

ANEXO N°1

PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE PROYECTOS GUBERNAMENTALES
LISTA DE PROGRAMAS A EVALUAR DURANTE EL AÑO 1997

Institución	Programas	Ppto'97 Miles \$
Ministerio de Educación	Programa de Escuelas de Sectores Pobres (P-900)	1,135,269
	Proyectos de Mejoramiento Educativo (PME)	3,202,499
	Programa de Alimentación Escolar	45,531,293
Ministerio de Salud	Programa Nacional de Alimentación Complementaria	30,482,206
	Reforzamiento de la Atención Primaria (SAPU)	7,223,597
Ministerio de Vivienda y Urbanismo	Pavimentación Participativa	40,248,250
	Mejoramiento Comunitario	2,532,000
	Programa de Subsidios Especiales	19,281,303
Ministerio de Planificación y Cooperación	Apoyo a Mujeres Jefas de Hogar-Capacitación Laboral PARTICIP	733,440
	Asistencia y Capacitación a Microempresarios	5,878,319
Ministerio del Trabajo y Previsión Social	Fondo Nacional de Subsidio Familiar (SUF)	29,667,990
	Fondo Nacional de Pensiones Asistenciales (PASIS)	97,579,711
	Programa Capacitación Laboral Fase II (SENCE)	9,115,590
	(FOSIS)	3,424,895
Ministerio Economía	Bonificación Inversiones de Riego y Drenaje Ley 18450	8,651,000
	Fontec	6,191,424
Ministerio de Agricultura	Transferencia Tecnológica (PTT INDAP)	11,408,437
Ministerio de Bienes Nacionales	Programa Saneamiento de Títulos Banco Mundial	800,861
Ministerio de Obras Públicas	Programa Agua Potable Rural (APR)	12,739,125
Ministerio del Interior	Fondo Nacional de Desarrollo Regional (FNDR)	118,048,389
Ministerio de Minería	Programa de Asistencia y Modernización de la Minería Artesanal	791,250

MINISTERIO DE HACIENDA
DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS
PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE PROYECTOS GUBERNAMENTALES

INFORME FINAL DE EVALUACION

**PROGRAMA DE APOYO A MUJERES JEFAS DE
HOGAR Y DE NUCLEOS DE ESCASOS
RECURSOS
LINEA DE CAPACITACION LABORAL**

**MINISTERIO DE PLANIFICACION Y
COOPERACION
SERNAM - SENCE**

PANEL DE EVALUACIÓN:

**PEDRO MILOS - Evaluador Externo (Coord.)
CRISTINA ALMEIDA - Evaluadora Externa
JULIO CORDOVA - Evaluador Externo
CAROLA MANSILLA - MINHACIENDA**

AGOSTO - 1997

ANEXO
FICHA DE EVALUACIÓN DE PROGRAMAS – FORMATO “0”
FICHA DE SÍNTESIS DE INFORMACIÓN DEL PROGRAMA

I. DATOS BÁSICOS DEL PROGRAMA	
1. Nombre del Programa: Programa de Apoyo a Mujeres Jefas de Hogar y de Núcleos de Escasos Recursos	
	Código
1.1. En caso de ser Proyecto, programa o política a la cual se vincula o es parte:	
2. Ministerio Responsable: Ministerio de Planificación y Cooperación	
2.1. Servicio responsable: Servicio Nacional de la Mujer	
2.2. Unidad interna responsable directa del programa: Departamento de Programas	
2.3. Nombre del profesional responsable del programa: Carmen Andrade (Coordinadora Nacional PMJH)	
3. Año de inicio del programa: 1992	
3.1. Principales cambios introducidos por año (si corresponde)	Año
1) Constitución legal del Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM.	1991
2) Inicio del Plan Piloto del Programa Mujeres Jefas de Hogar de Escasos Recursos en 5 comunas, con cinco líneas de acción: capacitación y formación para el trabajo, acceso a la salud, mejoramiento y acceso a la vivienda, acceso a la justicia y cuidado infantil. Siendo la de capacitación laboral la línea eje de todo el Programa.	1992-1993
3) Inicio segunda fase a partir de evaluación del plan piloto. Ampliación nacional del Modelo del Plan Piloto. Expansión de la cobertura territorial a 55 comunas.	1994
4) Expansión de la cobertura territorial a 72 comunas. Implementación del Programa de Atención Dental Integral para Mujeres Jefas de Hogar. Implementación de la nivelación de estudios a través del Programa de Educación de Adultos del Ministerio de Educación.	1995

5) Expansión de la cobertura territorial a 81 comunas. Acuerdos básicos con FOSIS, SERCOTEC, CORFO e INDAP para apoyar al trabajo independiente de mujeres de escasos recursos.				1996			
6) No hubo ampliación a nuevas comunas. Estrategia de consolidación. Experiencia autónoma en 8 comunas. Líneas Justicia y Vivienda ya no son prioritarias dentro del Programa.				1997			
4. Aporte fiscal SERNAM a PMJH (en miles de pesos de cada año)				4.1. Gasto ejecutado SERNAM a PMJH (en miles de pesos de cada año)			
1994	1995	1996	1997	1994	1995	1996	1997
426,290	898,223	1.050,079		426,290	898,223	1.050,079	

II. CARACTERÍSTICAS DEL DISEÑO DEL PROGRAMA

5. Justificación que da origen al programa.

5.1. Justificación a nivel de políticas públicas:

En general, a nivel de políticas públicas, pueden encontrarse en la agenda del gobierno, a partir de 1990, varios componentes que justifican la creación del Programa de Apoyo a Mujeres Jefas de Hogar (PMJH), tales como:

- la política social como estrategia para generar equidad social, a través de la igualación de oportunidades;
- la prioridad en las políticas gubernamentales para la superación de la pobreza, con focalización en grupos vulnerables prioritarios;
- la modernización del Estado, que incluye la autonomía de los niveles regionales y locales y la participación de la sociedad civil en el diseño, gestión y evaluación de los programas sociales, asumiendo el sector público un rol de asignador de recursos y una función reguladora; e
- incorporación de la perspectiva de género en el diseño y la implementación de las políticas públicas, dirigida a promover la igualdad de oportunidades.

En particular, el PMJH constituye una propuesta de política pública integral, participativa, focalizada, descentralizada y que incorpora la perspectiva de género. Plantea la necesidad de reconocer a las jefas de hogar pobres como sujeto prioritario de las políticas sociales orientadas a mejorar su capacidad económica y condiciones de vida.

A nivel de iniciativas gubernamentales, la focalización social y territorial, la integralidad, la descentralización y el carácter participativo, son lineamientos que se encuentran, por ejemplo, en los planes de combate de la pobreza que se están impulsando. En particular, existen dos iniciativas que involucran al PMJH:

- El Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1994-99, aborda la situación de las Mujeres Jefas de Hogar tanto desde un punto de vista general como desde la perspectiva del PMJH. Así, explicita entre sus objetivos "ampliar el Programa de Apoyo a las Mujeres Jefas de Hogar, traspasando paulatinamente su responsabilidad a los Municipios".

- Por otro lado, el PMJH forma parte del Plan Nacional de Superación de la Pobreza que está impulsando el gobierno desde 1994. Diversos estudios han constatado la estrecha vinculación que existe entre jefatura de hogar femenina y pobreza, por lo cual, las mujeres jefas de hogar de escasos recursos han sido priorizadas como uno de los grupos vulnerables hacia los cuales se deben focalizar programas y políticas sociales.

5.2. Justificación a nivel de condiciones sociales y/o económicas a mejorar:

A nivel de las condiciones sociales y económicas, la principal justificación para la creación del PMJH es, en el marco de lo que se ha llamado la 'feminización de la pobreza', la estrecha vinculación entre jefatura de hogar y pobreza. De acuerdo a datos de la encuesta CASEN 94, un 23,4% de las jefas de hogar y un 32,2% de las jefas de núcleo se ubican bajo la línea de pobreza, representando un total de 301.405 mujeres indigentes y pobres.

La vulnerabilidad de los hogares con jefatura femenina radica fundamentalmente en la precaria inserción de las jefas de hogar en el mercado de trabajo, hecho asociado a diversos factores, entre ellos: bajos niveles de escolaridad, edad, baja autoestima y autoimagen, discriminación. Sin embargo, el cuidado infantil es la principal traba para la inserción laboral de las jefas de hogar, dificultándoles también el aprovechar las oportunidades de capacitación laboral. Las mujeres jefas de hogar se ven, así, obligadas, la mayoría de las veces, a optar entre actividades para proveer ingresos a la familia y actividades del hogar.

La desfavorable situación laboral de las jefas de hogar y de núcleo, de escasos recursos, se caracteriza por un mayor nivel de desempleo, concentración en empleos precarios de baja productividad y en consecuencia con baja remuneración. Por otra parte, los avances en disminución de la indigencia se registran principalmente en hogares con jefatura masculina, permaneciendo estable la proporción de hogares de jefatura femenina que se encuentran en indigencia, lo que confirma que la vulnerabilidad de este grupo no se relaciona solamente con factores socioeconómicos, sino también con la condición de género.

5.3. Antecedentes constitucionales, legales, administrativos, de políticas de inversión que fundamentan la justificación del programa y su continuidad:

El principal antecedente legal que fundamenta y justifica el PMJH, es la ley 19.023, del 3 de enero de 1991, que crea el Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM. En efecto, en ella se establece que este servicio "es el organismo encargado de colaborar con el Ejecutivo en el estudio y proposición de planes generales y medidas conducentes a que la mujer goce de igualdad de derechos y oportunidades respecto al hombre, en el proceso de desarrollo político, social, económico y cultural del país". Todo ello, "respetando la naturaleza y especificidad de la mujer, que emana de la diversidad natural de los sexos, incluida su adecuada proyección a las relaciones de la familia".

Entre las funciones específicas que de acuerdo a la ley le corresponden al SERNAM, se

encuentran aquellas más directamente expresadas en el PMJH, tales como: “fomentar y proponer medidas tendientes a fortalecer a la familia, entregando las condiciones sociales para su desarrollo como grupo humano y el crecimiento de cada uno de sus miembros”; “proponer y fomentar políticas que promuevan el acceso igualitario de la mujer a los diversos ámbitos de la sociedad”; y “coordinar con servicios y organismos públicos y privados los programas, acciones y otras medidas conducentes a los objetivos de este servicio”.

Otro tipo de antecedentes legales y administrativos se encuentran también en otras leyes, como la orgánica de municipalidades y la orgánica de gobiernos regionales y, en general, en las políticas de descentralización impulsadas por el gobierno. Antecedentes que se refieren al traspaso de la función de planificación social a los municipios y gobiernos regionales.

6. Supuestos que están involucrados en la ejecución del programa.

6.1. A nivel de otras instituciones públicas co-ejecutoras:

El PMJH es iniciativa de un organismo público que no tiene un carácter ejecutor. Como se ha señalado, el SERNAM se define fundamentalmente como un servicio que propone y coordina propuestas de políticas a ser incorporadas por otros organismos públicos.

En relación al PMJH esto involucra, por una parte, a los organismos sectoriales de nivel nacional, regional y comunal, que se encargan de los cinco ámbitos de intervención contemplados por el Programa: empleo, cuidado infantil, salud, vivienda y justicia. Entre ellos, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, con el cual se establecen convenios específicos para implementar la línea de capacitación laboral.

Y, por otra parte, el PMJH compromete a las municipalidades, que están definidas como los organismos que ejecutan y coordinan la implementación directa. La implementación municipal del Programa supone la interrelación de diversos departamentos municipales involucrados en las distintas líneas de acción (departamentos de Salud, de Educación, de Desarrollo Comunitario, de Planificación y de Obras).

Una de las metas centrales del PMJH es lograr la transferencia del mismo a los municipios, logrando así el establecimiento de políticas a favor de la inserción laboral y mejoramiento de ingresos de las jefas de hogar a nivel local de un modo estable y adecuado a la realidad de cada comuna. Así, se entiende por institucionalización del programa, la meta según la cual éste llegue a ser realizado autónomamente por el municipio, a través de estructuras regulares, reservándose el SERNAM un rol de apoyo técnico.

En este marco, algunos de los principales supuestos involucrados en la ejecución del PMJH, son:

- que las instituciones asociadas al programa realicen su trabajo a partir de los principios de integralidad, intersectorialidad, focalización, participación y descentralización;

- que exista coordinación intersectorial, expresada en acuerdos y medidas negociadas en todos los niveles y efectivamente implementados en regiones y comunas;
- incorporación de la perspectiva de género en las políticas y el quehacer de los ministerios involucrados y focalización en las MJH como grupo de atención preferente, adecuando los programas a las necesidades específicas de éstas; y,
- autonomía y capacidades institucionales a nivel regional en todos los ministerios y servicios.

6.2. A nivel de otras instituciones públicas:

Como ya se ha dicho, el diseño del PMJH contempla la articulación con diferentes instituciones públicas y privadas, a objeto de promover iniciativas focalizadas en este grupo social. Así, a nivel nacional y regional, el Programa coordina a diferentes sectores, con el propósito de proponer programas, medidas y acciones focalizadas en mujeres jefas de hogar, en los siguientes ámbitos: trabajo, educación, salud, justicia y vivienda. Estas líneas de acción son implementadas por los Municipios, en coordinación con instituciones públicas especializadas (como el ya citado SENCE, la JUNJI, INTEGRA, la Red de Atención Primaria de Salud, Corporaciones de Asistencia Judicial, Corporaciones de Educación y Salud, etc.).

A nivel de gobiernos regionales, supone que éstos, al momento de decidir las inversiones regionales, consideren proyectos destinados a las mujeres jefas de hogar y de núcleo. Sin embargo, ello tiene un supuesto anterior: que tales tipos de proyectos se presenten, sea por parte de las propias municipalidades, sea por organizaciones sociales u otros organismos públicos o privados. En todo caso, la posibilidad de acceder a recursos regionales vía presentación de proyectos concursables, es una alternativa considerada por el Programa no sólo para los municipios sino también para las representaciones regionales de los sectores involucrados en la ejecución del mismo.

6.3. A nivel de condicionantes sociales, económicas y políticas:

A nivel del desarrollo productivo, el PMJH supone que éste tiene capacidad de ir proporcionando nuevas oportunidades de trabajo y que valora la mano de obra calificada o capacitada. En cuanto al mercado de trabajo, mejora de niveles de empleo formal, de niveles salariales y mayor estabilidad laboral. Esto ya que, actualmente, la sola inserción laboral no implica la superación de la pobreza. Se espera, también, a nivel de empresas, una menor discriminación hacia las mujeres en tanto tales y en relación a otros factores como edad o presencia física.

A nivel político, se destaca la importancia de que exista 'voluntad política' de llevar adelante los lineamientos definidos para las políticas públicas (ver punto 5.1.), a nivel de toma de decisiones y de ejecutores.

A nivel social y cultural, supone ir superando algunas de las 'barreras' al ingreso de la mujer a la fuerza de trabajo, así como una mayor aceptación y reconocimiento social de prácticas institucionales de cuidado infantil.

6.4. A nivel de instituciones o empresas privadas ejecutoras:

La implementación del PMJH supone la existencia de organismos privados especializados en capacitación laboral (Organismos Técnicos Ejecutores, OTEs), en número y calidad suficientes para proveer servicios en todas las regiones del país. Estos organismos aportarían una oferta de cursos de calidad y pertinentes, que incorporen diagnósticos laborales regionales y empresas dispuestas a ofrecer prácticas laborales a las mujeres capacitadas por el Programa.

7. Objetivos del programa

7.1. ¿Cuál es o cuáles son los objetivos de resultados planteados por el programa?

