



UNIVERSIDAD DEL BÍO BÍO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

**PERCEPCIONES DE LAS USUARIAS RESPECTO AL PROGRAMA
“MEJORANDO LA EMPLEABILIDAD Y LAS CONDICIONES
LABORALES DE LAS MUJERES JEFAS DE HOGAR”
DE LA COMUNA DE CHILLÁN VIEJO.**

TESIS PARA OPTAR AL TITULO DE TRABAJADOR SOCIAL

Autoras : Jeannette Alexandra Muñoz Figueroa,
Soledad Noemí Vásquez Bravo

Profesor Guía : Héctor Vargas Muñoz

**ENERO 2011
CHILLÁN - CHILE**

Hijo mío, si recibes mis palabras y guardas en ti mis mandamientos, haciendo estar atento tu oído a la sabiduría. Si inclinas tu corazón a la prudencia, si invocas a la inteligencia y pides que la prudencia te asista, si la buscas como si fuera plata y la examinas como a un tesoro, entonces entenderás el temor de Jehová. Y hallarás el conocimiento de Dios, porque Jehová da la sabiduría, y de su boca proceden el conocimiento y la inteligencia.

(Proverbios de salomón, cap. 2:1:6).

“Señor: Danos valor para cambiar lo que no podemos cambiar; serenidad para aceptar lo que no podemos cambiar y sobretodo sabiduría para distinguir lo uno de lo otro. Así sea.”

(Oración Asociación Guías y Scout de Chile)

Agradecimientos

Al concluir esta etapa de mi vida llena de dificultades, tropiezos, frustraciones, alegrías, emociones y satisfacciones. Quisiera dar gracias a muchas personas que siempre estuvieron conmigo para apoyar, acompañar y brindar palabras de aliento, las que posteriormente se convirtieron en fuerzas y energías para concluir mi carrera, en especial esta tesis.

A Dios por estar presente en cada instante de mi vida, entregándome todo su amor y bendición en este largo camino, en donde ha permitido cumplir esta y todas mis metas.

Al ser más maravilloso e importante en mi vida... mi madre, que con su paciencia, comprensión y amor siempre estuvo junto a mí en los momentos más difíciles y angustiantes, en donde yo desfallecía sin fuerzas y sin esperanza; entonces ella me cogía en sus brazos y con palabras de ternura me incitaba a secarme las lágrimas, a ponerme de pie y seguir adelante.

A mis amigas, en especial Karen Muñoz, Johanna Sarabia, Pilar Smith y su familia por su comprensión, amistad, compañía, ayuda emocional y material... gracias por ser parte de mi vida y de este sueño que hoy se hace realidad; También quiero agradecer a mis colegas, compañeras y amigas del Hospital Clínico Herminda Martín de Chillán por su apoyo constante, por la paciencia y por comprender mi situación, en especial a mi "ex-jefa" Sra. Ana María Sanhueza por autorizar cambios de turnos que me permitieron cumplir con los requisitos exigidos en la universidad.

Quiero agradecer a Jeannette Muñoz, compañera de tesis, porque cada día me entregaba palabras “de vida”, por su espíritu positivo, paciencia, comprensión y por ayudarme a sobreponerme en los momentos más difíciles.

A Juan Sepúlveda por su disponibilidad, preocupación, comprensión y apoyo en la tesis.

Soledad Vásquez Bravo.

Agradecimientos

Hoy se cierra una etapa en mi vida que estuvo llena de dificultades pero también de gratos momentos y al concluiría quisiera darles las gracias a quienes fueron trascendentales en este proceso de formación:

A DIOS gracias por darme la fortaleza de no caer y seguir con mi sueño, con mi vocación;

A mi Mamá por su apoyo incondicional, por sus palabras de cariño cuando lo necesitaba, por no dejarme decaer nunca e incentivar me a creer en mí y en mis capacidades Te Amo;

A mi Papá, por confiar que lograría esta meta, y entregarme su total apoyo, por sus abrazos y amor incondicional de padre, Te Amo;

A Rodolfo y Miguel, mis hermanos que me motivaron a seguir adelante siempre, por su continua preocupación tanto en mi vida personal como durante todos los años que estuve en la universidad y su apoyo cuando retomé la universidad.

A mis amados sobrinos, Sebastián y Martín, quienes con sus inocentes sonrisas me colman de alegrías que me incentivaban a terminar todo este proceso, por que recordarlos muchas veces logró ser la más fuerte de las inspiraciones para seguir, Los Amo!

Quisiera agradecer también a Rodolfo y Rosa, mis abuelos paternos quienes me cobijaron y apoyaron, a Roxana y Constanza por levantarme el ánimo siempre por su constante preocupación y tenerme continuamente en sus pensamientos.

Darte las gracias a ti, Sebastián Barra, por tu apoyo y amor incondicional, tus palabras de aliento, por los silencios de comprensión, los retos y por ser una fuente de infinitas alegrías en momentos en que no podía más, por confiar que era capaz y convencerme de eso.

Gracias a Paula Retamal, Daniel Escobar y Pablo Ramos, por ser los hermanos de la vida que confiaron en mí siempre, me incentivaban a seguir para no caer, nunca me dejaron sola... por su eterno apoyo y por estar en los momentos más difíciles tanto de mi vida, como en este largo proceso de terminar la carrera.

Agradecer en especial a aquellos angelitos que Dios me tiene en el cielo, Carlos y Blanca, mis abuelos maternos, abuelita aquí tenemos la tesis, me viste volver a la universidad, he cumplido, seré profesional, gracias por tu apoyo que día a día sentí, sé que estuvieron a mi lado siempre confiando en mí...

Agradecer a Andrea Fuentes Méndez y Juan Sepúlveda Rojo, por su apoyo y tiempo otorgado a esta Tesis; por sobre todo a las Mujeres quienes aportaron lo esencial de la investigación, sin ellas no habría sido posible terminar este trabajo.

A Soledad Vásquez, por aguantarme durante un año en este largo y difícil proceso, por su comprensión y dedicación a la Tesis.

Y gracias a todos quienes confiaron en mí, a todos quienes me dieron palabras de aliento y motivación a seguir adelante, el proceso terminó...

¡Misión Cumplida!

Jeannette Muñoz Figueroa

Resumen.

Según el concepto que entrega el Servicio Nacional de la Mujer, las mujeres Jefas de Hogar son quienes con sus ingresos laborales se constituyen en el principal aporte económico de su hogar y son responsables económicamente de otras personas. Es precisamente debido a esta condición que el Programa apunta a entregarles herramientas efectivas para que mejoren la empleabilidad y las condiciones laborales.

El objetivo de esta investigación consistió en conocer la percepción que poseían las mujeres egresadas del programa ejecutado por la Ilustre Municipalidad de Chillán Viejo, llamado “Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar”, con respecto al mejoramiento atribuible al proceso vivenciado por ellas durante el año 2009,

Es un estudio de carácter cualitativo, basado en un enfoque fenomenológico, en el cual se recurrió a la técnica de Entrevistas Semi-Estructuradas en Profundidad, como herramienta de recolección de datos.

Dentro de los resultados obtenidos, se puede observar que las mujeres participantes reconocen haber logrado expandir sus Redes Personales y Redes Institucionales y para quienes no las tenían, pudieron crearlas a partir de su ingreso al programa; las participantes por otro lado visualizaron nuevas Competencias Adquiridas durante su proceso vivenciado en el programa, siendo éstas clasificadas en Personales, Interpersonales y Laborales; finalmente en cuanto a los aportes efectivos en su identidad como mujeres jefas de hogar, manifestaron que esto fue logrado gracias a que aumentaron su autoestima durante el programa, nivelaron sus estudios y obtuvieron conocimientos en Capacitaciones Laborales e Intermediaciones Laborales.

Abstract.

According to the concept that delivers the National Service for Women, women are heads of household with earned income who constitute the main economic support of their home and are financially responsible for other people. It is precisely because of this condition that the program aims to provide effective tools to improve the employability and working conditions.

The aim of this study was to examine the perception that women had graduates of the program executed by the Municipality of Chillán Viejo, called "Improving the Employability and Employment Conditions of Women Heads of Household" with respect to the improvement attributable to the process experienced by them during 2009,

It is a qualitative study, based on a phenomenological approach, in which the technique was used for semi-structured interviews in depth, as data collection tool.

Within the results, one can conclude that participants recognize women have managed to expand their personal networks and institutional networks and those who did not have them, they could create them from entering the program, participants viewed the other hand new skills acquired during the process experienced in the program, and these are classified as personal, interpersonal and Labor, and finally in terms of actual contributions in their identity as women heads of household, said that this was achieved thanks to reinforced their self-esteem during the program, leveled their studies and obtained knowledge in Labor and Training Labor intermediation.

Índice.

Resumen	7
Abstract	8
Índice	9
Introducción	11
CAPÍTULO I: Presentación del Problema	12
1.1. Planteamiento del Problema	13
1.2. Justificación	15
1.3. Preguntas de Investigación	18
1.4. Objetivos de Investigación	19
CAPÍTULO II: Marco Referencial	20
2.1. Aproximaciones Conceptuales	21
2.2. Aproximaciones Teóricas	62
CAPÍTULO III: Diseño Metodológico	66
3.1 Tipo de Investigación	67
3.2 Enfoque Epistemológico- Teórico	68
3.3 Método	69
3.4 Unidad de Análisis	70
3.5 Técnica de Producción de la Información	71
3.6 Análisis de Datos	72
3.7 Criterios de Calidad de la Investigación	74
3.8 Aspectos Éticos	75

CAPÍTULO IV: Presentación de los Resultados	76
4.1 Malla Temática	77
4.2 Presentación de las Entrevistadas	79
4.3 Análisis de Datos	80
CAPÍTULO V: Conclusiones y Propuestas	103
CAPÍTULO VI: Referencias	110
ANEXOS	119

Introducción.

En el marco del programa “*Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar*”, implementado a través de un convenio entre el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM, 2008) y los municipios del país, resulta de un alto interés para las investigadoras describir la percepción que tienen las mujeres egresadas del programa, respecto del proceso vivenciado por ellas en el año 2009, en la comuna de Chillán Viejo.

Las sujetas participantes de la investigación, correspondieron a todas las mujeres egresadas el año 2009 del programa, que son un total de 70 personas, para lo cual se utilizó el muestreo opinático, que definirá determinados criterios de selección y conformación de la muestra.

Una vez establecidos las preguntas, y por ende los objetivos de la investigación, se dan a conocer los fundamentos teóricos que la sustentaron, los principios otorgados por SERNAM para la ejecución del programa y las distintas dificultades a las cuales las jefas de hogar deben enfrentarse al momento de salir a buscar trabajo fuera del hogar para el sustento familiar.

Finalmente se realizó un análisis de datos que tuvo una estrategia metodológica basada en la descontextualización y recontextualización de los datos (TESCH, 1990). Se construyó una malla temática a posteriori a partir del marco teórico, de las preguntas de la investigación y de los relatos de las entrevistadas. La malla contiene categorías apriorísticas, surgidas anterior a la exploración en el campo de investigación y categorías emergentes que surgen desde el análisis de los datos. Luego se realizó un proceso de extracción de temas, categorías y sub-categorías y una previa asignación de códigos, el análisis de los datos, se realizó mediante una discusión entre las citas más significativas de las entrevistadas, además, de la contrastación con los aspectos teóricos y conceptuales presentados en la investigación, identificando y enfatizando en los temas que reflejan con mayor precisión las entrevistadas.

Capítulo I

Presentación del Problema

1.1. Planteamiento del Problema

En la actualidad, las mujeres han redefinido el rol que por siglos les fue socialmente asignado como el de ser madres y dedicarse exclusivamente a los quehaceres del hogar. A través del tiempo, numerosos son los factores que han permitido a la mujer desarrollarse en otros ámbitos, proceso que resulta especialmente complejo debido a los distintos obstáculos que existen para el ingreso y permanencia de la mujer en el mundo laboral (ABRÁMO, 2006).

La participación de las mujeres en el ámbito laboral se ha incrementado sustancialmente en las últimas décadas, en el mundo la fuerza de trabajo femenina ha subido de 1.1 miles de millones en 1996 a 1.2 miles de millones en 2006, alcanzando una tasa de participación de 67 mujeres por cada 100 hombres. (Organización Internacional del Trabajo o de los Trabajadores¹, 2004).

En el año 1990, un 32,4% de las mujeres en edad productiva de nuestro país, formaba parte de la población económicamente activa, en el año 2006 aumentó a 52%. Es decir, pasamos de un tercio de las mujeres, a la mitad de éstas en tan solo dieciséis años (SERNAM, 2008).

Por otro lado, la jefatura de hogar femenina es una realidad que crece exponencialmente en Chile; tanto así que, entre los años 1970 y 2006, el porcentaje de hogares con jefatura femenina aumentó de un 20,3 a 31,5% respectivamente. Según los últimos estudios realizados el 2008, ocho de cada diez hogares en Chile tiene jefatura femenina (SERNAM, 2008).

En la región del Bío Bío, el incremento de hogares biparentales a cargo de Jefe de Hogar Masculino es de 8,1%, grupo de mayor participación, mientras aquellos a cargo de Jefatura Femenina, crecen en 14,9%, duplicando la

¹ De aquí en adelante se abreviará como OIT.

participación del hogar biparental a cargo de mujer, desde 5,1% en el censo de 1992 a 11,0% en el 2002 (INE, 2005).

Los antecedentes antes mencionados dan cuenta de la actual realidad de las mujeres a nivel nacional y motivan la creación de políticas y programas sociales que apuntan a mejorar las condiciones laborales, pues es en este punto en donde se produce una desigualdad en la participación de las mujeres en el mundo laboral.

Para quienes investigan, el problema se encuentra enfocado en que a nivel local, son escasos los estudios que planteen una evaluación de los programas sociales desde una perspectiva subjetiva de quienes son los beneficiarios o beneficiarias; en el caso particular, el programa "*Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de la Mujeres Jefas de Hogar*" en la comuna de Chillán Viejo, que tiene como objetivo estratégico, promover la instalación de una política de mejoramiento de las condiciones laborales de las trabajadoras jefas de hogar, de carácter promocional, de coordinación intersectorial y de ejecución municipal. Por ende, el programa enfoca su estrategia de intervención en la promoción del fortalecimiento y desarrollo de capacidades y habilidades laborales de las mujeres trabajadoras Jefas de Hogar, articulando de forma paralela las redes, sociales, personales e institucionales de apoyo que sean pertinentes a los perfiles de las sujetas participantes en el programa, otorgando así herramientas que eficazmente mejoren su Empleabilidad y sus Condiciones Laborales.

La realización de este estudio permitirá al equipo investigador conocer de primera fuente la realidad local, obteniendo así, una visión clara de la situación en la que se encuentran las sujetas de estudio a partir de su propia percepción. Resulta interesante realizar este estudio desde la mirada de las protagonistas, puesto que permitirá obtener información real acerca de cuál fue el proceso vivenciado en el programa y contrastarla con los objetivos estratégicos diseñados por éste.

1.2. Justificación.

En el tiempo, numerosos han sido los cambios experimentados en el rol de la mujer en la sociedad, a nivel personal, familiar, social y laboral. Mayoritariamente estos cambios han repercutido en el ámbito laboral-familiar, en donde la mujer ha ido asumiendo paulatinamente roles que culturalmente estaban asignados a los hombres, como es el caso de la jefatura de hogar femenina en donde la mujer se convierte en el principal sustento económico del grupo familiar.

Por otro lado, paulatinamente se va angostando la brecha entre el espacio público-masculino y el espacio privado-femenino, el acceso de las mujeres al mundo del trabajo y al dinero, lo que significan modificaciones en la conciencia de sí mismas, como en la familia y en el mundo del trabajo en general. Las mujeres se van incorporando al mundo laboral motivadas por diferentes razones, entre las cuales puede ser de carácter personal, familiar y económico.

Las mujeres jefas y proveedoras de un hogar constituyen un grupo social y económicamente vulnerable, la inseguridad económica de estos hogares se atribuye principalmente a factores relacionados con la baja capacidad de generación de ingresos de la mujer-madre, la falta de asistencia económica por parte del padre que no reside en el hogar o si lo hace no tiene participación en el aporte de ingresos económicos al hogar. (CHANT, 2003).

Es así como, la particularidad de la pobreza en los hogares con jefatura femenina radica principalmente que en su mayoría cuentan con un único adulto responsable del sustento económico y afectivo de sus miembros, del cuidado de los hijos/as, del desempeño de las labores domésticas y de obtención de un ingreso económico, que debido a la precariedad de los empleos resulta en promedio inferior al que obtiene un jefe hombre (CHANT, 2003).

De acuerdo a lo antes mencionado, se crean organismos que tienen la misión de diseñar y coordinar políticas públicas que propendan a la igualdad de oportunidades para las mujeres en todos los ámbitos del quehacer nacional, los cuales trabajan con programas enfocados a la entrega de herramientas para mejorar la empleabilidad y las condiciones laborales de las mujeres Jefas de Hogar en Chile. En el caso del programa específico “*Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de la Mujeres Jefas de Hogar*”, creado el año 2007 e implementado el mismo año tanto a nivel nacional, como en la comuna de Chillán Viejo, sus ejes de intervención son: la nivelación de estudios, por medio de la cual se busca que todas las mujeres pertenecientes al programa hayan culminado su enseñanza media; la capacitación en oficios, tanto tradicionales femeninos como no tradicionales, tales como peluquería, repostería, etcétera; apoyo en guarderías, acceso facilitado a jardines infantiles para el cuidado de hijos e hijas de las mujeres jefas de hogar, cuando se encuentren trabajando; alfabetización digital, en donde se realiza una introducción al mundo computacional, que es esencial en una sociedad cada vez más tecnológica; atención educativa preferencial, apoyo en salud dental, oftalmológica, ocupacional, médica y psicológica; en bolsa de empleo, apoyo en encontrar y acceder a datos de trabajo; microcréditos, entre otros beneficios, intentan a través de un modelo de intervención participativo reforzar la iniciativa, la autoestima y la identidad como mujeres trabajadoras (SERNAM 2010).

Si mirásemos la realidad de las mujeres Jefas de Hogar bajo un mapa mental de un profesional del Trabajo Social, nos daríamos cuenta que la importancia de esta investigación, recae en que el principal objeto de la profesión es poder contribuir en el desarrollo integral de las personas, sujetos de nuestra intervención, con el fin de lograr un bienestar psicosocial mediante la satisfacción de las necesidades que los propios usuarios así estimen. En el caso de la presente investigación al evaluar cualitativamente el programa “*Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar*”, otorga la posibilidad de aportar conocimientos acerca de la percepción que poseen las

mujeres Jefas de Hogar egresadas el año 2009, respecto al proceso vivenciado durante la permanencia en el programa y sus efectos en la vida de las mujeres con jefatura de hogar, ya sea a nivel de las redes sociales que crearon o potenciaron, las competencias adquiridas y la construcción de identidad como mujer jefa de hogar .

Para las investigadoras, el resguardar un establecimiento de servicios y políticas pertinentes que estén acorde con la realidad social, es una de las actividades primordiales a realizar por un trabajador social, más aún cuando en su rol como gerente social no sólo debe preocuparse de una distribución equilibrada de los ingresos, sino también de la distribución equitativa del conocimiento, he aquí la importancia nuevamente de evaluar un programa de política social, desde una percepción evaluativa de las beneficiarias .

Es esta percepción , la que finalmente creará o re-creará el valor público con respecto al programa, y la potencialidad de que otras mujeres vean a éste como una oportunidad de superación y aprendizaje e ingresen con la motivación y certeza que obtendrán nuevas herramientas para desenvolverse en el campo laboral de forma más segura y eficiente.

1.3. Preguntas de investigación.

Primaria:

- ¿Cuál es la percepción que poseen las mujeres egresadas del programa “Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar”, con respecto al mejoramiento atribuible al proceso vivenciado por ellas durante el año 2009 en la comuna de Chillán Viejo.”?

Secundarias:

- ¿Cuáles son las Redes Sociales de las mujeres egresadas, a partir de su permanencia en el programa?
- ¿Cuáles fueron las competencias adquiridas, en el desarrollo del programa, en las mujeres egresadas?
- ¿Qué aportes entregó el programa a las mujeres egresadas en su construcción de identidad como jefa de hogar?

1.4. Objetivos de la Investigación.

Objetivo General:

- Conocer la percepción que poseen las mujeres egresadas del programa “Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar”, con respecto al mejoramiento atribuible al proceso vivenciado por ellas durante el año 2009, en la comuna de Chillán Viejo.

Objetivos Específicos:

- Identificar las Redes Sociales generadas a partir de su permanencia en el programa.
- Describir las competencias adquiridas, en el desarrollo del programa, en las mujeres egresadas.
- Analizar los aportes efectivos que entregó el programa a las mujeres egresadas en su construcción de identidad como mujeres jefas de hogar.

