

# SERIE DE ESTUDIOS

Servicio Nacional de la Mujer

SERIE DE ESTUDIOS - SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER

# SERIE DE ESTUDIOS

Servicio Nacional de la Mujer

LINEAMIENTOS PARA QUE LOS PROGRAMAS PÚBLICOS DE  
EMPLEABILIDAD Y CAPACITACIÓN MEJOREN LA INCLUSIÓN  
Y PERMANENCIA DE LAS MUJERES EN TRABAJOS DECENTES

# SERIE DE ESTUDIOS

## Servicio Nacional de la Mujer

---

LINEAMIENTOS PARA QUE LOS PROGRAMAS PÚBLICOS DE  
EMPLEABILIDAD Y CAPACITACIÓN MEJOREN LA INCLUSIÓN  
Y PERMANENCIA DE LAS MUJERES EN TRABAJOS DECENTES

---

# SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER



Lineamientos para que los Programas Públicos de Empleabilidad y Capacitación Mejoren la Inclusión y Permanencia de las Mujeres en Trabajos Decentes.

**Departamento de Estudios y Capacitación  
Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM**

**ISSN:** 0719-6032

Diciembre 2014, Santiago de Chile

## **REALIZADO POR**

Rolando Poblete Melis.

## **AGRADECIMIENTOS**

El Estudio contó con la Asistencia Técnica de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), sede Chile.



Oficina  
Internacional  
del Trabajo

Fecha de Impresión: Diciembre, 2014

# ÍNDICE

<b>Presentación</b>	<b>4</b>
<b>Introducción</b>	<b>6</b>
<b>Marco Analítico del Estudio</b>	<b>8</b>
a. Participación Laboral	8
b. Segmentación del Mercado Laboral y Brechas Salariales	11
c. Trabajo Dependiente	13
d. Trabajo Independiente	15
<b>Trabajo Decente: Políticas Públicas y Equidad de Género</b>	<b>16</b>
a. Trabajo Decente	16
b. Género en las Políticas Públicas	17
<b>Programas Sociales</b>	<b>19</b>
a. El Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar	21
b. El Programa Más Capaz	36
<b>Hacia la Construcción de un Perfil Laboral</b>	<b>45</b>
a. Demandas del Mercado Laboral	45
b. El Sistema de Formación y Capacitación Laboral	46
<b>El Sistema Nacional de Formación por Competencias</b>	<b>51</b>
a. Antecedentes Teóricos	51
b. La Experiencia Chilena	52
<b>Procesos de Formación y Perfiles Ocupacionales</b>	<b>56</b>
<b>Recomendaciones para que los Programas:</b> <b>“Mujeres Trabajadoras y Jefas de Hogar” y “Más Capaz”</b>	
<b>Mejoren el Acceso y Permanencia de las Mujeres en Trabajos Decentes</b>	<b>59</b>
a. Oferta Pública Integrada, Sistemática y con Enfoque de Género	59
b. Ampliar la Participación Laboral de las Mujeres	60
c. Generar un Programa de Apoyo al Emprendimiento	64
<b>Bibliografía</b>	<b>66</b>

## PRESENTACIÓN

Desde la década de los 90, nuestro país ha tenido importantes avances en la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado: la tasa de ocupación femenina aumentó desde un 27,6% en 1990, a un 48,5% en 2014 (trimestre agosto, septiembre, octubre NENE-INE). Estas cifras demuestran un progreso, sin embargo siguen siendo insuficientes, lo que hace indispensable seguir trabajando para disminuir las brechas e inequidades de género en los mercados laborales.

Como país y como sociedad no podemos seguir privándonos de las capacidades, talentos y del aporte que las mujeres podemos hacer en el espacio del trabajo remunerado. No podemos dejar fuera a más de la mitad de la población, que somos las mujeres, y por eso debemos potenciar nuestra inserción, en las mejores condiciones, al mundo laboral.

Convencidas/os de esta necesidad, la Agenda de Género del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet se ha propuesto avanzar en políticas públicas que promuevan el respeto por los derechos, la igualdad y la autonomía de las mujeres en nuestra sociedad. En el mundo laboral, es necesario acortar la brecha salarial, mejorar la calidad del empleo, aumentar la capacitación para la empleabilidad, fomentar la participación y formación sindical de las mujeres y avanzar en la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el cuidado de niñas y niños y su impacto en el empleo.

En la actualidad, las jefas de hogar de nuestro país representan un 31,1% de los hogares y en la mayoría de los casos no existe un segundo ingreso familiar. Asimismo, entre los hogares en extrema pobreza, un 58% tienen jefaturas de mujeres (Casen 2011). Esta realidad debe interpelarnos a desarrollar políticas y programas que, en plazos acotados, permitan a las mujeres superar las desigualdades sociales.

El Servicio Nacional de la Mujer ,SERNAM, se ha hecho cargo de esta realidad y está ejecutando programas sociales que promueven la inserción laboral de mujeres por medio de estrategias de intermediación, cuidado infantil, capacitación y habilitación laboral, entre otras.

Como parte de las prioridades del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet, este año 2014 se puso en marcha el programa “Más Capaz”, que busca capacitar a las mujeres como grupo prioritario mediante la entrega de acompañamiento, formación y herramientas que las habiliten para ingresar al mercado del trabajo remunerado o apoyar sus microemprendimientos.

Así el programa “Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar” de SERNAM y “Más Capaz” constituyen mecanismos fundamentales en el marco del quehacer del Estado para avanzar en la inserción y permanencia de mujeres en los mercados laborales del país. Ahora bien, estas estrategias, además de incentivar acciones por medio de la capacitación y la habilitación laboral, no pueden desconocer el contexto adverso que enfrentan las mujeres en términos de discriminación laboral y brecha salarial, entre otros. Sin duda, lograr transformar esta realidad, en todos sus aspectos, tanto estructural como individualmente, sigue siendo un desafío para nuestras políticas públicas, que deberán perfeccionarse constantemente para atender problemas multidimensionales como los planteados en este espacio.

El presente estudio encargado por SERNAM y denominado “Lineamientos para que los programas públicos de empleabilidad y capacitación mejoren la inclusión y permanencia de las mujeres en trabajos decentes”, tiene como propósito producir y analizar información sobre las usuarias de los programas “Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar” y “Más Capaz”. Su fin último es proponer lineamientos y orientaciones que permitan perfeccionar los programas y mejorar su impacto a través de estrategias concretas. Para el SERNAM, la evaluación de sus programas y políticas públicas resulta indispensable a la hora de adaptarse a las realidades diversas de las mujeres chilenas y ser capaces de entregarles una oferta mejorada, actualizada y oportuna.

**Claudia Pascual Grau**  
Ministra Directora  
Servicio Nacional de la Mujer

## INTRODUCCIÓN

El concepto de Trabajo Decente acuñado por la OIT contiene múltiples dimensiones y recoge las aspiraciones de las personas en su vida laboral. Sus cometidos principales son promover los derechos en el trabajo, impulsar oportunidades de empleo, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo social. Para muchas mujeres, no obstante, el acceso al empleo y a la protección social es limitada. En este marco, la igualdad de género es una condición y un desafío de las sociedades por alcanzar trabajo decente. Así pues, la promoción de la igualdad de género es un objetivo y un aspecto constitutivo de los derechos humanos y del trabajo decente.

Reducir los déficit de trabajo decente requiere al mismo tiempo superar las inequidades de género en materia de derechos y oportunidades laborales, calidad del empleo, protección social y diálogo social. En este marco, el SERNAM desarrolla este estudio con el objetivo de presentar un análisis actualizado de dos significativos programas conducentes a lograr mayores oportunidades de acceso a las mujeres a un empleo digno y formal: el Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y el Programa Más Capaz, dando cuenta de las posibilidades que ofrece el mercado laboral chileno y señalando las barreras que se presentan para que aquellos grupos de mujeres más afectados por la desigualdad se incorporen a un trabajo decente.

El documento que presentamos señala las persistentes barreras que tienen las mujeres para acceder al trabajo remunerado. Algunas de las razones que explican esta problemática se

sitúan en las débiles políticas para compatibilizar familia y vida laboral, la segmentación del mercado de trabajo y las restricciones que se les presentan a las mujeres a la hora de acceder al empleo.

El estudio aborda la importancia de promover políticas que aumenten la autonomía económica de las mujeres más pobres y que las habiliten para un acceso informado al mundo del trabajo remunerado, para lo cual es necesario diseñar un sistema o dispositivo de servicios de apoyo los que han de ser evaluados constantemente para ajustarlos a las realidades territoriales. Se trata de soportes previos al ingreso al trabajo (orientación, capacitación, formación para el trabajo) durante la permanencia en el trabajo (cuidado infantil, corresponsabilidad laboral y familiar, contrato, orientación para la sindicalización, capacitación y reconocimiento de competencias laborales, protección social) y en tiempos de cesantía (seguro de cesantía, recalcificación, orientación, etc.).

El grado de avance en el diseño e implementación de programas y políticas públicas nos exige avanzar en una nueva generación de políticas públicas para Chile y construir con una visión sistémica de planes, programas y políticas para las mujeres que combinen adecuadamente las transferencias directas, el acceso al empleo, cuidado infantil, protección social, cuidado de personas dependientes y ajuste a los cambios de roles de las familias. Una visión sistémica implica mejorar políticas que apunten a favorecer la participación laboral de las mujeres y la formalización del trabajo en todos aquellos segmentos más vulnerables.

Especial atención brindan el Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y el Programa Más Capaz a los grupos más vulnerables: las trabajadoras de casa particular, las mujeres en la informalidad, las mujeres migrantes. Todas ellas requieren de una atención especial de las políticas que el SERNAM impulsa y coordina, con el objetivo de garantizar trabajo decente y protección

social acorde a la dignidad del trabajo que desempeñan.

El presente estudio, constituye un aporte para la reflexión y mejora de las políticas y programas orientados al acceso y permanencia de las mujeres en trabajos decentes.

Avanzar en la autonomía económica de las mujeres constituye un objetivo fundamental para el país.



# 1. MARCO ANALÍTICO DEL ESTUDIO

Diversos indicadores sitúan a Chile en un lugar destacado entre los países de la región, especialmente cuando las mediciones se centran en aspectos económicos relacionados con ingresos y otras variables similares. Y aunque los niveles de crecimiento del país han fluctuado en el tiempo producto de las sucesivas crisis vividas a nivel global, Chile ha logrado mantener una relativa estabilidad económica que ha garantizado condiciones de seguridad para la población nacional.

De hecho, el reciente informe del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2014), ha señalado que nuestro país se ubica en el lugar 41 a nivel mundial, entre un total de 187 países, en cuanto al índice de desarrollo humano, mientras que en la región ocupa el primer lugar, siendo catalogado con un “muy elevado nivel de desarrollo humano” al considerar aspectos como la tasa de alfabetización; años de escolaridad; ingreso per cápita y otros indicadores que dan cuenta del indiscutible grado de desarrollo que ha alcanzado Chile.

Sin embargo, el mismo informe establece que en materia de desigualdad –y especialmente en aquellas relacionadas con género– nuestro país desciende en el ranking hasta ubicarse en el lugar 61, muy por debajo de países como Argentina o Uruguay que ocupan posiciones de avanzada. Y es que la persistencia de inequidades que afectan particularmente a las mujeres ha determinado un bajo nivel de desarrollo en comparación con sociedades que han alcanzado mayores grados de equidad, en especial en el ámbito económico y político que es donde con mucha más fuerza se expresan las discriminaciones de género.

La conclusión es que Chile presenta un rezago en comparación a los países de la región en cuanto a igualdad de género, lo que hace necesario abordar con políticas públicas y otras iniciativas las brechas que aún persisten para alcanzar el verdadero desarrollo, fundado en el respeto de los derechos de todos y todas.

Esto, porque las brechas entre hombres y mujeres sitúan a estas últimas en una posición de desventaja dificultando su acceso equitativo a los recursos, bienes económicos y participación en el espacio laboral. Más concretamente, la baja inserción en el mercado de trabajo, la concentración en unos pocos rubros, generalmente de escasa valoración social y mal remunerados; las diferencias salariales; las dificultades para generar emprendimientos; además de la baja representatividad sindical son manifestaciones claras que ponen en evidencia la situación de desventaja en la que se encuentran las mujeres.

En lo que sigue, y con la intención de contextualizar el ámbito de análisis de este estudio, se presentan un conjunto de datos que ponen en evidencia las diferencias existentes en el espacio laboral entre hombres y mujeres.

## a. Participación Laboral

De acuerdo a datos de la CEPAL (2012), entre los años 2003 y 2012 la participación de las mujeres chilenas en el mercado de trabajo remunerado subió de 36,5% a un 42%, mientras que para el último trimestre móvil del presente año (mayo, junio y julio 2014), el INE consigna que la participación laboral alcanzó al 47,9%, y en el caso de los hombres llegó al 71%.

Aunque los datos presentados ponen en evidencia un aumento de más de 10 puntos porcentuales entre los años 2003 y 2012, nuestro país aparece como uno de los más rezagados de la región en esta materia, considerando que la tasa de participación laboral femenina promedio para los países de América Latina y el Caribe se ubica por sobre el 50%, con países que incluso superan el 60%, como es el caso de Perú y Bolivia que llegan al 66,8% y 61,6% respectivamente (CEPAL, 2010).

Incluso países con similares niveles de ingreso como Brasil, Colombia y Uruguay también superan el 50%, mientras que las tasas de

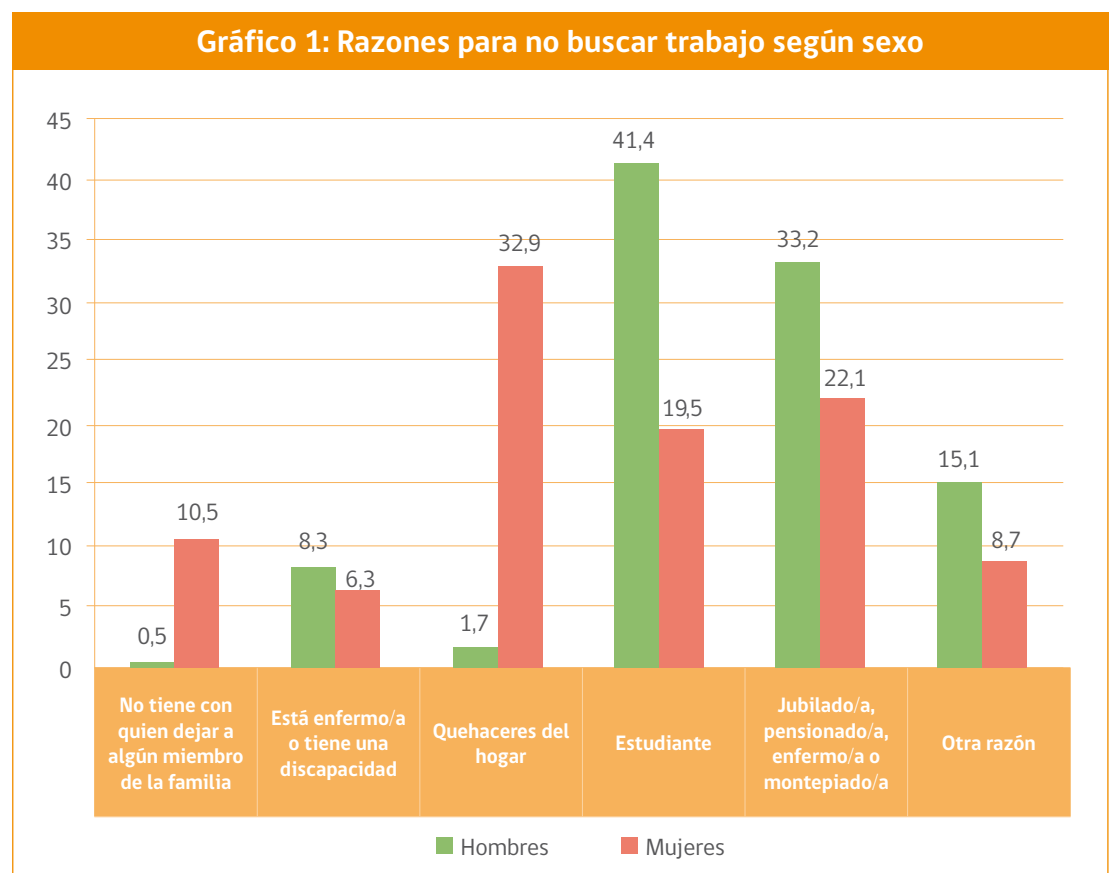
participación laboral de nuestro país solo son equiparables a las que presentan naciones como Honduras o Costa Rica, cuyas cifras se ubican en torno al 44% (OIT, 2013).

La participación laboral de las mujeres también está relacionada con los años de estudio e ingresos que presentan. De esta forma, altos niveles educacionales están acompañados de altas tasas de participación y viceversa. De hecho, la participación laboral de las mujeres con educación superior completa alcanza al 77%, mientras que en el caso de aquellas que no poseen estudios solo llega al 12%. En forma adicional, la participación laboral de quienes se ubican en el quinto quintil de ingresos llega prácticamente al 60%, mientras que para las mujeres del primer quintil es del 27% (CASEN, 2011).

Una situación similar ocurre con la edad, dado que los mayores niveles de participación laboral de las mujeres se dan entre los 35 y 44 años, vale decir, cuando por lo general han resuelto temas relacionados con la maternidad y el cuidado infantil.

Si estos datos se comparan con la situación de los hombres nuevamente aparecen con fuerza las inequidades de género, toda vez que a iguales años de estudio, quintil de ingreso y edad, la participación laboral de éstos supera largamente la que exhiben las mujeres.

Las razones que esgrimen las mujeres y hombres para no integrarse al mundo del trabajo se presentan en el siguiente gráfico:



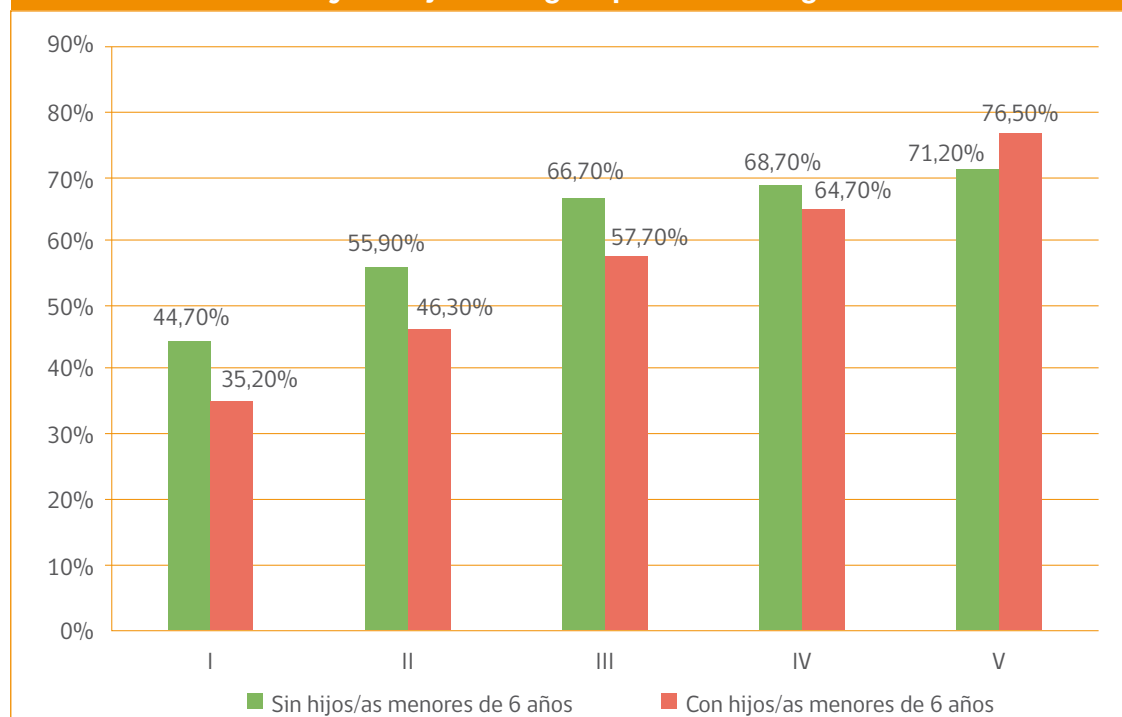
FUENTE: Este gráfico ha sido tomado de la encuesta CASEN del 2011, presentada por el gobierno anterior. Es importante dejar constancia que en el caso de los hombres la suma de porcentajes corresponde a un 100,2%, lo que constituye un error. Al no tener acceso a la base de datos no ha sido posible hacer la corrección respectiva, por lo cual se ha optado por mantener la información tal como fue presentada. Además y como dato complementario cabe señalar que según la Nueva Encuesta Nacional de empleo (trimestre agosto, septiembre, octubre) las mujeres no buscan empleo "Por responsabilidades familiares permanentes" se registró en un 35,9%.

Como se desprende del gráfico, el principal argumento para no buscar trabajo está asociado en el caso de las mujeres con los quehaceres del hogar, recayendo en ellas prácticamente toda la responsabilidad. Incluso la condición de estudiantes es un argumento esgrimido mayormente por los hombres, mientras que las mujeres en igual situación no lo consideran un impedimento para buscar trabajo. Un dato relevante es que la misma razón es señalada por las mujeres de todos los quintiles de ingreso en igual proporción, por lo cual es una barrera transversal que las afecta en la misma medida. En efecto, el 32,9% de las mujeres del primer quintil y un 38,8% de las mujeres del quinto quintil lo indican como razón principal (CASEN, 2011).

La segunda razón de importancia es el hecho de “no tener con quien dejar a algún miembro de la familia”, sin embargo, aquí se produce una brecha significativa, toda vez que el 14,9% de las mujeres del primer quintil lo señala como argumento, mientras que en el caso de aquellas del quinto quintil es el 4,6% (CASEN, 2011); lo que por cierto puede explicarse por la mayor capacidad de generación de ingresos de estas últimas que permite la contratación de servicios destinados al cuidado de las personas.

En ese mismo sentido, al considerar la tasa de participación laboral de las mujeres con y sin hijos/as menores de 6 años, se obtiene que las primeras lo hacen en menor medida que las segundas, especialmente en los tres primeros quintiles donde las brechas son más amplias.

**Gráfico 2: Tasa de participación laboral mujeres entre 20 y 39 años con y sin hijos/as según quintiles de ingreso**



Fuente: CASEN, 2011

Tanto los quehaceres del hogar como el cuidado de las personas (niños/as, enfermos/as, adultos/as mayores) son producto de la división sexual del trabajo que establece el espacio doméstico y el cuidado como tarea principal

y exclusiva de las mujeres, restringiéndolas al ámbito doméstico y privado.

Lo anterior también se vincula a la existencia de una “doble jornada laboral” a la que se ven

enfrentadas las mujeres, quienes si bien han ingresado al mundo del trabajo remunerado, han tenido que continuar haciéndose cargo de los quehaceres del hogar y del cuidado de otros/as.

En ese sentido, la encuesta sobre uso del tiempo llevada a cabo por el INE el año 2009 en el gran Santiago, mostró que el 77,8% de las mujeres destinan 3,9 horas para realizar trabajo doméstico no remunerado entre lunes y viernes, y un 31,8% 2,6 horas para el cuidado de personas en el hogar. En el caso de los hombres, es de 2,9 horas (para trabajo doméstico no remunerado) y 1,6 horas (para cuidado de personas en el hogar), pero con tasas de participación muchísimo más bajas: 40,7 y 9,2%, respectivamente, concluyendo el estudio que “se comprueba un evidente

predominio femenino en las labores del hogar. Si se consideran la totalidad de las actividades clasificadas como trabajo doméstico no remunerado, la diferencia es mucho más marcada: 4 de cada 5 mujeres realizan este tipo de actividades durante el día, mientras que los hombres no alcanzan la mitad de esa proporción” (INE, 2009).

