

**MINUTA EJECUTIVA**  
**EVALUACIÓN DE IMPACTO**  
**PROGRAMA NACIONAL DE MUJERES JEFAS DE HOGAR**

**MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN**  
**SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER - SERNAM**

Elaborada por la Dirección de Presupuestos (DIPRES) en base al Informe Final de la Evaluación en Profundidad del Programa Nacional de Mujeres Jefas de Hogar realizada por Guernica Consultores S.A. Los juicios contenidos son de responsabilidad de la institución evaluadora y no representan necesariamente la visión de la DIPRES.

**Octubre 2010**

## MINUTA EJECUTIVA<sup>1</sup>

### I. Descripción del Programa

El objetivo general del Programa Mejorando la Empleabilidad de las Mujeres Jefas de Hogar (PMJH) es “mejorar la empleabilidad y las condiciones laborales de las trabajadoras jefas de hogar y de núcleo, a través del diseño, implementación, validación y transferencia de un modelo de intervención integral y participativo de coordinación intersectorial y de ejecución municipal”<sup>2</sup>.

El Programa se ejecuta a través de las siguientes estrategias de acción:

1. Coordinación intersectorial para una atención integral: el SERNAM negocia, coordina y articula una determinada oferta sectorial. Lo anterior se formaliza mediante la firma de convenios anuales y cuatrianuales.
2. Ejecución municipal: el Programa se implementa en el territorio local, siendo el agente ejecutor el municipio. El rol del SERNAM es asesorar y supervisar la implementación.

El Modelo de Gestión del PMJH, considera tres niveles de coordinación y articulación:

1. Nivel Central: Negocia y coordina con los Ministerios y Servicios. Conduce el Grupo de Tarea Nacional, en el cual participan representantes de todos los Ministerios y Servicios que forman parte de la oferta programática.
2. Nivel Regional: Las coordinaciones en este nivel se realizan a través de: (a) en el marco de las Comisiones Técnicas PRIO<sup>3</sup>; (b) en una estructura específica del programa, denominada Grupo de Tarea Regional. Ambas instancias son coordinadas por SERNAM y participan en ellas representantes de los distintos servicios públicos a nivel regional.
3. Nivel Municipal: la forma más habitual es la coordinación bilateral entre el equipo comunal del PMJH y las instancias municipales involucradas en la ejecución del mismo (salud – educación – fomento productivo, etc.).

La población potencial está compuesta por mujeres consideradas jefas de hogar dado que aportan el principal ingreso al grupo familiar, y jefas de núcleo económicamente activas, con edades entre 18 y 55 años (para el año 2007), y entre 18 y 65 años (año 2008), con una o más personas a su cargo<sup>4</sup>, pertenecientes a los quintiles de ingreso autónomo II y III<sup>5</sup>. Para la definición de la población objetivo, el programa se focalizó en 105 comunas el año 2007 y en 216 comunas en el 2008.

Las mujeres participantes, en coordinación con los equipos comunales y en consideración a la oferta disponible y al análisis del mercado local, definen la trayectoria de participación en el programa, es decir, en qué actividades participar a fin de mejorar su empleabilidad. Para ello, el programa contempla 7 componentes<sup>6</sup>, cinco de ellos orientados a mejorar las condiciones de empleabilidad de las participantes, en tanto que los otros dos entregan apoyos complementarios:

---

<sup>1</sup> Esta Minuta ha sido elaborada por la Dirección de Presupuestos en base al informe final de la evaluación en profundidad del Programa Nacional de Mujeres Jefas de Hogar realizada por Guernica Consultores S.A. en el marco del Programa de Evaluación de la DIPRES. El contenido del informe final aprobado cumple con lo establecido en los Términos de Referencia y Bases Administrativas que reglamentan el proceso de evaluación. Al ser una evaluación externa los juicios contenidos en el informe son de responsabilidad de los evaluadores y no representan necesariamente la visión de la DIPRES.

<sup>2</sup> Ver PMJH: Orientaciones Técnicas del Programa, SERNAM, Santiago de Chile, noviembre 2007; p. 5.

<sup>3</sup> Plan Regional de Igualdad de Oportunidades, funcionan en todas las regiones del país y se abocan a la incorporación de medidas de género en los servicios públicos a nivel regional.

<sup>4</sup> Hijos/as pequeños y/o que se encuentren estudiando, discapacitados, enfermos crónicos y/o adultos mayores.

<sup>5</sup> A partir del año 2008 se considera la condición de vulnerabilidad social. Todas aquellas mujeres con un puntaje igual o superior de Ficha de Protección Social a 4214, pueden ser evaluadas para el ingreso al Programa.

<sup>6</sup> La matriz de Marco Lógico validada el año 2008, lo restringe a 6 componentes. No considera componente, línea o servicio, a la Alfabetización Digital –que compone la oferta del Programa.

	Taller de Habilitación Laboral (THL)	Capacitación Laboral e Intermediación Laboral	Apoyo al Fomento Productivo de Emprendimientos Individuales y Asociativos	Nivelación de Estudios Básicos y Medios	Cuidado Infantil	Atención en Salud Odontológica, Preventiva y Mental	Alfabetización Digital
<b>Descripción</b>	<p>Son espacios de reflexión y proyección de la vida laboral de las mujeres. En el THL, cada mujer define de acuerdo al mercado laboral de su comuna, su experiencia laboral y su proyecto laboral, cuáles de los apoyos que ofrece el programa son necesarios para mejorar sus condiciones laborales y su empleabilidad.</p> <p>Su objetivo complementario es desarrollar habilidades sociales para el trabajo y reforzar entre las participantes su identidad como jefas de hogar y como mujeres trabajadoras. Es considerado por el Programa como su puerta de entrada, constituyéndose en su componente base; a contar del año 2008, adquiere un carácter universal y obligatorio.</p>	<p>Son cursos de capacitación en oficios orientados al trabajo dependiente e independiente, que se definen en función de las capacidades y experiencias previas de la mujer y de acuerdo a las necesidades del mercado laboral. Se trata de un componente dirigido al 50% de la cobertura anual de participantes (cohortes 2007 y 2008).</p> <p>La Intermediación Laboral<sup>7</sup> en el ámbito del trabajo dependiente e independiente, persigue establecer una coordinación entre la demanda y la oferta de empleo a través de la Oficina de Intermediación Laboral del Municipio (OMIL, en coordinación con la Encargada Laboral del equipo Jefas de Hogar); y del Subsidio a la Contratación.</p>	<p>El componente ofrece cursos de capacitación en administración y elaboración de planes de negocios, para que las mujeres puedan postular sus negocios a distintos instrumentos gubernamentales de fomento productivo. Además, el programa gestiona el acceso a recursos para financiar ideas de proyecto o mejorar los que ya están en operación.</p>	<p>Ofrece a las participantes la posibilidad de terminar sus estudios básicos y medios, bajo diferentes modalidades. Dos de éstas -los programas de educación de adultos desarrollados en los Centros de Educación Integrada de Adultos (CEIA) y los Exámenes Libres- provienen del Ministerio de Educación (MINEDUC). Una tercera vía, denominada modalidad flexible, es proporcionada por el Programa Chile Califica.</p>	<p>Como apoyo complementario a la empleabilidad, el programa ofrece acceso preferente a salas cuna y a jardines infantiles para hijos/as de las participantes. A partir del año 2008 -de manera piloto originalmente- ofrece atención educativa a escolares de entre 6 y 12 años, en el contexto de los "Talleres de Aprendizaje" (TAP), instancia llevada a cabo en coordinación con MIDEPLAN - MINEDUC y JUNAEB.</p>	<p>A través del Programa, las participantes acceden a los beneficios que proporcionan distintas líneas de prestaciones en atención primaria desarrolladas por el Ministerio de Salud (MINSAL), particularmente en las áreas de salud odontológica, exámenes diagnósticos de salud preventiva, salud oftalmológica y mental.</p>	<p>A través de la intervención<sup>8</sup>, las participantes pueden acceder al Programa Biblioredes de la Dirección de Bibliotecas, Archivos y Museos (DIBAM) por medio del cual reciben capacitación enfocada hacia el uso de las nuevas tecnologías computacionales. Este beneficio puede traducirse en capacitación de nivel básico o bien de nivel avanzado (que incluye la elaboración de páginas web).</p>
<b>Ejecutor</b>	Municipio, PRODEMU	SENCE, Dirección del Trabajo	FOSIS y SERCOTEC	MINEDUC, Chilecalifica	JUNJI, INTEGRA	MINSAL	DIBAM
<b>Meta cobertura</b>	100% (a partir de 2008)	50% de la población beneficiaria en el caso de la capacitación. 25% en el caso de la intermediación laboral.	10% de la cobertura anual de beneficiarias.				

