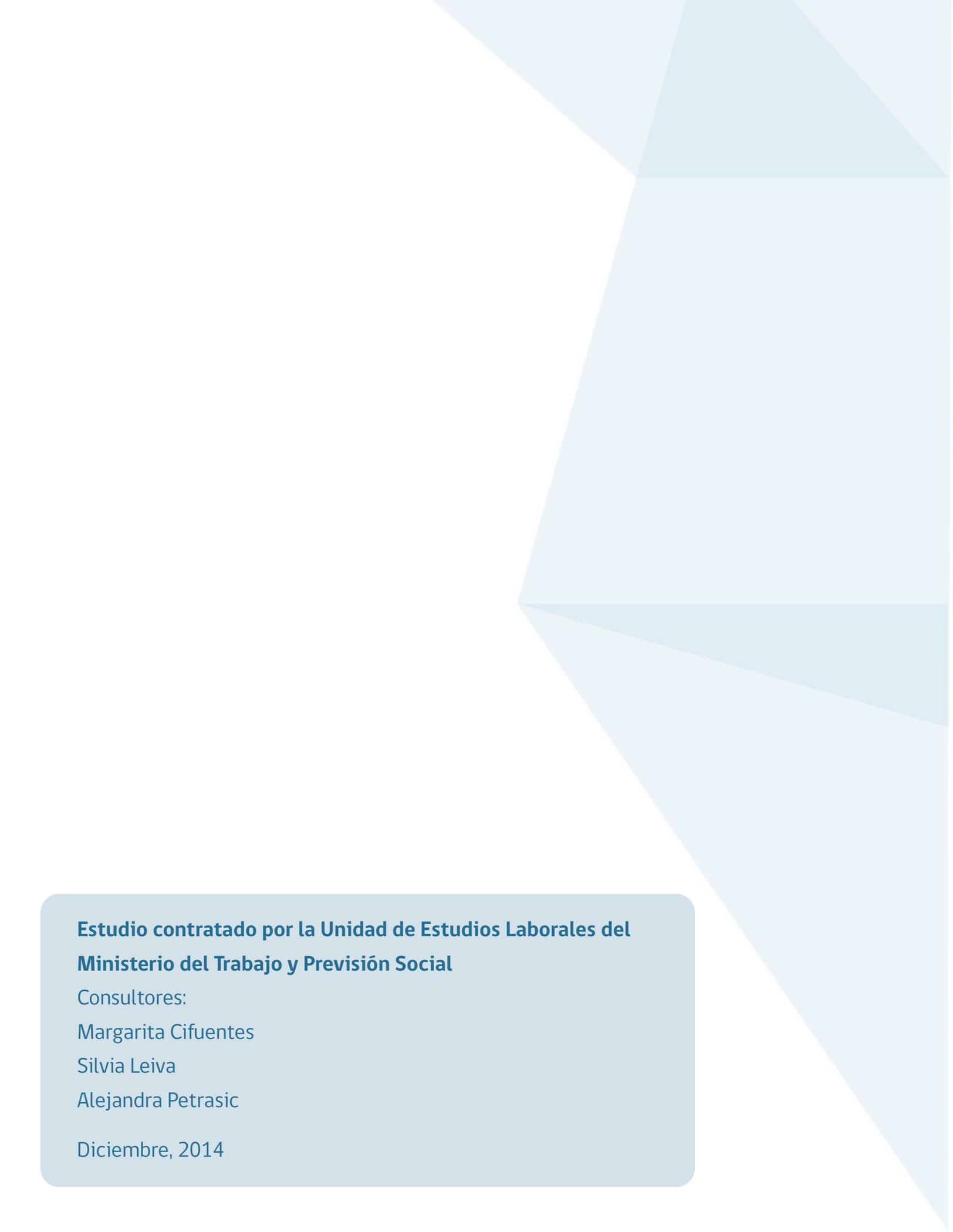




Ministerio del  
Trabajo y  
Previsión  
Social

Gobierno de Chile

# **INFORME FINAL ESTUDIO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO: MUJERES DESERTORAS.**



**Estudio contratado por la Unidad de Estudios Laborales del  
Ministerio del Trabajo y Previsión Social**

Consultores:

Margarita Cifuentes

Silvia Leiva

Alejandra Petrasic

Diciembre, 2014

## ÍNDICE GENERAL

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. ANTECEDENTES DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO.....	4
3. RELEVANCIA Y JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO .....	10
4. OBJETIVOS DEL ESTUDIO.....	12
5. METODOLOGÍA Y TRABAJO DE CAMPO CUALITATIVO.....	13
5.1 Entrevistas .....	13
5.2 Grupos Focales .....	14
6. ANÁLISIS TEMÁTICO DE INSTRUMENTOS CUALITATIVOS.....	16
7. REFLEXIONES DEL ESTUDIO BAJO EL ENFOQUE DE GÉNERO .....	61
8. CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS.....	65
9. CONCLUSIONES.....	70
10. BIBLIOGRAFÍA.....	71
11. ANEXOS.....	72
a. Pauta Grupo Focal: Desertoras fase lectiva .....	72
b. Pauta Grupo Focal: Desertoras práctica laboral .....	75
c. Pautas Entrevistas Semi - estructuradas.....	77
d. Consentimiento Informado .....	81
e. Transcripciones: Grupos focales- entrevistas actores claves y entrevistas semi-estructuradas .....	82

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente documento es el informe final del estudio de casos de un grupo de mujeres desertoras del programa formación para el trabajo. El objetivo de este trabajo fue el de “Conocer a fondo la experiencia y motivaciones que han influido en la decisión de matricularse en algún curso de capacitación y desertar de él, además de la voluntad de incorporarse al mercado laboral”.

El actual Programa de Gobierno de Michelle Bachelet contempla como una de sus medidas en el área de capacitación, la implementación de un nuevo programa de Formación y Capacitación Laboral, que beneficiará a 300.000 mujeres. El objetivo principal del programa es aumentar la participación laboral femenina en el mercado del trabajo, especialmente de aquellas mujeres que pertenecen a los sectores más vulnerables y que se hayan mantenido principalmente en condiciones de inactividad. Por lo tanto el cumplimiento de los objetivos de esta investigación contribuirá al objetivo de la medida de capacitación de este Gobierno.

El presente documento, se estructura de la siguiente forma; en primera instancia se proporcionan los antecedentes del programa de capacitación formación para el trabajo, se discuten la relevancia y justificación del estudio, los objetivos del mismo y la metodología del trabajo de campo. Adicionalmente, a través del análisis temático de los instrumentos cualitativos que se aplicaron, 2 grupos focales, 13 entrevistas en profundidad a actores claves y 20 entrevistas en profundidad a mujeres desertoras, se da pie a reflexiones de género del estudio, para lo cual se utilizó el enfoque de género empleado que asume el hecho de que las identidades imperantes de hombre y de mujer son creadas por las sociedades y no responden a una naturaleza fija e intemporal (PNUD 2010). Finalmente se proporciona un capítulo en donde se resumen el cumplimiento de los objetivos generales y específicos y las conclusiones de esta investigación.

Las investigadoras agradecen la colaboración y los valiosos comentarios de los profesionales de la OIT, Gerhard Reinecke y Patricia Roa, y los profesionales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Paula Agurto, Stephanie González y Lorena Flores.

## 2. ANTECEDENTES DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

El actual programa de Formación para el Trabajo tiene como objetivo principal la formación en oficios de larga duración, mediante un modelo de capacitación integral entregada por Entidades Formadoras especializadas. Esta iniciativa, bajo el marco de las políticas de capacitación, trabaja en línea con el antiguo programa Especial de Jóvenes, el cual se creó el año 1998, orientado principalmente a capacitar a jóvenes desertores del sistema escolar, entre los 18 y los 29 años.

Si bien el programa de Formación para el Trabajo ha sufrido cambios desde su implementación el año 2012, hoy las principales características de esta iniciativa contemplan: la expansión del público de posibles beneficiarios entre los 18 y los 65 años (también considera a jóvenes de 16 y 17 años con responsabilidad parental), un puntaje máximo en la Ficha de Protección Social -anteriormente 11.734 y hoy aumentado a 13.484- y la escolaridad básica completa. Se orienta tanto a entregar posibilidades de inserción laboral en trabajos dependientes, como también a la salida independiente de los beneficiarios.

Los cursos formativos que ofrece el programa contemplan un público sin una carrera técnica o profesional, que estén en búsqueda de nuevas oportunidades laborales para aumentar sus remuneraciones y, por ende, mejorar su calidad de vida. El programa genera una apertura al mundo laboral a través de una beca gratuita para el beneficiario.

Según el sitio web [www.formacionparaeltrabajo.cl](http://www.formacionparaeltrabajo.cl), los cursos de capacitación que ofrece el programa incluyen:

- Planes formativos (cursos) confeccionados en base a un levantamiento de perfiles ocupacionales críticos según la necesidad del mercado laboral.
- Formación en un oficio, con desarrollo de competencias transversales de empleabilidad, tutoría, entre otros.
- Práctica laboral y/o asistencia técnica.
- Duración promedio de la formación: 4 meses.
- Apoyo a la salida laboral, tanto en forma dependiente como independiente.
- Certificados y/o licencias habilitantes en los casos que corresponda al oficio.
- Formación, certificados y licencias habilitantes 100% gratuitos.
- Subsidio de movilización y alimentación de \$3.000 diarios, por día asistido, durante la formación y práctica laboral.
- Subsidio de herramientas de hasta \$200.000, para cursos con asistencia técnica.
- Seguro contra accidentes durante la formación y práctica laboral.<sup>1</sup>

El programa de Formación para el Trabajo considera además, una línea de formación Sectorial, que tiene como objetivo capacitar en torno a los requerimientos de diversos sectores productivos específicos que requieren mayor calificación y fuerza laboral, como lo es el rubro de Minería, Transporte, Forestal, entre otros.

Respecto a los porcentajes de deserción que se manejan en este programa, en el último informe generado por SENCE, "Principales razones de la deserción de alumnos del programa Formación

---

<sup>1</sup> Formación para el Trabajo, SENCE, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, [www.formacionparaeltrabajo.cl](http://www.formacionparaeltrabajo.cl) [01/09/2014]

para el Trabajo año 2013”<sup>2</sup>, se muestra que desde el año 2011, las tasas de deserción que manejaba este programa era del 30%, y el 2012 la cifra aumentó 4 puntos porcentuales. Algo importante de considerar de este estudio, es que, si bien durante los años 2011 y 2012 no hubo mayor diferencia entre el porcentaje de deserción de hombres frente al de mujeres que participaban en el programa, el año 2013 esto cambió, ya que las cifras mostraron a las mujeres con un nivel más alto de deserción, superior a los hombres en un 4%.

### **Datos cuantitativos FOTRAB 2013**

A partir de los datos proporcionados por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se presenta a continuación un análisis de las participantes mujeres, en los cursos FOTRAB 2013. Para este análisis sólo se utilizaron los datos de aquellos cursos cuyo estado es Liquidado o Realizado, quedando fuera aquellos cursos en estado “en ejecución” o “pendiente”. Considerando lo anterior, el universo de participantes 2013 a analizar corresponde a 2.323 mujeres y 1.990 hombres, es decir un total de 4.313 participantes. El siguiente cuadro muestra el resultado de los participantes, según estado en el los cursos que serán analizados para el año 2013.

**Cuadro N°1 : Resultado de participantes**

Estado	Mujeres	Hombre	Total	En porcentaje	
				Mujeres	Hombre
Aprobado	1.749	1.510	3.259	75,3%	75,9%
Desertor	381	317	698	16,4%	15,9%
Desertor Justificado	55	43	98	2,4%	2,2%
Reprobado	138	120	258	5,9%	6,0%
<b>Total</b>	<b>2.323</b>	<b>1.990</b>	<b>4.313</b>		

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionado por MINTRAB de FOTRAB 2013.

El cuadro anterior nos indica que las mujeres presentan un leve porcentaje mayor de deserción, ya sea justificada o no, que los hombres analizados.

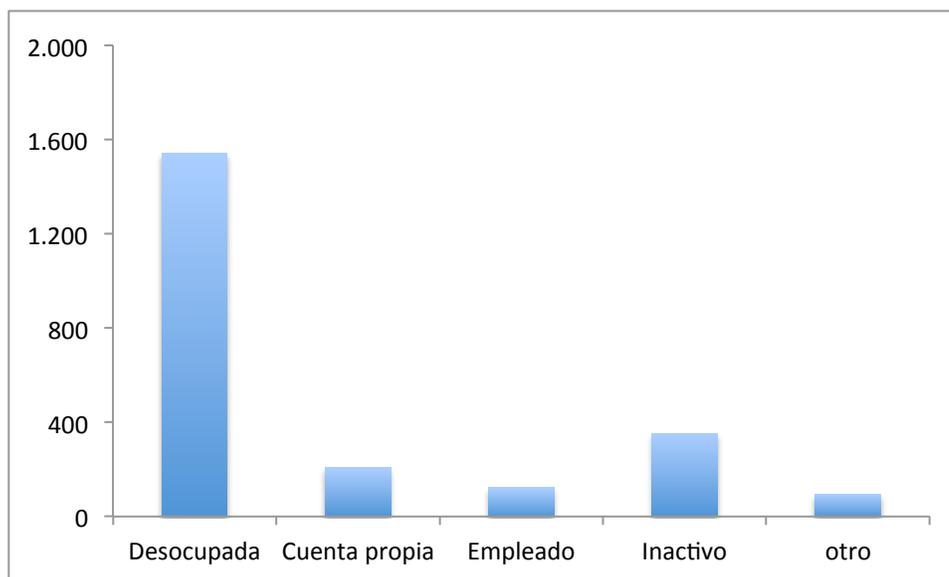
### **Características de las mujeres inscritas**

Alrededor de un 60% de las mujeres inscritas indica que tiene responsabilidad parental. Un 46% declara ser dependiente de otra persona, un 30% ser jefa de hogar, y un 14% señala que es responsable de si mismo.

Respecto de la situación laboral informada por las mujeres al momento de la inscripción al curso, la mayoría de las mujeres (66%) se encuentran en situación de cesantes, un 15% son inactivas y un 9% son trabajadoras por cuenta propia formales o informales. Sólo un 5,3% declara ser empleada. El siguiente gráfico resume los datos anteriores.

<sup>2</sup> Principales razones de la deserción de alumnos del programa Formación para el Trabajo año 2013, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo SENCE, Sub Unidad de Estudios, Julio 2014.

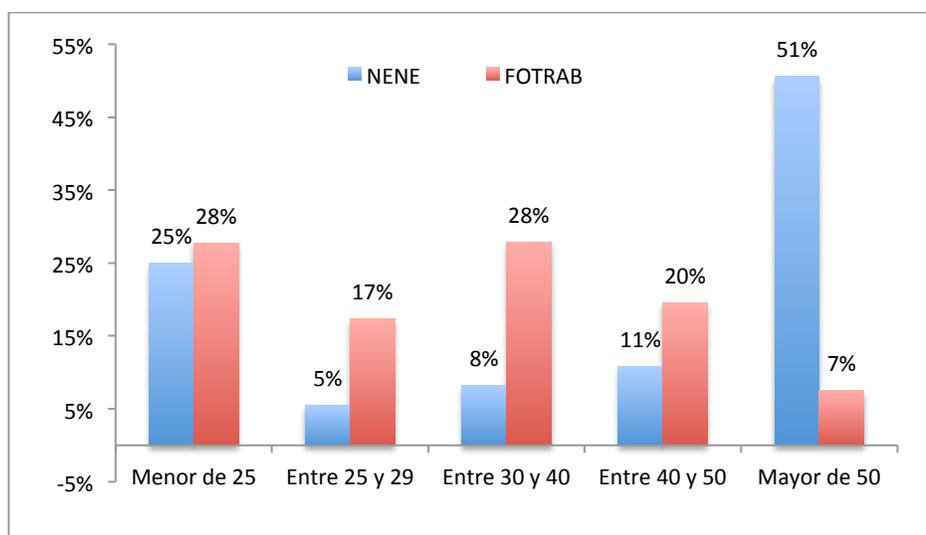
**Gráfico 1: Situación ocupacional de las mujeres, al momento de inscripción al curso**



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionado por MINTRAB de FOTRAB 2013.

Respecto de la edad de las beneficiarias, éstas se concentran en su mayoría en mujeres que son menores de 25 años, y mujeres entre 30 y 40 años. El siguiente gráfico resume la distribución en los tramos de edades de las mujeres inscritas y la distribución de la población económicamente activa (PEA) de mujeres en la Nueva Encuesta de empleo (NENE), trimestre agosto – septiembre 2014.

**Gráfico 2: Tramos de edades de las mujeres, al momento de inscripción al curso y distribución NENE**



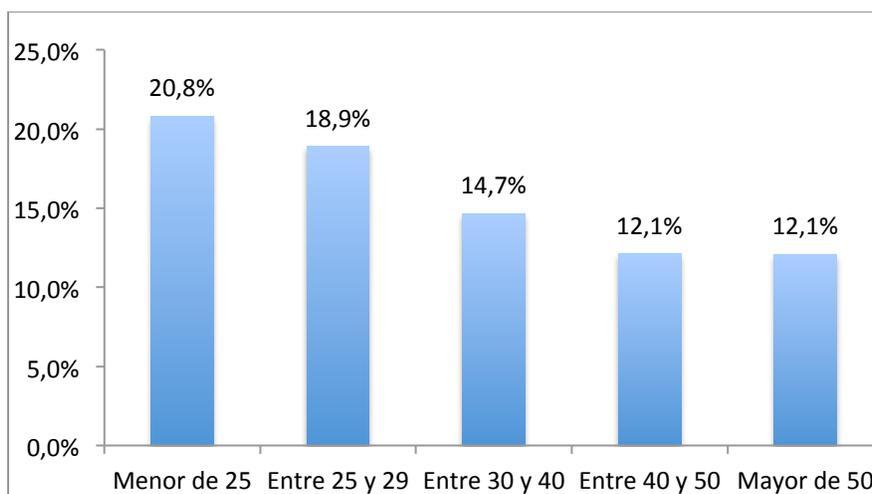
Fuente: Elaboración propia con datos proporcionado por MINTRAB de FOTRAB 2013- NENE ASO 2014.

### Características de las mujeres desertoras

En el análisis de las características de mujeres desertoras, no se considera a las desertoras justificadas. El cuadro N°1 indica que existe un total de 55 mujeres desertoras justificadas, que representan al 14% del total de desertoras (desertoras más desertoras justificadas).

La mayoría de las mujeres que desertan son jóvenes. Del total de mujeres menores de 29 años inscritas en el curso, un 39,7% de ellas desertó del programa. El siguiente gráfico da cuenta de los porcentajes de deserción de las mujeres, según su grupo etario.<sup>3</sup>

**Gráfico 3: Desertoras según tramo etario (porcentaje)**

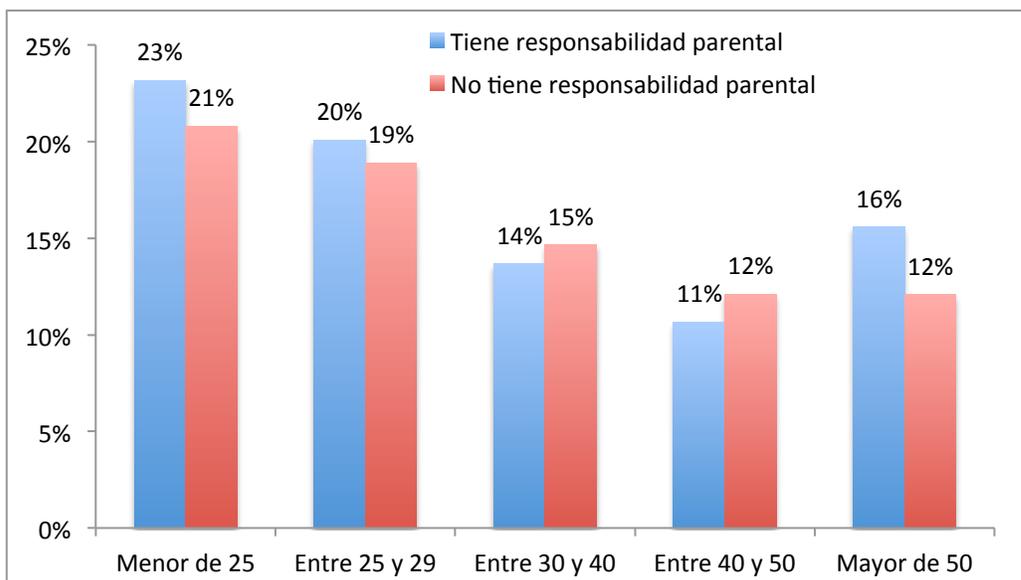


Fuente: Elaboración propia con datos proporcionado por MINTRAB de FOTRAB 2013.

Respecto de los grados de responsabilidad parental, los datos indican que según tramos etarios no existirían diferencias significativas entre quienes desertan y no según si tienen o no responsabilidad parental. Es decir, se ratifica los hallazgos del gráfico anterior, en donde la deserción es más alta en las jóvenes, independiente de si existe o no responsabilidad parental.

<sup>3</sup> La fórmula de porcentaje se construye considerando en cada tramo etáreo el número de desertoras/total de inscritas

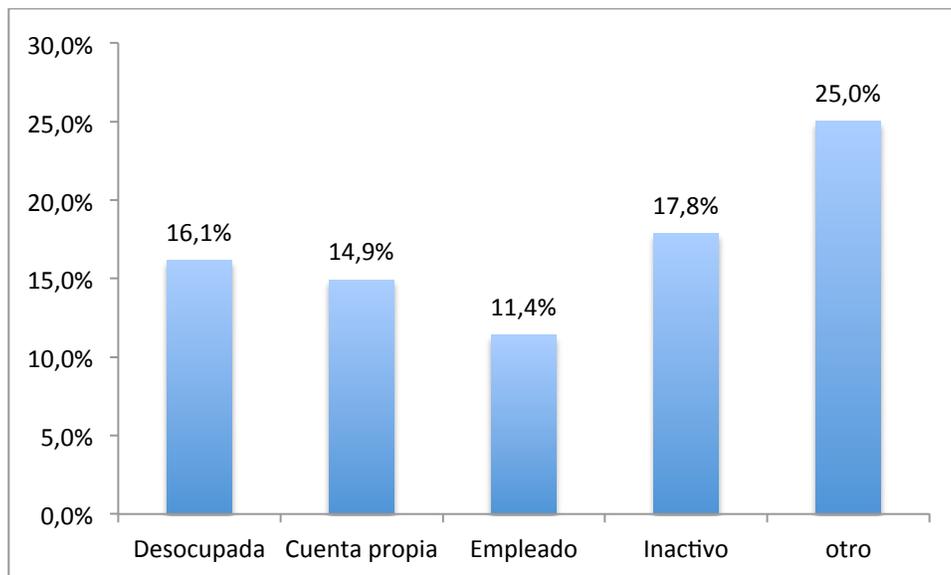
**Gráfico 4: Desertoras según tramo etario y responsabilidad parental (porcentaje)**



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionado por MINTRAB de FOTRAB 2013

Respecto a los datos de desertoras, según situación ocupacional, quienes son subempleados o no han informado su situación ocupacional (25%), calificados como otros, son quienes desertan en mayor proporción. Las personas empleadas son quienes desertan en una menor proporción (11,4%)

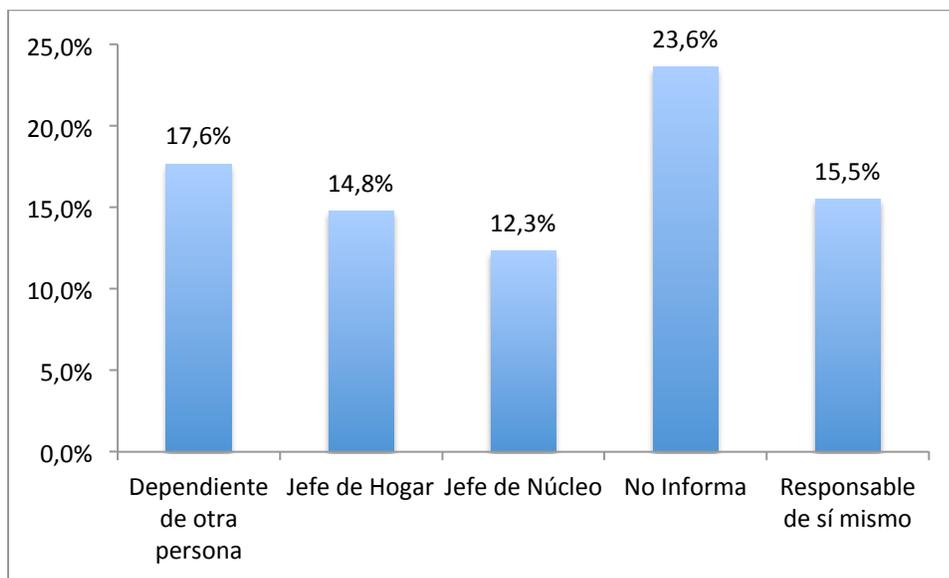
**Gráfico 5: Desertoras según situación ocupacional (porcentaje)**



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionado por MINTRAB de FOTRAB 2013.

Por último, respecto de su situación social, entre quienes la informan, el mayor porcentaje de personas que desertan es aquel que indica ser dependiente de otra persona (17,6%), seguido por aquellas que declaran ser responsables de sí mismos (15,5%).

**Gráfico 6: Desertoras según situación social (porcentaje)**



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionado por MINTRAB de FOTRAB 2013.

### 3. RELEVANCIA Y JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

El actual Programa de Gobierno de Michelle Bachelet contempla como una de sus medidas en el área de capacitación, la implementación de un nuevo programa de Formación y Capacitación Laboral, que beneficiará a 300.000 mujeres. El objetivo principal del programa es aumentar la participación laboral femenina en el mercado del trabajo, especialmente de aquellas mujeres que pertenecen a los sectores más vulnerables y que se hayan mantenido principalmente en condiciones de inactividad.

Para que el programa de capacitación sea exitoso, en términos de cumplir con su objetivo, es necesario que las potenciales beneficiarias se inscriban, asistan, terminen el curso y por último que encuentren un trabajo remunerado, dependiente o independiente, idealmente en el área de capacitación realizada, y adicionalmente permanezcan en él.

Lo anterior, no resulta trivial, toda vez que en Chile las mujeres presentan menores tasas de participación en el mercado laboral, en comparación con los hombres (48,5% vs 70,8% respectivamente, según NENE Julio-Septiembre 2014). Adicionalmente, las mujeres de los sectores más vulnerables, presentan tasas de participación en el mercado laboral, muy por debajo de las tasas de participación de las mujeres del decil más rico (24,8% primer decil versus 62,2% décimo decil, según datos CASEN 2011)

Diversas encuestas y estudios analizan las bajas tasas de participación, desde la perspectiva del rol de la mujer en el hogar y la posibilidad de compatibilizar trabajo y familia, indagando entre las razones de inactividad el: “No tener con quién dejar a algún familiar” y “los quehaceres del hogar”, “lugar de trabajo queda muy lejos”, “no me dejan trabajar”.

La literatura ha analizado de qué forma otros factores, tales como las decisiones de formar familia o la estructura del hogar, así como también, las normas sociales y preferencias de los demás agentes, podrían ser factores importantes en la decisión de participar o no del mercado laboral. Sin embargo, muchos de estos factores no son fáciles de rescatar a cabalidad a través de encuestas y análisis cuantitativo, dada la metodología de este tipo de estudios. Según establece Uwe Flick (2007), “la investigación cualitativa tiene relevancia específica para el estudio de las relaciones sociales, debido al hecho de la pluralización de los mundos vitales. Expresiones clave para esta pluralización son la "nueva oscuridad" (Habermas, 1996), la creciente "individualización de las maneras de vivir y los patrones biográficos" (Beck, 1992) y la disolución de las "viejas" desigualdades sociales en la nueva diversidad de medios, subculturas, estilos de vida y maneras de vivir (Hradil, 1992). Esta pluralización requiere una nueva sensibilidad para el estudio empírico de los problemas”. Es por ello que se propone, para poder entender las razones que llevan a una mujer a tomar la decisión de participar o no en el mercado laboral, un acercamiento cualitativo, desde el discurso de las mismas mujeres, de manera de lograr conocer de qué forma ven el mercado laboral, cuáles son los elementos que toman en cuenta a la hora de evaluar los costos y beneficios de trabajar y, por ende de participar o no de un programa de capacitación.