#### b. Segmentación del Mercado Laboral y Brechas Salariales

Los datos de la última encuesta de caracterización laboral (ENCLA, 2011), elaborada por la Dirección del Trabajo, señalan que las mujeres están fundamentalmente en rubros relacionados con servicios, tales como enseñanza o servicios sociales y de salud:

Tabla 1: Distribución de trabajadores/as por sexo según rama de actividad económica				
Rama de actividad económica	Número de hombres	Número de mujeres	Porcentaje de hombres	Porcentaje de mujeres
Agricultura, ganadería y silvicultura	215.077	70.972	75,2%	24,8%
Pesca	30.316	7.301	80,6%	19,4%
Industrias manufactureras	468.287	157.654	74,8%	25,2%
Construcción	505.977	41.377	92,4%	7,6%
Comercio al por mayor y menor	384.893	269.373	58,8%	41,2%
Hoteles y restaurantes	77.642	121.212	39,0%	61,0%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	233.686	53.631	81,3%	18,7%
Actividades inmobiliarias	784.236	527.052	59,8%	40,2%
Enseñanza	65.291	235.444	21,7%	78,3%
Servicios sociales y de salud	23.902	74.836	24,2%	75,8%
Otras actividades de servicios comunitarios sociales y personales	142.650	116.960	54,9%	45,1%
Total	3.104.633	1.797.895	63,3%	36,7%

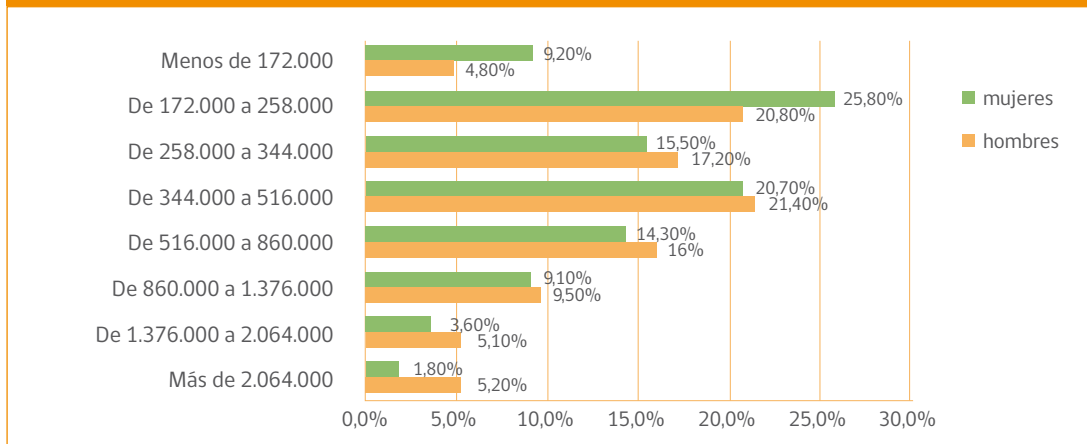
Fuente: ENCLA, 2011

En rubros como “Enseñanza” y “Servicios Sociales y de Salud” las mujeres representan más del 75% de la fuerza laboral, a lo cual podría sumarse “Hoteles y Restaurantes”, donde su participación alcanza al 61%. Ciertamente, estos rubros son reconocidos como extensiones del trabajo doméstico. En otras palabras, las mujeres continúan haciendo las labores del hogar en el espacio de lo público. Por su parte, las remuneraciones

también son más bajas en estas ramas de actividad. La misma fuente citada establece que en “Hoteles y Restaurantes” se concentra la mayor cantidad de trabajadores/as que recibe el salario mínimo.

Y en términos comparativos al analizar la distribución de trabajadores/as asalariados/as por tramos de remuneración según sexo, se observan profundas desigualdades:

**Gráfico 3: Distribución de trabajadores/as asalariados/as por tramos de remuneración según sexo**

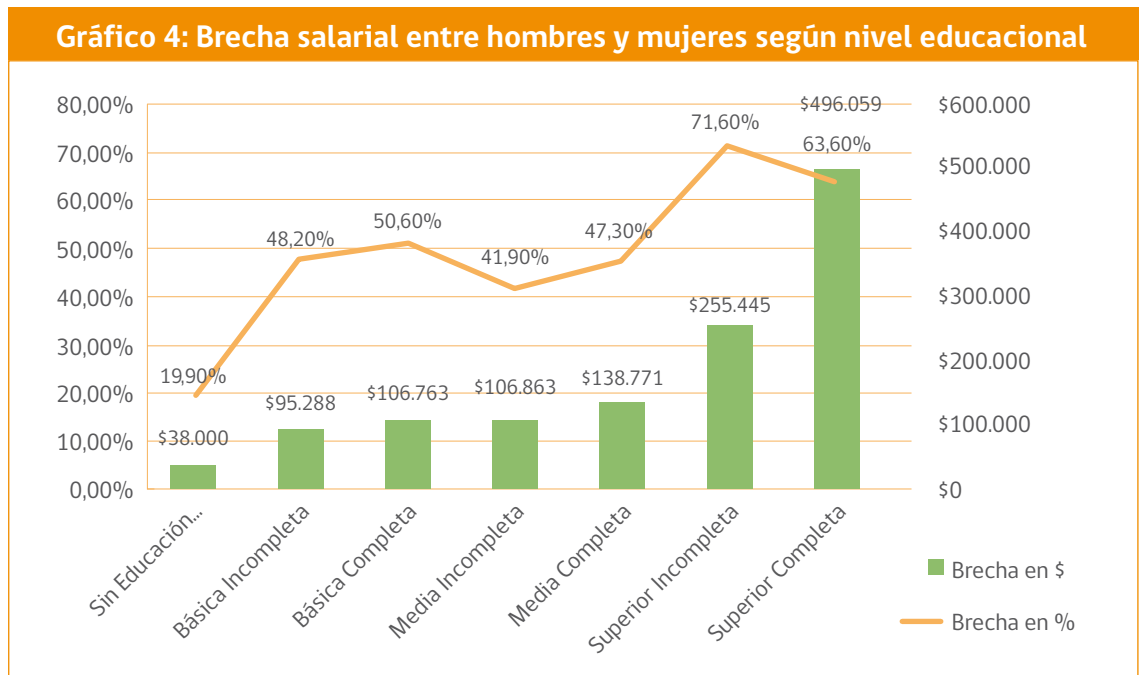


Fuente: ENCLA, 2011

Como se desprende del gráfico la proporción de mujeres que recibe remuneraciones por sobre \$2.000.000 es significativamente menor a la de hombres, mientras que en forma inversa su número aumenta en los tramos de menor ingreso.

Por otro lado, el salario promedio para las mujeres es de \$360.948, mientras

que para los hombres es de \$489.792 (CASEN, 2011), lo que implica que las mujeres perciben en promedio el 73% del salario de los hombres. En ese mismo sentido, las brechas salariales se agudizan a medida que aumentan los años de estudio, tal como pone en evidencia el siguiente gráfico:



Fuente: CASEN, 2011

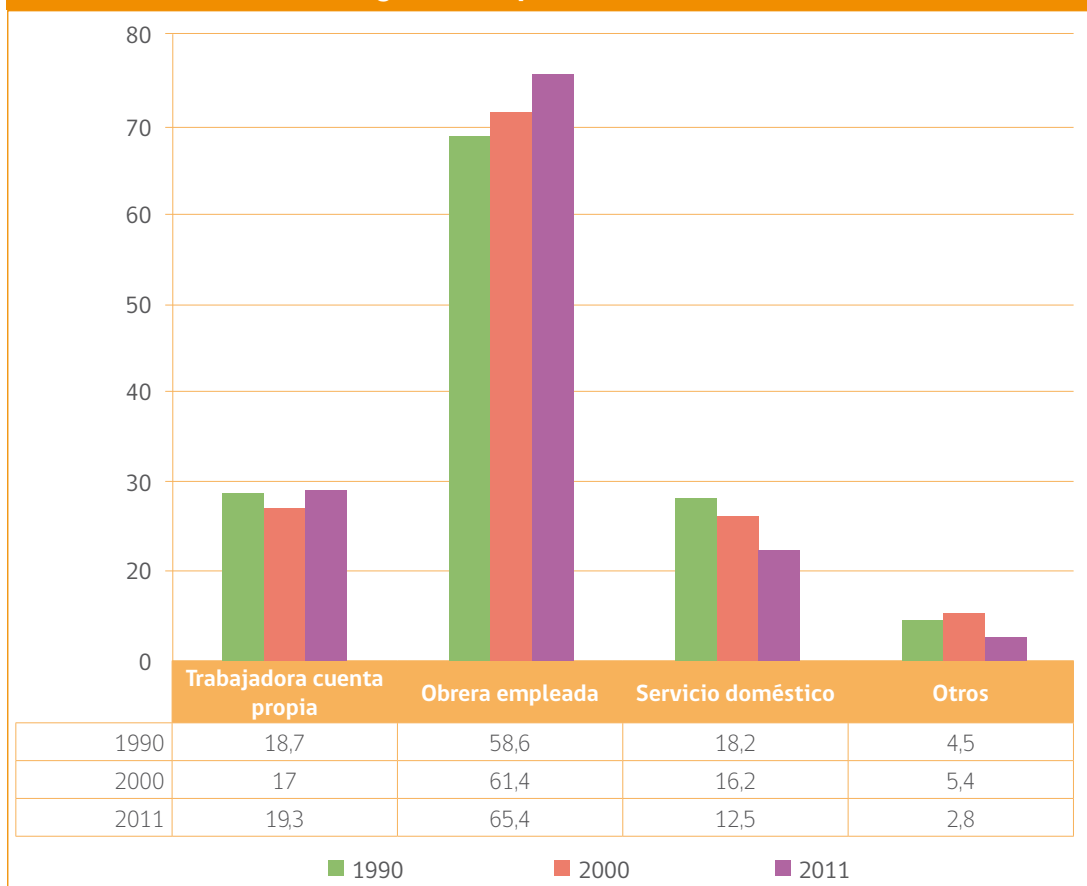
Claramente la brecha tiene un comportamiento ascendente a medida que aumentan los años de estudio, de forma tal que las mujeres con mayores niveles educativos ganan en promedio mucho menos que los hombres, en comparación con aquellas que no tienen estudios. Esta situación se ha mantenido relativamente estable en el tiempo, incluso con la implementación de la Ley de Igualdad

de Remuneraciones entre hombres y mujeres, promulgada en junio de 2009.

### c. Trabajo Dependiente

La mayor parte de las mujeres que participan de la fuerza laboral se desempeñan como trabajadoras dependientes, manteniéndose estable en el tiempo la proporción de quienes lo hacen por cuenta propia.

Gráfico 5: Evolución categorías ocupacionales femeninas 1990-2000-2011



Fuente: CASEN, 2011

Un aspecto relevante es la disminución de la proporción de mujeres que se desempeña en el servicio doméstico, lo que explica en parte la irrupción de trabajadoras extranjeras en dicha categoría ocupacional.

Por otro lado, el tipo de relación laboral –y su forma específica de regulación legal– está caracterizada en gran medida por régimen contractual en categoría indefinida. En efecto, como indica la ENCLA 2011, el 80% de las mujeres accede a este tipo de contrato, lo que por cierto garantiza mejores condiciones de seguridad y estabilidad. En el caso de los hombres es el 73%. En forma adicional, las mujeres ocupadas bajo la categoría “a honorarios” solo representan el 1,2% de la fuerza laboral, mientras que en el caso de los hombres es el 0,9% (ENCLA, 2011).

Para los contratos por obra o faena la concentración de mujeres es menor a la de hombres (5,2% versus 15,2%), cuestión que tiene su explicación en el hecho que ese tipo de contrato es más frecuente en aquellas actividades productivas en las que la participación femenina es menor, como ocurre con el caso de la construcción. En cambio, la relación se invierte en rubros como agricultura, donde la participación de mujeres con contrato por obra o faena alcanza a 60,8%, mientras que la de los hombres llega al 33,4%. Por su parte, las mujeres con contrato indefinido en este rubro representan el 28,9%, mientras que la concentración de hombres en igual condición es casi del 60% (ENCLA, 2011).

Aunque las mujeres tienen acceso en mayor medida que los hombres a contratos de trabajo indefinidos, sus niveles de cotización son

menores a los de éstos últimos. En efecto, del total de mujeres afiliadas al sistema de AFP al año 2013 solo el 45,7% cotizó en forma activa, mientras que en el caso de los hombres es el 58% (Superintendencia de Pensiones, 2013). Esto se traduce en una menor densidad de cotizaciones (tiempo que un trabajador ha cotizado), que para el caso de las mujeres es el 43% de su vida laboral, lo que constituye una cifra crítica porque incide directamente en los montos de las pensiones. A lo anterior se suma la vida laboral de menor duración: la edad de jubilación en las mujeres es menor a la de los hombres, 60 en el primer caso y 65 en el segundo. Esto dificulta generar un mayor ahorro y aumenta las lagunas previsionales debido al alejamiento del mundo laboral producido por el nacimiento y cuidado infantil. Finalmente, la mayor esperanza de vida obliga a que los ahorros previsionales deban alcanzar para más años, por lo cual los montos son menores.

#### **d. Trabajo Independiente**

Un estudio reciente sobre emprendimiento en Chile realizado por el Ministerio de Economía (2013), establece que del total de emprendedores existentes en el país el 62% corresponde a hombres, mientras que el 38% restante son mujeres. De ese porcentaje, el 97% pertenece a la categoría microempresaria (GEM, 2008). Este último dato pone en evidencia una importante brecha, toda vez que las microempresas son las unidades con menor capacidad de generación de ingresos y con una vida útil menor a la de las unidades de mayor tamaño, lo que sitúa a las mujeres en esta categoría en una situación de mayor vulnerabilidad.

Por otro lado, los datos del estudio citado también permiten establecer que las mujeres encuentran un conjunto de dificultades que afecta tanto la viabilidad de sus negocios como la generación de mayores ingresos. Por ejemplo, en cuanto al acceso al crédito el solo el 22,8% lo solicita, mientras que en el caso de los hombres es el 33,8%. Luego, la tasa de rechazo de créditos en el caso de las mujeres llega al 5,5% y en el de los hombres al 3,2%. Entre los argumentos más frecuentes que explican el rechazo aparece la insuficiente capacidad de pago con un 43,9%

para las mujeres y solo un 15,9% para los hombres, y el hecho de contar con proyectos riesgosos: 9,6% para las mujeres y 6,4% para los hombres (Ministerio de Economía, 2013).

Por otro lado, entre las principales características de los emprendimientos de mujeres identificadas por el estudio se encuentra el hecho que la mayoría son jefas de hogar (40,8%), mientras que los jefes de hogar hombres son el 36%. El promedio de edad de las mujeres para iniciar un emprendimiento es entre 35 y 54 años y la mayor parte (57,9%) lo hace por necesidad, mientras que en el caso de los hombres el 42% esgrime tal razón.

Tal como en el caso del trabajo dependiente, las mujeres emprendedoras se concentran en unos pocos rubros generalmente vinculados al trabajo doméstico. La mayor presencia de ocupados de la microempresa está en el sector comercio (producción de alimentos y confección), representando las trabajadoras por cuenta propia prácticamente el 45%. En ese marco, el 74% de ellas realiza venta directa de sus productos a consumidores finales.

Los emprendimientos de mujeres son más informales que los de los hombres (52,3% versus 46,1%), a lo que se suma que más de las mitad gana el ingreso mínimo: un 56,7% de las mujeres gana igual o menos que \$193.000 mensuales. Los hombres que se encuentran en esta situación corresponden al 29,6% del total (Ministerio de Economía, 2013).

Finalmente, las empresas de mujeres poseen muy poca capacidad de pago, lo que deriva en el rechazo de créditos y otros apoyos de tipo económico. Más específicamente, el 43,9% no ha logrado acceder a un crédito y en el caso de los hombres es solo el 15,9%. Por lo mismo, generan menos empleo: un 23% de las mujeres tiene trabajadores/as, mientras que en el caso de los hombres es un 34,9%. De hecho, las microempresas de mujeres se sustentan en la mano de obra familiar no remunerada, trabajando en sus casas y con una menor capacidad de inversión en el negocio, dada la existencia de una línea difusa entre el manejo económico y el presupuesto familiar.



## 2. TRABAJO DECENTE: POLÍTICAS PÚBLICAS Y EQUIDAD DE GÉNERO

La persistencia de brechas e inequidades de género presentes en el mundo laboral, demanda del Estado y de la propia sociedad civil un conjunto de acciones tendientes a su reducción y progresiva eliminación. En particular, la promoción del trabajo decente y la incorporación en las políticas públicas de la perspectiva de género son determinantes para avanzar hacia sociedades más justas y democráticas. Ambas estrategias han sido asumidas por el Estado de Chile como compromisos políticos insoslayables, contando con la participación de diferentes actores e instituciones interesadas en promover la igualdad de género.

### a. Trabajo Decente

El concepto de Trabajo Decente se sustenta en el hecho que las sociedades actuales –caracterizadas por una política de liberalización económica que ha trastocado las relaciones entre el Estado, el mundo del trabajo y el ámbito empresarial (OIT, 1999)– demandan empleos de calidad que se sostengan en condiciones básicas adecuadamente garantizadas. De ahí que existe la convicción entre diversos actores –públicos y privados– que el trabajo decente constituye el principal mecanismo para superar la pobreza y afianzar la gobernabilidad.

Como sostiene Ghai (2003), el concepto de trabajo decente es amplio e involucra las diversas modalidades del ejercicio laboral, en efecto, esta idea es “válida tanto para los trabajadores de la economía regular como para los trabajadores asalariados de la economía informal, los trabajadores autónomos (independientes) y los que trabajan a domicilio”<sup>1</sup>. De esta forma

el trabajo decente se refiere a la necesidad de generar oportunidades para que hombres y mujeres puedan conseguir un empleo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, considerando el acceso a espacios productivos y adecuadamente remunerados; socialmente protegidos; con resguardo a los derechos fundamentales; sin discriminación alguna, e incorporando el diálogo social como método fundamental para la formulación de consensos.

A nivel regional la promoción del Trabajo Decente se ha desarrollado en base a un programa común, cuyos componentes están definidos en la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente para el Decenio 2006–2015 (AHTD), presentada en el marco de la decimosexta Reunión Regional Americana de la OIT, desarrollada en Brasilia el año 2006.

En el marco de la introducción de la Agenda Hemisférica en Chile, y como uno de sus avances sustantivos, el año 2008 se firmó un acuerdo tripartito entre el Gobierno de Chile; la Central Unitaria de Trabajadores; la Confederación de la Producción y el Comercio; y la Oficina Subregional de la OIT para el Cono Sur de América Latina cuyo propósito fue desarrollar en el país un conjunto de políticas y acciones en el ámbito sociolaboral, en el marco de las competencias y mandatos de cada uno de los firmantes<sup>2</sup>.

Los actores participantes adhirieron a los principios del trabajo decente, señalando en el documento que “este concepto considera el acceso a trabajos productivos y adecuadamente remunerados; socialmente

1 Ghai, G. (2003) Trabajo Decente: concepto e indicadores. Revista Internacional del Trabajo, vol. 122 (2003), núm. 2

2 Los firmantes del acuerdo son: en representación del Gobierno de Chile la ex presidenta Michelle Bachelet y el entonces Ministro del Trabajo Osvaldo Andrade; en representación de la CUT su presidente Arturo Martínez; en representación de la CPC su presidente Alfredo Ovalle y, en representación de la OIT el Director de la Oficina Subregional de la OIT para el Cono Sur de América Latina, Guillermo Miranda.

protegidos; con respecto a los derechos fundamentales en el trabajo; sin discriminación alguna, e incorpora el Diálogo Social como método fundamental para la formulación de consensos<sup>3</sup>. Esta definición es fundamental porque establece en forma explícita la voluntad de los actores de promover el trabajo decente y el diálogo social a partir de todos y cada uno de sus principios, a la vez de señalar un marco de acción o una carta de navegación que guiará los esfuerzos que los firmantes lleven a cabo.

La agenda del Programa Nacional de Trabajo Decente (PNTD) definió cinco prioridades:

- Erradicación del trabajo infantil conforme a los convenios 138 y 182 de OIT<sup>4</sup>.
- Transversalizar el tema de género en las políticas de empleo, las políticas de conciliación de trabajo y familia y, en cuanto a equidad de remuneraciones.
- Promoción del Empleo Juvenil, creando un espacio tripartito de seguimiento de políticas y programas destinados a este propósito y, aumentando las bases de conocimiento para proponer nuevas iniciativas en la materia.
- Diseñar una política nacional de seguridad y salud en el trabajo e implementarla a través de mecanismos tripartitos.
- Implementar un programa tripartito destinado a la educación, difusión y capacitación en las materias propias de la Reforma Previsional.

Ciertamente, existen avances en relación a los compromisos de la agenda y también desafíos y aspectos pendientes, en particular –y tal como se ha mostrado a través del conjunto de datos presentados en la primera parte acerca de las brechas entre hombres y mujeres– en la transversalización de la perspectiva de género en las políticas de empleo.

## b. Género en las Políticas Públicas

El sentido de incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas radica en el hecho que, como se señaló más atrás, en nuestra sociedad persisten un conjunto de brechas e inequidades que afectan en mayor medida a las mujeres. En ese marco, al Estado –y los gobiernos como administradores del Estado– le corresponde llevar a cabo un conjunto de acciones que permitan avanzar hacia una sociedad más justa donde los derechos de todos y todas sean respetados. Por eso, diseñar políticas con este enfoque es una cuestión de justicia e igualdad.

Una primera distinción que surge de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas es entre dos ideas relacionadas: por un lado, las políticas dirigidas a las mujeres y, por otro, las políticas con enfoque de género. Las primeras atienden generalmente a sus necesidades prácticas, es decir, a problemas específicos y cotidianos. Tienen como población objetivo de sus acciones a las mujeres y, por lo general, responden a la percepción de una necesidad inmediata, por lo que suelen relacionarse a las carencias en las condiciones de vida<sup>5</sup>.

Por su parte, las políticas con enfoque de género tienen como finalidad desarrollar cambios en la posición subordinada de las mujeres y “parten de la premisa de la existencia de relaciones desiguales entre hombres y mujeres y son un reto a la división sexual del trabajo, el poder y el control así como a los roles y normas definidas según parámetros tradicionales. Apuntan a asegurar la igualdad de participación y de impacto de las mujeres en los programas, en las políticas y en cualquier medida tomada desde el sector público<sup>6</sup>.”

3 Pp.1

4 El Convenio 138 de la OIT, en vigor desde 1976, establece la edad mínima de admisión al empleo, conminando a los firmantes a seguir políticas que aseguren la abolición efectiva del trabajo de los niños. Por su parte el Convenio 182 llama a los firmantes a adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia.

5 SERNAM (2009) Género y Políticas Públicas. Santiago, SERNAM.

6 Pp.28

Este tipo de políticas puede incluir aspectos como los derechos legales; igualdad salarial; promoción de la incorporación de las mujeres en puestos de trabajo no tradicionales (minería, construcción); promoción de la participación política de las mujeres; entre otros.

La necesidad de considerar la perspectiva de género cada día es más importante, porque implica superar la discriminación y los efectos que ésta produce, situando a las mujeres en una situación de desventaja y limitando el acceso a oportunidades de desarrollo, agudizando las desigualdades sociales.

De esta forma, incluir la perspectiva de género en las políticas públicas:

- Es una exigencia para una sociedad democrática que reconoce como iguales en dignidad a hombres y mujeres.
- Es necesaria para avanzar en el respeto de los derechos humanos de todos y todas.
- Es necesaria para reconocer el aporte de hombres y mujeres no sólo como agentes económicos, sino como agentes de cambio cultural.

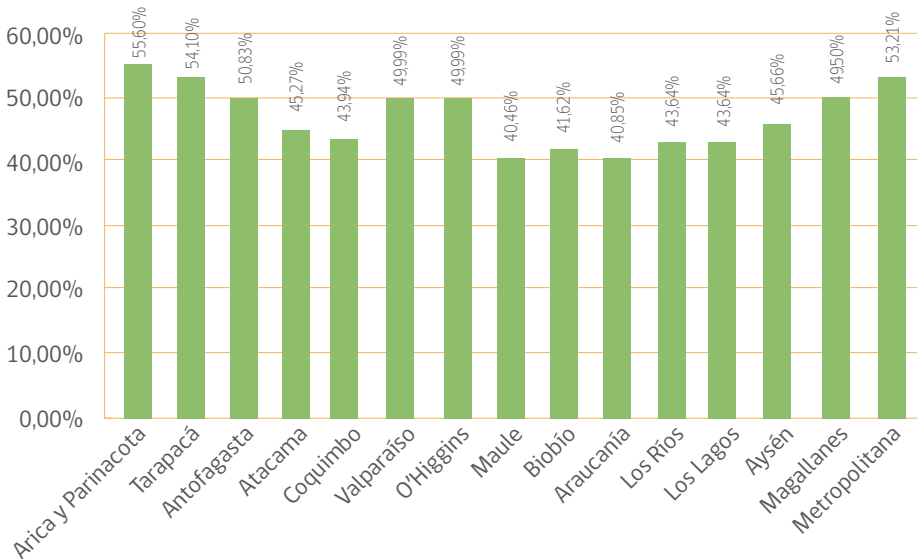
### 3. PROGRAMAS SOCIALES

La necesidad de reducir las brechas entre hombres y mujeres en distintos ámbitos de la vida social, y en particular en el espacio laboral, es un imperativo para una sociedad democrática. Esto supone una activa intervención del Estado a través de políticas promocionales que tengan por objetivo la incorporación de más mujeres al mercado de trabajo en igualdad de condiciones, precisamente promoviendo el trabajo decente y la inclusión de la perspectiva de género. Esto es especialmente relevante para las mujeres que están en condición de vulnerabilidad, toda vez que el conjunto de brechas e inequidades descritas en las páginas precedentes afectan en mayor medida que a quienes poseen mejores herramientas para enfrentar su inserción y permanencia en el mercado laboral. En efecto, los años de estudio, los niveles de ingreso o la propia estructura familiar hacen una diferencia significativa. Lo anterior incide en que algunas mujeres presenten mayores dificultades o barreras para lograr participar activamente del mercado del trabajo o romper la segmentación para acceder a mejores empleos. Es el caso, de las mujeres que son jefas de hogar.

