

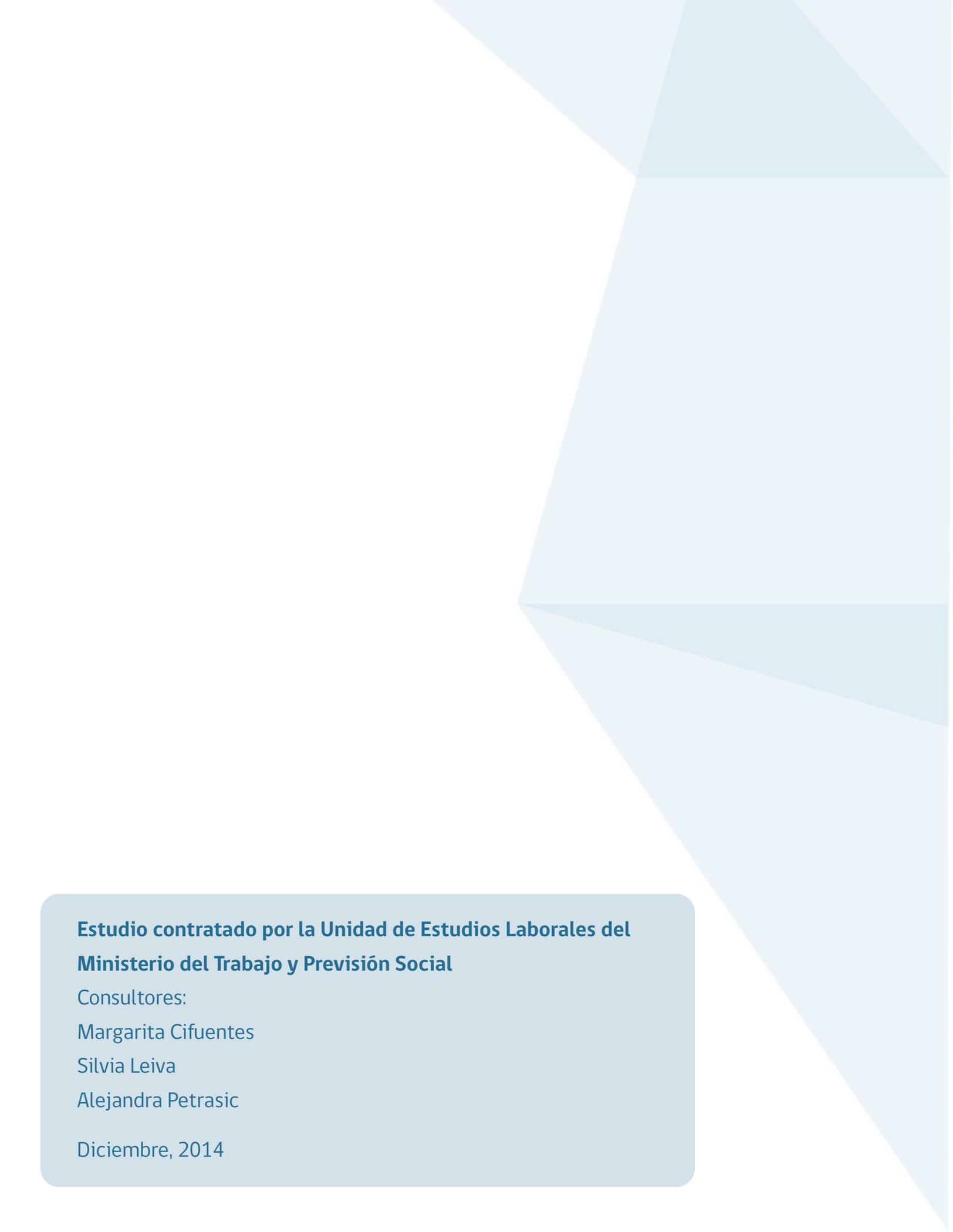


Ministerio del
Trabajo y
Previsión
Social

Gobierno de Chile

RESUMEN EJECUTIVO

**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

1. ANTECEDENTES DEL PROGRAMA

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. El programa está orientado actualmente a beneficiarios entre los 18 y los 65 años (también considera a jóvenes de 16 y 17 años con responsabilidad parental), que tengan un puntaje máximo en la Ficha de Protección Social igual o menor 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.

Respecto a la características de las mujeres inscritas durante el año 2013, los datos muestran que alrededor de un 60% de las mujeres inscritas 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 sí 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. Por su parte, 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.

Entre las principales características de quienes desertan (excluyendo a quienes desertan justificadamente), se tienen que en su mayoría son mujeres jóvenes, menores de 29 años (39,7% de deserción respecto del total de inscritas en este rango etáreo). 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.

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%).

2. METODOLOGÍA Y OBJETIVOS

El presente estudio es de carácter exploratorio, destinado a ampliar el conocimiento acerca de los objetivos planteados en esta investigación, que está centrada en la Región Metropolitana es: “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”.

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.

3. PRINCIPALES RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS CUALITATIVAS.

3.1 Entrevistas a Actores claves

Frente al Programa actual, Formación para el Trabajo, *la percepción* que tienen 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.

Por su parte, los reparos o críticas presentadas por los entrevistados abarcan desde la relación que tiene SENCE con las diferentes OTEC, hasta decisiones programáticas, como por ejemplo el aumento en el rango etéreo de los beneficiarios, que creen complican la ejecución y eficacia del Programa y su objetivo en sí.

