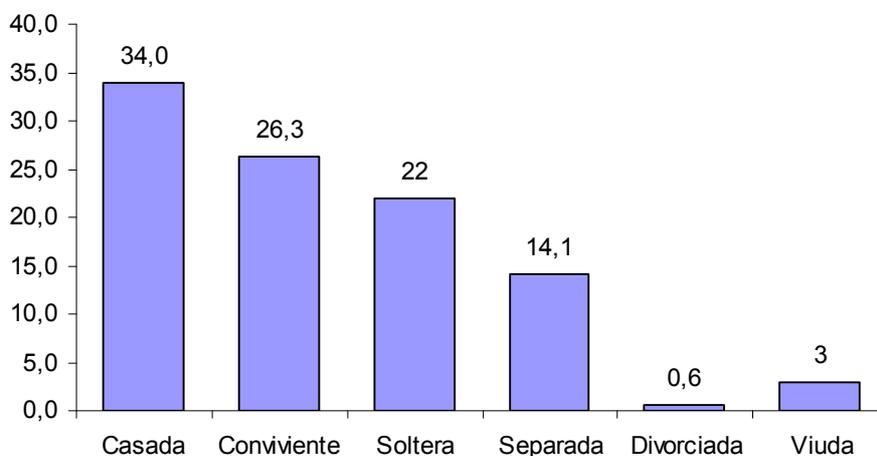
Gráfico 3
Tiene pareja



Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

De aquellas que declararon vivir en pareja, un 34% se declara casada y un 26,3% convive, mientras que, de aquellas que viven sin pareja, un 22,0% es soltera, un 14,1% separada, un 0,6% divorciada y un 3,0% viuda.

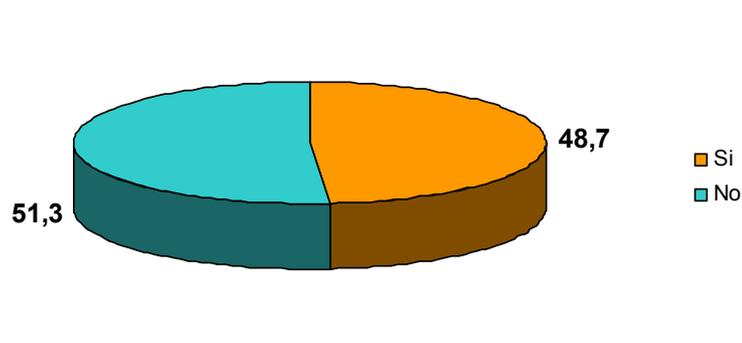
Gráfico 4
Estado civil



Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

Asimismo, un 48,7% de las mujeres declaró que vive con otros familiares.

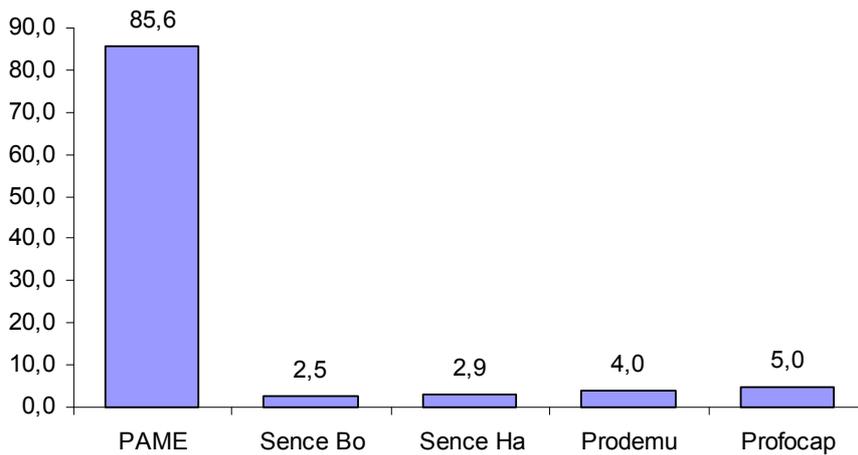
Gráfico 5
Vive con otros familiares



Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

De este porcentaje, un 42,7% declara que vive con sus padres, un 31,8% que se trata de hermanos/as, un 21,4% de sobrinos/as y un 10,9% de cuñados/as. Ello sugiere que muchas de ellas son familias extendidas. Es destacable que un 33% de las mujeres declare que vive con un familiar enfermo o con discapacidad. La presencia de los padres en el hogar puede constituir una red de apoyo, que facilita la inserción laboral de las mujeres.

Gráfico 6
Programa en el que participó



Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

Como se observa en el gráfico 6, la mayoría de las beneficiarias participó en el programa PAME-FOSIS. De ellas, durante 2006, el 58,2% tenía trabajo, un 17,1% asalariado y un 41,1% por cuenta propia (Tabla 1). Se observa que las participantes del programa PAME-FOSIS son las que más se insertan en el mercado laboral en trabajos por cuenta propia, mientras que las participantes de los otros programas lo hacen preferentemente en trabajos asalariados, con excepción de las participantes del programa PROFOCAP. Por otra parte, las participantes del programa SENCE, bonificación a la contratación de mano de obra, presentan una inserción laboral mayor a la de las mujeres que participaron en los otros programas.

Tabla 1
Tipo de trabajo según participación en programas
(Porcentaje)

| Programa | Trabajo en 2006 | | | |
|--------------------|-----------------|---------------|----------|-------|
| | Asalariada | Cuenta propia | No tiene | Total |
| PAME-FOSIS | 17.1 | 41.1 | 41.9 | 100.0 |
| Sence Bonificación | 47.7 | 14.1 | 38.2 | 100.0 |
| Sence Habilitación | 42.1 | 10.1 | 47.8 | 100.0 |
| Prodemu | 15.9 | 28.2 | 56.0 | 100.0 |
| Profocap | 37.9 | 9.0 | 53.2 | 100.0 |
| Total | 19.6 | 37.4 | 43.1 | 100.0 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

Por último, debemos señalar que de las mujeres participantes en los programas de empleabilidad, un 38,4% se declara como dueña de casa y un 4,7% como desocupada. Los oficios predominantes son las trabajadoras de los servicios personales, tales como jardinera, cuidadora de niños y enfermos, peluquería, etc. Estas actividades concentran el 26,1% de las beneficiarias. El siguiente grupo de oficios en importancia que desempeñan las mujeres es el de trabajadora no calificada, donde actividades como cuidadora de autos, vendedora ambulante, auxiliar de aseo, guardia o conserje, son las predominantes. Existe un 7% que trabaja en el servicio doméstico y un 5,5% como trabajadoras agropecuarias, generalmente como temporeras.

Tabla 2
Oficios de las mujeres beneficiarias por programa
(Porcentaje)

| | PAME-FOSIS | Sence | Prodemu | Profocap | Total |
|--------------------------------------------------------|------------|-------|---------|----------|-------|
| Trabajadores no calificados | 16,7 | 9,9 | 11,1 | 6,1 | 15,6 |
| Trabajadores de los servicios personales | 28,2 | 12,1 | 20,0 | 10,0 | 26,1 |
| Trabajadores agropecuarios y pesqueros de subsistencia | 3,4 | 21,0 | 4,4 | 26,6 | 5,5 |
| Servicio doméstico | 7,4 | 5,3 | 3,8 | 3,3 | 7,0 |
| Oficiales de la construcción mecánica y afines | 1,3 | 3,1 | 0,4 | 0,0 | 1,3 |

| | | | | | |
|--------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Oficinista (empleados en trato directo con el público) | 1,1 | 4,3 | 4,2 | 0,8 | 1,4 |
| Inactivos (dueñas de casa) | 37,8 | 31,7 | 48,1 | 48,5 | 38,4 |
| Desocupados | 4,1 | 12,6 | 8,0 | 4,7 | 4,7 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

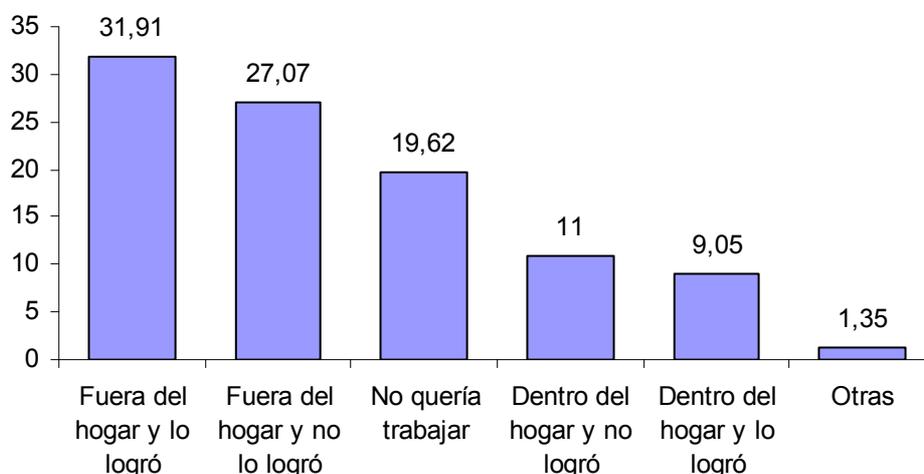
Respecto a su distribución por programas, las mujeres participantes del programa de PAME-FOSIS son las que en comparación con las participantes de los otros programas, presentan tasas más bajas de desocupación y porcentajes más altos de mujeres que trabajan en servicios personales y de trabajadoras no calificados.

Por otra parte, las mujeres que participaron en los programas de SENCE y PROFOCAP son las que tienen más altos porcentajes en la agricultura.

2.- Conciliación familiar

2.1.- Búsqueda de trabajo

Gráfico 7
Búsqueda de trabajo 2004/2005



Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

Entre 2004 y 2005 el 79,1% de las mujeres buscó trabajo y un 19,6% no estaba interesada en trabajar remuneradamente. Del total de mujeres beneficiarias, el 41,0% encontró trabajo, 32,0% fuera del hogar y 9,0% dentro del hogar. Un 38,1% no encontró trabajo remunerado.

Según el tipo de trabajo que la mujer tenía en 2004 las respuestas se distribuyen de la siguiente forma: La mayoría de las mujeres que tenían un trabajo asalariado buscaron un trabajo fuera del hogar (93,7%). De ellas, un

77,7% encontró trabajo y un 16,0% no lo logró. Por otra parte, las mujeres que trabajaban por cuenta propia se inclinaron en menor medida por buscar trabajo fuera del hogar, en cuanto sólo el 43,5% lo hizo, y prefirieron, en mayor medida que las asalariadas, buscar trabajo dentro del hogar. De ellas, un 31% lo logró.

Por otra parte, de las mujeres que no tuvieron trabajo en 2004, el grueso buscó trabajo fuera del hogar y no lo logró (33,0%) o bien no quería trabajar (33,4%). Asimismo, hubo un 11,3% de mujeres que buscaron trabajo dentro del hogar y no lo lograron y un 6% que buscó trabajo dentro y fuera del hogar y no logró.

En síntesis, se puede observar un comportamiento diferenciado en la preferencia del lugar de trabajo de las mujeres según sea el tipo de trabajo que desempeñan. Aquellas que son asalariadas optan preferentemente por trabajar fuera del hogar, mientras que aquellas que lo hacen por cuenta propia, optan, en mayor medida que las asalariadas, por el trabajo dentro del hogar. Por otra parte, entre las mujeres sin trabajo, se observa una mayor voluntad por no buscar trabajo que en las otras que están insertas en el mercado laboral, aunque también presentan tasas de fracaso mayores en su búsqueda de empleo, tanto dentro como fuera del hogar.

Tabla 3
Búsqueda de trabajo por tipo de trabajo desarrollado en 2004
(Porcentaje)

| Búsqueda de trabajo 2004/2005 | Tipo de trabajo en 2004 | | | |
|----------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------|---------|-------|
| | Asalariad o | Independ. | No tuvo | Total |
| Otras | 0,9 | 0,9 | 1,9 | 1,5 |
| Dentro del hogar y no lo logró | 1,0 | 2,0 | 11,3 | 6,7 |
| Dentro del hogar y no lo logró + no quería trabajar | 0,8 | 0,0 | 1,1 | 0,8 |
| Fuera del hogar y no lo logró + Dentro del hogar y no lo logró | 0,0 | 2,3 | 6,0 | 3,8 |
| Dentro del hogar y lo logró | 1,2 | 27,0 | 3,3 | 8,5 |
| Dentro del hogar y lo logró + Fuera del hogar y no lo logró | 0,0 | 4,0 | 0,3 | 1,2 |
| Fuera del hogar y lo logró + no quería trabajar | 0,1 | 0,8 | 0,0 | 0,2 |
| Fuera del hogar y lo logró + Dentro del hogar y no lo logró | 1,0 | 1,5 | 0,0 | 0,6 |
| Fuera del hogar y lo logró + Fuera del hogar y no lo logró | 0,1 | 1,6 | 1,4 | 1,2 |
| Fuera del hogar y lo logró + Dentro del hogar y lo logró | 0,1 | 0,3 | 0,0 | 0,1 |
| Fuera del hogar y lo logró | 77,7 | 43,5 | 8,2 | 32,3 |
| Fuera del hogar y no lo logró | 16,0 | 7,6 | 33,0 | 23,1 |
| No quería trabajar | 1,0 | 8,6 | 33,4 | 20,1 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

Al considerar la presencia de niños en el hogar, las diferencias más notorias se dan en los hogares que no cuentan con menores, por cuanto son estas mujeres quienes presentan un alto porcentaje de búsqueda y logro fuera del hogar (42,9%), fuera del hogar sin logro (28,9%) y porcentajes menores cuya intención era no trabajar (11,6%). En el caso de las mujeres en cuyos hogares hay menores, estos porcentajes son, respectivamente, 31,2%, 22,5% y 11,6%. Por otra parte, no se verifica entre ellas una marcada preferencia por la búsqueda de trabajo dentro del hogar, por cuanto los porcentajes en ambos grupos de mujeres son similares.

Tabla 4
Búsqueda de trabajo por presencia de menores
(Porcentaje)

| Búsqueda de trabajo en 2004/2005 | Hay menores en su casa | | |
|----------------------------------------------------------------|------------------------|------|-------|
| | Si | No | Total |
| Dentro del hogar y no lo logró | 7,0 | 4,3 | 6,7 |
| Dentro del hogar y no lo logró + no quería trabajar | 0,9 | 0,0 | 0,8 |
| Fuera del hogar y no lo logró + Dentro del hogar y no lo logró | 3,9 | 2,5 | 3,8 |
| Dentro del hogar y lo logró | 8,8 | 5,6 | 8,5 |
| Dentro del hogar y lo logró + Fuera del hogar y no lo logró | 1,1 | 2,0 | 1,2 |
| Fuera del hogar y lo logró + no quería trabajar | 0,2 | 0,0 | 0,2 |
| Fuera del hogar y lo logró + Dentro del hogar y no lo logró | 0,6 | 0,0 | 0,6 |
| Fuera del hogar y lo logró + Fuera del hogar y no lo logró | 1,3 | 0,0 | 1,2 |
| Fuera del hogar y lo logró + Dentro del hogar y lo logró | 0,1 | 0,0 | 0,1 |
| Fuera del hogar y lo logró | 31,2 | 42,9 | 32,3 |
| Fuera del hogar y no lo logró | 22,5 | 28,9 | 23,1 |
| No quería trabajar remuneradamente | 21,0 | 11,6 | 20,1 |
| Otras | 1,4 | 2,2 | 1,5 |
| Total | 100 | 100 | 100,1 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

Por último, la presencia de una pareja en el hogar solamente marca diferencias significativas en el caso de la preferencia por trabajar. En el caso de las mujeres con pareja, aquellas que no quieren trabajar representan 11 puntos porcentuales más que las mujeres sin pareja. Esta observación puede ser síntoma de que en el caso de la presencia de pareja, y de acuerdo con las prácticas de división sexual del trabajo remunerado, las mujeres no se ven impelidas o apremiadas a insertarse en el mercado del trabajo, como es el caso de las mujeres sin pareja.