La encuesta CASEN del año 2011 estableció que un 38,8% de los hogares está encabezado por una mujer, mientras que el mismo instrumento el año 2000 indicó que un 23,2% estaba en la misma condición. Esto pone en evidencia un aumento significativo de los hogares con jefatura de hogar femenina. Sin embargo, lo más relevante es que la pobreza afecta en mayor medida a este tipo de hogares: mientras que el porcentaje de hogares en condición de pobreza encabezado por un hombre alcanza al 9,6%, en el caso de las mujeres llega al 16,0% (CASEN, 2011). Y este porcentaje se ha mantenido en el tiempo sin experimentar variaciones significativas (el año 2000 fue un 16,5%; el 2009 16,6% tal como muestra la CASEN de los años considerados). En el caso de la extrema pobreza también se manifiesta una brecha en relación a la jefatura de hogar masculina: el 1,9% está en esta situación, mientras que para las mujeres es el 3,7% (CASEN, 2011).

Un dato relevante es que de acuerdo a la información emanada de la Ficha de Protección Social (FPS), el porcentaje de familias con FPS y jefatura de hogar femenina, por sobre el total de la población con FPS es bastante alto, tal como presenta el siguiente gráfico:

**Gráfico 6: Porcentaje de familias con FPS con jefatura de hogar femenina por sobre el total de población con FPS por región**



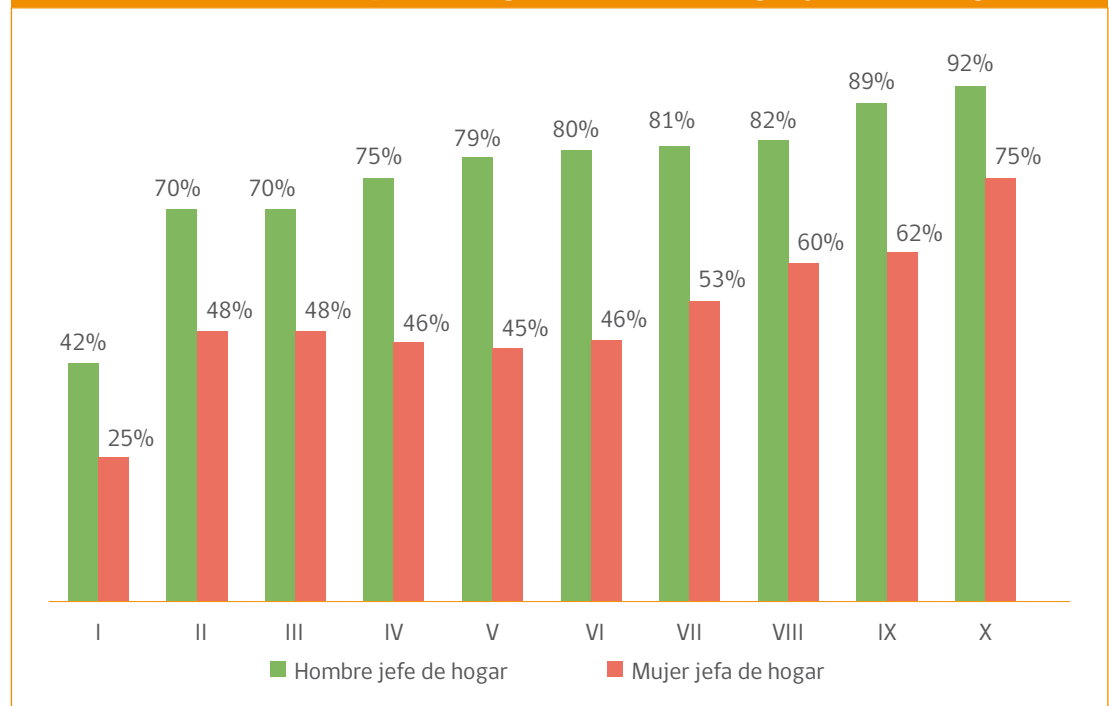
Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, 2014

De la información del gráfico se desprende que incluso en algunas regiones los hogares con jefatura de hogar femenina superan el 50% del total de población encuestada con la ficha de protección social.

A lo anterior se suma el hecho que las mujeres Jefas de Hogar presentan mayores dificultades para mantenerse en el mercado laboral y en empleos de calidad porque ejercen un doble rol: por un lado, trabajan para generar ingresos, siendo las receptoras únicas de sus hogares y, por otro, asumen en forma exclusiva las

responsabilidades familiares y domésticas. Esto, porque no cuentan con el apoyo de sus ex parejas y encuentran obstáculos para hacer efectivo el cobro de las pensiones de alimentos. De acuerdo a datos del Senado en Chile se presentan cerca de 200 mil demandas por pensión de alimentos al año y alrededor de un 60% de ellas no se cumplen.

Al analizar los datos de ocupación de las mujeres jefas de hogar en relación a los hombres en igual condición se observan brechas significativas:

**Gráfico 7: Tasa de ocupación según jefatura de hogar y decil de ingreso**

Fuente: CASEN, 2011

#### a. El Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar

El programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar se ejecuta con un foco más amplio desde el año 2010, incluyendo a las mujeres trabajadoras no jefas de hogar, lo que supone una modificación en los énfasis programáticos vigentes en el periodo 2006–2009. Entre las definiciones operacionales del programa se entiende que las jefas de hogar son mujeres económicamente activas, que tienen responsabilidades familiares y son el principal sustento económico del hogar, incorporando en esta definición a las mujeres que están en condición de trabajadora jefa de núcleo secundario<sup>7</sup>. Por su parte, las mujeres trabajadoras no jefas de hogar, son aquellas que viven en un hogar donde si bien existe un jefe/a de hogar distinto, ellas generan ingresos o necesitan generarlos (SERNAM; 2014).

El programa se plantea como objetivo “contribuir a la inserción laboral de calidad

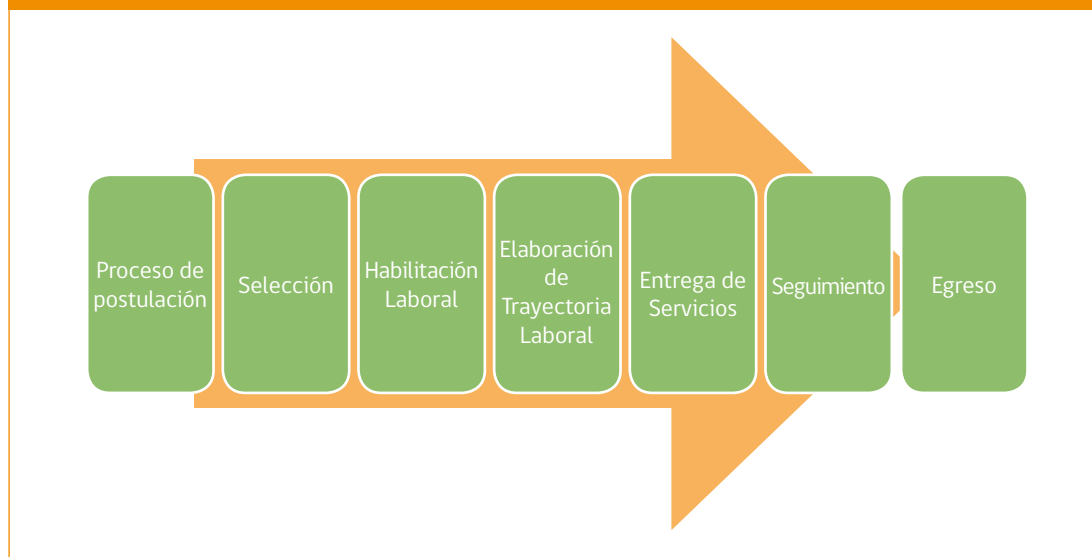
de las mujeres, entregando herramientas para enfrentar las principales barreras de acceso que encuentran en el mercado laboral” (SERNAM, 2014). Precisamente, para sortear exitosamente las barreras y lograr que las mujeres se incorporen al mercado laboral, el programa provee los siguientes apoyos:

- Talleres de capacitación laboral.
- Capacitación e intermediación laboral.
- Apoyo al emprendimiento.
- Nivelación de estudios.
- Alfabetización digital.
- Atención en salud odontológica.
- Educación parvularia.
- Programas de cuidado infantil como 4 a 7, mujer trabaja tranquila, jardines infantiles, entre otros.

Las mujeres que ingresan al programa deben cumplir una serie de procesos y etapas que se organizan de acuerdo a la siguiente secuencia:

<sup>7</sup> Se entiende por jefa de núcleo secundario a aquella mujer económicamente activa que vive al interior de un hogar que tiene un jefe o jefa distinto a ella, pero con su aporte económico mantiene cargas familiares de su núcleo (SERNAM, 2014).

### Ilustración 1: Trayectoria de las participantes (usuarias) del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar



Fuente: SERNAM, 2014

Cada una de estas etapas implica una serie de procesos asociados, sin embargo, la intervención programática comienza con la habilitación laboral cuyo objetivo es “entregar habilitación y formación tanto para el trabajo dependiente como para el desarrollo de proyectos laborales independientes; desarrollar capacidades que les permitan conseguir, mantener y/o mejorar un trabajo o emprendimiento, a través del conocimiento y uso de redes de apoyo existentes; potenciar y/o desarrollar competencias de liderazgo en las mujeres participantes, que les permita tener mejores herramientas para un buen desempeño en el ámbito del trabajo”<sup>8</sup>.

Otra etapa central del proceso es la elaboración de la trayectoria laboral y la posterior entrega de servicios. Una vez concluido el taller de habilitación laboral se establece la futura trayectoria de las mujeres en el programa y se definen los componentes a los que podrá acceder y gestionar para “disminuir las brechas identificadas para lograr su/s objetivo/s laboral/es, tanto para las mujeres dependientes como para mujeres independientes”<sup>9</sup>.

El conjunto de componentes a los que pueden acceder las mujeres se resumen en la siguiente tabla:

8 SERNAM (2014) Orientaciones Técnicas 2014 Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar.

9 Op. cit.

Tabla 2: Componentes del programa

Mujeres dependientes	Mujeres independientes	Apoyos transversales
Apoyo para el acceso a capacitación en oficios	Apoyo para el acceso a capacitación en oficios	Nivelación de Estudios
Apoyo para intermediación laboral	Apoyo para acceso a capacitación en habilidades laborales y emprendedoras	Acceso a tecnología de la información y comunicaciones (alfabetización digital)
	Apoyo para el acceso capital	Salud Odontológica
	Apoyo para el acceso a mercados	Educación Parvularia / cuidado infantil
	Apoyo para el acceso a redes asociativas	Otros apoyos

Fuente: Orientaciones Técnicas Programa 2014

Finalmente, cada año ingresan al Programa un número específico de mujeres que completan una trayectoria determinada en función de sus propias características y que por lo general se definen a partir de sus perfiles, capacidades e intereses. En lo que sigue, se presenta el perfil sociolaboral de las usuarias del Programa, considerando aquellas variables que bajo el enfoque de género inciden en sus condiciones de empleabilidad. Concretamente y en función de la información disponible en las bases de datos del Programa, se aportan datos acerca de sus características sociodemográficas, trayectorias laborales y su relación con programas sociales.

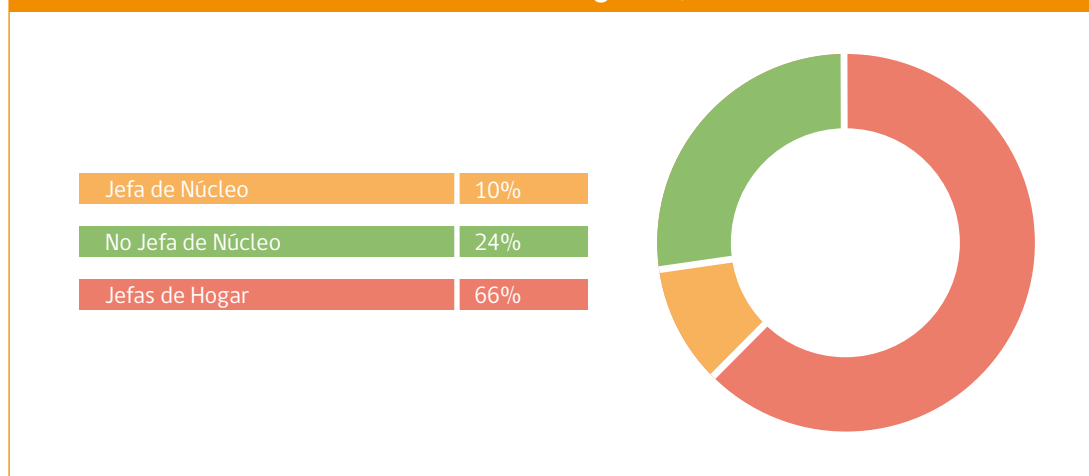
#### **i. Perfil Sociolaboral de las Usuarias del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar**

##### Características Sociodemográficas

**a) Usuarias del Programa y Vulnerabilidad**  
Un primer elemento en la construcción del perfil sociolaboral es la definición del porcentaje de usuarias que corresponden a cada uno de los grupos de interés definidos por el Programa.

Considerando la base de datos de las mujeres nuevas incorporadas el año 2014, se obtienen los siguientes resultados:



**Gráfico 8: Usuaris del Programa, cohorte 2014**

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos usuarias 2014

La información que se desprende del gráfico permite apreciar que mayoritariamente las usuarias del programa son jefas de hogar, lo que supone condiciones de vulnerabilidad por los motivos expuestos anteriormente y que ubican a este grupo como prioritario dentro del espectro de intervención de las políticas públicas.

En directa relación con lo anterior, el 95% del total de usuarias posee FPS. Al desagregar por tipo de usuarias, se observa que no existen

diferencias significativas en cuanto al acceso a este instrumento, toda vez que los porcentajes de jefas de hogar, jefas de núcleo y no jefas de hogar que ha sido encuestada son similares. Para todas las usuarias el promedio de puntaje en la ficha de protección social es de 5.612 puntos, sin embargo, al analizar los puntajes por grupo se obtiene que las jefas de hogar son quienes poseen menores puntajes, seguidas por las jefas de núcleo y finalmente por las mujeres no jefas de hogar, tal como muestra la siguiente tabla:

**Tabla 3: Puntaje promedio ficha de protección social usuarias programa**

Jefas de hogar	Jefas de núcleo	Mujeres no jefas de hogar
5.192	5.338	6.308

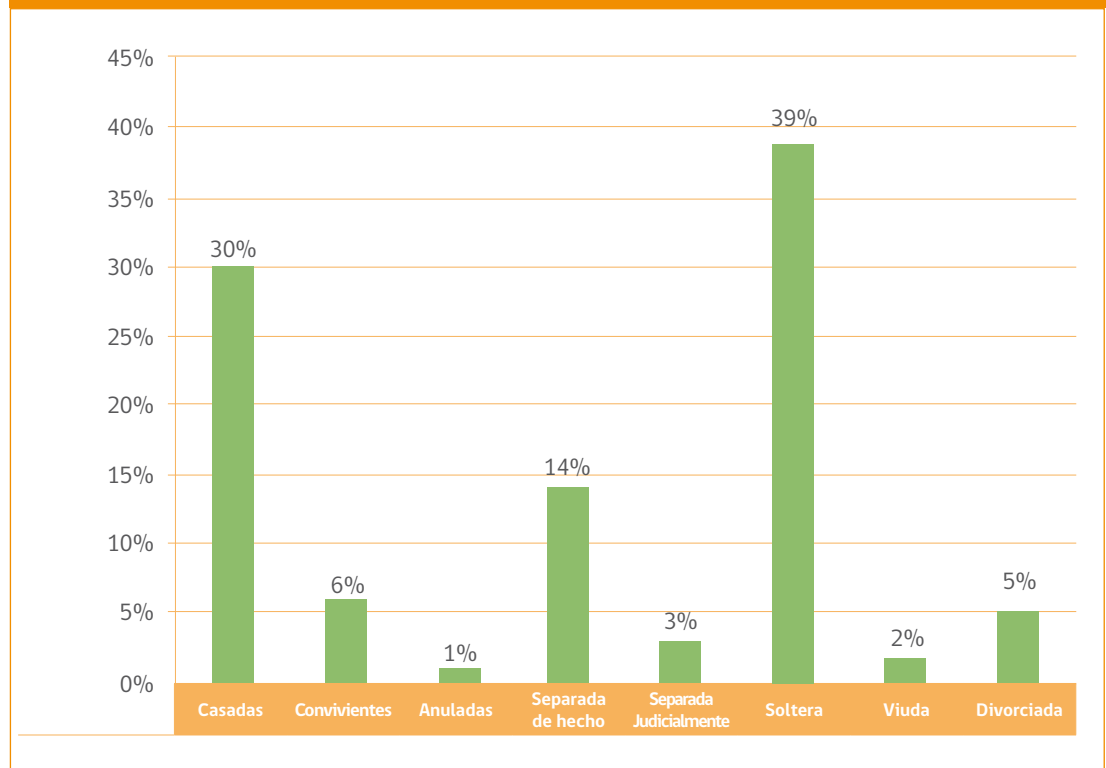
Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos usuarias 2014

Las razones que explican esta situación están asociadas al hecho que la ficha de protección social considera como criterio de vulnerabilidad las condiciones del grupo familiar y, más específicamente, la jefatura de hogar.

Aunque de acuerdo al puntaje de la FPS y su equivalencia a los quintiles de vulnerabilidad todo el grupo de usuarias del Programa queda dentro del primer quintil (2072-8500 puntos) -lo que las ubica dentro del 20% más pobre

de la población- no cabe duda que las jefas de hogar son quienes presentan mayores condiciones estructurales de vulnerabilidad debido a sus puntajes más bajos y el hecho de ser las responsables de sus núcleos familiares y eventualmente ser las únicas perceptoras de ingresos en el hogar.

**b) Estado Civil y Composición del Hogar**  
Respecto del estado civil, el siguiente gráfico resume la situación del conjunto de usuarias:

**Gráfico 9: Estado civil usuarias del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar**

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos usuarias 2014

Como se observa a partir del gráfico la mayor parte de las usuarias son solteras, seguidas por las casadas. Al desagregar por tipo de usuarias, se obtiene que el 43% de las jefas de hogar están "solteras" y luego las "separadas de hecho" que representan un 20%. En el caso de las mujeres no jefas de hogar, el 63% está casada y un 19% convive con su pareja. En el caso de las jefas de núcleo, la mayor parte son solteras (49%), seguidas por las casadas (31%).

Ciertamente, la condición de soltería cuya frecuencia es más alta en las jefas de hogar y de núcleo tiene un correlato en los índices de pobreza, debido a que son perceptores únicas de ingresos, lo cual queda corroborado con los puntajes obtenidos en la ficha, que para ambos grupos son significativamente más bajos.

### c) Nacionalidad y Pertenencia Pueblos Indígenas

Mayoritariamente las mujeres del Programa son chilenas. De hecho, sólo el 1,5% es extranjera. La mayoría de las extranjeras son jefas de hogar (64%); seguidas por las mujeres no jefas de hogar que alcanzan el 26% y las jefas de núcleo el 10%.

Estos datos son relevantes porque existe consenso hoy en día entre quienes abordan las implicancias de los procesos migratorios que tal situación trae consigo vulnerabilidad. El hecho de ser migrante, en efecto, es un factor de riesgo que se expresa de múltiples formas y que acompaña a las personas desde el momento en que abandonan sus países de origen y hasta que se instalan en sus respectivos destinos. Si a lo anterior se suma la condición

de jefa de hogar las complejidades son mucho mayores en este grupo de mujeres. En forma adicional, el 52% de las mujeres jefas de hogar extranjeras es soltera y el número de integrantes promedio del hogar es de 3 personas.

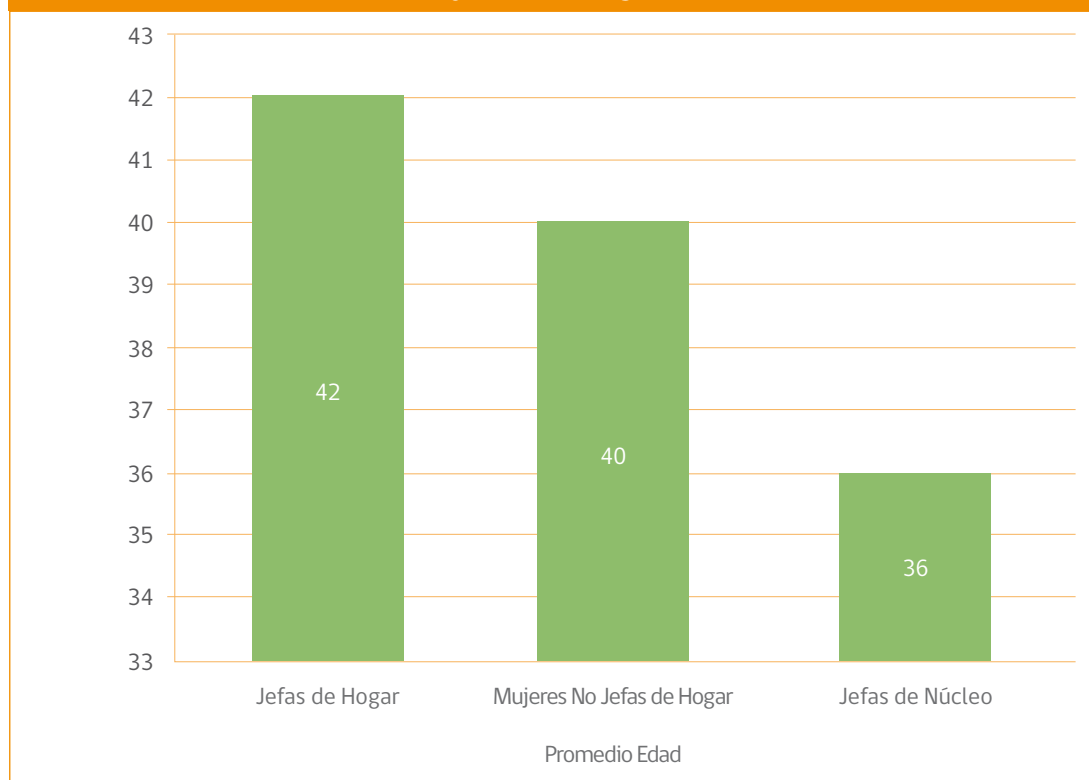
Respecto de la pertenencia a pueblos originarios, el 85% declara no pertenecer. Entre quienes pertenecen el 81% se identifica como mapuche, y el resto se distribuye entre porcentajes poco significativos que incluyen atacameños/as; diaguita, rapa nui, quechua. Del grupo de mujeres indígenas el 63% son jefas de hogar; 24% son mujeres no jefas de hogar y 13% jefas de núcleo.

#### d) Edad

El promedio de edad de las usuarias que participa del programa es de 39,3 años. Como se indicó anteriormente, la mayor parte de las mujeres ingresa al mundo del trabajo -o sale del hogar- una vez que ha logrado resolver aspectos relacionados con el cuidado infantil, especialmente de niños y niñas más pequeños, lo que ocurre por lo general pasados los 30 años.

Al desagregar por la condición de cada una de las usuarias, se obtiene que el promedio de edad de las jefas de hogar es el más alto, seguidas de las mujeres no jefas de hogar y finalmente las jefas de núcleo, que son las más jóvenes.

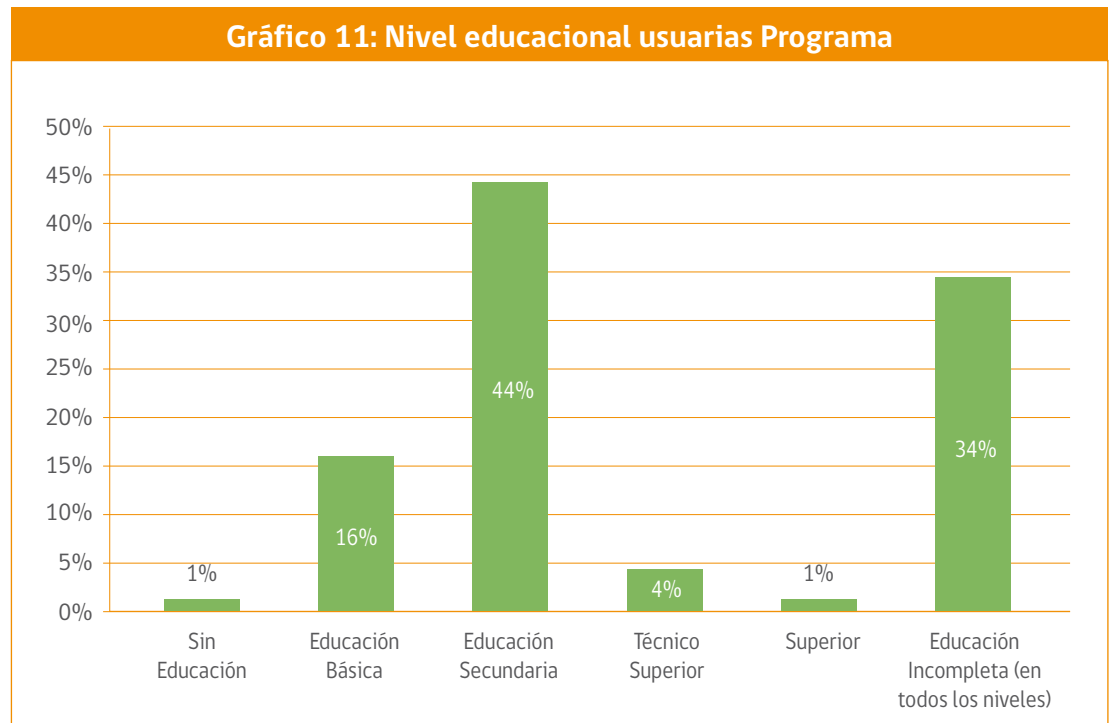
**Gráfico 10: Promedio de edad usuarias del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar**



Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos usuarias 2014

**e) Escolaridad**

El nivel educacional de las usuarias del Programa se mueve mayoritariamente entre la educación media científico-humanista y la educación básica:



Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos usuarias 2014

Al desagregar por la condición de cada de ellas, tal como muestra la siguiente tabla, se aprecia que no existen diferencias significativas, toda vez que comparten niveles educacionales similares.

