

UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
MAGISTER EN GERENCIA SOCIAL



*FACTORES QUE INFLUYEN EN LA ELECCIÓN DE
RUBROS DE CAPACITACIÓN LABORAL
TRADICIONALMENTE FEMENINOS EN LAS
MUJERES JEFAS DE HOGAR DE LA COMUNA DE
NUEVA IMPERIAL.*

Tesis para optar al Grado de Magister en Gerencia
Social

Autora:

Mónica Elizabeth Rodríguez Pérez

TEMUCO, Marzo de 2011

UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
MAGISTER EN GERENCIA SOCIAL



*FACTORES QUE INFLUYEN EN LA ELECCIÓN DE
RUBROS DE CAPACITACIÓN LABORAL
TRADICIONALMENTE FEMENINOS EN LAS
MUJERES JEFAS DE HOGAR DE LA COMUNA DE
NUEVA IMPERIAL.*

Tesis para optar al Grado de Magister en Gerencia
Social

Autora:

Mónica Elizabeth Rodríguez Pérez

Profesor Guía:

María Cecilia Fernández Darraz
Mg. Investigación y Desarrollo Local
Universidad de La Frontera

TEMUCO, Marzo de 2011

INDICE

Resumen

Introducción.....Pág. 6

Marco de referencia

1. Jefatura de hogar femenina en Latinoamérica.....Pág. 12

2. Política de capacitación laboral para mujeres jefas de hogar.....Pág. 19

3. Jefatura de hogar femenina en el Servicio Nacional de la Mujer.....Pág. 23

4. Programa para el Mejoramiento de las Condiciones Laborales de las
Mujeres Jefas de Hogar.....Pág. 25

5. Características generales de la comuna de Nueva Imperial.....Pág. 31

6. Enfoques teóricos del estudio.....Pág. 33

6.1 Paradigma constructivista.....Pág. 33

6.2 Teoría de las representaciones sociales.....Pág. 37

6.3 Enfoque de géneroPág. 41

6.4 División sexual del trabajoPág. 44

6.5 Segregación laboral en base a la diferencia sexual.....Pág. 46

Marco metodológico

1. Diseño de investigación.....Pág. 58

1.1. Exposición del proceso de trabajo de campo.....Pág. 59

1.2. Fundamentación de las técnicas e instrumentos utilizados.....Pág. 60

1.3. Sujetos participantes del estudio.....	Pág. 62
1.4. Sistema categorial.....	Pág. 63
1.5. Supuestos de investigación.....	Pág. 65
1.6. Criterios validez cualitativa.....	Pág. 66
1.7. Plan de análisis.....	Pág. 67
Presentación y análisis de los resultados.....	Pág. 69
Conclusiones.....	Pág. 106
Fuentes de información.....	Pág. 115
Anexos	

RESUMEN

Esta investigación se inserta en el área de la Gerencia Social, en el marco del programa “Mejorando la empleabilidad y condiciones laborales de las mujeres jefas de hogar” del Servicio Nacional de la Mujer de Chile. Procura explorar y describir los factores considerados por jefas de hogar de la comuna de Nueva Imperial para la elección de rubros particulares de capacitación.

En el último siglo se han generado grandes cambios en nuestra sociedad, modificando las nociones tradicionales de familia. Uno de los factores que ha incidido en tal transformación ha sido la incorporación de las mujeres al mercado laboral, las que han incrementado considerablemente su participación en éste.

Nuevos roles implican a su vez nuevas y distintas obligaciones. Esto conlleva la necesidad de adecuar las políticas públicas a esta nueva realidad, de manera de resguardar los derechos de este nuevo actor: la mujer jefa de hogar.

Desde una perspectiva cualitativa, utilizando técnicas de grupo focal y entrevistas semi-estructuradas, se establecieron las siguientes categorías: motivación, representaciones sociales y proyección laboral. Aprender para perfeccionarse, satisfacer las necesidades del grupo familiar y generar ingresos aparecen como las principales expectativas.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación, de carácter cualitativo, se centrará en el componente de capacitación laboral del Programa Jefas de Hogar, implementado en la comuna de Nueva Imperial, en la Región de la Araucanía.

Dicho programa tiene como objetivo entregar herramientas para mejorar las condiciones laborales y de empleabilidad de aquellas mujeres que mantienen económicamente a sus familias, a través de un programa integral, participativo, de coordinación intersectorial y de ejecución municipal.

Desde el año 2007 se implementa en 10 comunas de la región de La Araucanía y a partir del 2008 se extendió a un total de 28 comunas.

Sus principales componentes son: emprendimiento y capacitación laboral. Es en este último donde se centrará la búsqueda de información, frente a la elección realizada por las mujeres jefas de hogar, en rubros tradicionalmente femeninos.

La metodología que se utilizará en esta investigación, consistirá en un estudio de caso, que se centrará en los cursos de capacitación laboral entregados a las mujeres jefas de hogar de la comuna de Nueva Imperial.

Los datos obtenidos a través de la aplicación de instrumentos y técnicas a aquellas mujeres jefas de hogar seleccionadas, entregarán la información necesaria para dar respuesta a los objetivos planteados en dicha investigación.

La validez se garantizará a través del proceso de triangulación de datos o de informantes, el que consiste en consultar o buscar la información en otros agentes participantes del mismo contexto.

También es importante señalar que el proceso de análisis de la información se realizará a través del análisis de contenido, para lograr así dar a conocer los resultados de esta investigación.

En nuestro país hoy en día, en el ámbito laboral, y en especial en lo que concierne al acceso al mercado laboral por parte de las mujeres jefas de hogar, se está realizando un gran esfuerzo, considerando como uno de los principales desafíos, mejorar y aumentar las condiciones de empleabilidad de las mujeres jefas de hogar.