<sup>7</sup> En el Marco Lógico 2008 se integra dentro del Componente 1 de Capacitación Laboral.

<sup>8</sup> La alfabetización digital no está presente en la Matriz de Marco Lógico 2008. Sin embargo, aparece como componente -se infiere en tanto se presenta al mismo nivel que el resto de los componentes- en la Ficha de Definiciones Estratégicas.

## II. Resultados de la Evaluación

### 1. Diseño

El problema que da origen al Programa ha sido bien identificado en función del diagnóstico inicial: las mayores dificultades que enfrentan las mujeres pertenecientes a los sectores más pobres –preferentemente jefas de hogar- para incorporarse al mercado laboral. Sin embargo, la definición de la población potencial y objetivo, no es plenamente coherente con dicho problema en tanto incorpora a las jefas de núcleo como grupo particular -categoría que no se abordó en el diagnóstico inicial<sup>9</sup>; y excluye al primer quintil de ingreso –identificado como parte del problema.

La exclusión de las jefas de hogar pertenecientes al primer quintil de ingresos en el PMJH se considera un error de diseño, ya que de acuerdo al diagnóstico son justamente las mujeres más pobres quienes enfrentan mayores dificultades para acceder al mercado laboral. La justificación SERNAM para esta exclusión, radica en la incorporación de estas mujeres en las políticas de superación de la pobreza. Sin embargo, Chile Solidario cubre sólo al 16% de los hogares más vulnerables (CASEN 2009).

En relación a la selección de componentes y líneas que brinda el Programa, éstos se consideran pertinentes y suficientes. Se orientan a distintos tipos de barreras a la inserción laboral, desde las internas más básicas<sup>10</sup>; aquellas que aluden a déficits en competencias transversales o genéricas<sup>11</sup>; y aquellas dirigidas a desarrollar competencias más específicas<sup>12</sup>. Asimismo, desde una perspectiva integral, el mix de componentes considera al proceso completo de inserción en el mundo del trabajo, desde la elaboración de estrategias de búsqueda de empleo (Taller de Habilitación), hasta el acompañamiento efectivo de dicha búsqueda (Intermediación Laboral); y toma en consideración una globalidad de situaciones objetivas que las mujeres destinatarias del Programa deben enfrentar (brindando como respuesta –por ejemplo- Sala Cuna y Jardines Infantiles).

### 2. Duplicidades y Complementariedades

Este producto no es factible de obtener fuera del PMJH porque no existen otros programas que ofrezcan una combinatoria específica y orientada al objetivo de mejoramiento de las condiciones de empleabilidad interviniendo sobre el conjunto integrado de barreras detectadas.

### 3. Organización y Gestión

Durante el año 2007, existieron problemas de coordinación entre los tres niveles de operación – nivel central, regional y municipal-, especialmente en lo referente a la capacitación a los equipos comunales, lo que se tradujo en una ejecución insuficiente del componente Taller de Habilitación Laboral (con las consecuencias a nivel de diseño de trayectorias)<sup>13</sup>.

---

<sup>9</sup> Además, la inclusión en el programa de las jefas de núcleo, como grupo particular y diferenciado, no se encuentra plenamente justificada en tanto no constituye un grupo de mayor vulnerabilidad que el de las no jefas, asimismo en situación precaria al interior de los grupos socio-económicos focalizados y efectivamente ingresados al Programa. A modo de ejemplo, de acuerdo a la encuesta levantada por la Consultora, mientras entre las jefas de hogar el conjunto de inactivas antes del Programa asciende al 15,9%, entre las jefas de núcleo y las no jefas, las proporciones de inactividad no muestran diferencias de consideración, con un 52,2% y un 47,9% respectivamente. En términos de ingresos, aquellos correspondientes a los hogares de las jefas de núcleo (ingreso per cápita) son más altos que los correspondientes tanto a los de las no jefas como a los de las jefas de hogar (\$ 67.680.- frente a \$ 55.980.- y \$ 53.428.- respectivamente).

<sup>10</sup> A las que se orienta la atención en salud, la nivelación de estudios e incluso parte del Taller de Habilitación Laboral en su fase reflexiva y de trabajo sobre la identidad.

<sup>11</sup> A las que se orienta, por ejemplo, la capacitación en gestión de recursos orientada al desenlace independiente o la alfabetización digital.

<sup>12</sup> Como la capacitación en oficios.

<sup>13</sup> El carácter obligatorio y universal del THL no se definió e implementó sino hasta avanzado el segundo año (2008). Por lo tanto, una proporción cercana del 20% de las mujeres participantes de las cohortes 2007 y 2008, no realizó THL; por lo tanto, no elaboró trayectoria en éste, su contexto más adecuado

En relación a los mecanismos de coordinación intersectorial, éstos tienen un funcionamiento irregular y poco formalizado, primando la coordinación bilateral. En la práctica la coordinación queda muchas veces sujeta a la iniciativa y voluntades de las personas, debilitando la integralidad, intersectorialidad y descentralización que propone el Programa.