Capítulo II

Marco Referencial

2.2. Aproximaciones Teóricas:

Género: Una construcción social:

Desde que nacemos se nos da enseñanzas que, si tenemos apariencia física de ser Mujer, debemos crecer siendo muy “Femeninas”, o en los de apariencia física definida como de Hombre, que deben crecer muy rudos, “Masculinos”. Enfrentado a interrogantes de índoles como ¿Es entonces, Mujer sinónimo de Femenino? ¿Es ser Hombre sinónimo de Masculino? , Robert Stoller, en los años '50, realiza un estudio en una persona hermafrodita nacida genéticamente XX, mujer, pero que fue educada como hombre al tener rasgos físicos de tal. Las conclusiones del estudio demostraron que, es más fuerte la enseñanza social que las características biológicas de los individuos, naciendo así, el concepto de ‘sexo social’ o ‘género’; es decir, las mujeres somos femeninas y los hombres son masculinos, porque nos enseñaron a ser así y no por condición genética o de opción.

Siguiendo a Guzmán (2003), el concepto de género se refiere a la construcción social de lo femenino y lo masculino a partir de las diferencias biológicas entre los sexos y apunta, de manera más amplia, a la existencia de un sistema de relaciones de género. Éste implica un determinado orden institucional, basado en un conjunto de normas y convenciones en las que se concretan concepciones y mentalidades que afecta la autopercepción en hombres y mujeres con sus respectivas aspiraciones que, además, condicionan su acceso a las oportunidades, al mismo tiempo que limitan las elecciones a su alcance.

Las características fundamentales de género, según Lagarde (1992), que se rescata para esta investigación es, por ejemplo, su *Jerarquía*, las diferencias que se establecen entre mujeres y hombres están lejos de ser neutras, al desarrollar una mayor importancia y valor a las características de las actividades asociadas con lo masculino y a producir relaciones desiguales de poder; el ser

contextualmente específico, al existir variaciones en las relaciones de género de acuerdo a etnia, clase, cultura, etc., que subrayan la necesidad de incorporar en el análisis de género la perspectiva de la diversidad; y por último, que es *cambiante*, al ser los roles y las relaciones modificables con el transcurso del tiempo y, por ende, son susceptibles a cambios por medio de intervenciones, en distintas generaciones.

La categoría de género permite (QUEZADA, 2009):

- Problematizar las relaciones sociales y analizar las razones y supuestos de la exclusión de las mujeres o de los hombres, de ciertas actividades y funciones sociales.
- Estudiar las formas de incorporación de las mujeres en el mercado, la política y la familia, y desentrañar los procesos de diferenciación sexual, tanto en el espacio público como en el privado.
- Analizar cómo se han venido construyendo las instituciones que norman y reproducen las relaciones de género en ámbitos claves de las sociedades: la familia, el matrimonio, la maternidad y la paternidad, la ciudadanía, el trabajo remunerado y la propiedad.
- Considerar que hay un sistema de género formado por el conjunto de relaciones y funciones sociales sexualizadas, pautadas por valores, racionalidades, reglas, normas, juicios y simbolizaciones, que definen social y históricamente las relaciones entre mujeres y hombres.
- Develar la supuesta neutralidad e incontestabilidad del universalismo masculino, que ha colocado al hombre (trabajador y ciudadano) como medida e imagen de todos los derechos y analizar los discursos que legitiman las jerarquías, diferencias y desigualdades entre los sexos.

El situarse frente al mundo con un mapa mental creado desde la perspectiva de género, es una manera de *“mirar los diferentes acontecimientos y procesos sociales enfatizando en las asimetrías, desigualdades, inequidades y/o exclusiones resultantes de concepciones, percepciones, normas, prejuicios, mitos, sentimientos y valores respecto de la condición femenina y/o masculina”* (Rubiano, 1996).

Finalmente, Vásquez (2001), afirma que las identidades y los roles femenino y masculino *“por definición se han creado sobre lo opuesto, lo que no es femenino, es masculino”*. ¿Qué sucede entonces con estas mujeres que han asumido un rol socialmente característico del hombre, como es la Jefatura de Hogar?, las mujeres, que escapan a la definición social/sexual de ser ‘Mujer’ y se atreven asumir roles culturalmente reservados para hombres, se desenvuelven en un mundo laboral que posee condiciones desfavorables y leyes creadas por/para hombres, lo que dificulta su integración, determinando la *“desigualdad en las oportunidades que ellas tienen como género para acceder a los recursos materiales y sociales (propiedad de capital productivo, trabajo remunerado, educación y capacitación), así como, a participar en la toma de las principales decisiones políticas, económicas y sociales”* (BRAVO, 1998, p.63).

Género en mujeres jefas de hogar.

En general, la jefatura de hogar, es socialmente sentida como la responsabilidad de asumir una dualidad de roles, entendiéndose esto como la obligación de cumplir con las labores del hogar, de madre, pareja en el caso que así fuese y de su trabajo fuera de la casa; creando una doble obligación que han debido asumir las mujeres, como producto de su situación, reconociendo la pesada carga que implica tener que cumplir las tareas y obligaciones que le corresponden al otro (*hombre*), además, de las que como género, la sociedad les entrega a ellas.

El asumir la dualidad de roles, el rol femenino como parte del masculino trabajando fuera y dentro del hogar, está relacionado, principalmente, a dos aspectos: *la mantención económica y el apoyo afectivo* (VERA, 1987).

- a) **Mantención económica de sus hogares:** Aspecto que se representa como la generación de un ingreso dirigido a satisfacer las necesidades materiales de ellas y de su familia, a lo que le asignan un valor único, debido que si no existiera dicho ingreso, a las Mujeres que asumen el rol de Jefas de Hogar, se les haría aún más difícil satisfacer las necesidades básicas de un grupo familiar.

- b) **Apoyo Afectivo:** Se refiere a la entrega de afectos, cariño, preocupación, etcétera. Que deben entregar a su familia, adquiriendo una especial significancia por la responsabilidad de asumir en determinados casos, la carencia afectiva dejada por el padre de sus hijos/as, ya que el quiebre de la relación de pareja se ha proyectado hacia ellos.

La relación entre estos aspectos provoca un cambio en la mentalidad en las Mujeres que asumen el rol de Jefatura de Hogar, apartándose de la enseñanza que otorga la sociedad sobre mujer-dueña de casa y asumiéndose capaz de realizar labores fuera del hogar.

Redes Sociales.

Las redes sociales, a medida que van transcurriendo los años, se han ido convirtiendo en un apoyo indispensable en las relaciones humanas, existiendo en distintos contextos y campos profesionales, a lo que se suma el interés por las redes sociales que se ha despertado en organizaciones tanto gubernamentales como no gubernamentales y que es particularmente relevante en grupos organizados pertenecientes a la sociedad civil, que consideran las redes sociales como una vía para el desarrollo de ciudadanía (MONTERO, 2006), considerándolas como el medio más efectivo de lograr una estructura sólida, armónica, participativa, democrática y verdaderamente orientada al bienestar común (ITRAGO, 2000), pese a esto y de que es un concepto de uso cotidiano, encontrar una adecuada definición resulta difícil.

Hace más de medio siglo que el concepto de red comenzó a adquirir una definición y a ser utilizado de forma precisa en las ciencias sociales (RÚA, 2007), ámbito en el cual se reconoce que las redes responden a conexiones o articulaciones entre grupos y personas con un objetivo común que sirve de hilo conductor de tales relaciones, las cuales pueden ir desde relaciones familiares o de compadrazgo hasta movimientos sociales (RIECHMANN y FERNÁNDEZ BUEY, 1994). Podemos percibir a la red, como una forma de organización social en la cual se produce el intercambio continuo de ideas, servicios, objetos, modos de hacer (MONTERO, 2006).

Las redes sociales si bien han sido desarrolladas mayoritariamente por el área de la sociología, en el campo del Trabajo Social ha mostrado especial interés por ellas desde hace aproximadamente 30 años, donde los únicos integrantes hasta ese momento del International Social Network of Social Network Analysis² (INSNA) eran sólo cuatro trabajadores sociales estadounidenses y canadienses, D. Pancoast, quien se interesaba por las “redes de ayuda natural” dentro de la

² Asociación Internacional de Analistas de Redes Sociales.

clásica temática de las redes de apoyo social; H. Wasserman, que estudiaba las sinagogas de los Ángeles y la práctica religiosa; M. Pennock, analizaba los sistemas de servicios sociales y H. Stevens, que se interesó por los sistemas de registros de las agencias de servicios sociales privadas.

Maritza Montero (2006) en su libro *Teoría y Práctica de la Psicología Comunitaria*, citando a diversos autores, realiza una revisión bibliográfica en donde rescata las siguientes características de una red:

1. Conjunto de seres con quienes interactuamos frecuente y regularmente (SLUZKI, 1996). Si bien esta característica no la diferencia de los otros grupos sociales, se hace necesaria en complemento con las que prosigue.
2. Relación en la cual se encuentran personas unidas por un interés o valor.
3. Ese conjunto y esas relaciones proporcionan apoyo social a quienes intervienen en ellas.
4. Las redes conforman un sistema abierto (DABAS, 1993), son "heterárquicas", no responden a una autoridad superior. Cualquiera de sus miembros puede ejercer un liderazgo en su área de competencia (MORILLO de HIDALGO, 2000).
5. Suponen una cierta comunidad de creencias o de valores, que constituyen su elemento aglutinador (RIECHMANN y FERNÁNDEZ BUEY, 1994).
6. Pueden ser muy flexibles en su comportamiento social. Son dinámicas, cambian constantemente (DABAS, 1993), carecen de estructuras rígidas (MORILLO de HIDALGO, 2000).
7. Desde la perspectiva institucional o de movimientos organizados, puede ser considerada como una estrategia de acción social. Asimismo, puede ser vista como "una metodología para la acción que permita mantener, ampliar

o crear alternativas deseables para los miembros de [una] organización social" (PACKMAN, 1995).

8. Desarrollan formas de consistencia interna en la misma medida en que actúan (SAIDÓN, 1995).
9. Son conjuntos de interacciones espontáneas (PACKMAN, 1995), basadas en la solidaridad y cooperación y no en la coacción. No pretenden representar sino colaborar (MORRILLLO de HIDALGO, 2000).
10. Como dicen Itriago e Itriago (2000), son "un tejido vivo, integrado por comunidades, *ergo* seres humanos", cuya textura es activa, "llena de vida". Estos autores hacen referencia a la amplitud de su estructura, en la cual junto con las personas naturales, caben también las personas jurídicas, sin establecer jerarquías entre ellas, pues crean una estructura horizontal.
11. Tienen fines propios que trascienden los de quienes las integran.
12. Se basan en la "información y el conocimiento compartidos" (MORILLO de HIDALGO, 2000).
13. Son ámbitos de participación, a la cual promueven y canalizan.
14. Son parte específica del tejido social, al cual sustentan y el cual las sustenta.
15. Son "una oportunidad para la reflexión sobre lo social", son "un espacio reflexivo sobre lo social" (PACKMAN, 1995).

Las características presentadas, nos permiten vislumbrar que una red no es un grupo, organización o conjunto de personas aisladas, debido a que las redes sociales nacen y funcionan a medida que dos o más personas comienzan a relacionarse entre sí y/o con instituciones. A lo largo de la vida, los seres humanos, pertenecemos y nos relacionamos con diversas instituciones, públicas y privadas, construyendo una red personal con las vinculaciones que hemos

establecido, por lo que las redes son la expresión más evidente de las relaciones sociales que construimos (MONTERO 2006).

Las redes sociales, citando a Montero, se pueden clasificar como:

Actores Involucrados en el Proceso	<i>Interpersonales</i>	Establecidas entre diferentes miembros de la comunidad no adscritos a ningún grupo organizado.
	<i>Intergrupales</i>	Constituidas por diferentes grupos organizados de la comunidad o externos a ésta.
	<i>Interinstitucionales</i>	Conformadas por varias instituciones que se unen para trabajar en torno de un fin común.
	<i>Combinadas</i>	Incorporan actores sociales de cualquiera de las entidades antes mencionadas.
Ámbito que abarcan	<i>Intracomunitarias</i>	Establecidas dentro de una comunidad. Promueven la articulación local.
	<i>Intercomunitarias</i>	Conexiones entre entes pertenecientes a dos o más comunidades. Construyen el tejido social para fortalecer la sociedad civil.
Funcionamiento	<i>Circunstanciales</i>	Se activan en un momento particular para solventar una situación específica y que desaparecen una vez resuelta esa situación y habiendo cumplido su cometido. Ejemplo redes solidarias.
	<i>Estables</i>	Son las que mantienen los mecanismos de relación e intercambio de manera permanente.

Reconocimiento	<i>Visibles</i>	Cuando las personas que pertenecen a la red, lo son de forma consciente y es reconocida por la sociedad.
	<i>Invisibles</i>	Las personas pertenecen a la red sin darse cuenta de ello, impidiéndoles su potencialidad.
Estructura	<i>Espontáneas</i>	Son aquellas de carácter flexible e inductivo en las que las relaciones entre los actores se establecen de modo natural, en el espacio de la cotidianidad, sin la necesidad de reuniones formales.
	<i>Institucionalizadas</i>	Son de carácter formal y deductivo, su estructura y organización están establecidas previamente o luego de iniciado su funcionamiento.

Dentro de las funciones de las redes sociales, siguiendo a Montero nuevamente, podemos decir que deben:

- Permitir el desarrollo de relaciones informales propicias para la integración social.
- Aceptar la diversidad y el respeto por el otro, a la vez que buscan el consenso sobre ciertos objetivos comunes.
- Permitir, fomentar, fortalecer, canalizar la participación social.
- Aceptar y aprovechar el valor constructivo de los conflictos. Usar la negociación como instrumento para lograr metas incorporando la diversidad.
- Responder a necesidades con una orientación que busca solucionar problemas y producir recursos o mejorar su utilización.
- Difundir la información y el conocimiento producido en la comunidad.

- Movilizar a la comunidad, incorporándola a la solución de conflictos.
- Generar procesos de problematización, desideologización, desnaturalización y concientización al ser un espacio reflexivo.

Al trabajar en red, se promueve el funcionamiento a nivel horizontal en las relaciones sociales, ya que en ellas cada uno de los integrantes tiene un deber y también una responsabilidad a cumplir. Por otro lado, cabe destacar la posibilidad y oportunidad que cada persona tiene de pertenecer a una o más redes en función de su propio desarrollo.

Pensar en red, actuar en red es una estrategia que nos habilita a relacionar las producciones sociales y la subjetividad en que ellas se despliegan (SAIDÓN, 1995). Moxley (1989) versa sobre las redes entendiéndolas como, la posibilidad de que individuos muy próximos en el espacio que no tengan ningún punto de contacto entre sus redes personales antes de formarse como tales, produzcan un acercamiento con personas desconocidas, calando hondo dentro de ellas otorgándoles un significado único y de gran relevancia.

Por último, cabe destacar que, las redes sociales tienen un ritmo propio, que responde a las características de la comunidad, a la historia de los actores sociales, a las circunstancias del contexto y del momento y al estilo del trabajo comunitario que éstas tengan (MONTERO, 2006).

Competencias.

A principios de la década de los setenta y en el ámbito de las empresas surge el término 'competencias' para designar aquello que caracteriza a una persona capaz de realizar una tarea concreta de forma eficiente. Hoy en día difícilmente se puede encontrar una propuesta de desarrollo y/o formación profesional que no esté estructurada en torno a las competencias (ARNAU y ZABALA, 2007).

La necesidad por obtener una definición adecuada del término de 'Competencia' ha provocado la aparición de definiciones diversas, tanto en el ámbito en que más se le asocia, la educación, como en el ámbito laboral desde donde se rescatan las definiciones de los siguientes autores:

- McClelland (1973), quien es reconocido como el responsable del origen del concepto, lo define como: *“Aquello que realmente causa un rendimiento superior en el trabajo”*.
- Tremblay (1995) define competencia como: *“Un sistema de conocimientos, conceptuales y de procedimientos, organizados en esquemas operacionales y que permiten, dentro de un grupo de situaciones, la identificación de tareas-problemas y su resolución por una acción eficaz”*.
- Le Boterrf (2000) para este autor competencia es *“la secuencia de acciones que combina varios conocimientos, un esquema operativo transferible a una familia de situaciones, es una construcción, es el resultado de una combinación pertinente de varios recursos (conocimientos, redes de información, redes de relación, saber hacer)”*.
- OIT (2004), en su Recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos propuso la siguiente definición de competencia:

“Capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada”.

Como se puede observar, siguiendo a Arnau y Zabala (2007), las competencias implican una puesta en práctica de un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes, teniendo como finalidad la realización de tareas eficaces o excelentes.

Por lo tanto, competencia es:

Es la capacidad o habilidad	QUÉ
La existencia en las estructuras cognoscitivas de la persona de las condiciones y recursos para actuar. La capacidad, la habilidad, el dominio, la aptitud.	
De efectuar tareas o hacer frente a situaciones diversas	PARA QUÉ
Asumir un rol determinado; una ocupación, respecto a los niveles requeridos; una tarea específica; realizar acciones; participar en la vida política, social y cultural de la sociedad; cumplir con las exigencias complejas; resolver problemas de la vida real; hacer frente a un tipo de situaciones.	
De forma eficaz	DE QUÉ MANERA
Capacidad efectiva; de forma exitosa; ejercicio eficaz; conseguir resultados y ejercerlos excelentemente; participación eficaz; movilizándolo a conciencia y de manera a la vez rápida, pertinente y creativa.	
En un contexto determinado	DÓNDE
Una actividad plenamente identificada; en un contexto determinado; en una situación determinada; en un ámbito o escenario de la actividad humana.	
Y para ello es necesario movilizar actitudes, habilidades y conocimientos.	POR MEDIO DE QUÉ.
Varios recursos cognitivos; prerrequisitos psicosociales; conocimientos, destrezas y actitudes; conocimientos, cualidades y aptitudes; los recursos que moviliza, conocimientos teóricos y metodológicos, actitudes habilidades y competencias más específicas, esquemas motores, esquemas de percepción, evaluación, anticipación y decisión: comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de informaciones; operaciones mentales complejas, esquemas de pensamiento; saberes, capacidades, microcompetencias, informaciones, valores, actitudes, esquemas de percepción, de evaluación y de razonamiento.	
Al mismo tiempo y de forma interrelacionada.	CÓMO
De forma integrada; orquestada.	

Fuente: Arnau y Zabala, 2007.

Según Zabala (1995), los componentes de las competencias se pueden resumir en tres grandes dominios ligados a los campos del *saber*, del *ser* y del *saber hacer*, utilizándose los dos primeros, por lo general, los términos ‘conocimientos’ y ‘actitudes’ respectivamente; por otro lado, en el saber hacer se pueden situar habilidades muy sencillas hasta estrategias muy avanzadas, siendo este dominio el más controvertido. Si se llega al consenso general de situar cualquier objeto susceptible de ser aprendido, en alguno de estas tres categorías, así pues cualquier contenido de aprendizaje o es *conceptual*, saber; o es *procedimental*, saber hacer; o es *actitudinal*, ser (ARNAU y ZABALA, 2007).

Una caracterización de las competencias en función de las necesidades de las personas, según Zabala (1999), pueden clasificarse según su dimensión:

a) Personal.

El individuo deberá ser competente para ejercer de forma responsable y crítica la autonomía, la cooperación, la creatividad y la libertad, mediante el conocimiento y comprensión de sí mismo, de la sociedad y de la naturaleza en la que vive.

b) Interpersonal.

El individuo deberá ser competente para relacionarse, comunicarse y vivir positivamente con los demás, cooperando y participando en todas las actividades humanas desde la comprensión, la tolerancia y la solidaridad.

c) Social.

La persona debe ser competente para participar activamente en la transformación de la sociedad, es decir, comprenderla, valorarla e intervenir en ella de manera crítica y responsable, con el objetivo de que sea cada vez más justa, solidaria y democrática.

d) Profesional.

El individuo debe ser competente para ejercer una tarea profesional adecuada a sus capacidades, a partir de los conocimientos y de las

habilidades específicas de la profesión u oficio, de forma responsable, flexible y rigurosa, de manera que le permita satisfacer sus motivaciones y expectativas de desarrollo profesional y personal.

Al relacionar los componentes de las competencias versus las dimensiones de éstas, queda un cuadro clasificatorio como el siguiente con las Competencias Generales y Competencias Específicas:

	Competencias	Saber	Saber Hacer	Ser	Competencias Específicas.
Dimensión Personal.	Ejercer la autonomía, cooperación, creatividad y la libertad.	Conocimientos provenientes de múltiples disciplinas científicas.	<ul style="list-style-type: none"> • Actuar de forma autónoma. • Emprender • Resolver problemas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable. • Autónomo. • Cooperativo. • Creativo. • Libre. 	
Dimensión Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Relacionarse. • Comunicarse. • Cooperar. • Participar. 	Conocimientos provenientes de la Sociología, la Psicología, la Sociolingüística, etc.	<ul style="list-style-type: none"> • Relacionarse. • Comunicarse. • Cooperar. • Participar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensivo. • Tolerante. • Solidario. 	
Dimensión Social.	<ul style="list-style-type: none"> • Participar. • Comprender. • Valorar. • Intervenir. 	Conocimientos provenientes de múltiples disciplinas científicas.	<ul style="list-style-type: none"> • Saber Hacer. • Participar. • Comprender. • Valorar. • Intervenir. 	<ul style="list-style-type: none"> • Activo. • Crítico. • Responsable. • Justo. • Solidario. • Democrático. 	
Dimensión Profesional.	Ejercer una tarea profesional.	Conocimientos provenientes de múltiples disciplinas científicas y profesionales.	Habilidades generales para la Profesionalización.	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable. • Flexible. • Riguroso. 	