Dado lo anterior, es que se considera necesario generar estudios de índole cualitativo que visualicen estas motivaciones, nos entreguen más antecedentes y ayuden a entender de qué manera las mujeres pertenecientes a los tres primeros quintiles de ingreso, toman su decisión de participar, en este caso particular del programa de capacitación Formación para el Trabajo (FOTRAB) y con ello tener conciencia de una gama más amplia de factores que influyen en ella, que en su mayoría van más allá de los factores de capital humano y de los que se han sido estudiado hasta ahora, tal que este conocimiento, permita cumplir el objetivo del programa de gobierno con éxito.

A continuación, presentaremos una propuesta de estudio de carácter cualitativo, cuyo objetivo es poder conocer en profundidad las barreras y motivaciones desde la perspectiva de las mismas mujeres que se adjudicaron el programa de capacitación Formación para el Trabajo (FOTRAB), desertaron del programa y, por ende no terminaron su capacitación.

Los resultados de este estudio, contribuirán a entender desde su propio marco de experiencia y sus lógicas cotidianas los ejes de la problemática de sus decisiones de participación en los programas de capacitación y en el mercado laboral en general.

#### 4. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

##### *Objetivo general*

Conocer a fondo la experiencia y motivaciones que han influido en la decisión de matricularse en algún curso de capacitación y desertar de él, además de la voluntad de incorporarse al mercado laboral, por las mujeres de la región Metropolitana pertenecientes a los tres primeros quintiles de vulnerabilidad medido con la Ficha de Protección Social, y que tienen hasta un 50% de densidades de cotización.<sup>4</sup>

##### *Objetivos Específicos:*

- Descubrir imaginarios existentes en el grupo objetivo, sobre el mundo laboral, así como la percepción del costo-beneficio, barreras y obstaculizadores, tanto laborales como familiares, respecto del programa de capacitación administrado por SENCE.
- Determinar los factores que influyen en la decisión de deserción del programa de capacitación, definiendo expectativas e imaginarios asociados que han influido en dicha decisión.
- Conocer la evaluación de este proyecto desde la perspectiva de sus beneficiarias, conociendo expectativas, necesidades y oportunidades de mejora.
- Determinar las principales características de las potenciales beneficiarias que tendrían éxito en terminar los cursos de capacitación e ingresar al mercado laboral.
- Determinar los principales elementos que, desde la perspectiva del diseño de políticas públicas, debe contener un plan de capacitación para lograr que las mujeres participen en él.

---

<sup>4</sup> Las densidades de cotizaciones, se calcularán a través de las bases de datos del seguro de cesantía e implican tener igual o menos de 6 cotizaciones en 12 meses.

## 5. METODOLOGÍA Y TRABAJO DE CAMPO CUALITATIVO

El estudio es de carácter exploratorio, destinado a ampliar el conocimiento acerca de los objetivos general y específicos que se plantearon en la investigación. Los instrumentos cualitativos fueron aplicados a los distintos sujetos involucrados en el programa. En la primera fase de este estudio, se realizaron entrevistas semi-estructuradas a los actores claves, entre los cuales se cuentan a los directores, relatores/profesores, tutores y encargados de programas en los OTEC que brindan las capacitaciones en el programa FOTRAB. Además, se incluyeron a los profesionales de SENCE que participan en el proceso de diseño y ejecución del programa. Se decidió incluir y comenzar con los actores claves, pues son ellos quienes tienen mayor experiencia en el trabajo con esta población, lo que permitió un mejor levantamiento de los antecedentes y una mirada más amplia de los datos relacionados a la implementación del programa de capacitación. Adicionalmente, fueron el primer acercamiento para conocer a las beneficiarias del programa, quienes son los sujetos de estudio de esta investigación. Esto permitió levantar de una mejor forma las temáticas para el desarrollo de los grupos focales y entrevistas semi-estructuradas con las beneficiarias.

En una segunda instancia se realizaron dos grupos focales y 20 entrevistas semi-estructuradas a las beneficiarias del programa, cuyo objetivo fue conocer desde su experiencia y a través de su relato los factores de decisión para incorporarse al programa, las barreras sociales que enfrentan, los obstáculos del entorno, tanto familiar como laboral, la experiencia durante su proceso de capacitación y la valoración de ésta, la evaluación del programa y sus etapas (captación, desarrollo e inserción), y las oportunidades de mejoras y expectativas futuras.

### 5.1 Entrevistas

Durante el estudio, se realizaron un total de 13 entrevistas a actores y 20 entrevistas a beneficiarios. Los detalles de los entrevistados se definen en los siguientes cuadros.

**Cuadro N°2 : Resumen entrevistas a Actores claves**

Cargo	Nº entrevistados
SENCE	2
Director de OTEC	3
Docente de OTEC/tutor	4
Coordinador Académico de OTEC/ Sede	2
Encargada de Captación de OTEC	2
<b>Total</b>	<b>13</b>

A las participantes de las entrevistas en profundidad, se les otorgó una gift card de \$5.000, canjeable en un supermercado. Las entrevistas se desarrollaron previo acuerdo de lugar y fecha con los potenciales entrevistados durante el período del 15 octubre al 12 de noviembre 2014.

El siguiente cuadro muestra el resumen y los filtros asociados a las entrevistas semi-estructuradas

**Cuadro N°3 : Entrevistas Semi-estructuradas Mujeres desertoras**

	Mujeres con pareja		Mujeres sin pareja	
	Autónoma*	No autónoma	Autónoma	No autónoma
Educación secundaria completa	3 mujeres	3 mujeres	2 mujeres	2 mujeres
Educación secundaria incompleta	3 mujeres	3 mujeres	2 mujeres	2 mujeres

\*Definido como aquellas mujeres que son la principal generadora de ingresos del hogar.

## 5.2 Grupos Focales

Para la primera parte del trabajo cualitativo, se realizaron dos grupos focales. En el primer grupo participaron mujeres desertoras de la fase lectiva, y en el segundo grupo participaron mujeres desertoras de la fase práctica y mujeres que lograron completar esta etapa en su totalidad. Se decidió realizar esta división, porque es parte de la estructura del programa, y con ello se profundiza el conocimiento respecto de la experiencia y razones de deserción de quienes sólo participaron en la fase lectiva, y entre quienes completaron la fase lectiva y desertaron en la fase práctica. Los grupos focales, se desarrollaron el sábado 4 de octubre de 2014, en una sede de la Fundación Romanos XII, ubicada en la comuna de la Granja. El siguiente cuadro resume las principales características de las mujeres participantes de los grupos focales.

**Cuadro N° 4 : Grupos focales: Mujeres desertoras**

Grupo	Con hijos menores de 10 años	Con hijos mayores* o sin hijos	Total
Grupo focal 1: Deserción fase lectiva	4	4	8
Grupo focal 2: Deserción práctica laboral	4	4	8

\* Se define como hijos mayores aquellos que tengan 11 años o más.

A cada participante del grupo focal se les entregó una gift card de \$5.000 pesos canjeable en un supermercado, se le fue a buscar en transporte privado a su hogar y compartió un coctel junto a los otros participantes. Adicionalmente, todos los participantes manifestaron su voluntad de participación en el estudio y la confidencialidad del mismo, a través de la firma del consentimiento informado que se detalla en los anexos.

Se debe mencionar, que el lugar escogido para la realización de los grupos focales, generó las confianzas entre los diferentes participantes. Durante el desarrollo de ambos grupos focales, se logró rápidamente una dinámica de conversación, lo que permitió a cada uno de los moderadores

conversar en forma distendida con todos los actores en función de la pauta elaborada para ello en cada caso.<sup>5</sup>

### **Principales problemas en la realización de los Grupos Focales y Entrevistas Semi estructuradas.**

Si bien, originalmente se había planificado otra distribución y número de participantes para el segundo de los grupos focales (Desertoras de la Práctica Laboral) se advirtió con anterioridad al MINTRAB y a la OIT que no fue posible encontrar el número total de participantes para la aplicación óptima de este instrumento. Por esta razón, se decidió en conjunto con las contrapartes técnicas, incluir en este grupo a aquellas que si habían terminado en su totalidad la práctica laboral y no se encontraban trabajando, puesto que uno de los objetivos era conocer su experiencia en esa instancia.

Adicionalmente, el día de realización de los grupos focales, hubo tres mujeres que, si bien las fueron a buscar a sus casas, no estaban. Esto, a pesar de haber confirmado su participación y la hora en la cual iban a ser recogidas en sus hogares. Por último, se debe mencionar que las bases de datos otorgadas por algunas de las instituciones y por el SENCE, tenían errores en los números de contacto, cuestión que es frecuente en esta población dado que cambian constantemente de números de teléfono, niveles educacionales, datos incompletos. Sin embargo, esto dificultó el contacto con las potenciales participantes de las entrevistas semi-estructuradas y de las participantes de los grupos focales.

Por su parte, durante el trabajo de campo que se llevó a cabo para realizar las entrevistas semi-estructuradas, también se presentaron algunos problemas que dificultaron el rápido avance de la obtención de datos. Dado lo anterior, en primera instancia, para esta investigación se decidió llamar a las mujeres e indagar frente a las categorías necesarias para el análisis (características de: ser una mujer autónoma, con/sin pareja y enseñanza media completa/incompleta), con lo que se fueron clasificando para posteriormente ser contactadas por las entrevistadoras, corroborar los datos y agendar un día y hora de entrevista. Uno de los problemas más recurrentes fue que durante el primer y/o segundo llamado declaraban tener ciertas características, sin embargo, durante la entrevista las investigadoras detectaban que la información entregada no era real. De igual manera, se pudieron respetar en su totalidad las categorías previamente establecidas, constatando las características de las mujeres en las entrevistas realizadas en sus hogares.

Por último, un inconveniente no menor, el cual se notificó a MINTRAB, fue lo ocurrido con dos mujeres desertoras de Emplea quienes en último minuto, y de forma alterada y asustada se negaron a dar la entrevista a pesar de existir un acuerdo previo para su realización.

---

<sup>5</sup> En los anexos se adjunta la pauta de cada grupo focal.

## 6. ANÁLISIS TEMÁTICO DE INSTRUMENTOS CUALITATIVOS

### 6.1. ANÁLISIS DE BENEFICIARIAS: GRUPOS FOCALES Y ENTREVISTAS SEMI-ESTRUCTURADA

#### 6.1.1. *Percepción del grupo investigador*

El programa de Formación para el Trabajo, está destinado a la población que pertenece a los primeros tres quintiles de ingreso. No obstante lo anterior, es importante destacar, antes de exponer el análisis de resultados obtenidos, que durante el proceso de desarrollo de los dos grupos focales, se constató que el perfil de las participantes de ambos grupos focales, era más bien cercano al límite superior del segmento que puede acceder a estos programas. Esto se reflejó en que en su discurso demostraron contar con mayores herramientas, tanto de resolución de problemas, como en su acercamiento y percepción a la capacitación y al mundo laboral.

Por su parte, las mujeres participantes de la entrevista semi-estructuradas pertenecían a estratos más vulnerables, lo cual se evidenció en sus viviendas, la falta de herramientas y redes de apoyo, su bajo capital cultural y social, su forma de expresarse y sus discurso más superficiales.

#### 6.1.2. *Categorías de Análisis*

A partir de los datos levantados en las entrevistas a los actores claves, se generaron las temáticas principales que fueron utilizadas en las pautas de ambos grupos focales y de las entrevistas semi-estructuradas que fueron realizadas. El primer análisis que se realiza, es a partir de premisas particulares que están establecidos en los datos que proporciona el programa, es decir, análisis de tipo inductivo. Posteriormente, se desarrolla un análisis deductivo a partir de los distintos datos recopilados en los distintos instrumentos cualitativos desarrollados para este estudio. El análisis de los antecedentes generados, se categorizaron e interpretaron las conversaciones de cada uno de los participantes en las instancias de investigación. A través de lo anterior, se pretende ir generando una estructura de temas, que sean de relevancia para los objetivos específicos que se han propuesto en el desarrollo de este estudio.

Las principales temáticas identificadas, y que serán desarrolladas posteriormente, se detallan a continuación:

1. **Motivaciones y Proceso de inscripción en los cursos;** en este punto se desarrollan temas como: conocimiento de cursos, razones y proceso de inscripción, y la información que reciben de los cursos en el momento de inscripción. Por último se da una descripción en base a la percepción que tienen las beneficiarias, del perfil de la mujer que se inscribe en estos cursos, descrito por las propias beneficiarias.
2. **Experiencia de la fase lectiva;** en este punto se desarrollan temas como: percepción del lugar donde se desarrollan los cursos, opiniones respecto de su experiencia en la sala de clases, contenidos del curso, profesores, relación con sus pares, entre otros.
3. **Principales razones de deserción;** en este punto se abordan las principales razones de deserción tanto de la fase lectiva como de la práctica laboral. Dentro de estas razones se cuentan, la falta de apoyo familiar, la incompatibilidad de horarios entre OTEC y servicios del Estado, razones económicas y motivos personales.

4. **Experiencia en la práctica laboral;** en este punto se abordan temas de expectativas y realidad de las prácticas laborales, temáticas de discriminación laboral y de rigidez en los requisitos de ésta.
5. **Experiencia en el mercado laboral;** en este punto se desarrollan temas relacionados a la precariedad laboral, a la discriminación e incompatibilidad del trabajo con el rol de la mujer en la familia.

Las siguientes tablas resumen las entrevistas utilizadas en el estudio y las participantes de los grupos focales:

**Cuadro Nº 5: Entrevistas Semi-estructuradas Mujeres desertoras**

Categorías			
Autónoma*	Pareja	Enseñanza media completa	Sigla
Sí	Sí	Sí	E1
Sí	Sí	Sí	E2
Sí	Sí	Sí	E3
No	Sí	Sí	E4
No	Sí	Sí	E5
No	Sí	Sí	E6
Sí	Sí	No	E7
Sí	Sí	No	E8
Sí	Sí	No	E9
Sí	No	Sí	E10
Sí	No	Sí	E11
Sí	No	No	E12
Sí	No	No	E13
No	No	Sí	E14
No	No	Sí	E15
No	Sí	No	E16
No	Sí	No	E17
No	Sí	No	E18
No	No	No	E19
No	No	No	E20

\*Definido como aquellas mujeres que son la principal generadora de ingresos del hogar.

**Cuadro Nº 6: Características de participantes Grupo Focal 1: Mujeres Desertoras Fase lectiva.**

Mujer	Curso	Edad	Nº hijos	Edades	¿Tiene pareja al momento de curso?	Decil FPS <sup>6</sup>
M1	Electricidad	50	5	>20	No	Decil 1
M2	Redes y telecomunicaciones	25	3	<10	Sí	Decil 1
M3	Redes y telecomunicaciones	24	2	<10	No	Decil 1
M4	Asistente Contable	40	1	>20	Sí	Decil 2
M5	Secretariado Administrativo	30	1	<10	No	Decil 2
M6	Asistente Contable	49	4	>15	No	Decil 1

<sup>6</sup> Los datos de los puntajes de la FPS que fueron utilizados para la construcción de los quintiles, fueron autoreportados por las beneficiarias.

**Cuadro N° 7: Participantes Grupo Focal 2: Mujeres desertoras de la fase práctica y mujeres que terminaron con éxito la fase práctica**

Mujer	Curso	Edad	Nº hijos	Edades	Pareja durante el curso	Terminó práctica laboral	Gestionó sola práctica laboral	Decil Ficha Protección Social
M1	Producción de Eventos	33	2	<10	Sí	No	No	Decil 1
M2	Técnico Jurídico	36	3	<10 y >10	Sí	No	No	Decil 2
M3	Secretariado Administrativo	21	2	<10	No	Si	No	Decil 1
M4	Secretariado Administrativo	23	0		Sí	Si	No	Decil 4
M5	Secretariado Administrativo	26	1	<10	No	Si	Si	Decil 1
M6	Asistente Contable	40	2	>10	Sí	Si	Si	Decil 1.
M7	Producción de Eventos	27	0		No	No	No	Decil 2

## 1. Motivaciones y Proceso de inscripción en los cursos

### 1.1 Conocimiento de los cursos

Entre las alternativas de cómo las mujeres se enteran y conocen los cursos, están presentes las fuentes de información tradicionales, consideradas también como caminos de difusión por parte de las estrategias comunicacionales del Programa, que son: el sitio de internet de SENCE, folletos, el diario, matinales y la presencia de stands del Programa Formación para el Trabajo (FOTRAB) en ferias laborales.

*“(…) Por la página del SENCE, por Internet. La página del SENCE me indicó las instituciones que impartían los cursos, yo escogí uno específico, contacté a la institución directamente” (E10)*

*“Por un folleto que llegó a mi casa, era como un folleto y decía que habían unos cursos, unas charlas, no y lo mío fue rápido, como a las dos semanas me llamaron, a la prueba y después a la entrevista” (M5; GF2)*

*“Yo me enteré porque me acuerdo que estaba viendo el matinal y salió en el diario, me metí al diario y efectivamente leí y dije ‘están buenos’, lo pensé, tomé la decisión y me metí. Lo vi en el diario, Las Últimas Noticias (M1; GF2)*

Existen otras dos formas de conocer este tipo de cursos que, si bien no provienen directamente de estrategias de difusión realizadas por SENCE, son las más utilizadas por la población con posibilidades de acceder a estos programas. Uno de los más conocidos, el “boca a boca” entre ex participantes de los cursos en las diferentes OTEC, quienes informan a otros que pueden necesitar la misma oportunidad. Y por otra parte, el importante papel de las municipalidades y las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL), lugar donde generalmente las mujeres van a buscar distintos tipos de ayudas y ofertas de trabajo y terminan entusiasmándose con cursos de capacitación.

*“(...) fue por intermedio de una amiga que me contó que estaban haciendo un curso, de... que era para técnico en telecomunicaciones y a mí, como el nombre, como que me interesó a mí, me gustó” (E9)*

*“Sí, yo fui [refiriéndose a la OMIL] en busca de trabajo y vi el curso, realmente quería ir por tonterías y encontré el curso y me interesó” (M2; GF1)*

En los casos en que las mujeres fueron a la OMIL, se les preguntó acerca de la información entregada por éstas, constatando que, en general, este organismo municipal no cuenta con toda la información de los cursos impartidos por FOTRAB o SENCE, si no que solamente con la información de la institución que imparte el curso y que se acercó a ella como otro medio de difusión. Dentro de esta lógica, las mujeres que manejan más información de los cursos antes de su inscripción, son las recomendadas por otras mujeres ya capacitadas, quienes les cuentan más sobre contenidos, exigencias y contexto en general.

### **1.2 Razones de inscripción**

Las razones o motivaciones que manifestaron las mujeres participantes de esta investigación, fueron muy variadas: desde logros personales hasta razones más prácticas como ahondar en conocimientos ya obtenidos, búsqueda de mayor especialización en sus trabajos actuales, emprender en nuevos negocios, encontrar mejores trabajos y/o aumento de sueldo ascendiendo en el trabajo que tienen, o simplemente una oportunidad para poder cambiar de rubro. También fue mencionada la necesidad de contribuir con un ingreso adicional a su hogar, a través de una salida independiente, que les permita compatibilizar el trabajo con su rol en el hogar y sus responsabilidades familiares. Se debe señalar que, la mayoría de las entrevistadas percibe que el tener un “cartón” les provee de mejores herramientas para acceder al mercado laboral y poder mejorar sus ingresos. Lo anterior a veces implica que estas mujeres llegan con altas expectativas, principalmente de salarios, respecto de los trabajos a los cuáles podrán acceder una vez haya finalizado la capacitación. Durante el desarrollo del curso, en la medida que tienen mayor conocimiento de las posibilidades reales de acceso y salarios en el mercado laboral, estas expectativas se van ajustando. En adelante se reflejará lo expuesto anteriormente, a través de lo señalado por las beneficiarias.

Cabe mencionar que hubo entrevistadas que tomaron cursos de capacitación que son tradicionalmente para hombres. Sus motivaciones al respecto fueron el interés por esos rubros en específico, además de “poder hacer lo mismo que un hombre”.

*“[Razón por la que entró a la capacitación] para ir subiendo de puesto, porque tú entrai como jornal y jornal es el sueldo, pongámosle 210 más los bonos y cosas así, pero ya maestro sube (...) trabajai lo mismo, pero con otro sueldo” (E7)*

*“La verdad es que yo lo hice como un desafío, por qué los hombres tienen que hacer toda la pega y las mujeres no, por qué la mujer no puede levantar una escalera, subirse a un poste y instalar cables. Ese era mi desafío y porque me gustó hacer la misma pega del hombre, me gustó” (M3; GF1)*

También se manifestó la idea de inscribirse en este tipo de cursos rápidos de capacitación era una buena plataforma para entrar en el mundo laboral, terminar el curso y poder tener un trabajo rápidamente después de esto.

*“Yo prácticamente lo tomé porque necesitaba trabajar y necesitaba el curso, solamente por trabajo. (...) Mi marido me explicó. Yo me inscribí junto con él. Yo me fijé, bueno las mujeres iban a quedar más que nada en operarias cosas así y los hombres haciendo el trabajo, afuera. Yo no iba a pensar que iba a estar en paredes ni nada eso, no tengo la capacidad. Nada más que por trabajo, no lo hice por nada más” (M2; GF1)*

A todas las entrevistadas se les preguntó si hubieran elegido el curso por el cual optaron teniendo también otras ofertas de capacitación, a lo que muchas contestaron que no, que hubieran preferido otra cosa, sin embargo en el OTEC al cual se dirigieron no existían otros cursos, o en las OMIL tampoco manejaban la oferta completa de instituciones/cursos. Este aspecto es relevante de mencionar, debido a la poca información y oferta de cursos a la que pueden acceder estas mujeres, dado que no están totalmente conectadas a la red del Estado, lo cual repercute en que no elijan algo que realmente les gusta/atrae, y deserten de la capacitación.

*“Habría elegido otro (...). No sé, si hubiese un curso de administración de empresas, en computación, de informática, una cosa así. Habría elegido otra cosa” (E9)*

Algunas mujeres expresaron que su mayor motivación para haber optado por capacitarse en alguno de los cursos de FOTRAB, fue principalmente el fortalecer o apoyar los trabajos que tenían en ese momento. Con esto, esperaban una mayor valoración en el mundo laboral en el que se desenvolvían al minuto de entrar a estudiar.

*“Yo estudié secretariado hace muchos años, nunca trabajé de secretaria, siempre trabajé en oficinas, pero me iba por el área contable más que nada, no sé por qué siempre llegaba al área administrativa y siempre no sé, por temas de inventarios y esas cosas, trabajando siempre en el área contable. Yo dije ‘nunca he tenido ningún estudio contable, sólo secretariado’, entonces dije ‘ya me voy a ir por asistente contable, porque es lo que he aprendido a hacer mientras he trabajado, ni siquiera con estudios’, dije ‘para ya reforzar lo que ya sé en realidad, para reforzar, asistente contable’” (M4; GF1)*

*“[Quería aprender] como te digo, la parte licores, esa era la parte que me interesaba (...) que te enseñaran a especializarse en la preparación de los tragos, cosa que no fue po. (...) Yo sólo quería aprender para seguir en mi negocio” (E11)*

La superación y crecimiento personal, el obtener un certificado o título que abale los conocimientos obtenidos, también fue mencionado como una de las motivaciones para inscribirse en estos cursos de capacitación.

*“Aparte que yo estaba haciendo un emprendimiento que era un servicio de hotelería y banquetería. (...) Entonces pa’ poder aumentar mis conocimientos y poder tener así también un título, un certificado que acredite que yo.. la manipulación de alimentos. Y fue más que nada por eso, pa’ poder tener igual mi negocio” (E3)*

*“Es que va por otras oportunidades. Por ejemplo yo ya trabajé en aseo. Y Yo quiero aspirara a más. Incluso a mí me gustaría llegar a la universidad, estudiar para asistente social. Esa es mi meta final. Y estoy luchando día a día por eso” (E13)*

*“Por lo general cuando yo entrego [licores] a restaurant, me preguntan por las preparaciones, por el vodka por ejemplo, con qué lo puede preparar y esas cosas (...). [Me inscribí en el curso] más que nada por un tema de coctelería, la preparación de los tragos, saber y tener algo que diga que yo sé hacer tragos” (E11).*

El programa, como ya se ha mencionado anteriormente, está orientado tanto a salidas laborales dependientes como independientes. Varias de las participantes de los grupos focales y de las entrevistas realizadas, manifestaron que la principal razón para haber tomado la decisión de inscribirse en estos cursos fue el poder fortalecer y apoyar una óptima salida independiente de trabajo, que les permitiera compatibilizar sus labores en el hogar, cuidar a sus hijos, entre otros factores.

*“Lo vi como otra oportunidad de trabajar en mi casa, no descuidando a mis hijos y que también entrara otro ingreso a mi casa” (M1; GF2)*

*“Necesitaba algo en la mañana. El fin del curso era alimentación, para yo trabajar para un colegio. Entonces la idea principal era trabajar y yo ver a mi hijo, porque si estoy trabajando en la cocina podría estar trabajando en el colegio de mi hijo” (E13)*

El programa también, al ofrecer una amplia oferta de cursos, entrega la opción de poder cambiar de rubro de trabajo de una manera rápida y calificada. Algunas de las entrevistadas aclararon que fue esa su principal motivación para ingresar a las capacitaciones.

*“Elegí en su oportunidad el curso de Plaguicida, porque (...) estaba pensando en irme a una parte más tranquila(...). Al sur, voy a vender mi casa acá” (E10)*

La familia y/o los hijos son sujetos motivadores para que sus padres emprendan en nuevos proyectos o en estudios, como también lo hacen para ayudar a los que dependen de ellos en su núcleo cercano.

*“El mío [refiriéndose a su propósito] fue por mi hija. Yo, cuando entré al curso tenía una hija de 6 meses, entonces yo me metí al curso de secretario administrativo para que sea el horario más similar a donde los cuidan. De lunes a viernes y todo el sistema, en ese rango... Mira, entonces tampoco la quería dejar todo el día sola porque yo la amamantaba, tomaba solo pecho y duró así hasta el año, gracias al curso, porque la dejaba con una tía, le daba pecho y me iba. Después ya le daban la comida, y yo después llegaba y de nuevo pecho. Entonces, me ayudó bastante y me permitió estar con ella hasta el año” (M5; GF2)*

*“Bueno, mi familia es mi hija no más po, y sí, a ella siempre le ha gustado que yo haga algo, lo que pasa es que ella siempre me da ánimo para hacer cosas” (E10)*

Por último, la institución en donde se imparten los cursos no es un factor relevante para las mujeres entrevistadas, al minuto de inscribirse en la capacitación. Generalmente no la conocen, llegan solamente por referencias de otras fuentes. Pero, en algunos casos, en donde la institución si puede tener relevancia, es frente a la cercanía con el hogar. Los cursos que buscaron o les

ofrecieron estaban principalmente en relativa cercanía con su hogar, por lo que no se fijaron o no le dieron mucha importancia a ninguna otra variable más a la hora de escoger la institución y decidirse por un curso. Esto principalmente porque los tiempos de desplazamiento a veces son muy largos y se les dificulta la ida a buscar a sus hijos al sistema escolar.