Conforme a los antecedentes y a información entregada por el SERNAM, es importante señalar que las mujeres jefas de hogar optan mayoritariamente por la capacitación en los rubros denominados tradicionalmente femeninos, los cuales representan el interés de esta investigación.

Como problema en esta investigación, de acuerdo a las preguntas que surgieron en ésta, se plantea “Cuáles son los factores que influyen en que las mujeres jefas de hogar activas en el programa de mejoramiento de las condiciones laborales en la comuna de Nueva Imperial se capaciten en rubros tradicionalmente femeninos”

En la comuna de Nueva Imperial se puede observar, de acuerdo a los datos de los años 2007, 2008 y 2009; de acuerdo a la cantidad de mujeres inscritas en cada uno de los cursos de capacitación; que las áreas de capacitación mayormente seleccionadas son:

- Gastronomía (2007) 14,3%
- Joyería y platería mapuche (2007) 21,4%
- Corte y confección de ropa de casa (2008) 28,6%
- Procesamiento de lana natural, diseño y confección textil en telar (2008) 14,3%
- Apicultura (2008) 14,3%
- Gasfitería e instalaciones sanitarias (2009) 7,1%

Los porcentajes de participación señalados, indican la importante demanda existente por capacitaciones laborales en oficios, las cuales pueden ser consideradas como tradicionalmente femeninas, desde la perspectiva planteada en esta investigación.

Esto implica un dato relevante al momento de pensar en la proyección de dicho programa en un futuro, posterior a su fecha de término (año 2010), y a cómo se aplican las distintas estrategias para mejorar el acceso de las mujeres a las distintas áreas laborales en general.

De acuerdo a estos antecedentes, es que para la formulación de la pregunta de investigación, se han establecido una serie de preguntas preliminares que serán presentadas a continuación.

1. ¿Cuáles son las motivaciones que tienen las mujeres jefas de hogar para capacitarse, mayoritariamente, en rubros tradicionalmente femeninos?
2. ¿Qué factores influyen en las mujeres jefas de hogar al momento de seleccionar un área de capacitación?
3. ¿Cuáles son las representaciones sociales que las mujeres jefas de hogar tienen con respecto a los rubros tradicionalmente femeninos y los que no son tradicionalmente femeninos?
4. ¿Cuál es la proyección laboral de las mujeres jefas de hogar, de acuerdo a la elección de un área de capacitación?

Obtener estos conocimientos implica no sólo dar respuesta a la pregunta de investigación anteriormente planteada, además pretende transformarse en un insumo para el mejoramiento de uno de los componentes de dicho programa, como lo es el área de capacitación laboral.

Es por esto, que la relevancia epistemológica de esta investigación consiste en la constitución de un nuevo conocimiento. La relevancia práctica está dirigida a aportar insumos para las reorientaciones de un programa que busca transformarse en una política pública.

Desde el trabajo social, generalmente se abordan los efectos y las diversas manifestaciones sociales provenientes, desde la vulnerabilidad a la cual se enfrentan al asumir el rol de jefas de hogar, por lo que el mejorar la eficiencia y la eficacia en la implementación de programas dirigidos a estas mujeres, permitirá dar mejores respuestas frente a la necesidades que estas presentan.

Como objetivo general en esta investigación se plantea:

Identificar cuáles son los factores que influyen en que las mujeres jefas de hogar activas en el programa de Mejoramiento de las Condiciones laborales de la comuna de Nueva Imperial, se capaciten en rubros tradicionalmente femeninos.

Como objetivos específicos en esta investigación se plantean:

- Describir las motivaciones de las mujeres jefas de hogar al momento de seleccionar un área de capacitación laboral.
- Conocer cuáles son las representaciones sociales de las mujeres jefas de hogar en relación a los rubros tradicionalmente femeninos y los no tradicionalmente femeninos.
- Identificar la proyección laboral de las mujeres jefas de hogar a partir de la elección del rubro de capacitación laboral.

MARCO DE REFERENCIA

1. Jefatura de hogar femenina en Latinoamérica

El combate de la pobreza y la generación de empleo y trabajo decente es una prioridad de varios gobiernos latinoamericanos. Para ello se ha fomentado la igualdad en el empleo, solicitando a la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) la creación de políticas que combatan la discriminación de género, raza, nacionalidad, edad, discapacidad, así como cualquier otra condición.

Durante el siglo XX, la información proveniente de censos y encuestas ha permitido documentar claros incrementos de las unidades domésticas encabezadas por mujeres en América Latina (García y De Oliveira, 2005). A su vez, ha aumentado la vulnerabilidad de las mujeres jefas de hogar y sus propios hogares frente a lo precario de sus empleos y al excesivo trabajo doméstico.

Esta situación genera, por otra parte, dificultades relacionadas con el resto de los integrantes de la familia, tales como la deserción escolar temprana o el ingreso a la fuerza laboral de sus hijos menores, los cuales se ven en la necesidad de buscar ingresos para la mantención del grupo familiar.

En México muchos hogares encabezados por mujeres surgen debido al mayor aumento de la esperanza de vida femenina, así como a la menor incidencia de uniones posteriores de viudas.

Sin embargo, son motivo de interés especial aquellas unidades domésticas con hijos dependientes, que responden al incremento de las separaciones, los divorcios, los abandonos masculinos y los embarazos en mujeres jóvenes que luego permanecen solteras o en uniones esporádicas, especialmente cuando el varón se desvincula de las responsabilidades que resultan de estos diferentes eventos (García y De Oliveira, 2005).