Respecto de su percepción de *la administración de SENCE con el Programa*, ésta es principalmente criticada y desalentadora. Cuentan de 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 para los OTEC, al momento de planificación de los cursos, pago de los beneficios a los alumnos y de sueldos al personal de los OTEC. 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.

Los OTEC, realizan cursos de salidas dependientes e independientes, sin embargo indican que no tienen una mayor orientación desde SENCE, respecto de las necesidades del mercado laboral. Todos los entrevistados reconocen la *importancia de vincularse con el mercado laboral*. Algunos de los OTEC tienen cercanía con las empresas que trabajan en los rubros relacionados a sus capacitaciones, principalmente por llevar tantos años desempeñándose bajo el mismo mercado, y por la comunicación directa que ejercen los directivos y encargados de éstas OTEC con los encargados y directores de las empresas. Muchas de ellas generan alianzas con empresas para conseguir las prácticas laborales, para actualizar sus planes formativos, entre otros.

Respecto del *perfil de las mujeres, razones de inscripción y su resultado en el programa*, que se inscriben en estos programas, los OTEC identifican 4 grupos de alumnas participantes de estos Programas: i) jóvenes recién salidos, ya sea de la educación media o desertado de algún CFT o IP. Este grupo busca herramientas para ingresar de mejor manera al mercado laboral, en un grupo minoritario y generalmente termina exitosamente el Programa; ii) mujeres que son jefes de hogar y que se inscriben pues tienen que generar ingresos. Este tipo de mujeres deserta por dos motivos; económicos, es decir encontró una oferta laboral y la acepta; o por cuidado de hijos, adultos mayores o dependientes;¹ iii) 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; iv) 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.

Los actores claves, señalan 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. Dado lo anterior, 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, tal que las beneficiarias vayan ajustándolas a la realidad del mercado del trabajo.

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. Otro motivo importante de deserción que es “justificada” es el encontrar un empleo.

Los OTEC adoptan distintas *estrategias para disminuir la deserción*, las cuales no están establecidas como política de la institución que ejerce la capacitación. Tampoco reciben lineamientos desde SENCE frente a qué hacer en ciertos casos. Los OTEC, 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.

3.2 Grupos focales y entrevistas a Mujeres desertoras del programa

¹ Se debe recordar que en el caso de que la mujer deserte porque encontró un trabajo, se considera como deserción justificada.

Las *principales motivaciones para inscribirse en el curso*, 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.

Respecto del *proceso de inscripción en los cursos*; 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.

Es importante destacar que las mujeres que se inscriben en este programa, se enteran de la existencia de él en las OMIL, matinales de televisión, ferias laborales, siendo muy importante el “boca a boca”. Por último, según la percepción de las mujeres entrevistadas, quienes se inscriben en estos cursos, son mujeres que desean superarse, aportar con ingresos en el hogar y no tienen los medios económicos para pagar por estudios y/o capacitaciones.

La experiencia que ellas tienen en la *fase lectiva del programa*, en general resultan ser positivas. Son variadas sus opiniones respecto de sus apreciaciones de las clases; los contenidos de los cursos, el ambiente en la clase, la relación con sus compañeros. Algunas señalan que es necesario profundizar los contenidos, o alguna nivelación específica acorde con el curso que tomarán. Esto resulta ser fundamental para aquellas beneficiarias que llevan muchos años fuera del sistema de educación/capacitación. Por otro lado, la relación con sus compañeros y profesores, cuando resulta ser una experiencia positiva, es un incentivo para mantenerse en los cursos.

Dentro de las *principales razones de deserción* de las mujeres, y 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.

En sus relatos, y tal como se ha mencionado, las mujeres indican que, en su mayoría, las razones de deserción, 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.

Adicional a lo anterior, la violencia hacia ellas, se desprende en los relatos de estas mujeres, ellas 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.

Un dato importante de destacar y 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.

Respecto de su *Experiencia en la práctica laboral*; las mujeres señalan que esta etapa no cumple con las expectativas que ellas tenían. En general, hubo una brecha muy amplia entre lo explicado en un principio por los OTEC, respecto de la utilidad y condiciones en esta etapa, y la experiencia de las beneficiarias, quienes señalan que en general, no aplicaban lo aprendido en los cursos y no era lo que esperaban, incluso en algunos casos hubo discriminación laboral por clase social, al estar capacitándose en una institución con “sello social”. Por último, ellas consideran que esta etapa tiene plazos muy rígidos, dado que muchas veces ellas no pueden compatibilizar esta etapa con su rol tradicional de mujer.

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.

Por último, respecto de sus *experiencias en el mercado 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. En general 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. Por último se señala en sus experiencias la incompatibilidad de las largas jornadas laborales con su rol tradicional de mujer en el hogar, lo que dificulta la obtención y mantención de un trabajo formal.

4. REFLEXIONES 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.

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, 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.

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.

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 o en algunos casos con un trabajo formal, en el cual logran compatibilizan su jornada con el cuidado infantil.

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. No obstante lo anterior, muchas de ellas sí generan ingresos extras a su hogar a través de trabajos informales o esporádicos. 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. 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.

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.

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.

Dentro de las barreras culturales como las *inequidades de género en el hogar*, barrera que 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.

En resumen, *dentro de las principales barreras y obstaculizadores detectadas en el programa y en el acceso al mercado laboral* se cuentan:

- 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.
- 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.
- Incompatibilidad de horarios de capacitación - jornadas laborales versus oferta pública de salas cuna, jardines infantiles y colegios.

5. 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.

- Mantención 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.

6. 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.