Tabla 5
Búsqueda de trabajo por presencia de pareja
(Porcentaje)

| Búsqueda de trabajo en 2004/2005 | Con pareja | Sin pareja | Total |
|----------------------------------------------------------------|------------|------------|-------|
| Dentro del hogar y no lo logró | 6.2 | 7.5 | 6.7 |
| Dentro del hogar y no lo logró + no quería trabajar | 1.0 | 0.5 | 0.8 |
| Fuera del hogar y no lo logró + Dentro del hogar y no lo logró | 4.2 | 3.2 | 3.8 |
| Dentro del hogar y lo logró | 8.0 | 9.2 | 8.5 |
| Dentro del hogar y lo logró + Fuera del hogar y no lo logró | 0.6 | 1.9 | 1.2 |
| Fuera del hogar y lo logró + no quería trabajar | 0.3 | 0.1 | 0.2 |
| Fuera del hogar y lo logró + Dentro del hogar y no lo logró | 1.0 | 0.0 | 0.6 |
| Fuera del hogar y lo logró + Fuera del hogar y no lo logró | 0.7 | 1.8 | 1.2 |
| Fuera del hogar y lo logró + Dentro del hogar y lo logró | 0.1 | 0.1 | 0.1 |
| Fuera del hogar y lo logró | 30.9 | 34.4 | 32.3 |
| Fuera del hogar y no lo logró | 21.9 | 24.9 | 23.1 |
| No quería trabajar remuneradamente | 24.5 | 13.5 | 20.1 |
| Otras | 0.5 | 2.9 | 1.5 |
| Total | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

Al ser consultadas respecto de la principal dificultad para encontrar trabajo, la razón esgrimida con más frecuencia por las mujeres fue “porque no tengo con quien dejar a mis hijos” con un 25,3%. Al agrupar las razones que se pueden vincular a la dimensión de conciliación familiar (Porque no tengo con quien dejar a mis hijos, Porque los horarios no me convenían, Porque mi pareja no quiere que trabaje fuera del hogar), el porcentaje asciende a 35,4%. En tanto aquellas razones vinculadas a la falta de capital humano, (Porque no tenía la educación suficiente para el trabajo que quería, Mi falta de capacitación, Mi falta de experiencia laboral), ascienden a 34,3%.

Tabla 6
Principal dificultad para encontrar trabajo
(Porcentaje)

| Principal dificultad | Porcentaje |
|--------------------------------------------------------------------|------------|
| Porque no tengo con quien dejar a mis hijos | 25,3 |
| Porque no tenía la educación suficiente para el trabajo que quería | 12,9 |
| Mi falta de capacitación | 12,6 |
| Mi falta de experiencia laboral | 8,8 |
| No sabía cómo buscar trabajo | 8,6 |
| Porque los horarios no me convenían | 7,8 |
| Porque la remuneración no me convenía | 6,8 |
| Otra razón | 5,5 |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Mi desconocimiento de a quién recurrir | 4,0 |
| Porque no logre apoyo para una microempresa que me permitiera trabajar en el hogar | 2,5 |
| Porque mi pareja no quiere que trabaje fuera del hogar | 2,3 |
| Me discriminaron por ser mujer | 1,9 |
| Por mi aspecto personal | 1,2 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

Si se agrupan las dificultades en factores de empleabilidad: (no sabía cómo buscar trabajo, falta de experiencia laboral, desconocimiento de a quién recurrir) el porcentaje asciende a 22,6 %.

La suma de las dificultades relacionadas con las discriminación por ser mujer y obligaciones domésticas es de 29,32%

Al ser consultadas respecto a la dificultad para encontrar trabajo considerando la presencia o ausencia de pareja, la principal diferencia se observa en la razón “porque no tenía con quien dejar a mis hijos”, que en el caso de las mujeres con pareja asciende a nueve puntos porcentuales más que en el caso de las mujeres sin pareja. Ello puede deberse a la menor cantidad de menores en los hogares de las mujeres sin pareja. Por otra parte, el desconocimiento de cómo buscar trabajo es mayor en las mujeres sin pareja, lo que parece indicar que la pareja puede constituir un apoyo en la búsqueda de empleo. Finalmente, en la conveniencia de horarios y remuneración, los porcentajes de respuesta son mayores en las mujeres sin pareja.

Tabla 7
Principal dificultad para encontrar trabajo según presencia de pareja

| Principal dificultad | Con pareja | Sin pareja | Total |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|-------|
| No sabía cómo buscar trabajo | 6,9 | 11,3 | 8,6 |
| Mi falta de capacitación | 12,9 | 12,0 | 12,6 |
| Mi falta de experiencia laboral | 8,1 | 9,7 | 8,8 |
| Mi desconocimiento de - a quién recurrir - | 4,4 | 3,4 | 4,0 |
| Me discriminaron por ser mujer | 0,9 | 3,4 | 1,9 |
| Porque mi pareja no quiere que trabaje fuera del hogar | 3,7 | 0,3 | 2,3 |
| Porque no tengo con quien dejar a mis hijos | 28,9 | 19,9 | 25,3 |
| Porque los horarios no me convenían | 7,6 | 8,1 | 7,8 |
| Porque la remuneración no me convenía | 5,1 | 9,4 | 6,8 |
| Porque no tenía la educación suficiente para el trabajo que quería | 13,8 | 11,6 | 12,9 |
| Por mi aspecto personal | 0,7 | 2,0 | 1,2 |
| Porque no logre apoyo para una microempresa que me permitiera trabajar en el hogar | 1,8 | 3,5 | 2,5 |
| Otra razón | 5,2 | 5,6 | 5,3 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

Por último, de acuerdo al tipo de trabajo que desempeñaron las mujeres, se puede observar que las que tienen un trabajo asalariado, manifiestan como principal dificultad, aparte del cuidado de los hijos, razones vinculadas a su falta de capital humano (capacitación, experiencia laboral y educación), en mayor medida que las mujeres que trabajan por cuenta propia o que no tienen trabajo. No obstante estas diferencias, la razón más esgrimida, en todos los casos es el cuidado de los hijos, y luego aquellas vinculadas a falta de capital humano.

Tabla 8
Principal dificultad para encontrar trabajo según tipo de trabajo en 2006
(Porcentaje)

| Principal dificultad | Trabajo en 2006 | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| | Asalariado | Cuenta p. | No tiene | Total |
| No sabía cómo buscar trabajo | 8,0 | 8,6 | 8,9 | 8,6 |
| Mi falta de capacitación | 18,1 | 11,9 | 10,6 | 12,6 |
| Mi falta de experiencia laboral | 10,5 | 7,8 | 8,9 | 8,8 |
| Mi desconocimiento de - a quién recurrir - | 4,3 | 2,0 | 5,6 | 4,0 |
| Me discriminaron por ser mujer | 3,4 | 2,4 | 0,8 | 1,9 |
| Porque mi pareja no quiere que trabaje fuera del hogar | 1,7 | 2,4 | 2,6 | 2,3 |
| Porque no tengo con quien dejar a mis hijos | 19,6 | 26,9 | 26,5 | 25,3 |
| Porque los horarios no me convenían | 6,1 | 8,3 | 8,1 | 7,8 |
| Porque las remuneración no me convenía | 2,8 | 7,7 | 7,8 | 6,8 |
| Porque no tenía la educación suficiente para el trabajo que quería | 17,2 | 14,3 | 9,8 | 12,9 |
| Por mi aspecto personal | 0,9 | 0,6 | 2,0 | 1,2 |
| Porque no logre apoyo para una microempresa que me permitiera trabajar en el hogar | 2,5 | 2,0 | 2,9 | 2,5 |
| Otra razón | 5,0 | 5,2 | 5,7 | 5,3 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

2.2.- Aporte al ingreso del hogar de la actividad remunerada de la mujer

Un 68,2% de las mujeres beneficiarias declaró aportar todo el ingreso de su hogar, lo que sumado a las que aportan más de la mitad y la mitad, suman el 86%. Ello indica la importancia que tiene para los hogares vulnerables el ingreso femenino.

Tabla 9
Aporte al ingreso del hogar según presencia de pareja
(Porcentaje)

| Aporte al Hogar | Con pareja | Sin pareja | Total |
|---------------------------------------------|------------|------------|-------|
| Aporto todo | 58,4 | 80,1 | 68,2 |
| Más de la mitad de los gastos de mi hogar | 12,2 | 5,1 | 9,0 |
| La mitad de los gastos de mi hogar | 12,5 | 4,2 | 8,8 |
| Menos de la mitad de los gastos de mi hogar | 15,5 | 6,0 | 11,2 |
| No aporto Nada | 1,3 | 3,7 | 2,4 |
| NS/NR | 0,0 | 0,8 | 0,4 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

Asimismo, las mujeres que viven sin una pareja el 80,1% aportan el total del ingreso del hogar, mientras que entre aquellas que viven con pareja este porcentaje desciende al 58,4%. Sin embargo, si se suma a este porcentaje aquellas que aportan más de la mitad y la mitad de los ingresos, el porcentaje se incrementa a un 83,1%, lo que igualmente indica la importancia del ingreso femenino en los hogares vulnerables, independientemente de su situación de pareja.

Por ultimo, al desagregar la información según tipo de trabajo, las mujeres asalariadas que aportan la mitad o más del ingreso del hogar ascienden a un 90,6%, mientras que aquellas por cuenta propia son un 83,6%. En este último caso, las mujeres que aportan menos de la mitad del ingreso del hogar alcanzan a un 13,9%. Esto puede explicarse por el menor promedio de ingreso de las mujeres que trabajan por cuenta propia.

Tabla 9
Aporte al ingreso del hogar según tipo de trabajo

| Aporte al Hogar | Cuenta propia | Asalariado | Total |
|---------------------------------------------|---------------|------------|-------|
| Aporto todo | 68,8 | 67,1 | 68,2 |
| Más de la mitad de los gastos de mi hogar | 8,7 | 9,6 | 9,0 |
| La mitad de los gastos de mi hogar | 6,1 | 13,9 | 8,8 |
| Menos de la mitad de los gastos de mi hogar | 13,9 | 6,1 | 11,2 |
| No aporto Nada | 2,0 | 3,1 | 2,4 |
| NS/NR | 0,5 | 0,2 | 0,4 |

| | | | |
|-------|-------|-------|-------|
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
|-------|-------|-------|-------|

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

2.3.- Lugar de trabajo

La mayoría de las mujeres trabaja fuera de su hogar (60,4%).

Tabla 10
Lugar de trabajo según tipo de trabajo

| Donde trabaja | Cuenta propia | Asalariado | Total |
|------------------|---------------|------------|-------|
| Fuera del hogar | 43,6 | 92,7 | 60,4 |
| Dentro del hogar | 52,8 | 3,5 | 35,8 |
| Ambas | 3,6 | 3,8 | 3,7 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

Asimismo, el grueso de las mujeres que trabaja como asalariada lo hace fuera de su hogar, mientras que de aquellas que lo hacen por cuenta propia, más de la mitad trabaja dentro del hogar.

Al diferenciar por la presencia o ausencia de pareja, se observa que las que no tienen pareja trabajan más fuera del hogar que aquellas que tienen pareja. De aquellas mujeres que tienen pareja, un 42,7% trabaja dentro de su hogar.

Tabla 11
Lugar de trabajo según presencia o ausencia de pareja

| Donde trabaja | Con pareja | Sin pareja | Total |
|------------------|------------|------------|-------|
| Fuera del hogar | 55,9 | 66,0 | 60,4 |
| Dentro del hogar | 42,7 | 27,4 | 35,8 |
| Ambas | 1,4 | 6,6 | 3,7 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

Por último, al ser consultadas sobre su preferencia por un lugar de trabajo, entre las mujeres que trabajan fuera de la casa no se observa una preferencia clara por trabajar dentro o fuera, mientras que aquellas que trabajan en su casa claramente optan por esta alternativa, en cuanto el 84,7% dijo querer seguir trabajando en su casa.

Tabla 12
Preferencia por lugar de trabajo según donde trabaja

| Donde preferiría trabajar | Donde trabaja | | | |
|---------------------------|------------------|-------------------|-------|-------|
| | Fuera de la casa | Dentro de la casa | Ambas | Total |
| En la casa | 50,6 | 84,7 | 46,9 | 62,7 |
| Fuera de la casa | 49,4 | 15,3 | 53,1 | 37,3 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

2.4.- Desarrollo de más de un trabajo remunerado

Respecto del desempeño de más de una actividad por las mujeres beneficiarias, existen diferencias según tengan o no pareja. En el caso de las mujeres con pareja, el porcentaje es inferior en 8,6 puntos porcentuales. Casi el 20% de las mujeres sin pareja declara tener más de un trabajo remunerado. Es probable que la imposibilidad de complementar ingresos con la pareja impulse a las mujeres a buscar más de una fuente de remuneración.

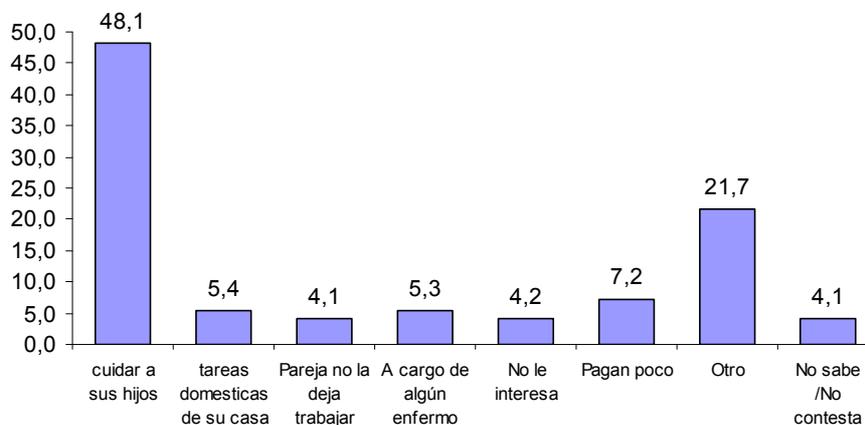
Tabla 13
Más de un trabajo según presencia de pareja

| Tiene más de un trabajo remunerado | Con pareja | Sin pareja | Total |
|------------------------------------|------------|------------|-------|
| Si | 11,3 | 19,9 | 15,2 |
| No | 88,7 | 80,1 | 84,8 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

2.5.- Razones para no buscar trabajo

Gráfico 8
Razones para no buscar trabajo
Porcentaje de respuestas



Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

La mayoría de las mujeres beneficiarias señaló como principal motivo para no buscar trabajo el cuidado de sus hijos. Si sumamos a este porcentaje razones similares, que implican obligaciones de cuidado o de trabajo doméstico, las razones de este tipo ascienden a un 58,8%.

Al establecer las diversas combinaciones que las mujeres manifiestan para no buscar trabajo, el cuidado de los hijos continúa siendo la razón principal. Asimismo, esta razón se vincula a las tareas domésticas, porque el marido no la deja trabajar, cuidado de enfermos, porque no le interesa trabajar y a la escasa remuneración que perciben.