Fuente: Arnau y Zabala (2007).

La variabilidad de actuación entre que una persona sea menos competente o más competente, entendiéndose esta última como la que consigue la óptima eficacia ante una situación-problema, puede deberse a que alguno de los componentes de la competencia (conocimientos, procedimientos o actitudes) no haya sido aprendido de forma adecuada, o bien la persona tenga problemas para integrar todos los componentes de forma óptima, o también puede ser debido a dificultades en la transferencia al contexto en el que se debe aplicar (ZABALA, 1995).

Por lo tanto, el término competencia no indica tanto lo que uno posee como el modo en que uno actúa en situaciones concretas para realizar las tareas de forma excelente, es decir, no se puede afirmar que una persona es capaz de demostrar cierta competencia hasta el momento en que aplica esos conocimientos, habilidades y actitudes en la situación adecuada, resolviéndola de forma eficaz. Por este motivo, las competencias tienen implícito el elemento contextual, referido al momento de aplicar estos saberes a las tareas que la persona debe desempeñar (ARNAU y ZABALA, 2007).

Zeus y Skiffington (2000) hacen referencias como las diferentes capacidades que hacen que las personas logren una buena interrelación social con los demás.

Identidad.

La identidad tiene como característica el ser un proceso dinámico, por lo que, cambia y se desarrolla constantemente a lo largo de nuestras vidas, desde esta mirada es posible pensar que se encuentra determinada de muchas maneras por lo que sucedió antes, condicionando gran parte de lo que sucederá después (ERIKSON, E. 1968).

Katchadourian y Lunde (1992), define a la identidad como lo referido a “la individualidad de una persona, como respuesta a la pregunta ‘¿Quién soy yo?’ ”.

Iñiguez (2001), dice que una autoidentificación está compuesta por la identidad personal y la social. Lo primero hace referencia a descripciones que indican propiedades específicas de el/la individuo/a, son de naturaleza personal y van ligadas a “la singularidad, la unicidad, la exclusividad...” (p.2). La identidad social, por otro lado, “remite a la experiencia de lo grupal, del ‘nosotros’ [sic]” (IÑIGUEZ, 2001, p.2); así mismo, para Tajfel (1984) la identidad social es “aquella parte del auto concepto que se deriva del conocimiento de su pertenencia a un grupo (o grupos) social junto con el significado valorativo y emocional asociado a dicha pertenencia” (p.6) en otras palabras el sentimiento de pertenencia de el/la individuo/a a un grupo en el cual se elabora una categoría social (HERNÁNDEZ y CRUZ, 2006) como lo serían, por ejemplo, raza, la nacionalidad, sexo, la edad, la clase y status social (PÁEZ, ZUBIETA y MAYORDOMO, 2004).

El proceso de construcción de identidad implica un confrontar la autopercepción (subjetividad) con la percepción que los otros tienen de uno mismo, lo que significa que desde su origen, la identidad está permeada por la acción de otros, el individuo se juzga a sí mismo a la luz de lo que percibe como la manera en que los otros lo juzgan a él, este proceso se centra en las personas que han llegado a ser importantes para él, “la identidad es un proyecto simbólico que el individuo va construyendo en íntima relación con los grupos sociales dentro

de los cuales se desenvuelve. Los materiales simbólicos con los cuales se construye ese proyecto son adquiridos en la interacción con otros.” (ERIKSON, E. 1968).

No es posible pensar entonces, en un ámbito personal y otro social de la identidad, pues todas las identidades personales están enraizadas en contextos colectivos culturalmente determinados, siendo la cultura un determinante de la identidad personal, es decir, representaría una relación dialéctica entre individuo y cultura, la que es obviamente social (MUÑOZ, 2006).

Junto a lo anterior se aprecia que el concepto actualmente se convierte en una auténtica categoría en movimiento en la que conviven tanto la tradición como la novedad de los elementos globalizadores, los que nos permiten pertenecer a un universo mayor que se genera y se sustenta a partir de un modelo político-económico que se impone y elabora una serie de producciones culturales de muy diversa índole (MUÑOZ, 2006).

Existen algunos/as autores/as que acuñan el término *identidad personal*. Lo hacen para referirse a uno de los factores principales que describen la percepción que una persona tiene de sí misma. Dentro de este grupo se encuentran: Torre (2001) quien señala que “cuando se habla de la identidad de un sujeto individual (...) hacemos referencia a procesos que nos permiten asumir que ese sujeto, en determinado momento y contexto, es y tiene conciencia de ser el mismo, y que esa conciencia de sí se expresa (...) en su capacidad para diferenciarse de otros, identificarse con determinadas categorías, desarrollar sentimientos de pertenencia, mirarse reflexivamente y establecer narrativamente su continuidad a través de transformaciones y cambios”; y Shibutani (1971) quien indica que “lo que un hombre hace o no hace depende en gran medida de la concepción que tiene de sí mismo. Cada individuo está ligado a un patrón de vida en común según el modo en que se identifica. En virtud de ser quien es, asume una posición (o status) en el grupo. Puede ubicarse a sí mismo y es reconocido por otros, y de tal

manera se define su relación con cada uno de los otros. Lejos de ser criaturas de impulsos, los hombres por lo general inhiben sus disposiciones orgánicas para vivir a la altura de las normas de conducta que establecen para sí. Están respondiendo constantemente a lo que ellos mismo creen ser”.

Williams James (1951) plantea que “lo que sentimos respecto de nosotros mismos depende de lo que apostemos a ser y hacer; este sentimiento está determinado por la proporción entre nuestra realidad y nuestras supuestas potencialidades, una fracción de la cual son nuestras pretensiones y la otra, nuestro éxito; por lo tanto, autoestima depende del éxito que tengamos de acuerdo a las pretensiones o a metas que nos propongamos.

La identidad constituye “(...) un elemento clave de la realidad subjetiva y en cuanto a tal, se halla en una relación dialéctica con la sociedad. La identidad se forma por procesos sociales. Una vez que se cristaliza, es mantenida, modificada aun reformada por las relaciones sociales. Los procesos sociales involucrados, tanto en la formación como en el mantenimiento de la identidad, se determinan por la estructura social. La identidad es un fenómeno que surge de la dialéctica entre el individuo y la sociedad”. (BERGER y LUCKMANN, 1968).

Barbier (1996), subraya que “la identidad puede entenderse como las construcciones o representaciones que otros hacen de un sujeto (identidad construida por otro), y como las construcciones que un actor efectúa acerca de sí mismo (identidad construida por sí). Sin embargo, estas dos dimensiones de la identidad, si bien distintas, no son independientes por cuanto la identidad personal se configura a partir de un proceso de apropiación subjetiva de la identidad social, es decir, de las categorías de pertenencia y por su ubicación en la relación con los otros. La identidad, entonces, se entiende como el resultado de relaciones complejas entre la definición que otros hacen del sujeto y la visión que él mismo elabora de sí”.

Dentro del proceso de *construcción de identidad*, se presentan tres niveles. En primer lugar, un nivel individual, en que se da un reconocimiento de las características propias a través de la observación de sí mismo; en segundo lugar, un nivel generacional, en que se busca el reconocimiento de sí mismo en otros “*que son como uno*”; y finalmente, un nivel social, donde el reconocimiento de sí mismo se da en relación a un grupo social que otorga una definición propia y colectiva a partir de situaciones de vida y de convivencia comunes (SAPIAINS y ZULETA, 1999).

Revilla (2003), sugiere que pese a las transformaciones sociales originadas en el mundo postmoderno, existen determinados aspectos que de alguna forma sujetan al individuo a una identidad propia. Dentro de estos se encuentran:

- El *Cuerpo*: El cual le otorga, fundamentalmente, continuidad corporal al individuo, así como, le concede apariencia física y localización espaciotemporal, continuidad evolutiva, autoimagen e imagen a los demás.

- El *Nombre Propio*: A través del cual se da a conocer la persona frente a otros y se reconoce a sí misma.

- *Autoconciencia y Memoria*: La primera está referida a la capacidad de la propia persona de verse a sí mismo, de sentirse y pensarse. Por su parte, la memoria le otorga al individuo la capacidad biográfica, que le permite narrar historias basadas fundamentalmente en los recuerdos.

- Las *Demandas de Interacción*: Referida al aspecto social del individuo, el cual le exige proyectarse al mundo como una persona fiable, predecible y responsable de sus actos, de modo tal de quedar en armonía con el mundo que lo rodea.

Por otro lado, el proceso de construcción de identidad se desarrolla mediante la articulación de dos dimensiones: la biográfica y la relacional (DUBAR, 2000).

La primera está construida por una transacción interna del individuo, en donde éste se pregunta “*qué tipo de persona quiere ser*” en correspondencia con su biografía; mientras que la segunda, corresponde a un intercambio externo entre el individuo y las instituciones y grupos a los que pertenece, a través de la cual se perfila “*qué tipo de persona uno es*”, y con ello a qué definición oficial corresponde.

Así, se puede señalar que la dimensión biográfica, obedece a la trayectoria personal del individuo, basada en su particular experiencia vivida, mientras que la segunda dimensión corresponde a su inserción en el mundo social, a su pertenencia y participación en distintos escenarios sociales.

De este modo, “el sujeto edifica en una misma identidad dos dimensiones de sí: la identidad para sí y la identidad para otro. Ambos aspectos de la identidad son inseparables y se construyen en un proceso continuo en el que el sujeto y su entorno se entre-trascienden y determinan”. (DUBAR, 2000)

Identidad de Género.

Las identidades, en específico las subjetivas, son según Scott (1990) “procesos de diferenciación y distinción” (p.18) estos mismos procesos necesitarán la eliminación de imprecisiones con el fin de garantizar coherencia y comprensión común.

Es así como la identidad genérica, afirma Lamas (1999), se construirá por aquellos procesos simbólicos que conforman al concepto de género en una cultura determinada. “Esta identidad es históricamente construida de acuerdo a lo que la cultura considera “femenino” o “masculino” (LAMAS , 1999, p. 13) por lo tanto, estará condicionada tanto históricamente como por la ubicación que la familia y el entorno le dan a una persona a partir de la simbolización cultural de la diferencia sexual ...el género.

Amigot (2005) analiza la consideración del *self* en los estudios psicológicos sociales disolviendo las fronteras entre individuo/a y sociedad, vinculando la identidad a una categoría social. Así es como, identifica algunos ejes de la conceptualización reconfigurada que se hace en la contemporaneidad, como lo son: “La consideración de una identidad situada y múltiple; así mismo, emergente, en tanto se construye en interacciones sociales; por lo tanto, también relacional y recíproca, inserta en contextos sociales de los que es producto, también es causa de interacciones en un proceso de negociación y de ajuste; por último, no se puede concebir la identidad sin una dimensión narrativa que la configura ni de la historicidad específica que la sostiene. Además, se concibe a los sujetos como agentes, aunque lo sean parcialmente determinados, y capaces de un ejercicio de reflexibilidad sobre su propio proceso subjetivo”.

La identidad social propone la existencia en el/la individuo/a de una motivación fundamental por mantener una buena “autoestima colectiva” (Páez, Zubieta y Mayordomo, 2004, p.127), la cual se satisface en el contexto intergrupual pues “se refiere a la actitud del individuo[sic] sobre las categorías y grupos sociales a los que pertenece” (2004, p.127), o sea, como dice García-Leiva (2005) se van maximizando las diferencias entre *dentro-fuera* del grupo en aquellas dimensiones que favorecen a los/as miembros/as de un mismo grupo, generando así una discriminación que facilitará la “diferenciación categórica y así se consigue la anhelada identidad social positiva”. Aguirre de Trabanino (1997) expone que “si las personas no valoran lo que hacen, no reconocen y aprecian las cualidades y talentos que poseen, no aceptan con serenidad sus limitaciones, serán presas fáciles de la inseguridad y la desconfianza en sí mismos; le será más difícil afrontar y superar los problemas de su vida cotidiana; le resultará casi imposible emprender proyectos arriesgados”.

Género y políticas públicas:

En los últimos tiempos, y debido a la gran repercusión del aumento de la pobreza a nivel mundial, es que los Estados se vuelcan en una preocupación hacia aquellos sectores con menos herramientas para salir del círculo de la pobreza, llamados ‘Poblaciones Objetivo’, razón por la cual, los programas de asistencia focalizados en los excluidos han ido adquiriendo una importancia creciente y muchos de ellos son financiados por los organismos internacionales, como complemento y salvaguarda de las medidas de ajuste económico, en prevención de situaciones de “desborde social. En Chile, recientemente se ha ido aumentando su preocupación en la ‘Población Objetivo’ de Mujeres, sobre todo si éstas se encuentran en un riesgo social importante o se encuentran solas enfrentando su condición de pobreza.

Para entender esta relación entre género y las Políticas Públicas, se debe comenzar por explicar que el género es un concepto cultural que tiene como referente la dicotomía social de lo Femenino y lo Masculino, entonces se ha de aceptar que el género afecta las relaciones entre población y desarrollo, sean éstos el empleo, la pobreza, la equidad, el acceso a bienes y riquezas (VALLE, 2006).

En el caso de las Políticas Públicas, Cecilia Loria ocupa el concepto de perspectiva de género definiéndolo como: conjunto de mecanismos y herramientas que inciden en los planes y programas en las leyes, acciones públicas, en los bienes y servicios tendientes a desmontar y eliminar las inequidades entre los géneros y todas las formas de subordinación y dominio. Para ello buscan, modificar las relaciones, funciones y obstáculos específicos que enfrentan hombres y mujeres para desarrollarse como personas” (LORIA, 2002). Se busca desarrollar esta perspectiva de género al considerarse distinta la implicancia de los diferentes problemas del diario vivir en los hombres que en las mujeres, ya sea para beneficio o perjuicio.

Si bien hoy en día son varios los países preocupados por trabajar el tema de “género” dentro de sus sociedades, promulgando políticas orientadas a modificar la situación de las mujeres y alcanzar una necesaria igualdad y/o equidad tanto en derechos como en oportunidades, entre hombres y mujeres, y se realicen esfuerzos por incorporar la perspectiva de género en todo lo que se refiera a las políticas públicas, no se logrará avanzar lo suficiente mientras no se realice un profundo cambio en la mentalidad de los creadores de políticas. Es aquí donde recae la importancia, del avance logrado en nuestro país en la materia; Chile es uno de los dos países latinoamericanos en considerar Ministra de Estado a la directora de los servicios enfocados hacia las mujeres.

En el caso de Chile, fue un gran paso hacia un futuro con perspectiva de género el preocuparse, no sólo por la cesantía y empleabilidad de los hombres, sino también preocuparse y crear programas específicos, como el que tomamos en cuenta en nuestra investigación “ Mejorando las condiciones Laborales y Empleabilidad en Trabajadoras Mujeres Jefas de Hogar”; al ser las políticas públicas una expresión de un proceso que involucra sujetos y tiempos diferentes, esperamos que desde el gobierno femenino que recientemente tuvimos como país, los avances logrados en temas de políticas públicas con perspectiva de género sigan avanzando y no se retroceda.

La división sexual del trabajo.

En el mundo laboral, queramos o no, se produce una división sexual del trabajo, produciéndose una valoración diferente acerca del trabajo femenino y masculino, en dónde se asocia lo productivo a lo masculino y lo reproductivo a lo femenino.

Se toma el esquema que propone el programa, para explicitar lo expuesto anteriormente:

PRODUCTIVO = Valor de Cambio = Proveedor.

REPRODUCTIVO = Sin valor de Cambio = Biológica y Social =
Madre, Esposa, Dueña de Casa.

En el mundo laboral aún existen actividades sectorizadas según sexo/género, es decir, trabajos que deben ser realizados sólo por hombres o sólo por mujeres, siendo los empleos femeninos los concentrados en la parte inferior de la jerarquía ocupacional (secretarias, asistentes, etc.). Aunque las actividades laborales que realizan las mujeres se diversificaran, existe la tendencia a catalogarlas rápidamente como femeninas, lo que significa en forma frecuente que

sean consideradas menos calificadas y de menor prestigio que las actividades desempeñadas por los varones (SERNAM 2010). Un ejemplo claro al respecto lo aclara Bethencourt (1998) quien expone sobre las mujeres que trascienden las fronteras de su hogar, y salen a realizar quehaceres domésticos en hogares ajenos, en muchos casos no es considerado 'verdadero trabajo' por ellas mismas desvalorizando su mano de obra, dando a notar la difusa frontera que existe, en estos casos, entre la vida privada y la esfera pública al ser labores que realizan cotidianamente en sus hogares.

La desigualdad entre hombres y mujeres tiene una base económica, que se encuentra estrechamente ligada al acceso y participación en el mundo laboral; por ello las mujeres han mantenido una lucha de reivindicación para lograr acceso pleno y en igualdad de oportunidades, sin embargo, a medida que las mujeres han ido conquistando espacios laborales, han surgido nuevos obstáculos y barreras que bloquean la consolidación de la igualdad laboral.

El mercado laboral femenino actualmente es un componente importante y estable dentro de la fuerza de trabajo, que ha permitido que las mujeres se incorporen con desventajas, con respecto a los hombres, en algunos indicadores tales como: salarios, calificación y estigmatización en algunas actividades y ocupaciones. Esta incorporación ha sido incompleta y precaria, con avances y retrocesos, que plantean temas urgentes para el futuro laboral de las mujeres, es por esto que hoy en día se puede hablar "De Nuevas Formas de Desigualdad" (MARUANI et al, 2000).

La desigualdad, y las nuevas formas de desigualdad laboral femenina es consecuencia de una inserción desventajosa que tiene su origen en la posición subordinada de la mujer en la sociedad y en la familia, con respecto al reparto del trabajo doméstico; este último se relaciona con la elevada concentración de mujeres en el mercado laboral a tiempo parcial o el subempleo.

La valoración de las tareas y ocupaciones que no responde a criterios de carácter técnico, sino a una lógica del poder donde los atributos masculinos están por encima de los atributos femeninos, nos remite al concepto de calificación como construcción social (CARRILLO e IRANZO, 2000), todo esto provoca una discriminación también en el ámbito salarial, como consecuencia de la desvalorización del trabajo realizado por mujeres y la segregación hacia las últimas escalas dentro del rango de jerarquización, por ejemplo, en empresas.

La división sexual del trabajo, en donde mujeres y hombres llevan a cabo roles y tareas muy diferenciadas en la sociedad, es a partir del mantenimiento y reproducción de estas diferencias que históricamente sea construido la subordinación femenina. La división del trabajo entre mujeres y hombres ha sido y es una constante de la organización del trabajo social históricamente en todas las sociedades y culturas, si bien la forma particular en que esta división se expresa varía considerablemente en el tiempo y el espacio (ORTNER, 1974, HARTMANN, 1976).

Porque no sólo la propia consideración de *trabajo* expresa formas de actividad productiva muy diversas en el tiempo y el espacio, sino porque la forma, características, intensidad, etc. de la división de ese trabajo entre los sexos cambia igualmente.

Esta división sexual del trabajo condicionó la incorporación de las mujeres en el mercado laboral, bajo un prisma netamente masculino. En las sociedades industriales la mujer, a partir de los años 60, se fue introduciendo bajo un modelo familiar: Hombre-Jefe de familia / Mujer- ama de casa. El mercado laboral segrega en función del sexo, con lo cual se puede hablar que la división sexual del trabajo en el ámbito doméstico, se traslada a la división sexual del trabajo en el mercado laboral (BORDERÍAS, 1993).

Además, la división del trabajo y la jerarquización, entre diferentes ámbito de trabajo, ha contribuido a la invisibilización y desvalorización social del trabajo fuera del mercado que realizan mayoritariamente las mujeres. El trabajo “reproductivo” se contrapone al “productivo” y no se considera relevante desde el punto de vista de la producción contable y la generación de riqueza porque no tiene categoría de trabajo. Las mujeres que no participan en el mercado laboral son definidas como no productivas o “inactivas”. Esta calificación oculta el hecho de que las mujeres que no están activas en el mercado de trabajo están, sin embargo, muy ocupadas.

Ambas formas de división del trabajo por sexos son interdependientes y se refuerzan mutuamente como tendremos ocasión de mostrar a partir del funcionamiento de la esfera doméstica o de la reproducción y de la esfera mercantil o de la producción (PICCHIO, 1994).

El trabajo oculto y la economía invisible, las experiencias de trabajo de las mujeres hay que entenderlas desde la interdependencia que se produce entre el mundo laboral asalariado y el mundo doméstico, no asalariado; de igual modo, no es posible comprender la organización social del trabajo en el mercado laboral sin referencia a la organización familiar. Así es que para entender la desigualdad laboral de las mujeres hay que partir de la interdependencia entre ambas esferas.

La visión androcéntrica y sexista de la sociedad al considerar el trabajo doméstico “improductivo”, solo por el hecho que no genera ingresos monetarios; es un invención de la modernidad que tiene su origen en la estricta división sexual del trabajo que surge con el desarrollo del capitalismo industrial. En sociedades, industriales el trabajo remunerado se convierte en una forma socialmente dominante y el trabajo doméstico pasa a ser parte de lo privado y feminizado; construyéndose una invisibilización de un trabajo que al igual que cualquier otra actividad involucra tiempo, dedicación y energía para producir bienes y servicios para terceras personas. De este modo, la exclusión de la producción no

remunerada implica no sólo la subestimación del valor de los bienes y de la riqueza producida sino la negación e invisibilización del volumen de horas y de la contribución económica que realiza.