Además, otro factor que se encontró en el relato de algunas de las entrevistadas para este estudio, fue la inscripción en estos cursos para “hacer algo”, entretenerse, entre otros. Esta motivación, en general, no implica que estas mujeres tengan ganas de entrar al mundo laboral formal, o independiente, ni que tengan la intención de tomar la capacitación como una plataforma para lograrlo.

*“A mí me gustó en un principio el curso, porque yo me iba a entretener en algo. Yo había dejado mis estudios hace poco, estaba estudiando Secretariado Ejecutivo Bilingüe aquí en el instituto y lo había dejado también” (E6)*

### **1.3 Proceso de inscripción**

Respecto al proceso de inscripción en los cursos de capacitación, se recopilaron impresiones respecto al tiempo que demoraron y a los trámites que debieron realizar para quedar definitivamente inscritas en el curso.

En general, las mujeres que se inscriben cuando se inicia el llamado formal para postular a los cursos, según su experiencia cuentan que el proceso es muy largo, mucha espera y pruebas para poder acceder al curso de capacitación. Debían estar atentas a un llamado que les confirmaría su puesto en el curso, por lo que muchas veces rechazaban puestos de trabajo, apostando por la futura capacitación. Se pudo constatar que no existió un control de parte del programa o de los organismos técnicos para informarles a las personas en qué etapa iba el proceso de inicio del curso y cuándo comenzaría efectivamente.

*“Mucho [el tiempo de espera] porque igual estai esperando una respuesta a un curso y si no quedaba, era mucha la espera. Entonces la expectativa de saber si vai a quedar o no vai a quedar.. ¿Y si no quedaba? Todo ese tiempo es perdido porque podría haber postulado a otro, a otra cosa” (E7)*

*“Y me dijeron que hay unos cursos, que ya hace como un año.. un año y medio atrás, tenían unos cursos que yo podía realizar; que eran por el Sence y qué se yo. Y me fui a inscribir, sin ninguna fe la verdad y después, como a los meses, a los seis meses, casi un año, me llamaron que yo podía hacer un curso.. que me había inscrito, que era de cocina no sé cuánto. Pero podrían haber.. podrían usar no sé.. las sedes comunitarias como propaganda, las redes sociales: Facebook que se ocupa mucho, en fin” (E3)*

Para algunas instituciones que imparten estos cursos de capacitación, la demanda es mucha, por lo que se genera una lista de espera. En este caso, el proceso que viven las postulantes es corto (en casos extremos, entran al curso de un día para otro). En estos casos, las beneficiarias pierden clases porque ingresan luego de que los cursos ya comenzaron, se les solicita nivelar lo perdido en horarios que no son cómodos para ellas, además asumen las inasistencias de las personas que reemplazaron dentro del curso, por lo cual no pueden faltar a la capacitación.

*“Yo volví a postular, pero ahí yo estaba trabajando cuando postulé y cómo se llama, quedé como en las listas de espera y me llamaron después que sí se había dado un cupo y quedaba yo y yo hablé con mi jefe po, y me dejó, me dijo que bueno, pero justo yo había pedido cursos en la mañana y el cupo era para mañana, entonces yo hablé y mi jefe me dijo ‘pero tú tienes que venir a trabajar en la mañana con más ánimo y todo y en la tarde si quieres te vas temprano a estudiar, en la tarde’. Yo llamé a la Institución que si podía hacer el cambio, que si podía hacer el cambio para la tarde y me dijeron que no, que si yo había pedido ese horario tenía que hacer ese horario, porque los cupos que quedaron. Al final no pude porque igual de repente la plata manda, porque uno tiene hijos, responsabilidades y cuentas y todo eso. La verdad, para mí fue una frustración po, porque era lo que yo más quería. (...) Sí po, si me hubiesen dicho en la tarde, yo trabajo en la mañana y voy a estudiar después” (M5; GF1)*

Es muy común que personas que se enteran de otras que ya hicieron los cursos, tomen la decisión de ir directamente a la OTEC a inscribirse en alguno. Algunas por casualidad llegan a inscribirse cuando los cursos están por empezar, por lo que no tienen mucho tiempo vacío de espera.

*“Bueno yo me inscribí directamente en el instituto. (...) Sí. Fui a mirar qué tipo de curso había, porque mi hija estaba estudiando esto que es computación, programación de computadores, toda esta cosa y fue la primera que se recibió y la otra niña estaba estudiando soldadura y como vi que era amplio el margen de cosas para ver, fui a ver qué era lo que había y vi que estaba electricidad que fue lo que siempre me gustó, así que me inscribí en eso y me dijeron que me iban a llamar si es que me daba el puntaje de la ficha de protección social. Y bueno efectivamente me llamaron, me trataron súper bien” (M1; GF1)*

*“Me dieron la dirección, todo y yo un día fui y ahí que fui, consulté y ahí me dijeron de qué se trataba el curso, que qué estudios tenía yo, y les expliqué y me dijeron, ‘ya, entonces usted se integra’, me dijo y me inscribieron todo. Me hicieron la ficha y me dijeron ‘ya, la próxima semana empieza con el curso’. ‘Ah ya’, le dije, ‘ningún problema’” (E9)*

En el caso de que se enteren por otros medios (folletos, medios de comunicación, entre otros) y se inscriban a través de la web de SENCE directamente en un curso, la visita al OTEC es posterior.

*“Yo postulé, (...) [porque] un compañero me dijo, ‘sabí que hay unos cursos, métete a esta página’ y, hice, pinché ahí y me mandó directo al SENCE y dije ‘ah, voy a postular’, y uno podía postular como a cinco parece, sí, y ahí empecé a leer y dije ‘a ese’ y los otros postulé así por, a los que más me llamaban la atención. Y, después pasó el tiempo y se me había olvidado que había postulado y me llaman de que había postulado a un curso, y yo a un curso, en qué momento postulé” (M3; GF2)*

Otro tipo de instituciones, que no hacen pruebas o procesos de selección más demorosos, tienen como estrategia el hacer un llamado masivo para una charla inductiva, en la cual informan de qué se tratan los cursos y las condiciones de inscripción, para que ahí la gente participante tome la decisión de en qué inscribirse. En este caso, el proceso de inscripción es más rápido.

*“El mío fue que llamamos para acá, nos citaron y todo el asunto y nos pidieron un certificado, el puntaje, después quedamos, nos hicieron una charla acá, la charla fue cuál es lo que queríamos, según la capacitación que había(...), solamente fue la charla, nos hicieron, cómo se dice, como una encuesta, fue personal, después nos llamaron para saber si quedábamos o no y después nos explicaron el horario y eso” (M2, GF1)*

Según el relato de las participantes, hay mucha diferencia entre los procesos de inscripción que genera cada una de las instituciones que imparte cursos. Se denota que no hay un proceso estándar, desde el Programa, para hacer más eficiente esta etapa.

#### **1.4 Información que tienen las beneficiarias, al momento de inscripción en los cursos**

En general, según la percepción de las mujeres entrevistadas, la información que se entrega sobre los cursos, en primera instancia, no es muy completa, salvo excepciones en donde la beneficiaria está más empoderada y realiza un mayor número de preguntas al respecto. Se les dan a conocer los requisitos, la opción de permisos y los beneficios de participar en estas capacitaciones, pero no en todas las instituciones se indaga mucho en los contenidos de los cursos, el campo laboral, ni las condiciones laborales a las cuales pueden acceder luego de la capacitación. Muchas de ellas se enteran en detalle de lo anterior, una vez que ya están asistiendo a clases.

*“A mí lo que me explicaron fue el subsidio de locomoción que daban, que era importante que no faltara a clases, porque los cursos son intensivos, pero fue eso” (M1; GF1)*

*“A mí, igual que a las chicas, o sea nos explicaron más lo que esperaban de nosotros igual, que era la asistencia, porque íbamos a ocupar un cupo que eh.. también lo necesitaba otra persona, pero no bien” (M3, GF2)*

Cabe señalar que, al preguntarles sobre su conocimiento de las licencias habilitantes, todas afirmaron que sabían que luego de la capacitación les entregarían un certificado, pero no manifestaron conocimientos de las licencias habilitantes entregadas dependiendo del rubro de capacitación.

#### **1.5 Perfil de la mujer que se inscribe**

Para tener una percepción global de quién es la mujer que se inscribe en este tipo de cursos de capacitación, se le preguntó a todas las entrevistadas de esta investigación, si podían perfilar a la mujer que ellas creen entra en estos cursos. Para ellas, es una mujer que desea superarse (en estudios principalmente), aportar con ingresos al hogar y no tiene los medios económicos para pagar por estudios y/o capacitaciones.

*“Yo creo que en general [las mujeres que se inscriben son] mamás que somos solteras. Que somos mamás y papás. Porque tenemos las ganas de superarnos, por nuestros hijos. Por nosotras mismas” (E13)*

*“[Estos cursos están dirigidos] a la mujer que no haya que... A ver, a la mujer que (...) tiene poca, poco estudio (...). Creo yo, porque yo creo que esas son las mujeres que en otros lugares, en otros trabajos no le dan, porque no tiene su estudio al día, ¿me entiende?” (E12)*

Las mujeres entrevistadas tienen la percepción de que, quien se inscribe en estos cursos es una mujer que busca oportunidades y nuevas formas para poder superarse. A la vez, ellas mismas reconocen que este perfil es de mujeres que cumplen la función de madres y padres a la vez, que no tienen estudios completos y que deben hacerse cargo de toda la familia que está bajo su cuidado y convive en mismo techo. Como se desarrollará más adelante, se denotará que en muchos casos, son estas mismas características de mujer las que afectan en su desempeño en las

capacitaciones y que muchas veces provocan la deserción. Son mujeres que tiene la aspiración de surgir pero que, a veces, el rol familiar y social que deben cumplir, les impide poner sus estudios o capacitaciones por delante.

## 2. Experiencia de la fase lectiva

### 2.1 Condiciones materiales y ambientales del lugar de realización de los cursos

El discurso generalizado que se manifestó sobre la percepción del lugar en donde se impartían las clases, fue de aprobación, pero la mayoría hizo hincapié en que las construcciones eran antiguas y los lugares, muy fríos. Esto puede deberse a que, generalmente, las mujeres entrevistadas para esta investigación manifestaron haber comenzado las capacitaciones entre los meses de abril y mayo, por lo que pasaron el invierno en clases.

*“Por ejemplo las instalaciones, es una casa así como muy antigua, tiene como un patio interior, es una de esas casas de techos altos, entonces es como súper frío, tiene corredores por los pisos de arriba. Las salas son grandes, antiguos, piso de madera creo que tenían, pero era agradable sí”*  
(M4; GF1)

*“Algunas salas heladas (...), que parecen frigorífico, nosotros no teníamos estufa, pero eso sí, si sabí que la infraestructura es heladísima, abrigate. Nosotras veníamos hasta con doble calcetín”*  
(M1, GF1)

Respecto a los materiales de apoyo que se les entregan para la capacitación, se mostraron agradecidas. En general, no hubo críticas; fueron considerados de buena calidad y útiles para el desarrollo del curso. No obstante lo anterior, algunas mencionaron que la demora de los materiales de oficina hizo que ellas mismas invirtieran comprándose cuadernos y lápices.

*“Tiene alguna salas nuevas que son como los talleres, los que van a soldar. En el caso mío también habían talleres donde íbamos a trabajar que teníamos que entrar con zapatos especiales, con vestimenta, había que cambiarse de ropa, todo eso lo daba el instituto”* (M1; GF1)

*“No sé pero fueron como dos meses. Fue como ella [mencionando a otra persona del grupo] hoy día entras al curso y yo compré mis materiales, pero a mí nadie me dijo ‘tranquila que te van a entregar materiales para el curso’, no a mí nadie me dijo eso”* (M1; GF2)

Otras, generalmente desertoras de cursos relacionados con temáticas de gastronomía, plasmaron problemas con la disponibilidad y cantidad de alimentos para cocinar y practicar, además de la demora (y algunas veces no entrega) de implementos de trabajo, ya sea delantales y cuchillos que habían sido prometidos al inicio del curso.

*“En varias ocasiones no llegaba la materia prima digamos, cuando nos tocaba taller de cocina, muchas veces la profesora tenía que improvisar con lo que tenía porque no llegaban los ingredientes, no sé po’, las papas, el pescado. Muchas veces teníamos problemas con eso. Y de hecho, no alcanzamos a trabajar con pescado”* (E3)

*“No tengo mucho conocimiento técnico, pero sí, eran por ejemplo nos entregaban nuestro delantal con nuestro gorrito, tenías tus cuchillos, trabajabas con los grupos, y cuando trabajabas en grupo,*

*que era para que todos aprendieran, quizás faltó material, porque a veces igual era complicado estar en grupo” (E1)*

## **2.2 Etapa de clases: contenido de los cursos y relación con compañeros**

Las beneficiarias, tenían opiniones variadas respecto de sus apreciaciones de las clases; los contenidos de los cursos, el ambiente en la clase, la relación con sus compañeros. Sin embargo, en general esas opiniones eran positivas. Fueron mencionados temas como la deserción (de ellas mismas o de compañeros/as), la valoración de lo aprendido, el escaso tiempo para pasar los contenidos y el rol de los profesores a lo largo del curso.

*“En mi caso, al principio todo bien, por qué digo al principio, porque cuando llega la etapa final como no sé si los profesores se estresan al final con nosotros, porque ya hay algunos que les da la tontera que no quieren seguir y algunos sí. En ese caso se mezcla todo eso y los profesores ya no te vuelven a explicar dos veces, ¿entiendes? Y uno quiere seguir y queda después, después no te dan las ganas” (M2; GF1)*

Respecto de los contenidos de los cursos, en general las beneficiarias sienten que no se profundizó en ellos, dando como razón que el período de tiempo de los cursos es muy restringido. Sin embargo, al ser todas desertoras (que no completaron los contenidos completos del curso), sí reconocen que valoran lo aprendido.

*“Sí. Pero lo que... estudié casi un mes, entonces igual me faltaron hartas cosas por aprender pero lo que aprendí sí, porque de repente a mi marido le digo ‘uy, mira guatón, eso me enseñaron y hácelo así, te sale más fácil’, entonces sí” (E8)*

Otro de los aspectos valorado fue el comenzar a enseñar los contenidos desde los más básicos para que todos pudieran ir avanzando en un mismo nivel. De todas maneras, es importante señalar que no en todas las instituciones se realizan pruebas de diagnóstico o clases de nivelación estándar, más bien éstas dependen del tipo de curso y de la institución.

*“Con nosotras las profe empezó con lo más básico, matemáticas del 1 al 10 (...) No, creemos que estuvo súper bien porque yo tengo 33 y había niños de 20, igual mucha gente no se acuerda de muchas cosas. De operaciones, etc., y ella para no nivelarnos empezó de cero” (M1; GF2)*

A todas las entrevistadas participantes se les preguntó si consideran, luego de su experiencia en la capacitación, que una nivelación previa sería relevante y podría mejorar el desempeño de los beneficiarios durante el curso. En general, la respuesta se centró mayormente en una necesidad de nivelación respecto a temas relacionados directamente con la capacitación, no con los niveles dispares de estudios escolares (y si creen necesaria una nivelación de estudios, generalmente no la reconocen en ellas mismas, sino en otros). Algunas mujeres, hacen hincapié en que estuvieron en desventaja porque había compañeros que conocían la temática y los contenidos de la capacitación, y eso generaba diferencias. Respecto a los distintos niveles escolares formales, declaran que no hubo mayor diferencia, refiriéndose a que ese factor no fue relevante dentro de la capacitación.

*“El problema, que los jóvenes que estaban ahí haciendo el curso, venían todos de un liceo técnico, que estudiaban esto, entonces ellos sabían, (...) ellos entendían, (...) entonces como que uno, como yo no venía de un colegio así, entonces como que quedaba ... Ellos me tenían que enseñar a mí. [Se*

*le pregunta sobre alguna diferencia relacionada con los niveles escolares] No, era más por la temática. Eso más que nada, quién sabía más de eso no más, nada más. Pero que de uno era de cuarto medio, que el otro no tenía el cuarto medio, no, no había [diferencia]" (E9)*

La mayoría de mujeres declara que les genera una motivación adicional para ir a clases, la relación con sus pares en la sala de clases. El relato sobre las dinámicas entre los pares dentro del aula, en general fue un discurso cercano, de mucho compañerismo y ayuda en las materias y contenidos del curso. Se hacen evidentes las diferencias de edad, jóvenes y gente más adulta, que comparten como iguales.

*"De hecho éramos 24 alumnos en esa sala y de los 24 habíamos dos que no entendíamos nada de electricidad, todos los demás estaban trabajando y estaban yendo por la certificación. Todos trabajaban en electricidad, los que sabían, ellos ayudaban a los que no sabíamos para que el curso avanzara más rápido" (M1; GF1)*

*"Es que en mi curso éramos dos que era el Luis y la no me acuerdo el nombre de la otra compañera, que eran mucho más adulto que nosotros, los demás eran puros cabros" (M3; GF3)*

Además, se hace evidente que la relación entre compañeros no se genera solamente a partir de las materias y contenidos de estudio. La cotidianidad los une también como para celebraciones y paseos. Sin embargo, se genera una distinción con mujeres mayores, casadas y/o con hijos, que participan menos de las actividades fuera de clases, además de las que viven lejos del lugar de estudio. Estos dos factores muchas veces impiden que compartan y fraternicen más con el curso fuera de los horarios de capacitación.

*"Es agradable [tener este tipo de actividades] porque te saca un poco de contexto" (M7; GF2)*

*"Entre ellos sí, casi todos. Es que yo no participaba mucho, porque yo salía y me venía inmediatamente pa mi casa. Y casi todos vivían ahí en el sector, entonces yo era la que vivía más lejos. Si incluso una vez se juntaron todos, iban a hacer un asado en una parte y a mí me quedaba tan retirado, entonces yo casi nunca participaba en nada" (E9)*

La presencia y el rol del profesor en el aula cruzan casi todos los discursos de las entrevistadas que participaron de esta investigación, al momento de comentar sobre sus experiencias en el aula. Es generalizada la apreciación positiva hacia este personaje durante el proceso vivido. Reconocen la paciencia, la dedicación y la consideración, principalmente con las mujeres de más edad. El profesor se transforma en un personaje central que las ayuda y las motiva para terminar la fase lectiva. Se les reconoce también el conocimiento del tema y la calidad de profesor y valor como profesional. Un mal relator/profesor genera en ellas una mala experiencia en el curso, y un eventual factor para desertar.

*"El profesor era excelente, porque te repetía, y si tu no entendías te sacaba a la pizarra, te explicaba, muy bueno" (M1; GF1)*

*"(...) Después venía la parte de agricultura, que los profesores eran profesores de la Chile, e ingenieros agrónomos, esa parte la encontré súper entretenida, porque aprendí diversos tipos de bichos, insectos... no se les dice bichos" (E10)*

*"Yo creo que fue la profesora, tuvo culpa ella. Ella no supo poner las reglas" (E16)*

### 2.3 Duración de la fase lectiva

Se debe tener en consideración que las entrevistadas participantes de esta investigación realizaron su capacitación en distintos OTEC, por ende eran distintos cursos y plazos para completar la fase lectiva. Algunas encuentran que esta etapa era muy corta, en relación a la totalidad de los contenidos que debían abordar, pero al mismo tiempo una fortaleza del Programa. Otras creen que está bien un plazo de 3-4 meses para lograr una capacitación, ya que es todos los días de la semana, aunque algunas considerarían incluir también los sábados como día de estudio.

*“A mí me parecía estupendo que fuera corto por el tema de que yo quería terminar rápido para poder ingresar a trabajar en esto (...) porque tienes tiempo para ahondar en temas o en ramos que en realidad necesitan como de más atención, entonces te pueden enseñar más cosas, porque si es muy corto es súper intensivo, te saltai ramos.” (M4; GF1)*

*“Yo creo que hubiese complementado la semana con el sábado con un poco más de horas (...) porque había tiempos que a veces no alcanzaba el tiempo (...), porque cuando te apasiona algo tú querí aprender, aprender, aprender, pero él [profesor] decía ‘ya se acabó’. Entonces uno quedaba así como ‘chuta, yapo, se acabó’” (E7)*

Otras mujeres, generalmente las que participaron en cursos más administrativos, consideraban que era mucho contenido para tan poco tiempo de clases.

*“Yo encuentro que fue corto, porque la materia al principio era bien, pausada te la daban para que la entendieras, y el último mes, era como, oh nos quedó todo esto y nos metieron nos metieron, tenemos que terminar en un mes más, y todos decíamos pero cómo tan luego. Y en un mes te metieron materia que no te habían metido como en tres meses” (M2; GF2)*

### 3. Principales razones de deserción

En este apartado se dará cuenta de las diferentes categorías dentro del proceso de deserción de las mujeres estudiadas, quienes abandonaron la capacitación tanto en la fase lectiva como en la práctica laboral. En sus relatos, las mujeres indican que, en su mayoría, las razones de deserción son exógenas, y generalmente son atribuidas al rol de las mujeres como cuidadoras, ya sea de sus hijos, nietos o algún familiar adulto que esté en condiciones de dependencia. La falta de apoyo de otros familiares, como la incompatibilidad de horarios entre servicios del Estado, las capacitaciones, la práctica y mercado laboral, son atributos que influyen en la deserción. Adicionalmente, las razones económicas y personales, por ejemplo de enfermedades, son otro de los aspectos importantes.

Si bien el concepto de familia no estuvo contemplado como categoría de investigación en las entrevistas a las beneficiarias, al hacer el análisis de sus relatos, se deduce que en el contexto del cuidado de un tercero, la familia para ellas son aquellos que comparten una misma vivienda.

En resumen, dentro de las principales razones de deserciones de las mujeres, que se vislumbran en sus relatos, está el rol tradicional que cumplen estas mujeres en su hogar, están a cargo del cuidado de sus hijos, sus nietos pequeños y del cuidado de sus familiares, en caso de ser necesario. Dado lo anterior, pierden su individualidad y se postergan a la hora de realizar alguna actividad para ellas. Sin embargo, se destaca también la existencia de cambios en aquellas más

jóvenes, quienes en realidad son más conscientes de la necesidad de realizarse ellas mismas, pidiendo el involucramiento de sus parejas en las labores del hogar y el cuidado infantil.

Adicional a lo anterior, la violencia hacia ellas, también es un tema que se levanta en los relatos de estas mujeres, mayores antecedentes de este punto se detalla más adelante en el análisis de los actores claves que. Las mujeres en su relatos indican haber tenido compañeras que sufren violencia por parte de sus parejas y que han impedido que ellas puedan terminar el curso exitosamente. No obstante lo anterior, en muchos de los casos podría darse que esta violencia esté oculta en ellas mismas dado que es muy difícil frente a terceros, reconocer la existencia de este tipo de problemas. Por último, son los actores claves de las instituciones capacitadoras, quienes indican que muchas de las mujeres que sufren violencia, ni siquiera son capaces de llegar a este tipo de instancias de capacitación.

Un dato no menor que surge de las entrevistas es que la mayoría de las mujeres entrevistadas para este estudio manifiesta las ganas de volver al programa, y lamentablemente se encuentran con barreras insalvables por parte de los OTEC o rigideces del programa. Los OTEC, les informaban que, luego de desertar, no podrían volver hasta dos años después a capacitarse. Sin embargo, está explicitado en las bases de los llamados de este programa que la persona inscrita (por lo tanto también la desertora) queda bloqueada por un año calendario, es decir, su bloqueo corre desde el día que se inscribió en el curso, hasta el mismo día del año siguiente.

En este sentido, la política pública no se adapta a la realidad de estas mujeres. Más bien hace que ellas se adapten a este proceso sin reconocer las dificultades estructurales que tienen de su condición de mujeres pobres.

*“Al momento de yo.. cuando hablé con [nombre de la persona], me acuerdo que le dije que necesitaba desertar, entonces me dijo que si yo me retiraba del curso, yo no podía realizar el curso como por dos años” (E3)*

### **3.1 Falta de apoyo familiar en cuidado de hijos, nietos o familiares dependientes.**

Este es uno de los puntos más importantes al momento de la deserción de las participantes: la falta de una red eficiente de apoyo, principalmente de su círculo más cercano. Lo anterior está relacionado al rol que tiene la mujer en el cuidado del hogar y de familiares, ya que son ellas las que se hacen responsables de esta tarea, la cual no es compatible con estos cursos de capacitación y la siguiente práctica laboral.

Adicional a lo anterior, se debe mencionar que en general, las personas que viven con ellas (hijos, nietos, padres, entre otros), las apoyan al principio, pero dada la extensión de los cursos, comienzan a presionar porque no están generando ingresos, o porque es necesaria su presencia en la casa por labores domésticas. Frente a esto, ellas se resienten ante dicha situación, lo que genera que finalmente opten por el cuidado del hogar y/o la generación de ingresos a éste.

*“Pero cuando empecé a estudiar la casa no era la misma. Yo llegaba a organizar el almuerzo del otro día, yo esperaba quizás más apoyo de la casa y no hubo mucho apoyo de la casa. Yo tengo mi hijo que tiene 18 años y la otra niña que vive conmigo sólo se preocupaba de mi nieto, y yo sentí, me sentí presionada, yo me sentí presionada, estoy dejando mi casa por ir a estudiar” (M6; GF1)*

*“No terminé porque mi esposo cayó enfermo (...), era yo con él po, si somos los dos solos. Esta eh, mi hijo, pero es que yo, no me gusta molestar mucho a la gente...[menciona que conoce a mucha gente en el barrio, algunos familiares] pero de apoyar, que me lo vinieran a cuidar a él, no...No, no”*  
(E9)

*“Una de las causas por las que deserté el curso fue porque yo me ilusioné después con el tema de la cocina, pero lo que me complicaba a mi eran los horarios y yo tengo tres hijos, entonces cuando todos empezaron a decir cómo vas a hacer esto de trabajar en hoteles y todo si no puedes con los turnos. Entonces, me fui desanimando y claro, no podía terminar con un curso si no iba a crecer*  
(E1)

Es importante mencionar, que en los relatos se denota que el machismo está presente en los temas de roles de la mujer en el hogar, y además de que algunas mujeres de más edad asumen conductas machistas, y también cómo ven los hombres este tipo de capacitación, ya sea sus padres y/o parejas que en un principio no apoyan necesariamente lo que ellas están emprendiendo. En algunos casos, las mujeres más jóvenes pueden sobrellevar este tema exitosamente, terminando de igual forma el curso. No obstante lo anterior, parece importante relevar este tema pues está presente transversalmente en las mujeres y su rol.

*“Es que son bien machistas, yo creo que lo primero que pensó mi papá es que era un grupo de centro de madres, se juntaba a bordar y a comentar lo que pasa en el vecindario, pero al explicarle como a agrandes rasgos lo que significaba me dijo “ahh, ya entonces igual puede ser” (M7; GF2)*

*“Lo que pasa es que a mi marido no le gustaba que yo estudiara porque yo... Eh, eran muchos hombres y me molestaban porque eran tan pocas mujeres y allá como que no te hacen diferencia porque soy mujer, o sea, si tienes que pescar una escalera la tienes que pescar, entonces a mi marido no le gustaba eso porque él decía que yo no debería estudiar eso porque eso es más de hombre, aparte que los hombres leseaban mucho a las mujeres, si eso era el tema. [Se le pregunta respecto a los celos] No me lo decía directamente, pero siempre me estaba diciendo que eso no era para mí” (E8)*

### **3.2 Incompatibilidad de horarios OTEC - Instituciones estatales**

Este atributo es uno de los de mayor relevancia en la decisión de continuar una capacitación, y está relacionado al anterior, en tanto las instituciones del Estado pueden transformarse en un apoyo más para que las mujeres realicen con éxito estos cursos de capacitación y/o puedan ingresar al mundo laboral. Por lo tanto, los horarios tanto de los cursos de capacitación como de las salas cuna, jardines infantiles y colegios, deberían ser compatibles. En general, los jardines infantiles tienen un horario que se extiende hasta las 16:30 y el colegio hasta las 15:30. Se debe reconocer la existencia de las jornadas extendidas, tanto en colegios y/o jardines infantiles del Estado (Municipales - JUNJI-INTEGRA), sin embargo acceder a ellas no es tan sencillo, ya sea porque la postulación a estas jornadas especiales se realiza generalmente en marzo, o porque no existe cupo para los niños. Adicionalmente los OTEC no cuentan con guarderías o espacios acondicionados para llevar a los niños más grandes, considerando que en muchos casos las mujeres no los pueden dejar solos en sus casas.