Tabla 14
Combinación de razones para no buscar trabajo

| Porqué no busca trabajo | Porcentaje |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| No le interesa realmente trabajar | 2,4 |
| No le interesa realmente trabajar+ Otro | 0,7 |
| No puede porque está a cargo de algún enfermo/a o anciano/a | 4,4 |
| No puede porque está a cargo de algún enfermo/a o anciano/a + No le interesa realmente trabajar | 0,7 |
| No puede porque su marido o pareja no la deja trabajar | 1,0 |
| No puede porque su marido o pareja no la deja trabajar + otro | 0,7 |
| No puede porque tiene a cargo las tareas domesticas de su casa | 3,2 |
| No tiene tiempo porque tiene que cuidar a sus hijos + otro | 1,0 |
| No tiene tiempo porque tiene que cuidar a sus hijos + No vale la pena porque pagan poco y el esfuerzo no es compensado | 0,4 |
| No tiene tiempo porque tiene que cuidar a sus hijos + No le interesa realmente | 0,8 |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| trabajar | |
| No tiene tiempo porque tiene que cuidar a sus hijos + No puede porque está a cargo de algún enfermo/a o anciano/a | 0,8 |
| No tiene tiempo porque tiene que cuidar a sus hijos + No puede porque su marido o pareja no la deja trabajar | 2,8 |
| No tiene tiempo porque tiene que cuidar a sus hijos + o puede porque tiene a cargo las tareas domesticas de su casa | 2,8 |
| No sabe | 4,5 |
| No vale la pena porque pagan poco y el esfuerzo no es compensado | 7,6 |
| Otros | 21,6 |
| No tiene tiempo porque tiene que cuidar a sus hijos | 44,6 |
| Total | 100,0 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

Las principales diferencias que se detectan cuando se desagrega por la presencia o ausencia de pareja son las razones que se vinculan con el cuidado de los hijos, donde las mujeres con pareja mantienen un alto porcentaje y las sin pareja descienden respecto del promedio diez puntos porcentuales.

Tabla 15
Combinación de razones para no buscar trabajo según presencia de pareja

| Porqué no busca trabajo | Con pareja | Sin pareja | Total |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|-------|
| No tiene tiempo porque tiene que cuidar a sus hijos | 47,9 | 34,3 | 44,6 |
| Otros | 16,9 | 36,3 | 21,6 |
| No vale la pena porque pagan poco y el esfuerzo no es compensado | 7,8 | 6,8 | 7,6 |
| No puede porque tiene a cargo las tareas domesticas de su casa | 3,8 | 1,1 | 3,2 |
| No puede porque está a cargo de algún enfermo/a o anciano/a | 3,7 | 6,5 | 4,4 |
| No tiene tiempo porque tiene que cuidar a sus hijos + No puede porque su marido o pareja no la deja trabajar | 3,7 | 0,0 | 2,8 |
| No tiene tiempo porque tiene que cuidar a sus hijos + o puede porque tiene a cargo las tareas domesticas de su casa | 3,6 | 0,2 | 2,8 |
| No sabe | 3,6 | 7,2 | 4,5 |
| No le interesa realmente trabajar | 2,9 | 1,1 | 2,4 |
| No puede porque su marido o pareja no la deja trabajar | 1,4 | 0,0 | 1,0 |
| No tiene tiempo porque tiene que cuidar a sus hijos + otro | 1,2 | 0,5 | 1,0 |
| No tiene tiempo porque tiene que cuidar a sus hijos + No le interesa realmente trabajar | 1,1 | 0,0 | 0,8 |
| No puede porque está a cargo de algún enfermo/a o anciano/a + No le interesa realmente trabajar | 0,9 | 0,0 | 0,7 |
| No puede porque su marido o pareja no la deja trabajar + otro | 0,9 | 0,0 | 0,7 |
| No tiene tiempo porque tiene que cuidar a sus hijos + No vale la pena porque pagan poco y el esfuerzo no es compensado | 0,5 | 0,0 | 0,4 |
| No tiene tiempo porque tiene que cuidar a sus hijos + No puede porque está a cargo de algún enfermo/a o anciano/a | 0,1 | 3,1 | 0,8 |
| No le interesa realmente trabajar+ Otro | 0,0 | 2,8 | 0,7 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

Por otra parte, al combinar las razones de no búsqueda de trabajo con la preferencia por el lugar donde trabajar, se observa que las mujeres que prefieren trabajar fuera de su casa valoran en mayor medida la escasa remuneración que obtienen y atribuyen menos importancia al cuidado de los hijos que aquellas mujeres que prefieren trabajar en la casa.

Tabla 16
Combinación de razones para no buscar trabajo
según preferencia por lugar de trabajo

| Porqué no busca trabajo | Preferiría trabajo remunerado | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|------------------|-------|
| | En la casa | Fuera de la casa | Total |
| No le interesa realmente trabajar | 2,1 | 5,5 | 2,4 |
| No le interesa realmente trabajar+ Otro | 0,7 | 0,0 | 0,7 |
| No puede porque está a cargo de algún enfermo/a o anciano/a | 4,8 | 0,0 | 4,4 |
| No puede porque está a cargo de algún enfermo/a o anciano/a + No le interesa realmente trabajar | 0,7 | 0,0 | 0,7 |
| No puede porque su marido o pareja no la deja trabajar | 1,1 | 0,8 | 1,0 |
| No puede porque su marido o pareja no la deja trabajar + otro | 0,7 | 0,0 | 0,7 |
| No puede porque tiene a cargo las tareas domesticas de su casa | 3,3 | 1,6 | 3,2 |
| No tiene tiempo porque tiene que cuidar a sus hijos + otro | 0,9 | 2,4 | 1,0 |
| No tiene tiempo porque tiene que cuidar a sus hijos + No vale la pena porque pagan poco y el esfuerzo no es compensado | 0,4 | 0,0 | 0,4 |
| No tiene tiempo porque tiene que cuidar a sus hijos + No le interesa realmente trabajar | 0,9 | 0,0 | 0,8 |
| 1No tiene tiempo porque tiene que cuidar a sus hijos + No puede porque está a cargo de algún enfermo/a o anciano/a | 0,8 | 0,9 | 0,8 |
| No tiene tiempo porque tiene que cuidar a sus hijos + No puede porque su marido o pareja no la deja trabajar | 3,1 | 0,0 | 2,8 |
| No tiene tiempo porque tiene que cuidar a sus hijos + o puede porque tiene a cargo las tareas domesticas de su casa | 3,1 | 0,0 | 2,8 |
| No sabe | 4,9 | 0,0 | 4,5 |
| No vale la pena porque pagan poco y el esfuerzo no es compensado | 6,8 | 15,4 | 7,6 |
| Otros | 20,3 | 35,5 | 21,6 |
| No tiene tiempo porque tiene que cuidar a sus hijos | 45,2 | 38,0 | 44,6 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

2.6.- Toma de decisiones

El grueso de las decisiones sobre los gastos en los hogares es tomado por la mujer, puesto que ellas se atribuyen el 46,5% de este tipo de decisiones, mientras que sólo el 8,5% de las mismas son tomadas por la pareja. En el caso de no haber menores en el hogar, el porcentaje de decisiones que toma la mujer se incrementa al 55,8%.

Tabla 17
Decisiones sobre gastos según presencia o ausencia de menores

| Decisiones sobre gastos | Menores en la casa | | |
|-------------------------|--------------------|------|-------|
| | Si | No | Total |
| Usted | 45,6 | 55,8 | 46,5 |
| Su pareja | 7,9 | 14,2 | 8,5 |
| Ambos | 36,5 | 23,6 | 35,3 |
| Otra persona | 10 | 6,4 | 9,7 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

Al diferenciar por tipo de trabajo de las mujeres, aquellas que se encuentran ocupadas tienen un poder de decisión mucho mayor que aquellas que se encuentran desocupadas. Ello concuerda con la percepción que tienen las mujeres respecto del incremento de capacidades y autoestima que proporciona desarrollar una actividad remunerada.

Tabla 18
Decisiones sobre gastos según tipo de trabajo

| Decisiones sobre gastos | Asalariado | Cuenta propia | No tiene | Total |
|-------------------------|------------|---------------|----------|-------|
| Usted | 54,7 | 54,1 | 36,2 | 46,5 |
| Su pareja | 3,1 | 5,5 | 13,6 | 8,5 |
| Ambos | 32,2 | 33,2 | 38,5 | 35,3 |
| Otra persona | 10,1 | 7,1 | 11,7 | 9,7 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

Al ser consultadas respecto de las decisiones sobre educación, igualmente las mujeres señalan tener un poder de decisión mayor que sus parejas, y en el caso de las mujeres con hijos este poder se incrementa.

Tabla 19
Decisiones sobre educación según presencia o ausencia de menores

| Decisiones sobre educación | Hay menores en el hogar | | Total |
|----------------------------|-------------------------|------------|------------|
| | Si | No | |
| Usted | 53,2 | 45 | 52,6 |
| Su pareja | 3,1 | 5,6 | 3,3 |
| Ambos | 40,1 | 41,8 | 40,2 |
| Otra persona | 3,2 | 7,6 | 3,5 |
| Usted y otra persona | 0,4 | 0 | 0,4 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

Igualmente, las decisiones sobre educación son tomadas mayoritariamente por las mujeres, sobretodo en el caso de aquellas que se encuentran ocupadas en forma asalariada. Es así como las parejas de las mujeres apenas alcanzan un 1% de decisiones sobre educación.

Tabla 20
Decisiones sobre educación según tipo de trabajo

| Decisiones sobre educación | Tipo de trabajo | | | Total |
|----------------------------|-----------------|---------------|------------|------------|
| | Asalariada | Cuenta propia | No tiene | |
| Usted | 63,0 | 55,5 | 45,4 | 52,6 |
| Su pareja | 1,0 | 3,1 | 4,4 | 3,3 |
| Ambos | 32,8 | 37 | 46,5 | 40,2 |
| Otra persona | 3,1 | 3,4 | 3,7 | 3,5 |
| Usted y otra persona | 0 | 1,0 | 0 | 0,4 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

Las decisiones sobre tareas domésticas parecen ser de dominio femenino, en cuanto un 77,8% señaló ser ella la que toma este tipo de decisiones. Este porcentaje es aún mayor en el caso de las mujeres en cuyos hogares hay niños.

Tabla 21
Decisiones sobre tareas domésticas según presencia o ausencia de menores

| Decisiones sobre tareas domésticas | Hay menores en el hogar | | |
|------------------------------------|-------------------------|--------------|--------------|
| | Si | No | Total |
| Usted | 79,0 | 67,0 | 77,8 |
| Su pareja | 1,0 | 2,4 | 1,1 |
| Ambos | 14,5 | 18,4 | 14,9 |
| Otra persona | 5,2 | 11,5 | 5,8 |
| Usted y otra persona | 0,3 | 0,8 | 0,4 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

Igual tendencia se observa al desagregar por tipo de trabajo, en cuanto las mujeres toman este tipo de decisiones en porcentajes superiores al 75% en todos los casos. Incluso en el entre las mujeres sin trabajo este porcentaje asciende a un 76,8%.

Tabla 22
Decisiones sobre tareas domésticas según tipo de trabajo

| Decisiones sobre tareas domésticas | Trabajo en 2006 | | | |
|------------------------------------|-----------------|---------------|------------|------------|
| | Asalariado | Cuenta propia | No tiene | Total |
| Usted | 80,9 | 77,4 | 76,8 | 77,8 |
| Su pareja | 1,5 | 0 | 1,8 | 1,1 |
| Ambos | 11,6 | 16,1 | 15,4 | 14,9 |
| Otra persona | 5,8 | 6,4 | 5,3 | 5,8 |
| Usted y otra persona | 0,3 | 0 | 0,7 | 0,4 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

La decisión sobre participar en programas de empleo igualmente recae en las mujeres, independientemente si están trabajando o no, aunque en este último caso el porcentaje desciende hasta cerca del 60%. Igualmente relevante es el hecho que estas decisiones sean tomadas entre ella y su pareja, mientras que la decisión sólo de la pareja es prácticamente inexistente.

Tabla 23
Decisiones sobre participar en programas de empleo según tipo de empleo

| Decisión sobre participar en programas de empleo | Trabajo en 2006 | | | |
|--------------------------------------------------|-----------------|---------------|--------------|--------------|
| | Asalariado | Cuenta propia | No tiene | Total |
| Usted | 75,6 | 71,3 | 59,7 | 67,2 |
| Su pareja | 1,1 | 0,0 | 1,1 | 0,7 |
| Ambos | 22,7 | 27,4 | 37,4 | 30,8 |
| Otra persona | 0,2 | 1,2 | 1,8 | 1,3 |
| Usted y otra persona | 0,4 | 0,0 | 0,0 | 0,1 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

Finalmente, las mujeres fueron consultadas acerca de quien toma las decisiones respecto de su trabajo fuera del hogar. En este caso, aunque las decisiones continúan siendo de dominio femenino, el porcentaje que es tomado entre ambos asciende hasta alcanzar órdenes del 30%, independientemente de la presencia de menores en el hogar.

Tabla 24
Decisiones sobre trabajar fuera del hogar según presencia o ausencia de menores

| Decisiones sobre trabajar fuera del hogar | Hay menores en su casa | | |
|-------------------------------------------|------------------------|------------|------------|
| | Si | No | Total |
| Usted | 57,5 | 57,7 | 57,5 |
| Su pareja | 8,4 | 5,5 | 8,1 |
| Ambos | 30,8 | 31,4 | 30,9 |
| Otra persona | 3,2 | 5,1 | 3,4 |
| Usted y otra persona | 0,1 | 0,3 | 0,1 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

Al desagregar por tipo de trabajo de las mujeres, se observa que las decisiones son tomadas preferentemente por las mujeres asalariadas, disminuyendo progresivamente el porcentaje de decisiones en este ámbito, en el caso de las mujeres que trabajan por cuenta propia o que no tienen trabajo. A la inversa, las decisiones tomadas entre ambos se incrementa en el caso de las mujeres que no tienen trabajo y disminuyen en el caso de las asalariadas y las que trabajan por cuenta propia.

Tabla 25
Decisiones sobre trabajar fuera del hogar según tipo de empleo

| Decisiones sobre trabajar fuera del hogar | Trabajo en 2006 | | | |
|-------------------------------------------|-----------------|---------------|----------|-------|
| | Asalariado | Cuenta propia | No tiene | Total |
| Usted | 73,9 | 61,3 | 46,6 | 57,5 |
| Su pareja | 1,0 | 6,3 | 12,9 | 8,1 |
| Ambos | 21,4 | 29,5 | 36,5 | 30,9 |
| Otra persona | 3,2 | 2,9 | 4,0 | 3,4 |
| Usted y otra persona | 0,6 | 0,0 | 0,0 | 0,1 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

2.7.- Opiniones de las mujeres respecto al trabajo remunerado: cuidado de los hijos, preferencia por lugar de trabajo y manejo del tiempo

Las mujeres están de acuerdo en un 65,6% en relación a la aseveración acerca del descuido de los hijos producto de trabajar fuera. En el caso de las mujeres que trabajan en forma asalariada, este porcentaje se reduce a 61,1%. Lo inverso ocurre entre aquellas mujeres que trabajan por cuenta propia, pues el porcentaje se incrementa a 69,8%.