Las mujeres jefas de hogar, en el caso de Argentina, desde la década de las 80 han sido investigadas significativamente como grupo objetivo de programas sociales focalizados. Esto porque, las mujeres jefas de hogar, a través del tiempo han ido creciendo como grupo, debido a la crisis del modelo tradicional de familia nuclear completa. Tanto a las mujeres jefas de hogar como a su grupo familiar se les ha considerado social y económicamente vulnerables (Geldstein, 1997).

Hoy en día, y de acuerdo a lo anteriormente expresado, en Latinoamérica se ha generado desde hace varias décadas, inseguridad económica en los hogares dirigidos por mujeres, atribuyéndose algunos factores en común, frente a dicha inseguridad. La baja capacidad de generación de ingresos de la madre, la falta de asistencia económica por parte del padre y los escasos beneficios provistos por el Estado, son los factores que principalmente se pueden identificar.

Las circunstancias de ser el principal generador de ingresos del hogar, obliga a muchas mujeres a aceptar empleos mal pagados en comparación con las remuneraciones obtenidas por un jefe de hogar hombre.

A esto se agrega el hecho de que la mujer jefa de hogar también tiene a cargo el cuidado de sus hijos de corta edad y no cuenta con la ayuda de otro adulto para estos cuidados. Los niños se convierten en un factor que reduce el tiempo posible de dedicación laboral, disminuyendo también el nivel de ingresos que ésta puede obtener en el mercado laboral (Geldstein, 1997).

La realidad de las mujeres jefas de hogar en Chile es muy similar a los casos anteriormente expuestos, comparten factores con respecto a la inseguridad económica a la cual se deben enfrentar, teniendo que optar a empleos con menores ingresos, que les permitan pasar más tiempo con sus hijos.

De acuerdo a datos entregados a través de un artículo presentado por la CEPAL con respecto al estudio “Trabajo y Familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social”, el cual estudia la dinámica de los hogares urbanos con jefatura femenina en América Latina durante el período 1990-2007, se puede decir en líneas generales, que existe un incremento de los hogares liderado por mujeres en todos los países de la región. Hoy en día las familias con jefatura femenina representan un 30 por ciento del total de los hogares latinoamericanos.

Países	1990	2007	Variación
Nicaragua	35	39	11,43%
El Salvador	29	35,5	22,41%
Uruguay	25,5	34,5	35,29%
Rep Dominicana	26	34	30,77%
Honduras	26,5	33,5	26,42%
Colombia	23	32,5	41,30%
Argentina	21	32,5	54,76%
Venezuela	22	32	45,45%
Paraguay	20,5	31,5	53,66%
Costa Rica	23	31,5	36,96%
Brasil	20	30,5	52,50%
Chile	23,5	30,5	29,79%
Panamá	26	30,25	16,35%
México	15,5	26	67,74%
Bolivia	17,5	25,5	45,71%
Ecuador	17	25	47,06%
Perú	20,5	24	17,07%
Guatemala	20	22,5	12,50%

Tabla - América Latina: Porcentaje de hogares urbanos con jefatura femenina (Fuente: CEPAL 2008)

Comparando las dinámicas particulares de cada país, se observa que México registró el aumento más significativo en la jefatura femenina, con una variación porcentual de un 67,74 por ciento. También Paraguay con una variación del 53,66 por ciento en familias comandadas por mujeres.

Nicaragua es el país latinoamericano que presenta la mayor proporción de hogares liderados por mujeres, con un 39 por ciento, opuesto al caso de Nicaragua con solo un 22,5 por ciento de familias dirigidas por personas del sexo femenino.

El fenómeno recientemente descrito responde a un proceso de reestructuración familiar. Hasta hace tres décadas en la región dominaba el modelo clásico de familia nuclear, en la cual sólo el hombre trabajaba remuneradamente. Este modelo se ha ido modificando, así como también han disminuido las familias extensas, en las que además de madres y padres, hay otras personas adultas en la casa.

Es importante mencionar que de acuerdo a los datos más recientes entregados por la encuestas CASEN 2009 en Chile y más específicamente en la región de La Araucanía; en donde se encuentra la comuna donde se realizó esta investigación; existen 314.206 hogares, de los cuales 209.904 se encuentran con jefatura masculina y 104.302 con jefatura femenina.

Desde el año 2006, donde existían hogares con un 29,3 por ciento con jefatura femenina a nivel regional al año 2009, se puede decir que este porcentaje crece a un 33,2 por ciento del total de hogares de la Región de La Araucanía.

Los hogares monoparentales liderados por mujeres enfrentan dificultades para combinar el trabajo doméstico con las actividades remuneradas. De ello dan cuenta dos datos aparentemente contradictorios. El primero es que la mayoría de las mujeres jefas de hogar están en el mercado laboral, sin embargo estos hogares tienden a ser más pobres (CEPAL, 2008). Como una de las principales causas, asociada a los menores ingresos que reciben estas mujeres, aparece la discriminación salarial, relacionada principalmente a la dificultad que enfrentan para conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares, sin contar con la ayuda de otros adultos.

De acuerdo a lo que indica la Organización Internacional de Trabajo (OIT), la importancia del trabajo remunerado de las mujeres para la superación de la pobreza de un número creciente de hogares, asociada a las dificultades que ellas enfrentan para cumplir con ese rol en mejores condiciones y en igualdad de oportunidades con relación a los hombres, hace indispensable que las políticas de erradicación de la pobreza y de generación de empleo, incorporen la temática de género en todo su proceso de creación, implementación y evaluación.

Un elemento fundamental para que esto ocurra, es reconocer sobre todo a las mujeres jefas de hogar, como un sujeto importante de las políticas públicas, dejando atrás aquella visión de que las mujeres solo están para los cuidados de los hijos y del hogar.