*“Sí, el colegio terminaba a las 3:30 y el jardín a las 4:30. Y yo tenía que presentar un papel que tenía que dar en el colegio para que mi hijo se quedara hasta las 6, 7 de la tarde sino no me lo*

*dejaban hasta esa hora. Entonces a mí de repente me llamaban del colegio, hablo con la mamá de la Araceli, son las 4 y todavía no la vienen a buscar y yo esperando micro aquí” (M3; GF1)*

*“Yo con mi hijo mayor no tenía problema pero con el más chiquitito sí, porque uno para tener una extensión en un jardín de la JUNJI tenía que pedir pppfff mucho antes, y en el 2012 ya había niños en lista de espera, y mi hijo entró el año pasado recién al jardín. Y yo llegaba lo más tarde a las 9 y le decía por favor déjame entrar y me pidieron un papel, les explique a las tías, aquí tengo un certificado de la institución de que yo estoy haciendo un curso que es a esta hora y ahí e permitieron que entrara a las 8 al jardín, yo aquí en el Prisma no puede cambiar nada, tuve que hacer yo los cambios por fuera. Entonces qué hacía, mi marido se iba más tarde para ir a dejar a las 8 pa que yo llegara temprano acá. Yo tuve que hacer muchos cambios en mi casa” (M1; GF2)*

Adicionalmente, muchos de los cursos de capacitación terminan su fase lectiva en los meses de noviembre o diciembre, período en el cual los niños salen de vacaciones y para muchas madres es imposible realizar la práctica laboral por tener que asumir el cuidado de los menores que ahora se encuentran en la casa, lo que ocasiona que deserten del proceso en esta etapa.

*“Más encima que la época que nos tocó la práctica a nosotros los niños justo salían de vacaciones, justo terminamos en diciembre, entonces muchas no podían ir porque tenían que quedarse en la casa, porque los niños están todo el día en la casa” (M1; GF2)*

*“[Mi hijo,] en el jardín entraban a la misma hora que yo entraba, si no me equivoco(...). Entonces, era como más o menos ‘¡Recíbame al niño para irme corriendo, por favor!’” (E18)*

*“[A mi hijo] había que hacerle el examen de nuevo para ver si se le había ido la enfermedad, eso era muy estresante. (...) Los controles eran todos en la mañana porque la pediatra era en la mañana. Ella estaba hasta las dos. (...) Entonces, no sé, llegaba corriendo a buscar al niño y ya vamos al médico. Pero igual hubo un tiempo en que a mí me pasó la cuenta” (E18)*

### **3.3 Trabajo formal**

Otra razón manifestada por las mujeres entrevistadas, que sería también muy común, es el encontrar trabajo formal mientras esperan la confirmación a su postulación en el curso o durante la capacitación. En general esto sucede dado el largo período desde la inscripción al inicio efectivo del curso y el desarrollo de la práctica.

*“Yo tuve que... tuve que trabajar más porque el papá de los niños no me estaba ayudando con plata, entonces yo estaba viviendo con lo mío, solamente con mi plata, y si me ofrecían trato, y siempre te ofrecen trato para ganar más plata después de la pega” (E7)*

Tal como se mencionó en el punto 1.3, los procesos de inscripción y postulación de estos cursos de capacitación son demasiado largos. Esto es problemático en este tipo de programas, que están orientados a mujeres que necesitan generar ingresos para su hogar, donde el costo de oportunidad de la espera es muy alto. Además, la incertidumbre durante la espera desde la inscripción hasta el llamado de confirmación, les genera ansiedad y un porcentaje de mujeres durante esta etapa encuentran trabajo, desechando con ello la posibilidad de asistir al curso al que se inscribieron.

*“Yo volví a postular, pero ahí yo estaba trabajando cuando postulé y cómo se llama quedé como en las listas de espera y me llamaron después que sí se había dado un cupo y quedaba yo y yo hablé con mi jefe po y me dejó, me dijo que bueno, pero justo yo había pedido cursos en la mañana y el cupo era para mañana entonces yo hablé y mi jefe me dijo pero tú tienes que venir a trabajar en la mañana con más ánimo y todo y en la tarde si quieres te vas temprano a estudiar, en la tarde. Yo llamé a la institución que si podía hacer el cambio, que si podía hacer el cambio para la tarde y me dijeron que no, que si yo había pedido ese horario tenía que hacer ese horario, porque los cupos que quedaron al final no pude porque igual de repente la plata manda porque uno tiene hijos, responsabilidades y cuentas y todo eso. La verdad para mí fue una frustración po porque era lo que yo más quería” (M5; GF1)*

### **3.4 Motivos personales.**

No es menos importante destacar que, en algunos casos las mujeres desertaron en la fase lectiva o práctica laboral por razones personales, entre las cuales desatacan enfermedades o embarazos.

*“Justamente con esto me dio una neumonitis, así que presenté el certificado médico siempre con la esperanza de retomar el curso porque me gusta, por satisfacción personal y por trabajo, a mí me encanta la electricidad. No pierdo la esperanza que en algún momento encontrar un horario que me acomode para poder terminarlo en un curso corto, Yo fui a presentar mi licencia porque me dieron una licencia médica y me dijo pero yo le decía pero con esto tengo la posibilidad de volver a retomar, sí toda la posibilidad me dice, tiene la posibilidad de volver” (M1; GF1)*

*“A mí me quedaba súper poquito por salir de aquí, pero lamenta.. no digo lamentablemente, quedé embarazada no más y me dieron la oportunidad de que mi bebé tuviera más meses y yo pudiera volver a entrar, me retire, Porque te llamaban directo al tiro para trabajar y una empresa no te va a recibir embarazada” (M2; GF1)*

### **3.5 No cumplimiento de expectativas en práctica laboral.**

Este punto también es un tema que influyó en las razones de deserción en esta etapa, y se desarrollará en el punto 4.1, en donde se tratará la temática de la experiencia en la práctica laboral.

## **4. Experiencia en la Práctica laboral**

Antes de comenzar el análisis temático de este punto, se debe señalar que no todos los beneficiarios de los cursos de FOTRAB deben realizar una práctica laboral. Los que sí, ésta tiene una duración aproximada de dos meses. Sin el término de ésta, los alumnos no pueden obtener su certificado de aprobación del curso que han realizado, salvo que el/la beneficiario/a haya sido contratado/a directamente por una empresa, sin realizar una práctica laboral. Ninguna de las mujeres entrevistadas que realizaron parte de la práctica laboral tuvo opiniones negativas o positivas respecto de la duración de ésta.

Al respecto, se debe reiterar que en el primer grupo de mujeres participantes de los Grupos Focales, ninguna llegó a la instancia de práctica laboral. Mientras que en el segundo grupo de las siete mujeres participantes, tres mujeres no lograron terminar su práctica laboral y 4 mujeres terminaron dicha instancia. Las mujeres a quienes se les realizaron entrevistas en profundidad, ninguna fue desertora de la práctica laboral. Todas desertaron durante el periodo de fase lectiva.

#### **4.1 No se cumplieron las expectativas de la práctica laboral**

Respecto de su experiencia en la práctica laboral, específicamente para aquellas que llegaron a esta instancia, ésta se transformó en una de las principales razones de deserción: en la práctica no aplicaban lo aprendido en clases, eran condiciones precarias, o no eran lo que les habían dicho en la entrevista de la práctica laboral. Según las bases del programa, son los OTEC los responsables de encontrar una práctica laboral adecuada a la capacitación. La beneficiarias consideran que son estos actores quienes generan altas expectativas en esta etapa. El no generar prácticas adecuadas, está dado porque no existen procesos estandarizados que determinen las condiciones reales de las prácticas laborales, y que sean coherentes con las capacitaciones que realizan los OTEC.

*“Cuando nosotras fuimos a la entrevista nos cantaron muy linda la práctica. Eh, no, pero de maravilla. Entonces ya po fuimos el primer día” (M1; GF2)*

*“Y al final era como, se iban a los eventos, quedaba la embarrá, porque en montar... como te decía. La cuestión era producción de eventos gastronómicos y nos tiraron de ayudantes de cocina, entonces...” (M7; GF2)*

El tema de no cumplimiento de expectativas, también se repite en aquellas mujeres que si terminaron esta etapa, pero cuya experiencia no satisfizo lo que ellas esperaban de la práctica. Esto se repite particularmente en aquellas prácticas gestionadas por la institución capacitadora. En este caso una de las personas que manifestó su disconformidad con el tema de su práctica laboral a la Institución, no obtuvo una respuesta o “ayuda” de parte de ésta.

*“No sí, yo terminé todo, pero donde nos mandaron a hacer la práctica y nos buscaron ahí en la Institución, no hice nada que tenga que ver con contabilidad, éramos digitadoras. Y la persona que fue a supervisarlos, yo nunca la vi. No sé quién fue a supervisar nuestra práctica, hablaron con nuestro jefe, le dijeron que estaban conformes con nosotras y se fueron les firmaron el papelito...” (M4; GF2)*

No obstante lo anterior, se vislumbra por la experiencia relatada -no sólo de las mismas entrevistadas, sino también de la que vivieron su compañeras-, que una buena práctica laboral les ayuda a aplicar sus conocimientos y a ingresar al mercado laboral de una mejor manera. Esto también se vio reflejado en las mujeres que se gestionaron personalmente su práctica, la que además les fue remunerada con un salario de mercado.

*“Las que quedaron muy bien fueron las que se fueron a notaria, porque las hicieron trabajar todo el día y aprendieron mucho. Esa era la gracia, pero después se fueron dos a un estudio jurídico que una quedó como de secretaria y a la otra la mandaron a procurar, y ella sigue trabajando, pero aprendió ene po. La mandaban para allá, tribunales, juzgado, lo que teníamos que hacer. Veía contratos, veía causas, todo y nosotras nunca vimos, porque el tipo justo se estaba cambiando de oficina, así que era “guárdenme esos archivos, guárdenme eso” y eso era, tráeme un café y guárdame los archivos, y era como mmm ¿a eso vine?” (M2; GF2)*

A todas las mujeres les explicaron que debían hacer una práctica laboral y que, generalmente, la institución se las gestionaba. No obstante lo anterior, hubo una brecha muy amplia entre lo explicado en un principio respecto de la utilidad y condiciones en esta etapa versus lo que ellas vivieron como experiencia en su práctica laboral. Este punto finalmente provocó en algunas una desilusión, ya que lo ofrecido no correspondía efectivamente a poner en práctica lo aprendido ni

lo que ellas esperaban, por lo cual algunas desertaron en este proceso y otras decidieron gestionarse la práctica ellas mismas. Como ya se mencionó en un principio, se debería abrir la discusión respecto de generar condiciones mínimas para la realización de las prácticas laborales, tal que sean coherentes con las capacitaciones que realizan los OTEC.

También se debe considerar el no cumplimiento de expectativas de parte de las mismas desertoras del programa; mujeres que están dispuestas a llevar a cabo la capacitación y la práctica porque esto les da tiempo para mantener su vida de madre, dueña de casa, etc. Pero al momento de tener que tomar la decisión de trabajar, es lo que las complica.

*“Fui a hacer la práctica, tenía muchas ganas de hacer la práctica, porque en la práctica yo creo que uno aprende más de lo que hace, ahí te desarrolló y llevé a cabo todo lo que aprendiste. Pero trabajar, no sé si al tiro, por mis hijos” (E6)*

#### **4.2. Discriminación laboral**

Un punto importante, respecto a la experiencia vivida en la práctica laboral, es la discriminación que ellas sintieron. Es relevante aclarar que dicha discriminación, según las entrevistadas, no fue por género, si no por clase social. Este punto se manifestó en cuatro de las entrevistadas y tiene relación con haber realizado un curso de capacitación en una institución con sello “social”, destinada a capacitar a personas de escasos recursos. Las participantes del grupo focal, no manifestaron lo anterior a los OTEC.

*“Llegaban prácticas de muchas partes, incluyendo colegios, instituciones, nosotros y la diferencia se veía mucho más grande porque llegaba gente del Culinary y la dueña de Sofía Jotar es la hermana de la dueña del Culinary, entonces a ellas las dejaban ir a todas partes y nosotros no nos dejaban ir a los eventos más top...” (M7; GF2)*

*“Claro, yo estoy estudiando en la universidad y tú hiciste un curso, y me acuerdo que había una abogada que era como para los casos puntuales y le decía ‘catita anda tú, estas niñas no saben’, no daban ni siquiera la oportunidad de que quisiéramos aprender, pero fue así, vienen de [nombre de la institución], ‘ay y ahí ¿qué les enseñan y saben algo?’” (M2; GF2)*

#### **4.3 Rigidez de requisitos para culminar práctica laboral**

Respecto de los problemas que se presentaron en la etapa de práctica laboral, uno de los manifestados fue la rigidez existente para terminar el proceso. SENCE impone un plazo de 15 días hábiles para que, luego de terminada la fase lectiva, se comience con la fase práctica. Algunas de las beneficiarias desertoras querían retomar la práctica laboral para poder terminar el curso y graduarse, no obstante lo anterior, dado que sus hijos estaban de vacaciones y no tenían redes de apoyo en este período, sólo podían hacer su práctica luego de que sus hijos volvieran a clases, sin embargo el plazo ya había caducado.

*“A mí me gustaría, de hecho yo conversé con [se refiere a la persona encargada del programa en la institución], si en marzo yo podía hacerlo porque a mí se me complicaba el tema del verano, los niños y porque estaba haciendo un reemplazo en el trabajo, y me dijo “no, por plazo, era un tiempo determinado y SENCE no lo permite”. Hasta ahí llegué, no la pude hacer en el tiempo, no hay más plazo, no la puedes hacer” (M2; GF2)*

## 5. Experiencia Laboral

Todas las mujeres entrevistadas para efectos de este estudio, han tenido experiencias laborales. Éstas han sido de todo tipo: trabajos formales e informales, con y sin contrato, calificados y no calificados, buenas y malas condiciones laborales, entre otras características.

### 5.1 Precariedad laboral

La precariedad laboral se ve reflejada en el tipo de condiciones a las que acceden, ya sea contractuales, contratos a plazo fijo, o por días y de menores salarios que los hombres.

*“Pero me hicieron hasta el 10 [refiriéndose a su contrato laboral a plazo fijo], porque era solamente esos container. Y si por ejemplo se alarga, pero no creo, porque ya nos queda súper poco, nos dan 5 días más y sino ellos nos buscan pega, ellos dicen no te vamos a dejar sola y te buscan trabajo, pero eso hay que verlo po. Es hasta este otro viernes y si se alarga será hasta el 15” (M5; GF1)*

*“Yo trabajo en la feria, pero el último trabajo trabajo que tuve, estuve trabajando en el colegio de acá, de auxiliar de aseo. Haciendo un remplazo, estuve dos meses” (E13)*

### 5.2 Discriminación por ser madres de niños menores de 2 años.

Estas mujeres, hoy en día no se sienten discriminadas por sus empleadores por ser mujeres, mencionan que los tiempos han cambiado y que hoy en día las mujeres tienen las mismas oportunidades y realizan similares trabajos que los hombres, pero con un menor salario. Para ellas la principal discriminación que hoy están sintiendo en el mercado laboral es por ser madres con niños menores de dos años.

*“Postulé a muchos lados, pero si tienes hijos menores de dos años, no hay contrato” (M5; GF2)*

*“Yo creo que las empresas hicieron un cambio, las empresas antes te hacían llevar el test de embarazo, no sé si se acuerdan, pero cuál es el cambio, te piden la edad y quién te los cuida, si va al jardín o no” (M6; GF2)*

### 5.3 Incompatibilidad trabajo - familia.

Para estas mujeres, los hijos y/o nietos son el principal obstáculo para acceder a una jornada laboral tradicional. Como ya se expuso en el punto anterior 3.2. (Incompatibilidad de horarios OTEC - Instituciones estatales), el horario del colegio resulta ser el más incompatible con la jornada laboral. Las mujeres entrevistadas que tienen hijos y no tienen redes de apoyo para el cuidado infantil, se encuentran sin trabajo o trabajando en horarios no tradicionales (sábado y/o domingos o part-time). Dado lo anterior, su trabajos “ideales” son aquellos en los cuales puedan compatibilizar su rol de madres y su rol en el hogar. Además, muchas entrevistadas manifiestan que la flexibilidad de los trabajos es algo que sería esencial.

*“Pucha haber, en el trabajo sería lo ideal que pudiera uno ir a trabajar, que en mi caso yo quiero hacerlo así, dejar a mi hijo al jardín pa’ no tener problemas, irme a trabajar, después volver, dentro si hay un trabajo, dentro del mismo horario de los jardines” (E3)*

*"A mí me dan a elegir los horarios, actualmente trabajo sábado y domingo y mi jefa al mes me dice, qué día puedo trabajar en el semana y ahí yo me acomodo, hablo con mi mamá y le digo qué día puede ir, los viernes no trabajo por nada del mundo porque salen los 3 a la 1 y se me complica mucho" (M2; GF2)*

*"Yo trabajo desde las 6 de la mañana, me van a buscar a la casa eso sí, trabajo para España, entonces entro a las 6 y salgo a las 12, por mi hija estoy súper bien, así que por lo menos ahí estoy cómoda, de lunes a viernes" (M5; GF2)*

*"Si uno se siente... se siente mal... de conversar con el jefe y retirarse, y si no, en la mañana se siente mal, llamar y... 'que voy a llegar un poquito más tarde'" (E12)*

Adicional a la incompatibilidad del trabajo con el rol de mujer en la familia, tal como se mencionó en el punto 3.2, se suma entonces la incompatibilidad existentes en los servicios públicos destinados al cuidado y educación de sus hijos, es decir: horarios de colegios, salas cuna, jardines infantiles y reuniones de apoderados, como también por ejemplo, las horas de visitas al médico en el consultorio. El rol y responsabilidad que generalmente no es compartida con las parejas, recae íntegramente en las mujeres. Dado lo anterior, este papel que juega la mujer en las familias es incompatible con las jornadas laborales ordinarias que tienen las empresas de nuestro país, con la poca flexibilidad de la legislación laboral chilena y que impera en el mercado laboral, impidiendo a veces que la mujer acceda a un trabajo formal.

Por último, se debe señalar que para las entrevistadas, tener su escolaridad completa, es importante al momento de ingresar o poder acceder a mejores puestos de trabajos.

*"Es que yo encuentro que para todos tienes que tener cuarto medio, hasta para barrer, entonces, yo encuentro que es algo muy importante, como que es un carnet como el carnet pa uno el tener el cuarto medio" (E8)*

## 6.2 ANÁLISIS DE ACTORES CLAVES

Se debe recordar que la incorporación de Actores Claves en este estudio tuvo como propósito un mejor levantamiento de los antecedentes y una mirada más amplia de los datos de participación relacionados a la implementación del programa de capacitación, pues son ellos quienes tienen mayor experiencia en el trabajo con esta población. Adicionalmente, fueron el primer acercamiento para conocer a las beneficiarias del programa, que son los sujetos de estudio de esta investigación. Desde estos actores, que conviven con las beneficiarias durante la capacitación, se pudieron levantar de una mejor forma las temáticas para el desarrollo de los grupos focales y entrevistas semi-estructuradas con las beneficiarias.

La realización de las entrevistas semi-estructuradas a Actores Claves se llevaron a cabo en los mismos OTEC, de manera personal para que cada uno de los entrevistados pudiera dar cuenta de sus propios énfasis y descontentos con algunos aspectos del Programa, que esta vez esperan que sí sean escuchados. Se consideró entrevistar, como se muestra en la siguiente tabla de Actores Claves, tanto a encargados del Programa en representación de Sence, como a ejecutores del Programa, desde el punto de vista de los OTEC.

**Cuadro Nº 8: Actores Claves**

Cargo	Sigla
SENCE, Región Metropolitana	AC1
SENCE, Programa Formación para el Trabajo	AC2
Antiguo Director de OTEC	AC3
Docente de OTEC	AC4
Directora Ejecutiva de OTEC	AC5
Coordinador Académico de OTEC	AC6
Docente de OTEC	AC7
Tutora de OTEC	AC8
Encargada de Captación de OTEC	AC9
Director de OTEC	AC10
Relatora y Directora de sede de OTEC	AC11
Directora Comercial y Desarrollo, Encargada de Captación de OTEC	AC12
Docente y Tutor de OTEC	AC13

Los siguientes datos se expondrán en torno a las temáticas y categorías conversadas durante las entrevistas realizadas, enfatizando desde el trabajo de cada uno de los entrevistados y las preocupaciones que tienen día a día para realizar su labor. Es importante señalar que muchos entrevistados de los OTEC, tienen dos roles. La mayoría cumple una tarea administrativa y además se desempeña como relator de clases de capacitación, por lo que la cercanía del discurso con los beneficiarios se denotará en casi todos los relatos.

Las principales temáticas identificadas, que serán desarrolladas posteriormente, se detallan a continuación:

1. **Percepción del programa;** en este punto se desarrollan temas como: la opinión que ellos tienen de la administración del programa por parte de SENCE, por parte de las OTEC y el tipo de trabajo al cual está orientado el programa en sus OTEC.

2. **Población objetivo;** en este punto se desarrollan temas como: el perfil de la mujer a la cual está orientado el programa y que participa del mismo, las motivaciones de las mujeres para inscribirse, el proceso de capacitación en el aula, el manejo de las expectativas de las beneficiarias, las razones de abandono, las estrategias que ellos emplean para disminuir la deserción, el perfil de la mujer desertora y de quien completa la capacitación y por último las diferencias y/o similitudes de capacitar hombres y/o mujeres .
3. **Mecanismos o estrategias para asegurar el éxito del programa;** en este punto se abordan las principales estrategias de captación de las personas, de permanencia en el programa, resultados de las estrategias que han utilizado, y por último las políticas y/o actividades de seguimiento y monitoreo que implementan.
4. **Relación con el mercado laboral;** en este punto se abordan temas como la vinculación de los OTEC con el mercado laboral, cuál es el perfil de trabajadoras que esperan las empresas, cuál es la opinión que tienen las empresas frente a las mujeres capacitadas, cuáles son los facilitadores y obstaculizadores para que las mujeres se inserten en el mercado laboral.
5. **Recomendaciones de mejoras al programa;** en este punto se desarrollan temas relacionados a instaurar mejoras en el programa.

## 1. Percepción del Programa

Frente al Programa actual, Formación para el Trabajo, la opinión de los actores claves consultados es *generalmente positiva*, pero con algunos reparos. Como una mirada global, todos los entrevistados rescataron que el Programa cumple con su objetivo, que es capacitar e insertar laboralmente a los beneficiarios, lo cual además está definido en el propósito de este programa. Además destacan que fue un programa creado a partir de la experiencia de las Fundaciones con el trabajo de personas vulnerables.

*“El actual, Formación para el Trabajo, es un Programa muy bien estructurado, cuenta con la cantidad de horas necesarias para formar a los alumnos y darles empleo, que es el objetivo principal de este Programa” (AC5)*

*“En general a mí me gusta el Programa yo he trabajado muchos años con el Programa, como te indicaba haciendo clases, ahora en la parte dirección me gusta el Programa en el sentido de que yo veo en la realidad de nuestras alumnas, muchas alumnas no han tenido ni una posibilidad de estudio, te fijas, muchas de ellas han dejado hace muchos años de estudiar, entonces esto les permite insertarse, a veces no tenemos los resultados concretos de un contrato, te fijas, pero los cambios que ellas tienen son absolutamente notorios, te fijas, tenemos alumnas que han estudiado con nosotros y esto las ha incentivado “pa” estudiar una carrera superior, por ejemplo, dentro de los cursos de secretariado jurídico que nosotros hacemos hace muchos años ya tenemos egresados 4 abogados” (AC11)*

Los reparos o críticas presentadas por los entrevistados abarcan desde la relación que tiene SENCE con las diferentes OTEC, hasta decisiones programáticas que creen complican la ejecución y eficacia del Programa y su objetivo en sí. Uno de los entrevistados cataloga la relación con SENCE como una “relación crítica”, tanto desde su participación en las conocidas Mesas Técnicas –que se dedican principalmente a generar propuestas y dar a conocer cómo van cambiando los mercados laborales y los caminos que se pueden tomar al respecto en conjunto para mejorar el Programa–, como en aspectos operativos. Da la impresión de que las OTEC no se sienten consideradas en las

decisiones que se toman desde SENCE (lo cual se elaborará más en profundidad en el apartado 1.1.)

*“Sus debilidades van más ligadas a lo operativo, en cuanto a los tiempos, que nosotros podamos partir los cursos, los tiempos que maneja SENCE en general. Que se demoren en partir los cursos nos lleva a perder personas reclutadas y nosotros tenemos que trabajar el doble para llenar los cursos” (AC9)*

*“Hay problemas con las distintas administraciones del Programa por igual. Ellos deben poder relacionar tres actores principales: lo que el Programa busca, lo que buscan los beneficiarios y lo que buscan las empresas. Y creo que actualmente esos tres actores no conversan. Nosotros como OTEC tenemos mucho que aportar en ese aspecto, desde la experiencia, para que no se tomen las decisiones desde una oficina. Nosotros sabemos qué requiere la empresa, el alumno y lo que pretende SENCE” (AC6)*

Se repite mucho también entre algunos de los entrevistados, la *crítica frente a la ampliación del Programa*, principalmente en la que se hizo al rango etario. Esto, porque genera problemas en la ejecución de la capacitación (trabajos físicos) y en terminar el proceso de la práctica laboral de algunos rubros de trabajo (lograr que empresas acepten contratar a personas mayores), aspectos mencionados principalmente por actores de OTEC que imparten cursos de telecomunicaciones. Otros, incentivan la participación de gente mayor, con quienes declaran que han tenido muy buenos resultados por parte de las empresas que los contratan porque los consideran trabajadores más responsables. Por último, en mujeres mayores de 60 años, existen restricciones de mercado y legales, que impiden capacitarlas y contratarlas en un trabajo formal, dado que existen seguros, por ejemplo de accidentes laborales que no cubren esa edad.

*“Creo que el Programa se ha debilitado por tratar de ser más masivo. Creer que si funcionaba para 5 mil iba a funcionar para 50 mil, y extenderlo así, sin un análisis previo, desde los 29 a los 65 años” (AC6)*

*“Que sea tan amplia la edad es complejo (..), es muy complicado para nosotros decir que no puede participar, pero ellos mismos va a desertar después. Falta especificar ese tipo de cosas en el Programa. Los viejos, entre 60 y 65 años, son un público complicado por las prácticas laborales. Se deberían abarcar estos públicos de manera distinta” (AC8)*

Sobre este “público complicado”, como es mencionado por uno de los entrevistados, se *proponen algunas ideas diferentes para abordar su participación* en el mercado laboral. Por un lado, fortalecer sus salidas independientes. Y para personas mayores de 60 años que quieran tener un trabajo fijo, algunos actores claves proponen que Sence comience un trabajo de la mano con las empresas del mercado, para ayudar a la mejor formación de las personas capacitadas, en torno al perfil que las empresas necesitan, como además ayudar en la recepción de estos beneficiarios dentro del mundo laboral.