Por otra parte, se observan problemas de gestión derivados de la ausencia o deficiencia de servicios en ciertas comunas que dan cuenta de ofertas limitadas desde las instituciones co-ejecutoras del programa, impidiendo la cobertura de la demanda en algunos casos.

El programa no cuenta con información que relacione a los participantes con las trayectorias que éstos realizan, por lo cual no hay un seguimiento sobre el cumplimiento de ellas, elemento central del diseño del programa.

#### 4. Eficacia del Programa

La medición de resultados intermedios y finales se basó principalmente en dos fuentes de información: i) Base de datos de beneficiarias de SERNAM; y ii) Encuesta a una muestra de beneficiarias y a un grupo de control.

La encuesta se aplicó entre diciembre de 2009 y febrero de 2010. Se realizó mediante la aplicación presencial de un cuestionario de aproximadamente 127 preguntas. La encuesta contó con una serie de secciones, donde las principales fueron: a) caracterización socioeconómica; b) trayectorias laborales; c) resultados intermedios; d) resultados finales; e) satisfacción; entre otros.

**Cuadro 1: Número de encuestas logradas por cohorte**

Cohorte	Total egresadas <sup>14</sup>	Muestra egresadas	Muestra controles	Beneficiarios logrados	Controles logrados	Error muestral	% logro sobre muestra teórica
2007	6.704	363	523	387	566	4,8%	108%
2008	2.738	337	471	338	519	5%	106%
Total	9.442	700	994	725	1.085	-	107%

Fuente: Informe final de evaluación PMJH.

Los resultados intermedios y finales fueron obtenidos mediante un diseño de evaluación cuasi-experimental. Para el emparejamiento entre tratados y controles se utilizó el método de propensity score matching, el que calcula la probabilidad de participar en el programa tanto para tratados como controles. En base a dicha probabilidad, se parea aquel(los) control(es) que tienen una propensión a participar más cercana al tratado respectivo, la que se obtiene a partir de técnicas paramétricas tales como logit o probit. Una vez realizado el matching se procedió a estimar el efecto del tratamiento sobre los tratados (ATT), mediante la metodología de “diferencias en diferencias”, con tres métodos para la obtención del matching: i) 4 vecinos más cercanos; ii) 10 vecinos más cercanos; y iii) kernel<sup>15</sup>.

La conformación del grupo de control se realizó mediante el método “bola de nieve”<sup>16</sup>. La estrategia consistió en preguntar a cada beneficiaria de la muestra si conocía a alguien que cumpliera con características similares a ella en cuanto a: nivel socioeconómico (aproximado por entorno barrial); intervalos de edad (18-30; 31-45; 46 años y más); condición de actividad antes

<sup>14</sup> Egresadas al 31 de diciembre de 2008.

<sup>15</sup> En una etapa inicial se consideró utilizar 1 vecino más cercano, alternativa que fue descartada debido a que se constató que para la variable “actitud hacia el trabajo femenino” seguían existiendo diferencias en los valores iniciales entre tratadas y controles post ajuste.

<sup>16</sup> La selección de este estrategia se sustenta sobre la base de que estudios cualitativos anteriores daban cuenta de elementos de desfocalización, y por ende la selección del grupo de control a través de la reproducción del “perfil teórico” a través de la encuesta CASEN, por ejemplo, podría dar lugar a un grupo marcadamente distinto al de las efectivas “tratadas”. Al no disponer el programa de bases de datos de postulantes, hizo que el método “bola de nieve” fuera la mejor alternativa para conformar el grupo de control.

de ingreso al programa (inactiva, desocupada, ocupada); posición en relación a la jefatura de hogar (jefa de hogar / jefa de núcleo / otra); nivel educacional (básica, media, superior); y personas a cargo (sí / no). Una vez encuestadas las potenciales controles y por ende contando con más información, se procedió a parear beneficiarias y controles mediante los métodos señalados precedentemente.

El muestreo tuvo cobertura total en las 15 regiones realizándose sorteo aleatorio simple<sup>17</sup> para la selección de egresadas a entrevistar al interior de cada región y representativo por cohorte de ingreso.

#### 4.1. Resultados a nivel de Producto

##### Trayectorias

El carácter obligatorio y universal del THL no se definió e implementó sino hasta avanzado el segundo año (2008). Por lo tanto, una proporción cercana del 20% de las mujeres participantes de las cohortes 2007 y 2008, no realizó THL; por tanto, no elaboró trayectoria en éste<sup>18</sup>.

Del total de mujeres que efectivamente participó en el THL, el 62% afirma haber trabajado durante el THL en la elección de “qué actividades hacer durante su permanencia en el programa”; y el 75% pudo realizar todas las actividades pactadas<sup>19</sup>. De manera inversa, el 23% no pudo realizar la globalidad de actividades concordadas, en algunos casos a consecuencia de dificultades propias del Programa, y en otros a raíz de problemas de índole personal<sup>20</sup>.

La permanencia en el Programa o trayectoria total presenta una media de 12 meses<sup>21</sup>. Se trata de una media razonable de tiempo para el conjunto de actividades realizadas, que alcanzan a los cuatro componentes en la trayectoria “promedio”; casi seis componentes en las más completas y casi tres en las incompletas. No obstante, el rango de variación –entre 4 y 28 meses- resulta elevado y debiera tender a un espectro más acotado.

##### Cobertura

**Cuadro 2: Cobertura del Programa<sup>22</sup>**

Año	Población	N	Beneficiarias Efectivas	%
2007	Población Potencial	310.973	10.408	3,3
2008		310.973	20.322	6,5
2007	Población Objetivo	192.135	10.408	5,4
2008		276.78	20.322	7,3

Fuente: Informe final de evaluación PMJH.

<sup>17</sup> En el muestreo aleatorio simple cada miembro de la población tiene la misma probabilidad de ser parte de la muestra. Para llevarlo a cabo, se precisa del marco muestral; vale decir un listado con todos los beneficiarios(as) que integran la población; lo que en este caso resultó factible.

<sup>18</sup> Las razones de no cumplimiento de la meta de universalidad del THL al interior del grupo de egresadas de la cohorte 2008 (de ingreso temprano y trayectoria corta –en evaluación) remiten a dos tipos de factores asociados: la capacitación y transmisión de la noción de obligatoriedad del Taller realizada recién durante el primer semestre 2008; y el déficit inicial de cobertura sobre la cohorte 2007, que traslada esta demanda al año siguiente y la superpone al crecimiento considerable del segundo año. Así, mientras el total de participantes con THL durante el año 2007 alcanzó a sólo el 40.2%, la proporción de egresadas cohorte 2007 con Taller creció finalmente hasta el 79.6%, dando cuenta de su realización el año siguiente. En consecuencia, el cumplimiento de la masividad en la cobertura del THL, una vez atendida la demanda de arrastre, debiera constatarse efectivamente en la cohorte 2009.