**Tabla 4: Nivel de escolaridad jefas de hogar; no jefas de hogar y jefas de núcleo**

Nivel educacional	Jefas de hogar	No jefas de hogar	Jefas de núcleo
Sin educación	1%	1%	1%
Educación básica	29%	30%	21%
Educación media CH	51%	51%	55%
Educación TP	12%	12%	13%
Técnico	5%	5%	7%
Superior	2%	1%	3%
Total	100%	100%	100%

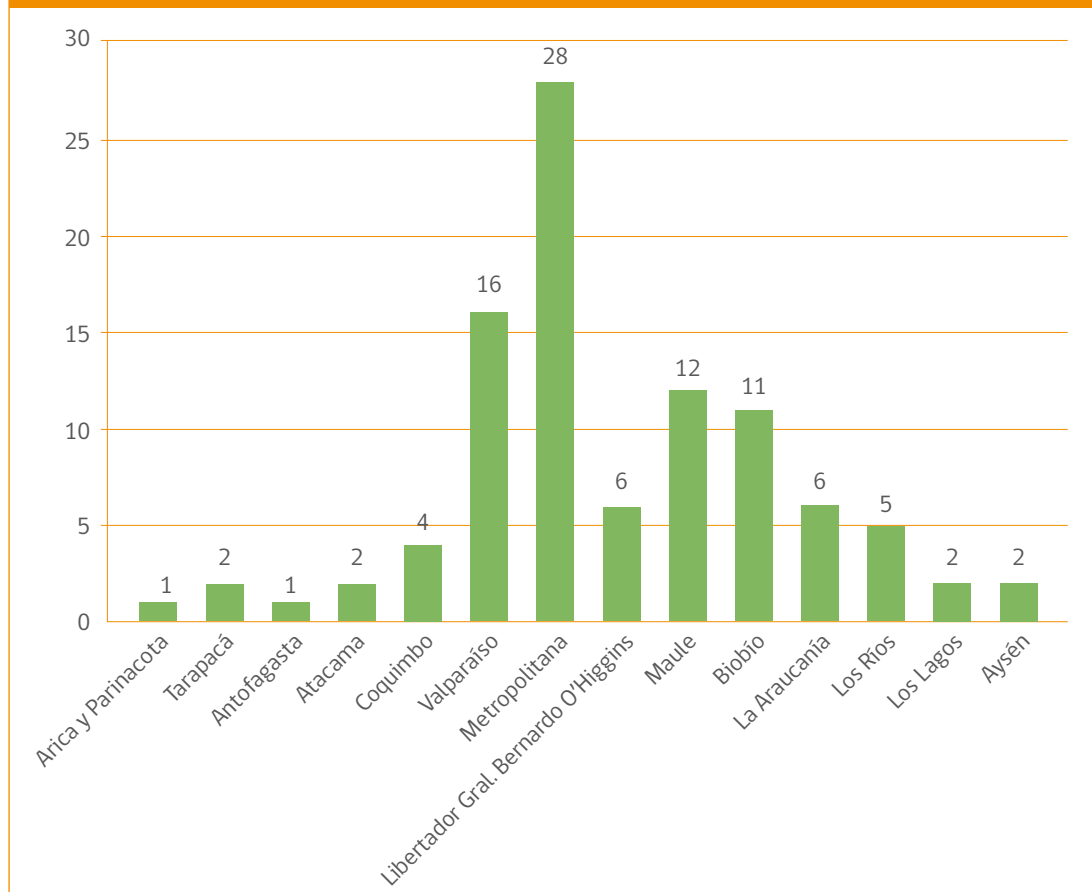
Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos usuarias 2014

Finalmente, al considerar el último curso aprobado, el 54% del total de usuarias indica 4° medio, mientras que el 16% señala 8° básico, porcentajes similares que se obtienen al hacer la desagregación por tipo de usuaria.

#### f) Distribución Territorial

Como resulta evidente, la mayor cantidad de usuarias se concentra en las regiones centrales del país, más concretamente, la región Metropolitana y la de Valparaíso, seguida por la región del Maule y la del Biobío.

**Gráfico 12: Distribución Regional de las usuarias del Programa**



La información presentada hasta acá permite establecer un perfil general de las usuarias del programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar. En general, se puede señalar que se trata de un grupo homogéneo en cuanto a sus características principales, no existiendo tendencias marcadas que diferencien a las usuarias entre sí. En efecto, en cuanto a años de estudio, edad, distribución territorial y el

conjunto de variables consideradas no se observan aspectos diferenciadores considerables. Pese a lo anterior, un elemento a estimar es el menor puntaje en la ficha de protección<sup>10</sup> social que obtienen en promedio las mujeres jefas de hogar. Ciertamente, este es un punto que expresa las mayores condiciones de vulnerabilidad a las que están sujetas y que confirman los estudios existentes sobre este tipo de hogares.

<sup>10</sup> El Programa de Gobierno señala que se iniciará un proceso para superar en forma gradual la Ficha de Protección Social (FPS) en tanto instrumento de focalización, de manera tal de transitar hacia la asignación de transferencias monetarias por el mecanismo de la exclusión de los sectores de mayores ingresos. De esta forma, es el Estado quien asume la responsabilidad de identificar y seleccionar.

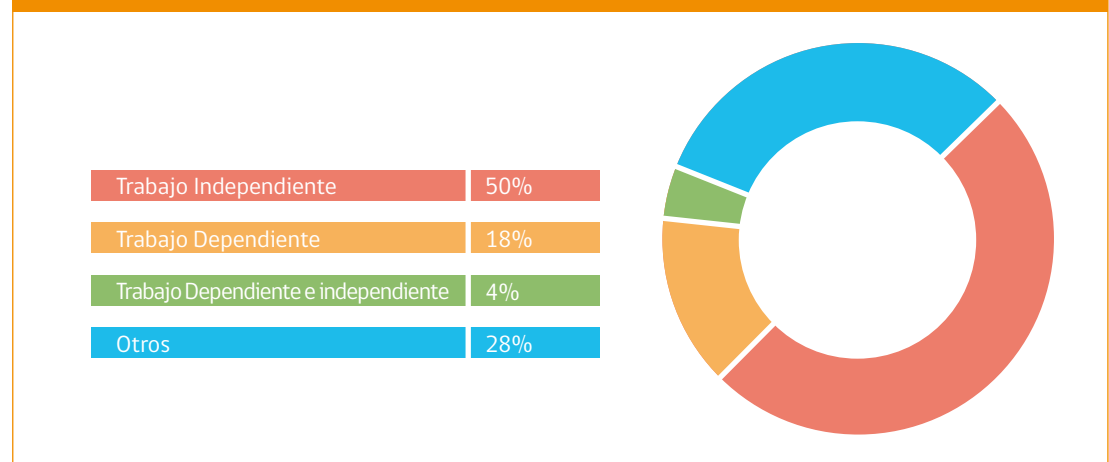
## Trayectorias Laborales

Las trayectorias laborales de las usuarias del Programa -analizadas en función del tipo de trabajo que desarrollan, ingresos, obstáculos para acceder al mundo del trabajo- son fundamentales porque no sólo permiten reconocer la forma en que se han insertado al espacio laboral, sino también las proyecciones que pueden tener dentro de éste, toda vez que el Programa debiera hacerse cargo de entregar las herramientas para que mejoren sus condiciones de empleabilidad.

En ese marco, en este apartado se presentan un conjunto de datos que aportan a construir las trayectorias laborales de las usuarias del Programa.

**a) Trabajo Dependiente e Independiente**  
Un primer dato relevante es el porcentaje de usuarias del programa que trabaja en forma dependiente e independiente al momento de ingresar al programa.

**Gráfico 13: Porcentaje de usuarias trabajo dependiente e independiente<sup>11</sup>**



Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos usuarias 2014

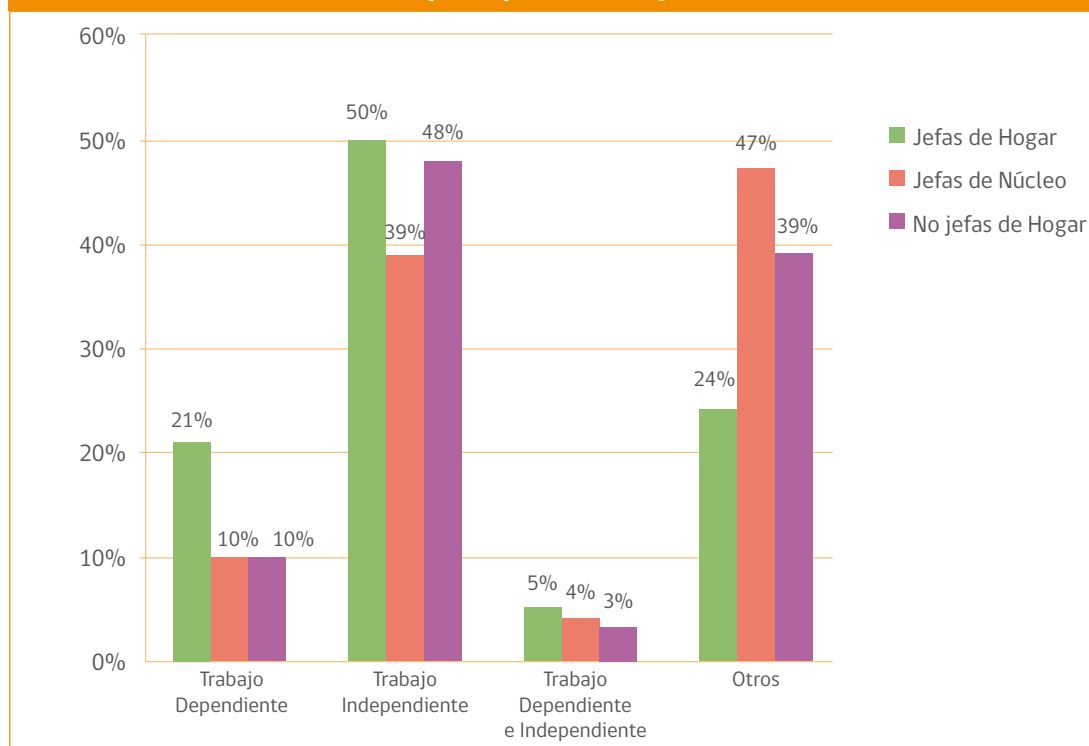
Como se desprende del gráfico en forma mayoritaria las usuarias del Programa se han desempeñado como trabajadoras independientes, lo que pone en evidencia la necesidad de fortalecer los apoyos en esta línea, toda vez que se puede establecer que sus trayectorias futuras debieran seguir un camino similar debido a sus intereses. Otro dato que puede resultar relevante es que un

4% de las usuarias transita entre el trabajo dependiente e independiente, lo que indica un grado de inestabilidad asociado a la puesta en práctica de estrategias de sobrevivencia que fluctúan entre una posibilidad y otra.

Por otro lado, al cruzar este dato por el tipo de usuaria, se obtienen los siguientes resultados:

<sup>11</sup> La categoría "otros" que aparece con un 28% en el gráfico, agrupa a un conjunto de opciones que en forma individual resultan poco significativas, entre las cuales están: dueña de casa; capacitándose; estudiando; jubilada y cesante, siendo las más mencionadas cesante con un 14% y dueña de casa con un 12%.

**Gráfico 14: Porcentaje jefas de hogar, jefas de núcleo y no jefas de hogar por tipo de trabajo**



Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos usuarias 2014

Los rubros a los cuales se dedican mayormente son el comercio de menor escala, artesanías, peluquería, etc. Tal como se indica al inicio de este informe, se trata de oficios mal remunerados, de baja valoración y por lo general asociados a extensiones del trabajo doméstico.

Eso abre una perspectiva interesante de trabajo toda vez que es una necesidad promover la diversificación de rubros, en especial en aquellos que aseguren mejores ingresos y retornos para el fortalecimiento de las empresas.

Un dato relevante que se deduce de la base de datos analizada es que entre quienes han optado por el trabajo independiente casi el 90% no ha realizado el trámite de iniciación de actividades en el SII, lo que pone en evidencia

la precariedad de los emprendimientos y sus bajos niveles de formalización.

En ese mismo sentido, más de un 30% declara que su negocio se encuentra en etapa inicial, vale decir, vendiendo hace menos de un año. A lo anterior se suma el hecho que más del 90% declara que no tiene socios/as en su negocio.

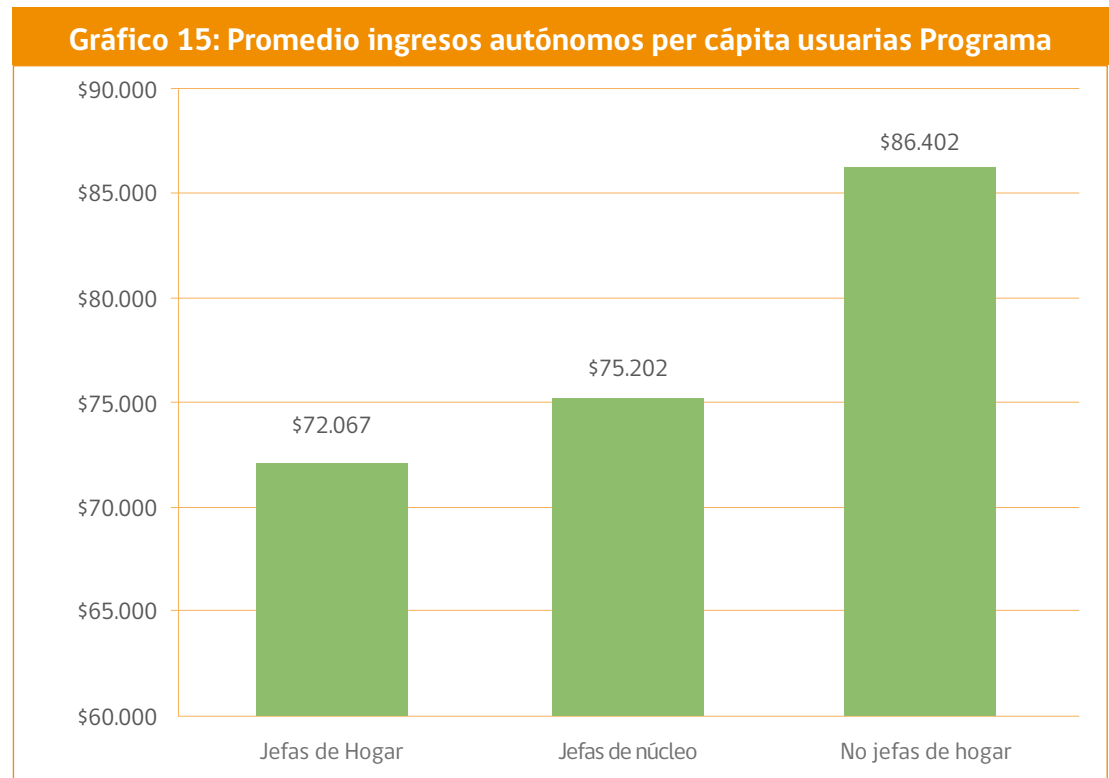
Esto es coherente con lo señalado en los diversos estudios realizados a nivel nacional que ponen de relieve que los emprendimientos de mujeres carecen no solo de niveles de formalidad sino también de condiciones de viabilidad para lograr una adecuada capitalización.

En relación a las mujeres que trabajan en forma dependiente, solo el 56% declara hacerlo

con contrato efectivamente firmado, lo que denota un grado significativo de precariedad y vulnerabilidad, dado que la ausencia de este instrumento implica la falta de regularidad en las cotizaciones previsionales y de salud. De ese total, un 85% son jefas de hogar, un 5% jefas de núcleo y 10% mujeres no jefas de núcleo.

#### b) Ingresos

En relación con los ingresos autónomos per cápita para todos los grupos, el promedio general es de \$77.890 (siendo el máximo \$700.000 y el mínimo \$0). Al desagregar por cada una de las usuarias, se obtienen los siguientes resultados:

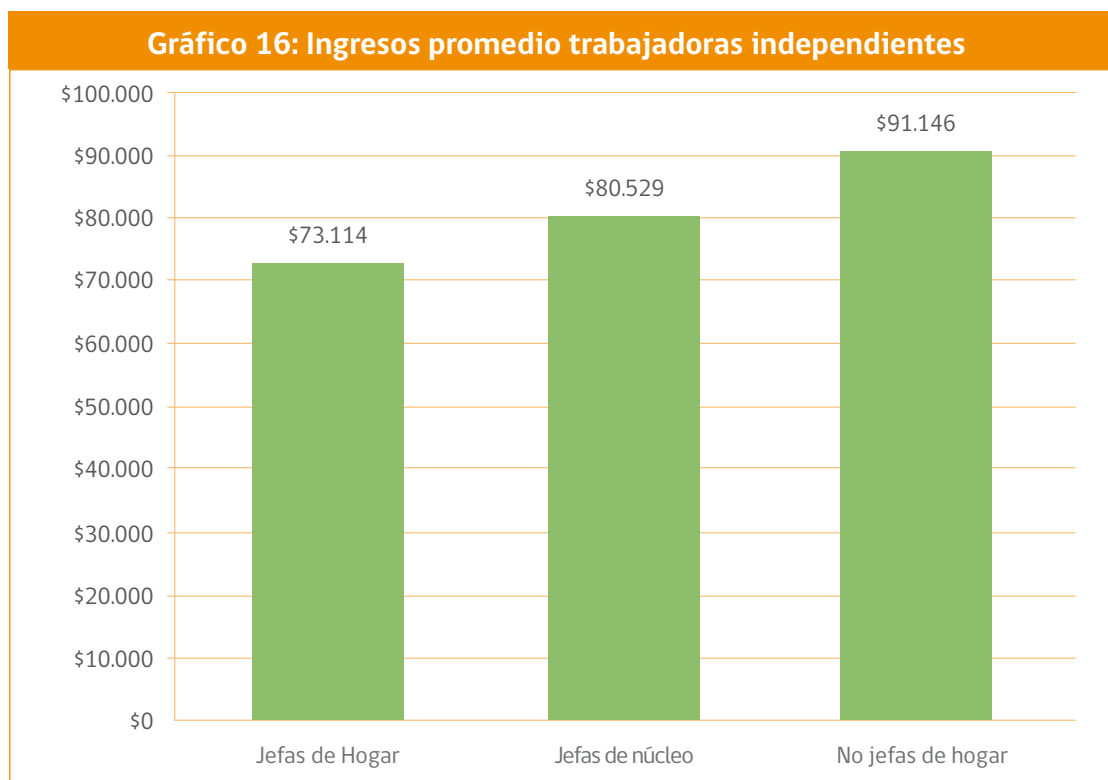


Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos usuarias 2014

Tal como puede observarse, las que perciben menores ingresos son las jefas de hogar, seguidas de las jefas de núcleo. Esto indica nuevamente la condición de mayor precariedad a la que están afectas. Concretamente, estas perciben en promedio un 83% del total de los ingresos de las no jefas de hogar.

Un tema relevante es la diferencia que puede existir entre quienes acceden al trabajo independiente y dependiente. Para las primeras el promedio de ingresos autónomos per cápita es de \$81.596, mientras que para las segundas es \$93.945, lo que señala una brecha relevante. Al desagregar por usuaria de acuerdo al tipo de trabajo, se obtienen los siguientes resultados:

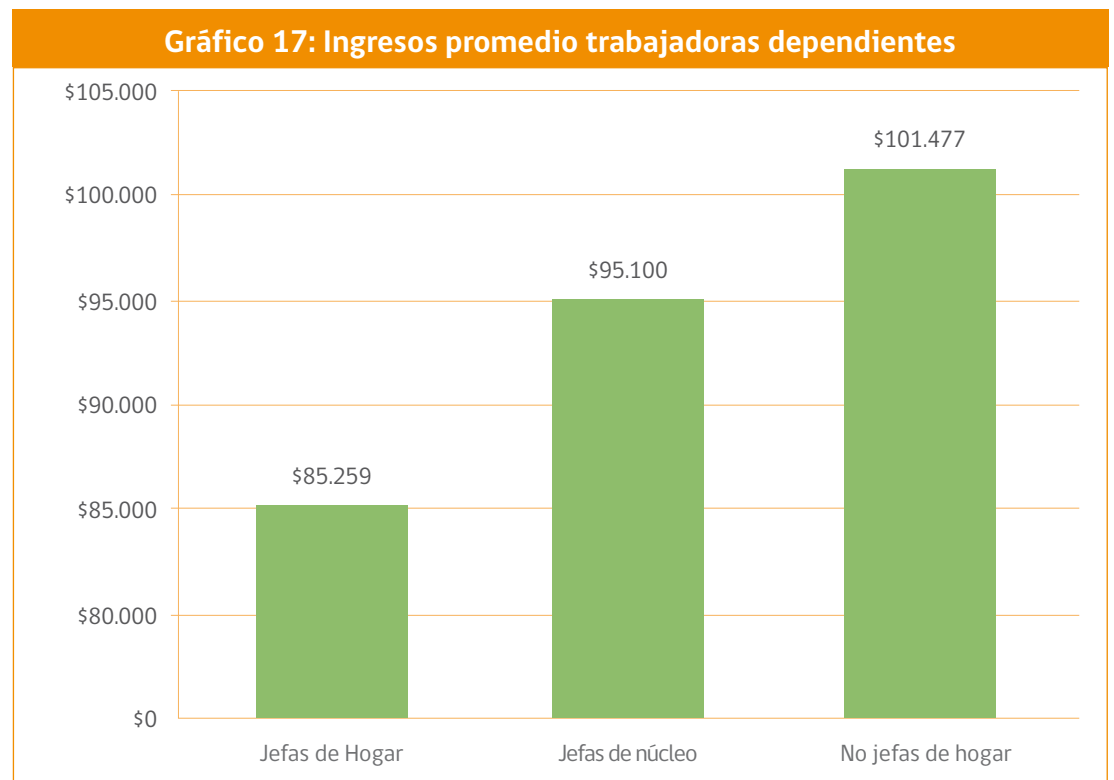




Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos usuarias 2014

Nuevamente, las jefas de hogar son las que menos ingresos perciben en relación a las otras usuarias del Programa que se desempeñan como trabajadoras independientes. La brecha entre las jefas de hogar y las no jefas de hogar alcanza casi los \$20.000, lo que implica que perciben en promedio un 80%

de las que tienen los más altos ingresos dentro de este grupo. Por su parte, las trabajadoras dependientes obtienen ingresos más altos, sin embargo, al desagregar la tendencia que ubica a las jefas de hogar en una posición de desventaja en relación a los otros grupos de mujeres, vuelve a confirmarse:



Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos usuarias 2014

En este caso, la brecha entre tipos de usuarias es similar a la anterior, con una diferencia absoluta entre el grupo de las no jefas de hogar y las jefas de hogar de \$16.218, lo que significa que éstas últimas perciben el 84% de lo que ganan en promedio las trabajadoras dependientes.

Aunque todas las usuarias perciben ingresos promedio inferiores al salario mínimo, son las jefas de hogar las que presentan los mayores niveles de precariedad tanto en la modalidad dependiente como independiente, lo que incide directamente en sus condiciones de vulnerabilidad social. Y en relación a las trabajadoras dependientes, por lo general los rubros en los cuales se desempeñan están ligados al trabajo doméstico, vale decir, cuidado de personas enfermas, empresas de aseo, manipulación de

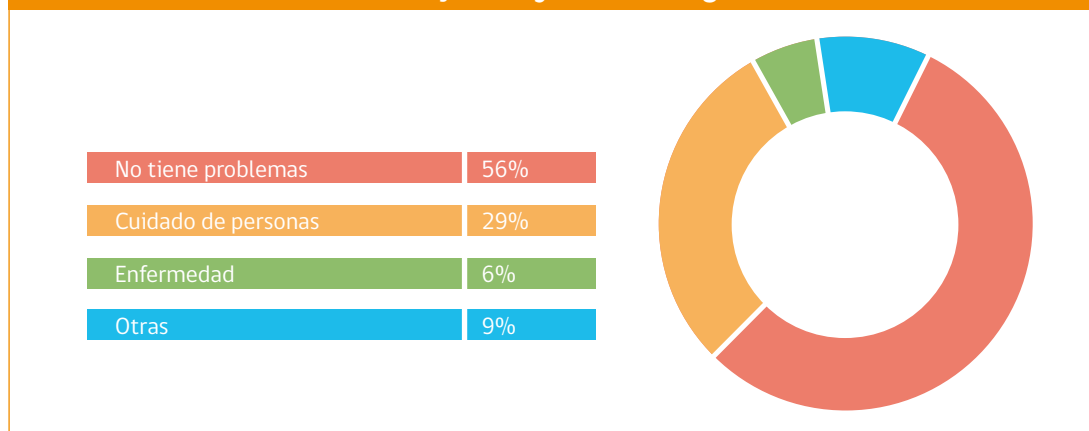
alimentos, etc. lo que tal como se dijo en los apartados anteriores son los peor remunerados y con baja valoración social.