### ***1.1. Opinión sobre la administración de SENCE frente al Programa***

La percepción que se genera frente a cómo administra SENCE el Programa en el que los OTEC participan, es principalmente *criticada y desalentadora*. Cuentan de muchos conflictos con los tiempos, manejo de incertidumbre y pocas respuestas o soluciones para mejorar los procesos que a veces se ven complicados o simplemente detenidos. Este punto resulta ser de vital importancia

al momento de planificación de los cursos, pago de los beneficios a los alumnos y de sueldos al personal de los OTEC. Los actores de los OTEC que tienen menos relación con SENCE, ven a la institución como un ente fiscalizador, pero su discurso está de igual manera orientado a la crítica, principalmente por la experiencia de colegas dentro del OTEC.

*“SENCE viene a fiscalizar que el Programa se lleve a cabo, que lo que nosotros prometimos se esté haciendo bien. Ellos están preocupados más de las condiciones” (AC9)*

*“Yo no tengo mucha relación con SENCE, pero parece que son un poco desordenados, cambian un poco las órdenes de cómo se va ejecutando la capacitación. Tampoco creo que se baje bien la información desde SENCE a las OTEC” (AC8)*

La crítica principal frente a la administración que SENCE lleva de este Programa, va orientada a la que *los procesos no están optimizados ni estandarizados*, y las demoras que se generan frente al inicio de clases, lo que trae diversas consecuencias, como pérdida de alumnos inscritos, demora en los pagos, entre otras.

*“La administración de SENCE a veces es traumática. Hay mucha incertidumbre. La proyección de gastos en las OTEC es incierta porque no se sabe cuándo se contará con las platas. El periodo más complicado es la licitación. Muchos trámites burocráticos, lo que se demoran en salir los convenios de Contraloría, son 4 o 5 meses perdidos. Se han propuesto muchas alternativas para solucionar esto y nada. Partir en mayo-junio es difícil porque se pierde mucha gente interesada” (AC5)*

Las soluciones propuestas por los OTEC, a los problemas detectados, van desde la firma de convenios plurianuales, inicio de las capacitaciones en el mes de marzo, entre otros. No obstante lo anterior, muchas de estas soluciones no son posibles de implementar dado las restricciones en la negociación y ejecución del presupuesto de la Nación.

Hay algunas críticas al Programa respecto de los cambios que éste tiene, por ejemplo *cuando cambian las administraciones debido a los cambios de gobierno o cuando existen cambios en las bases de los Programas*. Algunos de los actores entrevistados destacan también que este actuar es transversal a quien sea el gobierno de turno que lleve a cabo el Programa, pero que se notan las intenciones políticas en las decisiones que se toman. Que no consideran las experiencias pasadas para hacer mejoras, si no que les gusta partir todo de cero, lo que complica mucho la ejecución de los OTEC.

*“Siempre es lo mismo. La demora en dar el vamos al inicio de las capacitaciones. Siempre se promete que empezaremos en marzo, pero se empieza en mayo. Esto es pura burocracia, independiente de la administración actual que esté. Esto hace que se retrase todo lo Programado, lo que uno tiene armado, complica el flujo de caja, la Programación, todo” (AC7)*

*“A mi forma de ver, es que cada 4 años cambia el gobierno, cortan las cabezas de Sence, se desarmen los argumentos, y las cabezas que vienen no toman lo anterior y parten con algo nuevo, entonces hay que partir de cero” (AC13)*

*“Ahora cuando te cambian las reglas del juego tienes que volver a fojas cero” (AC11)*

Uno de los temas que no estaba consignado en las pautas, pero que salió a la luz espontáneamente por parte de los entrevistados, fue la nueva iniciativa de capacitación “Más

Capaz". Al respecto, uno de los entrevistados marca el énfasis en que se debe aprender de experiencias ya vividas para no cometer los mismos errores.

*"En su momento se llamó Programa Bicentenario y ahora están haciendo algo muy similar con Más Capaz, y ninguno de estos dos se apoya en el modelo que están imitando realmente, porque son casi iguales al Programa Especial de Jóvenes. Al SENCE le falta trabajar de la mano con las organizaciones que tenemos experiencia en esta capacitación" (AC6)*

Adicionalmente los entrevistados mencionan que, dado el diseño del Programa, *para ellos será dificultoso atender a población del primer quintil*, pues ellos necesitan potenciar habilidades blandas, nivelar lecto-escritura y habilidades básicas de matemáticas, además del conocimiento técnico de cada uno de los cursos que se están levantando. Dado lo anterior, a juicio de ellos, este Programa más bien estaría en población perteneciente al tercer quintil de ingreso o aquella que desea certificar o potenciar un oficio que ya está realizando y que por lo tanto no necesita necesariamente nivelación.

*"Nosotros les enseñamos a aprender a estudiar, les enseñamos estrategias de estudio...Nos dimos cuenta por las empresas en las cuales hacen las prácticas que teníamos que mejorar lenguaje, dicción de las alumnas, no solo nivelación...no se encajan mis cursos con Más Capaz, tengo que empezar a rediseñar todo de nuevo y se pierde todo lo de actividades transversales... va a ser más impersonal, son cursos muy cortitos, de dos meses, novamos a lograr que las alumnas tomen identidad con el lugar y los cursos son mas acotados no vana a tener una especialización en cierta área...[las alumnas] van a salir menos preparadas y van a optar un trabajo van precarios y podría ser más difícil el reclutamiento" (AC11)*

## **1.2. Opinión sobre la administración del OTEC frente a la ejecución del Programa**

En general, la percepción de cómo el OTEC lleva a cabo la ejecución del Programa es buena, dentro del escenario que se les entrega. Reconocen ser una organización que logra solucionar los problemas que se les presentan. Algunos actores de los OTEC destacan el orden de procesos que existe dentro de la institución, actuar que ha sido de iniciativa propia.

*"Siempre buscamos que todo sea de mejor calidad. Tenemos problemas como todas las organizaciones, frente a equipamiento o expertice de los instructores. Frente a los problemas de ejecución, pienso que la OTEC siempre tiene que hacerse responsable. Y eso es lo que hacemos." (AC7)*

*"Todo bien dentro del sistema de calidad que hay acá, todos los procesos. Pero tiene inconvenientes en el camino, algunos factores que interrumpen los procesos, pero bien, sabemos sacar adelante los problemas de ejecución" (AC9)*

Por otro lado, los *problemas de administración dentro del OTEC* son principalmente atribuidos al problema de flujo de caja, presupuestos y pagos. Esto debilita y retrasa muchas iniciativas que consideran podrían mejorar el cómo se lleva a cabo la capacitación, siempre aspirando a mejor calidad.

*"Tenemos debilidades internas, sobre todo con los procesos de cobranza. Falta profesionalizar eso, ya que influye en los recursos financieros de la OTEC. Pero nuestro conflicto general son los*

*presupuestos. Uno se proyecta, pero si no llegan las platas todo se complica. Esto influye en la compra de materiales, contratación de instructores, etc.” (AC5)*

Adicionalmente, y dada la población vulnerable que atienden, existen críticas al Programa, respecto de lo *bajos recursos* que ellos consideran están destinados para poder formar a este tipo de beneficiarios, los cuales necesitan no sólo nivelación técnica, si no que habilidades blandas, horas de tutoría, entre otros, que no necesariamente les alcanza con el presupuesto asignado. Este problema también se menciona que repercute en las acciones de seguimiento y monitoreo que se les debería realizar a sus alumnos.

*“Yo te diría que “pa” lo que estamos haciendo, digamos, “pal” perfil de las personas que estamos enfocados, “pal” perfil de oficio en lo que estamos perfilados, yo lo encuentro un buen Programa, el gran problema que tiene son las “lucas”, el hecho que tiene recursos muy bajos, el hecho que tiene diferencias más al interior muy grandes, digamos, hay instituciones que están pagando o que reciben un valor alumno de 3 millones de pesos, y otras que tienen 1 millón de pesos de valor alumno ¿dónde esa diferencia, digamos?” (AC10)*

Los bajos recursos con los que cuentan estas fundaciones, que son sin fines de lucro, implican que no cuentan necesariamente con el personal idóneo para hacer frente a todas las actividades que quisieran ser realizadas.

*“Nos ha costado asentar un buen equipo fundamentalmente por “lucas”, las platas con que funciona el Fotrab han sido extremadamente estrechas, entonces lograr tener profesionales de alta calidad digamos, en los cargos de estas sub áreas nos ha costado mucho, hay algunos que son de una tremenda vocación, pero en otros hemos tenido rotación también, porque nos ha costado “achuntarle” a las personas teniendo una oferta económica tan baja, entonces eso ha significado que de repente hay harta sobrecarga en el rol, porque no hay mucho donde delegar, no “teni” un equipo consolidado instalado” (AC10)*

Uno de los entrevistados da una razón posible a estos problemas de presupuesto: el valor hora de capacitación puesto por SENCE. Destaca que hay Programas que se manejan con el doble o triple del valor hora de este Programa en particular. Establece que esto tiene que ver con el objetivo de masificar el Programa y no priorizar la calidad de éste.

*“Los resultados del Programa con 2 mil 400 pesos la hora son increíbles comparando que el precio es mucho más bajo que la hora SENCE. Son cursos que buscan masividad y no calidad. Quizás esto funcionaría si el Programa fuera solo capacitar, pero es inserción laboral y eso demanda calidad. Otras instituciones trabajan con el mismo valor hora pero gastan mucho menos en materiales que nosotros. En ese sentido falta especificación y reconoces que las propuestas son distintas, medir el impacto de los oficios diferentes entre organizaciones” (AC6)*

### **1.3. Tipo de trabajo al cual está orientado el Programa**

Respecto a los conocimientos que tienen algunos OTEC frente al tipo de trabajo al cual está orientado el Programa, destacan saber que existen opciones con salida dependiente e independiente. Estos actores enfatizan en que no conocen datos al respecto y que sería útil y necesario para mejorar. Las razones para elegir este tipo de “salida laboral” van desde porque administrativamente es más fácil, por la precariedad de los empleos independientes y porque los beneficiarios no están preparados para hacer frente a una salida laboral independiente.

*“La salida independiente es complicada. Como el Programa tiene como objetivo la empleabilidad en oficios, yo no manejo datos de la salida independiente, pero tengo la impresión que se pierde en el camino porque el tema que exige SENCE para hacer seguimiento es muy complejo” (AC5)*

*“Echarnos otra complejidad encima y cuando todavía además las reglas del juego “pal” empleo independiente están “re” poco claras, están cambiando todo, año a año están cambiando, digamos, ‘si aguantémonos’” (AC10)*

Se aclara que la elección de oficio y tipo de trabajo se hace desde el OTEC y no desde SENCE. Es la misma organización la que define qué área potenciar y cómo llevar a cabo la parte de inserción laboral, sin ninguna participación de SENCE en ese aspecto.

*“Acá es trabajo dependiente. Hay cursos que son del área independiente en el Programa, porque el Programa también apunta a eso, pero en esta fundación es dependiente y no apunta al tema de proyectos, como generar una micro empresa” (AC8)*

En este sentido, algunas de los OTEC señalan que, para los oficios de salida dependiente, ellos como institución mantienen una *comunicación constante, directa y fluida con muchas de las empresas del sector*, para que así la realidad del mercado esté presente en los oficios que se dictan y los contenidos de los cursos.

Por ejemplo, algunos de los OTEC, que han trabajado por muchos años en el área de las telecomunicaciones, en oficios no tradicionales, y en aquellos principalmente para mujeres, mantienen una estrecha relación laboral con las empresas de este rubro. Esto se expresa mediante constantes invitaciones a representantes de las empresas para que puedan comentar con los beneficiarios los puestos de trabajo que ofrecen; como también, trabajadores que cuentan sobre su experiencia laboral en cada uno de los oficios.

Además, algunos OTEC organizan reuniones con altos mandos de las empresas para comentar las nuevas actualizaciones del mercado (en general nuevas tecnologías) y poder enseñarlas en la capacitación, siempre al día con la realidad de este rubro de trabajo. En general, lo que beneficia a estas instituciones frente a lograr una eficiente alianza con las empresas del sector, son factores como: la reputación del OTEC (reflejado en los trabajadores que envían a las empresas), la cantidad de años trabajando para el rubro, y el conocimiento del mercado (ya que muchos de los trabajadores de estos OTEC –profesores, encargados, entre otros- también han trabajado en las empresas del sector).

## **2. Población objetivo**

### **2.1. Perfil de mujer al cual se dirige el Programa**

Para los entrevistados no hay claridad frente a si el Programa define o no un perfil específico para las mujeres que pueden participar de este tipo de capacitación. Sí declaran conocer los requerimientos básicos que se piden (edad, escolaridad y puntaje de Ficha de Protección Social), pero sí se dan cuenta que se genera un perfil de mujer al hacer un llamado así de amplio. Este perfil lo detectan ellos desde sus prácticas en el OTEC.

*“No sé si SENCE genera un perfil propiamente tal, pero el perfil que se da en estas organizaciones es principalmente madres jefas de hogar, saliendo de separaciones o situaciones complejas familiares, con la necesidad de capacitarse para obtener un mejor empleo, de entre 30 años para arriba, y si son más jóvenes, con varios hijos” (AC8)*

*La edad de las mujeres* que entran a estos cursos de capacitación es un tema que vuelve a aparecer reiteradamente como crítica al Programa, específicamente desde el OTEC que realiza cursos de un oficio mayormente caracterizado para hombres.

*“Creo que para que una mujer tenga éxito en el Programa, debe tener una red de apoyo que la sostenga por un año aproximadamente, apoyarla con los hijos, hogar, comida, alojamiento, que se cumplan sus necesidades básicas para que ella concentre todas sus energías en insertarse en una empresa que no va a mirar sus problemas, status social, etc. sino que esperan que ella produzca. (...) La chica que llega a esta especialidad [Telecomunicaciones] tiene que tener muy claro que se trabaja de lunes a lunes, y hasta las 11, 12 de la noche. Las típicas excusas que nos llegan son que les queda muy lejos de la casa, que el marido no las deja ir, que salen muy tarde del trabajo. En ese sentido, la empresa no se preocupa de los problemas personales en primera instancia. Es después cuando las empresas reconocen el potencial y pueden ayudarlas, pero no en la práctica laboral ni en los primeros meses de trabajo. (...) Todo esto el Programa no lo considera y nos hablan de discriminación si ponemos focalización en este aspecto. Nosotros buscamos focalizar para que esto sea efectivo” (AC6)*

## **2.2. Perfil de la mujer que participa del Programa**

Los actores claves entrevistados para este estudio, vislumbran 4 grupos de alumnas participantes de estos Programas:

1. Un grupo pequeño correspondiente a jóvenes recién salidos, ya sea de la educación media o desertado de algún CFT o IP. Este grupo es minoritario y generalmente termina exitosamente el Programa.
2. Un grupo mayoritario compuesto por mujeres que son jefas de hogar y que tienen que generar ingresos. Este tipo de mujeres deserta por dos motivos, i) económicos, es decir encontró una oferta laboral y la acepta; ii) por cuidado de hijos, adultos mayores o dependientes.<sup>7</sup>
3. Mujeres con pareja. También son un grupo minoritario y en general se inscriben porque buscan “salir de sus casas” “hacer algo entretenido”. En algunas OTEC estas mujeres logran inscribirse y terminar el curso, en otras OTEC con procesos de selección más rigurosos no se les permite acceder a esta capacitación. Otro grupo de este tipo de mujeres se inscribe a escondidas en busca de mejorar sus ingresos, pues quieren salir del lado de su pareja, ya que en su mayoría son víctimas de violencia intrafamiliar y/o machismo. Este grupo de mujeres en su mayoría deserta del Programa.
4. Un cuarto grupo, también minoritario, son mujeres con o sin parejas, mayores de 40 años que ya han terminado la crianza de los hijos y quieren hacer algo por ellas. Este grupo en general termina el curso y logra insertarse laboralmente en algunos oficios.

---

<sup>7</sup> Se debe recordar que en el caso de que la mujer deserte porque encontró un trabajo, se considera como deserción justificada.

En algunos OTEC los criterios de selección contribuyen a *seleccionar como beneficiarias a alumnas que efectivamente tengan una mayor probabilidad de terminar el curso*, entre los cuáles se trata de indagar: que tengan cuidado infantil resuelto, que sus motivaciones sean ingresar al mercado laboral ya sea como trabajadores dependientes o independientes, entre otros. Estos criterios tratan de dejar fuera a las mujeres que se inscriben en el curso sólo por aprender algo nuevo y/o salir de la casa.

*“Nosotros hacemos una prueba de diagnóstico para saber cómo vienen, y después pasan a una entrevista que la hace o el profesor de oficio o el psicólogo y ahí tratamos de indagar la motivación, entonces lamentablemente, cuando hay personas que nosotros notamos que no tiene nada resuelto, ni el cuidado de los hijos, ni las necesidades básicas, tratamos de ayudarlas a enfocarse y decirle “oye a lo mejor tu puedes estudiar, pero a lo mejor este no es tu momento, resuelve bien el tema de tus hijos, como lo vas a ser y vuelves a postular”, o sea, tratamos de porque hay personas que tu la alumna postulante que la entrevistamos y por lo que ellas nos cuentan” (AC11)*

### **2.3. Motivaciones de inscripción de mujeres**

*La principal motivación de inscripción de mujeres* en este Programa, detectada por los actores claves entrevistados, es la de ocupar el tiempo libre. Mujeres dueñas de casa que ya han hecho muchos cursos de capacitación, se interesan también en éste. Tratan de hacerse cargo de este factor, sabiendo que es muy posible que estas mujeres deserten o no lleguen a completar la práctica laboral.

*“La mujer de cierto nivel etario hacia arriba, de 35-40 años, pasa que quiere gastar su tiempo en algo. Muchas que se pasan la vida en cursos y se les ocurre tomar éste y creen que es similar a uno de, por ejemplo, limpiar piscinas, zumba, baile. (...) Dueñas de casa, madres, creen que son similares a los cursos de los Centros de Madres, donde van a tomar desayuno, llevan queques y tortas. Y aquí no es así. Aquí nosotros necesitamos que se saquen esa idea y se suban a una escalera y arriba de un poste” (AC6)*

A esta razón detectada le siguen: *buscar un trabajo estable* para tener un mejor sueldo y, por ende, una mejor calidad de vida; la familia como factor motivacional para superarse; y lo llamativo del Programa, los incentivos y apoyos que éste entrega, como por ejemplo el subsidio de locomoción, las colaciones diarias y la licencia de conducir clase B que entregan algunos OTEC. Esos parecen ser factores atractivos para las mujeres que se inscriben, lo que complica el proceso en el momento de inserción laboral, porque no es lo que ellas buscan.

*“Yo vengo aquí a aprender para que esto sirva para algo hoy, porque hoy tengo hambre’. Entonces, la mujer va a su clase de gastronomía el miércoles, el miércoles aprendió a hacer dobladitas, entonces el miércoles llega en la noche a hacer dobladitas” (AC3)*

### **2.4. Proceso de capacitación en el aula – comportamiento de las mujeres**

Específicamente sobre el comportamiento de las mujeres en el aula durante el proceso de capacitación, se entrevistó a 7 personas que practican relatoría en los OTEC para rescatar percepciones. En general, *se reconoce a la mujer en la sala como un factor positivo durante la capacitación*. Ayuda a potenciar el mejor comportamiento de los hombres que comparten con

ellas en los mismos espacios y además se señalan que son más responsables e incitan a que se realicen los trabajos y/o actividades en el aula.

*“Las mujeres son más responsables, se fijan más en las formas de expresión, etc.” (AC7)*

Por otra parte, es en el aula donde se descubre la motivación de estas alumnas.

*“Una mujer está motivada con la capacitación cuando vemos que quiere hacer lo mismo que el hombre. Nuestra área de Telecomunicaciones es muy machista, pero una mujer motivada no quiere estar en el área administrativa de las Telecomunicaciones. Ella quiere ser técnico” (AC6)*

## **2.5. Manejo de expectativas**

Para elaborar esta temática de análisis, es necesario aclarar que *las expectativas que tienen las beneficiarias, cambian mientras avanzan en el proceso de la capacitación*. En primer lugar, los actores claves consultados detectan *a) las expectativas que tienen las mujeres antes de entrar al curso* -lo que esperan de esta capacitación, incluyendo clases y trabajo futuro- (temática desarrollada en el apartado 1. Motivaciones y proceso de inscripción de los cursos, en Análisis de beneficiarias desertoras). En segundo lugar, están *b) las expectativas que se generan durante las clases* (las cuales, según los actores claves, son las más importantes de manejar, y es el profesor/relator quien tiene esta tarea día a día), y en tercer lugar, *c) las expectativas que las beneficiarias tienen de la práctica laboral* como un reflejo de lo que será su trabajo futuro (temática que se desarrolla en la sección 4.1)

Frente a *las expectativas que se generan durante la capacitación (b)*, todos los entrevistados aseguran que *la honestidad es lo primordial para no mentir ni engañar a los/as posibles beneficiarios/as*. Establecen ser muy transparentes en dar a conocer cómo es el mundo laboral y qué es lo que pueden esperar las mujeres al ingresar en él. En ese sentido, las estrategias para manejar estas expectativas, son variadas dependiendo del rol de cada actor dentro de la organización.

*“Las expectativas que tienen ellas es de salir del supermercado, de la feria libre, del retail y entrar a tener un trabajo más formal, donde haya una estructura de empresa. Abrirse a un mundo distinto, con estabilidad laboral” (AC6)*

*“A la mayoría de las mujeres, cuando llegan acá, se les amplía la mente ya que antes eran más cerradas, solo con su familia, solo conversando con ellos. Acá se les muestran otras experiencias, conocen compañeros, profesores, y los profes los incentivan a hacer más cosas” (AC8)*

Uno de los entrevistados destaca un factor que es importante considerar dentro del perfil de esta beneficiaria y lo que dice que espera de esta capacitación, versus lo que a veces realmente pasa.

*“Se les entrega toda la información necesaria y tienen claro qué pueden esperar de la práctica, cuántos días dura todo esto, etc. Pero siento que no hay un nivel de compromiso ni de comprensión de esa información por parte de los beneficiados. Algo que los haga decir yo asumo esta responsabilidad, me comprometo. Creo que cognitivamente esa parte no está. Todos dicen que están comprometidos, que lo hacen, y a poco andar te das cuenta que no es así. Creo que esto se genera porque el Programa es atractivo y les entrega una bonificación diaria que los puede ayudar a mantener la casa, la licencia de conducir, etc.” (AC5)*

Se señala que *las mujeres y jóvenes llegan con expectativas muy altas del mercado laboral*, imaginando que sus salarios serán mayores a los 500 mil pesos y que dado que se capacitarán podrán acceder a mejores trabajos con un menor esfuerzo. Sin embargo y tal como ya se ha mencionado los encargados de las OTEC mencionan que estas expectativas se controlan en las entrevistas y/o en las primeras clases mientras se está desarrollando el curso.

*“ Súper alta, súper alta y ahí el tema es cruzarlo con el mercado laboral, con la realidad, porque la realidad, y sobre todo los jóvenes, quieren un trabajo que ya no existe, creo yo, (risas), o sea muchas lucas poco esfuerzo” (AC11)*

## **2.6. Razones de abandono**

Dentro de las principales razones de abandono, que fueron levantadas posteriormente en los grupos focales y en las entrevistas en profundidad que se realizaron a las beneficiarias, los actores claves coinciden en levantar como una de las principales temáticas el *rol tradicional que tiene la mujer en el hogar*; cuidado infantil, de hijos y/o nietos, trabajo doméstico, cuidado de algún familiar en condiciones de dependencia, entre otros. Adicionalmente, señalan el tema de la *violencia que viven algunas mujeres*, violencia que muchas veces queda expuesta en el transcurso de las clases y que hace que finalmente las mujeres deserten del programa.

Desde el mundo de los actores claves queda claro que SENCE no tiene sistematizado las razones por las cuales las personas desertan de los cursos, por lo cual no se han generado las instancias para ir mejorando o perfeccionando los Programas de capacitación para mejorar sus índices de término y de ingreso al mundo laboral.

*“No tengo sistematizada la información de deserción. Nos preocupó mucho la deserción de los años anteriores, la del año pasado sobre todo, nosotros tuvimos conversaciones con los Organismo Técnicos respecto del tema de la deserción, y ahí la verdad es que desertan más los jóvenes que las mujeres” (AC1)*

*“De hecho yo creo que ahí como servicio estamos al debe, eso sí deberíamos tenerlo. No se ha hecho un estudio del por qué desertan las personas. Sabemos que desertan., podemos saber por la experiencia en terreno el por qué en la mayoría de los casos” (AC2)*

Según los actores entrevistados, coinciden en que *la principal razón de abandono* del Programa por parte de las mujeres que participan en él, es *la falta de una red de apoyo* que las pueda acompañar en este proceso. Se entiende como red de apoyo el tener bajo control el cuidado de los hijos en las distintas edades, el apoyo de la pareja, entre otros factores.

*“Según los datos que manejamos nosotros, lo principal es no tener la red de apoyo necesaria. Con quién dejan a los hijos, quién recibe al marido, ir a buscar al hijo al jardín o al colegio, tener que llevar dinero a la casa” (AC6)*

*“Nosotros nos tenemos que adaptar a realidades sociales ultra complejas donde no es que la gente no quiera, sino que la gente no puede. O sea, una hora al doctor., imagínate, no van a renunciar a una hora al doctor” (AC3)*

También se reconoce como factor de abandono el que *estas mujeres forman parte de entornos conflictivos*, problemas en la vida cotidiana, problemas familiares, tipos de familias menos convencionales y a veces disfuncionales, mucho machismo ejercido por la pareja, inseguridades, violencia intrafamiliar, entre otros aspectos.

*“Otra cosa que se reitera, es que el marido o cónyuge, no las deja venir. Todo esto por los celos y el machismo. Hay mujeres que lo superan y se separan, otras se van a la casa porque el marido les dice. También pasa al revés, mujeres que les dicen a los hombres que tienen que trabajar y que se salgan de aquí. Tenemos que considerar que no es solo el individuo el que viene, sino que un grupo familiar que debe apoyar el proceso” (AC6)*

*“¿Razones? Mujeres que se cambian de domicilio, de ciudad, que el marido es muy celoso y las encierran para que no vengán, la familia, algunas embarazadas. Lo que me impresiona es que los maridos son muy celosos y no quieren que estudien, principalmente en el caso de las niñas jóvenes. Las señoras, es por el hijo, ellas tienen que trabajar, etc. y por eso se van. Pero me sorprende cómo la pareja, el pololo, no las deja venir. Una vez nos pasó que subimos una foto a Facebook de una chica que estaba bailando con otro, el marido la vio y le dijo que nunca más podía venir porque estaba todo el día bailando. Eso impresiona harto” (AC9)*

Según los Actores Claves consultados, aquellas que sufren violencia familiar o machismo, se inscriben porque lo ven como una oportunidad para poder salir de sus casas y mantener a sus hijos con el trabajo que puedan generar.

Es importante destacar que quienes relevan mayormente el factor machismo como motivo de deserción son los Actores Claves entrevistados, quienes lo cuentan desde sus experiencias vividas en las mismas OTEC, lo que ven en las conductas de las beneficiarias y lo que hablan (problemas personales) con las asistentes sociales o profesores. Por su parte, las mujeres desertoras entrevistadas no detectan el machismo como una realidad propia ni familiar (más allá de que algunas conductas que llevan sí denotan grados de machismo), pero si detectan la existencia de estos casos en sus pares, donde reconocen que esto puede llegar a ser factor de deserción de los cursos de capacitación (ver sección 3 Principales razones de deserción).