<sup>19</sup> Independientemente de que un 18,8% hubiera querido tomar actividades que el Programa no ofrecía (un curso distinto; una actividad fuera de oferta; etc.).

<sup>20</sup> La distribución de los ‘pesos’ entre uno y otro ‘tipo’ de responsable, se observa como fluctuante y depende del componente de que se trate.

<sup>21</sup> Alrededor de 13 meses y medio para la cohorte 2007, y aproximadamente 10 meses y medio para la cohorte 2008; diferencia que se explica por la mayor proporción de mujeres de ingreso 2008 aún en el programa a la fecha del recuento.

<sup>22</sup> La información del análisis de cobertura se ha obtenido a través de los datos del universo de participantes del Programa (egresadas y aún en la intervención), y de la base de datos CASEN 2006.

Las coberturas del programa en general, para el año 2007, son más bien bajas lo que se explica por tratarse del primer año de funcionamiento, con inicio durante el segundo semestre. Para el año 2008, las tasas se incrementan de manera importante.

### Focalización

El supuesto de que todas las beneficiarias que ingresan al PMJH deben ser activas no se comprueba en la práctica, ya que existe un porcentaje de jefas de hogar y de núcleo inactivas (15,9% jefas de hogar y 52,2% jefas de núcleo)<sup>23</sup>. Sin embargo, de ese total de inactivas iniciales, una proporción algo mayor al 60% se activa en su paso por el Programa; y casi un 40% declara estar trabajando después de éste, lo que resulta indicativo de una disposición favorable a la activación de este grupo de mujeres que, de acuerdo a las decisiones de diseño, no debía ingresar originalmente al Programa.

El análisis de la población atendida<sup>24</sup> muestra fallas de focalización importantes, con errores de inclusión (no jefas, inactivas, quintil I), y –en menor medida- errores de exclusión (quintil III), en relación a la definición de la población potencial y objetivo. Sin embargo, considerando el diagnóstico inicial, el Programa muestra aciertos de inclusión: la población efectiva se corresponde con los grupos de mujeres que presentan el problema detectado en forma más severa: mujeres pobres (quintil I y II), sin participación en la fuerza de trabajo o con inserción laboral precaria, y -en una elevada proporción- “jefas de hogar”, entendidas como aquellas mujeres que aportan el principal o único sustento del grupo familiar.

**Cuadro 3: Focalización del Programa**

		Ficha de Protección Social Total Participantes		Encuesta GUERNICA Muestra Egresadas	
		Cohorte 2007 (%)	Cohorte 2008 (%)	Cohorte 2007 (%)	Cohorte 2008 (%)
<b>Condición de Actividad</b>	Ocupada	53,7	48,8	62,8	56,8
	Desocupada	7,7	6,6	9,6	8,6
	Inactiva	38,6	44,6	27,6	34,6
<b>Jefatura de Hogar y de Núcleo</b>	Jefa de Hogar	58,5	54,7	57,9	51,5
	Jefa de Núcleo	9,8	10,9	14	10,7
	No jefa	31,7	34,3	28,2	37,8
<b>Quintiles de ingreso</b>	Quintil I	-----	-----	57,3	52,6
	Quintil II	-----	-----	30,6	33,3
	Quintil III	-----	-----	7,7	7
	Quintiles IV y V	-----	-----	-----	-----
<b>Puntaje de Vulnerabilidad</b>	Entre 2.072 y 4.212	33	33,4	-----	-----
	Entre 4.213 y 13.484	54,6	56,4	-----	-----
	Entre 13.485 y 14.700	3,2	2,9	-----	-----

Fuente: Informe final de evaluación PMJH.

Dado el importante grado de desfocalización del programa, se constata que los requisitos de selección de las participantes no han sido aplicados de manera rigurosa por parte de los equipos comunales. Esto no solamente puede estar relacionado con deficiencias en la aplicación, sino con insuficiencia de los mecanismos de selección<sup>25</sup>.

<sup>23</sup> Encuesta GUERNICA sobre muestra representativa de participantes egresadas (n = 725 casos).

<sup>24</sup> Para el presente análisis de focalización se utilizó tanto la información entregada por la Ficha de Protección Social como la levantada mediante la encuesta aplicada por la Consultora.

<sup>25</sup> Los instrumentos y mecanismos utilizados por los equipos comunales en el proceso de selección de las participantes, incluyen la Ficha de Postulación y una Entrevista Personal y, a partir del año 2008, se incorporó el puntaje de la Ficha de Protección Social para evaluar vulnerabilidad, requisito que no se aplica en todos los casos.

## Producción de componentes

**Cuadro 4: Resultados a nivel de Producto. Comparación metas, tasas de uso sobre el total de participantes y tasas de uso sobre el total de egresadas encuestadas.**

COMPONENTES, SUBCOMPONENTES O LÍNEAS	TASAS PARA EL TOTAL DE PARTICIPANTES (MUJERES CON INGRESO AL PROGRAMA, UNIVERSO)						SERVICIOS ENTREGADOS		TASAS PARA EL SUBGRUPO DE EGRESADAS (MUESTRA)			
	2007			2008			2007	2008	Cohorte 2007	Cohorte 2008	Cohorte 2007	Cohorte 2008
	N (participantes en el componente año 2007)	Tasa de Utilización % (sobre participantes)	Valor de la Meta por Diseño, %	N (participantes en el componente, año 2008)	Tasa de Utilización % (sobre participantes)	Valor de la Meta por Diseño, %			Tasa de Utilización % (sobre egresadas)	Tasa de Utilización % (sobre egresadas)	Satisfacción (Nota media 1 a 7)	Satisfacción (Nota media 1 a 7)
TALLER DE HABILITACIÓN LABORAL	5511	40,2	100	21.561	85,3	100	Entre 184 y 276 talleres (estimada)	Entre 719 y 1.078 (estimada)	79,6	78,4	6.1	6.2
CURSOS DE CAPACITACIÓN TÉCNICA EN OFICIO	9.727	71	50	13.349	52,8	50	s.i.	503 <sup>26</sup> cursos	59,4	47,9	6.3	6.3
CURSOS DE CAPACITACIÓN ORIENTADA A MICROEMPRESA Y TRABAJO INDEPENDIENTE	2200	16,1	10	3943	15,6	10	s.i.	s.i.	32,6	34,0	6.3	6.2
FINANCIAMIENTO PARA MICROEMPRESA O TRABAJO INDEPENDIENTE	s.i.	s.i.	No se fijó meta	s.i.	s.i.	No se fijó meta	s.i.	s.i.	18,1	17,5	-----	-----
PRÁCTICA LABORAL EN EMPRESA	s.i.	s.i.	No se fijó meta	s.i.	s.i.	No se fijó meta	s.i.	s.i.	4,9	4,1	5.5	5.9
NIVELACIÓN DE ESTUDIOS	1617	11,8	No se fijó meta	2890	11,4	No se fijó meta	s.i.	s.i.	8,0	6,2	6.2	6.1
ALFABETIZACIÓN DIGITAL	2734	20	No se fijó meta	7761	30,7	No se fijó meta	s.i.	s.i.	32,8	30,2	5.8	5.9
SALA CUNA O JARDÍN INFANTIL	823 (hijos/as)	6	No se fijó meta	1902 (hijos/as)	7,5	No se fijó meta	-----	-----	5,9	7,1	6.5	6.0

<sup>26</sup> Corresponde a Línea formación en Oficios para MJH, Programa Becas para Microempresarias, Programa Becas Franquicia Tributaria –respectivamente. Sin información para Becas Zonas Agrícolas; y Becas Chile Califica, Línea TICs.