Todo lo anterior viene a confirmar lo señalado por los diferentes estudios realizados a nivel nacional que indican que la mayor parte de las mujeres, especialmente aquellas de los dos primeros quintiles de ingresos, tienen precarias condiciones laborales.

#### **c) Obstáculos para Acceder al Trabajo**

Aunque la mayor parte de las usuarias del programa señala que no tiene dificultades para acceder al mundo del trabajo, entre quienes sí lo hacen, al momento de hacer referencia a los principales obstáculos, aparecen los roles domésticos, y en particular el cuidado de las personas, como los más mencionados.

**Gráfico 18: Obstáculos para acceder al trabajo usuarias del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar**



Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos usuarias 2014

Los datos señalan que casi un tercio de las usuarias del Programa indica que el cuidado de las personas (niños/as y personas mayores) es su principal obstáculo para insertarse en el espacio laboral. De ahí que sea relevante revisar los sistemas de cuidado actualmente disponibles para este grupo de mujeres, de forma tal de favorecer mayores niveles de participación laboral.

Al desagregar por tipo de usuaria, se obtienen resultados similares, toda vez que en su mayoría tanto las jefas de hogar, como las jefas de núcleo y las no jefas de hogar señalan no tener dificultades.

Otro tema relacionado con el ámbito laboral que puede ser considerado un facilitador o una barrera de ingreso al mundo del trabajo, es la formación o capacitación. En el caso de las usuarias del Programa, un amplio 65% señala que nunca ha asistido a algún tipo de capacitación laboral. Para el restante 35% que sí ha asistido, la principal institución capacitadora fue el municipio; seguido por FOSIS y luego SENCE a través de organismos capacitadores (OTEC). Aunque no existe información disponible acerca de las áreas en las cuales se capacitaron, se puede suponer que dado el perfil de las instituciones que ofertaron tales programas se mantuvieron dentro de líneas tradicionales que no aportan a romper

la segregación laboral o reducir las brechas entre hombres y mujeres.

Incluso, las usuarias del Programa al ser consultadas acerca de las áreas de interés en las cuales les gustaría capacitarse, señalan en forma mayoritaria los siguientes rubros (ordenados jerárquicamente de acuerdo a menciones):

- Corte y confección (sastrería, modista, costura, tejidos, prendas de vestir).
- Servicios de gastronomía, banquetería.
- Comercio (almacén, pastelería/panadería, tienda, feria, exportadora, importadora, verdulería, venta de artículos, etc.).
- Servicios de belleza, cosmética, peluquería.

Áreas como minería o construcción aparecen con un porcentaje mínimo de menciones (menos del 1% para ambos casos). Claramente esto debiera abrir una discusión acerca de la oferta programática con el fin de intencionar que las mujeres opten por capacitarse en rubros no tradicionales, para lo cual es evidente que los contenidos de género que entrega el Programa a través del taller de habilitación laboral y otras instancias formativas, apunten en esa dirección. En esa misma línea, es importante que las instituciones con las cuales trabaja el Programa y definen su condición intersectorial, también aporten en la entrega de cursos de

formación en oficios no tradicionales, donde existan mayores posibilidades de empleabilidad y generación de ingresos.

En relación con este tema, y como otra dimensión del perfil sociolaboral de las usuarias, se aborda un último punto que dice relación con los programas sociales en los cuales han participado las mujeres.

#### Relación con Programas Sociales

En la definición del perfil sociolaboral de las usuarias del Programa, la participación que han tenido en la oferta de servicios del estado resulta fundamental para conocer algunas de sus características. En ese marco, la información disponible en las bases de datos solo permite establecer si han participado en algunos programas, sin aportar información acerca de los facilitadores o restricciones que han tenido tanto para el ingreso como permanencia en éstos.

Aunque las condiciones de vulnerabilidad son significativas para todas las usuarias, cerca de un 80% declara que no ha participado del programa Chile Solidario, porcentaje que es similar para cada una de los tipos de usuarias. Del mismo modo, un 70% indica que no ha participado del programa Puente.

Por otro lado, un 75% declara no haber participado en programas de PRODEMU. Resulta interesante que un 25% sí lo ha hecho, lo cual es relevante dado que la Fundación PRODEMU entrega contenidos de género a sus usuarias, lo que implica que un grupo de mujeres ha adquirido herramientas relacionadas con estas temáticas.

Esto puede ser relevante si se contrasta con los puntajes promedio de la ficha de protección social, que sitúa a la gran mayoría como sujetas de las prestaciones de la oferta pública. La base de datos no permite conocer si acceden a otro tipo de subsidios o programas que se gestionan a nivel local, por lo cual resulta complejo elaborar algún tipo de conclusión válida al respecto.

Sin embargo, al menos a partir de los datos presentados se podría suponer una débil vinculación con lo público y con la oferta de servicios del Estado, lo que se puede explicar por falta de información, desconocimiento o simple desinterés. Como sea, resulta fundamental reforzar la idea de derechos en las usuarias, en particular en los talleres de habilitación laboral, toda vez que el acceso a los programas sociales y sus prestaciones es un factor facilitador para la superación de las condiciones de vulnerabilidad que presenta el conjunto de mujeres participantes.

## b. El Programa Más Capaz

El Programa Más Capaz, ejecutado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, es una iniciativa puesta en marcha el año 2014 por el Gobierno de la Presidenta Bachelet. De hecho, parte de su formulación se encuentra en el programa de Gobierno presentado a la ciudadanía como parte de la campaña presidencial del año 2013. Precisamente, en dicho documento se declara que se “implementará un programa de formación y capacitación laboral que beneficiará a 300.000 mujeres con el objeto de aumentar la participación laboral femenina en el mercado de trabajo.”<sup>12</sup> En ese marco, el Programa se hace cargo de uno de los problemas ya señalados en este informe y que dan cuenta de la escasa inserción laboral de las mujeres chilenas.

Por otro lado, los diferentes estudios realizados en Chile acerca de los procesos de formación en oficios y capacitación laboral, han dado cuenta de un conjunto de dificultades que la mayor parte de las veces impactaban negativamente en las posibilidades de inserción laboral de sus usuarios y, en particular, de las mujeres: ausencia de mecanismos efectivos de intermediación laboral; escasa vinculación con los requerimientos del mercado y falta de estrategias efectivas que promuevan la permanencia en los puestos de trabajo, son parte de las falencias de un sistema que requiere modificaciones y un nuevo impulso.

De ahí que el Más Capaz se define como un programa de formación en oficios e inserción laboral, dirigido a “mujeres y jóvenes que apoya el acceso y permanencia en el mercado laboral de mujeres y jóvenes en condiciones de vulnerabilidad, financiando acciones de capacitación que les permitan el aprendizaje adecuado en oficios para una inserción en puestos de trabajo de calidad.”<sup>13</sup>

En relación con las mujeres, el Programa establece algunos requisitos de ingresos, entre los cuales está tener entre 30 y 60 años de edad; pertenecer a los quintiles I; II

y III según ficha de protección social; y tener nula o escasa participación laboral.

Entre los apoyos que el Programa entregará una vez en régimen (a partir del año 2015), están los siguientes:

1. Cuidado infantil
2. Subsidio de transporte y alimentación
3. Intermediación laboral
4. Formación de un semestre
5. Nivelación y continuidad de estudios
6. Certificación de competencias laborales
7. Apoyo al emprendimiento
8. Práctica laboral

Los ejecutores del Programa son los Organismos Técnicos de Capacitación Laboral; Liceos de Educación Media Técnico Profesional; Centros de Formación Técnica; Institutos Profesionales y universidades.

Actualmente, el Programa se encuentra en una fase piloto cuyo objetivo es generar y mejorar las competencias laborales de segmentos vulnerables, por medio de la capacitación en un oficio pertinente a las necesidades del territorio y el mercado. El sentido de esta fase piloto es analizar la pertinencia del modelo en todos sus componentes.

Finalmente, de acuerdo a la información provista por el Programa, actualmente “Más Capaz” tiene presencia en tres regiones del país: Valparaíso; Maule y Metropolitana, ofreciendo un amplio abanico de cursos.

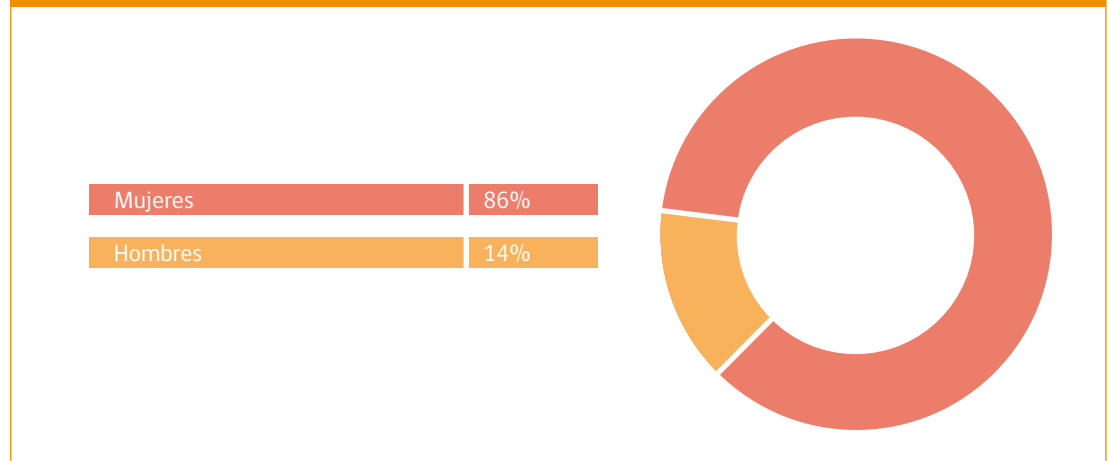
## i. Perfil Sociolaboral de las Usuaris del Programa Más Capaz

### Características Sociodemográficas

**a) Usuaris del programa y vulnerabilidad**  
El grupo objetivo para este estudio son las mujeres usuarias del programa. De acuerdo a los datos disponibles, en esta fase piloto la distribución por sexo se presenta como sigue:

12 Información Institucional Programa Más Capaz.

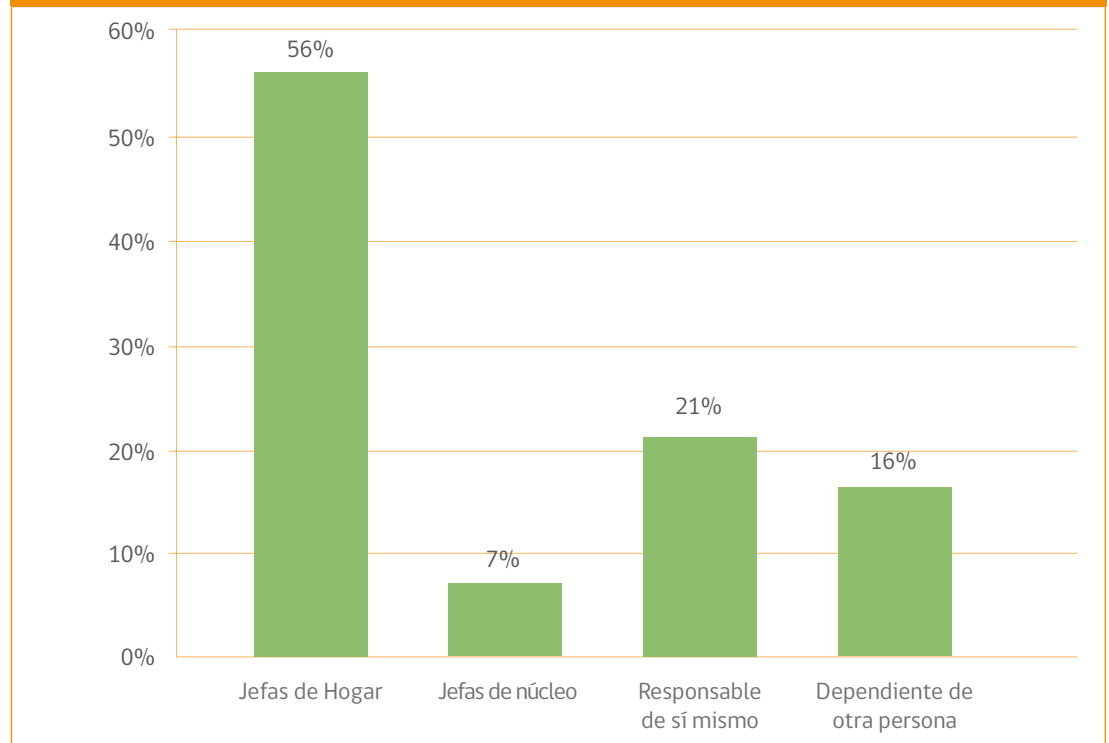
13 Op. Cit.

**Gráfico 19: Distribución por sexo usuarios/as Programa Más Capaz**

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos usuarias 2014

Como se desprende del gráfico, un amplio porcentaje de los usuarios/as del Programa en esta fase piloto son mujeres. Por otro lado, se puede señalar que las mujeres participantes en su mayoría son “jefas de

hogar”, seguidas por las “responsable de sí mismo” (categoría que no es considerada por el Programa “Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar”) y aquellas que se declaran dependientes de otra persona:

**Gráfico 20: Situación social/tipo de usuaria programa Más Capaz**

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos usuarias 2014

Prácticamente el 100% de las usuarias posee ficha de protección social. Para todas ellas el puntaje promedio es de 5.862 puntos, sin embargo, al analizar por tipo de usuaria se obtiene que nuevamente las jefas de

hogar son las más vulnerables, seguidas por aquellas que son “dependientes de otra persona”, luego “las responsables de sí mismas” y finalmente las “jefas de núcleo”, como indica la tabla:

**Tabla 5: Puntajes promedio ficha de protección social usuarias programa Más Capaz**

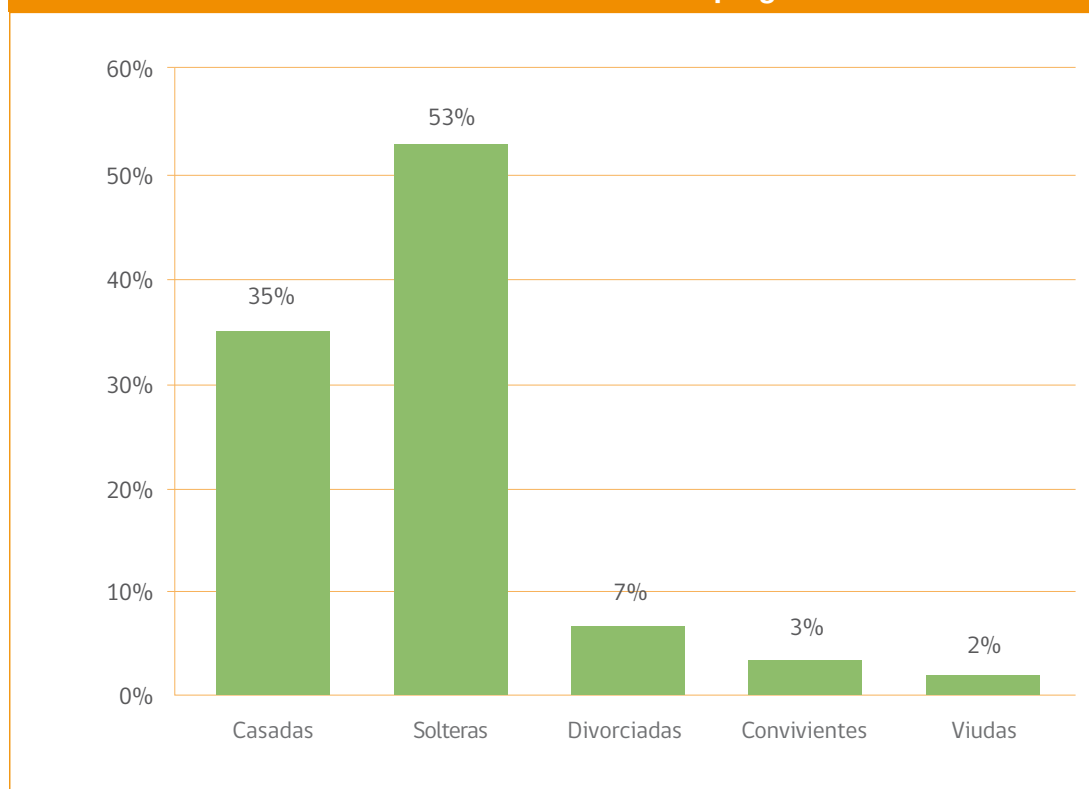
Jefas de hogar	Dependiente de otra personas	Responsable de sí misma	Jefas de núcleo
5.605	6.136	6.160	6.420

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos usuarias 2014

De acuerdo al puntaje de la FPS y su equivalencia a los quintiles de vulnerabilidad todo el grupo de usuarias del Programa queda dentro del primer quintil (2072-8500 puntos), lo que las ubica dentro del 20% más pobre de la población.

**b) Estado Civil y Composición del Hogar**  
Respecto del estado civil, el siguiente gráfico resume la situación del conjunto de usuarias:

**Gráfico 21: Estado civil usuarias programa**



Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos usuarias 2014

La mayor parte de las usuarias son solteras, seguidas por las casadas. Al desagregar por tipo de usuaria, se obtiene que el 49% de las jefas de hogar está "soltera", seguidas por las casadas que representan un 37%. En el caso de las "responsables de sí misma", el 60% está soltera y un 29% casadas. Para ambos grupos, que son los más numerosos dentro de las usuarias del Programa, la condición de soltería tiene la más alta frecuencia.

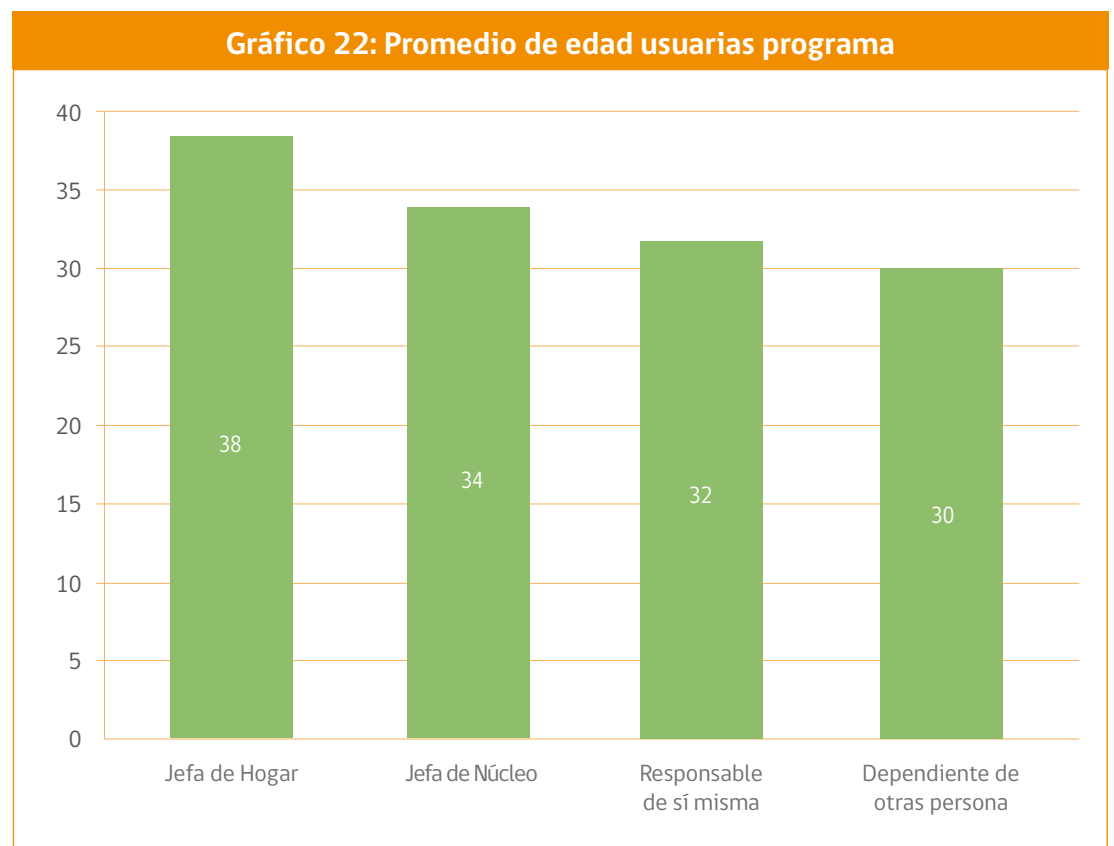
El promedio de hijos/as para el conjunto de usuarias del Programa es de 1,5, aunque son las jefas de hogar las que presentan un promedio más alto que llega a 1,8. Por otro lado, la base de datos también ofrece información acerca del número de personas bajo el cuidado de la usuaria: el promedio para todas ellas es de 1,4, que se incrementa a 1,6 en el caso de las Jefas de Hogar.

Un dato relevante a este respecto es que el 65% de las usuarias requiere cuidado infantil para participar activamente del programa.

### c) Edad

El promedio de edad de las usuarias del programa es de 33 años. Como en el caso del programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, se trata de mujeres adultas que se incorporan tardíamente a la oferta programática, probablemente una vez que han resuelto situaciones asociadas al cuidado infantil.

Al desagregar por la condición de cada una de las usuarias, se obtiene que el promedio de edad de las jefas de hogar es el más alto, seguidas de las mujeres jefas de núcleo. Las mujeres dependientes de otra persona son las más jóvenes:

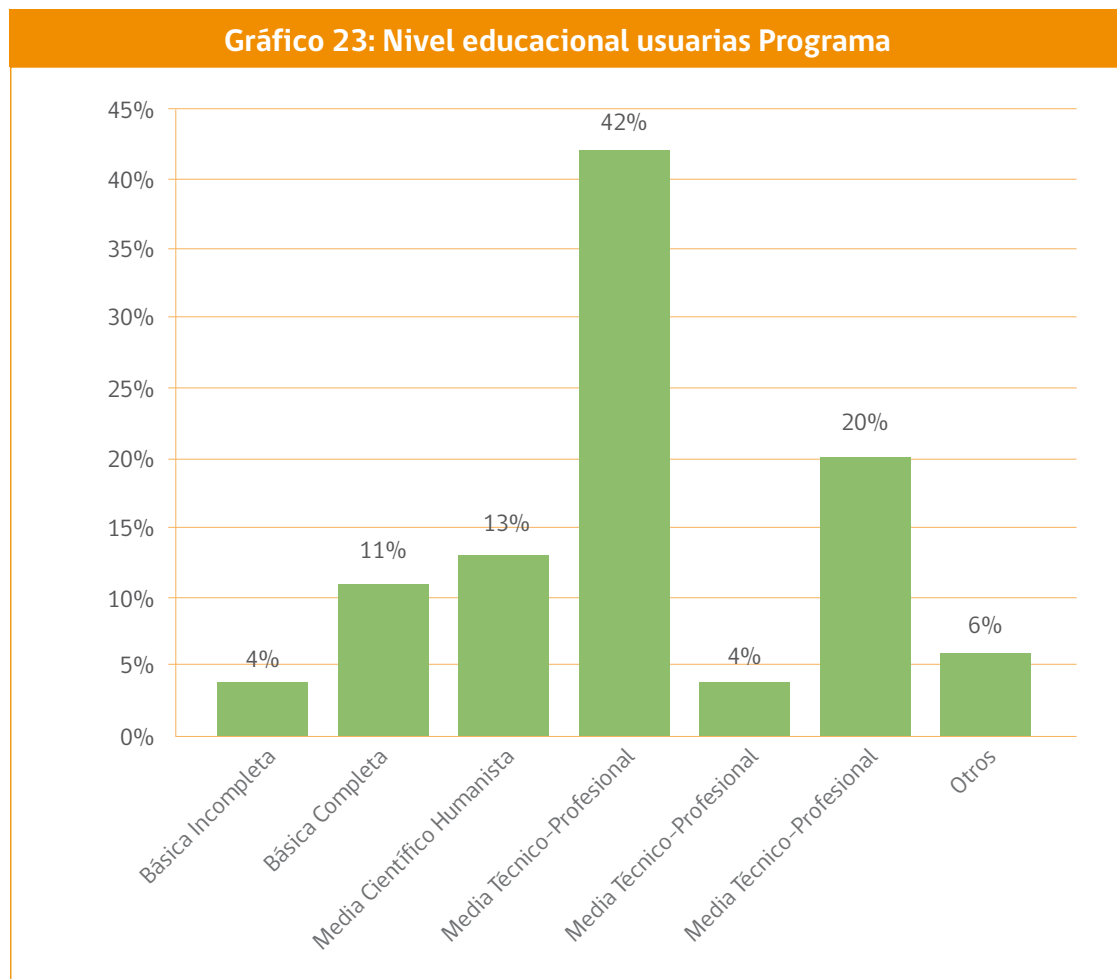


Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos usuarias 2014



**d) Escolaridad**

El nivel educacional de las usuarias del programa se mueve mayoritariamente entre la educación media científico-humanista y técnico profesional completa:

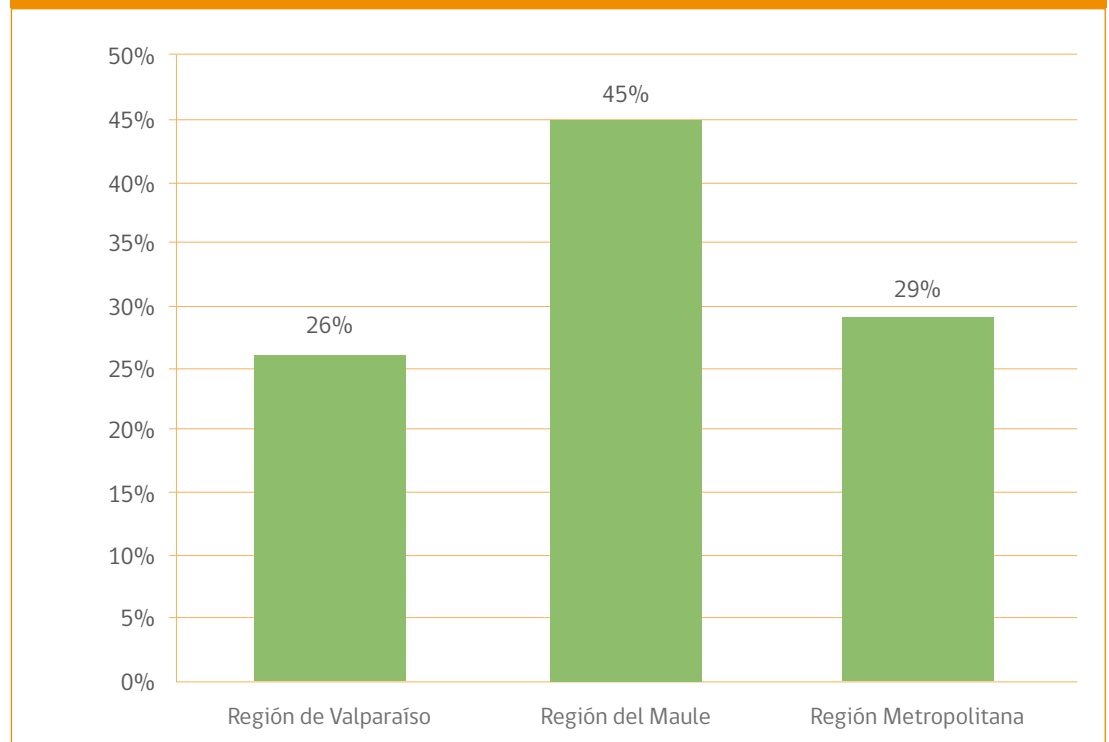


Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos usuarias 2014

No se observan diferencias significativas en cuanto a los niveles de estudio alcanzados por los grupos de mujeres a los que llega el Programa.