El Programa Global de Empleo difundido por la OIT en 2001, indica entre sus objetivos, el de poner fin a la discriminación en el mercado de trabajo, y que además uno de los principales desafíos en la implementación de políticas, será el garantizar la igualdad de oportunidades.

Este programa además relaciona los objetivos de la promoción de la igualdad de oportunidades y eliminación de la discriminación al objetivo de superación de la pobreza. En la medida en que la pobreza se relacione con la falta de accesibilidad al mercado de trabajo, la vulnerabilidad en él debería ser un objetivo inmediato para una política y una acción encaminada a reducirla, puesto que para la OIT el empleo está directamente relacionado con la superación de la pobreza (OIT, 2001).

De acuerdo a lo anterior y a los programas implementados en Chile, se puede decir que la inserción laboral de las mujeres y su capacidad de generar ingresos a partir de su trabajo tanto a nivel nacional como latinoamericano es, cada vez más, un factor fundamental para cualquier proyecto de autonomía personal y, en especial, frente al mejoramiento de la calidad de vida de la población.

2. Política de Capacitación Laboral para mujeres jefas de hogar en Chile

Chile hace poco tiempo que ha comenzado a trabajar desde un enfoque sectorial hacia modelos de gestión integrales y coordinados. La institucionalización de la temática de género, requiere insistir en enfocar las políticas hacia la mujer de forma transversal, de modo que incluyan tanto las políticas sociales como las de desarrollo económico y fomento productivo.

Frente a esta necesidad, es que desde el Estado se han diseñado políticas de gobierno, focalizadas principalmente a mejorar su empleabilidad y capacitación laboral, frente a la necesidad de obtener mayores ingresos para mejorar su calidad de vida.

De acuerdo a lo establecido en la ley 19.518 la cual fija el nuevo estatuto de capacitación y empleo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (decreto supremo N° 98 de 1997), le corresponde al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE); a través del fondo de capacitación; la ejecución de acciones de capacitación y formación dirigidas a personas cesantes, que buscan trabajo por primera vez y trabajadores dependientes e independientes, de baja calificación laboral, a fin de mejorar sus competencias laborales y facilitarles el acceso a un empleo o actividad de carácter productivo.

Frente a lo anterior, el SENCE crea el Manual de procedimientos del programa de capacitación mujeres jefas de hogar, línea formación en oficio, que tiene por objeto

ordenar, coordinar y sistematizar las normas y procedimientos exigidos por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo para la ejecución del programa Mujeres Jefas Hogar.

El programa de capacitación para mujeres jefas de hogar propuesto desde el SENCE, responde a dos mandatos presidenciales:

1. Agenda de género, asegurando a las mujeres el acceso a la capacitación laboral en sectores dinámicos de la economía.
2. Implementar programas de capacitación e integración laboral para las mujeres.

En este contexto el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), firma un convenio dentro del marco intersectorial, para la implementación del programa de mejoramiento de las condiciones laborales de las mujeres jefas de hogar, con diversos Servicios y Ministerios.

El SENCE, de acuerdo a lo propuesto por el SERNAM se compromete a:

1. Incorporar progresivamente a las mujeres jefas de hogar y de núcleo en los distintos programas, en la medida que la ley de presupuesto para el período lo permita.
2. Asesorar a los municipios a través de las oficinas de intermediación laboral (OMIL), para que refuercen la atención y asesoría específicas a mujeres jefas de hogar y de núcleo.

Para cumplir con este compromiso el SENCE, de acuerdo a los principios de transparencia, equidad, pertinencia, focalización, flexibilidad e integralidad de atención a

las personas, junto con la Dirección de Compras y Contratación Pública (DCCP), ha suscrito un convenio sobre la base de los cursos más demandados por las personas que pertenecen a grupos vulnerables y empresas de menos tamaño, con el propósito de contribuir a aumentar la competitividad de las empresas y la empleabilidad de las personas, como parte de la aplicación de políticas públicas e instrumentos para el mercado de la capacitación e intermediación laboral, que propenden al desarrollo de un proceso de formación permanente.

Los beneficios que podrán recibir las mujeres jefas de hogar dentro de este programa son:

- Capacitación en oficio gratuita para la beneficiaria.
- Práctica laboral en una empresa o asistencia técnica para un proyecto de emprendimiento.
- Subsidio de movilización (\$2.000) por día asistido para beneficiarias de zonas urbanas a la fase lectiva y práctica laboral en empresas.
- Subsidio de movilización (\$2.500) por día asistido para beneficiarias de zonas rurales a la fase lectiva y práctica laboral en empresas.
- Cuidado infantil vespertino para hijos (as) de las beneficiarias durante la fase lectiva.
- Seguro contra accidentes personales.

Para la ejecución de dicho programa, el SENCE contratará a organismos técnicos de capacitación que entreguen los distintos servicios. Las alternativas de servicios a contratar son:

1. Capacitación en oficio (fase lectiva): ésta fase podrá tener desde 80 a 300 horas de duración. Las mujeres que entran en esta etapa, serán las seleccionadas por el SERNAM y equipos comunales. La beneficiaria solo podrá efectuar un curso de oficio.
2. Práctica laboral o experiencia laboral en empresas: ésta consiste en las pasantías de las beneficiarias que ya egresaron exitosamente de la fase lectiva de cursos orientados al trabajo dependiente, por una empresa a través de una práctica laboral con una duración de 180 horas jornada completa y 90 horas equivalente a media jornada.
3. Asistencia técnica: ésta se realizará en el caso de las beneficiarias con trabajos independientes y que han egresado de la fase lectiva de cursos orientados a trabajo independiente de manera exitosa que además pertenezcan a sectores marginales o de extrema pobreza del área urbana y rural. Esta fase cuenta con un máximo de 25 horas, distribuidas en 2 meses y consiste en el acompañamiento y asesoría a las beneficiarias en la gestión de su proyecto de emprendimiento.