TALLERES DE APRENDIZAJE	n.c.	n.c.	No se fijó meta	1080	4,3	No se fijó meta	-----	-----	3,9	2,4		
ATENCIÓN PSICOLÓGICA	s.i.	s.i.	No se fijó meta	1914	7,6	No se fijó meta	s.i.	s.i.	15,2	9,5	6.2	6.0
ATENCIÓN OFTALMOLÓGICA	1027*	7,5	No se fijó meta	3904	15,4	No se fijó meta	s.i.	s.i.	28,4	16,3	6.1	6.1
ATENCIÓN ODONTOLÓGICA	2931	21,4	50	11348	44,9	50	s.i.	s.i.	46,3	38,8	5.7	5.8
ATENCIÓN EN SALUD PREVENTIVA	s.i.	s.i.	No se fijó meta	6726	26,6	No se fijó meta	s.i.	s.i.	25,1	15,4	6.2	6.4
INTERMEDIACIÓN LABORAL	s.i.	s.i.	25	2179	8,6	25	s.i.	s.i.	11,6	9,5	-----	-----
ENCUENTRO EVALUATIVO	s.i.	s.i.	No se fijó meta	s.i.	s.i.	No se fijó meta	s.i.	s.i.	55,8	48,5	6.5	6.3

Fuente: Informe final de evaluación PMJH.

## 4.2. Resultados Intermedios y Finales

**Cuadro 5: Resultados Intermedios, cohortes 2007 y 2008.**

Periodo analizado	Método	Capital Humano (dummy Educación o Capacitación <sup>27</sup> )	Capital social de contactos (número contactos <sup>28</sup> )	Escolaridad (años de estudio)	Participación en organizaciones sociales (dummy <sup>29</sup> )	Autoestima (indicador 0-1 <sup>30</sup> )	Salud mental (indicador 0-1 <sup>31</sup> )	Actitud hacia trabajo femenino (indicador 0-1 <sup>32</sup> )
Cohorte 2007	Kernel	0,08***	0,18	0,12***	0,3***	0,09***	0,05***	0,05***
	N(4)	0,08***	0,2	0,11***	0,3***	0,1***	0,05***	0,04***
	N(10)	0,08***	0,19*	0,12***	0,29***	0,1***	0,05***	0,04***
Cohorte 2008	Kernel	0,07***	0,26*	0,06*	0,23***	0,07***	0,04***	0,05***
	N(4)	0,07***	0,27*	0,06*	0,24***	0,07***	0,04***	0,05***
	N(10)	0,07***	0,27*	0,06**	0,29***	0,08***	0,04***	0,05***

\*\*\* Significación estadística al 1%; \*\* al 5%; \* al 10%.

Fuente: Informe final de evaluación PMJH.

**Cuadro 6: Resultados Finales, cohortes 2007 y 2008.**

Periodo analizado	Método	Ingreso Autónomo /hora	Ingreso Autónomo mensual	Proporción meses inactiva	Proporción meses desocupados	Proporción meses ocupados	Probabilidad de estar ocupada, -1 a +1
Cohorte 2007	Kernel	-32,64	-6.100,42	-0,03	0,05*	-0,02	-0,06
	N(4)	-1,78	-8.522,20	-0,007	0,05*	-0,05	-0,09**
	N(10)	-36,8	-8.158,30	-0,01	0,06**	-0,04	-0,08*
Cohorte 2008	Kernel	161,2	-4.317,49	-0,08**	-0,02	0,1**	0,09**
	N(4)	157,26	-7.708,18	-0,08*	-0,004	0,08*	0,07
	N(10)	164,22	-3.691,92	-0,08*	-0,02	0,09**	0,08*

\*\*\* Significación estadística al 1%; \*\* al 5%; \* al 10%.

Fuente: Informe final de evaluación PMJH.

Centrando la atención en la cohorte de ingreso 2007, el Programa ha tenido un impacto positivo y estadísticamente significativo sobre las siguientes dimensiones o “activos”: i) Psico-sociales: autoestima, salud mental, y actitud hacia el trabajo femenino; ii) de Participación Social: nº de organizaciones sociales en las que participa; y iii) de Empleabilidad o Pre-Empleo: capacitación y/o educación formal (incremento y número de años), lo que revela una capacidad de incidir sobre condiciones necesarias, pero no suficientes para impactar al empleo.

<sup>27</sup> Entendido como cualquier aumento en capacitación y/o educación formal en una variable dummy 1-0 (1, aumentó); pudiendo focalizarse ese aumento tanto en sólo un mes de capacitación adicional o de inicio de estudios formales; como en un período mayor y asociado al cumplimiento de un período lectivo (aumento de nivel desde 3º a 4º medio). Se trata de un indicador combinado a partir del testeado tanto del número de años cursados, como de la consulta por el tipo de actividades realizadas durante el año 2009.

<sup>28</sup> Número total de personas “a las que habría llamado o habría ido a visitar para que la apoyaran en la búsqueda de empleo”.

<sup>29</sup> Operacionalizada a través de la consulta por el número total de organizaciones en las que participa.

<sup>30</sup> Derivado del promedio simple de la aplicación de una escala Likert para tres indicadores (porcentaje de acuerdo con: “me siento satisfecha conmigo misma”; “no tengo muchas cosas de las que sentirme orgullosa; soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de las personas”).

<sup>31</sup> Derivado del promedio simple de la aplicación de una escala Likert para cuatro afirmaciones (porcentaje de acuerdo con: “mi vida es muy difícil y no hay casi nada bueno”; “si tengo algún problema importante, tengo en mi familia alguien con quien conversar y confiar”; “si tengo algún problema importante, tengo amigas con quienes conversar y confiar”; “me siento estresada, ansiosa o deprimida por cosas que pasan en mi casa”).

<sup>32</sup> Derivado del promedio simple de la aplicación de una escala Liker para seis afirmaciones (porcentaje de acuerdo con: “la labor de un hombre es ganar dinero; la labor de la mujer es cuidar del hogar y la familia”; “si la mujer trabaja, es más probable que la pareja se separe”; “una madre que trabaja puede establecer una relación tan buena y cercana con sus hijos como una madre que no trabaja”; “la mujer que trabaja es más interesante como persona”; “la mujer que se queda en la casa es mejor madre”; “la mujer debe trabajar sólo cuando necesita mantenerse económicamente”).