*“Bueno cuando me gradúe voy a quedarme trabajando en el lugar y con esa plata yo voy a poder salir de ahí y arrendar algo, entonces ellas ven este tema como una fórmula de escape económico “pa” poder salir, porque la mayoría las tienen tomada, el machismo lo tiene tomado del lado de vista económico, porque las chiquillas no se van, no porque no se puedan llevar a su hijo, sino porque no pueden mantenerlo, no porque no puedan irse a otro lugar, sino porque ellas quieren efectivamente auto sustentarse del tema económico y eso no lo tienen, entonces acá se le da la posibilidad para eso” (AC13)*

*“La otra vez me tocó escuchar a una chica que el marido (...) era muy celoso... Muy celoso, y no la dejaba ir a las clases, la encerraba, y ella desertó. (...) Una vez nos pasó que subimos a Facebook una foto de una chica que estaba bailando con otro y el marido la vio, y dijo ‘tú nunca más vas para allá porque estás todo el día bailando’ y no la dejó más, pero eso me impresionó harto. Que las parejas no las dejan”(AC9)*

*“En general las de violencia intrafamiliar desertan, es muy difícil que terminen. El año pasado, por ejemplo, teníamos una alumna, la derivamos... Mira qué no hicimos con ella. Y terminó el curso. Arrastrando pero terminó, pero no fue a práctica porque ahí nos enteramos que ella venía*

*escondida a clases, entonces entrar a práctica le significaba estar todo el día afuera no tenía cómo” (AC11)*

Cabe señalar que uno de los entrevistados hace el énfasis en que **las mujeres desertan menos que los hombres**. Que si bien siempre hay más hombres que mujeres en estos cursos, las mujeres siempre encuentran la manera de terminar.

*“La deserción es principalmente porque no soportan estar 3 o 4 meses solamente con un subsidio de locomoción y las familias les exigen dinero para la casa, para los hijos, o se aburren y le pierden el sentido al curso, etc. Las mujeres, en general son las que menos desertan, comparadas con los hombres. Desde mi experiencia ellas buscan la forma de terminar, independiente del problema. En el curso que tengo actualmente, los que desertaron son puros hombres, todas las mujeres van” (AC7)*

*Reaparece frecuentemente el tema de los hijos como problema principal*, y que la deserción a veces se encuentra ligada a las vacaciones de los hijos, que no tienen con quién dejarlos, o que cuando entran a la capacitación se dan cuenta que las condiciones no les permiten llevar la vida de casa que han llevado siempre, entonces abandonan.

*“El tema de los hijos es lo principal, falta hacer alguna intervención, un jardín infantil o una cuidadora que permita que las mamás vengan. Se genera un conflicto familiar que lleva a toda la familia a una dinámica distinta. Los hijos se enferman muy seguido, etc.” (AC8)*

*“Las vacaciones de los niños es el minuto en que más abandonan las capacitaciones” (AC8)*

Otra de las razones de la deserción se basa principalmente en la *obtención de un trabajo*, ya sea temporal o fijo. Dado que la mayor parte de ellas necesita trabajar en forma inmediata para generar ingresos al hogar. El estar en la capacitación les impide muchas veces el mantener cubiertas sus necesidades, y las de sus familias, por temas de dinero.

*“En general yo veo que tanto para hombres como para mujeres, si el curso es un curso que las persona le atribuyen valor, si hay un buen relator, si el curso es interesante, la gente deserta mucho menos. En los casos que hay mayor deserción es porque la oportunidad en que se estaba ejecutando el curso coincide con la época del año donde hay una mayor posibilidad para que las personas sin calificación generen ingresos en forma autónoma, es decir, si yo tengo un curso bueno, por muy bueno que sea y lo estoy ejecutando en Diciembre, tengo alto riesgo de deserción porque las mujeres en Diciembre generan ingresos: exponen en feria, venden sus productos” (AC1)*

## **2.7. Estrategias para disminuir la deserción**

En general, las estrategias que se adoptan para disminuir la deserción no están establecidas como política de la institución que ejerce la capacitación. Tampoco reciben lineamientos desde SENCE frente a qué hacer en ciertos casos. En general, los OTEC reconocen que pueden hacer de todo, son muy creativos en inventar estrategias para disminuir la deserción, y que se apoyan modelos de gestión. **Tienen estrategias motivacionales** (premiando a quienes no faltan, actividades extracurriculares, celebraciones y dinámicas didácticas en horario de clases, entre otras), como también **estrategias reactivas** (ayuda de las asistentes sociales, visitas domiciliarias, llamados

cuando faltan a clases, entre otras). No obstante lo anterior, los OTEC reconocen su falta de estrategias preventivas para disminuir la deserción.

*“Lo que se hace es insuficiente, por ejemplo, no tenemos convenio con jardines infantiles de la Junji. ¿Qué hacemos en ese sentido? Nada, se hacen intentos, se conversa, hay ciertos grados de intervención, intervención tardía porque la hacemos cuando la persona avisa que ya no puede seguir. En ese sentido no hay estrategias preventivas para esto” (AC5)*

*“Incentivarlos, que terminen lo que comenzaron para que no se frustren, recordarles que si terminan bien el proceso, el cambio en sus vidas va a ser significativo, encontrarán estabilidad laboral, un sueldo mayor, etc.” (AC7)*

*“Hay intervenciones, tutorías, conversar con ellos y darles consejos. Chicas que vienen para acá a contar sus cosas. Pero hay casos en los que no se puede hacer nada” (AC9)*

### **2.8. Perfil de una mujer desertora**

Todos los entrevistados concluyen que el factor principal que podría definir el perfil de una mujer desertora es el **desenvolverse en un entorno de conflicto**. Que para ellas es el entorno y no la motivación personal lo que define si terminan o no la capacitación y el proceso para insertarse laboralmente. Este entorno de conflicto, tal como se mencionó anteriormente tiene que ver con el escaso apoyo de su núcleo familiar en cuidado de hijos y/o familiares dependientes, problemas económicos que la instan a buscar un trabajo y/o en algunos casos machismo o violencia intrafamiliar.

*“Te podría decir las que no son desertoras: mayores de 30 años, muy difícil que lo dejen botado. Menos de 20 años, puede que se lo tomen más a la ligera, si tienen hijos más aún. De todas maneras, hay casos... Tengo una alumna que viene a escondidas del esposo porque él no la deja hacer esto. Y viene igual. (...) Por lo general pertenecen a familias disfuncionales, convivientes, viven con allegados, etc. Eso es un factor siempre, y el problema del cuidado de los hijos, por ese motivo se genera mucha ausencia, muchos permisos, muchos retrasos. En el caso de mujeres más mayores, es por controles médicos. Pero en mi caso personal, son pocas las mujeres que desertan” (AC7)*

*“En general las de violencia intra familiar desertan, es muy difícil que terminen, el año pasado, por ejemplo teníamos una alumna, la derivamos mira que no hicimos con ella, ella termino el curso arrastrando pero terminó, pero no fue a práctica porque ahí nos enteramos que ella venia escondida a clases, entonces entrar a practica le significaba estar todo el día no tenía como” (AC13)*

### **2.9. Perfil de mujer que completa la capacitación**

Según lo mencionado por relatores y directores de las fundaciones, las mujeres con mayor probabilidad de terminar el curso, son **quienes están motivadas para terminarlo**, porque lo consideran una herramienta para el ingreso al mercado laboral, tienen por una parte el apoyo de sus familias, tanto para el desarrollo del curso, como en el caso de ser madres de niños pequeños, en la resolución del cuidado infantil. Dentro de este grupo se encuentran las mujeres más jóvenes sin hijos o con cuidado infantil resuelto, y mujeres mayores de 40 años con hijos mayores. No obstante lo anterior, si existiera algún problema que afecte las condiciones iniciales bajo las cuales

ellas comenzaron el curso, como lo son, enfermedades de hijos o familiares cercanos, ellas prefieren desertar y tomar el rol de cuidadoras.

*“Una mujer luchadora. Todas tienen problemas, por algo están acá y no en otro lado, pero ellas son luchadoras y quieren cumplir sus objetivos ante todo. Tienen sus metas claras en la vida” (AC9)*

## **2.10. Diferencias/similitudes entre capacitar hombres y mujeres**

Frente a las diferencias y/o similitudes que hay entre capacitar hombres y capacitar mujeres, se generan diversas apreciaciones dentro de los entrevistados.

*“Creo que las mujeres tienen una ventaja porque son minuciosas y tienen motricidad fina, como para el trabajo con fibra óptica, en esta área les sirve mucho eso. En ese sentido, el apoyo y motivación que nosotros les entregamos a ellas es permanente” (AC5)*

*“No hay distinciones entre conocimientos para hombres o mujeres durante la capacitación. Si hacemos distinción en la sinceridad y guía del proceso, diciéndoles que el área es machista y que ella puede ser tan o más buena que un hombre, pero que el empresario no la va a dejar salir a terreno. En la capacitación no hay género, pero en el discurso desde nosotros sobre el mercado de las Telecomunicaciones sí hay género” (AC6)*

Por una parte, se reconocen los logros y ventajas que tienen las mujeres en esta área en particular, pero por otro lado, se les carga con el título de “problemáticas” por todos los conflictos familiares y personales que conllevan con la capacitación.

*“Es totalmente distinto creo. El hombre no tiene tantos problemas. Estamos en un país machista y él hace y deshace como quiere. Aquí la mayoría deja de trabajar y los 3 meses se los costean con el seguro de cesantía y el subsidio de acá. Se las arreglan. Pero las mujeres muchas veces es distinto porque es sola. La mujer, independiente de que esté motivada, es lamentable que las cosas externas la limitan para capacitarse y hacer cosas” (AC8)*

## **3. Mecanismos o estrategias para asegurar el éxito del Programa**

### **3.1. Estrategias de captación de gente**

Generalmente en los OTEC hay personas encargadas de la captación de alumnos, es quien determina estrategias a seguir para poder completar los cursos que ganan en licitaciones. Si bien han probado muchas estrategias de captación, dependiendo del escenario político y laboral que los envuelve, hoy ya tienen estrategias más establecidas.

*“Nos dirigimos a las OMIL de las comunas de alrededor de La Granja. Trabajamos con Puente Alto y San Ramón principalmente, por cercanía. Van chicas que captan a las personas, ellas son personas externas, pero que nosotros capacitamos para que manejen la información necesaria. El año pasado las mandamos con instructores también para que hablaran de temas más técnicos. Cuando llegaba la lista de inscritos, yo llamaba uno por uno a las personas y citarlos para acá. Los citamos por llamados. Hicimos 3, con charla de inducción y todo. A los que le interesaba pasaban a la segunda fase de entrevista personal. Si no les interesaba, se iban nomás” (AC9)*

En una de las OTEC , se creó el cargo de Directora comercial y de Desarrollo, quién además de los métodos tradicionales de captación, como volantes en ferias libres, participación en ferias laborales, contacto con OMIL, creó una red de comunicación virtual utilizando las redes sociales.

*“Tenemos que tener una facebook y tenemos que tener una web de formación laboral para poder potenciar la comunicación”, la difusión, y lo hicimos, hoy en día tenemos Facebook y tenemos una Web y la he tenido que ir midiendo, evaluando el resultado todo”*  
(AC12)

### **3.2. Estrategias de permanencia en el Programa**

Las estrategias de permanencia para los alumnos de los OTEC están orientadas principalmente en actividades que no tienen que ver con la capacitación misma. Instancias donde los alumnos puedan desenvolverse y generar un espacio de acogida y acompañamiento que los motive aún más a asistir a la capacitación.

*“Realizamos concursos para mejorar la asistencia por curso. La mejor asistencia se gana un asado y les damos permiso para irse más temprano y que lo hagan. También se trabaja de manera particular, por curso, los casos complicados, y lo que se haga depende de cada caso. Yo no puedo hacer intervención propiamente tal porque no existe el tiempo. Son solo soluciones rápidas, nosotros no atacamos los problemas propiamente tal, porque yo no tengo más tiempo”* (AC8)

*“Hacemos actividades para que ellos se puedan desenvolver mejor. Paseos y visitas a Entel por ejemplo, cosas extra programáticas para que la motivación siga durante el proceso. Salidas para que ellos vean el escenario donde podrían trabajar, con eso se entusiasman muchísimo”* (AC9)

Además, se reconoce el valor del profesor/relator/instructor como factor motivador en el proceso de capacitación. Es quien debe generar el acompañamiento y la estimulación diaria hacia los alumnos y sus objetivos por cumplir.

*“Cada uno como profe busca estrategias, películas que les den sentido a lo que están viviendo, cosas así. Yo soy majadero en que no pierdan el norte de los objetivos, en ese sentido, en el día a día se les entregan speachs al respecto”* (AC7)

*“Acá el profesor cumple un papel fundamental. Si el profe no empodera y acoge a los alumnos, o no los trata bien, ellos van a desertar. Pero si los motivan, si los llaman por teléfono y les preguntan qué les pasa, lo más seguro es que se busque una solución”* (AC8)

### **3.3. Resultados de las estrategias implementadas por la OTEC**

Si bien algunos dicen que los resultados de todas las decisiones y acciones que se toman dentro del OTEC, se miden y son expuestos para saber si las estrategias adoptadas fueron eficientes o no, muchos de los trabajadores no saben de esta práctica.

En general, las estrategias que se adoptan son según las características del grupo de alumnos que tienen durante ese periodo. Éstas no están contempladas en el diseño del programa.

*“Nosotros vamos adaptando las actividades según las inquietudes y habilidades de cada curso, todos son diferentes, hay épocas en que la música, o los grupos de baile dan buenos resultados, o*

*las actividades sociales en otros cursos, el ir a ayudar a otros aunque ellos sean también vulnerables. A estos chicos les gusta ayudar, pero en ese sentido, depende de las características del grupo de alumnos del semestre” (AC5)*

*“Si resultan [las estrategias adoptadas], pero lo más importante creo yo que es el profesor y su papel con los alumnos. De todas maneras, con el concurso [del asado] mejoró bastante la asistencia” (AC8)*

En el caso de otro de los OTEC consultados, tienen tutores (profesores que son psicólogos o asistentes sociales) que atienden una hora diaria y derivan problemas si es pertinente o existe red de apoyo del Estado.

### **3.4. Políticas de seguimiento implementadas por la OTEC**

SENCE no establece ni les entrega material o estrategias de apoyo para generar el seguimiento de los alumnos, pero si les exige que lo hagan, aunque sea una tarea difícil. La manera de SENCE de asegurarse que los OTEC cumplan con este requerimiento, es reteniendo parte de los pagos por alumno, para que, cuando el alumno termine la capacitación en su totalidad (con periodo de práctica), se les entrega el pago final.

*“Desde el Programa te obligan [a hacer seguimiento] porque te retienen una parte importante del dinero hasta que el alumno no finalice la capacitación. Te obligan a hacer algo al respecto frente al seguimiento del alumno. Antes, tú los apoyabas hasta que entraban a la práctica y listo, y ahora el tema es seguirlos hasta el puesto de trabajo” (AC5)*

En ese sentido, y frente a lo que se puede hacer para seguir a los alumnos, en algunos OTEC existen **departamentos que cuenta con trabajadoras sociales** encargada de todo, quienes manejan un presupuesto, muchas veces cercano a \$100 mil, para generar todas las estrategias motivacionales y de monitoreo necesarias. Una entrevistada destaca el aporte monetario y comenta que no es común en todos los OTEC.

*“El TIE tiene 100 mil pesos mensuales para funcionar. Y con eso yo puedo trabajar los concursos, las actividades y todo. Aquí hay apoyo en ese sentido, que yo en la otra pega no lo tenía” (AC8)*

### **3.5. Actividades de monitoreo**

Respecto al monitoreo necesario durante el proceso de capacitación, también se demuestra que **todos participan**, que cada actor ve como relevante su papel, y se destaca el aporte que todos puedan hacer al respecto.

*“Durante el proceso de la práctica laboral, nosotros hacemos el monitoreo comunicándonos con las empresas y también en base a los contratos de trabajo que obtienen. Dentro de la capacitación, existe tutoría, apoyo, contención, motivación, el dar facilidades dependiendo de cada caso. Se conversa y se ve que se hace, también hay visitas domiciliarias, llamadas por teléfono, conversar con la familia, lo que se pueda hacer” (AC5)*

*“El profesor es el que debiera hacerlo, estar al tanto de lo que le pasa a cada uno de los alumnos y trabajar con las asistentes sociales o con el equipo de apoyo que haya. El profe tiene que orientar y derivar cuando es necesario, él es el responsable, guía y referente de ellos [los alumnos]” (AC7)*

## 4. Relación con el mercado laboral

### 4.1. Vinculación de la capacitación con el mercado laboral

Todos los entrevistados reconocen la **importancia de vincularse con el mercado laboral**. El OTEC demuestra una cercanía con las empresas que trabajan en los rubros relacionados, principalmente por llevar tantos años desempeñándose bajo el mismo mercado, y por la comunicación directa que ejercen los directivos y encargados de este OTEC con los encargados y directores de las empresas.

*“Nosotros levantamos todos los cursos en torno a lo que están ofreciendo las empresas, qué tecnologías se están utilizando, etc. Como esta fundación se ha dedicado a trabajar solo en un área, ellos nos conocen y nos reconocen en todas las empresas del rubro. Llevamos 16 años en el Programa, y como 8 mil o 9 mil alumnos nuestros están en esas empresas. Nosotros invitamos a las empresas a que vengan a capacitar a los alumnos acá antes de llevárselos a la práctica. (...) Los cursos los levantamos con las empresas, de echo a veces hemos cambiado el curso en la mitad de la capacitación porque el mundo de las Telecomunicación es muy cambiante, y nosotros nos ponemos a la disposición de las empresas en ese sentido” (AC6)*

*“Tenemos un área en particular que invita a los gerentes de operaciones, a técnicos, a ex alumnos para generar una retroalimentación constante con el mercado y mostrársela a los chicos” (AC6)*

Si bien se da a conocer que las fichas curriculares de cada curso de capacitación se hacen de la mano de las empresas, algunos de los entrevistados reconocen la importancia de que el instructor tenga experiencia en el rubro y la motivación para informarse más allá de lo mínimo, para que la capacitación sea más actualizada y eficiente para los alumnos. Si bien los OTEC tratan de mantener buenas relaciones con las empresas de sus sectores de trabajo (en cuanto a fortalecer y actualizar los contenidos de las capacitaciones y asegurar posibilidades de inserción laboral para los beneficiarios), reconocen que es un beneficio que también el instructor/profesor/relator se interese por lo que pasa en el mercado laboral hoy, lo que enriquece el contenido del curso. Importante resaltar que esto no es una obligación de todos los relatores, si no que depende más de sus propias motivaciones con el trabajo y con sus conocimientos del rubro.

*“[¿Una vinculación entre la capacitación y el mercado laboral?] Debiera tenerla, pero no todos los profesores lo hacen. Depende del profesor en realidad, el instructor debiera estar al tanto de lo que está pasando afuera. En esta OTEC tenemos una ficha curricular de clases estandarizadas mirando cómo funciona el mercado, pero algunos profes las manejan más que otros, por tiempo, experiencia laboral, intereses, etc., pero la información está” (AC7)*

### 4.2. Perfil de trabajadora que esperan las empresas

El perfil que definen los entrevistados de los OTEC está siempre relacionado con el rubro en el que ellos se desenvuelven, más allá de un perfil general que podrían esperar las empresas en su totalidad, de mujeres capacitadas bajo el alero de este Programa.

En general, las empresas tienen requerimientos comunes, un perfil marcado que es conocido dentro de los OTEC, el cual también es transmitido a los alumnos durante la capacitación. Algunas empresas se diferencian en cosas mínimas, pero respecto al tema de cómo insertar a las mujeres

en las empresas, si se generan diversidades (lo cual se desarrolla más a fondo en los apartados 4.3. y 4.4.).

*“Las empresas tienen un discurso común, quieren gente responsable, honesta, con motivación por el trabajo. No hay mayor relevancia con la parte técnica, porque ellos [las empresas] hacen sus propios entrenamientos, pero si le dan mucha relevancia en responsabilidad, cumplimiento de horarios y compromiso con el trabajo. En esta industria más, porque hay trabajo los días sábados y domingos. También les interesa gente que esté chequeada, por antecedentes penales porque entran a las casas. Y nosotros con eso tenemos muchísimo cuidado” (AC5)*

### **4.3. Opinión de las empresas frente a mujeres capacitadas en este Programa**

Desde la propia percepción y conversaciones que se tienen con las empresas, los entrevistados establecen que **actualmente se está generando un cambio en el mercado laboral**, en rubros que antes eran únicamente ocupados por hombres. Primero, porque las mujeres se están interesando en campos laborales como estos, cosa que anteriormente no pasaba, y segundo, porque las empresas están abriendo los espacios. Contratan mujeres probando su experticia, y siguen contratando más pues las consideran más responsables.

*“Las conversaciones que tenemos con las empresas son para que se empiecen a darse cuenta que hasta en el rubro minero se metieron las mujeres, manejando camiones y otras cosas. Aquí solamente deben manejar una camioneta. (AC6)*

Respecto a esto, los entrevistados aseveran que **este cambio en el mercado ha sido muy lento y desgastador** ya que algunas empresas son muy complicadas con el tema. Todos los entrevistados acuerdan que depende de la empresa el tratamiento que se le dé al tema del género dentro del ambiente laboral. Como por ejemplo, algunas empresas aceptan mujeres solo para trabajos administrativos, otras les dan la oportunidad de ejercer en trabajos principalmente para hombres, y otras simplemente no las reciben.

*“Tenemos resultados positivos con esto [inserción de mujeres en el rubro de las Telecomunicaciones], pero no con la rapidez que uno quisiera. La empresa es súper reacia. Lo que más requiere es mujeres en centros de comando y oficinas desde donde se distribuyen los servicios. Hay mujeres que se han abierto paso, pero en general las empresas aún no se convencen del aporte que pueden dar ellas al área. (...) De las últimas 100 mujeres capacitadas acá, solamente tres de ellas deben estar trabajando como técnico en la calle” (AC6)*

*“En general depende de la empresa. Hay algunas que están abiertas a recibir mujeres que quieran hacer el trabajo de un técnico. También hay empresas que definitivamente no, hay empresas que no contratan mujeres, otras que las mujeres van solo a la parte administrativa y que las empresas no se atreven a dejarlas ser técnico por los riesgos que pueden correr en las calles, casas de clientes, etc.” (AC7)*

Aspectos de las mujeres capacitadas que algunos de los entrevistados consideran relevantes, desde el punto de vista de las empresas, es **la edad**. Dicen que es una conducta generalizada de las empresas el no contratar a mujeres mayores de 40 años, aunque esto no es expresado por todos los entrevistados. A esto se suma el infaltable factor de la crianza de los hijos.

*“Las empresas son súper complicadas con contratar mujeres por el tema de los embarazos, de los niños, esa es la realidad de hoy” (AC8)*

*“La edad para ellos [las empresas] es importante, mujeres de 50 años que quieren ser técnico, no lo logran en este mundo. (...) [Las empresas] Quieren chicas más jóvenes, el físico es importante. Este país es muy prejuicioso, hay mucha discriminación para las mujeres. (...) Toda empresa tiene un perfil, pero en el hombre no es tanto como en la mujer” (AC9)*

#### **4.4. Facilitadores/obstaculizadores para que estas mujeres entren al mercado laboral**

Todos los entrevistados reconocen que **el mercado laboral hoy es un ambiente muy machista**, y que es el principal obstaculizador para que una mujer entre en él. Algunos entrevistados dan énfasis en que este actuar de las empresas (no dejar que mujeres ejerzan “tareas de hombres”) es por un cuidado para con ellas.

*“Las empresas cuidan mucho a las mujeres y no las ponen mucho en el terreno técnico, quieren cuidarlas porque a veces van a poblaciones de alto riesgo, tienen que entrar a casas, etc. (...) Prefieren dejarlas en la oficina. Ese riesgo [de mandarlas a trabajar a la calle] muchos no lo corren, por miedo a violaciones, asaltos, etc. Son muy pocas las que se atreven a dar una camioneta a la mujer, que salga y repare” (AC5)*

Los problemas que se generan con la inserción laboral de mujeres en algunos rubros, es un aspecto que uno de los entrevistados destaca, principalmente estableciendo que SENCE tienen total desconocimiento de esto.

*“En el mercado en general, es muy mínimo el número de mujeres trabajando como técnicos. El Programa no tiene idea de esto, de dónde se insertan las mujeres en el mercado de las Telecomunicaciones (...), SENCE no tiene idea, lo que debe pasar con ciertas áreas mecánicas también, etc. Oficios pensados en hombres” (AC7)*

Algunos entrevistados también reconocen el **beneficio que existe para las empresas el contratar a mujeres**, más allá de todos los prejuicios del entorno machista, donde si hay algunas empresas que están dispuestas a contratar mujeres.

*“Ellas tienen las mismas motivaciones, las mismas capacidades que los hombres, son más detallistas creo yo, que eso las favorece.(...) En general pueden entrar [al mercado laboral], pero después tienen problemas para que les cuiden a los niños y ahí se caen” (AC8)*

#### **5. Recomendaciones para mejorar el Programa**

Al preguntar por recomendaciones y mejoras que podría tener el Programa para entregar una óptima, eficiente y eficaz capacitación, todos los entrevistados aportan sus ideas. Es importante señalar que ninguna de las recomendaciones mencionadas ha quedado fuera de este documento.

Éstas, si bien fueron variadas, se enmarcan en cuatro categorías principales: 5.1. Visibilidad del Programa, 5.2. Consideración de los OTEC en las decisiones del Programa, 5.3. Ajustes administrativos y de ejecución, y 5.4. Relevancia al perfil de las mujeres capacitadas. Estas categorías se expondrán a continuación.

### **5.1. Visibilidad del Programa**

Dentro de esta categoría se enmarca la propuesta, reiterada por varios de los entrevistados, de que SENCE tome cartas en el asunto frente a la poca publicidad y conocimiento que existe de este Programa en la población en general. Que se adopten iniciativas como publicidades televisivas o estrategias más masivas. Actualmente, algunos entrevistados creen que por presupuesto del Programa, la publicidad y difusión de éste está casi completamente en manos de los OTEC. Entrevistados proponen que SENCE priorice este Programa, que tiene tan buenos resultados, y que inviertan en este aspecto.

*“Este es un tremendo beneficio, pero no tiene la relevancia desde las políticas públicas a nivel de difusión y publicidad que merece tener. Este Programa no sale en la tele, cuando debería porque da posibilidades concretas y reales de trabajo” (AC5)*

*“El Programa debería ser más público. Aquí en la escuela lo conocen porque alguien que participó de la escuela les dijo, pero no lo conocen por la tele, ni radio, ni por los diarios. A esto le falta publicidad, desde SENCE, desde el gobierno, el Estado” (AC7)*

### **5.2. Consideración de los OTEC en las decisiones del Programa**

En primera instancia, entrevistados hacen notar la participación de algunos de los OTEC en un grupo llamado Forjar. Anteriormente este grupo tenía influencia ante SENCE frente a la toma de decisiones y propuestas que podían realizar. Hoy se ha ampliado en número de OTEC participantes, que no han querido adherir a Forjar, por lo que este grupo ha perdido fuerza y se ha perdido este camino de negociación con SENCE, prácticamente en su totalidad.

*“Nosotros como fundación pertenecemos a Forjar, que ahora perdió fuerza con la ampliación del registro especial. En su momento, año 2012-2013, teníamos una llegada ante el SENCE, pero hoy eso se perdió porque ingresaron más fundaciones que no están interesadas en sumarse a Forjar, entonces perdemos fuerza porque ya no somos un grupo numeroso que influye” (AC5)*

Como segundo punto a considerar, y mencionado reiteradamente en las entrevistas realizadas, es la relevancia de las Mesas Técnicas y los resultados que éstas pueden generar. Algunos entrevistados ponen en duda su influencia y manifiestan que se deberían tener en consideración al momento de determinar ciertos aspectos.

*“A fin de año nosotros participamos en mesas técnicas, hacemos propuestas, y consensos con SENCE, termina todo bien y cuando salen las bases de licitación siguientes, tú esperas que las mejoras y propuestas estén incluidas, pero nunca, desde que yo estoy, hace 9 años, nunca ha aparecido alguna de ellas. SENCE mantienen relaciones cordiales, pero poco eficientes. No sé para qué nos llaman a reuniones si nunca las toman en cuenta. Nuestras propuestas tienen que ver con el beneficio para el Programa” (AC5)*

Y como tercera recomendación, el considerar la experiencia de las fundaciones frente a la ejecución del Programa en sí. La mayoría de los entrevistados manifiesta que los OTEC nunca son consideradas al momento de tomar decisiones respecto a cuál sería la mejor manera de hacer las cosas, siendo que algunos llevan muchos años de experiencia trabajando con este Programa.