3. Jefatura de hogar femenina en el Servicio Nacional de la Mujer

Nuestro país al 2007, contaba con un 30,5 por ciento de hogares urbanos dirigidos por mujeres, de acuerdo a artículo elaborado por la CEPAL (2008). De acuerdo a datos

entregados por el SERNAM (2008), la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral alcanza un 38,8 por ciento. Se observa además que el primer quintil de ingreso registra una tasa de participación cercana al 26 por ciento, muy por debajo de lo que registra el quintil más alto con una tasa de participación femenina del 57 por ciento.

De acuerdo a los datos obtenidos tanto a nivel nacional como latinoamericano, con respecto a la participación laboral femenina de más bajos ingresos, se pueden identificar en general el escaso acceso a educación de calidad y capacitación para éstas, además de una oferta laboral femenina escasa y una mayor discontinuidad en el empleo, debido a las necesidades principalmente de cuidado de sus hijos.

Lo anterior en general, restringe la inserción en el mercado laboral de la mujer jefa de hogar, lo que asociado a que deben asumir el cuidado de sus hijos, genera que estas cuenten con menor experiencia y capacitación laboral.

Una de las principales características de las políticas sociales diseñadas e implementadas en la década de los 90, fue la visibilización de temas específicos asociados a un segmento de la sociedad chilena, que requería apoyo por parte del Estado para superar una determinada condición o situación diagnosticada como prioritaria.

A lo largo de la historia el rol de la mujer en nuestra sociedad y en nuestro país se ha ido transformando, lo que ha originado que se generen variaciones en las estructuras familiares y cambios en la organización de la misma. Ello ha significado una sobrecarga para ellas,

con nuevas necesidades, exigencias y demandas, lo que las ha llevado a dejar el cuidado de los hijos y las labores de casa para ingresar al mercado laboral, en donde en la actualidad los hombres siguen siendo mejor pagados que las mujeres en un mismo trabajo.

De acuerdo a lo anterior, una de las vulnerabilidades de mayor impacto en la vida de las personas y familias, es la responsabilidad a la que se enfrentan las mujeres jefas de hogar, de generar ingresos económicos que permitan satisfacer las necesidades de los integrantes de la familia, para así lograr el bienestar familiar.

Frente a estas responsabilidades a las cuales se enfrentan las mujeres jefas de hogar y las necesidades que presentan al momento de la búsqueda de generar ingresos económicos para la mantención del grupo familiar, es importante señalar aquellas palabras claves que se utilizarán en la descripción de la información que se obtendrá a lo largo de esta investigación, las cuales se definen a continuación:

- Jefa de hogar es aquella mujer que, con sus ingresos laborales, es el principal aporte económico de su hogar y es responsable económicamente de otras personas.
- El concepto de empleabilidad se refiere al conjunto de habilidades, destrezas y competencias que favorecen la inserción de las mujeres de una forma competente en el mercado laboral.

- Capacitación Laboral son aquellos cursos de capacitación en oficios orientados a la entrega de conocimientos y habilidades tanto para el trabajo dependiente e independiente. Estos se definen en función de las capacidades y experiencias previas de las mujeres y de acuerdo a las necesidades del mercado laboral.

4. Programa para el Mejoramiento de las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar (PMJH).

A través del Servicio Nacional de la Mujer el Gobierno de Chile coordina, junto a 216 municipios, el Programa “Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar”. En nuestra Región desde el 2008 se implementa en 28 comunas.

El programa se plantea como estrategia de intervención, el cual pretende desarrollar las capacidades y habilidades laborales de las mujeres jefas de hogar, junto con la articulación de redes institucionales de apoyo, a través de una coordinación intersectorial y una ejecución municipal, las cuales están centradas en las necesidades que éstas presentan.

El objetivo general del programa consiste en entregar herramientas para mejorar las condiciones laborales y de empleabilidad de aquellas mujeres que mantienen económicamente a sus familias, a través de un programa integral, participativo, de coordinación intersectorial y de ejecución municipal.

En cuanto a la accesibilidad al programa que tienen las mujeres jefas de hogar, este consiste en tomar las solicitudes que éstas realizan, con respecto a los cursos de capacitación laboral que ellas necesitan, las cuales en general se asocian a las actividades laborales que éstas desarrollan.

Posteriormente el equipo de profesionales del programa a nivel comunal, evalúa las demandas de capacitación laboral existentes y las analiza en función de las características del mercado laboral que ofrece la comuna, para luego realizar las solicitudes de cursos de capacitación que ofrece el SENCE.

Existen diferentes componentes que conforman este programa, a través de los cuales las participantes refuerzan su identidad de mujeres trabajadoras, conocen a otras mujeres en su misma condición y desarrollan su trayectoria laboral con herramientas y aprendizajes que mejoran las condiciones en que se enfrentan al mercado laboral. Para lo anterior el programa dispone de la siguiente oferta:

- Taller de Habilitación laboral; es un espacio de reflexión y proyección de la vida laboral de las mujeres. El Taller de Habilitación Laboral es fundamental ya que, durante su participación cada mujer define, de acuerdo al mercado laboral de su comuna, su experiencia laboral y su proyecto laboral, cuáles de los apoyos que ofrece el programa son necesarios para mejorar sus condiciones laborales y su empleabilidad. En el taller de habilitación laboral, las mujeres reciben información sobre normativas laborales vigentes e información sobre la situación del mercado laboral de la comuna y la región.