Respecto del Programa en su conjunto, pueden identificarse dos tipos de objetivos de resultado. Uno, referido a las beneficiarias directas del Programa y, otro, relacionado con el aporte institucional del SERNAM:

1. Aumentar la capacidad económica y personal de las mujeres jefas de hogar y jefas de núcleo de escasos recursos y la calidad de vida de los integrantes del hogar.

2. Diseñar y validar un modelo de intervención social a nivel nacional, que aborde la situación de pobreza y discriminación de las mujeres jefas de hogar y de núcleos pobres, basado en un desarrollo institucional acorde al carácter integral, participativo y descentralizado del Programa.

La coexistencia de estos dos objetivos constituye una de las características del Programa y en ella radica buena parte de su complejidad. Para los efectos de la evaluación de la Línea de Capacitación Laboral -de suyo difícil de aislar dada la integralidad del Programa- optaremos por concentrarnos en aquellos aspectos referidos al primero de estos dos objetivos.

Esta opción significa que, para efectos de la evaluación, el segundo objetivo, aquel que compromete los aspectos de desarrollo institucional, opera -en la terminología propia del marco lógico- como 'supuesto'. Esto no significa que el Programa no realice acciones conducentes a ese objetivo, sino que, metodológicamente, su cumplimiento aparece como condición para los logros del primer objetivo. Una evaluación que se abocara a ambos objetivos daría, naturalmente, mejor cuenta del diseño global del Programa.

**MINISTERIO DE HACIENDA
DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS
PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE PROYECTOS GUBERNAMENTALES**

FORMATO “A”

**CORRESPONDE A LA PRESENTACIÓN DEL PROYECTO
EVALUADO EN FUNCIÓN DE LOS ANTECEDENTES
ENTREGADOS POR LA INSTITUCIÓN RESPONSABLE DE SU
EJECUCIÓN, SISTEMATIZADO POR EL PANEL DE
EVALUACIÓN**

FICHA DE EVALUACIÓN DE PROGRAMAS – FORMATO A
FICHA DE SÍNTESIS DE INFORMACIÓN DE PROYECTO/PROGRAMA

I. DATOS BÁSICOS DEL PROGRAMA	
1. Nombre del Programa/proyecto: Línea de Capacitación Laboral del Programa de Apoyo a Mujeres Jefas de Hogar y de Núcleo de Escasos Recursos	
Código 09	
1.1. En caso de ser Proyecto, programa o política a la cual se vincula o es parte: Esta línea forma parte del Programa de Apoyo a Mujeres Jefas de Hogar y de Núcleo de Escasos Recursos	
2. Ministerio Responsable: Ministerio de Planificación y Cooperación	
2.1. Servicio responsable: Servicio Nacional de la Mujer	
2.2. Unidad interna responsable directa del programa: Departamento de Programas	
2.3. Nombre del profesional responsable del programa: Carmen Andrade (Coordinadora Nacional del P.M.J.H.)	
3. Año de inicio del programa: 1992	
3.1. Principales cambios introducidos por año (si corresponde) En el marco de las modificaciones experimentadas por el conjunto del Programa (ver Ficha Formato 0, anexa), para la Línea de Capacitación Laboral se pueden señalar los siguientes cambios: 1) Convenio entre SERNAM y SENCE para realización de un Programa de Becas de Capacitación para mujeres de escasos recursos, financiado por SERNAM. Los cursos estarían compuestos por dos módulos: el primero, de Formación para el Trabajo, con una duración de 20 horas; el segundo de capacitación en oficio, con una duración de aproximadamente 200 horas. Una primera modificación del Convenio aumentaría a un máximo de 300 horas la capacitación en oficio. En esta etapa los cursos son definidos por licitación.	Año 1992

<p>2) Nuevo convenio entre SERNAM y SENCE, donde se establece que se realizará el Programa de Capacitación de Mujeres Jefas de Hogar de Escasos Recursos, a través de cursos que serán propuestos por los organismos capacitadores, OTEs, y que deberán contener:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Módulo de formación para el trabajo con una duración de 30 horas; • Capacitación para el oficio, cuya duración dependerá de la naturaleza y características de la actividad de que se trate y que el SENCE calificará en cada ocasión; • Colocación laboral con una duración mínima de tres meses o práctica con duración de uno o dos meses (taller simulado, en el caso de ser Trabajo Independiente). <p>Entre las obligaciones del SENCE, en este Convenio se establece:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definir el desarrollo del Programa de Capacitación conforme a los procedimientos, normas técnicas y reglamentarias de que dispone para la ejecución de sus propias actividades; • Asegurar que el cuidado infantil de los hijos de las alumnas durante el desarrollo de la capacitación -en su fase lectiva- esté contemplado dentro de las propuestas de los organismos capacitadores; • Exigir de los OTEs, en las bases de licitación y como requisito básico, que aseguren la práctica laboral o contrato de trabajo de las alumnas; • El SENCE, al término de cada período, deberá efectuar una evaluación general de impacto sobre los cursos impartidos, desenlace ocupacional de las alumnas y los efectos de las modificaciones introducidas en el convenio. <p>En cuanto al SERNAM será su responsabilidad evaluar las propuestas de módulos de formación para el trabajo que presenten los organismos capacitadores. A partir de 1997, esta responsabilidad será del SENCE. En este convenio queda también definido que el financiamiento del programa será compartido entre los dos organismos -SERNAM y SENCE-, indicando el monto correspondiente a cada uno de ellos.</p>	1995
<p>3) Nueva modificación del convenio: el SENCE, al término de cada período, deberá encargar a terceros una evaluación general de impacto de los cursos impartidos, desenlace ocupacional de las alumnas y los efectos de las modificaciones introducidas en el convenio.</p>	1996
<p>4) Incorporación de los diagnósticos laborales locales como antecedentes para la presentación de cursos.</p> <p>De acuerdo a la información disponible, este recuento se circunscribe a la relación entre SERNAM y SENCE y no considera eventuales modificaciones en la relación con las municipalidades, que pudieran haber influido en la implementación de la línea.</p>	1997

4. Aporte fiscal a cursos de capacitación incluido 12% administración (en miles de pesos de cada año)				4.1. Gasto ejecutado en cursos de capacitación incluido 12% administración (en miles de pesos de cada año)			
1994	1995	1996	1997	1994	1995	1996	1997
SERNAM: 271,656	SERNAM: 373,746	SERNAM: 479,250	SERNAM: 733,440	SERNAM: 288,093	SERNAM: 370,337	SERNAM: 430,827	
SENCE: 200,836	SENCE: 303,742	SENCE: 279,815	SENCE: 385,000	SENCE: 200,836	SENCE: 303,742	SENCE: 279,815	

II. CARACTERÍSTICAS DEL DISEÑO DEL "PROGRAMA" (en adelante, "línea")

5. Justificación que da origen a la línea.

5.1. Justificación a nivel de políticas públicas:

Si se asume que el propósito que persigue el Programa de Apoyo a Mujeres Jefas de Hogar y de Núcleos de escasos recursos (PMJH) es un cambio positivo en la situación ocupacional de las jefas de hogar, éste debe plantearse el problema de la inserción laboral y, luego, el de la segmentación del mercado de trabajo. Es decir, hacer frente, por una parte, a las trabas para la incorporación de las mujeres JH al mercado de trabajo y, por otra, a la concentración de estas mujeres en las ocupaciones de más baja productividad.

Revertir esa situación, supone ampliar el rango de opciones ocupacionales y, en particular, fomentar el acceso de las mujeres a empleos de mayor productividad y remuneración que, hasta ahora, han sido mayoritariamente desempeñados por hombres. Ello justifica, a nivel de políticas públicas, una línea de capacitación laboral en el PMJH.

5.2. Justificación a nivel de condiciones sociales y/o económicas a mejorar:

En los hogares con jefatura masculina, éste generalmente asume la responsabilidad de proveer de ingresos a la familia y se mantiene permanentemente en el mercado laboral, mientras la cónyuge se responsabiliza del hogar. En cambio, la mujer jefa de familia asume, mayoritariamente, las responsabilidades familiares sin contraparte del cónyuge, lo cual la obliga a optar entre una y otra actividad, haciendo más incierta su participación en el mercado laboral.

La desfavorable situación laboral de las jefas de hogar y de núcleos de escasos recursos se caracteriza por un mayor nivel de desempleo, concentración en empleos precarios de baja productividad y en consecuencia con baja remuneración. Las mujeres jefas de hogar presentan tasas de participación laboral diferenciadas en relación a los hombres jefes de hogar. De acuerdo a datos de 1992, la tasa de participación laboral de las MJH pobres era de 34% para las indigentes y de 42,2% para las pobres no indigentes; menos de la mitad que en el caso de los hombres JH.

No obstante la menor participación relativa de las jefas de hogar pobres en relación a los jefes pobres, ellas exhiben tasas de participación laboral significativamente mayores que el resto de las mujeres, más que duplicándolas.

En relación al desempleo, las jefas de hogar pobres exhiben tasas considerablemente mayores que los jefes hombres; siempre sobre base de datos de 1992, un 18,8% entre las indigentes y un 4,7% en las pobres no indigentes.

Las bajas tasas de participación en el mercado laboral y la precaria calidad del empleo que tienen, reflejan las dificultades de inserción laboral relacionadas especialmente a dos factores: tener hijos pequeños y su bajo nivel de escolaridad. Más de 40% de las mujeres jefas de hogar tienen a su cargo niños en edad preescolar, mientras que sólo un 10% de éstas accede a jardines o salas cunas. El promedio de escolaridad de las mujeres jefas de hogar es de 7 años, cifra inferior a la totalidad de mujeres y también menor a la de los hombres jefes de hogar.

A partir de estas consideraciones, es posible afirmar que el cambio en las condiciones ocupacionales de las mujeres jefas de hogar constituye un elemento indispensable para posibilitar un efectivo mejoramiento en la calidad de vida de ellas y de sus familias. El cambio de esas condiciones justifica, a su vez, impulsar la capacitación laboral de estas mujeres y hacer de esta línea un elemento eje del PMJH.

5.3. Antecedentes constitucionales, legales, administrativos, de políticas de inversión que fundamentan la justificación de línea y su continuidad:

En este aspecto, para el caso de la Línea de Capacitación Laboral operan los mismos antecedentes que para el conjunto del Programa, a saber:

El principal antecedente legal que fundamenta y justifica el PMJH, es la ley 19.023, del 3 de enero de 1991, que crea el Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM. En efecto, en ella se establece que este servicio "es el organismo encargado de colaborar con el Ejecutivo en el estudio y proposición de planes generales y medidas conducentes a que la mujer goce de igualdad de derechos y oportunidades respecto al hombre, en el proceso de desarrollo político, social, económico y cultural del país". Todo ello, "respetando la naturaleza y especificidad de la mujer, que emana de la diversidad natural de los sexos, incluida su adecuada proyección a las relaciones de la familia".

Entre las funciones específicas que de acuerdo a la ley le corresponden al SERNAM, se encuentran aquellas más directamente expresadas en el PMJH, tales como: "fomentar y proponer medidas tendientes a fortalecer a la familia, entregando las condiciones sociales para su desarrollo como grupo humano y el crecimiento de cada uno de sus miembros"; "proponer y fomentar políticas que promuevan el acceso igualitario de la mujer a los diversos ámbitos de la sociedad", y "coordinar con servicios y organismos públicos y privados los programas, acciones y otras medidas conducentes a los objetivos de este servicio".

Como antecedentes más específicos a esta línea de capacitación laboral, podrían considerarse aquellos referidos a los organismos más directamente involucrados en su implementación, como lo son el SENCE y los Municipios. En el primer caso, la definición por ley de un sistema nacional de capacitación a cargo del SENCE, así como la existencia en su estructura de un Departamento que se ocupa de Programas

Extraordinarios de Becas de Capacitación, ha hecho posible que este organismo se encargue de las licitaciones de los cursos de capacitación del PMJH, de acuerdo a convenios cuyas características veremos en el punto siguiente. Por su parte, a nivel municipal, en el marco también de convenios entre el Sernam y los municipios para la implementación del PMJH, la existencia de las Oficinas Municipales de Colocación, ocupadas de la intermediación laboral en conjunto con el SENCE, ha constituido un importante antecedente administrativo para la ejecución de la línea.

6. Supuestos que están involucrados en la ejecución de la línea.

6.1. A nivel de otras instituciones públicas co-ejecutoras:

El Programa de Apoyo a Mujeres Jefas de Hogar y de Núcleo de Escasos Recursos posee una complejidad en su diseño, que se debe, en gran parte, a que constituye una propuesta de política pública que incorpora criterios de focalización social y territorial, integralidad, descentralización, participación y la dimensión de género. Siendo los cuatro primeros, lineamientos gubernamentales para el combate a la pobreza. En este marco, el Programa ha sido diseñado a partir de la identificación de los principales problemas que afectan a las jefas de hogar y de núcleo, en tanto mujeres y pobres. Esta opción requirió incorporar en su diseño una estrategia de operación basada en la intersectorialidad, la cual pone en tensión la estructura compartimentalizada del Estado.

La intersectorialidad opera, entonces, para la ejecución de la Línea de Capacitación Laboral del PMJH, como supuesto. Lo que supone un desarrollo institucional acorde con el carácter integral, participativo y descentralizado del Programa, que operará como contexto para la ejecución de sus líneas. Al respecto, tanto a través de los avances del Programa como de otras iniciativas gubernamentales, se podrán ir superando las dificultades detectadas por el Comité de Ministros del área Social, en mayo pasado: "aún se enfrentan dificultades en la gestión social: problemas de coordinación entre las instituciones públicas, rigideces sectoriales, excesiva centralización, dificultad para generar mecanismos de participación para los destinatarios de los programas y carencia de sistemas de evaluación" (Prioridades de Política Social para el Segundo Trienio).

6.2. A nivel de otras instituciones públicas:

Especial importancia para el desarrollo de la línea de capacitación tiene la correcta implementación de la línea de cuidado infantil, que supone ampliar los cupos en jardines y salas cunas, así como la ampliación de jornada, y que compromete, entre otros actores, a la JUNJI, la JUNAEB e Integra.

Una relación especial se produce con el Programa de Educación de Adultos del MINEDUC, ya que dentro de los objetivos de la línea de capacitación del PMJH se espera una incorporación preferente de sus beneficiarias analfabetas y de baja escolaridad en programas de alfabetización, de regularización y nivelación de estudios y en centros educativos integrados.

Destacable es también el rol del MINSAL en la atención a las mujeres, a través de la red

de atención primaria y de la implementación del Programa de Atención Odontológica para jefas de hogar. Este programa tiene especial relevancia ya que el deterioro de la salud bucal incide fuertemente en las oportunidades de inserción laboral de las mujeres, por la alta exigencia de 'buena presencia física' que plantean los empresarios para contratarlas.

Con CORFO existe un acuerdo preliminar para el acceso de mujeres jefas de hogar y de núcleo a cursos de capacitación a través de becas (convenio CORFO - INACAP).

Con FOSIS se ha coordinado el desarrollo de iniciativas conjuntas a nivel regional, orientados a favorecer el acceso de mujeres jefas de hogar y núcleo al Programa Chile Joven. En algunas regiones se han establecido acuerdos para favorecer el acceso a su Programa de Fomento Productivo.

Estos acuerdos, que tienen distintos niveles de formalidad, operan en las regiones a través de coordinaciones para la focalización social y territorial en las comunas en que se desarrolla el PMJH.

6.3. A nivel de condicionantes sociales, económicas y políticas:

En este aspecto, para el caso de la Línea de Capacitación Laboral operan los mismos antecedentes que para el conjunto del Programa, a saber:

A nivel del desarrollo productivo, supone que éste tiene capacidad de ir proporcionando nuevas oportunidades de trabajo y que valora la mano de obra calificada o capacitada. En cuanto al mercado de trabajo, mejora de niveles de empleo formal, de niveles salariales y mayor estabilidad laboral. Esto ya que actualmente, la sola inserción laboral no implica la superación de la pobreza. Se espera, también, a nivel de empresas, una menor discriminación hacia las mujeres en tanto tales y en relación a otros factores como edad o presencia física.