Tabla 26
Cuidado de los hijos según tipo de actividad

| Las mujeres que trabajan fuera del hogar descuidan a sus hijos/as | Trabajo en 2006 | | | |
|-------------------------------------------------------------------|-----------------|---------------|----------|-------|
| | Asalariada | Cuenta propia | No tiene | Total |
| Muy en desacuerdo | 11,9 | 13,3 | 7,8 | 10,7 |
| En desacuerdo | 27,0 | 15,8 | 25,2 | 22 |
| De acuerdo | 45,5 | 41,9 | 46,4 | 44,6 |
| Muy de acuerdo | 15,6 | 27,9 | 19,5 | 21,9 |
| NS/NR | 0 | 1,1 | 1,1 | 0,9 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

Respecto de la preferencia por el lugar de trabajo, las mujeres que trabajan por cuenta propia o bien se encuentran desocupadas están especialmente de acuerdo en que ellas prefieren un trabajo en sus hogares. En el caso de las mujeres asalariadas, el grado de acuerdo disminuye en aproximadamente diez puntos porcentuales.

Tabla 27
Preferencia por lugar de trabajo (dentro) según tipo de actividad

| La mayoría de las mujeres prefieren trabajar remuneradamente dentro de sus hogares | Trabajo en 2006 | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---------------|----------|-------|
| | Asalariado | Cuenta propia | No tiene | Total |
| Muy en desacuerdo | 0,6 | 5,5 | 2,6 | 3,3 |
| En desacuerdo | 33,0 | 15,3 | 18,3 | 20,1 |
| De acuerdo | 44,6 | 40,9 | 39,3 | 40,9 |
| Muy de acuerdo | 20,4 | 36,4 | 37,3 | 33,7 |
| NS/NR | 1,4 | 1,9 | 2,4 | 2,0 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

En el caso del trabajo fuera de casa, existe casi unanimidad entre las mujeres, sean éstas trabajadoras por cuenta propia, desocupadas o asalariadas, en que este tipo de trabajo es considerado una ayuda al marido y a los hijos.

Tabla 28
Preferencia por lugar de trabajo (fuera) según tipo de actividad

| La mayoría de las mujeres trabajan fuera del hogar, porque quieren ayudar a su marido e hijos/as | Trabajo en 2006 | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---------------|----------|-------|
| | Asalariado | Cuenta propia | No tiene | Total |
| Muy en desacuerdo | 0,1 | 1,0 | 0 | 0,4 |
| En desacuerdo | 5,5 | 3,3 | 7,6 | 5,6 |
| De acuerdo | 58,4 | 46,5 | 52,3 | 51,3 |
| Muy de acuerdo | 35,7 | 46,6 | 39,6 | 41,5 |
| NS/NR | 0,3 | 2,6 | 0,5 | 1,2 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

Finalmente, existe un alto grado de acuerdo entre las mujeres respecto de la afirmación que plantea que trabajar en el hogar permite mayor libertad sobre el uso del tiempo, indistintamente del tipo de actividad que desarrollen.

Tabla 29
Preferencia por lugar de trabajo y uso del tiempo según tipo de actividad

| La mayoría de las mujeres prefiere trabajar dentro del hogar, porque le permite más libertad para manejar sus tiempos | Trabajo en 2006 | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---------------|----------|-------|
| | Asalariado | Cuenta propia | No tiene | Total |
| Muy en desacuerdo | 0,7 | 3,6 | 2,6 | 2,6 |
| En desacuerdo | 19,1 | 12,5 | 14,4 | 14,6 |
| De acuerdo | 45,9 | 42,1 | 44,4 | 43,8 |

| | | | | |
|----------------|-------|-------|-------|-------|
| Muy de acuerdo | 34,0 | 40,8 | 38,1 | 38,3 |
| NS/NR | 0,4 | 1,1 | 0,5 | 0,7 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

3. Impactos de los programas

3.1. Percepción de cambios de las beneficiarias

La mayor parte de las beneficiarias ha notado cambios en distintas áreas luego de su participación en los programas de capacitación o empleo de Chile Solidario. Las áreas donde los cambios se aprecian con mayor frecuencia se relacionan con la valoración de sí mismas y la confianza en sus capacidades. Cerca del 80% de las beneficiarias declara que frecuentemente ha notado cambios en estos ámbitos. Asimismo, un porcentaje importante, sobre el 60%, frecuentemente observa que le puede dedicar más tiempo a las cosas que le gusta hacer. Las áreas que tienen ver con la distribución de tareas del hogar y las relaciones familiares muestran resultados menos significativos. La crianza de los hijos, que la pareja entienda que la mujer trabaja fuera del hogar y las discusiones por temas económicos han experimentado cambios positivos frecuentemente para menos del 40% de las beneficiarias, mientras que porcentajes levemente menores declaran que no han notado cambios en estos aspectos.

Tabla 30
Cambios después de haber participado en un programa de capacitación/empleo de Chile Solidario por áreas

| Área | Nunca | Casi nunca | A veces | Frecuentemente | No responde |
|----------------------------------------------------------------------|-------|------------|---------|----------------|-------------|
| Distribución tareas del hogar es mas equitativa | 0,6 | 0,8 | 2,3 | 1,6 | 94,7 |
| La crianza de los hijos es compartida con su pareja | 27,4 | 5,5 | 21,7 | 39,0 | 6,4 |
| Mi pareja entiende que trabaje o que quiera trabajar fuera del hogar | 33,3 | 5,3 | 16,0 | 36,8 | 8,6 |
| Se pelea menos por la plata | 25,5 | 17,6 | 28,3 | 26,2 | 2,3 |
| Tengo más confianza en mis capacidades | 1,7 | 3,0 | 15,0 | 79,5 | 0,8 |
| Le dedico más tiempo a las cosas que me gusta | 3,7 | 10,4 | 22,3 | 61,7 | 1,8 |

| | | | | | |
|--------------------------------------|------|------|------|------|------|
| hacer | | | | | |
| Me valoro más como persona | 4,0 | 1,5 | 13,2 | 79,4 | 1,9 |
| Mi marido tiene celos porque trabajo | 61,6 | 7,0 | 9,3 | 12,0 | 10,1 |
| Tengo menos tiempo para mi | 15,6 | 19,9 | 37,2 | 26,3 | 1,0 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

Estos resultados no muestran diferencias importantes de acuerdo a la situación ocupacional, sin embargo, el porcentaje de beneficiarias que frecuentemente nota cambios en los aspectos de valoración y autoconfianza tiende a ser mayor entre las asalariadas que en las trabajadoras por cuenta propia. A su vez, las mujeres que no tienen empleo aunque también aprecian estos cambios, lo hacen en menor medida.

En cuanto a la percepción de cambios personales que pueden ser atribuidos a la participación en los programas de empleo, los resultados son altamente positivos. Un elevado porcentaje de las beneficiarias, sobre el 87%, declara que percibe algún cambio personal luego de haber participado en los programas de empleo estudiados. Este porcentaje baja del 80% sólo en el caso de los programas del Sence.

Tabla 31
Perciben cambios en su persona por programa
(Porcentaje)

| Percibe algún tipo de cambio en su persona | Programa | | | | |
|--------------------------------------------|----------|-------|---------|----------|-------|
| | PAME | Sence | Prodemu | Profocap | Total |
| Si | 87,5 | 76,8 | 93,2 | 89,1 | 87,2 |
| No | 12,5 | 23,2 | 6,8 | 10,9 | 12,8 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

Esta percepción sufre algunos cambios de acuerdo al tipo de empleo que desempeñaban en el año 2006. Aunque en todas las situaciones de empleo, los cambios son percibidos de una manera significativa y quienes los perciben en mayor medida son las trabajadoras independientes con un porcentaje superior al 90% que reconoce este resultado. Para las trabajadoras asalariadas, la proporción que percibe cambios es igualmente importante, superando el 80%.

Tabla 32
Perciben cambios en su persona por tipo de empleo
(Porcentaje)

| Percibe algún tipo de cambio en su persona | Tipo de empleo | | | |
|--------------------------------------------|----------------|----------------|----------|-------|
| | Asalariados | Independientes | No tiene | Total |
| Si | 81,0 | 90,2 | 87,4 | 87,2 |
| No | 19,0 | 9,8 | 12,6 | 12,8 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

En relación a los tipos de cambios que son percibidos, nuevamente, los que se vinculan con la valoración personal y la autoconfianza son los más mencionados por las beneficiarias. Sobre el 60% declara que se siente con más poder y autonomía y casi el 70% se siente más segura de sí misma. Sin embargo, los aspectos que tienen que ver con las relaciones familiares y específicamente laborales muestran cambios menos significativos. En los temas familiares, aunque un 40% declara que siente que su familia está más unida, sólo un 15% declara que siente que su pareja le ayuda más en los quehaceres del hogar.

En los aspectos específicamente relacionados con el trabajo, los resultados son más débiles pues el porcentaje que se declara más segura en el trabajo y que siente que le irá mejor en este aspecto, se ubica en torno al 30%.

Tabla 32
Cambios percibidos por las beneficiarias de los programas de empleo
(Porcentaje)

| Como reconoce cambios | Frecuencia | Porcentaje de respuestas | Porcentaje de casos |
|-------------------------------------|------------|--------------------------|---------------------|
| Con más poder y autonomía | 540 | 25,3 | 62,5 |
| Mi pareja me ayuda más | 133 | 6,2 | 15,4 |
| Nos hemos unido más como familia | 353 | 16,6 | 40,9 |
| Más segura de mi misma | 591 | 27,8 | 68,5 |
| Más segura en el trabajo | 272 | 12,8 | 31,5 |
| Cada vez me irá mejor en el trabajo | 241 | 11,3 | 27,9 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

Considerando la diferencia que se observa en los resultados en cuanto a aspectos familiares y laborales en relación a los temas vinculados a la autovaloración y confianza en sí misma, se analizaron los resultados anteriores considerando la situación de pareja y el tipo de empleo. En cuanto a la situación de pareja, se puede apreciar que las dimensiones poder y autonomía y seguridad en sí misma son mencionadas como cambios

positivos con mayor frecuencia por las mujeres que están sin pareja. En cambio, los resultados en los aspectos familiares son más favorables para las mujeres con pareja. Sin embargo, aunque las mujeres sin pareja se sienten más seguras en su trabajo, su confianza en que les irá mejor en este aspecto en el futuro es menor que la que declaran las mujeres con pareja.

Tabla 33
Cambios percibidos por las beneficiarias de los programas de empleo
por situación de pareja
(Porcentaje de casos)

| Como reconoce cambios | Con pareja | Sin pareja | Total |
|-------------------------------------|------------|------------|-------|
| Con más poder y autonomía | 59,9 | 66,6 | 62,5 |
| Mi pareja me ayuda más | 18,1 | 11,2 | 15,4 |
| Nos hemos unido mas como familia | 44,7 | 35,0 | 40,9 |
| Más segura de mi misma | 67,5 | 70,1 | 68,5 |
| Más segura en el trabajo | 29,3 | 35,0 | 31,5 |
| Cada vez me irá mejor en el trabajo | 29,1 | 26,1 | 27,9 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

En relación al tipo de empleo, las trabajadoras independientes son quienes exhiben mejores resultados en todos los aspectos. En particular, se destaca que el porcentaje que se siente más segura en el trabajo y que le irá cada vez mejor sube a cerca del 45% para este tipo de trabajadoras. Los cambios son percibidos con menor intensidad en el grupo de mujeres que se mantienen inactivas, tanto para los aspectos familiares como laborales. Aunque en este grupo el porcentaje que se siente más segura de sí misma sube a 72%, la proporción que se siente más segura en el trabajo y cree que le irá mejor, no supera el 20%.

Tabla 34
Cambios percibidos por las beneficiarias de los programas de empleo
por tipo de empleo
(Porcentaje de casos)

| Como reconoce cambios | Asalariados | Independientes | No tiene | Total |
|-------------------------------------|-------------|----------------|----------|-------|
| Con más poder y autonomía | 64,3 | 65,8 | 58,9 | 62,5 |
| Mi pareja me ayuda más | 12,8 | 22,9 | 9,8 | 15,4 |
| Nos hemos unido mas como familia | 37,0 | 49,7 | 34,7 | 40,9 |
| Más segura de mi misma | 58,0 | 69,5 | 72,0 | 68,5 |
| Más segura en el trabajo | 36,2 | 46,1 | 16,5 | 31,5 |
| Cada vez me irá mejor en el trabajo | 27,4 | 44,2 | 13,6 | 27,9 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

3.2 Cumplimiento de las expectativas

Las beneficiarias sienten mayoritariamente que sus expectativas al participar en los programas laborales se han visto satisfechas en gran medida. El 43% de las beneficiarias considera que sus expectativas laborales se han cumplido mucho y otro 35% considera que se han cumplido algo. En relación a los ingresos económicos el grado de satisfacción es menor, puesto que sólo el 36% piensa que esa dimensión se ha cumplido completamente, mientras que el 40% piensa que sus expectativas se cumplieron sólo en alguna medida. Sin embargo, la mayoría de las beneficiarias, 53,5% considera que haber participado en los programas de empleo le servirá para tener más ingresos en el futuro.

Tabla 35
Siente que se cumplen sus expectativas
(Porcentaje de beneficiarias)

| Respuesta | Expectativas laborales | Expectativas de ingresos económicos | Le servirá para tener más ingresos |
|-----------|------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| Nada | 7,1 | 8,2 | 2,8 |
| Poco | 14,2 | 16,3 | 7,7 |
| Algo | 35,4 | 39,6 | 36,0 |
| Mucho | 43,2 | 35,8 | 53,5 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

Como se aprecia en las tablas siguientes, todos los programas exhiben un alto grado de cumplimiento de las expectativas de las usuarias en todas las dimensiones evaluadas. Sin embargo, se observan algunas particularidades interesantes. En relación a las expectativas de empleo, los programas de Sence registran el nivel de cumplimiento de expectativas más bajo, con 38% de las beneficiarias que reconocen que sus expectativas se cumplieron mucho.

Tabla 35
Siente que se cumplieron sus expectativas laborales después de haber participado en los programas de empleo de Chile Solidario por programa
(Porcentaje de beneficiarias)

| Respuesta | Programa | | | | |
|-----------|----------|-------|---------|----------|-------|
| | PAME | Sence | Prodemu | Profocap | Total |
| Nada | 7,2 | 11,0 | 5,8 | 2,4 | 7,1 |
| Poco | 13,7 | 14,9 | 15,4 | 22,1 | 14,2 |
| Algo | 35,6 | 36,1 | 36,9 | 30,7 | 35,4 |
| Mucho | 43,5 | 37,9 | 42,0 | 44,7 | 43,2 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

En relación a los ingresos, los programas Sence y Prodemu muestran un menor cumplimiento de las expectativas de las beneficiarias, el porcentaje que considera que éstas se han cumplido mucho, varía entre 25% y 30%, mientras que las que consideran que el logro de las expectativas se encuentra entre poco y nada, supera el 30%.

Tabla 36
Siente que se cumplieron sus expectativas de ingreso después de haber participado en los programas de empleo de Chile Solidario por programa
 (Porcentaje de beneficiarias)

| Respuesta | Programa | | | | |
|-----------|----------|-------|---------|----------|-------|
| | PAME | Sence | Prodemu | Profocap | Total |
| Nada | 8,0 | 13,9 | 9,5 | 3,8 | 8,2 |
| Poco | 15,6 | 20,2 | 23,7 | 18,7 | 16,3 |
| Algo | 39,2 | 38,1 | 41,3 | 47,1 | 39,6 |
| Mucho | 37,1 | 27,8 | 25,6 | 30,5 | 35,8 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

Las mejores expectativas en relación a los ingresos futuros se observa en las beneficiarias que participaron en los programas PAME, pues más del 90% de ellas piensa que el programa le permitirá mejorar al menos en algo sus ingresos, y un 55% piensa que podrá mejorar mucho. En los restantes programas, las expectativas también son muy favorables, pues más del 80% piensa que sus ingresos mejorarán al menos algo.