**e) Distribución Regional**

Como resulta evidente, la mayor cantidad de usuarias en esta etapa piloto se concentra en las regiones centrales del país, más concretamente, la región del Maule, Metropolitana y la de Valparaíso.

**Gráfico 24: Distribución territorial usuarias Programa Más Capaz**

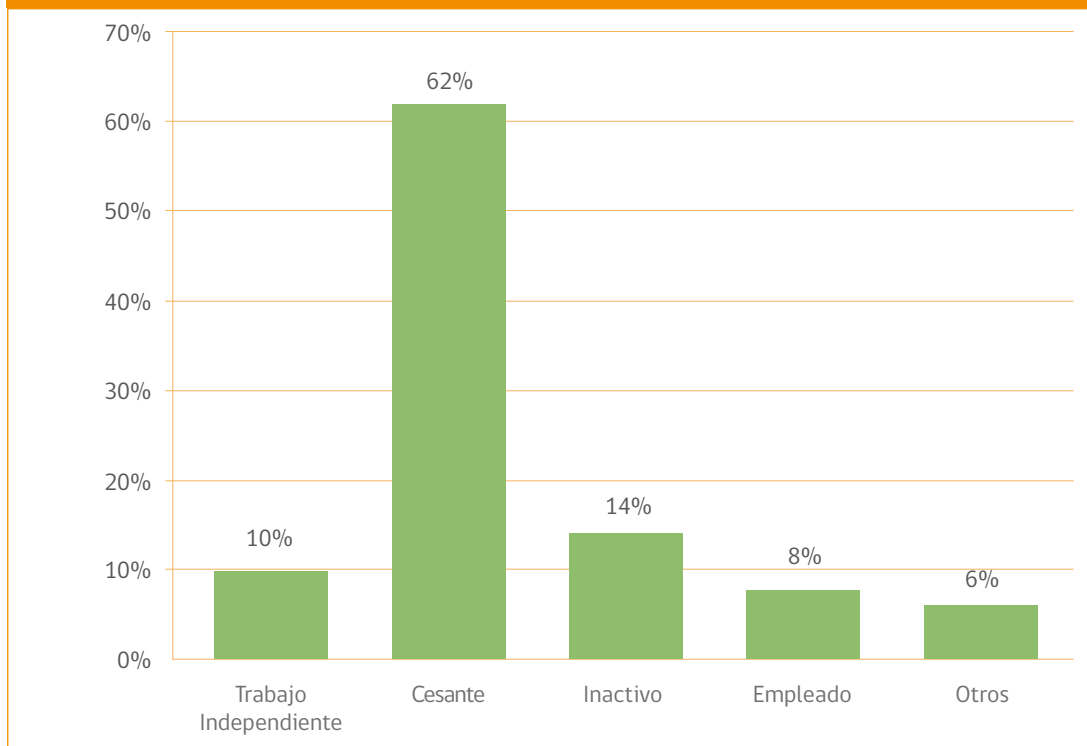
Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos usuarias 2014

### Trayectorias Laborales

Como se indicó anteriormente, las trayectorias laborales son analizadas en función de ciertas dimensiones como los ingresos, tipo de trabajo que llevan a cabo las mujeres y obstáculos para acceder al mundo laboral, sin embargo, la base de datos de usuarias del programa Más Capaz solo contempla

una de estas variables, la que se presenta a continuación.

**a) Trabajo Dependiente e Independiente**  
La mayor parte de las usuarias al momento de ingresar al Programa se encontraba cesante. En segundo lugar aparecen las inactivas y luego las trabajadoras independientes con una baja representación.

**Gráfico 25: Tipo de actividad usuarias trabajo dependiente e independiente**

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos usuarias 2014

Al desagregar por tipo de usuaria, no se observan diferencias significativas, aunque en las jefas de hogar hay una mayor frecuencia de cesantes.

La mayor parte de las mujeres del programa ha cotizado alguna vez en una AFP, de hecho, el 66% lo señala. Sin embargo, en los últimos seis meses solo 23% lo declara, un amplio 43% no lo ha hecho y el resto no sabe o no tiene la información al respecto. Esto pone en evidencia las dificultades que tienen para cotizar las mujeres, la baja densidad que alcanzan las cotizaciones lo que incide directamente en sus pensiones. Entre las usuarias que menos han cotizado están las "responsables de sí mismas" y las "jefas de hogar". La situación es mucho más grave dado que el 100% de las usuarias no ha cotizado en los últimos 36 meses.

Hasta aquí se ha presentado un conjunto de datos que aportan a configurar un perfil de usuarias de los programas: Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y Más Capaz. Estas características están asociadas a diversos factores, sin embargo, uno de los más relevantes es su condición de vulnerabilidad, la que se expresa no solo en aspectos formales como los puntajes en la FPS, sino en otros mucho más significativos como su situación laboral, rubros en los cuales se desempeñan, acceso a contrato de trabajo en el caso de las trabajadoras dependientes, niveles de formalización de sus emprendimientos y los ingresos que perciben por las actividades que desarrollan y que las sitúan dentro del 20% más pobre de la población.

Lo que surge como elemento propio del perfil de las usuarias por cada uno de los ámbitos analizados se resume en el siguiente cuadro:

Ámbito	Características
Sociodemográfico	<p>Hogares encabezados mayoritariamente por mujeres jefas de hogar, perceptoras únicas de ingresos.</p> <p>Mujeres mayoritariamente solteras y con personas a su cargo.</p> <p>Altos niveles de vulnerabilidad asociados a bajos puntajes en la ficha de protección social.</p> <p>Alto promedio de edad, lo que implica una incorporación tardía al mundo del trabajo.</p> <p>Niveles de escolaridad relativamente alto: mayoría de mujeres con educación secundaria completa.</p> <p>Usuaris concentradas en las regiones centrales del país.</p>
Trayectoria Laboral	<p>Mayor proporción de usuarias dedicadas al trabajo independiente, con muy bajos niveles de formalización y en rubros poco valorados y reconocidos como extensiones del trabajo doméstico.</p> <p>Trabajadoras dependientes con bajo acceso a contrato laboral.</p> <p>Bajo promedio de ingresos per cápita para todas las usuarias, aunque esto se expresa con mayor fuerza en las jefas de hogar.</p> <p>La primera dificultad identificada para no trabajar es el cuidado de las personas y los quehaceres el hogar.</p>
Vinculación con Programas Sociales	<p>Escasa vinculación con la oferta pública del estado, al menos en el caso de las usuarias del programa mujer trabajadora y jefa de hogar. Esto queda reflejado en el hecho de no participar de los componentes del sistema de protección social, pese a su situación de vulnerabilidad.</p>

La elaboración del perfil sociolaboral de las usuarias permite no solo identificar los puntos críticos en su trayectoria, sino también aquellos elementos que deben ser recogidos

por el Programa para mejorar efectivamente las condiciones de empleabilidad, aportando a la disminución de la segregación y brechas que las afectan.

Esto plantea la necesidad de analizar las orientaciones de ambos programas como también la oferta general que se articula con otros organismos del Estado y que da cuenta de su carácter intersectorial, para revisar, por ejemplo, las capacitaciones que se entregan a este grupo, los apoyos al emprendimiento, las alternativas de cuidado infantil, entre otros. Todo esto pensando en las formas en que ambos programas promueven la inserción laboral de sus usuarias en trabajos decentes.

En ese marco, analizar las demandas actuales de los mercados del trabajo y los sistemas de formación y capacitación laboral resulta determinantes para conocer en qué medida ambos programas se orientan en la dirección adecuada. De esta forma, se busca entregar sugerencias de políticas para favorecer la inserción de este grupo en trabajos decentes que les permitan superar las condiciones de precariedad que las afectan.

## 4. HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE UN PERFIL LABORAL

Las sociedades actuales han vivido una serie de cambios asociados al mundo del trabajo, espacio dentro del cual se han incorporado nuevas perspectivas para resolver temas como la relación entre competitividad, productividad y capital humano. En ese sentido, de un tiempo a esta parte se ha incorporado el concepto de “competencias y perfiles laborales”, lo que ha supuesto la modificación de aquellas estructuras tradicionales (lo que implica fundamentalmente la formación en habilidades duras) utilizadas para concebir los procesos de formación, las políticas públicas o los marcos regulatorios existentes al respecto (Poblete, 2014). En lo que sigue se revisan algunos temas vinculados a estos conceptos, su relación con las nuevas demandas del mundo laboral y las políticas públicas.

### a. Demandas del Mercado Laboral

Los cambios vividos en el mundo del trabajo y los desafíos que se derivan de tales transformaciones han determinado la puesta en marcha de nuevas formas de “hacer”, nuevas estrategias que sean coherentes con los requerimientos de mercados cada vez más exigentes. Estas “nuevas estrategias” se han hecho cargo de la organización del trabajo (Cariola y Quiroz, 1997), dado que los cambios experimentados en el ámbito laboral “requieren adaptaciones permanentes, una mano de obra calificada y mejor pagada, y una organización que permita reducir costos y perfeccionar la calidad.”<sup>14</sup>

Las empresas han comenzado a prestar cada vez más atención a aquellas estrategias

que les permitan adaptarse a las nuevas demandas, dentro de las cuales tiene un rol cada vez más significativo la gestión de recursos humanos. Las características de los mercados determinan que el factor humano sea considerado como el elemento central debido a su carácter estratégico. Desde el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, CINTERFOR, se ha señalado que una empresa es sostenible en la medida en que posee una adecuada gestión de sus recursos humanos, dado que (Poblete, 2014)<sup>15</sup>:

- Las empresas sostenibles consideran a sus RRHH como una fuente de ventajas competitivas y sus empleados como activos y agentes del cambio.
- Invertir en la gente implica también políticas públicas para fomentar la empleabilidad basada en las calificaciones y los conocimientos.
- Los beneficios de la inversión en las personas podrán ser mayores si se acompañan de mejoras más amplias de las condiciones básicas, y del clima de inversión, así como de un marco nacional apropiado para un diálogo social efectivo.

Todo esto ha generado la revalorización del trabajo humano, pero particularmente la preocupación por las “capacidades” de los trabajadores/as para llevar a cabo los roles que demandan las empresas. Al respecto, la OCDE ha señalado que “la solución de los problemas de empleo en el largo plazo tiene que ver con el desarrollo

14 Cariola, M. y Quiroz, A. (1997) Competencias Generales, competencias laborales y currículum. En: Novick, M. y Gallart, M. Coor. (1997) Competitividad, redes productivas y competencias laborales. Montevideo, Cinterfor: 51-77, pág. 54.

15 Cfr. CINTERFOR-OIT (2007) Promoción de la Empresa Sostenible. Montevideo, CINTERFOR.

de tres capacidades básicas de los individuos, las empresas y las sociedades: de innovación para predecir y enfrentar los cambios; de adaptación para adecuarse a las transformaciones tecnológicas y de mercado; y de aprendizaje como proceso continuo y sistemático.”<sup>16</sup>

Por las razones expuestas, la preparación de los recursos humanos es determinante, por tanto, los procesos de formación continua y la capacitación laboral son claves para los escenarios actuales del mundo productivo. Más específicamente, se deben generar perfiles coherentes con las nuevas demandas, los que están asociados entre otros a la capacidad de analizar y resolver problemas, trabajar en equipo, realizar múltiples funciones e interactuar con otros actores del proceso productivo (Ibarra, 1996). Para esto, es fundamental<sup>17</sup>:

- Integrar la formación en competencias profesionales fundamentales y técnicas.
- Aplicación de sistemas de garantía de calidad que cuenten con sistemas de evaluación para acrecentar la transparencia de los programas de educación y formación.
- Certificación de las calificaciones y el reconocimiento de las competencias adquiridas en el empleo.
- Formación basada en competencias profesionales.
- Asociaciones público-privadas de formación, para abordar cuestiones relativas a la calidad y pertinencia de la formación previa al empleo.

En este marco, las políticas públicas juegan un rol central, tal como se ha indicado anteriormente, por lo cual la revisión de los sistemas de formación y capacitación actualmente existentes es fundamental (Poblete, 2014).

## b. El Sistema de Formación y Capacitación Laboral

Como se mencionó en la primera parte de este informe, el sistema de capacitación y empleo en Chile presenta un conjunto de dificultades que impactan negativamente en las posibilidades de inserción laboral de sus usuarios/as y, en particular, de quienes pertenecen a grupos vulnerables.

Por este motivo, en el año 2011 entró en funcionamiento la *Comisión Revisora de Políticas de Capacitación e Intermediación Laboral*, convocada por el Ministerio del Trabajo e integrada por nueve expertos y cuya misión fue evaluar el sistema de capacitación. Luego de un proceso de revisión de todos los programas existentes adscritos a la oferta pública, se llegó a la conclusión que “la política de capacitación tiene problemas serios en tres dimensiones centrales: la asignación de los recursos, la eficiencia para lograr sus objetivos y la efectividad en sus resultados” y se indica que “el SENCE ha venido acumulando políticas y programas a lo largo del tiempo que, considerados en su conjunto, distan de ser coherentes y comprensivos.”<sup>18</sup> En términos concretos, el informe indica que las políticas de capacitación fallan en tres aspectos:<sup>19</sup>

- Equidad: la mayor parte de los recursos públicos que financian capacitación benefician a trabajadores/as con mayores ingresos y que se ocupan en empresas de gran tamaño.
- Eficiencia: la mayor parte de la inversión pública en capacitación se destina a quienes tienen competencias laborales relativamente desarrolladas, vale decir, quienes menos necesitan la capacitación.
- Eficacia: salvo excepciones, no hay evidencia de efectos positivos en empleo o salarios de los capacitados.

16 Op. Cit. Pág. 57

17 Cfr. CINTERFOR-OIT (2008) calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento, el empleo y el desarrollo. Montevideo, CINTERFOR.

18 MINTRAB (2011) Informe Final Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral.

19 Cfr. Op. Cit.

Aunque el documento citado se extiende en diferentes aspectos del funcionamiento del sistema, uno que resulta fundamental para este estudio dice relación con el hecho que en Chile la capacitación favorece a los/as trabajadores/as de más altos ingresos e ingresos medios, por lo cual los grupos menos favorecidos no han alcanzado los beneficios esperados. Más concretamente, la comisión señala que no hay evidencia confiable respecto de los resultados obtenidos por los programas orientados a grupos vulnerables, e indica que para el caso particular del Programa Nacional de Becas y Mujeres Jefas de Hogar, ejecutado en coordinación con SERNAM, no existen evaluaciones técnicas que muestren los impactos que se han generado y que dicen relación con la mejora en las condiciones de empleabilidad y los ingresos de este grupo.

A lo anterior se suma otra dificultad, el porcentaje efectivo de mujeres provenientes del Programa Mujer Jefa de Hogar de SERNAM que participa en los módulos de capacitación ofrecidos por SENCE, ya sea para trabajo dependiente e independiente, fluctúa entre un 10% y un 38%, lo que pone en evidencia una merma significativa en la oferta programática<sup>20</sup>.

Para más detalle la Comisión cita la evaluación de impacto del programa realizada el año 2009–2010 que solo registra efectos positivos para las jefas de hogar en la autoestima, salud mental, actitud hacia el trabajo, participación en organizaciones sociales y en la probabilidad de estar ocupada. Pese a que estos resultados no guardan una estrecha y directa relación con la inserción laboral de las mujeres y la mejora de sus ingresos, no dejan de ser significativos, toda vez que las condiciones de entrada de las usuarias requieren de una intervención integral que apunte a las dimensiones señaladas. Sin embargo, “la comisión considera que estos resultados no son concluyentes” dado que no pueden ser demostrados del todo.

Frente a este escenario resulta obvio que el sistema en su conjunto requiere de profundas modificaciones en orden a mejorar la productividad de las empresas, la empleabilidad y los ingresos de la fuerza de trabajo. En ese marco, el análisis general del sistema indica que “las capacitaciones otorgadas son cursos de baja complejidad, sin una certificación, sin conexión con los requerimientos del mercado laboral, sin medición de aprendizajes y sin un certificado que tenga valor en el mercado.”<sup>21</sup>

La situación es todavía más compleja si se considera la segmentación ocupacional, vale decir, el hecho que las mujeres se concentran en unos pocos rubros, que como se indicó anteriormente son de escasa valoración social y productividad, lo que deriva en bajos ingresos. En ese sentido, el informe sobre igualdad de género para el trabajo decente de la OEA, señala que los efectos de la segmentación:<sup>22</sup>

1. Contribuyen a la falta de movilidad en el mercado laboral, dado que las mujeres quedan efectivamente excluidas de ocupaciones masculinas y los hombres quedan efectivamente excluidos de ocupaciones femeninas. La ausencia de movilidad afecta la capacidad del mercado laboral de ajustarse a los choques y cambios agregados en los patrones de comercio.
2. Afectan la educación y capacitación de las generaciones futuras. Las decisiones de los padres sobre la educación de sus hijos se basan en las oportunidades laborales percibidas. La segregación ocupacional podría resultar en una inversión insuficiente en la educación y capacitación de la mujer para ocupaciones técnicas, así como en una inversión insuficiente en la educación y capacitación del hombre en actividades atinentes al suministro de servicios.
3. Tienen un impacto en la pobreza, dado que las ocupaciones “femeninas” por lo general

20 Cfr. Op. Cit.

21 Cfr. Op. Cit.

22 OEA (2007) Igualdad de Género para el trabajo decente: propuestas para la transversalización de género en las políticas laborales y de empleo en la CIMT. Trinidad y Tobago, OEA, pág. 18.



ofrecen bajos salarios como herencia de antiguos modelos sociales en los que los hombres asumían el rol de proveedor del hogar. Esta escala de bajas remuneraciones podría tener incidencia en la pobreza en los hogares de jefatura femenina y en aquellos donde la mayoría de sus miembros son mujeres.

- Contribuyen a perpetuar los estereotipos de género relacionados con los roles apropiados para las mujeres, así como en los diferenciales de ingreso en razón del género.

La segmentación del mercado laboral demanda de los sistemas de formación y capacitación la implementación de iniciativas tendientes a promover la incorporación de mujeres en sectores productivos no tradicionales. Esto, porque las consecuencias de la segmentación abarcan un amplio espectro de situaciones que no solo perjudican a las mujeres, sino que

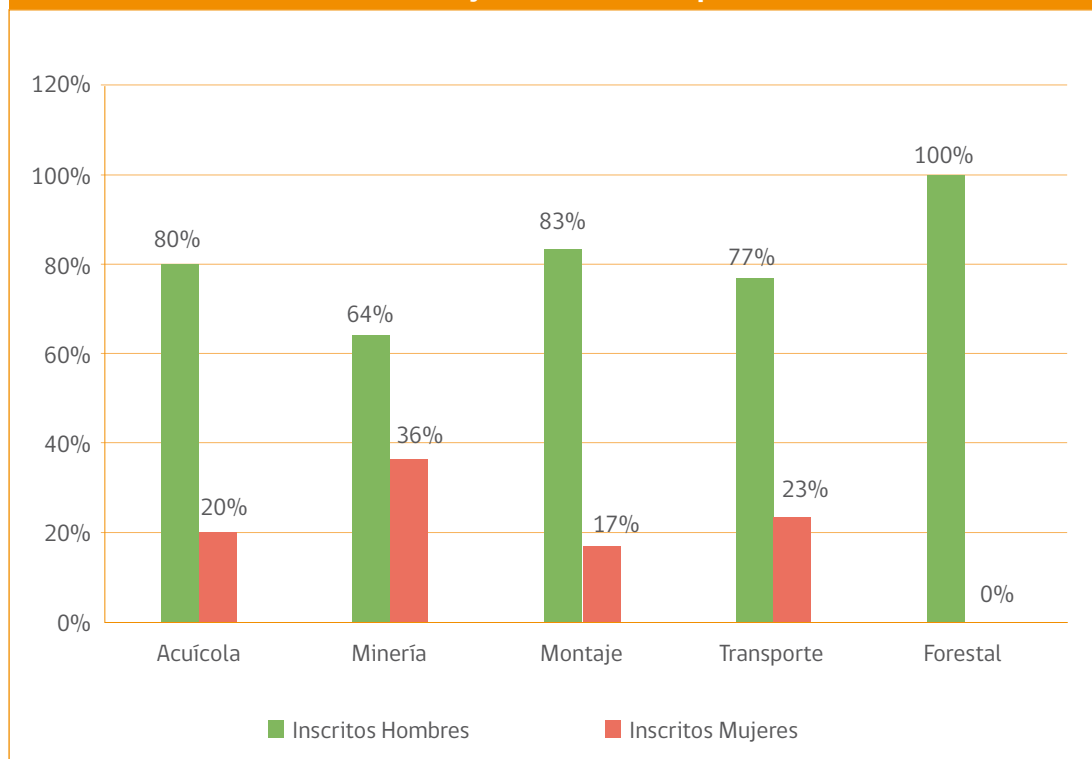
también tienen efectos sociales en la educación o en la pobreza, como se indicó anteriormente.

De ahí que las políticas públicas deben orientarse en la dirección de reducir la segmentación. Sin embargo, también es importante considerar las barreras que encuentran las mujeres cuando optan por programas de formación en áreas masculinizadas.

En efecto, un estudio reciente elaborado por el SENCE (2013) acerca de las barreras que encuentran las mujeres en cursos tradicionalmente masculinos, señala varios aspectos que son relevantes en el marco de los intentos por romper la segmentación del mercado.

Lo primero es reconocer que pese a los esfuerzos, la concentración de mujeres en sectores productivos no tradicionales continúa siendo baja en áreas más industrializadas, tal como muestra el siguiente gráfico:

**Gráfico 26: Concentración de mujeres en sectores productivos no tradicionales**



Fuente: SENCE, 2013

Coincidiendo con los datos presentados acerca de la presencia de mujeres en áreas de la economía no tradicionales, el gráfico informa que la concentración en rubros como montaje, transporte o incluso minería apenas sobrepasa un tercio de los/as usuarios/as, sin embargo, el área acuícola presenta un alto porcentaje de mujeres toda vez que ha sido un espacio en que tradicionalmente se han desempeñado, en particular en las plantas procesadoras de la industria salmonera.