A nivel político, se destaca la importancia de que exista 'voluntad política' de llevar adelante los lineamientos definidos para las políticas públicas, a nivel de toma de decisiones y de ejecutores.

A nivel social y cultural, supone ir superando ciertas 'barreras' al ingreso de la mujer a la fuerza de trabajo, así como una mayor aceptación y reconocimiento social de prácticas institucionales de cuidado infantil.

6.4. A nivel de instituciones o empresas privadas ejecutoras:

La ejecución de los cursos está a cargo de Organismos Técnicos de Ejecución (OTE), empresas privadas de capacitación que son las que habitualmente entregan, a través de convenios con el SENCE, la formación técnica. Los supuestos respecto a los OTE son varios: que existan en todos los lugares en donde se desea implementar la línea de capacitación laboral y que se adapten a sus exigencias; que conozcan el mercado laboral en el cual van a actuar; que tengan las competencias teóricas y técnicas para desarrollar

cursos en aquellos oficios demandados; y que tengan relaciones con los medios que pueden proporcionar prácticas laborales.

Se requiere, por otra parte, empresas productivas dispuestas a ofrecer prácticas laborales a las mujeres capacitadas por el Programa.

7. Objetivos de la línea.

7.1. ¿Cuál es o cuáles son los objetivos de resultados (nivel propósitos) planteados por la línea?

“Facilitar el acceso de las mujeres jefas de hogar y de núcleo de escasos recursos al mercado de trabajo a través de la formación y orientación ocupacional e incentivando un rol más activo de la sociedad en el cuidado de sus hijos”. (Documento Presupuesto 1997, p.8)

7.2. ¿Cuáles son los indicadores que permitirán observar el cumplimiento de los objetivos de resultado o desarrollo de la línea?

Nº de MJH participantes del Programa que se insertan en el mercado laboral en tareas relacionadas con la capacitación recibida.

7.3. ¿Cuáles son las metas que a nivel de resultados se ha propuesto la línea?

En la documentación a la que el Panel tuvo acceso, no aparecen formuladas metas explícitas a nivel de resultados, entendidos éstos como propósitos, a pesar de que sí existe un diagnóstico de base que permite delimitar el problema. Sí se formulan metas a nivel de resultados/componentes, como se consigna en el punto 7.A.3, anexo.

7.4. ¿Cuáles son los resultados (efectos) del uso que los beneficiarios hacen de los bienes y/o servicios que entrega la línea?

De acuerdo a la información disponible, en particular un estudio de seguimiento de la situación ocupacional de mujeres participantes en la línea de capacitación laboral en 1995 (Pedro Holz, 1997), cuyos resultados son indicativos y no necesariamente concluyentes, se pueden visualizar los siguientes resultados:

- consultada una muestra de 216 mujeres participantes, al momento de la encuesta (a diez meses de terminado el curso), un 58,3% se encontraba trabajando y un 41,7% no
- el 37,5% de las mujeres señaló haber encontrado trabajo relacionado con el curso realizado; la mayoría de las mujeres que encontró trabajo, lo hizo en forma inmediata (69,1%) o en los primeros dos meses de terminada la práctica (12,3%)
- un 48,6% consideró que el curso influyó en sus posibilidades de trabajo; en cuanto a la forma en que habría influido, de este total, un 31,4% consideró que había sido por los conocimientos adquiridos, un 14,3% por el curriculum y un 12,4% por continuación de la práctica
- respecto a las características del trabajo, en relación al curso realizado, un 29,6% trabajaba en lo mismo o en algo relacionado con el curso; un 28,7% en algo distinto y un 41,7% se encontraba sin trabajo.

7.5. ¿En qué medida se han cumplido el o los objetivos de resultado de la línea?

De acuerdo al estudio mencionado en el punto anterior, los únicos datos que permiten aproximarse al grado de cumplimiento de los objetivos de resultado de la línea, en el sentido de comparar situaciones de empleo e ingresos antes y después del curso, son los siguientes:

<u>Tipo de empleo</u>	<u>Antes</u>	<u>Después</u>
Jornada completa	32,9%	39,4%
Media jornada	7,4%	8,3%
Ocasional	20,4%	10,6%
Sin trabajo	39,4%	41,7%

Variación de los ingresos antes del cursos / momento de la encuesta

Aumentaron	39,8%
Permanecieron iguales	32,9%
Disminuyeron	27,3%

7.A. Resultados / componentes de la línea

(Dada la indicación recibida, de analizar en el punto 7. los objetivos de la línea de capacitación laboral en términos de propósitos, el Panel decidió incorporar este cuadro ANEXO con información sobre objetivos en términos de componentes, el que permite una mejor comprensión de la línea de Capacitación Laboral del PMJH)

7.A.1. Resultados (componentes)	7.A.2. Indicadores	7.A.3. Metas propuestas (1996)
1. Mujeres jefas de hogar y de núcleo reciben refuerzo de su identidad de trabajadoras (en talleres de acogida) y aprestamiento laboral.	1. N° de talleres de acogida realizados; 2. N° de mujeres JH que participan en los talleres de acogida; 3. N° de talleres de aprestamiento laboral realizados; 4. N° de mujeres que participan en talleres de aprestamiento laboral; 5. % del total de inscritas en el PMJH que participan en talleres de aprestamiento laboral.	1. 80 talleres de acogida 2. 3.000 mujeres 3. 135 4. Sin información 5. El 100%
2. Son realizados cursos de capacitación laboral para mujeres jefas de hogar y de núcleo, que incluyen: <ul style="list-style-type: none"> • módulo de formación para el trabajo • capacitación en un oficio 	1. % de comunas donde se realiza el PMJH que implementan la línea Capacitación Laboral 2. N° de cursos de capacitación que incluyen modulo de formación para el trabajo	1. El 100% 2. El 100% de los cursos

<ul style="list-style-type: none"> • práctica laboral o contrato de trabajo • cuidado infantil 	<ol style="list-style-type: none"> 3. % de mujeres capacitadas reciben formación para el trabajo; 4. N° de mujeres inscritas en el PMHJ que participan en cursos de capacitación; 5. N° y % de JH capacitadas que reciben becas; 6. % de cursos en oficios no-tradicionales 7. % de mujeres capacitadas en oficios no-tradicionales 8. % de mujeres capacitadas hacen práctica laboral o contrato de trabajo 9. % de cursos que incluyen cuidado infantil 10. % de las mujeres con hijos menores que hacen uso del cuidado infantil durante la capacitación laboral. 	<ol style="list-style-type: none"> 3. El 100% de las mujeres capacitadas 4. 2.280 mujeres capacitadas en convenio SENCE/SERNAM. 5. El 100% de las mujeres 6. (20%) 160 cursos 7. 20%; 570 mujeres capacitadas. 8. El 100% 9. El 100% 10. El 100%
<p>3. Mujeres jefas de hogar y de núcleo son incorporadas a programas de educación de adultos, nivelación y regularización de estudios</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1- N° de mujeres JH inscritas en el PMHJ incorporadas al Programa de Educación de Adultos; 2- N° de mujeres JH inscritas en el PMHJ incorporada en programa de regularización de estudios y/o Centros Educativos Integrados 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 320 mujeres 2. No está cuantificada la meta en la información disponible
<p>4. Mujeres JH reciben apoyo en búsqueda de empleo (intermediación laboral)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. N° de mujeres capacitadas en el Programa remitidas a trabajo por la Oficina Municipal de Colocación 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sin información
<p>5. Mujeres JH inscritas en la Línea de Capacitación Laboral reciben atención de salud para contribuir a mejorar sus condiciones para insertarse en el mercado laboral</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. N° de MJH inscritas en el Programa pasan por diagnóstico/chequeo médico y psicológico; 2. N° de MJH, inscritas en el Programa, que reciben Atención Odontológica; 3. % de mujeres inscritas en el PMHJ, atendidas en Atención Odontológica, que reciben alta integral. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. El 100 % 2. Incremento de 20% cobertura en 1996 respecto a 1995 3. Meta 1995: 5.900 altas integrales.

Nota: es muy difícil, con la documentación disponible, elaborar una columna con información referida al 'cumplimiento de metas', ya que los datos que se entregan en el documento Presupuesto 1997, se refieren al cumplimiento parcial hasta julio de 1996.

III. ANTECEDENTES DE EJECUCION DE LA LINEA

8. Descripción de los bienes y/o servicios que produce la línea:

Los principales bienes y/o servicios producidos específicamente por la Línea de capacitación laboral del PMJH, son los siguientes:

- i) Talleres de acogida o de motivación generales del Programa (en los que participan todas las mujeres y no sólo las de la línea de capacitación)
- ii) Talleres de apresto laboral
- iii) Becas de capacitación
- iv) Cursos de capacitación, que comprenden cuatro componentes básicos:
 - Módulo formación para el trabajo
 - Capacitación en un oficio
 - Colocación laboral o práctica laboral
 - Cuidado infantil
- v) Acceso a programas de nivelación de estudios
- vi) Servicios de orientación laboral
- vii) Servicios de atención odontológica

9. Descripción de los sistemas de producción de los bienes y/o servicios

9.1. Descripción de los mecanismos mediante los cuales se producen los bienes y/o servicios:

- i) **Talleres de acogida o de motivación:** realizados por Centro de Información sobre Derechos de la Mujer, CEDEM, o bien por coordinadoras municipales previamente capacitadas por CEDEM, en los que participan todas las mujeres inscritas en el Programa. El conjunto de mujeres que ingresan al PMJH son inscritas por el Municipio en las diversas líneas de apoyo (capacitación laboral, cuidado infantil, atención en salud, acceso y mejoramiento de la vivienda y atención legal) según sus intereses.
- ii) **Talleres de apresto laboral:** destinados a las mujeres postulantes a la capacitación laboral, realizados por los municipios, con asesoría de SERNAM. La finalidad de estos talleres es informar y orientar a las mujeres respecto de las características de los oficios en que se capacitarán. Para las encargadas municipales del Programa, se realizan 'talleres de orientación para la capacitación', destinados a preparar para orientar y preseleccionar a las beneficiarias por parte de los municipios, con asesoría del SENCE.
- iii) **Cursos de capacitación:** a partir de la inscripción inicial en la línea de capacitación, el municipio elabora los perfiles de las postulantes, los que contienen información sobre edad, escolaridad, número y edad de los menores a cargo, experiencia laboral. Dichos perfiles son incorporados por SENCE en las bases de licitación, a fin de que sirvan a los OTES postulantes para proponer cursos que sean pertinentes a las características de las mujeres. Luego, el SENCE informa sobre los cursos adjudicados. Finalmente, el Municipio presenta al OTE

adjudicatario el listado de mujeres preseleccionadas, a partir de las cuales éste realiza la selección definitiva de las mujeres que participarán del curso que se adjudicó. Los OTEs se comprometen a ejecutar los cursos de acuerdo a las bases de licitación, en especial respondiendo a la exigencia de sus cuatro componentes básicos.

- iv) **Becas de capacitación:** otorgadas por el SENCE con los fondos transferidos por SERNAM y con recursos propios y destinadas a aquellas mujeres jefas de hogar inscritas en el PMJH, que deseen capacitarse y que hayan sido seleccionadas. Para que las mujeres accedan a la capacitación es requisito que estén inscritas en la Oficina Municipal de Colocaciones (OMC), cuando éstas son cesantes o buscan trabajo por primera vez.
- v) **Acceso a programas de nivelación de estudios:** El Programa a nivel local incentiva a las mujeres en la completación de sus estudios (alfabetización, enseñanza básica y media), con el objetivo de que se encuentren en mejores condiciones de enfrentar la capacitación laboral y/o acceder a oficios de mayor calificación que requieren de mayores niveles de escolaridad. La encargada local del PMJH se coordina con las instancias de Educación de Adultos de la comuna para facilitar el acceso de mujeres del PMJH. A nivel nacional y regional existen acuerdos del SERNAM con el Programa de Educación de Adultos del Ministerio de Educación, de focalización preferente de dicho programa en mujeres jefas de hogar.
- vi) **Servicios de orientación laboral:** al momento de realizar la inscripción de las participantes en los cursos de capacitación, a través de la encargada del Programa.
- vii) **Servicios de atención odontológica:** en general, todas las participantes del PMJH reciben atención de salud para contribuir a mejorar sus condiciones para insertarse en el mercado laboral. De allí que todas las inscritas en el Programa, incluidas las mujeres de la línea de capacitación laboral, pasen por un diagnóstico o chequeo médico y psicológico. Particular interés para la línea de capacitación tiene la participación de sus beneficiarias en el Programa de Atención Odontológica para Jefas de Hogar, ya que se ha demostrado que el deterioro de la salud bucal incide fuertemente en las oportunidades de inserción laboral de las mujeres.

El procedimiento a través del cual el Programa decide en qué comunas se van a realizar los cursos de capacitación para mujeres jefas de hogar, establece que previo a cada llamado a licitación, los o las coordinadoras regionales del PMJH, considerando la demanda de los Municipios, proponen al nivel nacional las comunas que participarán de la licitación y el número de cursos a licitar por comuna (número que varía entre 1 y 2 por comuna para cada llamado a licitación).

Los criterios utilizados para determinar las comunas que participarán y el número de cursos a licitar, dicen relación con:

- tamaño de la comuna y cobertura del Programa
- cursos pendientes de ejecución correspondientes a licitaciones anteriores

- grado de implementación del PMJH en la comuna.

La propuesta de comunas y número de cursos definitiva es enviada por el Programa al Departamento de Empleo de SENCE, quien la incorpora en las Bases de llamado a licitación.

9.2. Descripción de la organización que se ha dado la línea para la producción de los bienes y/o servicios:

La línea de capacitación laboral, al igual que el resto de las líneas, responde a un tipo de organización del trabajo que caracteriza todo el PMJH. Sobre la base de lo expuesto en los puntos 6.1. y 6.2., se trata de una organización que busca desarrollar relaciones con otros servicios públicos e instancias regionales para la consecución de sus objetivos. La forma que asume esta relación, con aquellos organismos ligados a la ejecución, es la de convenios que aseguran la producción de determinados bienes y/o servicios. Para ello el PMJH, por una parte, a través del SERNAM cuenta con recursos que son traspasados a SENCE para el cumplimiento de los compromisos; y, por otra, con recursos propios del SENCE.

En el caso particular de la línea de capacitación laboral, estas relaciones de trabajo involucran principalmente al SERNAM y al SENCE, a nivel nacional y regional, y a los municipios a nivel comunal.

9.3. Descripción de los niveles y organizaciones públicas o privadas que participan en el proyecto:

Al igual que las otras líneas de acción del PMJH, la de capacitación laboral es implementada a través de los Municipios, en coordinación con el SERNAM y el SENCE.

A partir de 1994, el rol del SERNAM frente a los municipios es de asesor técnico a su gestión y de canal proveedor de recursos fiscales, que se conciben como un apoyo, complementario y transitorio, a los recursos propios del municipio o a los que éste pueda gestionar por otras vías. Lo que se persigue, es que los equipos municipales encargados de la implementación, vayan asumiendo crecientemente un papel de tipo coordinador de la ejecución de las distintas líneas, a través de entes especializados, ubicados dentro de su propia orgánica, correspondiente a los organismos traspasados (por ejemplo, consultorios y escuelas) y a otros organismos externos.