El valor de la economía invisible, ocultada por las estadísticas oficiales, representa entre una tercera parte y la mitad del valor del PIB oficial (GOLDSCHMIDT-CLERMONT, 1995; DURÁN, 1997), la mayor parte del cual es producido por mujeres en la esfera privada. El informe del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo Humano (PNUD) del año 1995, uno de los documentos que, en fechas recientes, más ha contribuido a dar a conocer el alcance de la producción no monitorizada y de la aportación de las mujeres a la economía mundial.

El valorar el trabajo no remunerado, asigna visibilización de este trabajo y de su contribución económica y como dice Vandelac (1994), traducir ese trabajo 'de amor' en términos de dinero y, de este modo, trasladar el debate a la esfera pública.

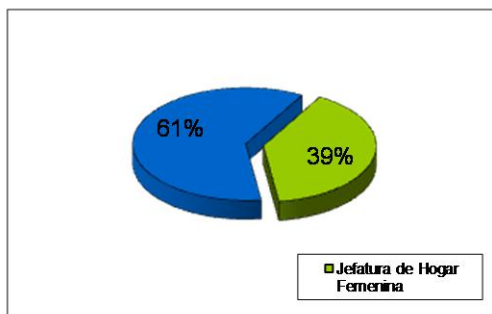
El trabajo doméstico continúa recayendo predominantemente sobre las mujeres mientras que los hombres delegan esa actividad y mantienen una distribución fuertemente sesgada hacia el trabajo remunerado. Sin embargo, la dedicación de las mujeres al trabajo doméstico varía significativamente según su situación de actividad. En particular, la participación laboral es determinante para las mujeres porque reduce considerablemente su dedicación al trabajo doméstico aunque, incluso cuando tienen un empleo, su contribución es siempre mucho mayor que la de los hombres. El reparto desigual del trabajo doméstico sigue siendo, por tanto, una realidad que afecta a las mujeres independientemente de su condición laboral. En un contexto de creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral esa desigualdad supone, de hecho, la consolidación de una doble jornada femenina.

Programa: “Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las trabajadoras Mujeres Jefas de Hogar”

El programa “Mejorando la Empleabilidad y Condiciones Laborales de las trabajadoras Mujeres Jefas de Hogar”(PMJH), se crea enmarcado en los principios y objetivos del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000 – 2010, y en la Agenda de Género del Gobierno propuesto por la ex presidenta Michelle Bachelet³.

Según los datos de vulnerabilidad de un total de 2.596.130 hogares en el país con Ficha de Protección Social, 1.031.042 son hogares con Jefatura de Hogar Femenina, es decir un 39% del total de hogares son liderados por mujeres⁴.

Cuadro N°1 FICHA DE PROTECCIÓN SOCIAL, 2008.



MIDEPLAN, 2008

La creación de este programa, se ve enfocado en aquellas mujeres que acceden a un trabajo que se ve como una extensión del trabajo que realizan en forma doméstica, siendo éste de mala calidad y con bajas remuneraciones económicas en comparación a los hombres, perciben el 68,2% del salario de ellos.

³ Orientaciones Técnicas del Programa 2010, Servicio Nacional de la Mujer, Departamento Mujeres Jefas de Hogar.

⁴ Mideplan, Ficha de Protección Social, Julio 2008

Por otro, lado se le suma el tener que asumir muchas veces de forma exclusiva la responsabilidad del sustento económico de su hogar, con una baja capacitación laboral y conocimientos acerca de sus derechos. En el año 2006, por cada dos nacidos vivos hubo una demanda por pensión de alimentos ingresada a Tribunales. En ese contexto, las jefas de hogar tienen especiales dificultades para hacer efectivo el cobro de tales pensiones, lo cual aumenta sus condiciones de vulnerabilidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, el PMJH enfoca su población objetivo en trabajadoras jefas de hogar o de núcleo, pertenecientes al II y III quintil de ingresos y/o en condición de vulnerabilidad social, de entre 18 y 65 años de edad, que sean económicamente activas, es decir: trabajadoras, subempleada, cesantes y/o buscando trabajo por primera vez e inscrita en la Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL), deben ser el principal sustento económico de la familia, estando o no con pareja, debe tener cargas familiares, es decir, niñas o niños pequeños y/o que se encuentren estudiando, discapacitados, enfermos crónicos y adultos mayores⁵

Como objetivo estratégico, promueve la instalación de una política de mejoramiento de las condiciones laborales de las trabajadoras jefas de hogar de carácter promocional, de coordinación intersectorial y de ejecución municipal⁶, por ende, el programa enfoca su estrategia de intervención en la promoción del fortalecimiento y desarrollo de capacidades y habilidades laborales de las mujeres trabajadoras Jefas de Hogar, articulando de forma paralela las redes institucionales de apoyo que sean pertinentes a los perfiles de las sujetas participantes en el programa, otorgando así, herramientas que verazmente mejoren su Empleabilidad y sus Condiciones Laborales.

⁵ Orientaciones Técnicas del Programa 2010, Servicio Nacional de la Mujer, Departamento Mujeres Jefas de Hogar.

⁶ *Ibíd.*

Para la ejecución del PMJH, según sus Orientaciones Técnicas, éste se basa en cinco criterios ejes:

- **Integralidad**, implica abordar en forma conjunta las principales barreras, tanto las relacionadas con el desarrollo de las capacidades, como las brechas discriminatorias que limitan y restringen la incorporación de la mujer en mejores condiciones en el mercado laboral.
- **Intersectorialidad**, fundamental para responder al criterio de la integralidad, que implica la coordinación de esfuerzo de distintas instancias del Estado relacionadas directamente con las dificultades y barreras que enfrentan las mujeres en su inserción laboral.
- **Selectividad**, seleccionar aquellas mujeres cuyo perfil sea de mujer trabajadora, jefa de hogar o de núcleo y que presente condiciones de vulnerabilidad.
- **Participación Sustantiva**, involucramiento de las participantes en la adecuación del diseño y ejecución del Programa, a sus necesidades y realidades específicas, a través de jornadas de evaluación de las participantes, en sus diferentes líneas de acción, a nivel comunal y regional. El proceso que las mujeres realizan durante su permanencia en el Programa debe fortalecer su identidad de mujer trabajadora y motivarlas a seguir formando parte de instancias participativas para su desarrollo laboral y personal.
- **Descentralización**, supone adecuar el modelo al territorio, sin desvirtuar los objetivos centrales del Programa, para lograr una mayor correspondencia con la realidad regional y local y avanzar en políticas permanentes de los municipios hacia las mujeres trabajadoras.

El PMJH considera seis componentes prioritarios, que apuntan en forma directa hacia el mejoramiento de la Empleabilidad, éstos están creados en coherencia con los principales obstáculos que tienen las mujeres con jefatura de hogar al enfrentarse al mundo laboral, estos son:

- **Habilitación Laboral con Enfoque de Género y Elaboración personalizada de trayectorias.**

Componente de carácter obligatorio. El objetivo del taller es reforzar la identidad de mujeres trabajadoras y jefas de hogar en las participantes, creando un espacio de aprendizaje individual y colectivo basándose en las experiencias laborales de las sujetas, más la incorporación de información y conocimiento útil para comprender la dinámica y las normas del mundo laboral.

Los contenidos básicos de la Habilitación Laboral son del ámbito de:

- Vida laboral y autonomía de las mujeres.
- Relaciones entre género y trabajo.
- Tipos de trabajo.
- Potenciales y dificultades de las mujeres para ingresar y permanecer en el mundo del trabajo remunerado.
- La cultura laboral de las trabajadoras.
- Redes sociales para las trabajadoras jefas de hogar.
- Habilidades sociolaborales y de organización.
- Derechos laborales para las mujeres.

Los talleres del PMJH, según como se explica en su Orientación Técnica, son coordinados por las municipalidades. Las/los coordinadoras/es del taller (facilitadores/as), para algunas sesiones o parte de ellas pueden invitar a personas expertas en algunos temas como profesionales del mismo municipio de fomento productivo, Omil, Dirección del Trabajo, la Fundación para la Promoción y

Desarrollo de la Mujer (PRODEMU), sobre salud ligada al trabajo, trabajadoras líderes, dirigentes asociaciones, jefas de hogar con experiencias para motivar y aprender.

Los resultados esperados de este proceso educativo son:

- Redes sociales para las trabajadoras jefas de hogar.
- Información y orientación para apoyar la elaboración del proyecto laboral personal, con sentido de realidad territorial.
- El reconocimiento de potenciales y fortalezas personales en lo laboral.
- El conocimiento de la oferta de apoyos del programa.
- La claridad en los requerimientos de la mujer que el programa puede apoyar en función de un proyecto laboral personal.
- La definición y elaboración de la trayectoria y compromiso con ella.
- La motivación y las estrategias para usar y generar redes de apoyos en función de una mejor inserción laboral.
- Adhesión y comprensión de los sentidos estratégicos del programa.
- Actitud que refleja la conciencia de la ser la protagonista principal de su propio proceso de desarrollo personal y laboral.
- Conocimiento y ejercicio de deberes y derechos laborales.
- Puesta en práctica de algunos conocimientos y herramientas sociolaborales.

○ **Capacitación Laboral.**

La institución que presta este beneficio es el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) a través de becas para apoyar el desarrollo y/o fortalecimiento de las iniciativas productivas, cursos de capacitación en oficios orientados al trabajo dependiente como independiente y otros tipos de becas.

Cabe destacar que, el programa de capacitación para Jefas de Hogar, es uno de los que posee mayor cobertura dentro del SENCE, la cual está determinada según los siguientes criterios:

- Requerimientos de las participantes, (en base a competencias, experiencias y preferencias) expresados en la Trayectoria Laboral de la mujer en el programa.
- Diagnósticos de los mercados laborales locales.
- Historia laboral de la trabajadora Jefa de Hogar.
- Tiempo de participación de la trabajadora Jefa de Hogar en el programa.
- Nivel de Compromiso y responsabilidad demostrado para/con el programa, por la trabajadora Jefa de Hogar.
- Disponibilidad de cupos en cursos de capacitación laboral.

Para facilitar la disponibilidad de cursos que vayan acorde con los requerimientos de cada comuna, SENCE implementó la modalidad de compra de cursos de capacitación a través de un catálogo electrónico, por lo que su coordinación con el municipio es de gran relevancia para ir incorporando cursos que esté solicitando el mercado laboral a dicho catálogo. Se promueve a su vez,

los cursos no tradicionales en mujeres y por sobre todo, los que nacen bajo el alero de los cambios tecnológicos.

○ **Intermediación Laboral.**

Consiste en acciones de apoyo a la inserción laboral por medio de la información y vínculo con empleadores locales, y con la oferta del mercado laboral. Es llevado a cabo a través de la Oficina de Intermediación Laboral del municipio en coordinación con la Encargada Laboral del equipo Trabajadoras Jefas de Hogar, ésta prestación consta de un incentivo a la contratación de \$200.000 por mujer trabajadora Jefa de Hogar participante en el programa.

El mecanismo que garantiza esta prestación está contenido en el Convenio Cuatrienal de Coordinación Intersectorial y el Convenio Específico de Colaboración suscrito entre SERNAM y SENCE

○ **Fomento Productivo.**

Al interior de este componente se consideran los siguientes aspectos⁷:

- Capacitación en habilidades laborales para la gestión empresarial.
- Información de normativas para el funcionamiento de negocios (iniciación de actividades, impuestos, exigencias de salubridad, infracciones y sanciones).
- Apoyo a la comercialización de los productos desarrollados por las microempresarias del Programa (difusión, participación en ferias y otros).
- Apoyo a la postulación a capital semilla.

⁷ Orientaciones Técnicas del Programa 2010, Servicio Nacional de la Mujer, Departamento Mujeres Jefas de Hogar.

- Asesoría para el desarrollo de iniciativas productivas y negocios.
 - Información y apoyo para la asociación productiva o comercial.
 - Información sobre oportunidades de negocios.
 - Información sobre leyes que pueden facilitar el desarrollo de negocios como la ley Microempresa familiar y de Cooperativas, otras.
 - Incorporación de las microempresarias Jefas de Hogar y de Núcleo a Instrumentos y Programas de Fomento Productivo – de aporte de capital y de crédito.
 - Información sobre convenios y/o acuerdos con Banco Estado u otros Bancos o instituciones financieras que faciliten créditos en condiciones favorables a las Jefas de Hogar.
- **Nivelación de estudios.**

Componente provisto principalmente por el Programa Flexible de Nivelación de Estudios ChileCalifica y por negociación regional y/o comunal, las Jefas de Hogar pueden integrarse a otros programas de nivelación de estudios como lo son el Centro de Educación Integral de Adultos (CEIA).

Esta prestación se encuentra consignada en el **Convenio Intersectorial Cuatrienal**, firmado por el Ministerio de Educación (MINEDUC), el cual se compromete a otorgar acceso preferente a las mujeres jefas de hogar en los diversos programas de nivelación de estudios que el ministerio implementa.

De acuerdo a la experiencia del PMJH, la oferta de ChileCalifica y otras entidades, cubren la totalidad de los requerimientos de las jefas de hogar que participan en el programa; la excepción está dada, por la falta de oferentes en algunas comunas.

El Egreso de las mujeres

Cuando se cumple la trayectoria, pese a los inconvenientes que pudieses retrasar el egreso, las participantes egresan, dando cabida a otras mujeres que requieran ingresar al Programa.

Los Criterios de Egreso son:

- ✓ Haber participado en el Taller de Habilitación Laboral.
- ✓ Haber sido parte del proceso completo del programa.
- ✓ Haber recibido algún tipo de apoyo para su empleabilidad, dentro de los cuales se consideran: la capacitación, el acceso a algún instrumento de fomento productivo y/o nivelación de estudios.

Deserción de las Mujeres.

Se considera deserción cuando una mujer, por tres ocasiones consecutivas falta a una actividad sin dar aviso al equipo comunal. La falencia que presenta el PMJH en este aspecto, es que muchas mujeres toman la decisión de desertar y no avisan su desvinculación con el programa a la oficina correspondiente. En estos casos se aplica el instrumento de ficha de deserción proporcionada por Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM, 2010).

Seguimiento, monitoreo y evaluación.

Son acciones permanentes o temporales de una supervisión con asesoría a la implementación del modelo, gestión y administración del programa, a nivel nacional, regional y local.

El seguimiento y monitoreo define los siguientes aspectos:

- Seguimiento a los convenios estipulados con los distintos agentes estatales, prestadores de bienes y o servicios dirigidos a las mujeres jefas de hogar en forma directa.
- Seguimiento y asesoría de las trayectorias laborales, dentro y fuera del programa, de las mujeres participantes en cada comuna.
- Seguimiento del presupuesto asociado a la intervención desde el SERNAM.
- Seguimiento a la incorporación de la jefatura de hogar femenina en las políticas locales involucradas en la implementación del Programa.

Durante el año 2010, los tres niveles de gestión, central, regional y local, tienen a su disposición un Sistema Informático de Seguimiento, el cual servirá principalmente para monitorear la ejecución del Programa y abasteciendo de insumos relevantes para el rediseño del modelo de intervención y de gestión.

La Evaluación

La evaluación es un proceso que involucra a los actores locales relacionados en la implementación del programa, los que serán evaluados, mediante una batería de instrumentos especialmente diseñados para estos efectos.

Mujeres Jefas de hogar y su Dinámica Familiar.

Hoy en día no existe institución, humana o social, que logre reemplazar el funcionamiento de *La Familia* como núcleo de la sociedad, en cuanto se refiera en la satisfacción de las necesidades biológicas y afectivas de los individuos, debido a que *“la familia es la matriz de la identidad y del desarrollo psicosocial de sus miembros, y en este sentido debe acomodarse a la sociedad y garantizar la continuidad de la cultura a la que pertenece”*.

A nivel de la familia, los cambios en la sociedad han influido directamente sobre la estructura de los hogares, siendo lo más relevante el aumento de la jefatura de hogar femenina, Beltrán (2003) comenta que cuando existe la *“falta de uno de los miembros de la pareja en la mayoría de estos hogares, trae problemas económicos, sociales y emocionales; lo que, aunado al hecho de la condición género del jefe de familia, ésta resulta ser objeto de una discriminación que dificulta aún más el cumplimiento de las funciones asignadas a la familia”*, es decir, la jefatura de hogar femenina se hace más difícil de sobrellevar que cuando la jefatura la lleva un hombre.

Dentro de una familia existen pautas que rigen a los miembros, de cómo se deben comportar dentro del núcleo familiar, siendo el principal proceso la interacción comunicacional, una comunicación fluida y asertiva ayuda a regular de forma eficaz la conducta de los individuos. A la comunicación se suman los paradigmas familiares definidos como el *conjunto de supuestos fundamentales y perdurables que posee un sistema familiar acerca del mundo en que vive y que son compartidos por todos los miembros de la familia*, a nuestro entender son los que provocan el sentido de pertenencia dentro de la familia organizando las reglas intrínsecas y explícitas, todo bajo el concepto de *‘Familia Normal’* que nos entrega la sociedad, reforzamos esto tomando como ejemplo la definición de familia que otorga la Organización de las Naciones Unidas: *grupo de personas del hogar que tienen cierto grado de parentesco por sangre, adopción o matrimonio, limitado por*

lo general al jefe de familia, su esposa y los hijos solteros que conviven con ellos. ¿Qué pasa entonces cuándo es la mujer la Jefa de Hogar? Son estas las familias consideradas anormales o 'patológicas' es inaceptable, aún hoy en día, que sea una mujer quien se haga cargo económicamente del hogar, ocurriendo incluso, que a pesar de ser ellas quienes lleven 'los pantalones' en la casa, se siga tratando al hombre como el Jefe de Hogar.

Sin embargo, los hogares dirigidos por una mujer son más de los que se puedan considerar, la información proveniente de censos y encuestas ha permitido documentar claros incrementos de las unidades domésticas encabezadas por mujeres en América Latina, de la misma manera que ha ocurrido en otros contextos regionales (GARCÍA y ROJAS, 2002) en el caso de Chile, el censo 2002 muestra que del total de hogares monoparentales el 30.8% son dirigidos por una mujer y el 27.9% son dirigidos por un hombre.

Como principales causas de la jefatura femenina están, entre otras, el *'abandono de las mujeres por parejas que han migrado o, en la ciudad, mujeres migrantes que enfrentan la maternidad en soltería; el aumento en la esperanza de vida en las mujeres, lo que sumado al hecho cultural de la diferencia de edad entre el hombre y la mujer que componen la pareja, se vincula a la alta tasa de viudez femenina; el incremento de madres solteras y de embarazos adolescentes,* en oposición de los hombres quienes en su mayoría asumen una jefatura de hogar encontrándose en pareja. En nuestra sociedad la designación de quien posee la Jefatura de Hogar recae en quien se considere por parte de los integrantes de la familia como tal, dificultándola posibilidad de que se identifiquen a mujeres como la Jefa de Hogar cuando se encuentra en presencia de una pareja, a pesar de que ella reciba una remuneración más elevada o tenga mayor autoridad dentro del hogar, una muestra de que la sociedad patriarcal, influye directamente en los roles dentro de una familia (SUÁREZ, 2005).

La incorporación de la mujer al mundo laboral reviste una serie de dificultades, relacionadas con su condición de género, sumado a la dificultad de sobrellevar su rol como dueña de casa y madre, se enfrentan a dificultades de tipo económicas dentro del campo laboral, es decir, bajos ingresos (en comparación a las remuneraciones de los hombres), la poca o nula capacitación laboral y la presión por parte de la sociedad en cuanto la vislumbran ejerciendo roles que no le corresponderían, como lo es trabajar fuera del hogar.

En los casos aún más crudos como lo son las mujeres jefas de hogar en condición de pobreza, al trabajo se le atribuye una *obligatoriedad que no es tal para las mujeres que no son jefas de hogar, y las dificultades para compatibilizar ambos roles (productivo y reproductivo), son mayores aún, pues deben cumplirlos sin apoyo alguno* (BELTRÁN, 2003).

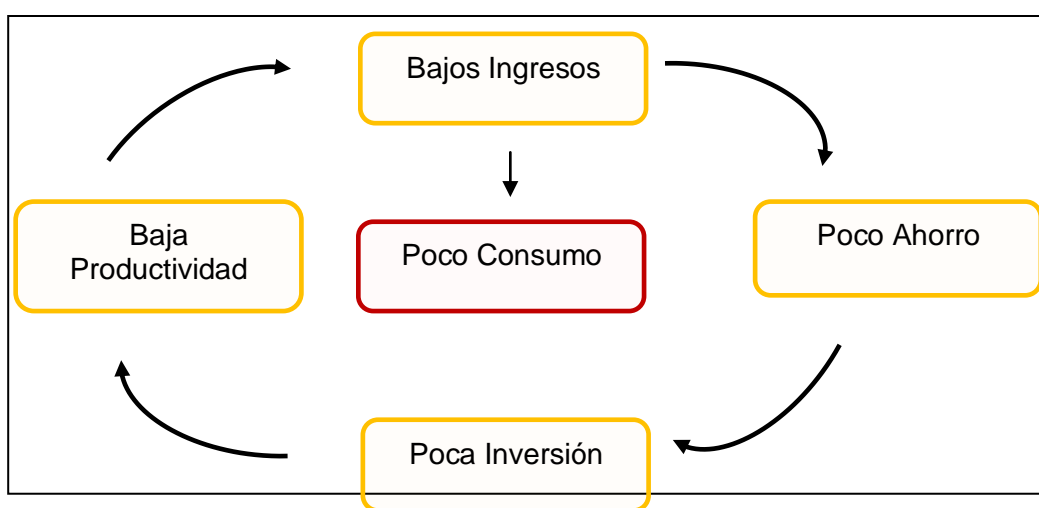
La dificultosa situación en las Mujeres que asumen este rol de Jefatura de Hogar, nos hace pensar en la importancia que recae en el Programa de SERNAM *Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar*”, en dónde se le otorgan a estas mujeres talleres de capacitación que colaboran en mejorar su posicionamiento frente al Mundo Laboral, aliviando un poco la enorme carga que llevan en sus hombros.