Tabla 37
Siente que haber participado en los programas de empleo de Chile Solidario le servirá para tener más ingresos por programa
 (Porcentaje de beneficiarias)

| Respuesta | Programa | | | | |
|-----------|----------|-------|---------|----------|-------|
| | PAME | Sence | Prodemu | Profocap | Total |
| Nada | 2,4 | 9,2 | 3,9 | 2,1 | 2,8 |
| Poco | 6,7 | 10,9 | 12,3 | 17,0 | 7,7 |
| Algo | 35,8 | 43,8 | 32,5 | 33,3 | 36,0 |
| Mucho | 55,0 | 36,1 | 51,3 | 47,6 | 53,5 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

Cuando se analiza el cumplimiento de las expectativas por el tipo de ocupación, se observa una mayor diversidad. En general, quienes tienen una mejor evaluación son las trabajadoras independientes, seguidas de las asalariadas y, finalmente, aquellas beneficiarias que se encuentran sin trabajo quienes no se muestran tan satisfechas con los resultados de los programas.

Las trabajadoras independientes consideran mayoritariamente que sus expectativas se han cumplido plenamente en el aspecto laboral y en los ingresos, mientras que dos tercios de ellas esperan que sus ingresos mejoren mucho por haber participado en los programas.

Tabla 38
Siente que se cumplieron sus expectativas laborales después de haber participado en los programas de empleo de Chile Solidario por tipo de empleo
 (Porcentaje de beneficiarias)

| Respuesta | Empleo | | | |
|-----------|-------------|----------------|----------|-------|
| | Asalariados | Independientes | No tiene | Total |
| Nada | 2,1 | 3,3 | 12,7 | 7,1 |
| Poco | 13,3 | 9,1 | 19,2 | 14,2 |
| Algo | 51,5 | 29,1 | 33,6 | 35,4 |
| Mucho | 33,1 | 58,5 | 34,5 | 43,2 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

En una situación opuesta se encuentran las beneficiarias que no trabajan ya que sólo un 25% de ellas cree que sus expectativas de ingreso se han cumplido mucho, sin embargo, al mismo tiempo un 45% de ellas piensa que sus ingresos mejorarán en el futuro.

Tabla 39
Siente que se cumplieron sus expectativas de ingreso después de haber participado en los programas de empleo de Chile Solidario por tipo de empleo
 (Porcentaje de beneficiarias)

| Respuesta | Empleo | | | |
|-----------|-------------|----------------|----------|-------|
| | Asalariados | Independientes | No tiene | Total |
| Nada | 3,7 | 2,7 | 15,0 | 8,2 |
| Poco | 12,9 | 12,2 | 21,5 | 16,3 |
| Algo | 50,8 | 34,9 | 38,7 | 39,6 |
| Mucho | 32,6 | 50,2 | 24,8 | 35,8 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

Tabla 40
Siente que haber participado en los programas de empleo de Chile Solidario le servirá para tener más ingresos por tipo de empleo
 (Porcentaje de beneficiarias)

| Respuesta | Empleo | | | |
|-----------|-------------|----------------|----------|-------|
| | Asalariados | Independientes | No tiene | Total |
| Nada | 2,0 | 2,6 | 3,4 | 2,8 |
| Poco | 6,4 | 3,9 | 11,6 | 7,7 |
| Algo | 47,8 | 25,7 | 39,6 | 36 |
| Mucho | 43,8 | 67,8 | 45,5 | 53,5 |

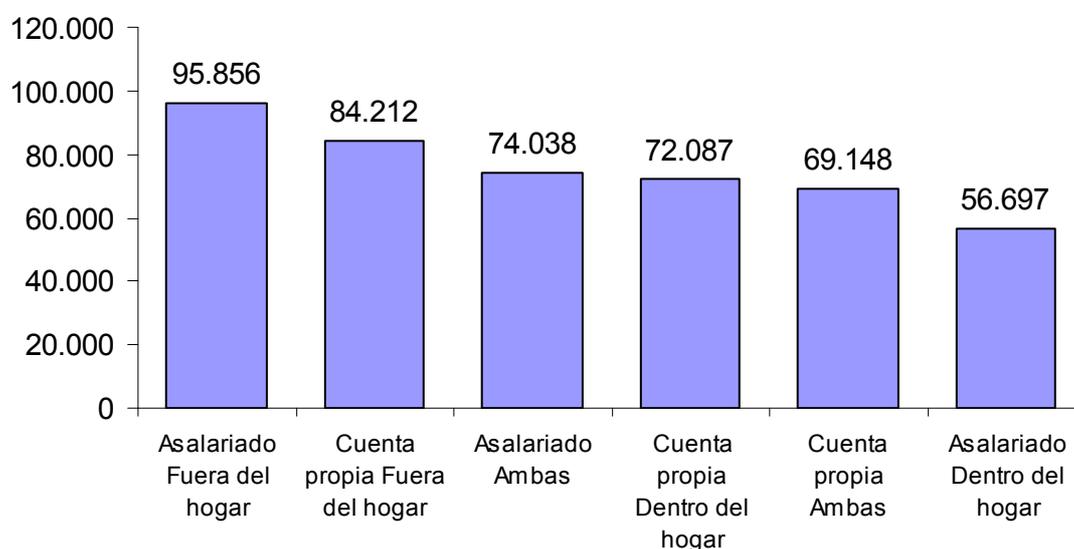
Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

4. Características del Empleo

Al analizar la información cualitativa, uno de los aspectos que se destaca, es que las mujeres se enfrentan a un empleo precario por su baja calificación, el que se expresa en bajos salarios, inestabilidad laboral y temporalidad. A continuación se presentan los antecedentes cuantitativos que permitirán tener una visión complementaria.

4.1.-Ingresos

Gráfico N°8
Ingreso promedio de las mujeres por tipo y lugar de trabajo



Fuente : Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

En el Gráfico 8, se observa que el ingreso promedio de las mujeres asalariadas que trabajan fuera del hogar es el más alto que el resto de las mujeres que están ocupadas, independientemente del tipo de empleo (cuenta propia asalariado). Así el ingreso es de \$95.856 para las asalariadas que trabajan fuera del hogar, para el caso de las trabajadoras por cuenta propia es de \$84.212 y para aquellas que trabajan asalariadas dentro y fuera del hogar es de \$74.000. Se observa que el salario disminuye para las trabajadoras dentro del hogar, ya sea por cuenta propia o asalariado.

Por otra parte, si se compara el ingreso proveniente del trabajo asalariado y cuenta propia, éste tiene relevantes diferencias según sea realizado dentro o fuera del hogar, en el caso de las primeras el ingreso promedio de las cuenta propia es de \$56.697, en tanto en el caso de las que trabajan asalariadas fuera del hogar reportan un ingreso de \$95.856

Tabla 41
Ingreso promedio por tipo de trabajo según tramos de edad

| Tramo de edad | Trabajo en 2006 | | |
|---------------|-----------------|---------------|---------------|
| | Asalariado | Cuenta propia | Total |
| 18 a 24 | 87.813 | 47.222 | 66.798 |
| 25 a 30 | 91.241 | 83.540 | 86.971 |
| 31 a 40 | 101.996 | 78.661 | 88.184 |
| 41 a 50 | 96.658 | 80.310 | 83.841 |
| 51 a 60 | 67.557 | 65.542 | 66.234 |
| Más de 60 | | 87.920 | 87.920 |
| Total | 93.646 | 77.265 | 82.893 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

Si se analizan los ingresos por tipo de empleo y tramos de edad, se observa que de aquellas mujeres que trabajaron durante el año 2006, el grupo de 31 a 40 años son las que tuvieron un ingreso mayor. Así, se observa en el Tabla 41 que el ingreso de este grupo fue de un promedio de \$88.184, del cual el ingreso asalariado es mayor (\$101.996) que el cuenta propia (\$78.661). En segundo lugar es relevante observar el alto ingreso que tiene el rango de mujeres de más de 60 años, aunque todas ellas trabajan por cuenta propia. En tercer lugar está el grupo de de 25 a 30 años que tienen un ingreso promedio de \$86.971, siendo mayor el ingreso del trabajo asalariado.

Tabla 42
Ingresos promedio por tipo de trabajo según nivel de escolaridad

| Escolaridad | Trabajo en 2006 | | |
|---------------------|-----------------|---------------|---------|
| | Asalariado | Cuenta propia | Total |
| Sin estudios | 58.250 | 69.129 | 68.605 |
| Básica incompleta | 99.477 | 70.471 | 80.310 |
| Básica completa | 79.264 | 78.659 | 78.850 |
| Media incompleta | 107.803 | 75.507 | 89.034 |
| Media completa | 79.791 | 89.431 | 85.515 |
| Estudios superiores | | 234.350 | 234.350 |
| No sabe/no recuerda | | 100.000 | 100.000 |
| Total | 93.646 | 77.265 | 82.893 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

Aquellas mujeres que no tienen estudios, sean asalariadas o cuenta propia son las que perciben los menores ingresos. Por otra parte, el grupo de mujeres con estudios superiores, registra el mayor ingreso. En los grupos intermedios y en el caso de las asalariadas, las mujeres que tienen la enseñanza media incompleta, tienen mayores ingresos y entre las mujeres

que trabajan por cuenta propia, el mayor ingreso promedio se observa en aquellas que completaron su enseñanza media.

4.2. Trayectoria de trabajo de las mujeres

Tabla 43
Tipo de trabajo de las mujeres participantes
(Porcentaje)

| | Asalariado | Cuenta propia | No tuvo | Total |
|-------------|-------------------|----------------------|----------------|--------------|
| 2004 | 22,5 | 23,9 | 53,5 | 100,0 |
| 2005 | 22,1 | 25,8 | 52,2 | 100,0 |
| 2006 | 19,6 | 37,4 | 43,1 | 100,0 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

En la Tabla 43, se observa que la mayoría de las mujeres, tanto en el año 2004 como en el 2005 (previo a su participación en el programa), no tuvo trabajo remunerado, oscilando este porcentaje alrededor del 50%. Aquellas que tuvieron un empleo asalariado alcanzaron en el año 2004 un 22,5% y en el 2005 un 22,1%. En tanto, las mujeres que trabajaron por cuenta propia fueron un 23,9% en el 2004 y un 25,8% en el 2005.

Independientemente del tipo de trabajo, en las trayectorias de las mujeres, se observa que se mantienen los porcentajes relativamente similares entre el 2004 y el 2005 en tanto el año 2006 disminuyen las asalariadas de un 22,1% a un 19,6% y aumentan las cuenta propia de un 25,8 a un 37,4%. Las que no tuvieron empleo disminuyen desde el 2004 al 2006 de un 53,5% a un 43,1%.

Tabla 44
Temporalidad del empleo según tipo de trabajo

| | Asalariado | | Cuenta propia | |
|------------|-------------------|-------------|----------------------|-------------|
| | 2004 | 2005 | 2004 | 2005 |
| Permanente | 38,5 | 30,5 | 40,8 | 39,0 |
| Estacional | 41,0 | 44,8 | 24,6 | 22,1 |
| Ocasional | 13,3 | 13,1 | 33,1 | 35,1 |
| A prueba | 0,2 | | | |
| Por plazo | 7,1 | 11,6 | 1,6 | 3,8 |
| Total | 100,1 | 100,0 | 100,1 | 100,0 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

En la Tabla 44 se observa que la temporalidad de los empleos en las mujeres difiere según condición de asalariadas o cuenta propia. En el caso de los empleos asalariados, el 41,0% en el año 2004 y el 44,8% en el 2005 son de carácter estacional. Estos porcentajes, en el caso de los trabajos cuenta propia sólo alcanzan un 24,6% y un 22,1%. En este caso, las mujeres desarrollan trabajos de carácter más permanente, en cuanto esta situación representa un 40,8% en el 2004 y un 39% en el 2005.

Tabla 45-a
Trayectoria Laboral, según tipo de empleo 2004 -2005

| Trabajo en 2005 | Trabajo en 2004 | | | Total |
|-----------------|-----------------|---------------|-------------|-------|
| | Asalariado | Independiente | No tuvo | |
| Asalariado | 85.6 | 0.8 | 4.8 | 22.1 |
| Independiente | 1.3 | 96.5 | 4.5 | 25.8 |
| No tuvo | 13.2 | 2.7 | 90.7 | 52.2 |
| Total | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

Respecto a las trayectorias laborales, en la Tabla 45-a, se observa que la situación de las mujeres entre el 2004 y el 2005 es estable, dado que mantienen su situación de un año para el otro. Un 85,6% de las mujeres asalariadas el año 2004, también lo eran el 2005. Un 96,5% de las mujeres que desarrollaban actividades por cuenta propia el año 2004 las continuaba desarrollando el año 2005 y el 90,7% de las mujeres que no tenían trabajo el 2004 tampoco lo tenía el 2005.

Tabla 45-b
Trayectoria Laboral, según tipo de empleo 2005 -2006

| Trabajo en 2006 | Trabajo en 2005 | | | Total |
|-----------------|-----------------|---------------|-------------|-------|
| | Asalariado | Independiente | No tuvo | |
| Asalariado | 37,4 | 13,8 | 14,9 | 19,6 |
| Independiente | 26,6 | 62,7 | 29,4 | 37,4 |
| No tuvo | 36 | 23,6 | 55,7 | 43,1 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

En la Tabla 45-b, se observa que para el caso 2005-2006, existe un mayor dinamismo en las trayectorias de las mujeres, lo que se refleja en un menor porcentaje de mujeres que se mantiene en la situación inicial: un 37,4% de las mujeres continúa siendo asalariada, un 62,7% independiente y un 55,7% sigue sin empleo. El 44,3% de las mujeres que no tuvo trabajo el 2005, el año 2006 se encontraba ocupada como independiente(29,4%), o como asalariada (14,9%). Como resultado de estas trayectorias entre el 2005 y el 2006, se registra un importante aumento de la participación del trabajo independiente en desmedro del asalariado.

Tabla 46
Antigüedad en el Empleo

| Permanencia | Trabajo en 2006 | | |
|------------------|-----------------|---------------|-------|
| | Asalariado | Cuenta propia | Total |
| Menos de 3 meses | 25.8 | 14.4 | 18.3 |
| De 3 a 6 meses | 10.2 | 8.5 | 9.1 |
| De 6 a 12 meses | 23.1 | 14.9 | 17.7 |
| Entre 1 año a 3 | 31.7 | 32.3 | 32.1 |
| De 3 a 5 | 7.0 | 14.6 | 12.0 |
| Mas de 5 | 2.1 | 15.4 | 10.8 |
| Total | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

En la Tabla 46, se observa que de las mujeres que estaban ocupadas durante el año 2006, un 32% tienen su empleo hace más de un año y menos de tres, siendo este el porcentaje el de más alta frecuencia. Asimismo, son relativamente similares las condiciones de asalariadas y trabajadoras por cuenta propia.

El 59,1% de las mujeres asalariadas tiene menos de un año en su empleo.