El proceso de incorporación de los municipios al PMJH se da a través de la presentación de un pre-proyecto, por parte de un número de comunas definido de acuerdo a la disponibilidad de recursos y a las prioridades regionales, que, para aquellas seleccionadas, se transforma posteriormente en un proyecto anual. Este, a su vez, constituye la base de un convenio que establece formalmente las responsabilidades del municipio y del SERNAM, en relación a la ejecución del proyecto en cada una de las comunas. El convenio SERNAM-Municipios establece que la municipalidad debe asignar a una persona que actúa como coordinadora del programa local, incluida la línea de capacitación. La encargada municipal del Programa es responsable del trabajo directo con

las mujeres y de preseleccionarlas para los cursos de capacitación. Particular papel juega en esto la Oficina Municipal de Colocaciones (OMC), cuando ella existe. Entre otras tareas, a nivel comunal se asume también el posterior apoyo a la inserción laboral.

Existe una capacidad limitada por parte de SERNAM para acoger las peticiones de los Municipios de incorporarse al Programa, lo que está relacionado con la disponibilidad de recursos financieros para traspasar a los Municipios y de recursos humanos para realizar la asesoría técnica que la implementación del mismo requiere. La experiencia muestra que el programa alcanza mayores logros en aquellas comunas en que el número de MJH de escasos recursos es considerable; en que el mercado de trabajo local muestra posibilidades de incorporación de mujeres; y en que existen redes institucionales locales vinculadas a la ejecución de las líneas de acción del Programa. Estos factores son tomados en consideración por las Direcciones Regionales del SERNAM al momento de decidir la incorporación de una comuna al Programa.

Por otra parte, la ejecución de la línea de Capacitación Laboral del PMJH, se da en el marco de un convenio entre el SERNAM y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, para desarrollar un "Programa Especial de Capacitación Laboral para Mujeres de Escasos Recursos, preferentemente Jefas de Hogar" y que se viene renovando todos los años desde 1992.

Se trata de un convenio de colaboración para desarrollar este Programa de Capacitación, orientado hacia las trece regiones del país y destinado especialmente a las mujeres que participan del PMJH que desarrolla SERNAM con diferentes municipios. Este convenio contempla el traspaso de fondos del SERNAM al SENCE para que éste implemente dicho programa, a través de la licitación pública de cursos. Se contempla también que el propio SENCE destine fondos a esta iniciativa.

De acuerdo a este Convenio (versión 1997), entre las obligaciones más relevantes del SENCE, se cuentan:

1. Definir el desarrollo del programa de capacitación laboral conforme a los procedimientos, normas técnicas y reglamentarias de que dispone para la ejecución de sus propias actividades;
2. Actualizar, si fuese pertinente, la información de los Informes de Diagnósticos Laborales por Región que se realizaron durante 1996;
3. Asegurar que dentro de las propuestas de los organismos capacitadores estén contemplados los componentes básicos referidos a: módulo de formación para el trabajo, capacitación en un oficio, colocación laboral o práctica laboral y cuidado infantil;
4. Asegurar que las propuestas de cursos contengan una clara justificación en términos de las perspectivas de inserción laboral de acuerdo a la realidad del mercado de trabajo;
5. Proporcionar el personal necesario para la información, coordinación y supervisión de cursos, a nivel regional;
6. Realizar, a lo menos, tres supervisiones técnicas durante el desarrollo de los cursos y durante la etapa de práctica laboral;
7. Coordinar con las OMC las acciones necesarias para facilitar la inserción laboral de

- las mujeres participantes de los cursos;
8. Asesorar técnicamente a los organismos capacitadores, evaluar su desempeño y elaborar un ranking de estas entidades;
 9. Realizar una evaluación anual del impacto del programa de capacitación en la inserción laboral y en las condiciones de trabajo de las mujeres.

Los costos, gastos y desembolsos económicos que se deriven de la ejecución de este convenio son de cargo del SERNAM hasta una suma que se fija año a año (\$733.440.000 para el año 1997). Por su parte, el SENCE se compromete a aportar una suma de sus propios recursos (\$385.000.000 durante 1997).

A través de estas vías de implementación -municipios y Sence- se busca insertar la propuesta en estructuras que tienen un carácter permanente y especializado, lo cual es importante para lograr la replicabilidad de la misma e indispensable para lograr su continuidad en el tiempo. Los supuestos a este respecto es que junto con que cada uno de los organismos co-ejecutores cumplan con los acuerdos establecidos en los respectivos convenios, le otorguen prioridad al tema al momento de asignar recursos en sus respectivos presupuestos.

9.4. Descripción de la estructura de la Gerencia de la línea y de sus responsabilidades:

En el Programa existe una profesional responsable de la línea de capacitación, quien además se desempeña como Subcoordinadora Nacional. Al interior del equipo nacional existe un área de gestión sectorial, responsable de la coordinación con los diversos ministerios y servicios, incluyendo al SENCE.

A nivel regional existe una coordinadora del PMJH, que es distinta a la Directora regional del SERNAM y que depende de la Coordinación Nacional del Programa.

9.5. Descripción de los principales gastos y costos de la ejecución de la línea a nivel de todas las instituciones públicas involucradas en el año 1996, a nivel de:

a) Remuneraciones	37.240.000
b) Bienes y servicios de consumo	
c) Evaluación y estudios	
d) Transferencias a regiones	6.800.000
e) Otros	8.610.000

En estos montos sólo son incluidos los pagos realizados a través del 12% de los gastos de administración. En algunas regiones todos estos gastos son realizados por el SENCE.

10. Presentación del para qué y/o para quiénes se producen los bienes y/o servicios de la línea

10.1. Caracterización socio-económica de los beneficiarios inicialmente identificados para la línea:

Previo a la caracterización socioeconómica de la población objetivo, resulta necesario señalar cuáles son los criterios de focalización del PMJH. Se opera con una triple focalización, la que se mantiene en la línea capacitación laboral:

- i) por género: ser mujer jefa de hogar y de núcleo;
- ii) por nivel de ingreso: situación de pobreza o indigentes;
- iii) por ubicación geográfica: las 81 comunas en que se implementa el PMJH.

En los documentos del Programa, **hogar** y **núcleo** están definidos de la siguiente forma:

- i) **hogar**: es aquel constituido por una sola persona o grupo de personas, con o sin vínculos de parentesco, que hacen vida en común, es decir, habitan en una misma vivienda y tienen presupuesto de alimentación común;
- ii) **núcleo familiar**: es la parte del hogar constituida por una pareja de hecho o legal, con hijos solteros y otros menores de 18 años que dependen económicamente de la pareja y que no tienen ascendientes directos con el hogar. También forman un núcleo las personas que cumplen sólo algunas de las especificaciones anteriores. Por ejemplo, madre o padre solteros o separados con sus hijos.

La definición de la población objetivo de la Línea de Capacitación Laboral es posible obtenerla del último convenio SERNAM/SENCE (1997), que establece que el Programa de Capacitación está, “destinado a beneficiar, esencialmente, a las jefas de hogar de entre 17 y 50 años de edad, que sepan leer y escribir, que se encuentren cesantes, subempleadas o buscando trabajo por primera vez y que sean participantes del Programa Mujeres Jefas de Hogar que ejecutan los municipios conforme un convenio específico que suscriben con SERNAM”.

En otros documentos, refiriéndose ya sea a las beneficiarias del Programa en general o de su línea de capacitación, encontramos las siguientes definiciones:

- “Las destinatarias potenciales de este Programa son las mujeres jefas de hogar y de núcleo multipersonales (excluye hogares unipersonales) pertenecientes al primer y segundo quintil de ingresos, es decir al 40% más pobre de la población, y menores de 55 años. (Presupuesto 1996)
- “Las beneficiarias directas del Programa son las mujeres jefas de hogar y de núcleo con menores a cargo, en situación de pobreza o indigencia, menores de 55 años y residentes en las 81 comunas donde se implementa el Programa”. (Presupuesto 1997)
- A partir de 1997, se identifica también en la Línea Capacitación Laboral a las mujeres jefas de hogar y de núcleo beneficiarias del Apoyo al trabajo independiente, como alternativa para las mujeres que enfrentan particulares restricciones de los mercados laborales formales: “jefas de hogar/núcleo residentes en comunas rurales y

semirurales o comunas urbanas con mercados laborales deprimidos; capacitadas en oficios no-tradicionales, menores de 45 años". (Presupuesto 1997)

El consenso establecido acerca de la población objetivo o beneficiarios inicialmente identificados es que se trata de mujeres jefas de hogar y de núcleo que tienen niños menores a su cargo y viven en condiciones económicas vulnerables. El 23,4% de las jefas de hogar y el 33,2% de las jefas de núcleo se ubican bajo la línea de pobreza (pobres e indigentes).

10.2. Presentación del universo total de potenciales beneficiarios directos e indirectos:

Son potenciales beneficiarias directas del PMJH, el total de mujeres que cumple con las características indicadas en el ítem anterior. Este total, de acuerdo a datos de la encuesta CASEN 1994, alcanza a 301.405 en el país. Cuando se diseñó el Programa, de acuerdo a datos de la CASEN 1990, el total de mujeres que cumplía con estas características alcanzaba aproximadamente a 270.000. El tamaño promedio de estos hogares es de 3,81 personas por hogar.

Si se asume la focalización territorial del PMJH a las 81 comunas donde se implementa actualmente, la cifra de potenciales beneficiarias a nivel nacional debiera ajustarse a esta definición. En la documentación disponible (De la Maza, 1996) sólo encontramos referencias al porcentaje de MJH sobre el total de la población, el que muestra un rango de 3% a 15% según comuna a partir de datos de 1994. Información más precisa y actualizada sobre mujeres jefas de hogar debiera encontrarse en la última encuesta CASEN 96, la que aún no estaba procesada cuando el Panel trató este punto.

Debieran considerarse también como beneficiarios, los hijos de las mujeres capacitadas en el programa, que reciben bienes o servicios derivados del cuidado infantil incorporado en los cursos.

Los potenciales beneficiarios indirectos son los demás miembros del grupo familiar de las mujeres jefas de hogar y de núcleo. Considerándose que el tamaño promedio de los hogares con jefatura femenina es de 3,81 personas, se calcula -para 1994- en 1.148.353 personas el universo total de potenciales beneficiarios directos e indirectos.

10.3. Identificación del N° real de beneficiarios que utilizan los bienes y/o servicios producidos por la línea:

El total de mujeres jefas de hogar, participantes del PMJH, que fueron capacitadas, a través de becas de capacitación en el marco de los convenios SERNAM/SENCE y SERNAM/Municipios, entre 1992 y 1996, fue de 7.586 mujeres. La descomposición de este total, por año, es la siguiente: 1992, 684 mujeres; 1993, 828 mujeres; 1994, 1.411 mujeres; 1995, 2.690 mujeres; y 1996, 1.937 mujeres.

A lo anterior deben agregarse 35 mujeres que hicieron cursos de capacitación laboral a través de becas CORFO-INACAP durante el año 1995 y 315 mujeres que participaron del Programa de Educación de Adultos, recibiendo alfabetización y regularización de cursos

de nivelación de estudios básicos y medios, en el mismo año 95.

No se dispone de datos sobre el N° de hijos de las mujeres jefas de hogar inscritas en la Línea Capacitación Laboral que recibieron beneficios de Cuidado Infantil.

10.4. Caracterización socio-económica de los beneficiarios reales finales de la línea:

Las mujeres inscritas en el Programa y que realizan los cursos de capacitación laboral son preseleccionadas por la encargada comunal según Ficha CAS (puntaje) y seleccionadas por los OTE. Sin embargo, en la documentación entregada al Panel no existe estadística consolidada respecto a las características de las mujeres inscritas en el Programa ni en cuanto a las seleccionadas (en cuanto a edad, estado conyugal, grupo familiar, escolaridad, nivel de ingreso, situación ocupacional previa al curso).

Los datos disponibles se refieren al seguimiento -en base a una muestra- de las mujeres participantes en los cursos de capacitación, población que representa un subgrupo de las beneficiarias finales: aquellas que llegaron al término de la capacitación laboral. Por lo tanto, los datos que siguen deben ser tomados como una aproximación:

En cuanto a la edad, “las mujeres de la muestra resultaron tener mayoritariamente entre 25 y 35 años (42,1%); el tramo entre 36 y 45 correspondió a un 29,2%; mientras que menores de 25 resultó un 25% y mayores de 45 un 3,7%”.

En relación a la escolaridad, “la mayoría de ellas tenía educación secundaria incompleta (30,6%); seguido por secundaria completa (26,9%) y primaria incompleta (23,6%). Primaria completa alcanzó un 13,4% y universitaria incompleta / Educación Media Técnico Profesional un 5,5%”.

En términos del grupo familiar, “el 39,4% correspondió a las definiciones habituales de MJH destacándose:

- ‘mujer sin pareja con menores a su cargo, única persona que trabaja en la casa’ (13,4% del total); seguido por
- ‘mujer con pareja con menores a su cargo, hace el mayor aporte al presupuesto de la casa’ (8,8%) y
- ‘mujer sin pareja con menores a su cargo, hace el mayor aporte al sostenimiento de la casa’ y ‘mujer sin pareja con menores a su cargo, generalmente hace el mayor aporte, temporalmente cesante y busca trabajo’ (ambas con un 7,9%).
- Un 17,6% de las mujeres resultó ser jefas de núcleos y un 43% corresponde a diversas situaciones donde la de mayor incidencia es ‘mujer con pareja, con menores a su cargo, pareja hace el mayor aporte’ (33,3%)”. (Pedro Holz, estudio sobre capacitación realizada en 1995)

11. Descripción de los sistemas de monitoreo, seguimiento y/o evaluación de la línea:

El monitoreo, seguimiento y/o evaluación de la Línea de capacitación laboral del PMJH, se enmarca en los sistemas diseñados para el conjunto del programa. En efecto, el programa cuenta con un sistema de monitoreo de sus actividades que se basa en la

información semestral del avance a nivel de comuna y de región. El seguimiento, en términos del cumplimiento de sus metas, lo realizan consultores externos en el marco del estudio "Evaluación del impacto del PMJH". Para generar la información, se utilizan pautas de seguimiento semestral a nivel regional y a nivel comunal, que son sistematizadas en una base de datos especialmente elaborada para estos efectos. Trimestralmente se entrega a la Dirección de Presupuesto (Dipres) información sobre Indicadores de Gestión previamente establecidos (ver punto 11.1).

El **monitoreo a nivel comunal** se realiza con pautas en que se solicita una serie de indicadores:

- a) Número de mujeres inscritas en el programa al momento de realizar el informe.
- b) Número de mujeres inscritas por primera vez en el año en curso.
- c) Estado de avance de las metas fijadas para el año que se informa (cada meta tiene sus indicadores).

En la parte cualitativa, la información se organiza por línea, en base a cuatro temas:

- a) Principales acciones desarrolladas por el programa.
- b) Cambios registrados en la ejecución de la línea en relación con departamentos o instancias del Municipio, organismos públicos no municipales y organismos privados externos.
- c) Principales dificultades que enfrentó la ejecución de la línea en el período.
- d) Propuestas de acción que el programa puede desarrollar para enfrentar las dificultades existentes.

Aparte de los temas señalados, y que deben ser informados por línea, se pide una apreciación global sobre los siguientes temas:

- a) La relación de los avances en la calidad de la participación de las MJH/N en el programa.
- b) Otras actividades relevantes del programa en la comuna.
- c) Cambios registrados en relación a la inserción del programa en el municipio.
- d) Propuestas para el SERNAM en relación a las dificultades registradas en la ejecución del programa.
- e) Otras observaciones.

El **monitoreo a nivel regional** también es de carácter semestral y su pauta se basa en cuatro capítulos:

- a) Gestión intersectorial y coordinación con organismos públicos y privados.
- b) Gestión en el SERNAM regional.
- c) Asesoría técnica a los municipios.
- d) Otros antecedentes relevantes.

En el anexo estadístico del informe regional, en lo que se refiere a la línea de capacitación laboral, se deben encontrar los siguientes indicadores:

- N° de mujeres inscritas por comuna en la línea al momento del informe y en el año anterior.
- Estado de avance de la implementación de la línea por comuna: Total, Parcial o No implementada.