2.2 Aproximaciones Conceptuales.

Círculo de pobreza:

Lo vivencian las personas que perciben un ingreso insuficiente como para lograr un ahorro para los futuros gastos, es decir, sus gastos monetarios cubren la totalidad de los ingresos percibidos (Soubbotina, 2002).

Cuadro N°2 CÍRCULO VICIOSO DE LA POBREZA.



Fuente: Libro, Más allá Crecimiento Económico, (Soubbotina, 2002)

Emprendimiento:

Actualmente no existe consenso exacto sobre el concepto de emprendimiento ni tampoco del concepto emprendedor, sin embargo, Juan Bóveda (2004), cita autores como Lezana & Tonelli (1998) quienes definen, "emprendedores son personas que persiguen el beneficio, trabajando individual o colectivamente. Pueden ser definidos como individuos que innovan, identifican y crean oportunidades de negocios, montan y coordinan nuevas combinaciones de recursos (función de producción), para extraer los mejores beneficios de sus innovaciones en un medio incierto".

Equidad de Género:

En torno al concepto existen diversas acepciones, las que se van modificando dependiendo de la mirada Institucional que cada organismo le asigne, en cuanto a la labor y/o percepción de dicha realidad. De esta manera, SERNAM identifica en este concepto “el principio conforme al cual hombres y mujeres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados, oportunidades y recompensas”.

Otra apreciación adecuada para describir la equidad de género es la definida por PNUD⁸ como la necesidad de otorgar igualdad de derechos y deberes para hombres y mujeres sin importar su condición, dando gran relevancia al empoderamiento como una manera de que las mujeres, culturalmente vistas como “sexo débil”, sean conscientes y capaces de cumplir sus metas y desarrollarse como personas integrales.

Feminización de la Pobreza:

De acuerdo al estudio realizado por la Oficina Internacional del Trabajo denominado, *Tendencia Mundiales del Empleo de las mujeres 2007*, la feminización de la pobreza hace referencia a la relación empleo – población, que indica la forma en la cual las economías aprovechan el potencial productivo de la población en edad de trabajar, este plantea que es mucho más baja para las mujeres que para los hombres. Apenas la mitad de las mujeres en edad de trabajar a los 15 años o más, realmente trabajan, mientras que 7 de cada 10 hombres lo hacen. A la fecha el estudio destaca, “no haber razones para creer que esta situación haya experimentado variaciones importantes”.

⁸ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Hogar:

Según el SERNAM (2008) lo define como aquel constituido por una sola persona o un grupo de personas, con o sin vínculos de parentesco que hacen vida en común, es decir, se alojan y se alimentan juntas (comparten vivienda y tienen presupuesto de alimentación común).

Jefatura de Hogar:

El servicio Nacional de la Mujer entiende, por jefa de hogar, a aquella mujer que es económicamente activa, que es el principal sustento económico de la familia, puede ser sola o tener pareja. Tener cargas familiares (hijos/as, nietos/as, sobrinos/as, entre otros).

Jefatura de Núcleo:

Se entiende por jefa de núcleo la mujer que vive en el hogar de otro/a jefe/a (es allegada, arrienda, madre adolescente, Etc.); que genera ingresos (o necesita generar ingresos) a través de un trabajo dependiente o independiente; pero no es la que hace el mayor aporte económico al hogar. Otras personas dependen de ella (hijos/as, madre, padre, hermanos/as, nietos/as, otros/as); aunque esté cesante o buscando empleo por primera vez. (SERNAM, 2008).

Percepción:

“La actividad general y total del organismo que sigue inmediatamente (o acompaña) a las impresiones energéticas que se producen en los sentidos” (Bartley, H; 1969), es decir, la reacción que se origina en los seres humanos cuando reciben algún estímulo a través de los sentidos. De la forma en que un sujeto reacciona a un estímulo determinado corresponde a una propiedad de la percepción que se denomina “propiedad vinculativa”, entre las que encontramos:

- Simbolismo, es decir, la relación abstracta que se establece entre el sujeto y el estímulo que recibe.
- Clasificación, o sea la formación de conceptos y/o clasificaciones de situaciones después de haber recibido un estímulo.
- Predicción e Interpretación, es donde el observador se ve enfrentado a una o varias alternativas.
- Autoconsistencia interna, se aplica únicamente a la percepción, es una forma de legalidad que no se puede detener hasta ver la consistencia existente en cada uno de los diversos aspectos.
- Determinación del campo, es producido por un sistema de fuerzas interrelacionadas.
- Evaluación. Todas las respuestas de los individuos lleva a una amplia cantidad de prejuicios por parte de los individuos.

Capítulo III

Diseño Metodológico

3.1. Tipo de Investigación (Diseño)

La presente investigación se enmarcó dentro de la metodología cualitativa. La elección de esta metodología se vio justificada en que su característica fundamental, de acuerdo a lo señalado por Mella (2003), es su expreso planteamiento de ver los acontecimientos, acciones, normas, valores, Etc., desde la perspectiva de la gente que está siendo estudiada. En este caso, la investigación estuvo centrada en la percepción que poseen las mujeres Jefas de Hogar egresadas el año 2009, en la comuna de Chillán Viejo, con respecto a su proceso vivenciado durante su permanencia en el programa “Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar”. Además, la metodología cualitativa, se refiere en su más amplio sentido, a “la Investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable” (TAYLOR y BOGDAN, 1986).

La metodología utilizada tiene la característica, tal como lo señala Mejía (2004, p. 279) de haber revalorizado al ser humano concreto como objeto central de análisis, en contraste con las excesivas abstracciones y la deshumanización del cientificismo positivista de períodos anteriores. Lo que interesa es el mundo social en el que participa el sujeto, el mundo de significaciones en donde el mismo interviene, llenando los significados con su experiencia personal.

También es necesario destacar que, la investigación cualitativa, según Mella (2003) tiende a favorecer una estrategia de investigación relativamente abierta y no estructurada, más que una en la cual uno decide por adelantado lo que va a investigar y cómo lo va a hacer. Esta perspectiva se adoptó puesto que permitió tener acceso a tópicos importantes, no esperados, los que podrían no haberse detectados con una estrategia rígida.

3.2. Enfoque Epistemológico – Teórico

El carácter epistemológico que utilizamos para explicar los resultados fue el enfoque fenomenológico ya que se centra en la visión personal de cada sujeta y cómo éstas interpretan sus propias acciones.

De este modo, el paradigma cualitativo utiliza dentro de sus métodos, el enfoque fenomenológico, el cual *“busca conocer los significados que los individuos dan a su experiencia”* (RODRÍGUEZ, 1999, p.42).

Para la utilización de esta perspectiva Taylor y Bogdan (1996) establecen que *“la condición humana, lo que la gente hace y dice es producto del modo en que definen su mundo”* (p.23). Es así, que cada fenómeno que emerge a través de la interacción social es entendido desde el punto de vista de cada persona.

Deutscher (1973) describe a la fenomenología como una perspectiva teórica que busca comprender el marco de referencia de los(as) actores(as) sociales y entender los fenómenos sociales desde la perspectiva de los sujetos centrándole trabajo en los pensamientos, ideas y emociones de los mismos.

La riqueza de este enfoque se encuentra en la obtención de las experiencias acerca del fenómeno en estudio, de la forma en que la viven los individuos, lo que nos asegura que, al utilizar la fenomenología como enfoque epistemológico- teórico, podremos dar respuestas veraces a las preguntas que motivan la investigación.

Al respecto, Pasten (2000) señala que *“queda así manifiesta la importancia que tiene para el Trabajo Social acercarse al máximo a la percepción de los sujetos cuyas realidades problemas se debe ayudar a solucionar. De ahí la gran utilidad de este paradigma, pues justifica teóricamente tal necesidad. Cada uno de nuestros clientes posee una visión de mundo que es distinta a la nuestra y lo hace*

actuar de tal o cual manera, sorprendiéndonos a veces. Esta permite aceptar una interpretación distinta y en vez de asombrarnos y estereotiparla negativamente, nos lleva a aceptar tal visión y realizar un trabajo profesional sin dejarla de lado” (p.17).

3.3. Método

De acuerdo al carácter cualitativo de esta investigación, se utilizó el método de estudio de casos, pues, se centra en la indagación de un determinado número de casos conjuntamente e implica un proceso de indagación que se caracteriza por el examen detallado, comprensivo, sistemático y en profundidad del caso objeto de interés (RODRÍGUEZ et.al, 1999).

El estudio de casos, es una técnica o método de investigación que tiene por objeto vislumbrar las conductas sociales por medio de la observación en profundidad, ya sea, de agrupaciones, de individuos concretos o de parte o partes de una organización, teniendo una gran importancia en el desarrollo de las ciencias sociales. Su mayor ventaja está en la capacidad de suministrar una aproximación entre la teoría y la práctica (RUIZ, 1996).

3.4. Unidad de Análisis

Según Ruiz (1996), el Muestreo utilizado en la investigación cualitativa, exige al investigador que se coloque en la situación que mejor le permita recoger la información relevante para el concepto o teoría buscada. El muestreo se orienta a la selección de aquellas unidades y dimensiones que le garanticen mejor: la cantidad (saturación) y la calidad (riqueza) de la información.

El Muestreo Intencional, de acuerdo a lo expuesto por Ruiz (1996), es aquel en el que los sujetos de la muestra no son elegidos siguiendo las leyes del azar, sino de alguna forma intencional. Sus modalidades principales son dos: el muestreo opinático y el muestreo teórico.

Con el fin de recoger información relevante al objeto de estudio y de definir las unidades de análisis de la investigación, hemos optado por el muestreo intencional (opinático) *“los informantes de la muestra son seleccionados según su idoneidad, de acuerdo al criterio y necesidad de las investigadoras”* (RUIZ, 1996).

De esta manera el equipo investigador ha establecido como criterios de selección para la conformación de la muestra, los siguientes:

- Mujeres egresadas del programa *‘Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar’* I. Municipalidad de Chillán Viejo, el año 2009.
- Mujeres que estén o hayan estado en ejercicio de actividad laboral por más de 6 meses y que asimile su condición como jefa de hogar.
- Rango de edad: 25 – 55 años de edad.

Para la definición del número de entrevistadas se aplicó el criterio de punto de saturación (BAEZA, 1999), debido a que la idea primordial fue descubrir la

verdadera percepción de las mujeres con respecto al programa, e ir profundizando en ellas.

3.5. Técnicas de Producción de la Información

La técnica de recolección de datos utilizada en la presente investigación fue la Entrevista en Profundidad, modalidad semiestructurada Taylor y Bogdan (1987) definen esta técnica cualitativa como: *“reiterados encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, encuentros éstos dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras”*. (p.101). En la entrevista en profundidad *“el investigador busca encontrar lo que es importante y significativo en la mente de los informantes, sus significados, perspectivas e interpretaciones, el modo en que ellos ven, clasifican y experimentan su propio mundo”* (RUIZ, 1996:166).

Y la entrevista se especifica como semiestructurada, debido a que:

“Es guiada por un conjunto de preguntas y cuestiones básicas a explorar, pero ni la redacción exacta, ni el orden de las preguntas está predeterminado (...) este proceso abierto e informal de entrevista es similar y sin embargo diferente al de una conversación informal. El investigador y el entrevistado dialogan de una forma que es una mezcla de conversación y preguntas insertadas” (ERLANDSON y otros, (1994), en VALLES, (2000)).

Esta técnica de entrevista semiestructurada permite:

- 1)** Que el investigador obtenga la mayor cantidad de información posible sobre la temática tratada.

- 2) Conocer la percepción y puntos de vista que tienen los sujetos entrevistados sobre un determinado tema.
- 3) Dar respuestas a los objetivos específicos propuestos en el presente estudio.

La técnica, es elegida debido a que pretende aclarar la percepción que poseen las mujeres Jefas de Hogar egresadas el año 2009 en la comuna de Chillán Viejo , con respecto a su proceso vivenciado durante su permanencia en el programa ” “Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar”. Además, con la utilización de esta técnica de recolección de datos el equipo investigador pretende identificar los significados, perspectivas e interpretaciones del mundo interno de las entrevistadas, para esto se estableció una pauta de preguntas, que permitió descubrir y describir el fenómeno, a través de las ideas, pensamientos o recuerdos de las personas expresadas en sus propias palabras, esta técnica genera una riqueza adecuada y manejable de datos para el posterior análisis. Cabe mencionar que, las entrevistas fueron registradas en un soporte auditivo, lo que permitirá una transcripción más completa sin la pérdida de información.

3.6. Análisis de Datos.

“El análisis es la representación o reconstrucción del fenómeno social. No solo reportamos lo que encontramos; creamos consideraciones de la vida social y construimos versiones de los mundos sociales y de los actores sociales. De ese modo el análisis implica una representación. (COFFEY, A. & ATKINSON, P., 2003, p. 12).

Para Tesch (1990, citado en COFFEY, A. & ATKINSON, 2003), el análisis cualitativo se configura en dos áreas, la descontextualización y la recontextualización, el primero exige desfragmentar los datos de forma clara y

precisa con el fin de que tengan un carácter significativo; una vez que el proceso de descontextualización se encontró acabado en esta investigación, se procedió a reorganizar los datos segmentados y se clasificaron como parte del nuevo proceso denominado recontextualización, es decir, se conformaron categorías para dar pie al análisis e interpretación.

Los datos fueron producidos por medio de entrevistas en profundidad modalidad semiestructurada; para comenzar el proceso de análisis se codificó y categorizó a través del software Atlas Ti, para luego crear una malla con categorías que fue construida a posteriori a partir del marco teórico, de las preguntas de la investigación y de los relatos de las entrevistadas. La malla contiene categorías apriorísticas, surgidas anterior a la exploración en el campo de investigación y categorías emergente que surgen desde el análisis de los datos. Este proceso, se sustentó en los postulados acerca de los análisis que propone Tesch (1990, citado en COFFEY, A. & ATKINSON 2003), y se configuró en dos grandes ejes: la desfragmentación de los datos, de una forma clara, con la finalidad de extraer los aspectos significativos, y posteriormente, se realizó la categorización de los datos desfragmentados. Así se comenzó a generar el proceso de reconstruir los fenómenos sociales a través del discurso de las protagonistas involucradas.

Luego del proceso de extracción de temas, categorías y sub-categorías y a una previa asignación de códigos, el análisis de los datos, se realizó mediante una discusión entre las citas más significativas de las entrevistadas, además, de la contrastación con los aspectos teóricos y conceptuales presentados en la investigación, identificando y enfatizando en los temas que reflejan con mayor precisión las entrevistadas. Es pertinente mencionar que, durante el proceso de análisis no se utilizaron las mismas palabras de las entrevistadas, pues lo importante fue vincularlo con los aspectos ya mencionados y conformar un relato coherente que diera cuenta de las diferentes percepciones, significaciones y experiencias de las entrevistadas frente a una realidad.

3.7. Criterios de Calidad de la Investigación

Guardián Fernández (2008), en su libro “Los paradigmas cualitativos en la investigación socioeducativa”, plantea que la calidad de un estudio está determinada, en gran medida, por el rigor metodológico con que se realice la investigación. Los criterios de calidad para los estudios cualitativos son: la credibilidad, la confirmabilidad y la transferibilidad. La credibilidad se logra cuando los hallazgos del estudio son reconocidos como «reales» o «verdaderos» por las personas que participaron en el estudio y por aquellas que han experimentado o estado en contacto con el fenómeno investigado. La confirmabilidad se refiere a la neutralidad de la interpretación o análisis de la información, es decir, la certeza de la existencia de datos para cada interpretación. La transferibilidad consiste en la posibilidad de transferir los resultados a otros contextos o grupo.

Desde esta perspectiva, este estudio se basó en el denominado rigor metodológico para poder lograr la validez de la investigación.

Por otra parte Anguera (2002), propone como condición de legitimidad en una investigación, la validez semántica que se realiza a través de la representación, relevancia y plausibilidad de los datos, ampliando al máximo el contexto de análisis de manera que puedan incorporarse a la investigación todos los elementos que puedan aportar un papel clarificador respecto del ámbito estudiado.

El autor, además, plantea la aplicación de un criterio denominado criterio de credibilidad, este pretende asegurar el criterio de verdad, se realiza revisando la relación entre el investigador y el fenómeno estudiado. Algunas formas o caminos para esto son: explicitar las formas como se llegó a las conclusiones, triangulación de fuentes de información, documentación detallada de los procesos y situaciones recogidas, la interconexión y simultaneidad de los procesos de registro, análisis y sistematización y la contrastación permanente con los/as actores/actrices.

A partir de lo expuesto por el autor, en el caso de la presente investigación, el criterio de credibilidad abordado por la triangulación del investigador, la cual se logra “cuando existen varios investigadores, para realizar una misma investigación y se lleva a cabo por medio del contraste de la información, pues en la investigación cualitativa un grupo o equipo suele participar en todo el proceso de investigación; por lo tanto, a través del debate, el análisis de los datos y el contraste y discusión de los mismos, se logra un cierto grado de credibilidad de la información obtenida.

De esta manera, se contó con la participación de las dos investigadoras a cargo de dicho informe, alumnas de la Universidad del Bío-Bío, y mediante la supervisión y evaluación del Profesor Guía, logrando así la obtención de datos importantes para el estudio.

3.8. Aspectos Éticos

Para llevar a cabo la investigación se utilizaron aspectos éticos que guiaron todo el proceso investigativo fueron los siguientes:

- a) CONFIDENCIALIDAD:** La protección de las personas que fueron objeto de investigación, en cuanto a la privacidad de las conversaciones y la confidencialidad de su identidad.

- b) VOLUNTARIEDAD:** El consentimiento de la persona para participar en esta investigación previa exposición de los objetivos del estudio.

Con el objeto lograr transparencia en el proceso investigativo en el aspecto ético es que a cada sujeta de investigación se le aplicó un consentimiento informado de los aspectos antes mencionados.

Capítulo IV

Presentación de los Resultados

4. 1. Malla temática

La presente malla temática fue construida a partir de los relatos de las participantes de la investigación, Mujeres Jefas de Hogar egresadas el año 2009, del programa Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar de la comuna de Chillán Viejo, las cuales a través de entrevistas en profundidad dieron a conocer temáticas importantes para el desarrollo de esta tesis, las que serán presentadas de forma ordenada para el posterior análisis e interpretación de los datos.

Además, la malla contiene elementos apriorísticos y emergentes los cuales surgen a partir de las preguntas que motivan la investigación, de elementos teóricos y del relato de las entrevistadas.

Tema	Categoría	Sub-Categoría
1.- Redes Sociales	1.1.- Personales	1.1.1.- Percepción de las entrevistadas con respecto a las redes personales generadas a partir del programa.
	1.2.- Institucionales	1.2.1.- Percepción de las entrevistadas con respecto a las redes Institucionales generadas a partir del programa.
2.- Competencias	2.1.- Adquiridas en el proceso	2.1.1.- Competencias Personales
		2.1.2.- Competencias Interpersonales
		2.1.4.- Competencias Laborales

3.- Construcción de Identidad	3.1.- Autopercepción del proceso vivido.	3.1.1.- Pre- Ingreso al Programa
		3.1.2.- Post-Ingreso al Programa
	3.2.- Percepción del entorno Social respecto al proceso vivido por las mujeres.	3.2.1.- Apreciación de las entrevistadas respecto de la percepción que tiene su familia de ella antes de ingresar al programa.
		3.2.2.- Apreciación de las entrevistadas respecto de la percepción que tiene su familia de ella después de ingresar al programa.
		3.2.3.- Apreciación de las entrevistadas respecto de la percepción que tienen las personas no familiares de ellas.

4.2.- Presentación de las Entrevistadas.

ENTREVISTADA N° 1:

Edad: 36 años.

Ocupación: Dueña de Casa y Artesana

ENTREVISTADA N° 2:

Edad: 54 años.

Ocupación: Corte y Confección.

ENTREVISTADA N° 3:

Edad: 40 años.

Ocupación: Vendedora Ambulante.

ENTREVISTADA N° 4:

Edad: 36 años.

Ocupación: Obrera en la CONAF.

ENTREVISTADA N° 5:

Edad: 29 años.

Ocupación: Obrera en la CONAF.

ENTREVISTADA N° 6:

Edad: 53 años.

Lugar de Trabajo: Estudiante Universitaria y Auxiliar de Apoyo en Escuela.

4.3.- Análisis de los Datos.

En base a los datos producidos a través de las entrevistas y luego de haberlos segmentado y categorizado, se construyó un análisis sustentado en el marco teórico de la investigación.