5. Calificación de las Mujeres Beneficiarias

Tabla 47
Profesión de las mujeres beneficiarias por nivel educativo

| Profesiones | Sin estudios | Básica incompleta | Básica completa | Media incompleta | Media completa | Estudios superiores | Total |
|--------------------------------------------------------|--------------|-------------------|-----------------|------------------|----------------|---------------------|-------|
| Trabajadores no cualificados | 31,4 | 12,4 | 14,7 | 16,1 | 8,3 | 0,0 | 13,7 |
| Trabajadores de los servicios personales | 59,4 | 67,6 | 63,7 | 63,5 | 71,8 | 59,2 | 66,0 |
| Trabajadores agropecuarios y pesqueros de subsistencia | 0,0 | 9,1 | 5,3 | 4,4 | 3,6 | 0,0 | 6,4 |
| Servicio domestico | 8,6 | 7,7 | 9,9 | 7,3 | 6,3 | 2,6 | 8,0 |
| Oficiales de la construcción mecánica y afines | 0,0 | 1,0 | 0,0 | 0,1 | 1,8 | 0,0 | 0,6 |
| Oficinista(empleados en trato directo con el público) | 0,0 | 0,5 | 0,0 | 0,0 | 0,3 | 0,0 | 0,2 |
| Inactivos (dueñas de casa) | 0,6 | 1,8 | 6,3 | 8,5 | 8,0 | 38,2 | 5,0 |
| Desocupados | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

Si se realiza un análisis del nivel educativo de las beneficiarias por tipo de profesión que declara, tenemos que las mujeres que no tienen estudio se concentran mayoritariamente en las categorías de ocupaciones trabajadores de los servicios personales (59,4%) Ej.: jardineros, cuidadora de niños, comerciante feria, peluquera, servicio doméstico y comerciante, y en trabajadores no cualificados (31,4%) (Por ejemplo: trabajos menores, cuidadoras de autos, vendedor ambulante, aseo, mecánico).

Igualmente, las beneficiarias que tienen básica incompleta se concentran en las categorías de ocupación de trabajadores de los servicios personales (67,6 %) y en las categorías de ocupación de trabajo no cualificado (12,4%), y en servicio doméstico (7,7%). Las beneficiarias que tienen enseñanza media incompleta se concentran mayoritariamente en trabajadores de servicios personales (63,5%), trabajadores no cualificados (16,1%) y servicio domestico (7,3%). Si se tiene como indicador que el mínimo para acceder a un trabajo no cualificado es tener 12 años como de escolaridad podemos ver que este límite se concentra en los trabajos de servicios personales.

Tabla 48
Adquisición de competencias o habilidades de las mujeres beneficiarias en el empleo por cuenta propia

| Ha logrado trabajando por cuenta propia | Porcentaje |
|---------------------------------------------------------------------|-------------------|
| Ahorrar plata | 20.79 |
| Adecuarse a los horarios de trabajo: | 55.73 |
| Adecuar los horarios de trabajo con los quehaceres del hogar | 72.48 |
| Conocer mas sobre el tipo de trabajo que realiza: | 48.16 |
| Conocer las normas de funcionamiento del lugar donde trabaja | 14.87 |
| Adecuar su presentación personal a los requerimientos de su trabajo | 19.88 |
| Compartir bien con sus compañeros/as de Trabajo: | 13.81 |
| Tener tiempo libre | 31.19 |
| Total | 276.93 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

Las beneficiarias que tienen trabajos por cuenta propia y han pasado por los programas de empleo, han adquirido competencias o habilidades para la empleabilidad, **relacionadas con la disciplina y con la compatibilización de vida familiar y laboral**. Para más de la mitad, 55%, les ha permitido adecuarse a los horarios y a un 72% el trabajo le ha permitido adecuar los horarios de trabajo con los quehaceres del hogar. A un 48% de los casos le ha servido para conocer las normas de funcionamiento del lugar donde trabaja (competencia cognitiva).

Tabla 49
Habilidades de las mujeres beneficiarias que trabajan asalariadas

| Ha logrado trabajando asalariada | Frecuencia | Respuestas | Casos |
|---------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|---------------|
| Ahorrar plata | 33 | 4.60 | 12.47 |
| Adecuarse a los horarios de trabajo | 137 | 18.88 | 51.22 |
| Adecuar los horarios de trabajo con los quehaceres del hogar | 170 | 23.42 | 63.55 |
| Conocer más sobre el tipo de trabajo que realiza | 119 | 16.45 | 44.63 |
| Conocer las normas de funcionamiento del lugar donde trabaja | 98 | 13.47 | 36.54 |
| Adecuar su presentación personal a los requerimientos de su trabajo | 59 | 8.11 | 22.00 |
| Compartir bien con sus compañeros/as de trabajo | 59 | 8.21 | 22.27 |
| Tener tiempo libre | 50 | 6.87 | 18.65 |
| Total | 724 | 100.00 | 271.33 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

En la tabla se aprecia que las beneficiarias que trabajan de asalariadas han adquirido competencias o habilidades mayormente centradas en compatibilización de horarios de trabajos con horarios del hogar (63,5%). También son importantes las competencias adquiridas referentes a la disciplina laboral (51.22%), y aspectos cognitivos (44,63%).

En segundo lugar se ubican los aspectos disciplinarios (horarios) y en tercer lugar aspectos cognitivos (conocer más sobre el tipo de trabajo que realiza).

Si se comparan las beneficiarias que trabajan por cuenta propia con las beneficiarias que trabajan como asalariadas, los aspectos de empleabilidad relacionados con competencias para la compatibilización trabajo y vida familiar son principales habilidades que adquirieron.

Tabla 50
Habilidades de las mujeres beneficiarias por si tiene o no pareja
(Asalariadas)

| Ha logrado trabajando asalariada | Tiene pareja | Sin pareja | Total |
|---------------------------------------------------------------------|--------------|------------|--------|
| Ahorrar plata | 6.29 | 19.11 | 12.47 |
| Adecuarse a los horarios de trabajo | 44.89 | 58.03 | 51.22 |
| Adecuar los horarios de trabajo con los quehaceres del hogar | 60.60 | 66.72 | 63.55 |
| Conocer mas sobre el tipo de trabajo que realiza | 48.67 | 40.28 | 44.63 |
| Conocer las normas de funcionamiento del lugar donde trabaja | 38.27 | 34.67 | 36.54 |
| Adecuar su presentación personal a los requerimientos de su trabajo | 23.64 | 20.23 | 22.00 |
| Compartir bien con sus compañeros/as de trabajo | 21.36 | 23.25 | 22.27 |
| Tener tiempo libre | 16.58 | 20.88 | 18.65 |
| Total | 260.30 | 283.18 | 271.33 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

Las mujeres que tienen pareja han adquirido mayormente habilidades de empleabilidad de adecuación de los horarios de trabajos con los quehaceres del hogar, es decir habilidades de conciliación. Un 48.67% adquirió habilidades cognitivas sobre el trabajo, y un 44.9 % competencias de disciplina laboral, adecuarse a los horarios de trabajo.

En el caso de las mujeres sin pareja sorprendentemente a un 66.72% el trabajo actual le permitió adquirir competencias o habilidades de compatibilización entre la vida domestica y laboral. Es decir, hay una fuerte internalización del rol de la mujer como responsable de las tareas domésticas. Por otra parte, a un 58.03% de las beneficiarias en pareja, el trabajo le permitió adecuarse a los horarios de trabajo, lo que es una competencia de disciplina laboral.

Tabla 51
Habilidades adquiridas por las mujeres beneficiarias por si tiene o no pareja
(Cuenta propia)

| HA LOGRADO TRABAJANDO POR CUENTA PROPIA | CON PAREJA | SIN PAREJA | TOTAL |
|---------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|---------------|
| Ahorrar plata | 24.70 | 15.66 | 20.79 |
| Adecuarse a los horarios de trabajo | 61.57 | 48.07 | 55.73 |
| Adecuar los horarios de trabajo con los quehaceres del hogar | 77.74 | 65.58 | 72.48 |
| Conocer mas sobre el tipo de trabajo que realiza | 49.49 | 46.42 | 48.16 |
| Conocer las normas de funcionamiento del lugar donde trabaja | 15.07 | 14.62 | 14.87 |
| Adecuar su presentación personal a los requerimientos de su trabajo | 20.51 | 19.05 | 19.88 |
| Compartir bien con sus compañeros/as de trabajo | 10.43 | 18.25 | 13.81 |
| Tener tiempo libre | 34.35 | 27.05 | 31.19 |
| Total | 293.85 | 254.70 | 276.93 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

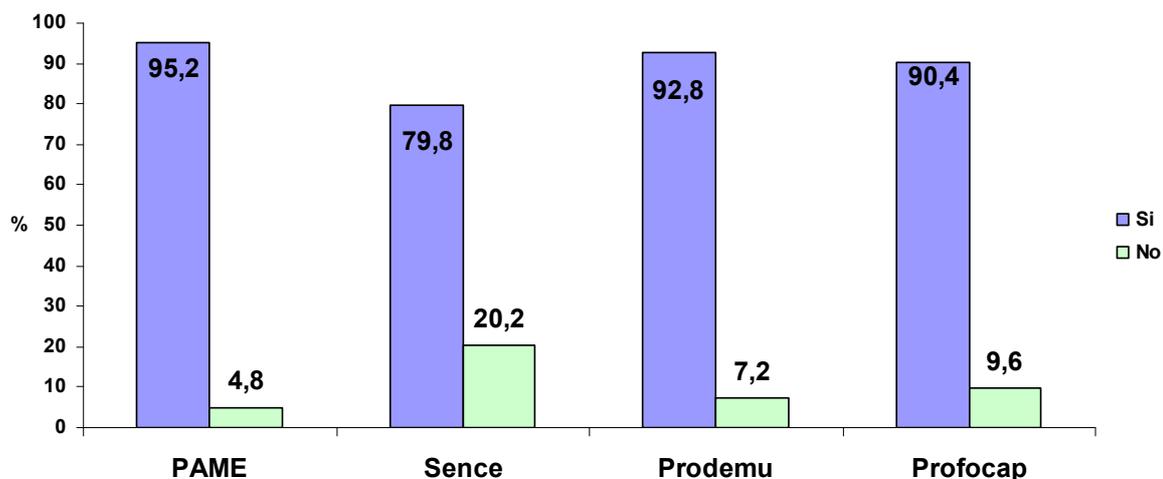
Las mujeres que trabajan por cuenta propia y que tienen pareja han adquirido mayormente competencias relacionadas con adecuar los horarios de trabajo con los quehaceres del hogar (77,74%). Luego un 61,57% de las mujeres con pareja han generado habilidades disciplinares (adecuarse a los horarios de trabajo), en tercer lugar han desarrollado habilidades cognitivas sobre el tipo de trabajo que realiza.(49,49%).

5. Adecuación programática

En un alto porcentaje las mujeres que participaron en los programas de empleo y empleabilidad, opinan que los programas si fueron un apoyo para mejorar sus oportunidades de empleabilidad.

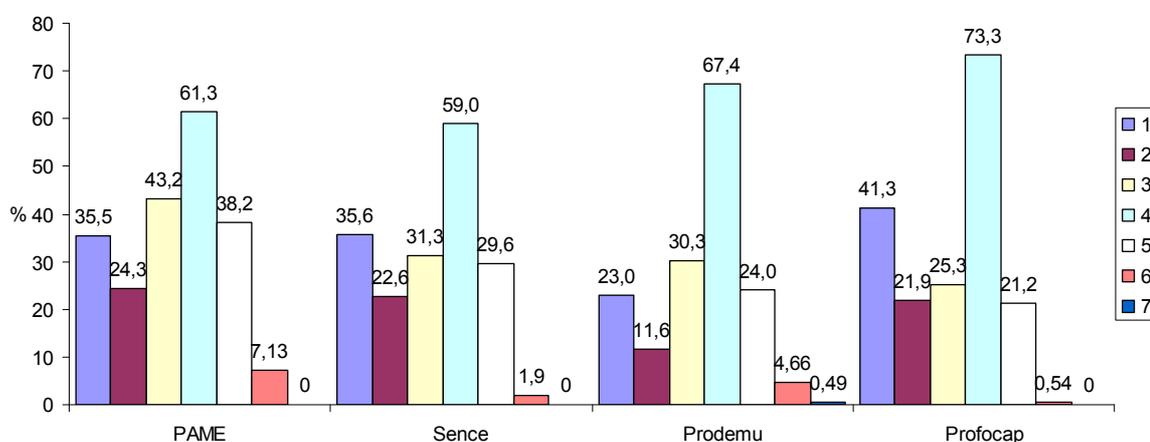
Como aparece en el gráfico, un 95,5% de mujeres que participaron en el Programa de Apoyo al Micro emprendimiento (PAME) consideran que fue un apoyo, en el caso de los otros programas cuyas mujeres opinaron lo mismo corresponde a un 92,8% en Prodemu, un 90,4% en Profocap y un 79,8% en Sence.

Grafico 9
Apoyo según programa



Las mujeres, en su mayoría consideran que los programas fueron un apoyo, porque se les entregó principalmente conocimientos que les servirían para cualquier tipo de trabajo. Esto se ve reflejado en un 61,3% de mujeres del Programa de Apoyo al Micro emprendimiento, un 59,0 de mujeres de Sence, un 67,4% de Prodemu y Profocap con un 73,3%

Gráfico 10
Razones para considerar que el programa fue un apoyo según programa



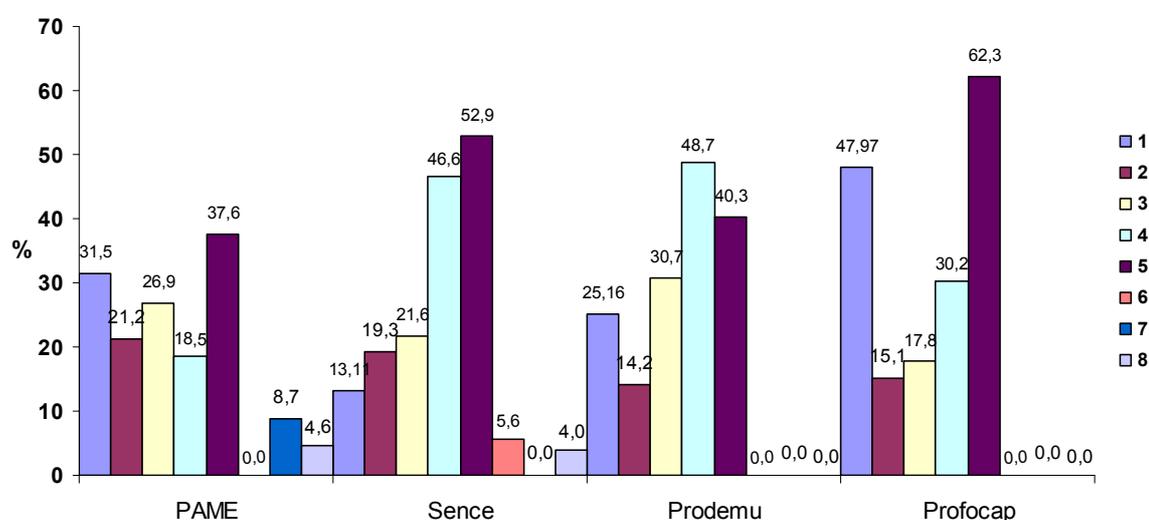
| | |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Consideró las oportunidades de trabajo que había en el lugar en que viven las personas |
| 2 | Estuvo disponible cuando as personas lo necesitaron para tener un trabajo |
| 3 | Facilitaron a las personas encontrar otro tipo de trabajo |
| 4 | Le entregaron a las persona conocimientos que le servirán para cualquier tipo de trabajo |
| 5 | Apoyaron a la persona durante el tiempo suficiente para que le fuera bien en su trabajo |
| 6 | Otro |
| 7 | No sabe |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

Aquellas mujeres que participaron en los programas y consideran que no fue un apoyo, consideran que se debe principalmente a que el programa no estuvo disponible cuando efectivamente ellas necesitaban trabajar. Así se ve reflejado en un 62,3% para el programa Profocap, 52,9% para Sence y un 37,6% para el programa de apoyo al micro emprendimiento.

En el caso de Prodemu la situación es distinta pues las mujeres consideran en un 48,7% que no recibieron conocimientos útiles para el trabajo.