- Total de participantes en acciones de la línea por comuna y total regional.
- Total de participantes en cursos de capacitación laboral por comuna y total regional.
- Total de participantes en capacitación para el trabajo independiente por comuna y total regional.
- Total de participantes en programas de nivelación (P.E.A.) por comuna y total regional.
- Total de participantes en capacitación en oficios no tradicionales.

Además de la recepción de los informes semestrales, se desarrollan **visitas del personal de asesoría y supervisión** del nivel central a regiones para realizar un seguimiento en terreno de los avances de los respectivos planes de trabajo y apreciar directamente las situaciones que se presentan. Los temas principales que se analizan en estas visitas son: los logros de las líneas de acción; el grado de inserción municipal; los avances en las relaciones intersectoriales; el impacto del programa en la región: visibilidad del tema, cobertura, grado de inserción en el desarrollo regional.

El trabajo de seguimiento por la vía de pautas y de visitas lleva a formular el tipo de apoyo que el equipo nacional del Programa ofrece a cada coordinadora regional para fortalecer su trabajo:

- a) Asesoría Directa: entrega de contenidos y metodologías, revisión permanente de los avances y dificultades, supervisión en el desarrollo de las funciones de coordinación regional. Reflexión de temas y proyecciones del Programa a nivel regional y local.
- b) Asesoría Indirecta: reforzar la gestión autónoma en algunas áreas donde el Programa ha obtenido importantes avances en sus metas y no requiere apoyo permanente desde el nivel nacional. Se basa en las demandas de las coordinadoras.

Por último, el Programa se plantea realizar un **estudio anual de evaluación** de sus impactos. Para ello se licita su realización, quedando establecido, en los Términos de Referencia, que la evaluación debe comprender los siguientes puntos, como mínimo:

- a) A nivel de las mujeres participantes en el Programa:
 - Su situación laboral
 - Su nivel de satisfacción con el programa
 - Impacto de la línea de capacitación laboral
 - Incidencia en su nivel de vida
- b) A nivel institucional:
 - Nivel de incorporación de las MJH como sujeto de atención de las instituciones sectoriales
 - Desarrollo de medidas y/o programas sectoriales focalizados en jefas de hogar
 - Mecanismos de coordinación intersectorial
 - Grado de institucionalización del programa en las municipalidades
 - Existencia de redes institucionales de apoyo del programa

Los sistemas descritos corresponden a aquellos definidos por el SERNAM y que involucran al conjunto del PMJH. Se deben considerar también aquellas iniciativas de

evaluación y supervisión a cargo del SENCE, de acuerdo a los términos de su último convenio con SERNAM a ejecutar en 1997 (ver punto 6.1.).

11.1. Presentación de los indicadores de gestión e impacto de la línea:

De acuerdo con los compromisos suscritos por el SERNAM con la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda, los indicadores de gestión del Programa para 1996, presentados trimestralmente, son:

- Número de municipios que ejecutan el Programa Nacional de Mujeres Jefas de Hogar
- Número de mujeres Jefas de Hogar participantes
- Número de mujeres capacitadas
- Número de cursos de capacitación realizados

Aparte de los indicadores que pudieran estar contenidos en el 'estudio anual de evaluación de impacto' referido en el punto anterior, en la documentación del SERNAM no encontramos definiciones explícitas de 'indicadores de impacto'.

A nivel del SENCE, en el material entregado por el Departamento de Empleo, Subdepartamento de Becas, existen los siguientes indicadores acerca de los cursos de capacitación ejecutados:

- Número de cursos realizados
- Número total de alumnas = Número de becas
- Número promedio de becas = Número de alumnas por curso
- Valor total del curso de capacitación, sin subsidios
- Valor total del curso, con subsidios (movilización, colación, práctica laboral)
- Valor por alumna, sin subsidios
- Valor por alumna, con subsidios
- Situación final participante: A (aprobación)
- Situación final participante: R (reprobación)
- Situación final participante: D (deserción)

IV. PROYECCIONES EN LA EJECUCION DE LA LÍNEA (en base a la opinión de la institución responsable)

12. Presentación en torno a la sustentabilidad de la línea

12.1. Descripción en torno a si existe algún tipo de retorno social, económico o político, directo o indirecto, que permita pronosticar la autosustentabilidad de la línea a mediano o largo plazo:

En primer lugar, hay que precisar que la institución responsable se plantea el tema de la sustentabilidad como Programa y no como línea.

El PMJH, al igual que los demás programas que se insertan en el Programa Nacional de Superación de la Pobreza no pueden autosustentarse financieramente, sino que deberá

entenderse como un subsidio que deberá continuar siendo financiado por fondos públicos mientras la pobreza exista o, al menos, mientras haya voluntad política de superarla.

La institución responsable destaca que el Programa difícilmente puede ser asumido autónomamente por los municipios. Si bien éstos han ido aumentando crecientemente su aporte al financiamiento del programa, se requiere complementariamente asegurar flujos de recursos desde los ministerios (expresados en la provisión de servicios concretos a las mujeres) y eventualmente de recursos que podrían asignar los gobiernos regionales.

La sustentabilidad pasa, además, a juicio del SERNAM, por la incorporación paulatina del Programa a los PLADECO y a las estrategias de desarrollo regional.

12.2. Pronóstico en torno a la situación sin continuidad del proyecto:

De darse la discontinuación del proyecto antes que los Municipios hayan podido absorberlo, se habría dado por terminada la política de fomentar la igualdad de oportunidades para la mujer jefa de hogar y de núcleo, ya que este Programa es la columna vertebral de esa política. Los efectos políticos y sociales de tal regresión tendrían un impacto negativo para la sociedad.

13. Identificación de los principales aprendizajes y lecciones que deja la ejecución del proyecto:

13.1. Identificación de los reales o potenciales beneficiarios de dicho aprendizaje:

El programa en su conjunto es inédito. Su etapa actual -de inserción en el SERNAM- se concibe como una etapa transitoria mientras se desarrollan y validan los modelos de intervención que se suponen deben ser traspasados a los municipios para que en definitiva, ellos se hagan cargo de su articulación. Por este motivo, el programa ha ido dejando múltiples lecciones, útiles tanto para el diseño del programa como para la acción concreta de las instituciones participantes.

Las principales lecciones son:

- *Necesidad del enfoque integral.* La sola capacitación puede ser condición necesaria, pero nunca suficiente para la inserción laboral. Para que las Jefas de Hogar puedan aprovechar una oportunidad laboral deben resolver el cuidado de sus hijos y determinados aspectos de salud, que forman parte de las líneas acompañantes.
- *Necesidad de una formación personal más intensa.* En la línea laboral, a la capacitación técnica propiamente tal, en forma sucesiva debió incorporarse el complemento de actividades: acogida, apresto, así como incorporar módulos de formación para el trabajo y la muy importante práctica laboral, de la que carecieron los primeros cursos.
- *Vinculación de los cursos con las demandas reales del mercado.* Hay una alta proporción de egresadas de los primeros cursos que no encontró trabajo en aquello para lo cual había sido capacitada. La obligación de realizar estudios laborales

específicos por localidad a fin de basar en ellos la temática de los cursos sólo se hace exigible a partir de 1997.

- *Importancia de la intermediación laboral.* La capacitación por sí misma abre una oportunidad latente, pero para la MJH es difícil buscar y encontrar trabajo remunerado. Para el éxito del programa, es de primera importancia contar con buenos servicios de intermediación laboral.

Estas experiencias han sido útiles para el SENCE, los Municipios, el propio SERNAM, la JUNJI, el Ministerio de Educación y los Gobiernos Regionales.

**MINISTERIO DE HACIENDA
DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS
PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE PROYECTOS GUBERNAMENTALES**

FORMATO “B”

**CORRESPONDE A LOS COMENTARIOS Y OBSERVACIONES
PLANTEADOS POR EL PANEL DE EVALUACIÓN A CADA UNO
DE LOS PUNTOS PRESENTADOS EN EL FORMATO A**

FICHA DE EVALUACIÓN DE PROGRAMAS – FORMATO B
FICHA DE SÍNTESIS DE OBSERVACIONES Y COMENTARIOS POR TEMA

I. DATOS BÁSICOS DEL PROGRAMA	
1. Nombre del Programa:	Línea de Capacitación Laboral del Programa de Apoyo a Mujeres Jefas de Hogar y de Núcleos de Escasos Recursos
	Código 09
1.1. En caso de ser Proyecto, programa o política a la cual se vincula o es parte:	Esta línea forma parte del Programa de Apoyo a Mujeres Jefas de Hogar y de Núcleos de Escasos Recursos
2. Ministerio responsable:	Ministerio de Planificación y Cooperación, MIDEPLAN
2.1. Servicio responsable:	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM

II. OBSERVACIONES EN TORNO AL DISEÑO DE LA LÍNEA	
3. Observaciones en torno a la justificación que da origen a la línea:	
3.1. Observaciones y comentarios en torno a la justificación a nivel de políticas públicas:	<ul style="list-style-type: none">• En general, los elementos de justificación del Programa y de su línea de capacitación laboral son adecuados a las definiciones de las actuales políticas sociales del gobierno.• Sin embargo, si lo que se persigue es que la inserción laboral de las mujeres jefas de hogar pobres -así como la de otros grupos vulnerables- signifique mayores niveles de equidad, debiese existir una mayor relación entre las políticas públicas sociales y las políticas económicas. Esto porque, por ejemplo, en muchos casos, la inserción laboral de las mujeres les significa percibir sólo un salario mínimo insuficiente para sus necesidades. Debiera existir, entonces, coherencia en el conjunto de las políticas públicas y no sólo al interior de aquellas que se ocupan de aspectos sociales.• Introducir mayores niveles de equidad, con el fin de mejorar las oportunidades de ciertos grupos vulnerables, requiere de políticas sociales específicas más permanentes. En este caso concreto, las exigencias de 'institucionalización' del Programa y de sus líneas, le pone un pie forzado que, además, no garantiza la

incorporación de sus objetivos en las políticas municipales regulares. Sobre todo si simultáneamente no se están corrigiendo otras causas, más profundas, de la inequidad.

3.2. Observaciones y comentarios en torno a la justificación relativa a las condiciones sociales y/o económicas:

- En este caso, la justificación del Programa también parece adecuada, ya que se consideran los distintos aspectos que condicionan la situación de las mujeres jefas de hogar pobres.
- El diagnóstico de condiciones socio económicas del grupo objetivo, muestra la necesidad de impulsar un tipo de iniciativa no asistencial, reforzando la opción de integralidad del Programa.
- No aparece suficientemente relevada la centralidad de la mujer, a cargo de hijos, en el desarrollo de programas sociales (por ejemplo, en salud o educación), cuestión que está bastante demostrado en la literatura al respecto. Destacar este hecho, que es muy evidente en el caso de las MJH, fortalecería la justificación del Programa.
- Un aspecto poco considerado en el análisis de las condiciones sociales y económicas, es la dificultad de que las MJH cuenten con tiempo para la capacitación.
- Un aspecto ausente de la justificación, es el que refiere a la creciente importancia que adquiere, para el desarrollo económico, la formación o capacitación de los recursos humanos. En esta perspectiva, el Programa constituye también un aporte que debiera destacarse.

3.3. Observaciones y comentarios en torno a los antecedentes constitucionales, legales, administrativos, de políticas de inversión que fundamentan la justificación de la línea:

- Si se acepta que se requieren esfuerzos más permanentes en esta área -la de la inserción laboral de las MJH con el fin de mejorar las condiciones socioeconómicas de sus hogares- surge la interrogante de si es el SERNAM el organismo público llamado a realizar estos esfuerzos. Sobre todo si su función es lograr que otras instituciones implementen acciones, cuando, en este caso, lo que se requiere es que tales acciones se realicen. Para ello es necesario un programa más permanente. Todo indica que se requeriría un horizonte temporal más amplio para llegar a resultados más estables. Si eso es así, la noción de programa piloto de corta duración se ve cuestionada.

4. Observaciones y comentarios en relación a los supuestos que están involucrados en la ejecución de la línea.

4.1. Observaciones y comentarios a los supuestos a nivel de otras instituciones públicas co-ejecutoras:

- Uno de los principales supuestos es que el municipio juega un papel central en la implementación del Programa y de la línea. Sin embargo, prácticamente, los

municipios aparecen como el eslabón más débil, por una serie de motivos que tienen que ver más con su propia realidad que con el Programa. Entre ellos, la disponibilidad de recursos humanos adecuados, problemas de gestión y capacidad de asignar recursos propios para el desarrollo del Programa.

- Al SENCE se le reconoce como el organismo más adecuado para impulsar la línea de capacitación del Programa, pero no se considera suficientemente el hecho de que, por el momento, su actividad principal se concentra en torno a otra modalidad de capacitación, cual es la que opera a través de las empresas, con el uso de la franquicia tributaria.
- El diseño da por supuesto que el SENCE deberá aportar los recursos para la línea de capacitación laboral, dependiendo de ello, en definitiva, la viabilidad de la línea. Sin embargo, hasta que el Fondo Nacional de Capacitación -contemplado en la nueva ley de capacitación actualmente en trámite legislativo- no sea una realidad, eso no tendrá bases sólidas.
- A partir de 1997, se supone que el SENCE debe realizar los diagnósticos laborales, en virtud del convenio con SERNAM para la implementación de la línea de capacitación laboral del PMJH. Sin embargo, es necesario observar que esta actividad trasciende al Programa ya que beneficia no sólo a las MJH sino también a otros actores a nivel regional y compete más ampliamente al SENCE dada su preocupación por el tema del empleo. Esto debiera tenerse en cuenta al momento de discutir sobre el financiamiento de estos diagnósticos laborales.

4.2. Observaciones y comentarios a los supuestos en el ámbito de otras instituciones públicas:

- Respecto a los servicios de salud odontológica, que vinculan al Programa con organismos públicos de salud, el Panel no contó con mayor información.
- Se observa, por otra parte, que no todas las instituciones y servicios públicos involucrados en el Programa y sus líneas comparten el criterio de que las MJH deban tener atención preferencial (salud, vivienda, educación).
- Se supone que alguna institución pública debiera proporcionar la información necesaria y actualizada para la toma de decisiones del Programa. Sin embargo, las estadísticas no son oportunas ni necesariamente pertinentes. Las estadísticas comunales disponibles -mencionadas en la documentación del Programa consultada por el Panel- no son suficientes para informar la asignación de recursos.
- Respecto al supuesto de articulación entre los distintos niveles de la acción pública hay que observar que el gobierno regional está insuficientemente considerado. El diseño pasa directamente del nivel nacional al local, prescindiendo del nivel regional, de suyo importante por la función de coordinación de recursos que cumple.

4.3. Observaciones y comentarios a los supuestos relativos a las condicionantes sociales, económicas y políticas:

- Un supuesto no explicitado, es aquel que considera a las MJH pobres como grupo prioritario dentro del universo total de mujeres pobres. Es importante reconocerlo como supuesto, ya que este criterio no siempre es compartido por otras instituciones o

por el mercado.

- Entre las condicionantes socioculturales, el núcleo más duro de modificar pareciera ser el de la discriminación de las MJH por edad, ya que ésta es una limitante estructural del mercado laboral.
- Algunas de las condicionantes son culturales y otras económicas. Se pueden implementar líneas de acción que vayan a modificar algunas de esas barreras, si se destinan recursos económicos para ello (por ejemplo, habilitación de condiciones materiales para el trabajo femenino).