Posterior al proceso de extracción de temas, categorías y sub-categorías y a una previa asignación de códigos, el análisis de los datos se realizó a través de una discusión entre las citas más relevantes de las entrevistadas, además, de la contrastación con los aspectos teóricos y conceptuales presentados en la investigación, identificando y poniendo énfasis en los temas que reflejan con mayor precisión las participantes de la investigación.

Es pertinente mencionar que, durante el proceso de análisis no se utilizaron los mismos discursos de las entrevistadas, pues lo importante fue vincularlos con los aspectos ya mencionados y conformar un relato coherente que diera cuenta de las diferentes posturas de las entrevistadas frente a una realidad.

Por último, el análisis se encuentra conformado por el desarrollo de tres temáticas: Redes Sociales, Competencias y Construcción de la Identidad.

Tema 1: Redes Sociales.

El tema Redes Sociales, está constituido por dos categorías: la primera corresponde a las Redes Personales, sustentada, a su vez, por la sub-categoría: Percepción de las entrevistadas respecto a las Redes Personales generadas a partir de su ingreso al programa, y la segunda categoría: Redes Institucionales teniendo como sub-categoría la Percepción de las entrevistadas respecto a las redes Institucionales generadas a partir de su ingreso al programa.

Categoría 1.1: Redes Personales.

En palabras de Chadi (2000) la importancia de las redes sociales en el desarrollo de los seres humanos, invita a pensar las personas como seres que forjan su identidad y sus vínculos en los grupos en los que se interrelacionan, lo cual toma gran relevancia para esta investigación cuando a partir de los discursos de las entrevistadas, y de acuerdo al conocimiento que manifestaron tener respecto de las Redes Sociales antes de ingresar al programa, se reconoce la escasa información acerca de, primeramente, su existencia y por consecuencia de las utilidades e importancia que tienen para su desarrollo personal, lo cual implicaba que en variadas ocasiones se sintiesen solas, sin un apoyo emocional en sus momentos de flaqueza y mayores posibilidades de mejorar su situación de inestabilidad económica, manteniéndose sólo dentro de su casa, sin mayor relación, incluso, con sus mismos vecinos con quienes no mantenían mayor contacto, una de las entrevistadas, por ejemplo, relata que su pensamiento fue pensar que ella no le importaba a sus vecinos, y por ende, ella tampoco debía preocuparse por ellos, lo cual aumentaba y reafirmaba esta soledad vivida.

“... mmm antes... no no tenía cercanía con ninguna red, vivía sola, aislada...”

(Entrevistada N° 2)

“... no mire... yo antes entre mis cuatro paredes no más, no salía era bien pava... eee era yo y mis hijas y ahí me quedaba no salía como le decía...” (Entrevistada N° 3)

En el discurso de las entrevistadas surge también, que el ingreso al programa y la posibilidad de establecer nuevas redes personales les ayudó para conocer a otras personas en sus mismas condiciones, es decir, mujeres que en su mayoría estaban solas a cargo de su hogar con hijos y buscando oportunidades de mejorar el sustento económico, y una vez cuando ingresaron al programa y al saber que no eran las únicas en esta situación de inestabilidad, las motivaba a “salir adelante”, Chadi (2000) lo explica como la técnica de redefinición de las contingencias al dejar de exponerlas como individuales, reeditándolas como colectivas generadas en el programa pueden produciéndose, incluso, un acercamiento entre las familias de las involucradas, quien también explica lo sucedido en el caso de las entrevistadas es García (1997) quien explica que, una persona al entrar en contacto con una intervención profesional que prioriza la relación, induce por sí, a la concientización de la existencia de la red y en consecuencia ‘ayuda a que ese intercambio exista, a profundizarlo y a comprometerse en un objetivo compartido y común’ siendo en este caso el lograr el cambio del segundo orden, el cual se basa en la retroalimentación positiva, que aumenta las desviaciones e inicia así el desarrollo de nuevas estructuras (CIBANAL, 2008). Las entrevistadas lo expresaron de la siguiente forma:

“... antes de meterme al programa no tenía contacto con redes, más que nada con el puro consultorio... era lo único más que eso no...” (Entrevistada N° 5)

“... con mis compañeras nos mantenemos en contacto, conversamos nos juntamos, después al término y hemos seguido en comunicación con ella y nos hemos mantenido en red... se juntan las familias...” (Entrevistada N° 4)

“...he hecho amigas y cómplices y eso lo adquirí en el programa incluso con una trabajamos juntas... nos juntamos de repente comentamos lo bueno y lo malo, nos

conocemos la familia y entre los hijos, al final yo soy la tía más que la amiga de la mamá...” **(Entrevistada N°6)**

Por otro lado, Packman (1995) lo expresa en que las redes sociales son conjuntos de interacciones espontáneas, basadas en la solidaridad y cooperación y no en la coacción y en palabras de Morillo de Hidalgo (2000), no pretenden representar sino colaborar. A su vez, les sirvió para producir un acercamiento con aquellas personas que, si bien conocían con anterioridad, no había un lazo que las uniera, Moxley (1989) lo explicó como la posibilidad de que individuos muy próximos en el espacio no tengan ningún punto de contacto entre sus redes personales antes de formarse como tales, éste acercamiento que se logra con personas desconocidas cala hondo dentro de ellas otorgándoles un significado único y de gran relevancia, rescatándose los proyectos que se han realizado cuando dos de las mujeres participantes se juntan para formar un proyecto en común de un stand de artesanía, compartiendo responsabilidades y potenciándose mutuamente en la meta económica propuesta, Chadi (2000) plantea que el objetivo compartido de alcanzar la meta compartida entre compañeros de trabajo, siembran actitudes de cooperación y superación.

Como define Montero (2006 p.173), las redes sociales son una forma de organización social en las cuales se produce el intercambio continuo de ideas, servicios, objetos, modos de hacer, siendo éstas, sobre todo una estructura social que permite difundir y detener, actuar y paralizar, en la cual las personas y la sociedad encuentran apoyo y refugio, además de recursos. Los discursos de las entrevistadas, encuentran coherencia en lo planteado por la autora, donde las redes sociales son visualizadas por éstas como un apoyo dentro de su vida personal, es así como, rescatan y valorizan el tiempo otorgado por parte de las monitoras del programa “Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar”, con quienes se sienten en confianza y le piden consejos cuando se sienten menos caídas y abatidas por las dificultades que pudiesen vivir, debido que un alto número de entrevistadas mantienen solas su

hogar sin un respaldo de sus familiares, rescatando este tipo de red personal como el más valioso que obtuvieron a través del programa.

Por otro lado, surge también del relato de las entrevistadas, el aprovechamiento de las redes personales surgidas, como una posibilidad de aumentar el rango de personas para llegar con su trabajo, es así como se manifiesta que si bien este tipo de red es utilizado como apoyo emocional, también es utilizado como un generador de contactos para trabajo, lo cual se valida cuando Montero (2006) destaca la posibilidad y oportunidad que cada persona tiene de pertenecer a una o más redes en función de su propio desarrollo, por ende cada persona juzga la forma en que utilizará los recursos de red que le son ofrecidos. También surge dentro de los relatos, que tomando las redes personales logradas desde el punto de vista de los “negocios”, la familia es distanciada en este aspecto, las entrevistadas prefieren mantener al margen, dejando de lado la posibilidad de confusión de “*pituto*” y que las metas cumplidas sean por merito propio y no se dé para malos entendidos, Chadi (2000) expresa que, si bien a menudo la frontera entre el trabajo y la familiar es débil, y el mundo laboral invade el familiar, también se da que la línea divisora es duramente rígida y no hay puentes entre una y otra, por lo que, la persona deberá elegir entre este conflicto de prioridades. Fue expresado durante el relato de las entrevistadas:

“... nosotras hacemos ciertos lazos de amistad en estas redes y nos llevamos como bien, conozco a demás que en estas redes nos habíamos conocido más de antes sólo que después nos volvimos como a reencontrar...” (Entrevistada N°1)

“...he hecho amigas y cómplices y eso lo adquirí en el programa incluso con una trabajamos juntas... nos juntamos de repente comentamos lo bueno y lo malo, nos conocemos la familia y entre los hijos, al final yo soy la tía más que la amiga de la mamá...” (Entrevistada N°6)

“... aquí aprendí a forjar mi propio negocio y con una de las otras jefas de hogar nos pusimos con un puesto de artesanía en la plaza y nos va bien...” (Entrevistada N° 4)

Lo relatado por las entrevistadas, se encuadra dentro de lo que Moxley (1989) explica como las características de un apoyo social de las redes sociales, las cuales son de tres tipos: apoyo socio-emocional, expresiones de afecto y cuidados positivos; apoyo instrumental, información y orientación en la resolución de los problemas; y apoyo material, bienes materiales, siendo por ende, el socio emocional el más utilizado por parte de las entrevistadas.

Fue y es para cada una de las entrevistadas, de una u otra forma, un aporte fundamental los lazos y/o redes personales generados en el programa, los cuales transformaron su vida trascendentalmente de modo que, cambiaron su vida un tanto depresiva, por una vida con nuevas metas y esperanzas de salir adelante ya no sintiéndose solas sino con una red personal de apoyo, que sabían que estarían y que están para cuando ellas así lo necesitan.

Categoría 1.2: Redes Institucionales.

Desde el principio de cada discurso de las entrevistadas, cuando se tocó el tema de las redes institucionales, ponían hincapié en su poca interacción con esta tipología de red social antes de su ingreso al programa. Según lo expuesto por Chadi (2000) se accede a las redes institucionales cuando hay necesidades específicas, y que en las redes primarias (entorno familiar directo) no se pueden satisfacer, por lo cual, se debe tener como prioridad activarlas; surge en estos relatos a su vez, la premisa del desconocimiento de la labor de las redes institucionales, en casos tan importantes como es encontrarse en un estado depresivo, las entrevistadas describen como en esta etapa de sus vidas, no sintieron mayor apoyo de las redes que debiesen haber actuado, instituciones de Salud Primaria, accediendo nuevamente a Chadi (2000), quien lo explica basándose en que en nuestra cultura, las familias pobres suelen tener dificultades

relacionales con los sistemas más amplios; ser pobre significa, por lo común, carecer de un acceso adecuado a la atención médica y exigir interactuar con el sistema asistencial público.

Rescatando lo relatado por las entrevistadas, en cuanto al ámbito de la depresión pre ingreso al programa, si bien no culpan a las instituciones de salud pública, si razonan acerca de la asertividad de los tratamientos otorgados por ellas, ya que las soluciones dadas ameritaban tan sólo medicamentos, cuando, para muchas, el estado depresivo y sumado a esto la violencia intrafamiliar sufrida por algunas, pudo haber sido superado de manera más rápida con un adecuado tratamiento que, más que psicológico, debió ser de comprensión y acompañamiento en los momentos más difíciles. Surge en el discurso de las entrevistadas también, la poca precaución en cuanto a los profesionales que las atendían, cuentan las ocasiones en que les cambiaron el profesional a cargo debido a que se cambiaban de establecimiento, teniendo que iniciar nuevamente el proceso de confianza con el profesional, Chadi (2000) comenta que cuando una intervención se sustenta en una congruente trama de profesionales, significa una desvanecimiento de la identidad de cada uno, lo cual explicaría la poca motivación por parte de las entrevistadas a seguir un tratamiento psicológico en la red de salud primaria, quien también habla al respecto es Imber-Black (1995) quien dice que la familia puede incluso encontrarse, en las redes de salud, con una nueva persona en lugar de la que se ocupaba antes de ella, sin que se le haya dado noticia alguna que la anterior iba a dejar su puesto. Las entrevistadas lo expresaron de la siguiente forma:

“... como red así... ¿institucional? El consultorio porque allá iba a buscar los remedios que me daban para la ‘depre’ pero más que eso no, se preocupaban re poco si me los tomaba o no...” (Entrevistada N° 2)

“una vez señorita... una vez que fui a buscar los remedios del mes y .. y no estaba el mismo doctor había otro psicólogo y no lo conocía puh’ y no quise seguir con el tratamiento...” (Entrevistada N°5)

“...antes me sentía así como achacada... deprimida sabe...pero como ayuda no tenía muchas porque en el consultorio por ejemplo... dan horas para como tres meses más y a una eso lo desmotiva y no daban ganas ni siquiera de ir a pedir hora...tunce seguía en lo mismo...” (Entrevistada N° 6)

El cambio de segundo orden, en este caso, la depresión en las entrevistadas, fue resuelto de mejor forma cuando ingresaron al programa, ya que es en éste en donde se les enseñó a valorarse como mujeres, y de una u otra forma, relatan que les ayudó a abrir los ojos de que sí podían mejorar su situación personal y económica, validándose como mujeres jefas de hogar gracias a las herramientas teórico-prácticas entregadas a través de los cursos y capacitaciones que les entregó el programa.

“...Como mujer enseñan a como a valorar... como que uno a veces no conoce que hay otras redes de apoyo que a uno le puedan servir es súper bueno, ya no me sentía como antes así achacada...” (Entrevistada N° 2)

Por último, como lo explica Chadi (2000), si bien las redes institucionales son organizaciones gestadas y constituidas para cumplir con objetivos específicos, satisfacer necesidades particulares del sistema usuario, que deben ser canalizadas dentro de organismos creados para tales fines, dentro de lo relatado por las entrevistadas surge la percepción que una mejora dentro de la comunicación, o un establecimiento de conexión veraz y adecuada entre las redes institucionales, facilitaría el acceso resoluciones de problemas de distintas índoles, lo mencionan para ejemplarizar su ingreso, para muchas, tardío al programa, ya que sólo cuando se acercaron a la OMIL o al Centro de la Mujer se enteraron de

su existencia, lo que se condice con lo expuesto por Chadi (1997) esta problemática se funda en el desconocimiento de cada red institucional, de la función que cumplen las restantes respecto de sus propias especialidades, lo que explicaría, en este caso particular, el desconocimiento por parte de algunas instituciones ligadas a la familia, acerca de la implementación y funcionamiento del programa “Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar “.

Tema 2: Competencias.

El tema Competencias se abordó a partir de una categoría: Competencias adquiridas en el proceso, constituyéndose esta, a su vez, por cuatro sub-categorías: Competencias Personales, Competencias Interpersonales y Competencias Laborales.

Categoría 2.1: Competencias Adquiridas en el proceso.

Las competencias en palabras de Rodríguez y Feliú (1996) son un “conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una actividad, en este caso las entrevistadas manifestaron que durante el transcurso de su proceso vivido en el programa, fueron varias las competencias nuevas adquiridas, a las cuales les otorgan una especial valoración debido a que antes de su ingreso al programa eran escasas o nulas las competencias que, según su actual percepción, poseían.

Si bien, las competencias se soportan en los conocimientos declarativos (Pozo Municio, 2003), también lo hacen, según lo expresado por Levy-Leboyer (2003), en los rasgos de personalidad, lo cual se refleja en que las entrevistadas se sentían menoscabadas frente a la posibilidad de mejorar sus capacidades y por

ende sus propias competencias, descrito de otra forma, las entrevistadas, no se creían suficientemente capaces de generar en ellas nuevas competencias.

Es así, como a partir del discurso de las entrevistadas, respecto a las competencias personales obtenidas a través de su estadía en el programa, relatan el poder, primeramente, creer en ellas mismas y de que eran capaces de obtener nuevos conocimientos y habilidades, asumir nuevos retos. Por otro lado, valoran la capacidad que obtuvieron de ser tolerantes en los momentos de tensión, post programa, con algún integrante de su grupo familiar, ya que cuentan que no explotan como lo hacían antes, frente a una situación de discusión, ya sean con sus hijos o con sus parejas, sino que ahora son capaces de escuchar sin gritar y contar hasta diez si fuese necesario manteniendo siempre la calma, lo cual las hace sentir mejores personas, respecto a lo cual Arnau y Zabala (2007), declaran que el término competencia no indica tanto lo que uno posee, sino como el modo en que uno actúa en situaciones concretas para realizar las tareas de forma excelente, es decir, no se puede afirmar que una persona es capaz de demostrar cierta competencia hasta el momento en que aplica esos conocimientos, habilidades y actitudes en la situación adecuada, resolviéndola de forma eficaz. Por este motivo, las competencias tienen implícito el elemento contextual, referido al momento de aplicar estos saberes a las tareas que la persona debe desempeñar. Fue relatado por las mujeres de la siguiente forma:

“...yo aprendí a resolver mis conflictos porque si no hay peleas no es vida siempre hay conflictos eeh aprendió a controlarme a autocontrolarme yo era impetuosa muy...no yo era terrible y aprendí a ser tolerante se contar hasta 10 antes no antes llegaba y hablaba era como un caballo que soltaba y partía pero ahora no aprendí a escuchar a ser respetuosa con los demás ya ser tolerante a autocontrolarme...” (Entrevistada N° 6)

“...yo peliaba con todo el mundo, sentía que todos estaban contra mí y explotaba... ahora no las monitoras me enseñaron a que tenía que escuchar y después hablar yo y me evitaría problemas...” (Entrevistada N°1)

Otro aspecto que es de importante consideración por parte de las entrevistadas es, la posibilidad de conocer y manejar las tecnologías que recientemente han salido al mercado, las entrevistadas relatan el nulo conocimiento previo que tenía por ejemplo, acerca del uso y mantención de un computador, es así como, surge en los relatos el 'miedo' que tenían hacia estas tecnologías y que evitaban tener que ocuparlas, es gracias al programa cuando se acercan por primera vez, perdiendo este miedo y obtuvieron la información necesaria para su adecuado uso y sobre las potencialidades que el computador tenía.

“...Si yo antes como al computador le tenía así como terror yo pensé que nunca iba a poder manejar un computador con el programa yo aprendí po' aprendí a que yo tenía que mandar al computador y no el computador a mí po' era una cosa como que ya no le tenía que tener susto y que tenía que como que sentirme yo más grande y más como yo adquirir así como un mando para yo mandar el computador y no el computador a mí...”

(Entrevistada N° 4)

Dentro del relato de las entrevistadas, también se nombran las competencias interpersonales, las cuales Zeus y Skiffington (2000) hacen referencias como las diferentes capacidades que hacen que las personas logren una buena interrelación social con los demás. A su vez, suponen habilidades por parte de cada individuo (personales) e interpersonales, como también destrezas para expresar los propios sentimientos y emociones del modo adecuado y aceptando los sentimientos de los demás, posibilitando la colaboración en objetivos comunes.

A su vez, Zeus y Skiffington (2000) las mencionan como facilitadoras, las competencias interpersonales, de los procesos de cooperación e interacción social así como también, la transmisión de metas en forma clara y precisa, apoyo y motivación al equipo de trabajo, respeto y valoración, lo cual tiene cabida, cuando las entrevistadas relatan el proceso de asociación que han producido con algunas

de las otras mujeres participantes del programa, es así como, surge la idea de crear, por parte de una de las entrevistadas, un stand de publicidad acerca de los efectos y como prevenir el cáncer de mamas, a su vez surgen ideas de asociación en cuanto al ámbito laboral, en pos de un beneficio económico, como lo es realizar confecciones de ropas y un stand de artesanías, lo cual a opinión de las entrevistadas las ha ayudado a saber trabajar en equipo, y valorar la ayuda que otra persona les puede ofrecer bajo un fin en común, lo que tiene como resultado la independencia laboral. Fue relatado por las mujeres de la siguiente forma:

“...también es bueno para uno eee por ejemplo a veces dar información a otras personas, estado en stand de prevención de cáncer de mamas que también me invito en el programa jefas de hogar a estar en un stand e informar...” (Entrevistada N°2)

Dentro de las competencias laborales, de las cuales Miranda (2006) hace referencia a ellas como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, las entrevistadas relatan que fueron las capacitaciones entregadas, dentro de lo más importante del programa, y que les ayudaron a desarrollar las demás competencias, tales como los cursos de cocina internacional, corte y confección, contabilidad y electricidad, pero al elegir uno de los componentes prioritarios del programa señalan como las más útiles, la Capacitación Laboral, el Fomento Productivo e Intermediación Laboral, debido a que en estos talleres fue donde se les enseñó a valorarse como trabajadoras y a conocer como se trabajaba bajo un contrato y cuales eran sus derechos y obligaciones con respecto a éste, ya que con anterioridad se sintieron pasadas a llevar cuando al estar enfermas, antiguos empleadores les descontaban los días faltados y no le consideraban las imposiciones, lo cual les hacía percibir que desvalorizaban su trabajo, por lo que, consideran que este paso por el programa ha sido de gran trascendencia en su cambio de mentalidad para afrontar nuevos y futuros trabajos, sintiéndose más capacitadas y con mejores herramientas para realizar su labor dentro de una institución o de forma independiente, Spencer y Spencer (1993) quienes

profundizan en el concepto de competencias laborales, consideran que la competencia es una parte profunda y duradera de la personalidad que puede predecir la conducta en una variedad de situaciones y tareas del puesto. Fue relatado por las mujeres de la siguiente forma:

“...me sirvió hacer el curso de cocina internacional... me sirvió para aprenderme más cosas igual con ese profesor aprendí eehh sobre hacer las cosas con amor porque una a veces hace las cosas así y no las hace con como le decía con un granito de amor, a veces siempre uno hace las cosas como por hacerlas nomás tonce con ese profesor aprendí que era bueno también aportar ponerle a las cosas un poco de amor...” (Entrevistada N°1)

“...fomento productivo que fue haberme ganado el capital semilla que fue un gran aporte y integración laboral que lo encontré bueno porque por el hecho de que estoy trabajando actualmente con un contrato que nunca había adquirido siempre había trabajado con forma así sin contrato a palabra y tuve ocho años de los cuales un día de la noche a la mañana me dijeron te vas cortada y nadie me pagó en cambio aquí al tener un contrato tengo una seguridad que si sufro un accidente me responden en cambio en el otro lado yo sufría un accidente y me descontaban los día que falté tunce son cosas que uno va aprendiendo y adquirió aquí...” (Entrevistada N° 4)

“...Intermediación Laboral porque me sirvió para tener contrato yo antes trabajaba así de palabra, de palabra así te dicen quedaste sin pega y uno no tiene un respaldo y si uno se accidenta no tiene... simplemente te descuentan la falta y no tiene ningún respaldo...”