- Capacitación Laboral; son cursos de capacitación en oficios orientados al trabajo dependiente e independiente, se definen en función de las capacidades y experiencias previas de las mujeres y de acuerdo a las necesidades del mercado laboral.
- Nivelación de Estudios; se ofrece la posibilidad de terminar los estudios básicos y medios para ampliar las posibilidades laborales, optando a mejores trabajos.
- Alfabetización Digital; permite ampliar las capacidades de las mujeres trabajadoras a través de la tecnología, de este modo acceder a mejores trabajos y mejorar el desarrollo de negocios por cuenta propia.
- Apoyo al Fomento Productivo (también llamado emprendimiento); en la línea de trabajo independiente se busca potenciar las ideas de negocios y las actividades laborales de las mujeres. Para ello se ofrecen cursos de capacitación en administración y elaboración de planes de negocios. Estos conocimientos servirán para postular los proyectos de las mujeres a distintos instrumentos gubernamentales de fomento productivo y así accedan a recursos para contar con las herramientas y equipamientos necesarios.
- Intermediación laboral: El programa, a través de la coordinación con la OMIL realiza acciones de intermediación laboral para las mujeres participantes que optan por la línea de trabajo dependiente.

- Atención Educativa para hijos e hijas de las Jefas de Hogar; como un apoyo complementario a la empleabilidad, el programa ofrece acceso preferente a sala cuna y jardín infantil para niños y niñas a cargo de las mujeres mientras están trabajando o capacitándose.
- Atención en Salud; las participantes pueden acceder a apoyos en atención oftalmológica, odontológica, ocupacional y mental ya que el bienestar físico y mental constituye un elemento clave para el mejoramiento de las condiciones laborales y la empleabilidad.

El perfil de las mujeres para participar en dicho Programa debe corresponder a las siguientes características:

- Ser jefa de hogar.
- Ser económicamente activa, es decir, estar trabajando, cesante, subempleada o buscando trabajo.
- Vivir o trabajar en la comuna donde se desarrolla el programa.
- Tener entre 4.213 y 13.484 en la Ficha de Protección Social.
- Tener personas a su cargo.
- Tener entre 18 y 65 años.

Instituciones responsables en el desarrollo y ejecución del programa:

- Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), responsable de la coordinación general, asesoría técnica a los municipios, negociación pública y privada, evaluación y seguimiento. a través de su unidad técnica del departamento de Modelos Programáticos.
- Municipalidades en coordinación, responsables de la ejecución del Programa en el ámbito local, a través de DIDECO o la SECPLAC.

Otros organismos involucrados:

- ◆ Ministerio del Trabajo y Servicios dependientes: Dirección del Trabajo realizando difusión de derechos laborales, Servicio Nacional de Capacitación el cual asigna cupos de capacitación en distintas líneas programáticas a mujeres jefas de hogar y Empleo (SENCE).
- ◆ Ministerio de Educación (Programa de Educación de Adultos el cual asignan cupos de nivelación de estudio para mujeres del programa), DIBAM entregando alfabetización digital.
- ◆ Ministerio de Salud (Dpto. Odontológico; Unidades de Atención Primaria; Unidad de Salud Ocupacional) a través de asignación de cupos de atención odontológica y exámenes médicos preventivos y de salud laboral.
- ◆ Ministerio de Planificación y Cooperación (Depto. de Evaluación Social),y Servicios dependientes (INJUV, FOSIS a través de entrega de cupos para el programa de apoyo al micromprendimiento, CONADI entregando cupos de financiamiento para proyectos

productivos de mujeres indígenas que formen parte del programa mujeres jefas de hogar).

- ◆ Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), a través de la entrega de becas para rendir la PSU
- ◆ Fundación INTEGRÁ (junto a la JUNJI priorizan cupos preferentemente para hijos de mujeres que pertenezcan al programa).
- ◆ Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB).
- ◆ Prodemu, entrega de cupos para habilitación laboral y apoyo al emprendimiento.
- ◆ Asociaciones Empresariales nacionales y regionales (estas tienen que ver con la coordinación para mejorar la inserción laboral de las mujeres jefas de hogar).
- ◆ Organizaciones de mujeres y de trabajadoras, potenciando la participación grupal, laboral y política de las mujeres pertenecientes al programa.
- ◆ ONG y otros (referente a todo aquello que contribuya a cumplir con los propósitos del programa).

Duración del programa:

En su diseño original el programa se planteó una duración de cuatro años (2007-2010) y consideraba dos etapas. La primera, durante los tres primeros años, dirigida a la implementación y validación del modelo de intervención. La segunda etapa orientada a garantizar el financiamiento municipal del programa.

Se puede indicar, además, que el Programa proyecta su cobertura 2007 – 2010, con un total de 7.500 beneficiarias egresadas y 7.500 nuevas mujeres por cada año a nivel nacional.

5. Características generales de la comuna de Nueva Imperial

Las mujeres seleccionadas para la realización de esta investigación, que participan en el Programa para el mejoramiento de las condiciones laborales de las mujeres jefas de hogar, pertenecen a la comuna de Nueva Imperial, la cual se encuentra en la Región de la Araucanía, ubicada a unos 35 kilómetros al oeste de la ciudad de Temuco, en la provincia de Cautín, con aproximadamente 40.059 habitantes.

La población se divide en 18.335 habitantes en la zona urbana y 21.724 habitantes en la rural. A su vez, la zona urbana de la comuna de nueva imperial cuenta con una

población de 8.911 hombres y con una población de 9.424 mujeres. En la zona rural la división poblacional es de 11.512 hombres y 10.212 mujeres (CENSO, 2002).

De acuerdo a datos entregados por la encuesta CASEN 2009, se puede mencionar también que en la comuna de Nueva Imperial, existen 10.277 hogares, donde 6.738 son de jefatura masculina y 3.539 se encuentran con jefatura femenina.

Esta ciudad estaba ubicada en medio de los asentamientos mapuches. Se destacan la artesanía mapuche, como una forma de mantener sus raíces y de surgir en una zona de pobreza.