En segundo término, las motivaciones de las mujeres para acceder a este tipo de

cursos están asociadas fundamentalmente al incremento de sus salarios. A lo anterior se suma la preocupación por cambiar su vida; aprovechar nuevas oportunidades y apoyar a sus familias con recursos económicos. Sin embargo, las barreras muchas veces chocan con las expectativas, limitando las oportunidades de participación en cursos no tradicionales.

El estudio citado indica que tales obstaculizadores se ubican en tres ámbitos: postulación; desarrollo del curso y proceso final, considerando los siguientes aspectos:

**Tabla 6: Principales barreras que encuentran las mujeres en programas de capacitación no tradicionales**

Etapa del proceso	Barreras
Postulación	<p>Dado el carácter masculino del oficio, las mujeres asumen que no podrán desarrollarlo o aprenderlo.</p> <p>Cuidado de los hijos/as.</p> <p>Poca empatía y entendimiento por parte de la familia.</p> <p>Desventaja física con respecto a los hombres.</p> <p>No generar ingresos por un tiempo.</p>
Desarrollo	<p>Sensación de ser la única mujer en el curso.</p> <p>Percepción de desventaja por no manejar ciertos temas que sus compañeros hombres conocen.</p> <p>Sensación de no poder superar ciertos miedos.</p> <p>No cuentan con mucha información sobre los cursos.</p> <p>Pensar que el curso no es lo que ella creía.</p>
Finalización	<p>Carencia de información sobre el mercado laboral.</p> <p>Miedo a no encontrar trabajo.</p> <p>Sensación de inseguridad por no estar preparada.</p> <p>No cuenta con apoyo u orientación para buscar trabajo.</p>

Los antecedentes presentados dan cuenta de una suerte de círculo vicioso que afecta seriamente las posibilidades de inserción laboral de las mujeres y particularmente de las jefas de hogar. Por un lado, acceden a cursos de escasa complejidad, asociados a rubros tradicionales que no generan impacto en sus condiciones de empleabilidad o en la mejora de sus ingresos y que además distan de las necesidades reales del mercado laboral.

Por otro lado, los cursos en los cuales se capacitan carecen de una medición adecuada de los aprendizajes y de certificación reconocida en el mercado. Finalmente, cuando logran romper las barreras culturales para acceder a cursos no tradicionales, deben enfrentar otro conjunto de obstáculos que las acompañan desde el momento en que ingresan hasta su egreso, tal como se presentó en la tabla anterior.

En los apartados previos de este informe se mostró que las usuarias del programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar no vislumbran como un horizonte posible la formación en áreas no tradicionales, por el contrario tanto en su trayectoria laboral como en sus expectativas de capacitación optan por permanecer en áreas que resultan extensiones del trabajo doméstico. La misma situación se replica en el programa Más Capaz al considerar que la mayor parte de las usuarias del programa piloto se forma en cursos tradicionales.

La conclusión inevitable es que mayormente las mujeres carecen de un perfil laboral que dialogue con las necesidades reales del mercado, por lo cual sus posibilidades de inserción se ven seriamente disminuidas, con las consecuencias obvias que genera esta situación: reducción de su autonomía económica al carecer de ingresos suficientes y aumento de sus niveles de dependencia cuando no son la perceptoras únicas de ingresos; reproducción de las condiciones de pobreza y vulnerabilidad, en particular para las jefas de hogar; poco desarrollo de

su autoestima y escasas posibilidades de salir de su posición de subordinación por su condición de género.

Ciertamente, el diagnóstico presentado plantea un conjunto de desafíos para los sistemas de formación y capacitación, entre los cuales y como un eje transversal está la incorporación de la perspectiva de género, lo que implica el reconocimiento de las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres en orden a reducir las brechas e inequidades que hoy existen.

Por otro lado, la tendencia actual es transitar hacia modelos de formación por competencias dado que los mercados requieren de trabajadores/as que posean las habilidades para desempeñarse en un determinado puesto de trabajo, además de una certificación validada y reconocida. Estos modelos surgen "en torno a la necesidad de mejorar la relación del sistema educativo con el productivo, impulsando de este modo una adecuada y óptima formación de la mano de obra, que pueda responder a las nuevas exigencias del mundo productivo y de la economía mundial"<sup>23</sup>.

De hecho la propia comisión revisora de las políticas de formación y capacitación señala a modo de sugerencia que se debe contar con un "marco de cualificaciones", entendido como "una herramienta para fomentar el aprendizaje permanente, estableciendo distintos niveles de referencia que describen qué conoce, comprende y es capaz de hacer una persona -resultados del aprendizaje-, independientemente del sistema por el que haya adquirido una cualificación determinada"<sup>24</sup>.

Este tipo de modelos deben ser debatidos en el marco de los contextos nacionales, para resolver temas como la relación entre trabajo y educación formal, los énfasis en torno a qué tipo de trabajador se quiere formar y para qué, la definición de estrategias metodológicas y currículos que integren formación social y laboral, etc. (Poblete, 2003).

23 ChileValora (2011) Valorando el "Saber Hacer". El camino para la instalación de un Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales Chile 2002-2009. Santiago, ChileValora, pág. 16.

24 Cfr. MINTRAB (2011) Informe Final Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral.

## 5. EL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN POR COMPETENCIAS

### a. Antecedentes Teóricos

El concepto de competencia alcanza su mayor desarrollo en los países industrializados a partir de la década del 80 ante la preocupación de vincular el sistema educativo con el productivo.

Este concepto tiene diversas acepciones, aunque por lo general los diversos autores señalan que tiene tres expresiones básicas (Cariola y Quiroz, 1997):

- a) La física o manual
- b) La intelectual o moral
- c) La social o interpersonal

Más específicamente, la idea de competencias hace referencia a la capacidad de desplegar y

poner en práctica ciertas acciones orientadas a la obtención de un determinado resultado, con lo cual supone un “saber hacer” de parte de los/as trabajadores/as (Poblete, 2014). De ahí el valor que ha adquirido este concepto en el marco de las transformaciones de mundo laboral, por lo cual se afirma que las competencias laborales son “un enfoque que impulsa la formación en la línea de armonizar tanto las necesidades de las personas y de las empresas, como de la sociedad en general”<sup>25</sup>.

El siguiente cuadro presenta un resumen de las principales definiciones que la literatura especializada consigna al respecto (Poblete, 2014):

**Tabla 7: Principales definiciones del concepto de Competencias<sup>26</sup>**

Autores	Definiciones
Mertens (1996)	Enfoque integral de formación que desde su diseño conecta el mundo del trabajo y la sociedad en general con el mundo de la educación.
Oteiza (1991)	Resultado del comportamiento; tiene que ver con la actuación del que aprende, actuación que se supone medida y valorada según los resultados de ese comportamiento.
Bunk (1994)	Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión (capacidades profesionales), puede resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible (cualificación) y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.
OECD	Capacidad para responder exitosamente a una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, incluyendo las actitudes, valores, conocimientos y destrezas que hacen posible la acción efectiva.
Gonzci	Una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño en situaciones específicas.
Gallart	Conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica.
OIT	Abarca los conocimientos, las aptitudes profesionales y el saber hacer que se dominan y aplican en un contexto específico.

## b. La Experiencia Chilena

Nuestro país ha impulsado un conjunto de acciones tendientes a la formación de un sistema nacional de certificación de competencias laborales. En esa línea, en el año 2008 se promulgó en nuestro país la Ley N°20.267 que crea el Sistema Nacional de Certificación

de Competencias Laborales y Perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo. De esta forma, se logra contar con un marco regulador de la certificación de competencias laborales, a la vez de generar un sistema y una institucionalidad que facilite tales procesos. En su artículo primero, se indica que esta ley tiene por objeto:

26 Las definiciones han sido extraídas de los siguientes textos: ChileValora (2011) Valorando el "Saber Hacer". El camino para la instalación de un Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales Chile 2002-2009. Santiago, ChileValora y Cariola, M. y Quiroz, A. (1997) Competencias Generales, competencias laborales y currículum. En: Novick, M. y Gallart, M. Coor. (1997) Competitividad, redes productivas y competencias laborales. Montevideo, Cinterfor y Vargas, F. (2010) Sistemas de Formación, Evaluación y Certificación de Competencias.

“El reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, independiente de la forma en que hayan sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico otorgado por la enseñanza formal de conformidad a las disposiciones de la Ley N°18.962, Orgánica Constitucional de Educación; así como favorecer las oportunidades de aprendizaje continuo de las personas, su reconocimiento y valorización”<sup>27</sup>.

Al menos dos elementos de lo señalado en el artículo son fundamentales: por un lado, el hecho que se reconocen formalmente las competencias laborales de las personas, sin importar la forma en que hayan sido adquiridas, con lo cual se está dando un paso hacia la puesta en valor de la experiencia y trayectoria laboral de los y las trabajadoras.

En nuestro país un porcentaje significativo de la población económicamente activa tiene un bajo nivel educativo, no contando con certificaciones o títulos que los habiliten para desempeñar un determinado cargo o rol, al menos desde lo formal. En efecto, los datos de la encuesta CASEN 2009 muestran que del total de población ocupada un 72% se mueve entre los rangos “sin educación” y “educación media”. Esta situación se agudiza todavía más al incorporar el análisis por quintiles de ingreso: del total de población ocupada en el primer quintil el 94% se mueve entre los rangos “sin educación” y “educación media completa”. Esto tiene una incidencia directa en los ingresos: la misma fuente permite establecer que el salario promedio para quienes se ubican en las categorías señaladas, vale decir, “sin estudios” y “educación media completa” es de \$246.025, a diferencia, por ejemplo, de quienes tienen educación superior completa, cuyo salario promedio es de \$913.976. Para las mujeres los promedios salariales son menores, sumado a ello las brechas existentes.

Estos datos sitúan al primer grupo de trabajadores/as en una situación de desventaja frente a

quienes poseen títulos técnicos o profesionales, sin embargo, no se puede desconocer que durante su vida laboral algunas personas han adquirido un conjunto de competencias que les han permitido suplir las eventuales falencias que derivan de la falta de conocimientos técnicos entregados por la educación formal, desplegando aptitudes, conocimientos o destrezas para desempeñarse exitosamente en un puesto laboral, vale decir, poseen un “saber hacer” que los habilita para realizar una actividad.

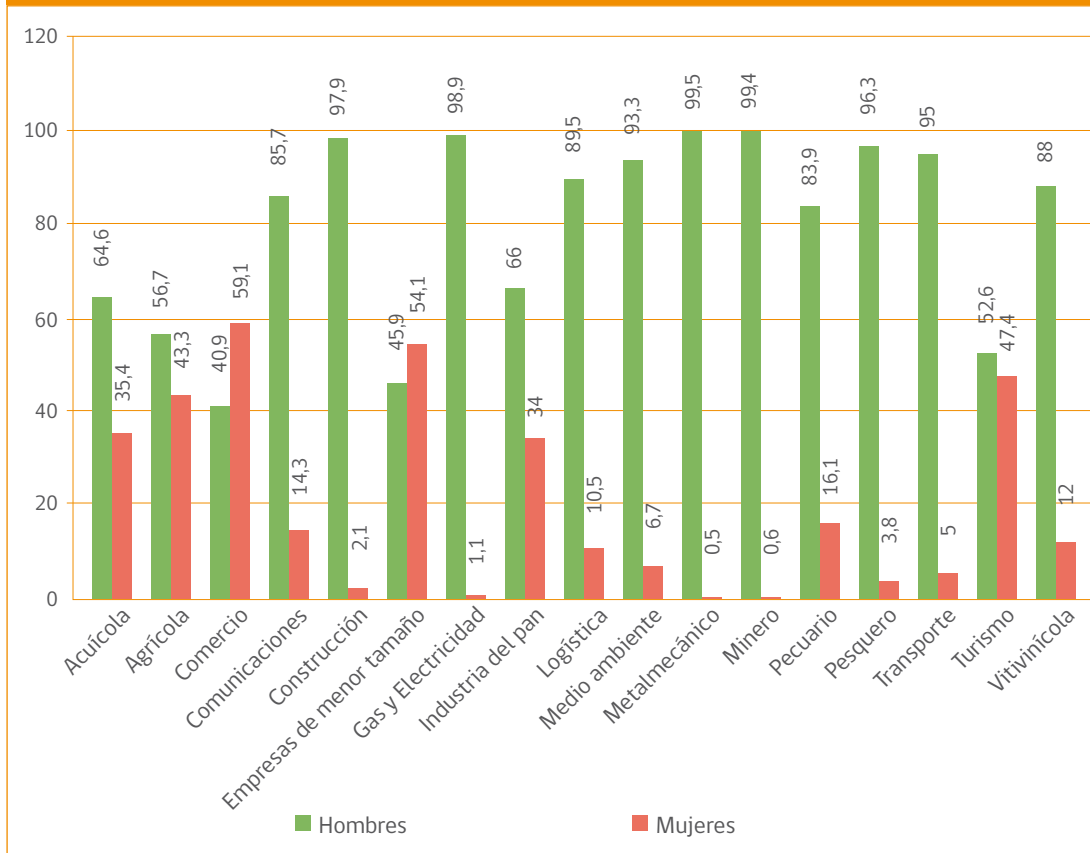
Por otro lado, la ley también está favoreciendo el aprendizaje continuo debido a la importancia que se le asigna a estos procesos en orden, como se dijo anteriormente, a mejorar la productividad de las empresas, las competencias y las propias condiciones de empleabilidad de las y los trabajadores. Desde el Estado a través del SENCE se han implementado instrumentos que promueven la capacitación laboral, siendo el principal la franquicia tributaria.

En el año 2010 ChileValora realiza la primera convocatoria que culmina con la constitución de 19 Organismos Sectoriales de Competencias Laborales, representando a diversos sectores productivos. El resultado de este proceso ha sido la identificación de un conjunto de perfiles laborales, los que han sido validados por trabajadores, empleadores y gobierno, siguiendo lo estipulado en el reglamento que para esos efectos fue creado (Poblete, 2014). En el año 2013 ChileValora realiza un estudio con el fin de llevar a cabo una caracterización de los y las trabajadoras que en el periodo 2000-2013 han sido evaluadas y certificadas. De un total de 58.968 personas solo el 28% son mujeres, y el año en que mayor representatividad alcanzaron fue el 2005, con un 39,6%<sup>28</sup>. Por otro lado, la mayor parte de quienes se han evaluado y certificado se concentran en las regiones centrales del país. Lo más relevante, sin embargo, es que como se ha venido mostrando las mujeres se han evaluado y certificado en rubros tradicionales:

27 Cfr. Artículo Primero, Ley N° 20.267, promulgada el 28 de Octubre de 2008.

28 No se cuenta con información desagregada para establecer cuántas de ellas son jefas de hogar o jefas de núcleo.

Gráfico 27: Porcentaje de personas evaluadas y certificadas por rubro y sexo



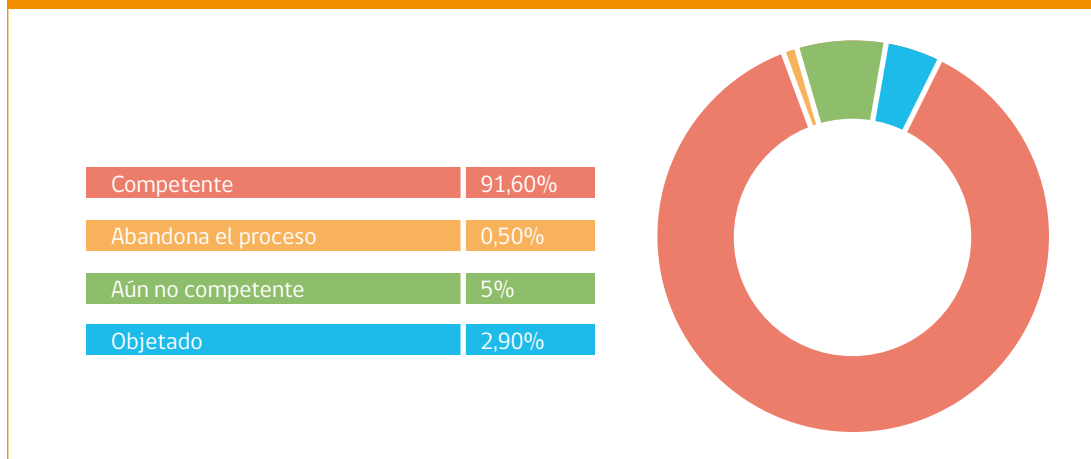
Fuente: ChileValora, 2013

La presencia femenina en áreas como “minería” o “construcción” es escasa, lo cual nuevamente da cuenta de la profunda segmentación del mercado laboral que sitúa a las mujeres en ámbitos tradicionales, tal como el sector “acuícola” que está vinculado a la industria salmonera, donde han tenido un desempeño permanente. Lo mismo ocurre con el sector “servicios”, como “comercio”, “empresas menor tamaño” o “agrícola.

En ese mismo sentido, la mayor cantidad de evaluaciones por sector se han producido

en el área agrícola con cerca de 30%, seguido por turismo, mientras que a nivel de subsectores el número más elevado se da en el subsector frutícola con perfiles tales como “embalador de fruta” y “operario de manejo de frutales”.

Finalmente, entre quienes participaron del proceso, la mayor parte logró obtener su certificación exitosamente, calificando dentro de la categoría de competente, tal como informa el siguiente gráfico:

**Gráfico 28: Personas evaluadas y situación final 2000-2013**

Fuente: ChileValora, 2013

Lo relevante de estos datos es que señalan que existe un número significativo de trabajadores/as que hoy cuentan con una certificación reconocida por el mercado, dado que son las propias empresas, en conjunto con los trabajadores y representantes de gobierno los que han trabajado en la definición y validación de los perfiles laborales, por lo cual se trata de un acuerdo tripartito que otorga mayores grados de legitimidad al proceso. Y aunque no se han realizado estudios para evaluar los efectos e impactos de este modelo a nivel de los/as trabajadores/as, es posible sostener que la certificación obtenida les permite mejorar sus condiciones de empleabilidad y colocación laboral, toda vez que las posibilidades de acceder

a otros empleos se amplían al participar de una red que asume la validez de la certificación que han obtenido.

En ese marco, es preciso preguntarse en qué medida programas como Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y Más Capaz se insertan en la corriente principal de las políticas de formación y capacitación laboral, no solo por el acceso a la certificación, sino fundamentalmente por el diálogo que debe existir con el mercado de trabajo para asegurar la inserción laboral de sus usuarias y de esta forma mejorar las condiciones de precariedad que se han descrito en los apartados anteriores de este informe.



## 6. PROCESOS DE FORMACIÓN Y PERFILES OCUPACIONALES

El Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar ofrece un conjunto de apoyos a sus usuarias. Cada una de las prestaciones entregadas se orienta al cumplimiento del objetivo programático de “contribuir a la inserción laboral de calidad de las mujeres, entregando herramientas para enfrentar las principales barreras de acceso que encuentran en el mercado de trabajo” (SERNAM, 2014).

Uno de los pilares programáticos es la capacitación laboral, la que debiese favorecer la generación de un perfil ocupacional para las usuarias que les permita no solo contribuir a su inserción laboral, sino también mejorar sus condiciones de empleabilidad.

Como un elemento común –y a partir de los antecedentes entregados en las páginas precedentes de este informe– está el hecho que el proceso de formación ofrecido no aporta en la definición de un perfil ocupacional que sea pertinente a los requerimientos del mercado, toda vez que como se ha indicado “las capacitaciones otorgadas son cursos de baja complejidad, sin una certificación, sin conexión con los requerimientos del mercado laboral, sin medición de aprendizajes y sin un certificado que tenga valor en el mercado”<sup>29</sup>.

A lo anterior se suma la imposibilidad de romper la segmentación del mercado laboral, considerando que las usuarias provienen de áreas tradicionales y su expectativa es capacitarse en esos mismos espacios, utilizando para esto la oferta programática.

La conclusión es que el grupo de usuarias del programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar

carece de un perfil ocupacional adecuado que les permita insertarse en el mercado laboral y mejorar sus condiciones de empleabilidad. Todo esto contribuye a la generación de un escenario complejo que cristaliza en las dificultades que tienen las mujeres del programa para salir de la situación de vulnerabilidad que las caracteriza.

Por su parte, el programa Más Capaz, como se indicó anteriormente, busca capacitar en un oficio pertinente a las necesidades del mercado y de los territorios con una oferta de 25 cursos en esta fase piloto, además de una práctica laboral en los casos que se requiera. También se incluye subsidios de alimentación y/o transporte, compra de herramientas, cuidado de niños y niñas menores de seis años, tanto para mujeres como hombres, y seguro de accidentes. También contempla intermediación laboral y, para las mujeres, la posibilidad de apoyar alternativas de emprendimiento. Del mismo modo, considera nivelación escolar cuando sea necesario.

Cada uno de los cursos que forma parte de la oferta formativa considera un módulo de “formación para el trabajo” que consta de 30 horas y cuyos contenidos son:

- Derechos de los/as trabajadores/as de acuerdo a la legislación vigente.
- Gestión de presupuestos familiares de manera óptima.
- Manejo de herramientas para enfrentar búsqueda de trabajo.
- Manejo de competencias actitudinales para desarrollar con éxito el desempeño laboral tanto en lo técnico como en las relaciones interpersonales.

Por otro lado, además se entrega formación en áreas específicas cuya duración fluctúa entre las 150 y 270 horas como máximo. Todos los módulos son técnicos y específicos, con metas y metodologías a seguir. Ahora bien, aquellos del sector de turismo y servicios tienen un módulo de inglés, lo que resulta central debido a la importancia de esta herramienta para el desempeño de los y las trabajadoras. En ese sentido, el Programa ha organizado sus módulos bajo un proceso de formación

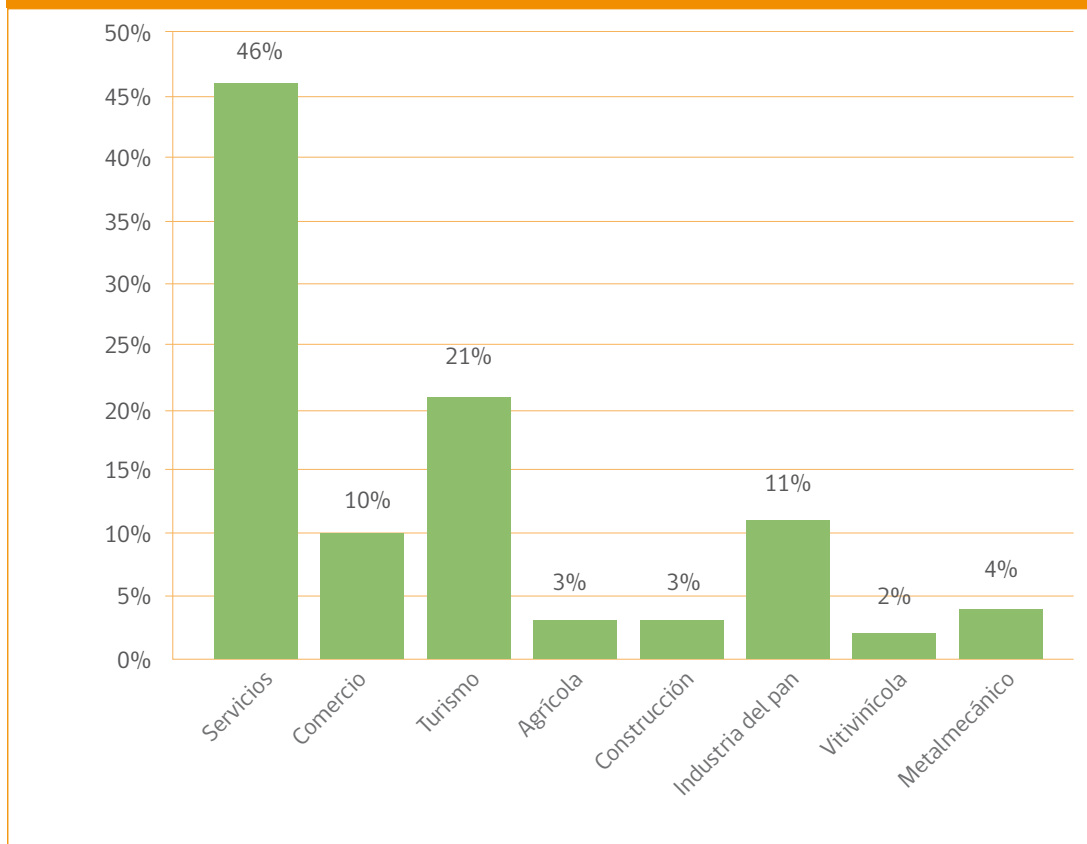
por competencias, asociado al Sistema Nacional de Formación por Competencias, lo cual asegura un mejor diálogo con el mercado laboral a través de la definición de un perfil ocupacional claro y la entrega de una certificación reconocida que puede incidir en mejores condiciones de empleabilidad para sus usuarias.