(Entrevistada N°6)

“...Capacitación laboral yo creo, fomento productivo también es bueno porque aprendí a como producir, como generar dinero para el hogar....ayuda a que seamos mejor trabajadoras, que tengamos más capacidad, tengamos más cursos que se yo para pararnos en cualquier lado...” (Entrevistada N° 5)

TEMA 3: Construcción de la Identidad.

La Construcción de la Identidad, desde los discursos de las entrevistadas, se constituyó por cinco categorías principales: la primera corresponde a la autopercepción pre ingreso al programa, la segunda la autopercepción post ingreso al programa, la tercera es la Percepción Familiar pre ingreso al programa; en cuarto lugar la percepción familiar post ingreso al programa y por último, la percepción social.

Categoría 3.1: Autopercepción respecto a su proceso vivido.

Las entrevistadas en sus relatos no concuerdan con lo expresado por Branden (1997), quien señala que la autoestima es “un sentimiento de capacidad personal y un sentimiento de valía personal”, las entrevistadas poseían una baja autoestima que las hacían aceptar trabajos de baja categoría en donde, mirándolo desde el punto de vista actual, no les pagaban lo que merecían y menos eran tratadas como personas, al no reconocer sus capacidades, debido a que no sentían ese apoyo desde la/s persona/s que las contrataban, lo cual las desmotivaba a intentar ni siquiera buscar otro trabajo al sentirse menoscabadas.

En el caso particular de su autopercepción, en cuanto a su identidad antes de su ingreso al programa, surge dentro de los discursos de las entrevistadas que con anterioridad se veían como mujeres apagadas, sin ánimos de autosuperación, retraídas en las cuatro paredes de su casa, Branden (1997) lo explica manifestando que “la raíz de los problemas de muchas personas es que se desprecian y se consideran seres sin valor e indignos de ser amados”, a su vez, Aguirre de Trabanino (1997) versa sobre el tema exponiendo que “si las personas no valoran lo que hacen, no reconocen y aprecian las cualidades y talentos que

poseen, no aceptan con serenidad sus limitaciones, serán presas fáciles de la inseguridad y la desconfianza en sí mismos; le será más difícil afrontar y superar los problemas de su vida cotidiana; le resultará casi imposible emprender proyectos arriesgados”.

Por otro lado Bonet (1997), expresa que “el ser humano se percibe a nivel sensorial; piensa sobre sí mismo y sobre sus comportamientos; se evalúa y los evalúa; siente, en consecuencia, emociones relaciones consigo mismo, todo lo cual evoca en él tendencias conductuales coherentes con sus percepciones, pensamientos, evaluaciones, sentimientos, y tendencias conductuales dirigidas hacia nosotros mismos, hacia nuestra manera de ser y de comportarnos”, lo cual explicaría lo relatado por las entrevistadas cuando se refieren a que antes de su ingreso al programa, no les interesaba mayormente lo que sucedía a su alrededor, al desvalorizarse ellas, sin querer, iban desvalorizando su entorno lo cual impedía la existencia de una motivación de cambiar la realidad que hasta ese momento solían apreciar hacia su alrededor; también se explica el porqué las entrevistadas no se sentían capaces de aumentar sus herramientas tanto para salir al mundo laboral, como de algo tan simple como mejorar su apariencia física, el arreglarse para salir a la calle bajo la simple concepción de sentirse bonitas.

Dentro de lo relatado las entrevistadas denotan con mucho pesar, el que no tenían un amor propio que las motivase a surgir en beneficio de ellas mismas, acostumbradas a una mala rutina no rompían con el círculo que las ataba en más de lo mismo, lo cual las sumergía en una depresión que muchas veces sólo podía ser llevada por medicamentos recetados por un médico, sin darse cuenta que la solución estaba al alcance de sus manos y no precisamente en estos medicamentos recetados, como lo expresa Bonet (1997) “la autoestima adquiere un papel central en la autorrealización de la persona y en el tratamiento de sus trastornos psíquicos”, el que el trabajo en la autoestima sea uno de los ejes del programa sin duda es un aporte en la mejora de la identidad de las mujeres entrevistadas. Fue relatado por las mujeres de la siguiente forma:

“...Estaba como apagada, no se pu igual estaba con depre, no me daban ganas ni de arreglarme algunas veces era como depresiva, el encierro en la casa, los niños, todo y veía que todo se me cerraba ahí...” (Entrevistada N° 1).

“...Como que me veía indefensa sin capacidad para salir adelante, no me valoraba a mí misma...” (Entrevistada N° 6).

“... Más negativa yo era como que me decían algo y yo decía ¡no!, no creo que me resulte no, no es para mí, no seré capaz o a veces tenía mi respuesta de no me gusta pero esa era una excusa no más po” y era porque yo me sentía insegura, desconfiaba de mi misma de mi capacidad y al final decía no, no creo que lo logre...” (Entrevistada N°2).

Son las entrevistadas modelos ejemplares de cómo, mujeres que se han sentido desvalorizadas cuando muchas veces son dejadas por sus parejas y por ende piensan erróneamente que no serán capaces de salir adelante, a través de su ingreso al programa “Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar”, con un simple apoyo e incentivo emocional puede ayudarlas a aumentar su confianza en sí mismas y por lo tanto, en su autoestima.

Contrario a lo analizado con anterioridad, el proceso vivido post programa, por parte de las entrevistadas, refleja una alegría y un cambio radical en su percepción de sí mismas, expresan que les cambió la vida, considerándose ahora mujeres con las herramientas necesarias, versa sobre este tema Rogers (1981) y explica que “la vida es un proceso continuo de aprendizaje, una escuela en la que nunca se deja de aprender, vamos acumulando experiencias que indudablemente van a influir en nuestros conceptos de autoestima, quien posee ésta tiene dignidad, valoración y respeto por sí misma, además puede afrontar cualquier reto y se mantiene firme ante la adversidad, aprendemos a ser felices”.

La identidad tiene como característica el ser un proceso dinámico, por lo que cambia y se desarrolla constantemente a lo largo de nuestras vidas, desde

esta mirada es posible pensar que se encuentra determinada de muchas maneras por lo que sucedió antes, condicionando gran parte de lo que sucederá después (Erikson, E. 1968), es así como, dentro de los relatos de las entrevistadas surge su crecimiento personal en cuanto a cómo se veían antes de su ingreso al programa, ya que después de su proceso vivido cambia de forma rotunda su autopercepción.

La autopercepción de las entrevistadas al egreso del programa manifestaban sentimientos de felicidad, de seguridad y confianza en sí mismas, valorarse como mujer, como persona ; sentirse realizada, percepción positiva de la autoimagen física y emocional; sentirse que puede lograr metas y objetivos, sentirse con capacidades y habilidades que antes no había descubierto, con bienestar físico, salud mental y buenas relaciones laborales; con visión positiva de su apariencia personal, del entorno y del ámbito laboral. Fue relatado por las mujeres de la siguiente forma:

“... Más segura de mi misma, con confianza en lo que hago, acá aprendí a valorarme más como mujer y persona...” (Entrevistada N°6).

“...Ahora me siento otra mujer, me siento bonita, me siento que lo puedo hacer todo, me siento realizada...” (Entrevistada N°2).

“... ¡Regia!, ¡estupenda!, ahora ¡soy una mujer joven, atractiva, linda estupenda!...” (Entrevistada N°3).

“...Yo estoy orgullosa de mi, me amo como soy y estoy contentísima con lo que he logrado, estoy feliz y me siento bien en todos los ámbitos de mi vida...” (Entrevistada N° 5).

Williams James (1951) plantea que “lo que sentimos respecto de nosotros mismos depende de lo que apostemos a ser y hacer; este sentimiento está determinado por la proporción entre nuestra realidad y nuestras supuestas

potencialidades, una fracción de la cual son nuestras pretensiones y la otra, nuestro éxito; por lo tanto, autoestima depende del éxito que tengamos de acuerdo a las pretensiones o a metas que nos propongamos”, es este punto lo que el programa “Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar” cambia dentro de las mujeres al aumentar la autoestima en ellas, éstas reafirman su identidad como mujeres jefas de hogar provocando una enorme confianza en sus capacidades y potencialidades, las entrevistadas al comenzar a proponerse sus propias metas, crecen en cuanto a sus expectativas de lo que pueden llegar a lograr siempre y cuando así se lo propongan, un cambio radical en su mapa mental, con respecto a lo que percibían antes de su ingreso al programa.

Categoría 3.2: Percepción Social Pre-Ingreso al Programa.

Sub-Categoría 3.2.1: Apreciación de las entrevistadas respecto de la percepción que tiene entorno social de ella después de ingresar al programa.

Al referirnos ahora a la apreciación que poseen las mujeres acerca de la percepción de su entorno social respecto del proceso vivido en el programa, podemos encontrar, dentro de los relatos de las entrevistadas que antes de su ingreso, por parte de su familia eran muy poco consideradas, dejadas de lado y no creían que serían capaces de salir del estado depresivo en el que se encontraban y menos que podrían sacar adelante a su familia solas, como mujeres jefas de hogar, lo que hacía que ellas tampoco se valorizaran o creyeran en sí mismas, Rogers (1942) profundiza en el tema considerando que es “a través de los cuidados positivos de los demás a lo largo de nuestra vida, lo que nos permite alcanzar este cuidado personal, sin esto, nos sentimos minúsculos y desamparados y de nuevo no llegamos a ser todo lo que podríamos ser”; lo cual pudiese explicar, que si bien pudieron, las entrevistadas, tener un leve indicador de motivación para surgir, si su entorno lo la apoyaba difícilmente lo iban a lograr.

Por otro lado, dentro del relato de las entrevistadas surge que sus respectivas familias las veían con una falta de confianza en sí mismas, sin la capacidad de cumplir con las metas autoimpuestas, sin ganas de realizar ninguna actividad, con lo cual en variadas ocasiones coincidían y se auto marginaban de la posibilidad de cambiar esa percepción; Sapiains y Zuleta (1999) versan sobre el tema explicando que, en “la identidad un nivel social, donde el reconocimiento de sí mismo se da en relación a un grupo social que otorga una definición propia y colectiva a partir de situaciones de vida y de convivencia comunes”, lo cual explicaría la baja valoración que poseían de sí mismas las entrevistadas, al ser poco valoradas a su vez por sus propios familiares, Rogers también lo explica en que, “a medida que crecemos, nuestros padres, maestros, familiares y demás sólo nos dan lo que necesitamos cuando demostremos que lo “merecemos”, más que porque lo necesitemos”. Fue relatado por las mujeres de la siguiente forma:

“...Mal, me veían depresiva, si incluso yo estaba con medicamentos; sin ganas de hacer nada; me sentía frustrada por no poder lograr lo que me proponía...” **(Entrevistada N° 2).**

“...Mi familia me percibía negativa, ya que yo siempre decía que no, no quiero o decía no voy a ser capaz de lograr lo que quiero; no me conocía y subestimaba mis capacidades y habilidades...” **(Entrevistada N° 5).**

“...Me veían con poca energía, desinterés, insegura, con miedo, sin ganas de hacer nada y por sobre todo me veían que no podía salir adelante...” **(Entrevistada N° 3).**

La desvalorización que percibían las entrevistadas por parte de sus familiares, las hacía sólo desenvolverse dentro de su hogar, no tomando contacto con otras personas, Rogers lo explica en que “cuando empezamos a querernos si cumplimos con los estándares que otros nos aplican, más que si seguimos nuestra actualización de los potenciales individuales. Y dado que estos estándares no fueron creados tomando en consideración las necesidades individuales, resulta

cada vez más frecuente el que no podamos complacer esas exigencias y por tanto, no podemos lograr un buen nivel de autoestima”.

En cuanto a la visión que poseían el resto de las personas no familiares, coincide con la visión que tenían sus familiares ya que, según lo descrito por ellas, no mantenían una relación fluida, por ejemplo, con sus vecinos debido a que sentían que no les importaba y por ende, su posición era que tampoco les importaba lo que los demás hicieran, es más, una de las entrevistadas especifica que cuando ella sufría violencia intrafamiliar nunca nadie la ayudó ni llamó a carabineros para ayudarla, por lo cual ella no sentía ninguna obligación para/con ellos.

Al comentar al respecto de su situación respecto a sus familiares y no familiares, pre- ingreso al programa, se les nota con un rasgo de lamentación, lo cual explican en que no tenían el suficiente apoyo de parte de su familia ni de sus vecinos como última alternativa, lo cual no las motivaba a cambiar la forma de vida que llevaban.

Categoría 3.3: Percepción Social Post-Ingreso al Programa.

Sub-Categoría 3.3.1: Apreciación de las entrevistadas respecto de la percepción que tiene su entorno social de ella después de ingresar al programa.

El relato de las entrevistadas cambia radicalmente en cuanto se refiere a la apreciación que tienen de sus familiares post ingreso al programa, en palabras de Camilleri (1999) quien versa que “la identidad es entonces una entidad a la vez dinámica, en evolución permanente y relativamente estable, coherente, generando el sentimiento de continuidad y de unicidad”, las mujeres entrevistadas manifiestan que estos cambiaron absolutamente el concepto que poseían en cuanto a ellas, declaran que las perciben como mujeres capaces de luchar por las metas

autopropuestas, que numerosas las han felicitado por los logros obtenidos, a su vez se dan cuenta del esfuerzo que realizan y sólo ahora sienten un apoyo de su parte lo cual provoca en ellas un incentivo hacia su autoestima reforzando su identidad como mujeres jefas de hogar, al sentirse respaldadas en cuanto a lo que están haciendo, Erickson (1968) explica que “la identidad es un proyecto simbólico que el individuo va construyendo en íntima relación con los grupos sociales dentro de los cuales se desenvuelve”. Fue relatado por las mujeres de la siguiente forma:

“...Ellos me felicitan por los logros, por todo lo que yo hago que ahora no me echo a morir sino que intento hacer nuevos proyectos como por ejemplo se me ocurre hacer cojines, costuras y el curso de electricidad que en cualquier momento viene una vecina y me pide que le coloque un enchufe y yo lo hago...” (Entrevistada N°1).

“...Mi familia ve que ahora yo no digo no, sino que ahora intento hacer la cosas una y otra vez, además, me siento activa con energía y tengo llena la semana de actividades ya que trabajo en la mañana y en la tarde vengo a los cursos y talleres del programa...” (Entrevistada N° 3).

“...Ahora me ven bien, ya no tomo medicamentos para la depresión y tampoco estoy enferma, ahora tengo puro trabajo y lo hago con ganas y me gusta...”(Entrevistada N° 5).

“...Para mi familia y en especial para mi marido no le gusta que haga nada de esto...puede ser que ha notado cambios en mi para mejor ya sea en el ámbito laboral como personal porque yo con el programa me siento más capaz y más segura de mi misma, sin embargo él no me dice nada incluso le molesta porque se siente disminuido en su rol como hombre, con lo que yo hago...” (Entrevistada N° 6).

Surge también dentro de lo expresado por las entrevistadas, que sus familiares la ven con más confianza en sí mismas, con más herramientas para surgir, más positivas y mejor disposición para realizar las actividades día a día, incluso una entrevistada en especial manifiesta que, si bien su pareja no aprueba

que éste dentro del programa, si nota y valora el cambio positivo que éste ha provocado en ella, es esta aceptación que pueden ver de parte de sus familiares uno de los pilares de su incentivo para seguir mejorando al darse cuenta que sus esfuerzos no sólo tienen recompensas materiales y/o económicas, sino también emocionales, Erickson (1968) explica que desde su origen, la identidad está permeada por la acción de otros, el individuo se juzga a sí mismo a la luz de lo que percibe como la manera en que los otros lo juzgan a él, este proceso se centra en las personas que han llegado a ser importantes para él”, por ende este cambio en la percepción que tendrían sus familiares para/con ellas, reafirma su identidad como mujeres jefas de un hogar.

En lo que respecta a su entorno no familiar, coinciden en expresar que se ha notado el cambio que han tenido, sus vecinos, desde su ingreso al programa, debido a que se han mejorado las relaciones entre ellos y una alta mejora en su comunicación, que si bien no los ha llevado a ser íntimos/as amigos/as, si existe una mayor preocupación mutua por lo que le pasa al ‘otro’, naciendo a su vez una solidaridad de enseñar cosas aprendidas en el programa y a prestar servicios tan poco comunes tanto por la percepción que tenían antes de ellas, como propios de las mujeres, como lo es realizar arreglos de electricidad lo que provoca en las entrevistadas un sentimiento de orgullo y de motivación para seguir adelante, reafirmando su identidad. Las entrevistadas lo relatan de la siguiente forma:

“...Antes yo era como extrovertida no compartía con la gente me daba miedo, me sentía insegura para poder hacer amistades o relacionarme con mi comunidad para participar en actividades...” (Entrevistada N° 4)

“...La gente que me conoce me dice que soy otra porque ahora yo chacoteo, ya que antes era bien amargada, me quedaba en mi casa no compartía con mis vecinos, con nadie; como que estaba ahí en un encierro no mas .Ahora no porque participo mas de las cosas o de actividades que suceden en mi vecindario como por ejemplo limpiar el parque y con todo esas cosas yo me relaciono más con la gente...” (Entrevistada N° 5).

“...Antes no me importaban mis vecinos porque yo sentía que no les importaba como persona porque yo sabía que ellos sabían que yo sufría el maltrato de mi marido y nunca ellos llamaron a carabineros , entonces yo pensaba que la gente a mi me odiaba . Sin embargo, ahora cambié de punto de vista porque aprendí a relacionarme con mis vecinos con cosas simples como saludarlos, preguntarles por cómo se encuentran a saber de ellos para ayudarlos cuando tengan algún problema similar a los míos...” (Entrevistada N° 1).

Dentro de las entrevistadas, algunas han llegado a recomendar el programa a otras mujeres que a su parecer, se encuentran en las mismas condiciones que ellas estuvieron en su pasado, demostrando ser ejemplos de superación. J.M. Barbier (1996) lo explica en que “la identidad, entonces, se entiende como el resultado de relaciones complejas entre la definición que otros hacen del sujeto y la visión que él mismo elabora de sí”.

Capítulo V

Conclusiones y Propuestas.

Conclusiones de la Investigación.

A través de la presente investigación se han obtenido una serie de conclusiones relacionadas con los objetivos específicos y objetivo general planteados al inicio del estudio desarrollado. Al analizar estos objetivos, las conclusiones finales son las siguientes:

Respecto al Objetivo Específico Nº 1:

“Identificar las Redes Sociales generadas a partir de su permanencia en el programa”, se concluye que:

- **Redes Sociales Personales:**

Dentro de las Redes Sociales Personales que generaron las mujeres jefas de hogar a partir de su permanencia en el programa, se logran identificar las siguientes: Redes con las Monitoras del programa; con parte de las otras mujeres con quienes compartieron algunos de los cursos; con el jefe local de la OMIL Chillán Viejo, Rodrigo Riquelme; con el Director de Desarrollo Comunal y el alcalde de Chillán Viejo.

- **Redes Sociales Institucionales:**

Dentro de las Redes Sociales Personales que generaron las mujeres jefas de hogar a partir de su permanencia en el programa, se logran identificar las siguientes: Redes con la Ilustre Municipalidad de Chillán Viejo; se estableció una red con una comunicación más fluida con el Consultorio de Chillán Viejo y con la Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL).

Respecto al Objetivo Específico N° 2:

“Describir las competencias adquiridas, en el desarrollo del programa, en las mujeres egresadas”, se concluye que:

- **Competencias personales:**

Dentro de las competencias personales, se encuentran el creer en ellas mismas y de que eran capaces de obtener nuevos conocimientos y habilidades, asumir nuevos retos; valorar la capacidad que obtuvieron de ser tolerantes en los momentos de tensión post programa; la posibilidad de conocer y manejar las tecnologías que recientemente han salido al mercado.

- **Competencias interpersonales:**

En cuanto a las competencias interpersonales, señalaron obtener conocimientos acerca de los proceso de asociación y trabajo en equipo en pos de logros en común.

- **Competencias laborales:**

En el caso de las competencias laborales, las mujeres entrevistadas señalaron obtener conocimientos a través de cursos de cocina internacional, corte y confección, contabilidad y electricidad.

Por otro lado, eligieron dentro de la totalidad de los componentes entregados por el programa, como los más relevantes la Capacitación Laboral, Fomento Productivo e Intermediación Laboral, debido a que en estos talleres fue donde se les enseñó a valorarse como trabajadoras y aumentó sus conocimientos en los aspectos laborales.