4.4. Observaciones y comentarios a los supuestos a nivel de instituciones o empresas privadas ejecutoras:

- En este caso, el principal supuesto con que opera el Programa en su diseño, es que los OTEs estarán en condiciones de ejecutar el tipo de capacitación requerida. Sin embargo, es una evidencia que esto no siempre se cumple, mostrando el sistema de empresas ejecutoras privadas de capacitación una serie de disfuncionalidades respecto al Programa y que éste debiera enfrentar.
- La centralidad que dentro del sistema nacional de capacitación tiene la capacitación a través de la franquicia tributaria, se refleja en que los OTEs tienen mayor interés en esa modalidad que en los programas de becas. Este interés se explica porque el valor hora alumno es mayor, la duración de los cursos es más corta y los pagos son más rápidos. Los programas 'sociales' son desatendidos por los OTEs.
- Los OTEs a menudo no cumplen con referir su oferta a las necesidades del mercado laboral. Muchos orientan su oferta de capacitación sólo hacia las necesidades de aquellos empresarios que están dispuestos o en condiciones de proporcionar prácticas laborales, o bien se limitan a promover su propia oferta. El retraso tecnológico de los organismos capacitadores les impide también responder a los requerimientos del mercado laboral.
- Las comunas en situación de pobreza, en las que se desarrolla el PMJH y sus líneas, no son las mismas donde se localizan las empresas que ofrecen trabajo ni, por lo tanto, donde se ubican los organismos capacitadores.
- En los hechos, el SENCE tiene actualmente mucha menos capacidad de supervisar la actividad de los ejecutores privados de la que se supone.
- Se observa una ausencia o una escasa consideración del sector empresarial en las prácticas de gestión del Programa, a pesar de ser un actor importante en la medida en que proporciona las posibilidades de trabajo.

5. Objetivos del programa

5.1. Observaciones y comentarios en torno a los objetivos de resultado de la línea:

- En la formulación del objetivo está bien considerado el que la capacitación sea el elemento central de un conjunto de otros esfuerzos destinados a mejorar la condición de las mujeres jefas de hogar y núcleo de escasos recursos.
- Pese a que a las beneficiarias se les informa que la capacitación que recibirán es como trabajadoras semicalificadas, se genera en algunas de ellas una expectativa de una

formación como trabajadoras ‘calificadas’. Los organismos responsables y los empresarios, por su parte, ya han asumido que se trata sólo de una formación como aprendices en ciertos oficios.

- Poco clara resulta la referencia a la ‘orientación ocupacional’. Al no ser definida, queda la duda si ésta se refiere exclusivamente a una salida laboral asalariada o también a otro tipo de salidas laborales. Esta misma ambigüedad se produce con la referencia al ‘acceso al mercado de trabajo’, que aparece restrictiva respecto a otra alternativa, que sería el ‘acceso al trabajo’, a través de otro tipo de actividad generadora de ingresos. En todo caso, a partir de 1997 se realizarán licitaciones separadas, tanto para el trabajo dependiente como independiente, con exigencias distintas y compromisos a nivel municipal para esta última modalidad.
- Respecto a la conveniencia de que el Programa asuma no sólo la incorporación de las mujeres ‘al mercado de trabajo’ sino el acceso ‘al trabajo’, ello requiere de ciertas condiciones que superan su ámbito de gobernabilidad. Estas condiciones serían, entre otras: existencia de sistemas de intermediación laboral y funcionamiento eficiente de los mismos y un desarrollo productivo que proporcione oportunidades de trabajo concordantes con el perfil ocupacional y social de las mujeres jefas de hogar.
- La formulación del objetivo de ‘incentivar un rol más activo de la sociedad en el cuidado de los hijos’ de las MJH, parece confusa, tanto para efectos de ejecución como de evaluación. En la práctica, opera más como un supuesto del logro del objetivo que un objetivo en sí.

5.2. Observaciones y comentarios en torno a los indicadores que permitirán observar el cumplimiento de los objetivos de resultado o desarrollo de la línea:

- El actual indicador de resultado que da cuenta de la evolución a nivel de ingresos de la población objetivo, a través de la opinión de las propias participantes es insuficiente. Se requiere de un indicador más ‘objetivo’, lo que supone contar con la información sobre los niveles de ingresos de entrada al Programa. Información que debiera obtenerse al momento de la selección de las participantes.
- El indicador de resultado (nivel propósitos), que mide el número de mujeres que se insertan laboralmente después de la capacitación recibida, debe trascender el mercado laboral y extenderse también a otras actividades generadoras de ingreso.
- Este mismo indicador de resultado (nivel propósitos), al medir la inserción laboral, no incluye la dimensión ‘tiempo mínimo de inserción’.
- Los indicadores no recogen el aspecto referido al cuidado infantil. Esto es importante ya que se da el caso de mujeres que se insertan laboralmente pero que luego deben abandonar su trabajo por falta de cuidado a los niños.

5.3. Observaciones y comentarios en torno a las metas a nivel de resultado (como propósito) que se ha propuesto la línea:

- La línea no se plantea metas a nivel de propósitos o metas de impacto. Ello dificulta el monitoreo o seguimiento de la línea y la evaluación del cumplimiento de su objetivo a nivel de propósitos. La línea sí cuenta con metas a nivel de componentes, sin embargo, ello no es suficiente para conocer su impacto.

- La falta de metas tiene que ver con el vacío que existe, a nivel de diseño, entre los objetivos de capacitación y los de inserción laboral. En efecto, los compromisos públicos se formulan respecto a la capacitación, quedando indefinidos respecto a la inserción laboral.
- Existe una diferencia entre lo que ofrece el Programa, las expectativas de las mujeres que participan en él y lo que esperan los empresarios. Ello repercute al nivel de las metas.
- Las metas de componentes se han planteado para 81 comunas, pero no para el total del país. Esto significa que, en los hechos, la meta es 'cero' en las tres cuartas partes del total de comunas del país. Es un 'piloto' muy pequeño y sus metas no están a la altura del propósito ni de la justificación del Programa.
- Las metas a nivel de componentes son cumplidas -número de cursos y de alumnas capacitadas-, pero son metas demasiado bajas respecto al total de inscritas en el Programa.

5.4. Observaciones y comentarios en torno a los resultados (efectos) del uso que los beneficiarios hacen de los bienes y/o servicios:

- En primer lugar, se observa una tasa promedio cercana al 10% de deserción a lo largo del proceso de capacitación, la que varía dependiendo del tipo de curso y que interpela sobre la receptividad de la capacitación por parte de las beneficiarias. En segundo lugar, una vez terminado el proceso de capacitación, se observa, un alto porcentaje de mujeres que no busca trabajo (41%), lo que significa otro tipo de 'pérdida' para el Programa, al no estarse aprovechando completamente sus bienes y servicios.
- Las evaluaciones muestran que las mujeres capacitadas se insertan laboralmente con niveles de ingreso muy bajos. Ello indica que la inserción laboral asalariada en empresas es necesaria pero no suficiente para resolver el problema socioeconómico de base, debido a las bajas remuneraciones en estos sectores. En muchos casos, el trabajo doméstico -alternativa laboral a la que podría accederse sin capacitación- termina siendo más atractivo económicamente para las MJH.

5.5. Observaciones y comentarios en torno al cumplimiento del o los objetivos de resultado de la línea:

- La inexistencia de metas claras a nivel de propósitos hace que los resultados sean, a su vez, poco claros y poco precisos. Dificulta también la evaluación del cumplimiento de los objetivos, el no disponer de información sistematizada sobre la situación inicial de las participantes.
- Llama la atención el número de mujeres sin trabajo, una vez finalizada la capacitación, lo cual interroga sobre los procesos de selección, la pertinencia de los cursos respecto a las posibilidades laborales y las expectativas iniciales de las participantes. En general, como lo indica un estudio de seguimiento, se observa 'una mejoría en la calidad de los empleos que no va acompañada de una mejor inserción laboral'.
- El cumplimiento de metas de componentes no basta para alcanzar resultados globales

acordes con el propósito de la línea. A este nivel de objetivos, los resultados que se observan son modestos.

- La alta cuota de mujeres que, participando de la línea, no son jefas de hogar o de núcleo, habla de problemas en el proceso de preselección para el ingreso al Programa. Tampoco se sabe bien qué representan las beneficiarias respecto al universo total de MJH y N, no sólo numéricamente sino también cualitativamente.
- Al igual que en otros programas que buscan inserción laboral, existe la dificultad de saber si fue específicamente la capacitación la que permitió dicha inserción. Llegar a conocer el efecto neto del Programa supondría trabajar con un 'grupo control'.
- La mayor parte de la información disponible -la que está reseñada en los puntos 7.4. y 7.5. de la ficha formato A- se refiere a aquellas mujeres que encontraron trabajo hasta el momento de la realización del estudio, careciéndose de información sobre el resto.

III. OBSERVACIONES Y COMENTARIOS A LA EJECUCION DE LA LÍNEA

6. Observaciones y comentarios en torno a los bienes y/o servicios provistos por la línea:

- La Línea de capacitación laboral contiene una diversidad de componentes que forman un todo coherente, lo que constituye, precisamente, su especificidad. El conjunto de bienes y servicios que produce va más allá de los cursos SENCE, articulándose -aunque no siempre satisfactoriamente- con otras líneas del Programa. Esto remite también a la integralidad del PMJH en su globalidad.
- Respecto del servicio de intermediación laboral que incluye la línea -apoyo a la inserción laboral de las mujeres capacitadas- hay que recordar que su incorporación fue el resultado de la evaluación del Plan Piloto. Se trata de un servicio necesario, en la medida en que normalmente las MJH están fuera de las redes de ayuda para la búsqueda de empleo, y que compromete principalmente a las OMC. Sin embargo, el desarrollo de esta función de intermediación en la línea de capacitación laboral se muestra aún deficitario.
- Sólo a partir de 1997 se ha considerado la capacitación para el trabajo independiente o de microempresa. Incorporarla como nuevo bien o servicio significa abrirse a otras posibilidades, más allá del mercado de trabajo asalariado y formal. Pero, significa también pensar en un 'set' de bienes y servicios complementarios (crédito, apoyo técnico, asesoría jurídica) que la línea aún no ha desarrollado.
- El estudio de seguimiento ya comentado, muestra que según la percepción de las usuarias, todos los bienes y servicios producidos por la línea son útiles, recibiendo todos ellos altos puntajes al momento de su evaluación. Normalmente, estos altos niveles de aprobación suelen ser acríticos, predominando en ellos una buena evaluación del conjunto del Programa, sin discriminaciones en su interior. Su base está en que, subjetivamente, el sólo hecho de poder participar de la iniciativa es, en sí mismo, un hecho altamente valorado por las participantes.
- La atención odontológica recibida por las participantes merece ser destacada. Se trata de un servicio de mucha utilidad en la perspectiva de mejorar las posibilidades de inserción laboral de las jefas de hogar y altamente valorado por ellas mismas.

7. Observaciones y comentarios en torno a los sistemas de producción de los bienes y/o servicios.

7.1. Observaciones y comentarios en torno a los mecanismos específicos mediante los cuales se producen los bienes y/o servicios de la línea:

- Garantizar la oferta de todos los bienes que produce la línea, compromete la participación de una gran diversidad de organismos. Esto implica un importante rol de coordinación/articulación, con el fin de darle coherencia a los diferentes mecanismos. Actualmente es el SERNAM quien cumple con ese rol, pero en la perspectiva de que éste sea transferido a los municipios. A partir de los antecedentes disponibles, sin embargo, no es evidente que esta transferencia se logre.
- Distintos antecedentes muestran que existen problemas respecto a la selección de las participantes en la línea de capacitación. Es necesario conocer de forma sistemática la situación inicial de las beneficiarias, tanto para llegar a saber lo que ellas representan respecto al universo total, como para que los datos de los estudios de seguimiento permitan conocer efectivamente el impacto de la intervención.
- Las OMC están llamadas a cumplir un rol importante en el servicio de intermediación laboral o de apoyo al desenlace laboral. Si bien este rol está dentro de sus funciones, en la actualidad son muy pocas las que están capacitadas para ello. En general, hay poca claridad sobre cómo opera la intermediación laboral post cursos; aunque el hecho que se incorpore, ya es importante.
- Los bienes y servicios no son iguales en calidad en las regiones; varían de una comuna a otra, lo cual dificulta realizar una evaluación de 'los mecanismos' en general. Aquellos que pueden aparecer como adecuados en un caso, no lo serían en otro. Por ejemplo, en algunos casos hay cursos que quedan desiertos en las licitaciones por falta de OTEs en la región o por su escasa capacidad de respuesta; situaciones particulares en las cuales otro tipo de mecanismos podrían ser utilizados.
- A partir del convenio SERNAM-SENCE 1997, el OTE debe proponer sus cursos fundamentando por qué y de acuerdo a señales del mercado laboral. Se supone que el SENCE proporcionaría el diagnóstico laboral.
- Si existiesen mecanismos adecuados de relación con los empresarios y a partir de ellos se detectaran las necesidades de capacitación, los diagnósticos laborales podrían asumir otras dimensiones.
- Respecto al cuidado de los niños durante los cursos -sólo fase lectiva-, el mecanismo actual de delegación en los OTEs no favorece la continuidad del servicio a través de la línea de cuidado infantil, que opera a través de mecanismos más institucionalizados. El cuidado de los niños durante los cursos sólo es posible hacerlo durante la fase lectiva porque los lugares de práctica están normalmente distantes al lugar donde el organismo capacitador ha realizado el curso. De allí que debiera ser el Municipio quien garantizara este servicio durante todo el desarrollo del curso.

7.2. En relación a la estructura y organización interna que se ha dado la línea:

- Asumiendo que son los convenios con los municipios los que permiten poner en marcha la producción de los bienes y servicios que ofrece el Programa, no queda

claro, a partir de la información disponible, si la perspectiva es aumentar o no la cobertura de municipios.

- A pesar de que las coordinaciones regionales han sido bastante efectivas a nivel de algunas regiones, se observa una tendencia a la separación o compartimentación de roles entre las instituciones responsables (SERNAM, SENCE, Municipios), siendo que el Programa requiere, para su implementación y el logro de sus objetivos, de más complementariedad.

7.3. En relación a los niveles y rol de otras organizaciones públicas o privadas que participan en la línea:

- En la relación con los OTEs, es necesario destacar, con más fuerza, que entre las condiciones para que se cumpla el rol que se les ha asignado, está la de que el Estado esté muy cerca y atento a su desempeño. Se requiere del Estado una efectiva y oportuna capacidad de supervisión y control de la labor que realizan los privados. En algunas regiones el trabajo es frágil porque no se dan estas condiciones.
- Se considera un adelanto el que los OTEs deban justificar sus propuestas de cursos en necesidades basadas en diagnósticos del mercado laboral.
- Existirían dos realidades, un poco contradictorias. Por una parte, pareciera que en los niveles regional y comunal se replican los acuerdos nacionales, apareciendo como interlocutores principales los representantes regionales de los distintos organismos. Sin embargo, por otra, se ve que si a nivel regional y comunal no existen voluntades o convencimientos sólidos, las iniciativas pueden naufragar, a pesar de los acuerdos nacionales. Puede ser que la explicación esté en que en el primer caso se exprese lo formal y en el segundo, lo real.
- Estudios muestran que algunos problemas de coordinación intersectorial a nivel nacional han sido: la particular situación en que se encontraban los distintos servicios públicos después del régimen militar, lo que afectó su capacidad de asumir una política social innovadora; los grados de afinidad entre los requerimientos concretos del PMJH y los lineamientos específicos de cada organismo participante de la coordinación; y la claridad y grado de concreción de las propuestas presentadas por el PMJH a los distintos organismos.
- A nivel regional, entre los principales factores asociados a los logros de la coordinación intersectorial se encuentran: corresponsabilidad en los resultados; una buena definición de las implicancias de la coordinación intersectorial; asumir que la coordinación es un proceso de negociación que requiere tiempo; perfil de las encargadas comunales del Programa.
- La coordinación intersectorial -como procedimiento de trabajo- supone recursos. No se tiene claro, sin embargo, a nivel de presupuestos, cuánto cuesta realizarla.