Respecto a la cohorte de ingreso 2008, el Programa ha tenido un impacto positivo y estadísticamente significativo sobre las siguientes dimensiones o “activos”: i) Psico-sociales: autoestima, salud mental, y actitud hacia el trabajo femenino; ii) de Participación Social: nº de organizaciones en las que participa; iii) de Empleabilidad o Pre-Empleo: capacitación y/o educación formal (incremento general y en número de años); y capital social de contactos orientados a la búsqueda de empleo; y iv) de Empleo: autonomía económica -probabilidad de estar ocupada y número de meses ocupada- y activación o ingreso a la fuerza de trabajo.

## 5. Uso de Recursos

El SERNAM ha financiado el 11% del gasto total del programa en el período 2007-08, los municipios el 16%, y los sectores el 73%. El SENCE es el servicio que aportó más al gasto (27%), seguido del sector Educación (13%), el sector Salud (7%) y FOSIS (6%).

El gasto total incurrido para egresar a una mujer (esfuerzo financiero, incluido gasto de administración) ascendió a M\$2.109 en el período. El gasto incurrido por SERNAM para egresar a una mujer ascendió a M\$237 en el período; se trata de un esfuerzo financiero bajo, que incluye tanto la coordinación como la producción del Taller de Habilitación Laboral.

**Cuadro 7: Indicadores de eficiencia y economía (cifras en M\$ 2009)**

	Año 2007	Año 2008	Descripción
Presupuesto SERNAM	M\$ 1.457.347	M\$ 2.366.346	El incremento se debe al aumento de municipios participantes.
Gasto Efectivo SERNAM	M\$ 1.429.702	M\$ 2.353.226	El gasto total en el PMJH se incrementó 32% en el período 2007-2008.
Porcentaje del presupuesto institucional - SERNAM	9,0%	13,1%	
Porcentaje de ejecución - SERNAM	98,1%	99,4%	
Porcentaje de gastos administrativos SERNAM año 2008	21,9%	12,7%	Coficiente entre gastos administrativos SERNAM y gasto total SERNAM en el programa, el que, para el año 2008 se encuentra dentro del estándar esperado de los programas públicos, menor al 15%.
Gasto Efectivo - TOTAL	M\$ 14.502.619	M\$ 19.173.880	Gasto efectivo SERNAM, Municipios y coejecutores sectoriales. Incluye gastos de administración.
Porcentaje de gastos administrativos total Programa MJH	14,0%	14,1%	Coficiente entre gastos administrativos SERNAM, municipios y coejecutores y gasto total en el programa
Porcentaje de Apalancamiento	914,4%	714,8%	Coficiente entre gasto total Municipios más Coejecutores Sectoriales, y el gasto total SERNAM.
Costo total de la canasta de servicios	M\$ 4.073	M\$ 2.351	Suma de los costos promedios de las prestaciones de la oferta del programa.
Gasto promedio por beneficiaria (egresada) según trayectoria tipo período 2007-08	M\$ 772		Promedio de costo de atención de egresadas del programa según participación en la oferta de servicios.
Gasto total por egresada período 2007-08 (Esfuerzo Financiero) <sup>33</sup>	M\$ 2.109		Cuociente entre el gasto efectivo total del programa y el número de beneficiarias efectivas egresadas en el período.
Gasto total SERNAM por egresada período 2007-08 (Esfuerzo Financiero SERNAM) <sup>34</sup>	M\$ 237		Cuociente entre el gasto efectivo total del SERNAM y el número de beneficiarias efectivas egresadas en el período.

Fuentes: Estimaciones Guernica en función de resultados de impacto y gastos del programa MJH SERNAM.

<sup>33</sup> El gasto total por egresada está sobrestimado, en tanto incluye a personas aún en el programa e incluso desertoras, sobre las cuales el Programa puede haber producido algún impacto, no determinado en esta evaluación.

<sup>34</sup> Idem anterior.

## 6. Justificación de la Continuidad del Programa

En base a los siguientes elementos: i) La pertinencia y persistencia del problema detectado<sup>35</sup>; ii) la correspondencia de las beneficiarias o participantes efectivas con la población detectada como con el problema o necesidad diagnosticado, en el contexto de una alta vulnerabilidad social; iii) el impacto general del Programa<sup>36</sup> sobre la generación de activos en el ámbito psico-social, de participación social y de condiciones de empleabilidad o pre-empleo; y iv) el fenómeno de activación y de obtención y mantención de empleo en la cohorte 2008, como efecto neto del Programa, observado a través de la disminución del número de meses inactiva, el aumento en el número de meses ocupada y en la probabilidad de estar ocupada; se considera pertinente la continuidad del Programa, en el marco de un proceso de reformulación y ajuste, de acuerdo a las siguientes recomendaciones.

### Recomendaciones

1. Se recomienda redefinir la población potencial y objetivo, incorporando al conjunto global de mujeres de los sectores más pobres o vulnerables, según pertenencia a los quintiles I y II de ingresos o su equivalente según el puntaje en la FPS.
2. Se recomienda la incorporación de la activación de las beneficiarias en la fuerza laboral como parte del objetivo del programa.
3. Diseñar y utilizar mecanismos y procedimientos formales y sistemáticos, para mejorar la coordinación del programa, específicamente en términos de coordinación intersectorial. Asegurar el funcionamiento regular de los Grupos de Tarea, a nivel nacional y regional; y propiciar el desarrollo de Mesas Técnicas a nivel comunal, en torno al tema del empleo.
4. Asegurar la utilización efectiva de la Ficha de Protección Social como instrumento para la selección de las participantes en base a puntajes en lo referente a la condición de vulnerabilidad. Asimismo, se debe aplicar un nuevo instrumento orientado a establecer un ranking en términos de “disposición a integrarse o mantenerse en el mercado laboral”, que brinde un puntaje objetivo y comparable a cada participante para el aseguramiento del criterio de selección prioritario y preferente propuesto.
5. Hacer converger los costos de la trayectoria tipo de las mujeres beneficiarias con el esfuerzo financiero total, acortando los tiempos de permanencia en el Programa –en aquellos casos en que superan al año- y disminuyendo las proporciones de deserción.
6. Resguardar la cobertura universal del componente Taller de Habilitación Laboral en general, y de las actividades orientadas a la construcción<sup>37</sup> conjunta de itinerario o trayectoria, en particular.
7. Se sugiere la concentración de la demanda de capacitación y nivelación de estudios desde un conjunto de comunas cercanas y relacionadas hacia una comuna escogida como “centro”, de modo de evitar la oferta y recepción de cursos con contenidos muy genéricos o la saturación de mercados en oficios o unidades de negocio más específicos<sup>38</sup>.