*“Las inquietudes se hacen llegar a SENCE, hay reuniones siempre, pero creo que no con las personas que lideran el Programa. (...) Con el Programa Bicentenario se hicieron pilotos con fundaciones antiguas y después hubo una retroalimentación para focalizar los aspectos del Programa. Con el Programa Más Capaz, es solo un informativo de lo que viene. No se debe desmerecer antes de que ocurra, pero las características son similares al Bicentenario, un Programa que no hay que evaluarlo porque sus resultados hablan por sí solos. Duró solo 4 años de un gobierno y se acabó. Mientras que el Programa Nacional de Jóvenes lleva 16 años, eso habla por sí solo. El Más Capaz no ha conversado mucho con las fundaciones que hacemos el Programa, sino que solo nos informan de qué se trata. Falta focalización, qué se quiere conseguir, con quién, y quiénes van a participar de esos objetivos. No discriminar, pero sí focalizar, sino es buscar cantidad y no calidad, y desperdiciar recursos del Estado” (AC6)*

### **5.3. Ajustes administrativos y de ejecución**

Dentro de esta categoría surgieron bastantes propuestas, casi todas repetidas en el discurso de los entrevistados. Se denota una real importancia y urgencia de solucionar estos aspectos para hacer más óptima la ejecución del Programa.

La que se da a conocer como la más relevante, es el respetar los plazos de inicio de cursos. Esto, que generalmente debería ocurrir en el mes de Marzo, ocurre normalmente en el mes de Mayo, por diversos trámites que algunos de los entrevistados catalogan como “trámites burocráticos”. Esta demora complica muchos otros procesos de ejecución y administración dentro del mismo OTEC.

*“En lo programático, que se respetaran las fechas que se prometen, que sea más óptimo el proceso desde el envío de las propuestas hasta la adjudicación e inicio de cursos, que SENCE sea más eficientes” (AC7)*

*“Que fueran más rápidos los procesos. Que los cursos empiecen en mayo es muy tarde porque después tenemos que reclutar gente en agosto y es difícil” (AC9)*

Otro tema que aparece es el de las garantías que aseguran la ejecución del Programa, las cuales tienen que ser costeadas por el mismo OTEC.

*“Lo que no se ha podido resolver es el tema de las garantías. Nosotros pagamos garantías millonarias a las compañías aseguradoras, para asegurar la correcta ejecución del Programa y finalmente esa plata es ganancia para las misas compañías de seguros, y SENCE no ha podido buscar otra forma de garantizar la buena ejecución. Por último multas a la OTEC si no haces bien la pega, que al otro año te castiguen con cursos o no darte cursos, pero las pólizas de garantía es un gasto millonario, que es de costo de la OTEC” (AC5)*

También se generan críticas frente a los sistemas que SENCE aplica, generalmente nuevos, van cambiando con los gobiernos de turno, para estandarizar los procesos. Estas decisiones son para optimizar los tiempos, pero realmente solo atrasan el trabajo de las personas que administran en los OTEC.

*“Que la gente que diseña el Programa venga y converse con nosotros, con las fundaciones que llevamos 15 años en esto. Que no diseñen desde la oficina solamente. Nosotros podemos apoyar en la logística del Programa desde la experiencia. En general, SENCE propone nuevos sistemas*

*informáticos para estandarizar. El ideal es que esto funcione, pero generalmente trae más problemas que beneficios, porque nosotros somos los que tenemos que lidiar con esos sistemas. Nosotros como fundaciones tenemos nuestras propias iniciativas que podrían aprovecharse como experiencia para el Programa en general”*

Se recomienda también, como fue mencionado anteriormente, la revisión del valor hora por oficios dentro del Programa.

*“Revisar el valor hora que tienen estos Programas en mesas técnicas, que no se condice con el valor hora de SENCE ni con otros Programas en función del objetivo del Programa que es que la persona quede trabajando y no solo capacitarla” (AC6)*

Y, finalmente se propone aumentar el precio de los subsidios que se entregan a los alumnos de la capacitación. Esto con el objetivo de que puedan soportar mejor la estadía en capacitación y no deserten por buscar mejores remuneraciones.

*“Subir un poco más los subsidios. Es difícil soportar 4 meses con 3 mil pesos diarios, que sea mayor para que los estudiantes soporten 3 meses capacitándose y que no se vayan por necesidad de trabajar o plata” (AC7)*

#### **5.4. Relevancia al perfil de las mujeres capacitadas**

Los entrevistados enfatizan en la necesidad de que el Programa marque un perfil específico para las mujeres que quieren que participen en estas capacitaciones, ya que se han generado diversos problemas respecto a la elección de oficios, la edad de las beneficiarias, la disposición de las empresas en recibir mujeres y el apoyo que éstas necesitan frente a la crianza de los hijos.

*“Esto podría relevar más el rol de la mujer en los oficios. Es de toda necesidad marcar el perfil de las mujeres, no se debe hacer tratando de abarcar más, que no nos pidan que una mujer de más de 40 trabaje en esta área. Hay que ser honestos y restringir el tema de la edad, publican que se puede hasta los 65 años, y ¿quién tiene que poner la cara? Nosotros. No me parece que sea correcto. El retail, el supermercado, no tiene tantas exigencias para mujeres de más edad, pero la mayoría de las fundaciones se mueven con oficios técnicos, y ahí es problemático” (AC5)*

Que las empresas estén más abiertas a recibir mujeres en sus puestos laborales, y que participen más de la elaboración y de las decisiones del Programa, también fueron proposiciones expuestas por los entrevistados.

*“Las empresas debieran tener alguna participación, que las empresas estuvieran más abiertas a recibir practicantes de este Programa, que se les exigiera quizás, que SENCE los haga partícipe, que las empresas generaran los cupos disponibles y que no sean prácticas forzadas. (...) Que las empresas participaran más en el Programa. Hoy solo participan porque las OTEC las invitan y no SENCE” (AC7)*

Y para finalizar las propuestas, la necesidad de ayuda para las mujeres madres, que no pueden cumplir completamente con las capacitaciones porque también deben hacerse cargo de sus hijos. En este sentido se proponen soluciones como convenios con sala cunas o jardines infantiles.

*“Creo que es necesario generar más apoyo a las mujeres que tienen hijos, para las que son jefas de hogar, lo que podría ser una sala cuna, por ejemplo. Eso podría ayudar bastante” (AC8)*

## 7. REFLEXIONES DEL ESTUDIO BAJO EL ENFOQUE DE GÉNERO

Para la realización de este análisis, utilizaremos el concepto de género definido por el PNUD en el informe de Desarrollo Humano del 2010: Género desafíos de la Igualdad. En éste se define género como: “los atributos sociales y las oportunidades asociadas con el ser femenino y masculino y las relaciones entre mujeres y hombres, niñas y niños, como también entre las mujeres y entre los hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones están construidas socialmente, son aprendidas a través de procesos de socialización, y varían según el contexto social y temporal”. Dado lo anterior, entonces el género determina para cada individuo lo que puede esperarse, lo que es permitido y valorado en una mujer o un hombre en un contexto; el empleo, la familia (que para ellas son aquellos que comparten una misma vivienda), las instituciones en esta sociedad, entre otros. Uno de los resultados importantes que se destacan en el estudio señalado, tiene que ver con los roles que tienen los hombres y las mujeres en la sociedad chilena.

Es importante destacar que las mujeres que fueron entrevistadas, al igual que en el resultado del estudio del PNUD (2010), señalan como su representación de mujer más frecuente aquella que se enmarca en su rol en *la familia y la maternidad* y en su imagen de *luchadora*. Estas representaciones son transversales a mujeres con y sin pareja; y a aquellas que son las principales proveedoras en el hogar. Sin embargo, se vislumbra que este tipo de representaciones de las mujeres ha ido evolucionando, y es así como algunas de las mujeres más jóvenes (E6, E8, E13, E15) tienen de ellas una imagen de mujer más liberal, es decir, en su discurso y vida cotidiana, las diferencias casi no existen con sus parejas y ellas son por sobre todo autónomas, tanto en sus decisiones como en su independencia económica.

No obstante lo anterior, las representaciones culturales de estas mujeres, aquello que tiene que ver con sus imágenes, valoraciones, el sentido que tienen de ser mujer y las actitudes de la sociedad para con ellas no ha cambiado mayoritariamente para este grupo de mujeres. Aquellas que tienen pareja y son de mayor edad aún se reflejan en su *rol más tradicional*, donde su núcleo central es la familia, y se complementan con su pareja, pero son capaces de sacrificar todo proyecto personal, es decir pierden su individualidad, en virtud de apoyar a los demás miembros del hogar. Esto se refleja en las entrevistadas (E9, E19, M1 GF1), quienes dejaron las capacitaciones por cuidar a su esposo, al padre del esposo, nietos, u otro familiar. En este sentido, en ellas se manifiesta una menor disposición a pensar en su bienestar individual, si no que asumen su *rol más tradicional* dentro del hogar.

Los actores claves fueron los que más mencionaron la existencia de las representaciones culturales del machismo, en donde el hombre resulta ser no sólo el proveedor, sino que el tomador de la mayoría de las decisiones en el hogar. Indican además, que este grupo de mujeres se ve expuesta a *violencia física y psicológica*, situación que también es ratificada en los relatos de las entrevistadas. La violencia a que se ven expuestas, también implica la carencia de toda individualidad para desarrollar sus proyectos personales, y por ende para poder terminar la capacitación exitosamente. En el estudio también hubo presencia de mujeres pertenecientes a hogares, cuyos padres resultaban ser machistas, pero ellas, más jóvenes no estarían siguiendo el patrón pues fueron capaces de terminar con éxito la fase lectiva y desertaron por otras razones. (M1 GF2, M4 GF2)

Por último, aquellas mujeres que no tienen pareja pero salen adelante con su hogar representan, en sus propias definiciones, una imagen de luchadoras. Ellas son capaces de salir adelante con sus familias, son mujeres autónomas, sin embargo su principal rol es el cuidado de sus hijos. Estas

mujeres, han sido capaces de compatibilizar la maternidad con un trabajo independiente que resulta ser informal (E6, E8, E12, E13) o en algunos casos con un trabajo formal, en el cual logran compatibilizan su jornada con el cuidado infantil (E16, E7, M5 GF2).

Dado lo anterior, se vislumbra que para estas mujeres el orden de género, es decir, aquello que explica la relación que ellas tienen en las distintas instituciones (familia, educación, trabajo), es que ellas asumen *un rol tradicional de mujer*, es decir su lugar es su hogar; son madres y/o cuidadores de los miembros de la familia. Por otro lado, sus parejas asumen principalmente el *rol de proveedor*. Aquellas que no tienen pareja asumen ambos roles, anteponiendo al rol de proveedora, *su rol tradicional de mujer*; de madre y los quehaceres del hogar. No obstante lo anterior, se vislumbra a través de sus discursos, que las más jóvenes son más liberales en el sentido de que las divisiones en los roles anteriores son más equitativas con sus parejas.

### ***Género y Mercado Laboral***

Las principales razones por las cuáles las mujeres no tienen un trabajo formal remunerado son el cuidado de los hijos o de algún familiar (E3, E4, E8, E11, E13, E18, E17, E18, E19, E20). No obstante lo anterior, muchas de ellas sí generan ingresos extras a su hogar a través de trabajos informales (E8, E13, E17, E18, E20) o esporádicos (E19). En el caso de los trabajos informales, como por ejemplo; coleras en las ferias libres, aseo de casa, cuidados de otros niños o de enfermos, es importante señalar que éstos no son vistos como trabajos por parte de las entrevistadas. Sin embargo, este tipo de actividades, les permite generar ingresos extras y son compatibles con el cuidado de sus hijos, por lo tanto para ellas este tipo de “trabajo” resulta ser una ventaja. Ellas cumplen con un *rol tradicional de la mujer en su hogar*, en donde su familia es el área más importante de sus vidas. Estas mujeres se sitúan en una relación de poder distintas a la de sus parejas, puesto que, al no tener total independencia económica, tal como menciona Conell (1987) existe una distribución asimétrica de poder en el ámbito doméstico entre ellas y su pareja, perdiendo además su individualidad. En estas circunstancias, *las mujeres desertoras aceptan y reafirman las prácticas laborales de género*.

Para aquellas que trabajan formal o informalmente, el trabajo les permite independencia económica, cubrir algunas necesidades del hogar, sentirse valorada y mejor con ellas mismas. Sin embargo, se debe destacar que los trabajos a los cuáles acceden son precarios, sin contratos y con sueldo mínimo o cercano a él. Estos trabajos son: guardias de seguridad, call center, meseras, entre otros.

Se debe mencionar que aquellas que trabajan formalmente y con jornadas ordinarias de 45 horas semanales, o no tiene hijos pequeños o tienen resuelto el cuidado infantil, complementando éste con el colegio o jardín infantil y el cuidado de sus hijos por parte de un familiar.

### ***Facilitadores para un trabajo formal***

Para ellas un facilitador a la hora de decidir ingresar al mercado laboral formal es la flexibilidad laboral, tener jornadas de trabajo más reducidas o acordes con los horarios en los cuáles sus hijos estén en el colegio y/o salas cuna o jardín infantil. Un ejemplo de lo anterior fue una de las participantes del segundo grupo focal (M5) que trabajaba desde las 6:00 a las 12:00 horas y podía cuidar de su hija en la tarde, a ella se le acercaron las otras mujeres participantes a pedirle “el dato” de su empleador.

Otro de los facilitadores es el apoyo de su pareja o de su red de familiares para el cuidado de los hijos, y por cierto el apoyo de la red estatal a través de las salas cuna, jardines infantiles y colegios disponibles.

### ***Barreras para un trabajo formal***

Respecto de su eventual ingreso a un trabajo formal, a juicio de las investigadoras, evidenciamos dos tipos de barreras. *Barreras estructurales*, tales como; económicas, institucionales, legales, configuración de la ciudad, entre otras, las cuáles pueden eventualmente ser modificadas, mediante cambios en leyes, y/o propuestas en distintos ámbitos de las políticas públicas. *Barreras culturales*, tales como; rol histórico de la mujer en nuestra sociedad, cuyo cambio no es instantáneo, pues es un proceso que demora un tiempo considerable y que no solamente depende de cambios de leyes y/o de diseños de políticas públicas, sino que también del comportamiento y cambio de actitud de los individuos y la sociedad.

Respecto de las *barreras estructurales*, las largas jornadas laborales (45 horas semanales), que tal como señala Undurraga (2011) muestran un modelo masculino de trabajo que considera como “trabajador ideal” aquél que no se permite discontinuidad laboral, que tiene disponibilidad de jornadas completas e incluso horas extraordinarias. Esta jornada, asume por lo tanto que el trabajador ideal, es hombre, que no tienen interrupciones en su carrera profesional (la maternidad), está disponible a cualquier horario, pues no tiene el cuidado infantil ni las labores domésticas a su cargo (Lewis, 1977). Algunas mujeres que tienen más herramientas, como lo son más educación, mejores redes de apoyo y por lo tanto pueden acceder a un trabajo mejor remunerado, se adaptan a este tipo de jornadas, pero con altos costos familiares. Otras, como la mayoría de las mujeres del estudio, no tienen las herramientas para sobrellevar esta barrera y por lo tanto optan por no tener un trabajo formal, pues los costos familiares superan el beneficio laboral. Es por esta razón que optan por otro tipo de trabajos como los informales.

Una barrera estructural adicional es la estructura urbanística de la ciudad de Santiago, su *transporte y el entorno donde viven* estas mujeres, que a juicio de las entrevistadas, son lugares apartados y muchas veces peligrosos producto de la delincuencia y la droga. Sus hogares están lejos de los lugares a los cuáles pueden acceder a un trabajo formal, esto también sucedía con los centros de capacitación. Es decir, para ellas el costo y tiempo de traslado también se transforma en una barrera para acceder a trabajos formales. Por ejemplo la entrevistada E18 indica que dado que las trasladaron de supermercado a otro que le quedaba muy lejos de la casa decidió dejar su trabajo. Además para ellas dejar a sus hijos solos en el hogar, aunque ya estén más grandes es preocupantes, producto de la delincuencia y la droga (E19).

La *escasa flexibilidad del mercado laboral*, también es una barrera que atenta para que ellas puedan acceder al mercado laboral formal. Para las mujeres que tienen hijos, éstos son primordiales y ante cualquier cosa que les suceda ellas son las que asumen la responsabilidad, ya sea para ir a las citaciones de los colegios de sus hijos, llevarlos al médico u otra situación imponderable. El poder de negociación que tienen con sus empleadores es bajo, puesto que la mayoría de los trabajos a los que pueden acceder son precarios, pudiendo ser fácilmente reemplazadas. Una de nuestras entrevistadas (E18) cuenta que su hija metió los dedos al enchufe y la fue a buscar su madre al trabajo “*vamos a la posta, por favor, porque la niña tuvo un accidente y todo*”. Y me dicen [refiriéndose a su jefe] “*si tú vas ahora, y mañana encuentras otra persona en tu puesto, date por despedida*”. Efectivamente ella perdió su trabajo.

Por otro lado, como mencionamos anteriormente, existen *barreras culturales* para el ingreso al mercado laboral. Estas barreras tienen que ver por ejemplo con la existencia de *inequidades en el mercado laboral*. Para las mujeres, estas inequidades les perjudican a la hora de obtener un trabajo y de progresar en él. Las entrevistadas han presentado dificultades en el ámbito laboral por estar en edad fértil, por ser madres de niños menores de dos años, por discriminación salarial y por clase social (ver punto 4.3 en página 41).

Dentro de las barreras culturales como las *inequidades de género en el hogar*, lo cual está muy presente en estas mujeres, pues ellas representan la imagen del *rol tradicional de la mujer* y por lo tanto, la división sexual del trabajo implica que son ellas las encargadas de las labores del hogar y de la crianza de los hijos. Estas mujeres cargan con toda la responsabilidad del trabajo doméstico y del cuidado de los niños. Dicha desigual distribución del trabajo doméstico, dificulta la inserción de la mujer en el mercado laboral puesto que tendrían una doble carga de trabajo; al interior de su hogar y eventualmente en un trabajo remunerado. Esta situación, coloca a las mujeres en una posición desventajada respecto de los hombres en cuanto a tener menor tiempo para el trabajo, estar más cansadas y con mayores preocupaciones y responsabilidades al momento de enfrentarse al mercado laboral. No obstante, y tal como se ha mencionado anteriormente, esta situación ha cambiado para las mujeres más jóvenes, en donde se vislumbra, mediante sus relatos, una división del trabajo doméstico más equitativa.

El *rol tradicional de la mujer* que cumplen nuestras entrevistadas, en conjunto con las barreras estructurales y culturales de nuestro país, implica que ellas presentan una baja participación en el mercado laboral. En efecto, en Chile, tal como se ha mencionado una de las barreras estructurales es la escasa flexibilidad del mercado del trabajo en términos de jornadas laborales. En contraste, la evidencia internacional muestra que la modalidad de tiempo parcial es preferida por las mujeres, puesto que representa una forma de conciliación entre el mundo laboral y el familiar. Países como Holanda, Australia, Suiza, Japón y Reino Unido presentan participación a media jornada cercana a un 45% para las mujeres, mientras que para los hombres es de un 13%. En efecto, el promedio de los países de la OCDE es un 26% para mujeres y 8% para los hombres.

Indudablemente las barreras estructurales y culturales, afectan a toda la fuerza laboral, no obstante y tal como señala Undurraga (2011) y lo que evidencia este estudio a través del relato de nuestras entrevistadas, éstas son vividas de distinta forma por las mujeres versus los hombres, debido al género y *especialmente al rol tradicional e histórico de las mujeres que se evidencia en nuestras entrevistadas* y que está presente dentro de las razones de deserción del programa y de la no participación en el mercado laboral.

## **8. CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS**

A partir del análisis de los instrumentos cualitativos, grupos focales y entrevistas en profundidad a mujeres desertoras del programa, actores claves (directores de OTEC, facilitadores/relatores, profesionales de Sence), se dará respuesta a los objetivos planteados en el estudio, los cuales se describen a continuación:

### ***8.1 Costos y beneficios de participación en programas de capacitación y en el mercado laboral, y sus barreras y obstaculizadores.***

En general las mujeres que han participado en el programa y que por diversas razones han desertado -foco de nuestro estudio- tienen una buena percepción del programa. La mayoría de ellas señalan que si hubiesen podido resolver sus problemas, no hubiesen desertado o en su mayoría volverían al programa.

#### ***8.1.1 Beneficios de participar en el programa:***

- Autonomía económica- independencia económica.
- Motivación personal, superación.
- Motivación económica: generar ingresos económicos como jefas de hogar o un ingreso secundario.
- Validar alguna aptitud adquirida por la experiencia a través de un curso de capacitación.
- Ingresar al mercado laboral; ya sea formal o independiente, con mejores herramientas y con mayores oportunidades de mejorar ingresos actuales.

#### ***8.1.2 Principales barreras y obstaculizadores detectadas en el programa y en el acceso al mercado laboral: Barreras Estructurales y culturales con posibilidades de mejoras en el largo plazo:***

- Rol histórico/tradicional de la mujer, en el hogar, cuidado de la casa, los hijos y/u otro familiar, que viva en el mismo techo.
- Jornadas de trabajo extensas y masculinizadas, que impiden conciliar vida, trabajo y familia.
- Tiempos de desplazamiento muy extensos entre lugares de residencia y lugares de trabajo.
- Bajos salarios: el salario percibido en el mundo formal es el mínimo o cercano a él, lo cual no es atractivo para estas mujeres, que perciben mucho más en trabajos esporádicos e informales. Las características de los trabajos ofrecidos post capacitación, son trabajos muy precarios, con salarios bajos cercanos al mínimo.
- Discriminación: en el ámbito salarial, por tener hijos menores de dos años, por ser mujer y por ser vulnerable en términos de ingresos.
- Ser mujeres vulnerables, en términos de ingreso, con escasas herramientas educacionales o por mucho tiempo fuera de un curso.
- Violencia intrafamiliar (VIF) que muchas veces no es explícita, es más bien contada en tercera persona, no desde su problemática.
- Acceso a la salud: No dejarán de asistir a una hora en consultorio, dada la dificultad de acceso al sistema de salud público.

## ***8.2 Principales factores de deserción individual, con posibilidades de mejora en el mediano plazo, de los programas de capacitación:***

- Falta de ingresos para el hogar, necesitan generar recursos económicos extra y por lo tanto, si se presenta una posibilidad de trabajo, formal o informal, dejarán el curso. Esto implica un alto costo de oportunidad de estar capacitándose o esperar ingresar a un curso; perder oportunidades de trabajo durante la capacitación o en los extensos tiempos de espera entre la inscripción a los cursos y el inicio de éstos.
- Falta de red de apoyo para el cuidado de la familia: cuidado infantil, de adultos dependientes, y en general de personas que convivan bajo el mismo techo.
- No se cumple con sus expectativas del curso al que accedieron, ya que no era lo que esperaban. Muchos de los cursos que toman no es por elección, sino porque es lo que les ofrecen, está disponible, o es compatible con sus horarios y/o cercanía de su casa. Algunas mujeres no tienen claro qué es lo que ellas quieren, más bien acceden a lo que se les presenta en el momento de postular al curso o cuando consultan a un OTEC.
- Incompatibilidad de horarios de capacitación - jornadas laborales versus oferta pública de salas cuna, jardines infantiles y colegios.

## ***8.3 Oportunidades de mejora.***

Las oportunidades de mejora se dividirán entre aquellas que se pueden mejorar al interior de los programas de capacitación, y aquellas que tienen que ver con mejoras en distintos ámbitos de la política pública

### ***a) Para el re-diseño de los programas de capacitación.***

- Difusión del programa, con enfoque de género, en los lugares que ellas se desenvuelven cotidianamente: Todas las áreas de las municipalidades (no sólo OMIL), utilizar redes sociales, principalmente facebook, entre otras, difundir en matinales, consultorios, hospitales, colegios, juntas de vecinos, caja vecinas, diarios de la comuna, plazas y ferias libres, entre otras.
- Disponer de toda la oferta de capacitación en las OMIL, para que las mujeres puedan elegir el curso y lugar de capacitación que más les acomode.
- Mejorar horarios de cursos, acorde a las necesidades reales del mundo desde donde vienen estas mujeres, es decir compatibles con el horario de colegios o jardines infantiles. Esto implica, flexibilizar o ajustar los horarios de ingresos (sobre todo en la mañana), para mujeres con hijos a su cuidado. Ir gradualmente poniéndoles exigencias de ingreso a los cursos, es decir, no puede ser taxativo el ingreso hasta los 20 minutos que exige el programa, se sugiere que sea progresivo.
- Flexibilizar reingresos de desertoras: No bloquearlas para reingresar a otro curso de capacitación durante el año o para reingresar en alguna de las etapas del programa, ya sea en la fase lectiva o en la fase práctica.
- Mejorar criterios de selección: Estandarizar este proceso para todos los OTEC. En los diseños de programa de capacitación, se sugiere que se estandarice el instrumento de ingreso a los cursos de formación laboral, que permita determinar qué mujer está dispuesta realmente a ingresar al mundo del trabajo.

- Estandarizar el sistema de postulación a los cursos: Asegurar que las personas inscritas reciban toda la información relevante del curso para así controlar de mejor manera sus expectativas.
- Generar espacios de cuidados, estudios u otro para niños en edad escolar que están al cuidado de sus madres, para que ellos puedan quedarse con ellas mientras sus madres realizan la capacitación y no queden solos en sus casas. Por ejemplo, buscar la posibilidad de que los OTEC generen convenios con los establecimientos que tengan cercanía, dada la escasa cobertura del Estado y los horarios de éstos.
- Mejorar la información de programas: el administrador del programa debería tener sistematizada la información de las deserciones y poder acceder en forma actualizada a ella, para generar un control más exhaustivo de las deserciones y las problemáticas de sus beneficiarias.
- Considerar la realización de nivelaciones de conocimiento general y específico (brechas de conocimiento), de estas mujeres para todos los cursos, e incluir elementos que contribuyan a mejorar los años de precariedad que ellas llevan consigo. Se hace patente la diferencia de conocimientos entre mujeres adultas y jóvenes, las primeras llegan con menos capital social y cultural, la brecha de conocimientos es más amplia y el analfabetismo funcional es más latente, mientras más temprano desertaron o dejaron el sistema escolar.
- Considerar en las capacitaciones temáticas transversales: a) Considerar áreas de desarrollo humano en los cursos; b) Potenciar las redes afectivas que se generan al interior del aula, para que las participantes se puedan sentir parte de un grupo e incrementar el aprendizaje y cuidado entre ellas; c) Potenciar habilidades blandas, entre otras.
- Trabajar e ir generando instituciones con larga experiencia en población altamente vulnerable, con equipos de profesionales multidisciplinario, que generan redes de apoyo a estas mujeres (e. psicólogos, asistentes sociales, abogados, etc.).
- Generar programas de política pública conversadas con todos los actores: en el caso de Sence, los niveles (central y regionales), deben estar altamente cohesionados y ser partícipes del diseño de cada programa, porque eso genera apropiación de la política pública, mayor sincronía en la ejecución de cada programa y mejor capacidad de estar alerta a las dificultades cotidianas que se enfrentan en los territorios y poder darles pronta solución.
- Mejorar calidad y asegurar pertinencia de prácticas laborales: Que en el programa se contemplen las condiciones mínimas para realizar una práctica laboral, no solo indicar las condiciones administrativas de pago. Por ejemplo, que se explicita que se debe encontrar una práctica laboral acorde al curso que realizaron.
- Mercado Laboral: potenciar las capacitaciones con salida independiente, pero no tradicional; por ejemplo gasfiter, electricistas, entre otras, que tengan probabilidad de generar ingresos superiores al mínimo.
- Generar alianzas estratégica con FOSIS y SERCOTEC, para apoyar salidas para trabajos independientes de mujeres.
- Generar y fomentar estudios de inteligencia de mercado laboral, que contribuyan a realizar cursos y prácticas laborales acordes a las necesidades explícitas del mercado laboral.
- Generar alianzas estratégicas con SERNAM para el tratamiento de VIF en mujeres que estén participando de las capacitaciones.