La comunidad tiene una de las mayores concentraciones de pueblos indígenas en la zona. Esta se divide en dos centros urbanos: Imperial y Villa Almagro, los cuales se caracterizan por su incesante devenir rural-urbano y en constituirse como lugares de encuentros para el comercio, pues el alto porcentaje de la población rural se desplaza continuamente a las ciudades en busca de servicios.

Sobresale como actividad económica la artesanía mapuche, pues la comuna cuenta con pequeños emprendedores quienes ven en ésta, una forma de conservar sus raíces y de surgir en una zona de aguda pobreza.

6. Enfoques teóricos del estudio

Para efectos de ésta investigación, se presentarán a continuación los diferentes enfoques teóricos que se utilizarán para observar la realidad investigada, los que permitirán la descripción de los conocimientos obtenidos.

6.1 Paradigma Constructivista

El constructivismo es una posición compartida por diferentes tendencias de la investigación psicológica y educativa. Entre ellas se encuentran las teorías de Piaget (1952), y aun cuando él no se denominó como constructivista, sus ideas y propuestas claramente ilustran las ideas de esta corriente.

Los orígenes del paradigma constructivista se encuentran en la tercera década del siglo XX, con su principal exponente Jean Piaget quien da los primeros pasos hacia la creación de dicho paradigma, a través de sus trabajos referidos a la lógica y el pensamiento verbal de los niños.

La problemática central para Piaget era epistemológica, la cual se resumía en la pregunta ¿cómo se pasa de un cierto nivel de conocimiento a otro de mayor validez?, generando así en conjunto con investigaciones que duraron años, la constitución del paradigma constructivista (Hernández, 1997).

Este paradigma permitirá observar la realidad que se busca conocer, desde los significados que le dan las propias mujeres jefas de hogar a la realidad laboral a la cual se enfrentan, para luego construir en conjunto los conocimientos necesarios para dar respuestas a los objetivos de esta investigación; de acuerdo a lo indicado por Piaget; alcanzando un mayor grado de validez al momento de generar dichos conocimientos (Hernández, 1997).

Según el constructivismo, la realidad está en la mente de cada quien, por eso no existe una realidad objetiva única. El que aprende, construye el conocimiento a partir de sus experiencias, estructuras mentales y creencias. Ese modo personal de crear una realidad es lo que según el constructivismo determina que no haya un mundo más real que otro. La mente es el filtro que permite la interpretación de eventos, objetos o perspectivas de la realidad por lo que el conocimiento resultante es, totalmente idiosincrásico y personal (Jonassen, 1991).

Desde la psicología (Abbott, 1999), se indica que una persona que aprende algo nuevo, lo incorpora a sus experiencias previas y a sus propias estructuras mentales. Cada nueva información es asimilada y depositada en una red de conocimientos y experiencias que existen previamente en el sujeto. Como resultado podemos decir que el aprendizaje no es ni pasivo ni objetivo, por el contrario, es un proceso subjetivo que cada persona va modificando constantemente a la luz de sus experiencias.

El foco de atención pasa a ser el sentido común en que se expresa la percepción del individuo, acerca del mundo social en que se desenvuelve. Las ciencias humanas trabajan como hechos que tienen un sentido y están insertos en un sistema de relevancia dado por los propios actores, y que es anterior al investigador, lo que marca una profunda diferencia con los hechos que tratan las ciencias naturales, que no son pre interpretados desde ellos mismos.

Junto a lo anterior, se buscará construir de acuerdo a las percepciones e interpretaciones de las mujeres jefas de hogar, las descripciones y significados que para ellas tiene la capacitación laboral que reciben por parte del Programa frente a las necesidades que presentan.

De esta forma, el constructivismo señala que los observadores son quienes producen las explicaciones y ellas son la única posibilidad de que disponen al no poder acceder a una verdad que siempre está fuera de sus posibilidades de observación. En dichas explicaciones el acento está puesto en la utilidad por sobre la supuesta verdad que ellas contienen.

Conocimiento tiene más que ver con el poder (Foucault), la fe (Kuhn), o las emociones: deseo, pasión, amor (Maturana), que con el contenido de verdad que supuestamente contienen. La realidad de cada observador siempre será diferente, ya

que la manera de enfrentar los hechos y fenómenos de cada individuo, se dará de acuerdo al contexto social en el cual se encuentra inmerso.

Por otra parte, este paradigma señala que existen distintos dominios de significación: En el espacio humano y social coexisten distintos tipos de observadores que generan múltiples explicaciones que conforman distintos universos de significación, incluso contradictorios. Cada uno de los sistemas de significación, pueden llegar a constituir un contexto institucionalizado (múltiples universos de significación). Este espacio humano y social está dado por las diferentes significaciones que entrega la cultura de cada individuo, además de sus creencias y convicciones.

Con esto se quiere decir, que para construir una realidad se debe considerar que esta es una co-construcción de las interpretaciones que realizan los diferentes sujetos que participan en ella, es decir, la construcción de la realidad se realizará con las mujeres jefas de hogar capacitadas laboralmente en oficio previamente seleccionadas, incluyéndose además las interpretaciones de la coordinadora del Programa a nivel comunal en conjunto con la investigadora, realizando a su vez la triangulación de los datos, lo que permitira validar dicha información.

Para conocer esta realidad interpretada desde las mujeres jefas de hogar de la comuna de Nueva imperial y conocer el significado y la motivación que estas tienen

con respecto a la capacitación laboral que reciben, se utilizará la teoría de las representaciones sociales.