7.4. En relación a la estructura de Gerencia de la línea y sus responsabilidades:

- Se presenta una complejidad a nivel regional, ya que existe una directora regional del SERNAM y una responsable regional del PMJH, que responde a la autoridad de la coordinación nacional o del nivel central. Ello puede provocar ya sea una indefinición, o bien, una duplicación de responsabilidades.

- Lo que sí parece evidente es que el Programa debiera coordinarse con otros programas del SERNAM. Existe poca claridad, a partir de la documentación disponible, acerca de la relación del Programa con el CEDEM.

7.5. En relación a la descripción de los gastos y costos de la línea:

- Los montos consignados en el punto 9.5 del formato A y que corresponde a los gastos de administración de la línea (12% del aporte SERNAM), se sitúan en rangos normales de acuerdo a las características del Programa.

8. Observaciones y comentarios en relación a quiénes está dirigida la línea.

8.1. En relación a la caracterización socioeconómica de los beneficiarios inicialmente identificados para la línea:

- Desde el inicio del Programa, ha habido un esfuerzo de SERNAM por demarcar el perfil de las mujeres potenciales beneficiarias del programa. Ello se traduce en las diversas definiciones de la población objetivo. Sin embargo, persiste el desafío de cómo distinguir las del universo de mujeres pobres, con hijos pequeños y viviendo situaciones de carencia. Esta dificultad se refleja también en el uso de categorías que no son unívocas, como 'sin pareja', 'aportar la mayor parte del sustento familiar', 'estar trabajando o no al momento de su ingreso al Programa' y otras.
- La variable edad no está claramente delimitada: el límite superior -de acuerdo a documentos del SERNAM- varía entre 50 y 55 años. El SENCE lo ha definido en 50 años. Tampoco es clara la mención -presente en el Convenio con SENCE- a que el Programa estaría destinado a mujeres 'preferentemente' jefas de hogar.

8.2. En relación al universo total de potenciales beneficiarios directos e indirectos y sus criterios de identificación y de focalización:

- Si bien el ingreso a las otras líneas del Programa no está condicionado a la inscripción en la línea de capacitación laboral, habría que controlar si algún tipo de 'preferencia' hacia las mujeres que se están capacitando no podría estar explicando inscripciones que no responden prioritariamente al interés de las mujeres por capacitarse.
- Dos factores no permiten precisar el número total de potenciales beneficiarias: por una parte, los documentos no señalan el número total de mujeres potencialmente beneficiarias en las 81 comunas, siempre mencionan el total del país; y, por otra, la información sobre el tamaño promedio de los hogares con jefatura femenina se refiere al año 90 (encuesta CASEN).
- Las dificultades para focalizar o para controlar la focalización aparecen ligadas a la existencia de distintos criterios en el proceso de preselección realizado por los municipios. Sin embargo, durante 1997 el SENCE realiza esfuerzos por superar esto a través de una mayor capacitación a las encargadas comunales.

8.3. En relación al número real de beneficiarios que utilizan los bienes y/o servicios de la línea y sus mecanismos de integración y participación en ella:

- El número real de beneficiarias de la línea de capacitación laboral es bajo, en relación al total de inscritas en el Programa: un 13%. Ello, debido a las restricciones de recursos financieros. La cobertura proyectada disminuyó desde el primer año de implementación de la fase piloto. También lo hizo, aún más, entre el 95 y el 96.
- El aumento en el número de comunas en que se implementa el Programa, fue aparejado de una disminución en la cobertura por comuna.
- En cuanto a los mecanismos de integración y participación, se recuerda que para la inscripción en el Programa se consideran aspectos socioeconómicos, se utiliza la ficha CAS, cuenta el interés de las propias participantes, y la preselección a cargo de los municipios. Cabe observar, sin embargo, como veremos en el punto siguiente, que evaluaciones disponibles muestran signos de desfocalización, aunque no principalmente a nivel socioeconómico sino en la condición de mujeres jefas de hogar con interés de trabajar. Se da el caso de mujeres que estarían inscritas en la línea sin estar interesadas en capacitarse ni en trabajar. Esto explicaría, en parte, casos de frustración y remite, nuevamente, al problema de la selección.
- Falta información acerca del número de hijos de MJH que frecuentan los cursos, y que acceden al servicio de cuidado infantil.

8.4. En relación a la caracterización socioeconómica de los beneficiarios que hacen uso efectivo de los bienes y servicios de la línea:

- En primer lugar, hay que recordar que la caracterización socioeconómica no es el único factor de ingreso al Programa. También cuentan el interés o motivación por participar.
- No existe una sistematización de las características de las beneficiarias. No se ha hecho un procesamiento nacional de las fichas de inscripción, para conocer tanto los rasgos de las beneficiarias reales, como su relación con el universo total de MJH y N.
- A partir de los datos disponibles -consignados en la Ficha Formato A- se observa que alrededor de un tercio de las beneficiarias reales finales no coincide con la caracterización socioeconómica de las potenciales. Son mujeres con pareja, con hijos menores a su cargo, pero donde la pareja hace el mayor aporte financiero al hogar o núcleo. Esto muestra que la línea enfrenta un problema de focalización, abarcando una realidad más amplia que las MJHN definidas como grupo objetivo.
- Conviene puntualizar y establecer la siguiente diferencia: entre participantes egresadas de los cursos y participantes insertadas en el mercado laboral. En cifras gruesas, puede decirse que algunos meses después de finalizados los cursos, un 60% de las egresadas estaba trabajando y un 40% no, manteniéndose una proporción similar a la de antes del inicio de los cursos.

9. Observaciones y comentarios en torno a los sistemas de monitoreo, seguimiento y/o evaluación de la línea:

- A partir de la información disponible, se observa que el SERNAM cuenta con un

sistema de monitoreo que abarca todo el proceso a nivel de componentes. Se nota igualmente, que por parte de la institución existe una constante reflexión sobre su labor y en particular sobre la línea de capacitación, lo que se traduce en una diversidad de estudios sobre aspectos específicos realizados por consultores externos al Servicio.

- Sin embargo, se observa que algunos temas no son abordados o son insuficientemente tratados. Por ejemplo, la inexistencia de datos sistematizados sobre la situación inicial de las participantes compromete o debilita la evaluación de los resultados de impacto. Falta también un tratamiento de conjunto a los datos sobre deserción, los que sólo son consignados por el SENCE. No se cuenta tampoco con estudios o seguimientos a partir de muestras regionales.
- No queda claro en qué medida y cómo son incorporados, por la gerencia de la línea, los resultados de los estudios de seguimiento realizados. Más en general, se observa que el sistema de monitoreo está diseñado, pero que responde a un modelo de Programa cuyos contenidos no varían fundamentalmente.
- Es responsabilidad del Programa MJH evaluar y dar seguimiento a la capacitación y a la inserción laboral, pero, tal vez, no lo sea del SERNAM. Actualmente, como no se sabe quién debiera hacerlo, se produce un vacío ya que el SERNAM no lo exige ni tampoco lo hace.
- Debe tenerse en cuenta que un buen sistema de monitoreo y evaluación tiene un costo alto, que debe ser considerado desde el inicio en el presupuesto del Programa.

9.1. Observaciones y comentarios sobre los indicadores de gestión e impacto de la línea:

Sobre indicadores de gestión:

- Una primera observación es que los indicadores de gestión están separados por institución y no se integran, afectando ello la visualización del avance del Programa en su conjunto.
- Falta información sobre el aporte municipal a la gestión del Programa.
- La información entregada por el SENCE -situación final de las participantes, valor curso/alumna, valor subsidios/alumna- corresponde a cada curso, pero no está consolidada para el conjunto de los cursos. Ella es importante para conocer la eficiencia del Programa.
- A diferencia del SENCE, en el caso de SERNAM, entre los indicadores de gestión, no se consideran indicadores referentes a la situación final de las participantes de los cursos (aprobación, deserción).

Sobre indicadores de impacto:

- Se requiere explicitar los condicionantes del impacto. Habrá impacto si se cumplen los supuestos, pero hay supuestos muy 'duros' (como el comportamiento del mercado laboral o ciertas barreras culturales), que colocan desafíos de impacto muy grandes al Programa y a la línea.

**IV. OBSERVACIONES Y COMENTARIOS ESPECIFICOS
EN TORNO A LAS PROYECCIONES DE LA LÍNEA
(por parte del Panel de Expertos)**

10. Observaciones y comentarios en torno a la sustentabilidad de la línea:

- Hay que tener en cuenta la percepción de las encargadas del Programa, al respecto y que el Panel valora: 'si el Programa no se institucionaliza, deja de existir. Y si se institucionaliza, pero sin sus elementos principales, no interesa'. La institucionalización que se busca es la incorporación del Programa, con sus elementos principales, a los PLADECO y a las estrategias de desarrollo comunal, con la correspondiente asignación de recursos.

10.1. Observaciones y comentarios en torno a los posibles retornos de la línea y su relación con su autosustentabilidad:

- El Panel hace suya la idea de que mientras la pobreza exista o, al menos, mientras haya voluntad política de superarla, hay que plantearse la posibilidad de entender estas iniciativas como subsidios que deberán seguir siendo financiados con fondos públicos.
- Las dificultades que se observan en los municipios para la implementación del Programa, hacen temer que el diseño de su traspaso a ellos deba ser revisado.

10.2. Observaciones y comentarios sobre la situación sin la continuidad de la línea:

- Hay que reconocer que otros programas públicos aún no son capaces de absorber la problemática específica de las MJHN y que, por lo tanto, una eventual ausencia del Programa dejaría un vacío.
- Dado que el Programa y la línea no han llegado aún a provocar un impacto significativo en la inserción laboral de las MJH y que se encuentran aún en su fase de pilotaje, y teniendo en cuenta la existencia de barreras culturales cuya superación es lenta, debiera pensarse en su continuidad por un periodo más extenso. Esto supone, sin embargo, que aspectos de diseño y gestión sean corregidos (ver formato C y D).

11. Observaciones y comentarios en torno a los principales aprendizajes y lecciones que deja la ejecución de la línea:

11.1. Observaciones y comentarios en torno a los reales y potenciales beneficiarios de dicho aprendizaje:

- En el caso del PMJH, hay que incorporar como aprendizaje el que no basta con evocar la 'existencia de desigualdades y de derechos' de las mujeres jefas de hogar, para que el resto del aparato público las asuma como objeto de atención prioritaria en los programas sociales. La focalización en las políticas sociales enfrenta dificultades y tiene consecuencias en factores que muchas veces no se ven, cuando se las analiza desde el particular aspecto de las MJH. No obstante, es evidente que la experiencia y el aprendizaje del PMJH en esta área, pueden aportar al debate y a los demás sectores gubernamentales.

**MINISTERIO DE HACIENDA
DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS
PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE PROYECTOS GUBERNAMENTALES**

FORMATO “C”

**CORRESPONDE A LAS CONCLUSIONES ESPECÍFICAS
PLANTEADAS POR EL PANEL DE EVALUACIÓN AL
PROGRAMA, LAS CUALES SE CONCENTRAN EN:
JUSTIFICACIÓN, SUPUESTOS Y OBJETIVOS, Y EN SU
EFICACIA, EFICIENCIA Y EFECTIVIDAD.**

FICHA DE EVALUACIÓN DE PROGRAMAS – FORMATO C
FICHA DE SÍNTESIS DE CONCLUSIONES ESPECÍFICAS

I. DATOS BÁSICOS DEL PROGRAMA	
1. Nombre del Programa:	Línea de Capacitación Laboral del Programa de Apoyo a Mujeres Jefas de Hogar y de Núcleos de Escasos Recursos
	Código 09
1.1. En caso de ser Proyecto, programa o política a la cual se vincula o es parte:	Esta línea forma parte del Programa de Apoyo a Mujeres Jefas de Hogar y de Núcleos de Escasos Recursos
2. Ministerio responsable:	Ministerio de Planificación y Cooperación, MIDEPLAN
2.1. Servicio responsable:	Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM

II. CONCLUSIONES EN TORNO A LA JUSTIFICACIÓN, SUPUESTOS Y OBJETIVOS DE LA LÍNEA
3. Conclusiones en torno a la validez y pertinencia de la justificación de la línea:
<p>El Programa resulta pertinente por cuanto las mujeres jefas de hogar y de núcleos de escasos recursos concentran factores determinantes de pobreza e indigencia y, a la vez, presentan condiciones específicas que las diferencian de los hombres jefes de hogar y de las mujeres no jefas de hogar de escasos recursos.</p> <p>Estas especificidades -tiempo necesariamente dedicado al hogar y los hijos- llevan a definir un Programa que tiene sentido en tanto es integral. Un Programa que incluye como parte de él la atención de los hijos durante la capacitación y el trabajo más regular, la atención médico-dental y el apoyo en la solución de problemas de vivienda. Se trata, entonces, de impulsar un conjunto de actividades que permitirían a la mujeres jefas de hogar incrementar sus oportunidades de incorporarse al mercado del trabajo, teniendo como eje central la capacitación laboral. Las barreras culturales que entaban esta incorporación, justifican también una acción sostenida del Programa en el largo plazo.</p> <p>Dada la integralidad del Programa, conviene insistir en la dificultad de evaluar la línea de capacitación laboral en forma separada del resto de sus líneas.</p>

4. Conclusiones en torno a los supuestos de ejecución de la línea:

- a) Entendiendo que los 'supuestos' son condiciones necesarias para el éxito de los propósitos del Programa, pero que no quedan bajo la esfera de responsabilidades de su Gerencia, es preciso constatar que una de las debilidades del Programa es dejar, en los hechos, a nivel de supuesto la intermediación necesaria para lograr una efectiva inserción laboral. En la medida en que no existe capacidad institucional de hacerse cargo real de esta función de intermediación, ella pasa a operar como supuesto; aunque esto, a partir de 1998, se vería modificado por la incorporación de la Intermediación Laboral como una línea fundamental del Programa. Debe recordarse que una de las carencias del grupo objetivo está dada por su falta de contactos apropiados en el mundo del trabajo y que, por lo tanto, dejar como producto del Programa 'egresadas capacitadas' es insuficiente para llegar al propósito de 'mujeres jefas de hogar insertadas en el mercado laboral'. Los estudios de seguimiento realizados muestran aún una baja conversión de participantes 'egresadas' en participantes 'insertadas', especialmente si se considera que el porcentaje de mujeres que estaba trabajando antes y después del curso no varía mayormente.
- b) Se aprecian debilidades en ambos extremos del proceso: en la selección de beneficiarias y en el desenlace laboral, que es donde operan los 'supuestos' de una preselección adecuada por parte de los Municipios y un apoyo eficaz de la OMC, en la colocación de egresadas. Hasta el momento, las tendencias se han dado en torno a una preselección orientada a mujeres necesitadas de apoyo social, más que a mujeres con potencial de incorporación al trabajo regular.
- c) Uno de los aspectos en que se traduce la debilidad de los municipios para apropiarse del Programa es la dificultad de integrarlo en el trabajo regular de instancias como las oficinas de la mujer, las direcciones de desarrollo comunal, las oficinas municipales de colocación o en la definición de los planes de desarrollo comunal. En particular, las OMC no existen en todos los municipios participantes en el Programa y, donde existen -con pocas excepciones-, no han logrado desarrollarse lo suficiente para cumplir eficazmente su rol.
- d) Otro de los elementos que queda a nivel de 'supuesto' es el referente a la pertinencia de los cursos del Programa. Los resultados de los estudios realizados muestran una fuerte tendencia a que las egresadas que logran insertarse en el medio laboral, en su mayoría lo hacen en materias diferentes a las del curso seguido, lo que estaría indicando el no cumplimiento del supuesto. Hasta 1996, los OTEs debían proponer el contenido de los cursos; sin embargo, en lo que constituye un importante avance, a partir de 1997 se busca que la propuesta de los OTEs se enmarque dentro de estudios del mercado laboral local, que serían responsabilidad del SENCE.
- e) Otro aspecto del mismo supuesto es que los OTEs son capaces de entregar una capacitación concordante con las exigencias técnicas de las posibles fuentes de empleo y que el SENCE estaría en condiciones de supervisar. Sin embargo, los empresarios dicen valorar, más bien, la formación de actitud hacia el trabajo que proporciona el Programa, prefiriendo entrenar ellos mismos a las mujeres contratadas provenientes del PMJH.