#### ***b) Mediante modificaciones de política pública.***

- Mantenimiento de políticas de Estado en el mediano y largo plazo, tal que las reglas del juego no se modifiquen con cada cambio gubernamental.
- Mercado laboral: avanzar hacia la instauración de jornadas parciales, no sólo en la legislación laboral, si no en la promoción y diálogo con las empresas para que pudieran aplicar este tipo de jornadas.
- Violencia intrafamiliar (VIF): generar instancias de prevención de VIF desde temprana edad, involucrando a la familia completa.
- Jardines salas cunas, infantiles y colegios: seguir aumentando coberturas y mejoras en los horarios de extensión de salas cunas, jardines infantiles y colegios.
- Difundir y Fiscalizar el cumplimiento de las leyes de discriminación salarial y de discriminación en general.
- Avanzar en la modificación del artículo 203, del código laboral.
- Difundir y fiscalizar el cumplimiento de leyes de maternidad.

#### **8.4 Perfiles de beneficiarias cuyo potencial de éxito en el desarrollo de capacitaciones es relevante.**

No existe un perfil específico de mujeres para terminar exitosamente la capacitación e ingresar y permanecer en el mundo laboral, pero sí se pueden dar ciertas condiciones que facilitarían su mantención:

- Mujeres motivadas, con espíritu de superación constatado. Esto se puede constatar en un buen proceso de selección.
- Mujeres con real necesidad y dispuestas a vincularse al mundo laboral, tal que su generación de ingresos sea permanente.
- Mujeres con redes de apoyo para el cuidado familiar, relativamente resueltas.
- Mujeres dispuestas a mantenerse en el mediano y largo plazo en el mundo laboral.

## 9. CONCLUSIONES

El programa formación para el trabajo en opinión de quienes trabajan en su ejecución y en opinión de las beneficiarias que fueron entrevistadas en esta investigación, es un programa que estaría contribuyendo a otorgar herramientas a sus beneficiarias para que enfrenten de mejor forma el mercado laboral. No obstante lo anterior, hay aspectos del programa que debiesen ser mejorados tales como; su difusión, estandarización de procesos en las postulaciones, criterios de selección, horarios, entre otros.

Sin embargo, es importante destacar que a juicio de las investigadoras, existen aspectos importantes que mejorar en los programas de capacitación para las mujeres vulnerables; mayor y mejor difusión, mejorar procesos de postulación, de selección y de seguimiento administrativo de las beneficiarias, flexibilizar horarios de capacitaciones y para el reingreso de las beneficiarias, establecer alianzas con otros servicios que trabajan con esta población, entre otros. No obstante lo anterior, el mejorar aspectos que tienen que ver sólo con el programa, no es suficiente para disminuir las tasas de deserción de las mujeres.

Tal como se ha plasmado en este informe, las barreras que enfrentan las mujeres para el término exitoso del programa y para el ingreso al mercado laboral, son barreras de tipo estructural y cultural.

Las barreras estructurales, tales como, flexibilizar y/o modificar horarios de entrada/salidas a los cursos, en el caso de las capacitaciones y fomentar las jornadas part-time en el caso del mercado laboral, mejorar redes de apoyo en el caso del cuidado infantil, son aspectos que competen a la política pública y que pudieran ser modificados o fomentados para que estas mujeres pudieran tener una mayor probabilidad de terminar exitosamente las capacitaciones e ingresar al mercado laboral. De hecho, y tal como se mencionó anteriormente, la evidencia internacional muestra que la modalidad de tiempo parcial es preferida por las mujeres, puesto que representa una forma de conciliación entre el mundo laboral y el familiar.

No obstante lo anterior, estas mujeres también presentan barreras culturales que les impiden terminar exitosamente sus capacitaciones y dificultan el ingreso al mercado laboral. Tal como se ha mencionado en este estudio, esas barreras están ligadas principalmente *al rol tradicional* que asumen la mayoría de estas mujeres en su hogar, con sus hijos, y con su familia. En su mayoría, estas mujeres no se reconocen como sujeto importantes para el desarrollo de sus habilidades y desarrollo personal, por esta razón se postergan frente a los problemas que van surgiendo en su entorno. Este rol ha sido histórico en las mujeres de la sociedad chilena, sin embargo según sus relatos, las generaciones más jóvenes tendrían un cambio a favor de una imagen más liberal.

Es necesario un esfuerzo entre el mundo público y el privado para que las barreras estructurales que hoy existen puedan ser modificadas y las mujeres puedan tener mayores y mejores oportunidades de capacitación y laborales. El cambio en las barreras culturales es un proceso más lento, pero que sin duda se debe seguir fomentando en la sociedad, aspectos como la igualdad en la división del trabajo doméstico y la responsabilidad conjunta en la crianza de los hijos es una batalla que se debe dar en conjunto en nuestra sociedad y en la cual aún queda un amplio camino por recorrer.

## 10. BIBLIOGRAFÍA

- Encuestas de caracterización socioeconómica:1990- 2011. [Electrónico]. (1991-2012). Ministerio de Desarrollo Social. Editor: Departamento Microdatos Universidad de Chile.
- Encuesta Nacional sobre Mujer y Trabajo en Chile: 2009. [Electrónico]. (2010). Banco Interamericano del Desarrollo. Editor: Departamento Microdatos Universidad de Chile.
- Encuesta de empleo. Diciembre-Febrero 2014.[Electrónico] (Abril 2014) Instituto Nacional de Estadísticas. Editor: Instituto Nacional de Estadísticas.
- Flick, Uwe (2007). Introducción a la investigación cualitativa. Madrid: Morata.
- Principales razones de la deserción de alumnos del programa Formación para el Trabajo año 2013, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo SENCE, Sub Unidad de Estudios, Julio 2014.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2010). *Desarrollo Humano en Chile. Género, los desafíos de la igualdad.*
- Undurraga, Rosario (2013). Mujer y Trabajo en Chile ¿Qué dicen las mujeres sobre su participación en el mercado laboral, en C. Mora (Ed.) Desigualdad en Chile: La continua relevancia del género. Santiago UAH, pp. 113-141.

## 11. ANEXOS

### a. Pauta Grupo Focal: Desertoras fase lectiva

#### I. Motivaciones y razones de la Inscripción:

1. ¿Cómo se enteraron del programa?
2. ¿Por qué se inscribieron en el programa?
3. ¿Cuáles fueron las razones de motivación para su inscripción? (Ahondar en motivaciones)
4. ¿Cómo fue su proceso de inscripción? (Indagar que les dijeron/ofrecieron del curso)
5. ¿Quién las inscribió y cuándo se inscribieron?
6. ¿Se les solicitó algún documento al momento de la inscripción? (Algún tipo de permiso, información personal, y/o documentación, de qué tipo)
7. ¿En qué cursos se inscribieron?
8. ¿Cuáles son las razones de inscripción en el curso que eligieron?
9. (Si no ahondan en temas de institución), ¿Cuáles son las razones de inscripción en esa institución? (indagar infraestructura, apoyos recibidos, prestigio, subsidios, licencias habilitantes, entre otros).
10. Cuando se inscribió, ¿les explicaron de qué se trataba el programa? (la duración, las condiciones, las exigencias del programa, los métodos de aprobación, la práctica laboral).
11. Cuando se inscribieron al curso, ¿qué esperaban de éste?
12. Cuando usted entró al curso, ¿qué pensaba del trabajo que quería/podría tener?
13. ¿A qué tipo de mujer creen ustedes que está dirigido este programa?

#### II. Proceso fase lectiva:

1. ¿Dónde se realizaron las clases?
2. ¿Qué les pareció el lugar? (adecuado, cómodo, fácil acceso, etc.)
3. ¿Cuánto se demoraban en llegar al lugar desde su casa?
4. ¿Qué opinan de los subsidios entregados? (monto, oportunidad de la entrega)
5. Respecto a los materiales y herramientas, ¿qué les parecieron? (indagar si les gustó, si son de buena calidad, adecuados para su aprendizaje)
6. ¿Qué le pareció el horario de clases? (día, extensión horaria, otro día ). (Indagar si les gustaría capacitación sábados por ejemplo)
7. ¿Qué opina de la duración total del curso? (extensión)
8. Aprendizajes: ¿Qué aprendieron?; ¿Qué valoraron de la clase?; ¿Les faltó algo que querían aprender y no aprendieron?
9. ¿Cuál creen que es la utilidad de lo aprendido? (hogar, vida cotidiana, trabajo, entre otros.)
10. ¿Cómo fue la experiencia en la sala de clases? (compañerismo, compartir con hombres, jóvenes, mujeres de mayor edad)
11. ¿Cómo fue la interacción con sus compañeros? ¿Se juntaron dentro o fuera de la escuela, hicieron el tercer tiempo, estudiaron juntos, se apoyaron en las clases, etc.?

12. ¿Cuál es la opinión que ustedes tienen del profesor(es)? (tipo de trato, motivación, conocimiento)
13. Tuvieron alguien más que las ayudara en el proceso de capacitación (Indagar si hubo tutor, psicólogo, asistente social u otro personaje relevante). ¿Cuál es la opinión que ustedes tienen del rol de esas persona? (tipo de trato, motivación)
14. Durante la capacitación, ¿cuáles eran sus perspectivas del mundo laboral?
15. A parte de las clases, ¿qué otras actividades realizaban?
16. El ser mujer, ¿les trajo algún problema durante el desarrollo del curso?

### **III. Estrategias de Apoyo**

1. Descripción de su entorno familiar
2. ¿Qué comentaban sus familias respecto de su participación en los cursos?
3. ¿Cómo fue el apoyo de sus familia en este proceso? (hijos, parejas, padres, etc.)
4. Cuando tuvieron algún problema (personal, laboral, académico), ¿lo conversaron con alguien?, ¿Recurrieron a alguien para que les ayudara? ¿Quién?
5. ¿Les ayudaron desde la institución?, ¿Cómo?, ¿Fue útil?, ¿Qué sucedió después de eso?
6. ¿Recibieron algún apoyo del SENCE?

### **IV. Proceso de deserción:**

1. ¿Cómo fueron sus experiencias durante el desarrollo del curso? (indagar desde la perspectiva de género, trato, igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, entre otros).
2. ¿Tuvieron algún problema durante el desarrollo del curso? (Indagar en: problemas, con sus compañeros, con profesores, aprendizaje o conocimientos, de gestión con OTEC, entre otros)
3. ¿Por qué creen ustedes que sus compañeras sí terminaron el curso?
4. ¿Por qué ustedes no terminaron el curso, en qué etapa? (Indagar temas de roles en la familia, apoyos, problemas con la OTEC, entre otros).
5. ¿Qué debería haber sucedido para que ustedes no abandonaran el curso?
6. ¿Alguien supo que ustedes no seguían el curso? , ¿las llamaron o ustedes avisaron?, ¿les dijeron/hicieron algo para hacerlas volver?
7. ¿En que condiciones volverían al programa?
8. Durante el desarrollo del cursos, ¿les entregaron información sobre su práctica laboral? (condiciones, plazos, salarios, jornada, etc.)
9. ¿Qué sabían y qué esperaban del desarrollo de la práctica laboral?

## **V. Mercado laboral**

1. ¿Cómo ha sido tú experiencia en el trabajo? (informal o formal, dependiente o independiente)
2. ¿Cómo las trataron en esos trabajos?
3. ¿Qué condiciones creen que son necesarias para que ustedes puedan ir a trabajar?
4. ¿Qué tiene que existir en los trabajos para que ustedes puedan quedarse?
5. ¿Qué características debiese tener su trabajo ideal?

## **b. Pauta Grupo Focal: Desertoras práctica laboral**

### **I. Motivaciones y razones de la inscripción:**

1. ¿Cómo se enteraron del programa?
2. ¿Por qué se inscribieron en el programa?
3. ¿Cuáles fueron las razones de motivación para su inscripción? (Ahondar en motivaciones)
4. ¿Cómo fue su proceso de inscripción? (Indagar que les dijeron/ofrecieron del curso)
5. ¿Quién las inscribió y cuándo se inscribieron?
6. ¿Se les solicitó algún documento al momento de inscripción? (Algún tipo de permiso, información personal, y/o documentación, de qué tipo).
7. ¿En qué cursos se inscribieron?
8. ¿Cuáles son las razones de inscripción en el curso que eligieron?
9. (Si no ahondan en temas de institución), ¿Cuáles son las razones de inscripción en esa institución? (indagar infraestructura, apoyos recibidos, prestigio, subsidios, licencias habilitantes, entre otros).
10. Cuando se inscribió. ¿Les explicaron de qué se trataba el programa? (la duración, las condiciones, las exigencias del programa, los métodos de aprobación, la práctica laboral).
11. Cuando se inscribieron al curso, ¿qué esperaban de éste?
12. Cuando usted entro al curso, ¿qué pensaba del trabajo que quería tener?
13. ¿A qué tipo de mujer creen ustedes que está dirigido este programa?

### **II. Proceso fase lectiva:**

1. ¿Dónde se realizaron las clases?
2. ¿Qué les pareció el lugar? (adecuado, cómodo, fácil acceso, etc.)
3. ¿Cuánto se demoraba en llegar al lugar desde sus casas?
4. ¿Qué opinan de los subsidios entregados? (monto, oportunidad de la entrega).
5. Respecto a los materiales y herramientas, ¿Qué les parecieron? (indagar si les gustó, si son de buena calidad, adecuados para su aprendizaje).
6. ¿Qué le pareció el horario de clases? (día; extensión horaria, otro día). (Indagar si les gustaría capacitación sábados por ejemplo)
7. ¿Qué opina de la duración total del curso? (extensión).
8. Aprendizajes: ¿Cómo fue para ustedes aprender/entender las materias del curso? (Indagar si tenían conocimientos básicos para realizar los cursos)
9. ¿Qué aprendieron?, ¿Qué valoraron de la clase?, ¿Les faltó algo que querían aprender y no aprendieron?
10. ¿Cuál creen ustedes que es la utilidad de lo aprendido? (hogar, vida cotidiana, trabajo, entre otros).
11. ¿Cómo fue la experiencia en la sala de clases? (compañerismo, compartir con hombres, jóvenes, mujeres de mayor edad).

12. ¿Cómo fue la interacción con tus compañeros? ¿Se juntaron dentro o fuera de la escuela, hicieron el tercer tiempo, estudiaron juntos, se apoyaron en las clases, etc.?
13. ¿Cuál es la opinión del profesor(es)? (tipo de trato, motivación, conocimiento).
14. Durante la capacitación, ¿cuáles eran sus perspectivas del mundo laboral?
15. A parte de las clases, ¿qué otras actividades realizaban?
16. El ser mujer, ¿les trajo algún problema durante el desarrollo del curso?

### **III. Estrategias de Apoyo**

1. Descripción de su entorno familiar
2. ¿Qué comentaban sus familias respecto de su participación en los cursos?.
3. ¿Cómo fue el apoyo de sus familia en este proceso? (hijos, parejas, padres, etc.)
4. ¿Cuándo tuvieron algún problema (personal, laboral, académico) lo conversaron con alguien? ¿Recurrieron a alguien para que les ayude? ¿Quién?
5. ¿Les ayudaron desde la institución?, ¿Cómo?, ¿fue útil?, ¿Qué sucedió después de eso?
6. ¿Recibieron algún apoyo del SENCE?

### **IV. Proceso de deserción:**

1. ¿Alguien les entregó información sobre su práctica laboral? (condiciones, plazos, salarios, jornada, etc.)
2. ¿Cómo fueron las experiencia en la práctica laboral? (desde la perspectiva de género, trato, igualdad de condiciones entre hombre y mujeres, relación con los trabajadores habituales de la empresa, baños, etc.)
3. ¿Tuvieron algún problema durante la práctica laboral?
4. ¿Por qué creen ustedes que sus compañeras dejaron de ir a clases y no llegaron a la práctica laboral?
5. ¿Por qué ustedes no terminaron la práctica laboral? (indagar en qué etapa ocurre la deserción).
6. ¿Qué debería haber pasado para que no abandonaran la práctica laboral?
7. ¿Alguien supo que ustedes no seguían, las llamaron o ustedes le avisaron?
8. ¿Alguien trato de hacerlas volver?
9. ¿Les gustaría volver al programa?
10. ¿En qué condiciones volverían al programa?

### **V. Mercado laboral**

1. ¿Cómo ha sido tú experiencia en el trabajo? (informal o formal, dependiente o independiente)
2. ¿Cómo las trataron en esos trabajos?
3. ¿Qué condiciones creen que son necesarias para que ustedes puedan ir a trabajar?
4. ¿Qué tiene que existir en los trabajos para que ustedes puedan/quieran quedarse?
5. ¿Qué características debiese tener su trabajo ideal?

### c. Pautas Entrevistas Semi - estructuradas.

#### I. Motivaciones y razones de la inscripción:

1. ¿Cómo se enteró usted del programa? *(Si es a través de la OMIL, indagar en detalle la información entregada)*
2. ¿En qué otros lugares cree usted que este tipo de programas o beneficios del Estado, pueden ser comunicados?
3. ¿Por qué se inscribió en el programa? *(Indagar si lo conversó con pareja y/o familia y sus opiniones)*
4. ¿Cuáles fueron las razones/motivaciones de su inscripción? *(Ahondar en motivaciones personales, la aspiración a obtener términos de ciclos educativos, entre otras)*
5. ¿Cómo fue su proceso de inscripción? *(Indagar que les dijeron/ofrecieron del curso)*
6. ¿Quién la inscribió y cuándo se inscribió?
7. ¿Se le solicitó algún documento al momento de inscripción? *(Algún tipo de permiso, información personal, y/o documentación, de qué tipo)*
8. ¿En qué cursos se inscribió y por qué eligió ese curso?
9. ¿Si usted hubiera tenido más oferta de cursos, habría elegido este mismo curso? ¿Por qué?
10. *(Si no ahondan en temas de institución)* ¿Cuáles son las razones de inscripción en esa institución? *(Indagar infraestructura, apoyos recibidos, prestigio, subsidios, licencias habilitantes, entre otros)*
11. Cuando se inscribió, ¿le explicaron de qué se trataba el programa? *(Indagar en duración, condiciones, exigencias del programa, métodos de aprobación, práctica laboral, lugares de trabajo, expectativas salariales)*
12. Cuando se inscribió al curso, ¿qué esperaba de éste? *(Indagar en percepciones de acceso al mercado laboral)*
13. ¿Cuánto demoró desde su inscripción al inicio del curso? ¿Qué opina de este plazo?
14. Cuando usted se inscribió en el curso, ¿qué tipo de trabajo pensaba que iba a tener luego de terminar la capacitación? Y personalmente, ¿qué le parece ese tipo de trabajo?
15. ¿A qué tipo de mujer cree usted que está dirigido este programa? *(Indagar respecto en autonomía de ingresos, pareja y educación secundaria completa)*

#### II. Proceso fase lectiva:

1. ¿Dónde se realizaron las clases?
2. ¿Qué le pareció el lugar? *(Adecuado, cómodo, fácil acceso, etc.)*
3. ¿Cuánto se demoraba en llegar al lugar desde su casa?
4. ¿Qué opina de los subsidios entregados? *(Monto, oportunidad de la entrega)*
5. Respecto a los materiales y herramientas, ¿qué le parecieron? *(Indagar si les gustaron, si eran de buena calidad, adecuados para su aprendizaje)*
6. ¿Qué le pareció el horario de clases? *(Días, extensión horaria, otro día de la semana (por ejemplo sábados)*

7. ¿Qué opina de la duración total del curso? (*Extensión, contenidos*)
8. Respecto a los aprendizajes, ¿cómo fue para usted el proceso de aprender/entender las materias del curso? (*Indagar si tenían conocimientos básicos para realizar los cursos - enseñanza media completa-, tiempo transcurrido entre enseñanza formal y capacitación*)
9. ¿Qué aprendió? ¿Qué valoró de la clase? ¿Le faltó algo que quería aprender y no aprendió?
10. ¿Cree usted que le hizo falta una nivelación/capacitación previa a la realización del curso? ¿En qué contenidos/materias?
11. (*Mujeres sin educación media completa*) ¿Cree usted que hubo diferencias entre usted y sus compañeros que terminaron la educación media? ¿Cuáles?
12. (*Mujeres con educación media completa*) ¿Cree usted que hubo diferencias entre usted y sus compañeros que no terminaron la educación media? ¿Cuáles?
13. ¿Cuál cree usted que es la utilidad de lo aprendido? (*Hogar, vida cotidiana, trabajo, entre otros*).
14. ¿Cómo fue la experiencia en la sala de clases? (*Indagar desde la perspectiva de género, trato, igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, entre otros*)
15. El ser mujer, ¿le trajo algún problema durante el desarrollo del curso?
16. ¿Cómo fue la interacción con sus compañeros? ¿Se juntaron dentro o fuera de la escuela, hicieron un tercer tiempo, estudiaron juntos, se apoyaron en las clases?
17. A parte de las clases, ¿qué otras actividades realizaban en el curso?
18. ¿Tuvo algún problema durante el desarrollo del curso? (*Indagar en problemas, con sus compañeros, con profesores, con su familias -pareja-, problemas económicos, aprendizaje o conocimientos, de gestión con OTEC, entre otros*)
19. ¿Cuál es la opinión que usted tiene de su/s profesor/es? (*Tipo de trato, motivación, conocimiento*)
20. Cuando tu estabas asistiendo a clases ¿qué esperaba del trabajo al que podía acceder? (*Horarios, sueldo, trato*)
21. Durante el desarrollo del cursos, ¿le entregaron información sobre su práctica laboral? (*condiciones, plazos, salarios, jornada, etc.*)
22. ¿Qué esperaba de su práctica laboral?
23. ¿Por qué cree usted que algunas de sus compañeras dejaron de venir a clases? (*Indagar en razones de incompatibilidad de roles de la mujer en hogar, machismo, violencia, factores económicos, entre otros*)
24. ¿Hasta que etapa del curso llegó usted? (*Indagar si desertó en fase lectiva o práctica*)

### III. Estrategias de Apoyo

1. Descripción de su entorno familiar. (*Indagar la composición del hogar*)
2. ¿Qué comentaba su familias respecto de su participación en los cursos?
3. ¿Cómo fue el apoyo de su familia en este proceso? (*Hijos, parejas, padres, etc.*)
4. Cuando tuvo algún problema (*personal, laboral, académico*) ¿lo conversó con alguien? ¿Recurrió a alguien para que le ayudara? ¿A quién?

5. ¿Le ayudaron desde la institución? ¿Cómo? ¿Fue útil esa ayuda? ¿Qué sucedió después de eso?
6. ¿Recibió algún apoyo del SENCE?

#### IV. Proceso de deserción

##### **Desertora fase lectiva**

1. ¿Por qué cree usted que sus compañeras terminaron el curso?
2. ¿Por qué usted no terminó el curso, en qué etapa? (*Indagar temas de roles en la familia, apoyos, problemas con la OTEC, entre otros*)
3. ¿Qué debería haber sucedido para que usted no abandonara el curso?
4. ¿Alguien supo que usted no seguía en el curso? ¿La llamaron o usted avisó? ¿Le dijeron/hicieron algo para hacerla volver?
5. ¿En qué condiciones volvería al programa? (*Indagar en condiciones del programa y personales*)

##### **Desertora fase práctica laboral:**

1. ¿Llegó a la etapa de práctica laboral? (Si no llegó), ¿por qué no llegó a esta etapa? (*Si no llegó a etapa de práctica laboral, continuar en módulo VI*)  
**(Continuar con esta fase SOLO si llegó a etapa práctica laboral)**
2. ¿Alguien le entregó información sobre su práctica laboral? (*Condiciones, plazos, salarios, jornada, etc.*)
3. ¿Quién le consiguió la práctica laboral? ¿Cómo fue ese proceso?
4. ¿Cómo fue su experiencia en la práctica laboral? (*Relación entre lo aprendido y su práctica laboral, desde la perspectiva de género, trato, igualdad de condiciones entre hombre y mujeres, relación con los trabajadores habituales de la empresa, baños, etc.*)
5. ¿Por qué cree usted que sus compañeras no llegaron a la práctica laboral?
6. ¿Por qué usted no terminó la práctica laboral? (*Indagar en qué etapa ocurre la deserción*)
7. ¿Tuvo algún otro problema durante la práctica laboral, que le gustaría contarme?
8. ¿Qué debería haber pasado para que no abandonara la práctica laboral?
9. ¿Alguien supo que usted no seguía, la llamaron o usted avisó?
10. ¿Alguien trato de hacerla volver?
11. ¿Usted volvería al programa, sabiendo que como desertora de fase práctica, tiene que hacer todo de nuevo? ¿Por qué?

#### V. Mercado laboral

1. ¿Cómo ha sido, en general, su experiencia en trabajos? (*Trato, clima laboral, condiciones, informal o formal, dependiente o independiente, salarios, horarios, entre otras*)
2. ¿Qué condiciones debería tener un trabajo para que mujeres como usted puedan ir a trabajar?
3. ¿Cree usted que influye en las mujeres el tener o no pareja para ir a trabajar? ¿Y en su caso cómo influye?

4. ¿Crees que es relevante tener cuarto medio para trabajar? (*Indagar si empresas lo piden, si es necesario estudios terciarios*)

#### **d. Consentimiento Informado**

He recibido información sobre la investigación “**ESTUDIO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO: MUJERES DESERTORAS**”, la cual es llevada a cabo por los investigadores Margarita Cifuentes, Silvia Leiva y Alejandra Petrasic, cuyo objetivo es explorar, desde mi perspectiva, información sobre el programa de Formación para el Trabajo, además de mis intereses y motivaciones de participación en el programa.

Formaré parte de este grupo focal que intenta indagar sobre diversos aspectos del programa de Formación para el trabajo como el proceso de inscripción, lugar de realización, los apoyos recibidos durante el proceso, redes y apoyos generados y percepciones generales sobre la utilidad y funcionamiento de este programa, además de mi experiencia como mujer trabajadora.

El grupo focal será realizado el sábado 4 de octubre en linares 12, comuna de la Granja y su duración será de aproximadamente una hora y media. Durante esta instancia puedo hacer preguntas e intervenciones.

Soy mayor de 18 años y mi participación es voluntaria. Entiendo que mi nombre y lo que aportaré en la entrevista es confidencial. Esto significa que si los resultados de esta investigación son publicados, mis datos aparecerán de forma anónima. Podré conocer los resultados de esta investigación si así lo deseo.

Una copia de esta carta de consentimiento quedará para mí y la otra copia para el grupo investigador.

Si tengo cualquier pregunta acerca de esta investigación, puedo contactar a Silvia Leiva al teléfono (9) 82396986 al email [sil.leiva@gmail.com](mailto:sil.leiva@gmail.com). Si tengo alguna consulta o preocupación respecto a mis derechos como participante de este estudio, puedo contactar a Cristóbal Valenzuela al teléfono (9) 8829 5464 al email [cvalenzuela.crea@gmail.com](mailto:cvalenzuela.crea@gmail.com).

Al aceptar participar en esta investigación autorizo la publicación de la información proporcionada en informes, publicaciones y revistas científicas.

**Nombre Participante**

**Firma**

**Investigador**

**Firma**

e. Transcripciones: Grupos focales- entrevistas actores claves y entrevistas semi-estructuradas