<sup>35</sup> La participación laboral femenina al año 2009 -no obstante su gradual aumento (40.6% al 2008 y 41.1% al 2009, desde el 34.6% detectado a 1997)- continúa siendo la más baja del conjunto de los 14 países de América Latina y el Caribe integrados al “Panorama Laboral 2009” (OIT); y –además- esto ocurre en el contexto de una inserción laboral femenina generalizadamente más precaria.

<sup>36</sup> Cohortes 2007 y 2008.

<sup>37</sup> Por ejemplo, la profundización del análisis conjunto del mercado local.

<sup>38</sup> El esfuerzo SERNAM –o coordinado con los Sectores proveedores- debiera centrarse en la coordinación inter-comunal de la demanda, la entrega de viáticos para traslado y eventual alimentación, y el esfuerzo en la búsqueda de tipo de calendarios apropiados (como cursos intensivos concentrados en pocos días concentrados, cursos focalizados en días sábado y otras alternativas).

**COMENTARIOS Y OBSERVACIONES  
AL INFORME FINAL DE EVALUACIÓN  
POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN  
RESPONSABLE**

**NOVIEMBRE 2010**



OFICIO N° 724/2010

ANT.: OF.ORD. N°713 SERNAM  
OF.ORD. N°1147 DIPRES

MAT.: Complementa Respuesta Informe  
Final Evaluación Impacto P.M.J.H.

SANTIAGO, 23 NOV 2010

A : ROSANNA COSTA COSTA  
DIRECTORA DE PRESUPUESTOS

DE : CAROLINA SCHMIDT ZALDÍVAR  
MINISTRA DIRECTORA  
SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER

Junto con saludarle y complementando la información entregada en nuestro Oficio N°713 de fecha 15 de noviembre, adjunto Respuesta Institucional al Informe Final de Evaluación de Impacto del Programa Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar, que incluye entre otros, indicaciones respecto de incorporación de mujeres del I quintil para el año 2011.

Sin otro particular, le saluda atentamente

  
REPUBLICA DE CHILE  
MINISTRA DIRECTORA  
SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER  
**CAROLINA SCHMIDT ZALDÍVAR**  
**MINISTRA DIRECTORA**  
**SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER**

Incl.: lo indicado

Distribución:

- DIPRES
- Subdirección
- Unidad M.J.H.
- Asesoría

DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS

**Comentarios**  
**Informe Final de la Evaluación en Profundidad**  
**Programa Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las**  
**Mujeres Jefas de Hogar**

(Recepcionado el 8 de noviembre de 2010)

**1. Antecedentes Generales**

El Programa Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Trabajadoras Jefas de Hogar (PMJH) es un modelo de intervención social innovador, diseñado por SERNAM en el marco de su rol de coordinador de políticas públicas. Se encuentra orientado a superar las barreras discriminatorias que impiden a las mujeres su plena incorporación en todos los ámbitos de la vida social, especialmente en el del trabajo remunerado. Esta intervención se caracteriza por tener como criterios sustentadores: la focalización social y territorial, la coordinación intersectorial, la participación y ser de ejecución municipal. Todo lo anterior siempre con enfoque de género

La primera evaluación en profundidad a la cual fue sometido el programa, éste se encontraba en su fase inicial. Su periodo de ejecución en gran parte de las comunas era de un año.

AÑO 2007:

**Territorialidad:**

La instalación en las primeras 105 municipalidades dura hasta el mes de junio y significó un proceso complejo. El trabajo desarrollado por SERNAM en esta etapa estuvo centrado en asesorar la postulación municipal al programa en la elaboración de proyectos, su evaluación, firmas de Convenios y transferencias de recursos presupuestarios a las municipalidades; y en brindar asesoría y apoyo técnico a los Municipios para la contratación de los equipos ejecutores del programa en las Municipalidades.

**Preparación y capacitación de los equipos comunales:**

En el 2007, se desarrollan procesos de capacitación dirigidos a los Coordinadores Comunales del Programa orientados a entregar conocimiento y habilidades para la gestión, dentro de ello, herramientas para el trabajo intersectorial, trabajo con enfoque de género y promocional. También fue necesario capacitar a los equipos en la selección de las participantes y la facilitación del Taller de Habilitación Laboral, tanto en contenidos como en herramientas pedagógicas.

**Convocatoria de participantes:**

En el 2007, la convocatoria de participantes del Programa requirió diseñar nuevas estrategias de difusión, principalmente, porque las mujeres del II y III quintil no son las usuarias habituales de las municipalidades, lo cual significó el desafío de generar nuevas formas de gestión en las Municipalidades. Esto implicó "salir" a buscar a las participantes en lugares y horarios específicos.

El proceso de difusión supuso además concentrar el trabajo en sensibilizar a fin de visibilizar la realidad de la jefatura de hogar femenina, a fin de reinstalar el concepto relevando el rol de mujer proveedora y distinguirla de la dueña de hogar o de segundas perceptoras de ingresos.

### **Trabajo Intersectorial:**

El primer desafío consistió en sensibilizar a los sectores públicos respecto a la realidad y vulnerabilidad de los hogares con jefatura femenina y relevar la necesidad de que la política pública se hiciera cargo de esta realidad creciente, desafío encarado por la propuesta misma del programa.

En el primer cuatrimestre del año, se logran acuerdos sectoriales con Salud, Sence, Chilecalifica, DITRAB, FOSIS, etc. Esta negociación, implicó enfrentar una serie de dificultades, pues estas instituciones tenían su presupuesto orientado con otros fines desde la proyección presupuestaria del año anterior. Este hecho le exigió al Programa una gestión permanente y esfuerzos especiales. En abril del año 2007, se logra firmar el Convenio Cuatrienal suscrito por todas las autoridades de las instituciones que participan en el Programa.

**Año 2008: etapa de ampliación y efectiva instalación del Programa**, por demanda municipal, la autoridad de SERNAM decidió ampliar el Programa a 111 comunas nuevas, las que se suman a las 105 del año 2007, instalándose también en las 2 nuevas regiones: Arica y Parinacota y Los Ríos. Es conveniente señalar, que este aumento en la localización territorial del PMJH, tuvo dos desafíos importantes: a) fortalecer las comunas que iniciaron el proceso en el año 2007 b) iniciar el proceso de instalación en las nuevas comunas que solicitaron el Programa para el año 2008.

En este año, además de la ejecución, se continúa con el proceso de capacitación a los equipos comunales (antiguos y nuevos), con el objetivo de avanzar hacia la institucionalización y sustentabilidad el Programa, tanto económica como técnica, al interior de las municipalidades; para ello se orientó procedimientos homogéneos para todo el país tanto en la gestión como en el registro de la información. Además de ello, se les entregó formación en enfoque de género, negociación efectiva y otros elementos de gestión.

En relación a la oferta sectorial, este año se logró negociar y coordinar los cupos para las jefas de hogar con mayor antelación, logrando desarrollar con SENCE un programa de capacitación especialmente orientado para las jefas de hogar, al que se incorporan necesidades específicas de estas mujeres; además se logran mayores cupos con los otros sectores involucrados. También se firman Convenios específicos con instituciones relevantes (Salud y SENCE).