- f) Parte central de los supuestos del Programa es la hipótesis de un ambiente social e institucional que comparte la noción de la importancia de atender con prioridad al grupo objetivo de las MJH de escasos recursos. En la práctica, el Programa no ha encontrado todas las 'voluntades políticas' que suponía su diseño y ha debido concentrarse en superar 'distancias' a nivel municipal, empresarial e institucional dentro del aparato público. Ello ha limitado su masificación hasta convertirse en un programa efectivamente nacional.
- g) Finalmente, un elemento decisivo para el desenlace laboral y que queda fuera de la ejecución del Programa es el elemento de las barreras culturales al empleo femenino en general y de mujeres de escasos recursos en particular. Los estudios disponibles muestran la existencia de este tipo de cultura discriminatoria en parte importante de las empresas. Ello hace necesario algún tipo de intervención complementaria al Programa en este sentido.

5. Conclusiones en torno a la definición y cumplimiento de los objetivos de la línea:

- a) Tal como ya se esbozó en la Ficha anterior -Formato B-, el objetivo del Programa, de apoyar la incorporación de las MJH al 'mercado de trabajo', resulta insuficiente, ya que la mera incorporación al mercado de los que buscan trabajo no basta para el propósito más general de que se inserten en una actividad que les genere mejores ingresos y les de, en lo posible, acceso a beneficios del sistema de seguridad social (licencias, vacaciones, jubilación). Una reformulación de objetivos pudiera definir como tal, la incorporación 'al trabajo', más que al 'mercado de trabajo'.
- b) Sin invalidar el interés central de que mediante el Programa las MJH se incorporen al trabajo asalariado dependiente, que es el que se vincula con la seguridad social, es preciso reconocer que este objetivo, siendo prioritario, no es alcanzable, en muchos casos, por la falta de oportunidades de empleo. En estas condiciones resulta conveniente que los objetivos del Programa se reformulen, en el sentido de apoyar a las MJH para la inserción en 'actividades productivas generadoras de mayores ingresos', para abarcar, así, las posibilidades de salidas laborales tanto por el lado del trabajo dependiente, como de oficios independientes y de emprendimientos diversos.
- c) Un objetivo no aclarado es el de si el Programa debe ser nacional, es decir que esté al alcance de todas las MJH de escasos recursos a lo largo de todo el país. Hasta el momento el Programa ha sido limitado, trabajando sólo en 81 municipios del país - cerca de la cuarta parte del total- que concentran, eso sí, a la mayoría de la población. Las dificultades prácticas para lograr compromisos institucionales apoyados en una efectiva asignación de recursos por parte de las municipalidades de las comunas actualmente participantes, muestra que el diseño estratégico de traspasar progresivamente el Programa a los municipios tiene pocos visos de realidad.

III. CONCLUSIONES ESPECÍFICAS EN TORNO A LA EFICACIA, EFICIENCIA Y EFECTIVIDAD DE LA LÍNEA

6. Conclusiones específicas en torno a la eficacia de la línea:

No se puede determinar la eficacia del Programa, en sentido estricto, ya que no se cuentan con datos de respaldo (meta programada a nivel de propósito). Sin embargo, en opinión del Panel, sí se pueden formular las siguientes apreciaciones:

- a) De las conclusiones reseñadas en las secciones anteriores, se desprende que el Programa ha tenido una eficacia relativa, en la medida que sus egresadas han tenido un desenlace laboral inmediato precario. Una parte de ellas no buscó trabajo, otra parte no encontró y se retiró de la fuerza de trabajo y del resto algunas encontraron trabajo en lo mismo del curso y otras en algo diferente. En otras palabras, no es concluyente que el curso haya sido determinante en su desenlace laboral.
- b) Diferente es el cuadro en lo que se refiere a la formación más general que proporciona el Programa, ya que independientemente del desenlace laboral inmediato, las mujeres participantes tienden a sentir que el Programa les ha aportado mucho en su crecimiento personal. Este crecimiento redundó en mejoras en diversos aspectos de la vida personal y social de las participantes (autoestima, identidad laboral, disposición para enfrentar el mundo del trabajo, entre otros), lo que puede contribuir a que aquellas mujeres que no se ubicaron mejor como consecuencia directa del curso, mejoren su situación en un mediano plazo.
- c) De alguna manera el Programa ha ido manejando mejor un tema vital en el desenlace laboral, que es el de las expectativas. Es un hecho que las egresadas de los primeros cursos tenían expectativas acerca del mercado laboral muy por encima de la realidad que encontraron. Este factor generó grados de frustración que fueron disminuyendo en las egresadas de cursos posteriores, en que ha ido en aumento el porcentaje de egresadas que se inserta mejor después del curso.

7. Conclusiones específicas en torno a la eficiencia de la línea:

- a) La eficiencia se refiere a la comparación de los logros con los recursos empleados para ello, en referencia a formas alternativas de llegar a los mismos fines. De acuerdo al presupuesto para 1997, los costos proyectados por curso, incluyendo los gastos de administración, son los siguientes:

- Aporte SERNAM: \$ 733.440.000
- Nº de cursos a implementar: 92
- Costo curso: \$ 7.015.513
- Nº aproximado de mujeres a capacitarse: 1.656
- Costo por mujer a capacitarse: \$ 442.899

- Aporte SENCE: \$ 385.000.000
Nº de cursos a implementar: 55
Costo curso: \$ 7.000.000
Nº aproximado de mujeres a capacitarse: 990
Costo por mujer a capacitarse: \$ 388.889

El Panel no dispuso, sin embargo, de datos como para comparar la relación entre logro y costos de este Programa con la de otros alternativos.

- b) Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que en búsqueda de 'eficiencia' el Programa trabaja con matrículas promedio de 18 participantes, lo cual no es una práctica recomendable para los casos en que el eventual mercado laboral es muy pequeño como para absorber tantas egresadas con igual formación en una misma localidad.
- c) El Panel percibe que la eficiencia del Programa pudiera incrementarse con una mayor coordinación con otros programas de capacitación -especialmente Chile Joven-, para adecuar las matrículas conjuntas a las dimensiones del eventual mercado laboral. Este tema se especifica mejor más adelante, en las recomendaciones.

8. Conclusiones específicas en torno a la efectividad de la línea:

Son válidas las conclusiones presentadas en torno a la eficacia (ver punto 6.).

FORMATO “D”

CORRESPONDE A LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES FINALES PLANTEADAS POR EL PANEL DE EVALUACIÓN, LAS QUE SE CONCENTRAN EN LA JUSTIFICACIÓN, DISEÑO Y GESTIÓN DEL PROGRAMA EVALUADO.

FICHA DE EVALUACIÓN DE PROGRAMAS – FORMATO D
FICHA DE SÍNTESIS DE CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES FINALES

I. DATOS BÁSICOS DEL PROGRAMA	
1. Nombre del Programa: Línea de Capacitación Laboral del Programa de Apoyo a Mujeres Jefas de Hogar y de Núcleos de Escasos Recursos	Código 09
1.1. En caso de ser Proyecto, programa o política a la cual se vincula o es parte: Esta línea forma parte del Programa de Apoyo a Mujeres Jefas de Hogar y de Núcleos de Escasos Recursos	
2. Ministerio responsable: Ministerio de Planificación y Cooperación, MIDEPLAN	
2.1. Servicio responsable: Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM	

II. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES FINALES
3. Conclusiones y recomendaciones en torno a la validez y pertinencia de la justificación y supuestos de la línea: El Programa es pertinente y se justifica, en cuanto aborda un tema de gran importancia social y sobre el cual no existen muchas experiencias que sirvan de referencia. Lo logrado hasta el momento es un buen punto de partida, habiendo claridad en la Coordinación del Programa acerca de los problemas que se enfrentan y de las potencialidades que se abren. Los pocos años que lleva en ejecución han permitido que el Programa diera grandes pasos en la capitalización de las experiencias que se van sistematizando. La recomendación general del Panel es seguir adelante, pero corrigiendo determinados aspectos y profundizando en otros, de modo de internalizar en el Programa -o en la línea de capacitación, en algunos casos-, hasta donde sea posible, algunos elementos que están actualmente en la calidad de 'supuestos'. a) Definir como objetivo prioritario de la capacitación provista por el Programa la inserción de las MJH en el trabajo dependiente, pero a la vez, en la medida que este objetivo no sea plenamente alcanzable, contemplar como objetivo sustituto la incorporación de las MJH a otras actividades productivas generadoras de ingreso. En

esta perspectiva, el Programa ya ha iniciado una línea de apoyo al trabajo independiente en coordinación con FOSIS y SENCE, la que incorpora capacitación en gestión, financiamiento y asistencia técnica.

- b) Reforzar el carácter integral del Programa, asegurando que las MJH que entran a la capacitación no sólo tendrán el cuidado de sus hijos durante la fase lectiva del curso, sino que también contarán con esta facilidad en el momento de trabajar.
- c) Evitar inscripciones innecesarias en la línea de capacitación laboral de parte de mujeres cuyas necesidades principales estén en alguna de las demás líneas. Equilibrar, así, en mejor forma la importancia relativa de la línea de capacitación laboral respecto al resto del Programa.
- d) Incorporar las opiniones de actores clave para el éxito del Programa, como son, por una parte, los empresarios que pueden proveer empleos y, por otra, las egresadas del año anterior, que pueden aportar sus experiencias concretas.
- e) Acompañar el Programa de un fuerte esfuerzo para enfrentar el tema de las barreras culturales que limitan la eventual inserción femenina en el ambiente del trabajo dependiente no doméstico. Proyectar alguna intervención complementaria al Programa, que se encargue de los elementos comunicacionales requeridos para hacer frente a estos prejuicios.

Estos temas se detallan en las secciones siguientes.

4. Conclusiones y recomendaciones en torno al diseño de la línea:

- a) El diseño del Programa debe dar cuenta de una doble realidad: por una parte, de la diversidad interna del grupo objetivo constituido por las mujeres jefas de hogar y de núcleo de escasos recursos y, por otra, de la baja flexibilidad del mercado frente a este grupo, lo que se traduce en rechazos a su incorporación laboral.
- b) La preselección de participantes, que está en manos de los Municipios, pudiera mejorarse con la realimentación al Programa de los elementos que fluyen de los estudios de seguimiento, por una parte, y de los informes laborales, por otra. En concreto, se trata de construir un instrumento que permita priorizar, en la preselección, a las interesadas que mayores posibilidades tienen de culminar con éxito su intento de inserción, de acuerdo a las distintas posibilidades de inserción laboral existentes. En este instrumento deben incorporarse los elementos que provienen de la experiencia práctica de conversar tanto con empresarios como con mujeres que ya han pasado por el Programa. En cualquier caso, se debe cuidar de no 'desfocalizar' el Programa, atendiendo sólo a aquellas MJH que responden mejor a las necesidades del mercado.
- c) Los diagnósticos laborales en cada localidad de funcionamiento del Programa son una necesidad sin la cual se navega a ciegas. Ellos deben ser abordados -posiblemente por el SENCE- cada dos años a lo más, debido a la variabilidad de las condiciones en cada comuna o grupo de comunas en que opera el Programa.

- d) Los mismos diagnósticos deben servir para coordinar la acción del programa MJH con otros programas públicos de capacitación -Chile Joven, por ejemplo- que tratan de generar ofertas de trabajadores calificados. Sin esa coordinación, se corre el riesgo de 'sobreabastecer' mercados laborales muy pequeños. Se recomienda una instancia de programación conjunta, a nivel regional, entre el Programa MJH (SERNAM, SENCE, Municipios), Chile Joven y FOSIS, vinculados todos con el Ministerio de Planificación y Cooperación. Hay avances en esta dirección, a partir de la coordinación que el Programa ya ha establecido con el Programa Chile Joven a nivel regional. Sin embargo, en términos de las posibilidades de derivación de MJH a ese Programa, ello requeriría una consideración de las necesidades específicas de este grupo social en su diseño.
- e) Del mismo modo, es posible que en algunas localidades sea preferible matricular a unas pocas MJH en cursos preexistentes (que pueden estar vinculados a otros programas), que generar nuevos cursos sobre esas mismas materias en el contexto del Programa o no ofrecer la capacitación por problemas de pequeña escala.
- f) Para facilitar la eventual inserción en actividades de trabajo independiente, se recomienda hacer un diseño cuidadoso de esa línea de trabajo, considerando que en ella la capacitación debiera ser complementada con apoyos tanto financieros como de asistencia técnica, que requerirían la coparticipación de otros programas con mayor especialización en esos aspectos. Posiblemente ello implique una coordinación más estrecha con el FOSIS.
- g) El diseño original de crear y fortalecer el Programa para luego traspasarlo a los municipios, debe tener una fecha límite para extraer conclusiones firmes acerca de su viabilidad. En la situación actual, en que la mayoría de los municipios -participantes y no participantes- no cuenta con la capacidad para asumir eficazmente los compromisos necesarios para la buena marcha del Programa, es conveniente diseñar algunos modelos alternativos para contar con respuestas efectivas para los casos de aquellos municipios que no puedan asumir el rol que les asigna el modelo actual. Lo que parece inconveniente es el desgaste del Programa en construir las capacidades municipales supuestas por el modelo vigente.
- h) En la eventualidad de que el Programa no pueda ser traspasado a los Municipios en un plazo razonable, debe revisarse su diseño de gerencia para plantearlo en un contexto de no transitoriedad.

5. Conclusiones y recomendaciones en torno a la gestión de la línea:

- a) El Programa debiera contar con metas e indicadores definidos en términos de desenlace laboral.
- b) Se recomienda rediseñar el sistema de monitoreo, seguimiento y evaluación del Programa, de modo de contar con información más actualizada y mejor localizada acerca de los productos e impactos que se van logrando.
- Lo ideal sería que los estudios de diagnóstico del mercado laboral tuviesen una frecuencia bianual, combinados con estudios de seguimiento en profundidad en los

años intermedios.

- Sistematización de los datos de 'entrada' al Programa a partir de la información obtenida en la inscripción y selección de las participantes.
 - Monitoreos al momento del egreso, a los seis meses y al año de egresadas las participantes.
 - Generación de datos nacionales y regionales.
- c) Para la gestión del Programa a nivel local, es conveniente generar una instancia de consulta periódica con los empresarios, tanto para mantener orientado el contenido de la capacitación con necesidades concretas y de corto plazo de quienes proporcionarían los empleos, como para recoger sus aportes en algunos de los módulos del Programa.
- d) Las MJH egresadas del Programa en cada localidad, son una fuente muy importante para realimentar de información su diseño global. Ellas podrían indicar situaciones específicas que pueden ser abordadas y mejoradas.
- e) En la gestión de la línea de capacitación laboral del Programa, es necesario integrar la utilización de las demás líneas por parte de las mujeres participantes. En particular, la solución del cuidado de los hijos, que posibilita la asistencia de las mujeres a la capacitación, debe garantizarse también después del egreso. De otro modo, las jefas de hogar que no tengan resuelta esta limitante no podrían hacer uso de la capacitación recibida.
- f) Parece importante la recomendación surgida de un estudio de seguimiento, que indica la conveniencia de diseñar una capacitación integral para las coordinadoras comunales del Programa.