Las áreas y los planes formativos ofertados por el Programa son los siguientes:

Tabla 8: Áreas y planes formativos Programa Más Capaz	
Sector	Planes
Servicios	Actividades Auxiliares Administrativas. Actividades Auxiliares de Contabilidad General y Tributaria. Cuidado y Atención Domiciliaria del Adulto Mayor. Cuidado y Atención de enfermos. Servicio Multicanal de Atención a clientes.
Comercio	Actividades Auxiliares de Bodega.
Comercio exterior	Operación del pedido Aduanero. Tramitación del despacho aduanero.
Turismo	Actividades Auxiliares de cocina. Servicio de Comedor. Servicio de Información turística. Servicio de Recepción de pasajeros en recintos de alojamiento. Servicio de piso en recintos de alojamiento.
Agrícola	Cultivo de Hortalizas al aire libre e invernadero. Manejo frutales. Manejo de Riego. Operación de tractores.
Construcción	Obras de Enfierradura Revestimiento de Superficies con cerámicas, gres, piedra y madera. Revestimiento de Superficies con pintura y papel.
Industria del pan	Operaciones básicas de panificación. Operaciones básicas de pastelería.
Vitivinícola	Operación de procesos de Vinificación.
Metalmecánico	Soldadura al Arco eléctrico sistema MIG/TIG. Soldadura y corte con Oxiacetilénico

A partir de la revisión de los planes de estudio es posible afirmar que las participantes del Programa Más Capaz cuentan con un perfil ocupacional definido, además de un conjunto de apoyos específicos que facilitarán su inserción laboral.

Sin embargo, al analizar la concentración de usuarias por planes formativos en esta fase piloto, se observa que en su mayoría han optado por sectores tradicionales, con lo cual prolongan la segmentación del mercado de la cual se ha hablado antes.

**Gráfico 29. Usuarías programa Más Capaz por sector**

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos usuarias 2014

Como se desprende del gráfico, la mayor parte de las usuarias se concentra en el sector servicios. De ese grupo, más del 90% lo hace en los cursos ofertados como “Cuidado y Atención Domiciliaria del Adulto Mayor” y “Cuidado y Atención de enfermos”. Situación similar a la que ocurre en turismo, toda vez que un porcentaje considerable de usuarias ha optado por la formación en “Actividades Auxiliares de cocina” y “Servicio de Comedor”.

De esta forma, es posible concluir que el Programa pese a vincularse a la corriente principal de las políticas de formación y capacitación laboral, dialogando con los requerimientos del mercado en cuanto a procesos de certificación y generación de perfiles ocupacionales, no logra evitar que las mujeres se desempeñen en rubros feminizados, con lo cual es posible esperar que la segmentación del mercado

se mantenga inalterable, reproduciendo las condiciones de mayor precariedad que acompaña el desempeño laboral en esos rubros, los que como se ha dicho en reiteradas ocasiones, son los peor remunerados y de baja valoración social.

No cabe duda que los sistemas de formación y certificación revisados a lo largo de este estudio requieren de un conjunto de alternativas para mejorar en cuanto a su eficiencia y efectividad, particularmente incorporando la perspectiva de género no solo para promover una mayor inserción laboral femenina, sino especialmente para romper la segmentación del mercado y las brechas que ubican a las mujeres en una posición de desventaja en relación a los hombres, y de esa forma avanzar hacia una sociedad más equitativa, justa y democrática.

## 7. RECOMENDACIONES PARA QUE LOS PROGRAMAS: “MUJERES TRABAJADORAS Y JEFAS DE HOGAR” Y “MÁS CAPAZ” MEJOREN EL ACCESO Y PERMANENCIA DE LAS MUJERES EN TRABAJOS DECENTES

Para considerar algunos elementos de mejora de las políticas orientadas al aumento de la participación laboral de las mujeres en el mercado de trabajo, es necesario señalar que los programas que se han analizado se inscriben en una política que busca proteger y cautelar que grupos de mujeres de la población chilena tengan oportunidades de desarrollo y acceso a un trabajo decente. Sin embargo, junto con las mejoras que se realicen al diseño y gestión de los programas en estudio, habrá que tener en cuenta los desafíos estructurales que el mercado de trabajo presenta y que generan desigualdad. Por lo tanto, es una tarea mayor abordar de forma simultánea las mejoras programáticas y las asimetrías institucionales y estructurales que hoy caracterizan el desarrollo del país.

Como lo expresan los debates que tienen lugar en Chile y América Latina, cuando la desigualdad se hace estructural, se transforma en un problema crucial que impide que las personas y en particular las mujeres accedan a los avances conseguidos por el desarrollo.

A partir de la información revisada en este estudio y los alcances de los temas relacionados con los programas “Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar” y “Más Capaz”, es posible elaborar un conjunto de sugerencias que pueden ser útiles a la hora de introducir mejoras en las políticas.

### a. Oferta Pública Integrada, Sistémica y con Enfoque de Género

Uno de los aspectos que se destacó en relación al perfil de las usuarias, particularmente del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, era su débil vinculación con la oferta pública, lo cual quedaba reflejado en el hecho que la mayor parte de ellas no había sido usuaria de los programas del sistema de protección social (Programa Chile Solidario y Programa Puente), ni de otros como los ofertados por PRODEMU.

Aunque a priori no se pueden determinar los motivos por los cuales no han participado de tales programas, es importante señalar que los principales aportes de éstos radican en el hecho de ofrecer una intervención de carácter intersectorial e integral que favorece la inclusión social de las usuarias. De esta forma, quienes han participado por tales programas poseen más herramientas respecto de quienes no lo han hecho, por lo cual la oferta de prestaciones del programa puede ser mejor utilizada<sup>30</sup>. Como se comentó anteriormente, el 25% de usuarias del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar ha tenido contenidos de género en su proceso de capacitación, lo que facilita la posterior comprensión de los componentes programáticos, en particular del taller de habilitación laboral.

30 Conviene recordar que la participación en los módulos de capacitación ofrecidos por SENCE, ya sea para trabajo dependiente e independiente, fluctúa entre un 10% y un 38% de las usuarias del programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar.

Una de las cuestiones que este Estudio evidencia, se refiere a los criterios de focalización del Programa y los vacíos en la oferta de servicios para las mujeres perteneciente al 20% más pobre de la población (si bien la focalización apunta al primer quintil dentro de los criterios también se incluyen a las mujeres de los quintiles II y III). Dicho de otra forma: no cabe duda que las mujeres del primer quintil son las que menor participación tienen en el mercado laboral y las que mayores condiciones de precariedad presentan. Si logran acceder al mercado de trabajo, lo hacen en empleos precarios y con altos déficits de trabajo decente.

Actualmente la oferta programática no es suficiente para ese segmento y se requiere soportes previos que permitan su participación, permanencia y egreso en el Programa. Apoyos que deben ser diseñados con un piso de servicios de alta calidad, pero ajustados a las realidades de cada región, pues existe evidencia que parte importante de las determinantes institucionales y económicas del empleo tienen una expresión territorial.

El Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar podría ser una intervención de "segundo piso" que atienda a las mujeres que han logrado superar el conjunto de carencias y necesidades iniciales<sup>31</sup>. Se sugiere reflexionar en torno a la capacidad de la oferta actual para responder a las necesidades particulares de las mujeres del primer quintil. Esta baja tasa de participación en el mercado de trabajo que presentan las mujeres más pobres opera como una restricción significativa para la generación de ingresos perpetuando la pobreza y a la vez no actuando como una oportunidad para las necesidades de desarrollo que tiene Chile y sus regiones.

Para aumentar los resultados y eficacia del Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar se recomienda diseñar una oferta de programas y servicios de apoyo efectivas, y en constante evaluación, que se ajusten a las realidades

territoriales, que focalicen en los primeros quintiles sin descuidar una atención preferente a los quintiles siguientes.

### **b. Ampliar la Participación Laboral de las Mujeres**

Como se indicó en la primera parte de este estudio, el principal argumento de las mujeres para no participar del mercado laboral son las responsabilidades del hogar y particularmente el cuidado de las personas. Las personas de este grupo con bajos ingresos, no pueden contratar una trabajadora doméstica para salir al trabajo y deben apoyarse en el trabajo doméstico no remunerado familiar principalmente ejercido por otra mujer.

De esta forma, una primera línea de acción dice relación con mejorar los sistemas de cuidado actualmente existentes y pensar en mecanismos que no solo estén destinados a niños/niñas, sino también a adultos/as que lo requieran. Específicamente, se pueden realizar las siguientes acciones:

1. Ampliar la cobertura del programa de 4 a 7.
2. Extensión horaria en salas cunas y jardines infantiles.
3. Diseñar un sistema de cuidado para personas mayores y con necesidades especiales.

Por otro lado, así como el Programa Más Capaz ofrece sistemas de cuidado infantil, debiera considerarse que todas las acciones de capacitación ejecutadas con recursos públicos contemplen alternativas de cuidado para sus usuarios/as, en particular de mujeres de grupos más vulnerables.

En forma adicional, el Estado de Chile debe avanzar en la implementación de los convenios internacionales que la OIT ha elaborado al respecto y que se encuentran ratificados, tales como el "Convenio 156, del año 1983,

31 De hecho, tradicionalmente el programa hasta antes de su rediseño en el año 2010, atendía exclusivamente a mujeres de los quintiles II y III bajo el argumento que la orientación y el objetivo no era la superación de la pobreza extrema. Al respecto, la evaluación de impacto del año 2010 señaló como un error de diseño la exclusión de las jefas de hogar pertenecientes al primer quintil de ingresos, dado que son precisamente las que mayores dificultades enfrentan para acceder al mercado laboral.

sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares", que en su parte sustantiva señala que "con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para: a) permitir a los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo y b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social<sup>32</sup>.

En relación con el convenio de la OIT, se puede promover que ambos miembros del hogar (cuando se trata de hogares biparentales), asuman las tareas de cuidado, permitiendo que tanto el padre como la madre puedan hacer uso de las licencias para el cuidado de hijo/as enfermos/as.

Para promover la incorporación de mujeres en puesto de trabajo, se puede establecer un subsidio a la contratación que opere del mismo modo como lo hace el programa al subsidio al empleo joven.

Estos asuntos pueden ser además debatidos con el mundo sindical y empresarial utilizando las mesas nacionales y regionales existentes, además de las instancias que se desarrollan en el marco del programa Buenas Prácticas Laborales BPL, de modo de ir ajustando el diálogo a las realidades territoriales e ir construyendo acuerdos que sean un soporte a la acción del Programa en los territorios.

Al respecto es necesario preocuparse por un aumento significativo de la afiliación sindical de mujeres y colaborar por reducir la fragmentación de los sindicatos. La menor tasa de sindicalización femenina con respecto a la masculina ha sido uno de los factores que ha influido en la falta de visibilidad de los temas de género en las agendas sindicales y en los procesos de diálogo social que tiene lugar en

el país. La participación sindical de las mujeres ofrece un amplio espacio para debatir sobre la condición de las mujeres trabajadoras de Chile. Se trata de promover pactos nacionales con su correlato regional que le den viabilidad a las políticas y generen un compromiso público que ponga al centro la creación de mayores oportunidades para las mujeres.

Se sugiere mejorar los sistemas de intermediación laboral con miras a prestar atención a la inserción de mujeres en un trabajo decente. Para ello se propone trabajar en torno a una modernización estructural de estos servicios. El país necesita desarrollar y crear un sistema integrado de información y apoyo a la búsqueda de un trabajo decente, que facilite el encuentro entre oferta y demanda de empleo y entre la formación de la fuerza de trabajo (competencias laborales) y las necesidades de las empresas y servicios.

El país necesita avanzar hacia una política de intermediación laboral donde el acento esté puesto en un rol de articulador y gestor de políticas de capacitación, de políticas de empleo activas y de conexión con el mercado de trabajo en los territorios.

En el sistema actual existen diversas instancias e instrumentos actuando de manera descoordinada lo que no ayuda al propósito de facilitar a las mujeres el acceso o la reincorporación al mercado laboral de una manera informada y transparente. Se trata de pasar de la fragmentación a un sistema o dispositivo de servicios que pone el énfasis en las personas y en su necesidad de encontrar el mejor trabajo en el menor tiempo posible. La intermediación laboral es un componente fundamental de un sistema de protección social para las mujeres.

Un sistema de intermediación que cautele la inserción laboral de las mujeres debe ser simple en su funcionamiento, con una plataforma informática y con presencia local; basado en la persona como eje del sistema. Debe ser transparente y contar con indicadores que permitan medir los resultados favorables a

32 OIT (1983) Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Ginebra, OIT

la inserción laboral de las mujeres, a aquellas preparadas por Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar y del Programa Más Capaz. Debe facilitar el proceso de búsqueda de trabajo decente y de preparación para la empleabilidad durante todo el ciclo de vida laboral de las mujeres.

Una mejor intermediación laboral contribuye eficazmente a reducir los tiempos de espera y a la vez conecta los esfuerzos territoriales por incrementar el empleo productivo en extensas zonas de Chile. En este sentido las OMIL y las Asociaciones Municipales son actores claves para dinamizar los mercados de trabajo, especialmente en el sector rural y en zonas extremas. Para que esta institucionalidad funcione hacia los objetivos de reducir la desigualdad de acceso laboral de las mujeres más pobres, requiere de nuevos y mejores instrumentos, de un acompañamiento permanente de modo de ir gestando una articulación con los oferentes de trabajo y ponerlos a disposición de las mujeres de sus localidades.

Junto con la inserción laboral, un sistema de intermediación laboral, tiene la oportunidad de influir en orientar e impulsar la formación de las mujeres (en todos los niveles educacionales) en aquellas habilidades, oficios y profesiones que el desarrollo productivo territorial nacional efectivamente requiera y va a demandar posteriormente.

Para que la intermediación laboral sea sustentable es necesario, en el nivel de la capacitación, acercar las opciones y vocaciones individuales con los requerimientos técnicos y profesionales de las empresas. Este esfuerzo es especialmente importante en un contexto de constante reconversión en los giros de las actividades productivas y la velocidad de los cambios tecnológicos en cada uno de ellos.

Una mejor intermediación laboral deberá contar con un mapa actualizable de las unidades económicas activas y de las proyecciones de desarrollo productivo nacional y regional. Es necesario que el Programa disponga de un

registro de las empresas y servicios a lo largo del país, ordenadas por sector productivo y por localización geográfica. En este esfuerzo el Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar se vincula estrechamente con el Ministerio del Trabajo, con el Ministerio de Economía, con las agencias CORFO, con la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, las Asociaciones Gremiales de Empresarios, entre otros.

La implementación de un sistema de intermediación y de búsqueda de empleo tiene que considerar la alta rotación en el mercado laboral actual y hacerse cargo de ello. Observar el mercado laboral nacional, regional y local es estar preparado para sus cambios y su desarrollo. Facilita la focalización de los servicios ofrecidos por el sistema y permite anticipar situaciones de crisis preparando a los ocupados y desocupados ante ellas.

Un desafío para la inserción laboral de las mujeres supone renovados objetivos para la institucionalidad de la intermediación laboral, tales como:

- Ofrecer información y atención a las mujeres desocupadas. En aquellas comunas con mejores condiciones de funcionamiento de la intermediación, atenderá también al sector activo haciendo llegar la oferta de capacitación de SENCE y otros servicios
- Administrar la Bolsa Nacional de Empleo y vincularla con los proyectos de inversión por territorio.
- Realiza diagnósticos y perfiles ocupacionales. Desarrollar estrategias diferenciadas según los perfiles de las mujeres.
- Certificar el seguro de cesantía condicionado a las gestiones de empleabilidad y búsqueda de empleo.
- Orientar y conectar con capacitación. Asistir técnicamente para que las mujeres diseñen una trayectoria laboral ascendente.

- Ofrecer servicios de consejería laboral y vocacional acorde al ciclo vital de las mujeres.
- Inserta a las mujeres en un puesto de trabajo en estrecho diálogo con el mundo sindical.
- Conocer toda la oferta pública disponible. Reportar sobre los vacíos de la misma que actúan como barrera para que las mujeres encuentren trabajo.
- Otorgar y orientar sobre servicios para las mujeres con necesidades especiales.
- Gestionar la inserción de mujeres en los proyectos a financiar por el Estado.
- Conocer todos los proyectos de inversión de su territorio y la demanda de empleo que implicará para su comuna.
- Realizar acuerdos estratégicos con las empresas de sus territorios. Pactos para la inserción laboral de las mujeres. Pactos para generar condiciones laborales que permitan poner en práctica el trabajo decente una vez insertas dichas mujeres; pactos para disminuir las brechas de género al interior de las empresas.

Evidentemente, queda por conocer los resultados del programa piloto Más Capaz, en tanto el desarrollo de la intermediación laboral tal como está diseñada en el programa puede ser una alternativa válida.

Todas estas acciones deben estar especialmente pensadas para las mujeres de menores ingresos, toda vez que son las que acceden en menor medida al mundo del trabajo.

Por otro lado, uno de los pilares del programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar es la capacitación laboral, la que debiese favorecer la generación de un perfil ocupacional para las usuarias que les permita no solo contribuir a su inserción laboral, sino también mejorar sus

condiciones de empleabilidad. Es importante insistir en esto porque si bien un grupo de usuarias busca ingresar al mercado laboral, otro busca mantenerse y obtener ingresos más altos en trabajos de calidad. Es el caso de las jefas de hogar, porque debido a su condición de receptoras únicas de ingresos deben permanecer en empleos que no siempre satisfacen sus expectativas. Esta distinción es útil porque permite focalizar esfuerzos y apoyos diferenciados en función de la condición de las usuarias.

La capacitación laboral es una herramienta para ingresar al mundo del trabajo y para lograr mejoras en las condiciones de empleabilidad, facilitando la movilidad y el acceso a fuentes laborales de calidad y mejor remuneradas. A partir de la identificación de los elementos claves sociales, económicos y personales que influyen en la participación de las mujeres de ambos programas en la formación y capacitación, se debería realizar un análisis institucional de la capacidad de oferta formativa, de acuerdo con las necesidades de las participantes y de los requerimientos del mercado. Es preciso subrayar la importancia de la vigilancia de parte de SERNAM del diseño del programa formativo a fin de que contemple varios aspectos interrelacionados y garantice la permanencia exitosa de las participantes en los programas y capacitaciones y así mejorar su posibilidad de inserción laboral posterior. Entre éstos: sensibilización en materia de género del personal de la institución capacitadora, particularmente de los/as docentes o instructoras/es, revisión y actualización de currículos, materiales didácticos y metodologías de enseñanza-aprendizaje y preparación y contratación de mujeres instructoras, que permitan la identificación de las participantes con estos *role models*.

Es una necesidad apostar por la incorporación de mujeres en rubros no tradicionales, rompiendo la segmentación del mercado. Para lograr este objetivo se pueden llevar a cabo las siguientes acciones:



1. Crear un sistema de orientación vocacional a nivel de la educación secundaria científico-humanista y técnica tendiente a promover que más mujeres se incorporen a estudios o trabajos en área no feminizadas<sup>33</sup>.
  2. Impulsar un acuerdo con empresas de sectores no tradicionales para mujeres (minería; industria, energía) para promover su inserción laboral.
  3. Implementar nuevamente el programa de becas de prácticas profesionales, del programa Buenas Prácticas Laborales de SERNAM, para que las mujeres puedan insertarse en rubros no tradicionales.
  4. Promover la creación de nuevos programas en SENCE que consideren la formación de mujeres en áreas no tradicionales con apoyos e incentivos especiales.
  5. Promover a través de orientación vocacional en el módulo de habilitación laboral del programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar -que precisamente ayuda a definir la trayectoria de las usuarias- la incorporación de más mujeres en los programas de formación no tradicionales.
  6. Trabajar intersectorialmente con el MINEDUC para tener incidencia en el curriculum con tal de potenciar la socialización de niñas en modelos laborales de rubros no tradicionales. Asimismo, capacitar a docentes para la promoción de dichos modelos.
- c. Generar un Programa de Apoyo al Emprendimiento**

A lo largo de este estudio se mostró que mayoritariamente las usuarias del programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar se desempeñan como trabajadoras independientes, aunque en condiciones de abierta precariedad debido a los bajos niveles de formalización, escaso acceso

a instrumentos de fomento y desempeño en rubros poco rentables.

Esto plantea la necesidad no solo de adecuar los apoyos actualmente existentes a los requerimientos de las mujeres más pobres, sino articular la oferta pública en torno a un programa mucho más global e integral que se constituya en una real alternativa para las mujeres que han optado por el trabajo independiente.

En ese sentido, se puede generar un sistema de apoyo al emprendimiento femenino que tenga en vista la generación de iniciativas que sean viables y sustentables en el tiempo, para lo cual se deberían considerar a lo menos los siguientes aspectos:

1. Desarrollo de competencias en: emprendimiento; aspectos comerciales; elementos técnicos propios del área de interés; habilidades blandas; asociatividad; innovación.
2. Apoyo a la formalización (Servicio de Impuestos Internos; Municipalidades; patentes).
3. Asistencia técnica por parte de organismos especializados, ya sean públicos o privados que puedan dar soporte por un plazo determinado a las usuarias.
4. Acceso a instrumentos de fomento, tales como créditos respaldados por el estado.
5. Desarrollar un plan estratégico para examinar qué oportunidades abre el Sistema de Compras Públicas para que participen las trabajadoras independientes en licitaciones en el nivel municipal, regional y nacional.

Un sistema de apoyo al emprendimiento puede ser una puerta de entrada a la integración de mujeres en empleos tradicionalmente masculinos, ofreciendo oportunidades para participar de la cadena de proveedores de empresas de mayor

<sup>33</sup> Un programa de similares características fue ejecutado por Chile Califica durante la primera mitad de la década del 2000, por lo cual se puede retomar su diseño para llevarlo a cabo.

tamaño y de rubros dinámicos en la economía nacional. Este sistema puede estimular también la participación de mujeres jefas de hogar y jóvenes en cooperativas y empresas que por sus características ofrecen a las mujeres apoyos para su ingreso, permanencia y gestión de negocios, cubriendo necesidades de acompañamiento que este grupo en particular necesita a la hora de comenzar negocios propios.

No cabe duda que son muchos los elementos que se deben considerar para promover la mejora en las condiciones de vida de las

mujeres y en particular de las jefas de hogar. Ya el hecho de contar con un programa que las incluye y visibiliza es una forma de avanzar hacia el reconocimiento de la diversidad de familias presentes en el país. Por lo mismo, la mantención y sustentabilidad del programa es fundamental tanto para garantizar el conjunto de prestaciones que entrega como para reducir las condiciones de vulnerabilidad de este grupo de mujeres que hoy supera el tercio de hogares a nivel nacional. Los esfuerzos que se hagan en ese sentido son claves para alcanzar una sociedad más equitativa y justa.

## BIBLIOGRAFÍA

Cariola, M. y Quiroz, A. (1997) Competencias Generales, competencias laborales y currículum. En: Novick, M. y Gallart, M. Coor. (1997) *Competitividad, redes productivas y competencias laborales*. Montevideo, Cirterfor. 51-77.

CEPAL; FAO; ONU Mujeres; PNUD; OIT (2012) Trabajo Decente e Igualdad de Género. Santiago.

ChileValora (2011) Valorando el "Saber Hacer". El camino para la instalación de un Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales Chile 2002-2009. Santiago, ChileValora.

Dirección del Trabajo (2011) Encuesta Nacional de Caracterización Laboral. Santiago, DITRAB.

Ghai, G. (2003) Trabajo Decente: concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122 (2003), núm. 2

Gobierno de Chile; CUT; CPC; OIT (2008) Acuerdo Tripartito Programa Nacional de Trabajo Decente, Santiago.

Instituto Nacional de Estadísticas (2014) Boletín Laboral trimestre móvil mayo, junio, julio 2014. Santiago, INE.

Ley N°20.267, promulgada el 28 de Octubre de 2008.

Ministerio de Desarrollo Social (2011) Encuesta de Caracterización Social. Santiago, Ministerio de Desarrollo Social.

Ministerio de Economía (2013) Emprendimiento y Género. Tercera encuesta de microemprendimiento. Santiago, Ministerio de Economía.

MINTRAB (2011) Informe Final Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral.

OIT (1993) Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Ginebra, OIT.

\_\_\_ (1999) Conferencia Internacional del Trabajo. Memoria del Director General: trabajo decente. Ginebra, OIT.

\_\_\_ (2007) Cohesión Social, Trabajo Decentes, Tripartismo y Diálogo Social. Santiago, OIT.

\_\_\_ (2013) Trabajo Decente e Igualdad de Género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe. Santiago, OIT.

Poblete, R. (2003) Capacitación laboral para las pymes: una mirada a los programas de formación para jóvenes en Chile. Santiago, CEPAL.

Poblete, R. (2014) La experiencia de ChileValora: certificación de competencias laborales y diálogo social. Santiago, OIT-ChileValora.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (2014) Informe sobre Desarrollo Humano. Santiago, PNUD.

SENCE (2013) Barreras para la capacitación de mujeres en cursos tradicionalmente masculinos. Santiago, SENCE.

SERNAM (2009) Género y Políticas Públicas. Santiago, SERNAM.

SERNAM (2014) Orientaciones Técnicas 2014 Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar.

Superintendencia de Pensiones (2014) Estadísticas Sistema de Pensiones 2013. Santiago, Superintendencia de Pensiones.

SERIE  
DE ESTUDIOS  
Servicio Nacional de la Mujer