Respecto al Objetivo Específico N° 3:

“Analizar los aportes efectivos que entregó el programa a las mujeres egresadas en su construcción de identidad como mujeres jefas de hogar”, se concluye que:

Según lo relatado por las entrevistadas, los aportes efectivos que les entregó el programa en pos de su construcción de identidad como mujeres jefas de hogar fueron:

- **Aumento de la Autoestima:**

En los talleres realizados en el programa es en donde aprendieron lo importante que es valorizarse, primeramente, como personas, mujeres y con una jefatura de hogar a su cargo; mantener una autopercepción elevada de sí mismas, aprender a quererse y aceptarse tal como son; tener presente que manteniendo una autoestima alta es más fácil sobrellevar los problemas cotidianos de la vida. El lograr un aumento en la autoestima de las mujeres egresadas, permitió que sus pares, sean estos familiares, amigos y/o vecinos, las considerasen como mujeres capaces de cumplir las metas que se planteaban y con las herramientas suficientes para ejercer la labor de una jefatura de hogar.

- **Capacitación Laboral e Intermediación Laboral:**

Por otro lado, también señalaron que su identidad como mujeres jefas de hogar, fue reforzada gracias a los conocimientos entregados en cuanto a cómo debían enfrentarse al mundo laboral, como expresarse en una entrevista de trabajo y por sobretodo sus derechos y obligaciones dentro del contrato de trabajo, con lo cual sienten que valorizan su trabajo y su esfuerzo.

- **Nivelación de Estudios.**

Esta parte del programa, según lo expuesto por las mujeres entrevistadas, les ayudó en su identidad como jefas de hogar, en cuanto a poder sentirse de igual a igual con las demás personas y no inferiores al no terminar, por ejemplo, cuarto de la Enseñanza Media, es hoy cuando valoran sus estudios y agradecen la oportunidad entregada por el programa.

En relación al Objetivo General:

“Conocer la percepción que poseen las mujeres egresadas del programa ‘Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar’, con respecto al mejoramiento atribuible su proceso vivenciado por ellas durante el año 2009 en la comuna de Chillán Viejo”, se concluye que:

Para las mujeres jefas de hogar participantes del programa “Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar”, en la comuna de Chillán Viejo, año 2009, con respecto a la evaluación cualitativa, según la percepción de las entrevistadas durante su permanencia en el programa, se tuvo como resultado una gran utilidad del programa ya que les proporcionó Habilidades Sociales; las estimuló a dar valor a la interacción social, a la sociabilización al conocer a otras mujeres jefas de hogar y así a romper con su aislamiento, por ende a validarse como mujeres jefas de hogar con la capacidad suficiente de poder salir adelante con conocimientos nuevos en el ámbito laboral, buscando nuevas fuentes de trabajo sin quedarse en ‘*más de lo mismo*’ cuando no son aptas las condiciones de trabajo; a tener una proyección para el futuro y así ir proponiéndose metas y conocieron la existencia de otras redes de apoyo en los momentos de dificultad.

Las entrevistadas, dentro de su discurso dan cuenta que los aspectos que pudiesen mejorarse en el programa son: mejorar la difusión en cuanto al cuidado de los hijos/as de las mujeres jefas de hogar en los momentos en que éstas se encuentran participando de los diferentes talleres laborales y/o cursos. Por otro lado, gran parte de las entrevistadas señaló que la duración de la permanencia en el programa es muy breve, ya que el programa consta de talleres de habilitación en conjunto a un curso de capacitación o proyecto, y una atención de salud si es que así lo estimaron conveniente.

Trasciende en los relatos de las entrevistadas, la recomendación para otras mujeres que se encuentren en dificultad, tanto económica como emocional, que se integren al programa y vean como les cambia la vida.

Propuestas:

Una vez realizadas las entrevistas y obteniendo las percepciones por parte de las mujeres egresadas del programa “Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar”, con el objeto de sugerir nuevas líneas en cuanto a la implementación del programa, damos a conocer las siguientes propuestas:

- Aumentar el vínculo de apoyo entre la dupla psicosocial y las mujeres jefas de hogar, para que éstas una vez egresadas del programa sigan creando redes, pues el programa entrega herramientas para que surjan, pero no se ocupa en cuanto a su trascendencia, de las redes creadas, en el tiempo.
- Al ingresar al programa, las mujeres deben optar por tres beneficios, en donde deben elegir la nivelación de estudios y la atención en salud sumándose a otros cursos y/o capacitaciones, por lo que, se propone la posibilidad que en casos que las mujeres beneficiadas, necesiten obtener ambos beneficios, los puedan obtener y no tener que elegir entre uno u otro.
- Una vez egresadas las mujeres, que éstas puedan seguir recibiendo beneficios, ya que éstos terminan una vez culminado su proceso dentro del programa, por lo cual, se propone que los beneficios se extiendan en un año después del egreso efectivo de las mujeres, para que no se corten, por ejemplo, tratamientos dentales y/o una nivelación de estudios en casos que se requiera cursar la enseñanza media completa.
- También incentivar a la asociatividad (agrupación) para que sigan trabajando en red obtener otros beneficios y así no perder los lazos creados con las redes.

Capítulo VI

Referencias Bibliográficas

Bibliografía.

- **AGUIRRE DE TRABANINO** (1997). Autoestima y vejez. Guatemala. Editorial D y M.
- **AMIGOT, P.** (2005). Relaciones de poder, espacio subjetivo y prácticas de libertad. Análisis genealógico de un proceso de transformación de género. (Disertación doctoral). Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona.
- **ANGUERA, MADRID.** (2002). Metodología de la observación en las ciencias humanas. Alianza Editorial. Mason, J. Bogotá, Colombia.
- **ARNAU, L. y ZABALA, A.** (2007). *11 Ideas Clave: cómo aprender y enseñar competencias*. Barcelona. Graó.
- **BAEZA, M.** (1999). “Metodología cualitativa en la investigación social y tratamiento analítico de entrevista”. Revista de ciencias sociales. Sociedad hoy, 2-1 (2-3), pp. 49-60.
- **BARBIER, J.M.** (1996), De l’usage de la notion d’identité en recherche, notamment dans le domaine de la formation. En: Formation et dynamiques identitaires, Education Permanente, N° 128, Paris, vol. 3, pp. 11-26.
- **BARTLEY, H.** (1969). Principio de la percepción. México: Trillas.
- **BELTRÁN, R.** (2003). VALLETTE P., Ensayo: La Mujer Como Jefa De Hogar Proveedora.
- **BERGER y LUCKMANN.** (1968). Sociología dialéctica de la literatura: cuestión de método. Editorial Ricardo Aguilar. México.
- **BETHENCOURT, L.** (1998) Mujeres, trabajo y vida cotidiana. CENDES, Caracas.
- **BONET, J.** (1990) “Se amigo de ti mismo”. 6ta. Edición. Editorial Sal Térrea. Valencia España.
- **BORDERÍAS, C.** (1993) Entre Líneas. Trabajo e identidad femenina en la España contemporánea. La Compañía Telefónica 1924-1980. Barcelona: Icaria.

- **BÓVEDA, J.** (2004). El emprendedor y las pequeñas empresas. Fundación EMPREDER. Rev. Futuros, vol II (6). Paraguay: <http://www.revistafuturos.inf>.
- **BRANDEN, N.** (1997). "Como mejorar su autoestima", Editorial Paidós. Barcelona.
- **BRAVO, R.** (1998) en GODOY, L. (2004). Entender la Pobreza DESDE LA Perspectiva de Género. Santiago de Chile .CEPAL. Unidad Mujer y Desarrollo .pp 63.
- **CAMILLERI, C.** (1999), "*Stratégies identitaires*", Paris, Puf, (3ª edición).
- **CARRILLO, J. y IRANZO, C.** (2000) Calificación y Competencias Laborales. En: Garza Toledo, E. de la (Coord.) Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. México: El Colegio de México/Flacso/UNAM/Fondo de Cultura Económica.
- **CHADI, M.** (2000). Redes Sociales en el Trabajo Social, Buenos Aires. Editorial Espacio.
- **CHANT, S.** (2003) .Nuevas contribuciones al análisis de la pobreza: desafíos metodológicos y conceptuales para entender la pobreza desde una perspectiva de género .Unidad Mujer y Desarrollo. CEPAL. Santiago de Chile.
- **CIBANAL, L.** (2008).Terapia Familiar. [En línea] <http://www.aniorte-nic.net/>. [Consultada: 29 de Noviembre de 2010].
- **COFFEY, A. & ATKINSON, P.** (2003). Encontrar el sentido a los datos cualitativos. Universidad de Antioquia.
- **DEUTSCHER. 1973.** en **TAYLOR, S y BODGAN, R.** (1996). Introducción a los métodos cualitativos de Investigación. Tercera edición. Editorial Paidós, España.
- **DABAS, E.** (1993) Red de redes: Las prácticas de intervención en ciencias sociales. Buenos Aires. Paidós.
- **DUBAR, C.** (2000), La crise des identités. L'interprétation d'une mutation, París, Universitaires de France.
- **DURÁN, M.A** (1997) "El papel de mujeres y hombres en la economía española". Información Comercial Española, Nº 760.

- **ERICKSON, E.**, (1968). Identidad, juventud y crisis, Editorial Paidós, Buenos Aires.
- **GARCÍA-LEIVA, P.** (2005). Identidad de género: modelos Explicativos. **Escritos de Psicología, vol 7, septiembre**, p. 71 – 81.
- **GARCÍA, S.** (1997) “Trabajo en Redes Comunitarias”- Conferencia del Seminario. “Medidas Alternativas a la Privación de Libertad” –Septiembre 1997- Uruguay.
- **GARCIA y ROJAS.** (2002) Mujeres Jefas de Hogar Y su Dinámica Familiar. En I congreso de asociación Latinoamericana de la Pobreza: 18-20 DE Septiembre 2004.Caxambu. Brasil. Centro de Estudios Sociológicos del colegio de México y Centro de Estudios Demográficos y de desarrollo Urbano del colegio de México. 18p.I Congreso de la asociación de la población de América Latina.
- **GOLDSCHIMDT-CLERMONT, L.** (1995) "La valoración monetaria del trabajo no remunerado" Política y Sociedad nº 19. Mayo-Agosto.
- **GUARDIAN, FERNANDEZ, A.** (2008). Los paradigmas cualitativos en la investigación socioeducativa. Editorial tropycos. Caracas.
- **GUZMÁN, V.** (2003), “Gobernabilidad democrática y género, una articulación posible”, serie Mujer y desarrollo, Nº 48. Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Publicación de las Naciones Unidas.
- **HARTMANN, H.** (1976) “Género, patriarcado y segregación de los empleos por sexos” en Borderías et al (eds.) Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales. Barcelona: Icaria.
- **HERNÁNDEZ, G. y CRUZ, K.** (2006). “*Identidad Social y Protesta Política en la Transición Democrática Mexicana*”; Revista Interamericana de Psicología, Vol. 40, Nº 1, Universidad autónoma del estado de México-México, pp.5-11.
- **IMBER-BLACK E.** (1995) La perspectiva de los sistemas más amplios que la familia. *Sistemas Familiares*, 11, 1: 35-59.
- **INE.** 2005. Una Mirada a la Estructura del Tipo de Hogar. Censo 1992- 2002 Región del Bio Bio. [En línea]

<http://www.inebiobio.cl/files/300/01publicaciones%20regionales/cambios-tipo-de-hogares8%20AAR.pdf> [Consultada: 19 de noviembre de 2010].

- **IÑIGUEZ, L.** (2001). *Identidad: de lo personal a lo social. Un recorrido conceptual.* en Crespo, E. (Ed.). *La constitución social de la subjetividad*". Madrid-España; Catarata. pp. 209-225.
- **ITRIAGO, M. e ITRIAGO M.** (2000). *Las redes: El cambio social.* Caracas. Sinergia.
- **JAMES, W.** (1951) Compendio de Psicología. Emecé Editores S.A. Buenos Aires.
- **J. J, TAYLOR Y R. BOGDAN.** (1987). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Editorial Paidós. Barcelona.
- **KATCHADOURIAN, H. y LUNDE, D.** (1992). Las bases de la Sexualidad Humana. D.F-México. Compañía editorial continental.
- **LAGARDE M.** (1992). Identidad de Género. *Exploración Teórica de la Participación.* Centro Juvenil Olof Palme. Managua, Loma B.A. pp.5.
- **LAMAS, M.** (1999), "Usos, dificultades y posibilidades de la categoría de género", Revista Estudios de Género, Universidad de Guadalajara.
- **LE BOTERF, G.** (2000): *La ingeniería de las competencias.* Barcelona. Gestión 2000.
- **LÉVY-LEBOYER, C.** (2003): Gestión de las Competencias. Barcelona. Ediciones Gestión 2000.
- **LORIA, C.** (2002): *El enfoque de género en las políticas públicas y la legislación mexicana.* Documento elaborado para el Programa Regional para la Formación de Género y Políticas Públicas.
- **MARUANI, M., ROGERAT, Ch. y TORNS, T.** (2000) Las nuevas fronteras de la desigualdad. Barcelona: Icaria.
- **MARUANI, M., ROGERAT, Ch. y TORNS, T.** (2000) Las nuevas fronteras de la desigualdad. Barcelona: Icaria.
- **McCLELLAND, D.** (1973). Testing for Competencies rather than intelligence>>. American Psychologist, 28, pp. 1-14.

- **MELLA, O.** (2003) Metodología cualitativa en Ciencias Sociales y Educación. Orientaciones teórico-metodológicas y técnicas de investigación, Editorial Primes, Santiago de Chile.
- **MEJÍA J.** (2004). Problemas metodológicos de las ciencias sociales en el Perú, cap. II.
- **MIDEPLAN.** (2008). Serie Análisis de Resultados de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN, 2006). Santiago de Chile.
- **MIRANDA M.** (2006) Taller Diseño Curricular y formación por competencias laborales. Bogotá.
- **MONTERO, M.** (2006). Teoría y práctica de la psicología comunitaria: la tensión entre comunidad y sociedad. Editorial Paidós. Buenos Aires.
- **MORILLO de HIDALGO, C.** (2000) Las redes sociales: Un modelo de organización para el desarrollo humano sostenible. Puntal, 6 (11), pp. 10-15.
- **MOXLEY, D.** (1989). The Practice of Case Management. Sage. Newbury Park, CA.
- **MUÑOZ, D.** (2006). *Nuevas Formas de Representación Social: Una Investigación Exploratoria-Descriptiva del Fenómeno del Graffiti Hip Hop en Santiago*. Santiago.
- **OIT.** (2004). *Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos. Recomendación 195*. Ginebra.
- **ORTNER, S.** (1974) Is female to male as nature is to culture? En Rosaldo y Lamphere (eds.) *Women, Culture and Society*. Stanford.
- **PACKMAN, M.** (1995). *Redes: una metáfora para la práctica de intervención social*. Buenos Aires. Paidós.
- **PAÉZ, D., ZUBIETA, E. & MAYORDOMO, S.** (2004). Identidad, Autoconcepto, autoestima, Autoeficacia y Locus de Control. En D. Páez, I. Fernández, S. Ubillos & E. Zubieta (Coords.). *Psicología Social, Cultura y Educación*. Madrid: Pearson Educación. Págs. 125-194.
- **PASTEN, F.** (2000) .Elaboración de Diagnósticos Sociales con la utilización de las técnicas cualitativas de Investigación. Editorial Edeval, Valparaíso, Chile.

- **PICCHIO, A.** (1994) "El trabajo de reproducción, tema central en el análisis del mercado laboral", en Borderías et al Las mujeres y el trabajo.
- **PNUD** (1995) Informe sobre desarrollo humano, 1995. México: PNUD.
- **PNUD** (2006). *Guía para la transversalización de género en el PNUD Chile*. PNUD, Chile.
- **POZO MUNICIO, I.** (2003): Aprendices y Maestros. La Nueva Cultura del Aprendizaje. Madrid. Alianza Editorial.
- **QUEZADA, N.** (2009). Mito y Género en la Sociedad Mexica. Estudios de Cultura Náhuatl.
- **REVILLA, J.C.** (2003): "Identidad, racionalidad y discursos en las organizaciones". Encuentros en Psicología Social, 1(5), pp. 172-175.
- **RICHMAND J. y FERNANDEZ BUEY F.** (1994). Redes que dan libertad. Barcelona. Paidós.
- **RODRIGUEZ, G; GIL y GARCIA, E.** (1999). Metodología de la investigación Cualitativa. Editorial Aljibe, S.L, Archidona, Málaga. pp. 378.
- **RODRÍGUEZ, N.; FELIÚ , P.** (2006)*Curso Básico de Psicometría*.
- **ROGERS, C.** (1981): La persona como centro. Barcelona: Herder
- **RÚA, A.** (2007). Análisis de las Redes Sociales y Trabajo Social .Revista Portularia. [En línea].
<http://www.uhu.es/publicaciones/revistas/portularia/index.php?CDer=1&NR=1&volumen=&top=12&NArticulo=998> [Consultada: 04 de Enero de 2010].
- **RUBIANO, N.** (1996). "Propuesta de indicadores para evaluar los servicios de salud reproductiva con una perspectiva de género". Bogotá: Universidad Externado de Colombia, Centro de Investigaciones sobre Dinámica Social.
- **RUIZ, J.** (1996). Metodología de la Investigación Cualitativa, Madrid, Universidad de Deusto.
- **SAIDON, O.** (1995). Redes el Lenguaje de los Vínculos. Buenos Aires. Paidós.
- **SCOTT, J.** (1999): "El género: una categoría útil para el análisis histórico", en Navarro, Marisa; Stimpson, Catharine (comps.): Sexualidad, género y roles sexuales. Un nuevo saber, Fondode Cultura Económica, Buenos Aires.

- **SAPIAINS, R. y ZULETA, P.** (1999). “Representaciones Sociales de la Escuela en Jóvenes Urbano Populares Desescolarizados” Memoria para optar al título de Psicólogo, Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Psicología.
- **SERNAM.** (2008). Mujeres Jefas de Hogar, Chile. [En línea]. <<http://www.sernam.cl/portal/index.php/>> [Consultada: 06 de Enero de 2010].
- **SERNAM.** (2010). Programa “Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar”. [En línea]. <http://www.sernam.cl/portal/images/documentos/bases_concurso_goresernam.pdf>. [Consultada: 04 de octubre de 2010].
- **SHIBUTANI, T.** (1971) "Psicología social y psicología paidós" Editorial Paidós. Bs. As.. Pág. N° 401.
- **SLUZKI, C.** (1996) La red social: Frontera de la práctica sistémica. Barcelonba. Paidos.
- **SPENCER, L.M. y SPENCER L. M.** (1993) “Competence and Work. New York. Wiley and Sons.
- **STOLLER, R.** (1968). Sexo y género: En el desarrollo del Masculinidad y de la Femenidad, Casa de la ciencia, New York.
- **SUAREZ, M.; SINCHE, E.** (2005). Ensayo: Introducción al Estudio de la Dinámica Familiar.
- **TAJFEL, H.** (1984). Grupos Humanos y categorías sociales. Herder, Barcelona. España.
- **TODARO. R.** (2000). Aspectos de Género de la Globalización y la Pobreza [En línea]. < <http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/todoro.htm>> [Consultada: 04 de Noviembre de 2010].
- **TORRE, C.** (2001) “Las Identidades. Una mirada desde la psicología”, La Habana, Centro de Investigación y Desarrollo de la Cultura Cubana Juan Marinell.
- **TREMBLAY, G.** (1994). *Pedagogía colegial*, marzo 1994, s/ed.

- **VALLE, G.** (2006). Género y Políticas Públicas en el contexto de los estudios de población y desarrollo. Unidad Académica de Ciencias Sociales, Proyecto: Población, desarrollo y políticas públicas 2005. Revista electrónica Zacatecana sobre población y sociedad, año 6, número 29.
- **VALLES, M.** (2000). Técnicas Cualitativas de Investigación Social: Reflexión, Metodología y Práctica Profesional .Editorial Síntesis, España .pp. 430.
- **VANDELAC, L.** (1994) "La economía doméstica a la salsa mercantil... o las valoraciones monetarias del trabajo doméstico", en Borderías et al Las mujeres y el trabajo.
- **VÁZQUEZ, N.** (2001) "Diferencias entre los géneros: Sistema sexo/género, identidades...", en Revista La Morada, www.lamorada.com.mx.
- **VILLARREAL, M.** (1999). Construir ciudadanía: Construcción Democrática de Poder [En línea] <http://www.cidpa.cl/udecada/txt/decada10/art03.pdf> [Consultada: 21 octubre 2010].
- **ZABALA, A.** (1995). Enfoque globalizador y pensamiento complejo. Barcelona. Graó.

Capítulo VII

Anexos

Formulario de Consentimiento.

“Yo _____

He sido invitada a participar en un estudio sobre las Percepciones de las usuarias, respecto al programa Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar.

Entiendo que mi participación consistirá en exponer mi experiencia durante mi permanencia en el Programa.

He tenido tiempo para hacer preguntas y se me ha contestado claramente. No tengo ninguna duda sobre mi participación.

Acepto voluntariamente participar y sé que tengo el derecho a terminar mi participación en cualquier momento”

Firma Entrevistada