Gráfico 11
Razones para considerar que el programa no fue un apoyo según programa



| | |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | No consideró las oportunidades de trabajo que había en el lugar en que viven las personas |
| 2 | No estuvo disponible cuando as personas lo necesitaron para tener un trabajo |
| 3 | No facilitaron a las personas encontrar otro tipo de trabajo |
| 4 | No le entregaron a las persona conocimientos que le servirán para cualquier tipo de trabajo |
| 5 | No apoyaron a la persona durante el tiempo suficiente para que le fuera bien en su trabajo |
| 6 | No tenía interés real en trabajar en ese momento |
| 7 | Otro |
| 8 | No sabe |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

En general, se observa que las mujeres participantes manifiestan un alto grado de satisfacción con los contenidos, la metodología, los recintos y el trato y la pertinencia de las actividades desarrolladas por los programas de empleo y empleabilidad.

Tabla 52

Percepción de los programas
(Porcentaje de beneficiarias que se declara muy de acuerdo)

| Dimensión | PAME | Sence | Prodemu | Profocap | Total |
|------------------------------------------------------|------|-------|---------|----------|-------|
| Buenos contenidos | 85,8 | 63,6 | 84 | 77,4 | 84,1 |
| Buena metodología | 83,3 | 71,8 | 83,3 | 79,0 | 82,5 |
| Buenos lugares | 67,5 | 53,7 | 70,0 | 72,0 | 67,1 |
| Adecuada preocupación por las personas y su realidad | 75,3 | 53,9 | 73,7 | 56,2 | 73,2 |

Fuente: Encuesta MIDEPLAN-HUMANAS 2008

6.-CONCLUSIONES

6.1.-Aspectos económicos

Para las mujeres de hogares vulnerables, la incorporación al mundo laboral constituye un gran desafío. La mayoría arrastra historias de una inserción precaria, marcadas por la intermitencia y la discriminación, la que se expresa frecuentemente en los bajos salarios percibidos. Esta situación se asocia con el hecho que la actividad predominante es el trabajo doméstico, frecuentemente subvalorado. El reverso de esta percepción se encuentra en la alta valoración que se tiene por la actividad laboral remunerada, sobre todo por la autonomía e independencia que otorga disponer de ingresos personales.

En concordancia con lo anterior, las mujeres mantienen un discurso que otorga una alta valoración a su participación en los programas de empleo. Para muchas de ellas, participar en el programa tuvo como consecuencia incorporarse por primera vez en el mercado laboral. Sin embargo, los efectos positivos no se restringen sólo a esta dimensión, sino que también se expresan en el incremento de capacidades disponibles para enfrentar de mejor manera el mercado laboral y para ampliar sus estrategias de sobrevivencia. No obstante, y dadas las características de los territorios en los que viven estas mujeres, la precariedad marca cualquier iniciativa emprendida, sea esta un trabajo asalariado o bien un microemprendimiento. Esta situación plantea importantes desafíos al diseño de los programas de empleo, sobretodo en aquellos aspectos vinculados al diagnóstico laboral y productivo de los territorios donde se implementan y en la necesidad de articular las iniciativas productivas para adecuar la oferta a la demanda y facilitar la comercialización. Por último, también plantea desafíos en el orden de articular la oferta programática en cada uno de los territorios donde se implementa.

Se hace relevante destacar que los ingresos de las mujeres en los hogares vulnerables son de fundamental importancia, pues permiten, al complementar los ingresos de sus parejas u otros miembros del hogar, traspasar las líneas de indigencia o pobreza.

De acuerdo a la encuesta aplicada, un 68,2% de las mujeres beneficiarias declaró aportar todo el ingreso de su hogar, lo que sumado a las que aportan más de la mitad y la mitad, suman el 86%. Porcentajes similares se observan al preguntar a las mujeres con o sin pareja. Sin embargo ellos se incrementan en el caso de las asalariadas y disminuyen levemente en el caso de las trabajadoras por cuenta propia. Asimismo, es probable que la imposibilidad de complementar ingresos con la pareja impulse a las mujeres a buscar más de una fuente de remuneración, puesto que las mujeres sin pareja tienen en mayor medida más de un trabajo. Asimismo, se observa que el ingreso promedio de las mujeres asalariadas que trabajan fuera del hogar

es el más alto, y que el salario disminuye para las trabajadoras dentro del hogar, independientemente del tipo de empleo (cuenta propia o asalariado).

En relación a la edad de las mujeres destaca que, de aquellas que trabajaron durante 2006, el grupo de 31 a 40 años es el que tuvo un ingreso mayor. Igualmente es relevante el alto ingreso que perciben las mujeres de más de 60 años, sobre todo si se considera que todas ellas trabajan por cuenta propia. El ingreso promedio de las mujeres, considerando el trabajo asalariado como el independiente es de \$ 82.893.

El nivel educacional resulta importante al momento de generar ingresos. Aquellas mujeres que no tienen estudios, sean asalariadas o cuenta propia son las que perciben los menores ingresos. Por el contrario, el grupo de mujeres con estudios superiores, registra el mayor ingreso. Como es de suponer, entre las mujeres que trabajan por cuenta propia, el mayor ingreso promedio se observa en aquellas que completaron su enseñanza media.

Para acceder a una ocupación formal en el mercado de trabajo y superar las situaciones de pobreza se deben alcanzar los mínimos educativos requeridos. Sin embargo los datos recogidos mediante la encuesta MIDEPLAN- HUMANAS 2008, nos muestran que la población con estudios incompletos asciende a 44,6 %. Es decir hay un porcentaje elevadísimo de mujeres beneficiarias de los programas de empleo que no cumple con los 12 años mínimos de escolaridad, requisito para acceder a cualquier trabajo en el mercado formal.

De acuerdo a esta situación, la escolaridad de las mujeres se torna un factor determinante, que junto a otros, ha condicionado o causado el acceso de las beneficiarias a los empleos informales y dependientes, siendo los oficios que desempeñan de carácter precario, inestable y donde se requiere baja calificación. Es así como un 26,1 % de las mujeres que ha participado de los programas de empleo analizados, se concentra en oficios vinculados a los servicios personales, tales como, jardineros, cuidadoras de niños, peluquería, servicios domésticos etc. Otro grupo de oficios en los que se concentra un porcentaje importante de mujeres, es el de las trabajadoras no calificadas, tales como trabajos menores, cuidadoras de auto, vendedoras ambulantes y auxiliares de aseo.

En relación con lo anterior, una de las dificultades importantes señaladas por las mujeres para encontrar trabajo, está relacionada con el capital humano (34,3%)

Un dato revelador que se debe tomar en cuenta es que solo el 41,0% de las mujeres que participaron de los programas encontraron trabajo. Ello hace relevante considerar la nivelación de estudios como una medida complementaria a los programas de empleo que facilite el acceso al empleo de las mujeres en situación de pobreza.

6.2.-Aspectos de conciliación familiar

Las dificultades de conciliación de la vida familiar y laboral, junto a las dificultades de empleabilidad están presentes en los discursos de las mujeres de todos los niveles de escolaridad al momento de dar razones para encontrar un trabajo, por ello es que ambas dificultades constituyen los principales desafíos del sistema de protección social CHS.

En este plano, se observa que las mujeres preferentemente buscan trabajo fuera de su hogar. Sin embargo, aquellas que son asalariadas optan preferentemente por trabajar fuera del hogar, mientras que aquellas que lo hacen por cuenta propia, optan, en mayor medida, por el trabajo dentro del hogar. Las mujeres en cuyos hogares hay niños, presentan porcentajes menores de búsqueda de trabajo, posiblemente debido a la ausencia de oportunidades para el cuidado de los menores.

Ello está en plena concordancia con la más importante razón esgrimida por las mujeres para no buscar trabajo, “porque no tengo con quien dejar a mis hijos”. Esta razón se mantiene como principal, considerando la presencia o ausencia de pareja y el tipo de trabajo que desempeñaron las mujeres. Por último, la presencia de una pareja en el hogar solamente marca diferencias significativas en el caso de la preferencia por trabajar. En el caso de las mujeres con pareja, aquellas que no quieren trabajar representan 11 puntos porcentuales más que las mujeres sin pareja. Posiblemente la ausencia de pareja actúa como una presión para la búsqueda de trabajo entre las mujeres.

En relación a las decisiones en el hogar, en las diversas dimensiones indagadas, se observa que el grueso es tomada por las mujeres, tanto en el ámbito doméstico como aquellas sobre la educación de los hijos y acerca de los gastos en el hogar. Al diferenciar por tipo de trabajo de las mujeres, aquellas que se encuentran ocupadas tienen un poder de decisión mucho mayor que aquellas que se encuentran desocupadas. Ello concuerda con la percepción que tienen las mujeres respecto del incremento de capacidades y autoestima que proporciona desarrollar una actividad remunerada. Igualmente, la decisión sobre participar en programas de empleo igualmente recae en las mujeres, independientemente si están trabajando o no.

En relación a las preferencias por un lugar de trabajo, claramente las mujeres que trabajan dentro de su casa optan por seguir trabajando en este lugar. Asimismo, se reafirma la preferencia por el trabajo en el hogar, especialmente entre aquellas mujeres que trabajan por cuenta propia o bien se encuentran desocupadas. Esta preferencia se sustenta especialmente en la creencia que este lugar de trabajo permite mayor libertad sobre el uso del tiempo, indistintamente del tipo de actividad que desarrollen.

Por otra parte, la preocupación por la conciliación entre la vida laboral y vida familiar, también se expresa en las competencias que las mujeres

declararon adquirir en los empleos que ejercieron, luego de participar en los programas de empleo. Las mujeres que trabajaron por cuenta propia y de forma dependiente han adquirido mayoritariamente competencias o habilidades relacionadas con la disciplina y con la compatibilización de la vida familiar y laboral. Es decir para más de la mitad de las beneficiarias (55%), les ha permitido adecuarse a los horarios de trabajo, lo cual es una competencia disciplinar y a un 72% el trabajo les ha permitido adecuarse los horarios de trabajo con los quehaceres del hogar. Seguido de un 48% para quienes el trabajo les ha permitido conocer las normas de funcionamiento del lugar donde trabaja.

Al considerar los impactos en las relaciones familiares, se observa que el papel tradicional de las mujeres como responsables de las tareas domésticas y de cuidado en ocasiones recae en otros miembros de la familia, que, no obstante, son siempre mujeres. A pesar que en las familias en donde hay mayor número de miembros es más factible distribuir las tareas domésticas, éstas casi siempre recaen en las abuelas, suegras o hijas, lo que constituye una verdadera red femenina de apoyo. En este sentido, persisten en las beneficiarias representaciones tradicionales respecto al rol que le cabe a las mujeres en el cuidado de los hijos, de los parientes dependientes y en las labores domésticas. Ello concuerda, con las opiniones expresadas por las mujeres respecto al trabajo remunerado y el cuidado de los hijos; existe consenso respecto a que el trabajo remunerado provoca que las mujeres descuiden a sus hijos.

No obstante es frecuente observar como la familia se ordena y organiza para realizar tareas de apoyo a los emprendimientos económicos, desempeñando funciones productivas y reproductivas y como apoyo en el cuidado de los hijos menores cuando las beneficiarias se ocupan fuera del hogar. En definitiva, la constitución de una red de apoyo familiar permite que se reproduzcan las labores que tradicionalmente por mandato cultural son responsabilidades femeninas.

También es importante constatar que no se ejercen las responsabilidades domésticas en forma compartida al interior de la familia, entre las mujeres y sus parejas, lo cual reafirma la noción de que no se han producido cambios culturales respecto a los roles tradicionales asignados en las funciones productivas y reproductivas. Las mujeres deben hacerse cargo mayoritariamente de las responsabilidades domésticas y de cuidado, a la vez que se hacen cargo de la generación de nuevos ingresos. Por lo tanto, el acceso al empleo se realiza con altos costos para la salud física y mental de las mujeres, lo que se expresa en agotamiento y stress, en un contexto donde las acciones de sobrevivencia en empleos precarios y en emprendimientos económicos, rara vez se consolidan.

6.3.-Principales impactos de los programas

La dimensión psicosocial es donde pueden observarse mayores impactos positivos en las mujeres producto de su participación en los programas de empleo, independientemente del desenlace en su inserción laboral. En este sentido, la evaluación que realizan las beneficiarias de los programas es altamente positiva tanto en los impactos como en el cumplimiento de expectativas. La mayor parte de las beneficiarias ha notado cambios significativos provocados por su participación en los programas. Es interesante destacar que los cambios se aprecian con mayor frecuencia en aspectos relacionados con la valoración de sí mismas y la confianza en sus capacidades mientras que las áreas que tienen ver con la distribución de tareas del hogar y las relaciones familiares muestran resultados menos significativos. La crianza de los hijos, que la pareja entienda que la mujer trabaja fuera del hogar y las discusiones por temas económicos son temas en que los cambios se aprecian con menos frecuencia. Ello está reflejando el hecho que las mujeres frecuentemente deben incorporar en su vida dos aspectos que se tensionan entre sí; por un lado se les presenta la necesidad de trabajar y por el otro, la urgencia del cuidado infantil y mantenimiento del hogar. Esta relación, contradictoria, está mediada en gran parte por la composición de las familias y por las estrategias de sobrevivencia que éstas tienen. Sin embargo, y en términos generales, las participantes tienen una alta valoración de los programas de empleabilidad. En su mayoría opinan que los programas fueron un apoyo y perciben que su participación, se encuentren con o sin trabajo, fue una ayuda para su desarrollo personal y consideran que lo aprendido les servirá para cualquier tipo de actividad.

A pesar del desarrollo de mayor autoestima y seguridad en sí mismas, no es menos importante la necesidad de conciliar las labores reproductivas y productivas, que actúa como un generador de tensiones a nivel personal, familiar y laboral. En concordancia con esto, se plantea el desafío de articular el crecimiento personal y de mayor autonomía de las mujeres, al desarrollo de destrezas para el trabajo, lo que les permitiría generar y mantener un ingreso laboral estable o un microemprendimiento con mayor rentabilidad. En esta perspectiva, ambos ámbitos son procesos que se retroalimentan.

Un tema relevante para las instituciones que componen la red de oferta preferente del Sistema de Protección, es que éstos no solamente deben considerar las características de los mercados locales, sino además adecuarse a los perfiles psicosociales de las mujeres, donde muchas de ellas se encuentran trabajando por primera vez, son jefas de hogar y tienen poca disponibilidad de tiempo. Así, es necesario, antes de comenzar el proceso de habilitación sociolaboral y capacitación técnica, considerar las temáticas de conciliación de cuidados, de tareas domésticas y del uso del tiempo. Un ejemplo significativo de ello es la apreciación que en los discursos se observa acerca de la poca valoración del trabajo doméstico que realizan. Para ellas, la actividad doméstica constituye un “no trabajo”, fundamentalmente por no

ser remunerado. En este sentido el ser dueñas de casa en los discursos se explicita como “no hacer nada”.

En los aspectos específicamente relacionados con aspectos psicosociales y el trabajo, los resultados son más débiles. Sólo el 30% de las beneficiarias declara que se siente más segura en el trabajo y que le irá mejor en este aspecto. Las trabajadoras independientes son las que aprecian estos cambios en mayor medida.

La situación de pareja influye en la percepción de los resultados por parte de las beneficiarias. Las dimensiones poder y autonomía y seguridad en sí misma son valorados como cambios positivos con mayor frecuencia por las mujeres que están sin pareja. En cambio, los resultados en los aspectos familiares son más favorables para las mujeres con pareja. Las beneficiarias sienten mayoritariamente que sus expectativas al participar en los programas laborales se han visto satisfechas en gran medida., tanto en relación con el acceso al empleo como en los ingresos que éste genera.