Por las implicancias evaluativas y en su injerencia en las recomendaciones que emanan de este proceso, es valedero volver a referirse al Modelo de Gestión del programa, basado en la intersectorialidad como una lógica innovadora de intervención social con perspectiva de género, desde un Estado organizado por sectores y centralizado. El programa centra su mirada en las mujeres jefas de hogar, entendiendo a estas como aquellas que realizan el principal aporte económico al hogar; tomando en cuenta las principales barreras que enfrentan para su inserción laboral, motivo que obliga a abordar de manera integral. La incorporación de esta perspectiva en el Estado, presenta complejidades especiales, dado que necesariamente implica realizar cambios profundos en la manera de diseñar y ejecutar las políticas teniendo como el centro de la acción al sujeto/a, hacia el cual está dirigida la política.

En esta perspectiva, la estrategia intersectorial que desarrolla el Programa tiene la finalidad de que los diferentes Ministerios y Servicios incluyan la situación de las jefas de hogar en sus diseños e implementación de políticas, medidas y programas, a objeto de mejorar su situación y posición en el mercado laboral.

Lo anterior, supone que el conjunto de la institucionalidad pública involucrada comparta el diagnóstico del grupo destinatario, los objetivos que se propone lograr, los criterios de intervención, y demás, que actúe concatenadamente para la entrega de los bienes y servicios que componen el Programa, en forma oportuna, pertinente y de calidad.

Actualmente seguimos trabajando en la profundización de la coordinación intersectorial.

Otro elemento que incorpora el modelo de intervención es la **“Participación”** de las mujeres, dado que el mejoramiento de las condiciones laborales de las TJH pasa por la información y el ejercicio de derechos / deberes en tanto trabajadoras y ciudadanas, así como el conocimiento de las redes de apoyo que pueden favorecer este proceso.

Conforme a ello, el proceso de *empoderamiento* de las mujeres mediante la entrega de información para la acción y el establecimiento de redes en tanto trabajadoras dependientes o independientes, es de importancia que las mujeres comprendan que su situación obedece a razones sociales, históricas y culturales, que son posibles de cambiar siempre y cuando ellas aprovechen las oportunidades que le ofrece el medio y reconozcan las capacidades con las cuales ellas cuentan, para gestionar de mejor forma sus vidas.

## **2. En relación al proceso de evaluación del Programa.**

Para la consultora Guernica fue un desafío la evaluación del PMJH, dado su carácter innovador, por una parte, y por la otra, la función de coordinador de políticas del Servicio Nacional de la Mujer que en la práctica significa hacer que los otros organismos del Estado implementen, programas, medidas y política con enfoque de género. Ello fue motivo de varias reuniones y diálogo entre los equipos de SERNAM, DIPRES y la Consultora Guernica, para generar una metodología que lograra recoger estas particularidades.

Como se señala en los antecedentes, el Programa no estaba maduro para una evaluación de impacto, dado el corto tiempo de implementación, por ello las observaciones y recomendaciones de la consultora, han reafirmado nuestras propias necesidades de cambio en lo relativo a la gestión.

Respecto del diseño, la observación de ampliar la población objetivo a segundas receptoras está siendo considerada por el SERNAM en la proyección del Programa Mujeres Trabajadoras y Jefas de Hogar resguardando el perfil de trabajadoras de las participantes y priorizando a las jefas de hogar por su mayor vulnerabilidad. Sobre la propuesta de incorporar a mujeres del primer quintil, se está considerando incluir a egresadas del programa Puente y Chile Solidario ya que ellas cuentan con una intervención psicosocial previa que asegura cierta su disposición a mejorar sus condiciones de vida a través del trabajo remunerado.

Respecto de las trabajadoras pertenecientes al tercer quintil, la evaluación recomienda suprimir este público en virtud de que diagnostica que existe una cierta carencia de apoyos específicos acorde a su nivel formativo y experiencia laboral. Ante esto es necesario señalar que SERNAM ha considerado pertinente continuar trabajando con este público objetivo ya que es fundamental poder intervenir a la clase media baja, pues los programas en general se focalizan en los sectores más pobres. Junto con lo anteriormente mencionado, el programa evalúa positivamente la participación de estas mujeres que, además constatamos que con un “pequeño empujón”, logran alcanzar niveles de estabilidad laboral y económica mayores.

Hemos constatado en terreno, que el bajo porcentaje de participantes del tercer quintil, se debe a un problema de gestión a nivel local. Sabemos que los Municipios tienen un público objetivo permanente que es el primer quintil, por lo cual, para que en el programa participen mujeres del segundo y tercer quintil es necesario tener una estrategia de difusión mucho más activa; implica ir a buscar a las participantes en lugares y horarios que frecuentan las mujeres trabajadoras: Escuelas, Consultorios. Es importante señalar que estas mujeres no tienen experiencia de apoyos gubernamentales (así lo han manifestado) por lo cual, no están acostumbradas a acercarse a las municipalidades y es necesario llevarles la información.

Actualmente nos encontramos en proceso de creación de instrumentos que nos permitan generar tipologías de trabajadoras que consideren tanto la experiencia laboral previa de las mujeres, como su nivel educacional, que faciliten el trabajo direccionado con las participantes a fin de poder ofrecer una mejor orientación para la intervención, tanto en las capacitaciones como en el apoyo a la creación o fortalecimiento de iniciativas productivas y que distinga niveles para dichas intervenciones. Al mismo tiempo, estamos trabajando con SENCE para abrir espacios en temas de capacitación a este sector de trabajadoras.

Junto con ello, se está evaluando implementar el sistema de Calificación por Competencias para validar la experiencia previa, reforzando y fortaleciendo aquellos conocimientos anteriores, lo cual permite orientar el trabajo de las capacitaciones y concentrarse en niveles de especialización mayores.

La mayor cantidad de observaciones y recomendaciones dicen relación con la gestión programática en los tres niveles - nacional, regional y local – y SERNAM considera incorporar la mayoría de las observaciones en este ámbito.

Sin embargo, a nuestro juicio la parte más débil de la evaluación es la del ámbito local. Hizo falta una mayor profundización en el ámbito municipal, que es central ya que son quienes ejecutan efectivamente el programa. Identificar por ejemplo: diferencias entre comunas rurales y urbanas, características productivas del territorio, rotación de los equipos comunales responsables de la ejecución del Programa en la comuna, entre otros elementos que influyen para que los objetivos del Programa se cumplan.

Por último, reconocemos en el proceso de evaluación una oportunidad para mejorar lo que se ha venido realizando y la forma en que ello ocurre. En este marco, la evaluación aporta elementos importantes para la proyección estratégica del Programa que se inicia en el año 2011, que tiene como propósito incorporarse al Sistema de Protección Social.