Por otro lado, las razones que manifiestan las participantes al considerar que el programa no fue un apoyo, tiene que ver principalmente con su oportunidad, donde la mayoría opina que el programa no estuvo disponible cuando necesitaban tener un trabajo. También son importantes las razones vinculadas a que los conocimientos entregados no les servirían para cualquier tipo de trabajo o bien porque no consideraron las oportunidades de trabajo que había en el lugar en donde habitan.

Por último, respecto a la percepción que tienen sobre los programas en relación a los contenidos, metodología, lugares donde se desarrollaron las capacitaciones y sobre la adecuada preocupación por las personas y su realidad, en su mayoría las participantes están muy de acuerdo con que estos aspectos de los programas fueron buenos.

6.4.-Recomendaciones a la oferta programática

El conjunto de programas que conforman la oferta programática para el cumplimiento de las condiciones mínimas de la dimensión de trabajo e ingresos, son parte importante de la oferta de servicios del Sistema Chile Solidario que busca mejorar las condiciones y oportunidades de las familias para su empleabilidad.

Por ello, la ejecución de la oferta programática requiere estar articulada de manera permanente en lo local, esto quiere decir, que se debe potenciar una instancia local que coordine, ordene y ponga a disposición de las personas los diferentes programas. Esta instancia permitiría aumentar la generación de oportunidades laborales para que las familias y mujeres del Sistema que estén habilitadas o requieran habilitarse y aquellas que buscan trabajo puedan hacerlo de manera más eficiente.

En este sentido, es clave el levantamiento de un diagnóstico que de cuenta de la realidad de cada una de ellas, considerando principalmente la vocación productiva del territorio y los factores de discriminación, necesidades y fortalezas de las mujeres, información que facilitaría orientar y apoyar trayectorias laborales personalizadas, lo que permitiría, a su vez, aumentar la pertinencia y mejorar el rendimiento en la oferta programática actual.

Es necesario incentivar un mayor acompañamiento técnico en la planificación de los programas, tanto para el desarrollo de los micro emprendimientos como para el proceso de búsqueda de empleo y seguimiento en las colocaciones laborales; y considerar las posibilidades para la consolidación de algunas iniciativas de trabajo por cuenta propia, en donde se considere las instancias de coordinación local.

Otro aspecto de relevancia es la necesidad de articulación de los programas con el servicio educativo (alfabetización y nivelación de estudios) para incidir en los procesos de desarrollo de competencias mínimas⁵ de las participantes. En este sentido, también es relevante la generación de competencias genéricas⁶ y laborales⁷ que permitan mejorar las condiciones de acceso de las mujeres al mercado del trabajo.

Por último, los programas deben también poner a disposición y articularse con la oferta de servicios para el cuidado infantil, que permita facilitar las condiciones de acceso y participación a los programas de empleabilidad.

⁵ Que aprendan a leer y escribir, nociones básicas de aritmética, cálculo y matemáticas, expresión y comprensión oral.

⁶ Competencias conductuales y de empleabilidad.

⁷ Funciones productivas que se demanden en sus diferentes contextos.

Anexo

PROGRAMAS DE EMPLEO Y EMPLEABILIDAD QUE FORMARON PARTE DEL ESTUDIO⁸

| Descripción (Principales características) | Programas | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | Programa Apoyo al Micro emprendimiento PAME (FOSIS) | Programa PROEMPLEO Bonificación a la contratación de mano de obra (SENCE) | Programa de formación, capacitación y empleo PROFOCAP (CONAF) | Programa de desarrollo de competencias laborales para mujeres Chile Solidario (PRODEMU) |
| Objetivos | Ofrecer alternativas de empleo por cuenta propia a personas cesantes en situación de vulnerabilidad social. | Aumentar las oportunidades de inserción laboral dependiente en personas desocupadas pertenecientes a familias del Sistema Chile Solidario | El objetivo del PROFOCAP es contratar, formar y capacitar a los beneficiarios del Sistema Chile Solidario y propiciar su integración laboral en el ámbito privado y micro empresarial, estimulando la superación del desempleo a través de la formación, y por lo tanto, la adquisición de nuevas competencias personales enfocadas por ejemplo al rubro agroforestal. | Facilitar la inserción de mujeres Chile Solidario en el mundo del trabajo remunerado, a través de una estrategia de formación y capacitación para el trabajo, favoreciendo condiciones mínimas de trabajo e ingresos propuestas en el Sistema. |
| Necesidades que espera resolver el Programa a nivel general y a nivel específico de las familias CHS | Inserción laboral de personas desempleadas o subempleadas con perfil Chile Solidario, contribuyendo a: Que al menos un miembro adulto de la familia trabaje de forma regular y tenga una remuneración estable; Que la familia cuente con ingresos superiores a la línea de indigencia. | Inserción laboral de personas desempleadas con perfil Chile Solidario, contribuyendo a: Que al menos un miembro adulto de la familia trabaje de forma regular y tenga una remuneración estable; Que la familia cuente con ingresos superiores a la línea de indigencia. | Se busca entregar un empleo remunerado, lo que apunta a las dimensiones de Trabajo e Ingresos. | El programa está orientado a desarrollar competencias laborales en las mujeres para que mejoren sus condiciones de empleabilidad, facilitar el acceso al trabajo dependiente o por cuenta propia. Se busca dotar a las beneficiarias de Chile Solidario de las herramientas que le permitan dar el salto para acceder a los otros instrumentos de la oferta normal de empleo. |

⁸ Fuente: MIDEPLAN

| Descripción (Principales características) | Programas | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | Programa Apoyo al Micro emprendimiento PAME (FOSIS) | Programa PROEMPLEO Bonificación a la contratación de mano de obra (SENCE) | Programa de formación, capacitación y empleo PROFOCAP (CONAF) | Programa de desarrollo de competencias laborales para mujeres Chile Solidario (PRODEMU) |
| Distribución de beneficiarios | <p>Cupos asignados: 15.000 (efectivamente cubiertos a enero 2006: 16.043)</p> <p>Distribución de cupos: RM 23,6%, Bío-Bío 17,7%, Los Lagos 13,2%, Araucanía 11,1%, Valparaíso 10,5%, Maule 5,8%, O'Higgins 4,9%, Tarapacá 4,3%, Coquimbo 3,1%, Atacama 2,9%, Antofagasta 1,6%, Aysén 0,7% y Magallanes 0,4%.</p> | <p>Cupos asignados: 4.000 beneficiarios contratados vía bonificaciones a empresas para contratación de mano de obra 8.000 beneficiarios con habilitación socio-laboral</p> <p>Distribución de cupos: RM 21,7%, Bio-Bio 17,9%, Los Lagos 11,6%, Araucanía 10,8%, Maule 9,6%, Valparaíso 9,0%, O'Higgins 5,1%, Coquimbo 3,8%, Atacama 3,7%, Tarapacá 2,9%, Antofagasta 2,3%, Aysén 0,8% y Magallanes 0,8%.</p> | <p>Los beneficiarios son exclusivamente personas del Programa Puente. El 2005 se estimó atender mensualmente a 1.500 beneficiarios, lo que arrojaba una meta de 6.000 beneficiarios en 4 meses. Esta meta se sobrepasó levemente, llegando a 6.027 trabajadores contratados, de los cuales un 63.6% fueron mujeres. De este total, se logró que 1.491 personas recibieran certificados que los acreditaran en las competencias en que fueron instruidos.</p> | <p>Las beneficiarias deben ser mujeres entre 18 y 55 pertenecientes a las familias Chile Solidario, con sexto año de Educación Básica rendido y residencia en la comuna de ejecución del programa. Los cursos de capacitación tienen cobertura en las 13 regiones, con un total nacional de 65 cursos dirigidos a 1300 mujeres beneficiarias del Chile Solidario. La cantidad de cursos y cupos se distribuye diferencialmente entre las regiones. Los cupos por región en el año 2005 fueron:</p> <p>Tarapacá (20) ; Antofagasta (40); Atacama (20); Coquimbo (80); Valparaíso (120); Bernardo O'Higgins (60); Maule (60); Bío-Bío (160); Araucanía (200); Los Lagos (200); Aysén (120); Magallanes (20); Metropolitana (200).</p> |
| Procedimientos específicos y mecanismos de selección y contacto con las familias CHS | <p>Requisitos de acceso: Personas desocupadas mayores de 18 años de edad y menores de 60 años (en el caso de las mujeres) o de 65 años de edad (en el caso de los hombres). Estar inscrito(a) en la Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL).</p> | <p>Requisitos de acceso: Personas entre 18 y 70 años, sin empleo. Interés en un trabajo dependiente. RUT registrado en la ficha de composición familiar del Programa Puente.</p> | <p>Los municipios, a través de los Apoyos Familiares (AF), participan en la selección de los beneficiarios. Los AF entregan nóminas y citan a las personas, aunque la última selección la hace CONAF.</p> <p>Los criterios de selección de</p> | <p>Las Unidades de Intervención Familiar y la DIDECO (en el caso de familias egresadas de la etapa de apoyo psico-social) derivan a las mujeres pertenecientes al Sistema Chile Solidario a PRODEMU, para ser incluidas en el</p> |

| Descripción (Principales características) | Programas | | | |
|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | Programa Apoyo al Micro emprendimiento PAME (FOSIS) | Programa PROEMPLEO Bonificación a la contratación de mano de obra (SENCE) | Programa de formación, capacitación y empleo PROFOCAP (CONAF) | Programa de desarrollo de competencias laborales para mujeres Chile Solidario (PRODEMU) |
| | <p>Registrar al menos un miembro adulto de la familia desarrolla una actividad laboral que le permite generar ingresos económicos, o bien que la familia cuente con un ingreso per cápita por sobre la línea de indigencia en el caso que se haya cubierto la totalidad de las familias elegibles en la primera situación. Cuando corresponda, tendrán prioridad las egresadas de programas de habilitación laboral de SERNAM y PRODEMU.</p> <p>Mecanismos de selección:</p> <p>Son potenciales beneficiarios todas las personas que se encuentran cesantes que habitan en las comunas en que se va a ejecutar el programa. A partir del año 2003 son beneficiarios prioritarios los adultos de las familias participantes del Programa Puente.</p> <p>La Unidad de Intervención Familiar presenta la nómina de familias a ser atendidas al FOSIS regional (o al prestador del servicio que el FOSIS defina) que cumplan con los requisitos, ordenada de acuerdo a la fecha de egreso de la familia del Programa Puente, priorizando</p> | <p>Mecanismos de selección:</p> <p>Las empresas interesadas deben postular y remitir sus antecedentes en las respectivas Direcciones Regionales del SENCE, correspondientes a la región en la que los trabajadores se desempeñarán.</p> <p>Para el contacto de las familias Chile Solidario, cada Unidad de Intervención Familiar debe derivar a los beneficiarios que desean trabajar en forma dependiente a la OMIL de la comuna de residencia del beneficiario o la más cercana. Se debe indicar si la persona está dispuesta a tener un empleo y cuál es su oficio.</p> | <p>beneficiarios son: un beneficiario por familia, que sea jefe/a de hogar, edad entre 18-40 años, 4° básico, tener ganas. El Puente también pone sus prioridades: beneficiarios con T1 y T4 no cumplidos, ingresados al programa el 2004. La selección es flexible: si “sobran” cupos, se ingresa a otras personas, aunque no cumplan condiciones.</p> | <p>programa.</p> <p>PRODEMU selecciona a las mujeres que cumplan con el perfil necesario, para poder desarrollar el oficio que el programa ha definido para la capacitación, lo que está asociado fundamentalmente al nivel educacional de las mismas.</p> |

| Descripción (Principales características) | Programas | | | |
|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | Programa Apoyo al Micro emprendimiento PAME (FOSIS) | Programa PROEMPLEO Bonificación a la contratación de mano de obra (SENCE) | Programa de formación, capacitación y empleo PROFOCAP (CONAF) | Programa de desarrollo de competencias laborales para mujeres Chile Solidario (PRODEMU) |
| | a aquellas familias que estén más próximas al egreso. La nómina se obtiene directamente del sistema de gestión - módulo Puente, que el Sistema Chile Solidario ha puesto a disposición de las Unidades de Intervención Familiar en Internet. | | | |
| Descripción y cuantificación de los bienes y servicios entregados | Asistencia técnica especializada y capital de trabajo para personas desocupadas que cuenten con las habilidades básicas para desarrollar un emprendimiento laboral independiente o autoempleo. Asistencia técnica especializada y subsidio a la contratación de personas desocupadas que se insertan a un trabajo de carácter dependiente. | Se podrá otorgar a los empleadores una bonificación mensual de hasta el 40% del ingreso mínimo por trabajador, con una duración de entre uno y cuatro meses, y un aporte al costo de capacitación de cada uno de ellos de hasta \$50.000 por una sola vez. Además se podrá transferir a las OMIL hasta \$20.000 por trabajador contratado bajo esta línea, por una sola vez, para financiar: selección, orientación laboral, colocación y/o seguimiento de estos beneficiarios. Adicionalmente se podrá destinar hasta \$70.000 por una sola vez, por trabajador que sea beneficiario de un programa complementario de habilitación laboral. Esto permite a los beneficiarios de | Se entregan cursos de 4 meses de duración, que incluyen actividades de capacitación y formación teórico-prácticas, con una duración total estimada, para 2005, de 480 horas. Las áreas temáticas de los cursos son, según el convenio: desarrollo personal, desarrollo de negocios, formación microempresarial y formación laboral agroforestal. Como resultado del programa, hay micro emprendimientos y autoempleo (90%) y trabajo dependiente (10%). Los cursos no se licitan, son ejecutados directamente por CONAF, quien sólo subcontrata a los profesores. | El programa brinda capacitación para el desarrollo de competencias laborales que comprenden dos áreas: Formación para el Trabajo y Capacitación en el Oficio. En la primera, los contenidos son: comunicación oral y escrita; expresión no verbal; fomento de la iniciativa y el emprendimiento; desarrollo, planificación y gestión de proyectos; generar trabajo en equipo; resolver problemas en equipo; reforzar la confianza en sí mismo; preparación del currículum y cómo enfrentar una entrevista de trabajo; conocimiento de la legislación laboral; conocimiento de los contratos de trabajo; conocimiento del sistema previsional; requerimientos para constituir una empresa; desarrollo del plan de trabajo y |

| Descripción (Principales características) | Programas | | | |
|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | Programa Apoyo al Micro emprendimiento PAME (FOSIS) | Programa PROEMPLEO Bonificación a la contratación de mano de obra (SENCE) | Programa de formación, capacitación y empleo PROFOCAP (CONAF) | Programa de desarrollo de competencias laborales para mujeres Chile Solidario (PRODEMU) |
| | | <p>Chile Solidario integrarse a un empleo formal, con un contrato de 1 a 4 meses, en el que se le garantiza a lo menos un sueldo mínimo mensual y beneficios de previsión social y de salud. Adicionalmente, le da experiencia laboral para un empleo posterior y contribuye al cumplimiento de los requisitos para acceder al Seguro de Cesantía.</p> | | <p>fuentes de recursos alternativos.</p> <p>En el área de competencias técnicas en tanto, los contenidos son: conocimiento teórico del oficio y manejo práctico de éste. El programa adapta los contenidos específicos del oficio a desarrollar a partir de la realidad regional y fundamentalmente atendiendo a las características que el mercado local presente.</p> <p>Las mujeres egresadas con éxito de la capacitación serán derivadas de manera prioritaria al Programa Pro-empleo.</p> |