6.2 Teoría de las Representaciones Sociales

Emile Durkheim es uno de los pioneros en el tema de las representaciones. Este autor enfatizó el concepto de representación colectiva para designar de esta forma el fenómeno social, a partir del cual se construyen las diferentes representaciones individuales. Las primeras son variables y efímeras, y las segundas son universales, impersonales y estables (Araya, Sandra; 2002).

La noción de Durkheim de las representaciones colectivas como un primer acercamiento a este tema, guarda importantes diferencias conceptuales con las representaciones sociales planteadas posteriormente por Moscovici (1986).

La principal diferencia que se plantea es que las representaciones colectivas son concebidas por Durkheim como forma de conciencia que la sociedad impone a los individuos. En cambio, las representaciones sociales de acuerdo a Moscovici (1986), son generadas por los sujetos sociales.

Existen diferentes formas para definir la noción de representación social, las que son más o menos complejas. Se puede entender por éstas “las imágenes que condensan

un conjunto de significados”; “sistema de referencia que nos permiten interpretar lo que nos sucede e incluso dar un sentido a lo inesperado”; “categorías que sirven para clasificar las circunstancias, los fenómenos y a los individuos con quienes tenemos algo que ver”; “teorías que permiten establecer hechos sobre ellos”, y a menudo, cuando se les comprende dentro de la realidad concreta de nuestra vida social, las representaciones sociales son todo ello junto (Jodelet, 1986).

Las representaciones sociales, son una manera de interpretar y de pensar nuestra realidad cotidiana, una forma de conocimiento social. En definitiva, aprehendemos los acontecimientos de la vida diaria, al que se le denomina conocimiento de sentido común, el cual es elaborado y compartido.

Es desde la perspectiva planteada por Moscovici que entenderemos las representaciones sociales individuales de las mujeres jefas de hogar, entendiéndolas dentro de su propio contexto y de acuerdo a la cultura y sociedad de la cual forman parte.

Este conocimiento se constituye a través de nuestras experiencias, pero también de las informaciones, conocimientos y modelos de pensamiento que recibimos y transmitimos mediante la tradición, la educación y la comunicación social.

De acuerdo a la teoría, del hecho de representar se desprenden cinco características:

- ✓ Siempre es la representación de un objeto.
- ✓ Tiene un carácter de imagen y la propiedad de poder intercambiar lo sensible y la idea, la percepción y el concepto.
- ✓ Tiene un carácter simbólico y significante
- ✓ Tiene un carácter constructivo
- ✓ Tiene un carácter autónomo y creativo.

El carácter social de la representación se desprende de la utilización de sistemas de codificación e interpretación proporcionadas por la sociedad o de la proyección de valores y aspiraciones sociales.

Moscovici (1986), para explicar cómo lo social transforma un conocimiento en representación y como ésta representación transforma lo social, da a conocer dos procesos: la Objetivación y el Anclaje, los que se refieren a la elaboración y al funcionamiento de una representación social.

- La Objetivación (lo social en la representación): se puede definir como una operación formadora de imagen y estructurante. “Objetivizar es reabsorber un exceso de significados materializados” (Moscovici, 1978)

- El Anclaje (la representación de lo social): se refiere al enraizamiento social de la representación y de su objeto, la intervención de lo social se traduce en el significado y la utilidad que les son conferidos. El anclaje implica otro aspecto, el que se refiere a la integración cognitiva del objeto representado. Ya no se trata, como en el caso de la objetivación, de la construcción formal de un conocimiento, sino de su inserción orgánica dentro de un pensamiento construido. El proceso de anclaje además articula las tres funciones básicas de la representación: función cognitiva de integración de la novedad, función de la interpretación de la realidad y función de orientación de las conductas y las relaciones sociales.

Según Moscovici (1979) para calificar de social a una representación es necesario poner el acento en la función, más que en el agente que la produce. Así, lo social de una representación proviene de su contribución al proceso de formación de las conductas y de orientación de las comunicaciones sociales.

Las representaciones son sociales en la medida en que facilitan, a su vez, la producción de ciertos procesos claramente sociales. Las comunicaciones sociales, por ejemplo, serían difícilmente posibles si no se desarrollaran en el contexto de una serie, suficientemente amplia, de representaciones compartidas. En la medida en que

crean una visión compartida de la realidad y un marco referencial común, las representaciones sociales posibilitan, entre otros muchos procesos sociales, el proceso de las conversaciones cotidianas.

En este sentido, las conversaciones se pueden definir como el lugar donde las personas, provistas de unos esquemas interpretativos socialmente adquiridos, construyen y negocian el sentido de la interacción (Araya, 2002).

6.3 Enfoque de género

En los años setenta el feminismo académico anglosajón impulsó el uso de la categoría gender (género) con la pretensión de diferenciar las construcciones sociales y culturales de la biología. Además del objetivo científico de comprender mejor la realidad social, estas académicas tenían un objetivo político; distinguir que las características humanas consideradas “femeninas” eran adquiridas por las mujeres mediante un complejo proceso individual y social, en vez de derivarse “naturalmente” de su sexo. Suponían que con la distinción entre sexo y género se podía enfrentar mejor el determinismo biológico y se ampliaba la base teórica argumentativa a favor de la igualdad de las mujeres (Lamas, 1986).

Lamas (1986), hace referencia a Scott la cual señala que “género se emplea también para designar las relaciones sociales entre los sexos”. Sugiere que la información

sobre las mujeres es necesariamente información sobre los hombres, que un estudio implica al otro.

Es por esto, que para Scott la categoría género aparece no sólo como una forma de hablar de los sistemas de relaciones sociales o sexuales, sino que también como forma de situarse en el debate teórico. Una forma primaria de diferenciación importante es el significado que le otorgan las diferentes culturas a la diferencia de sexos, lo cual permite comprender de alguna manera las complejas conexiones entre varias formas de interacción humana (Lamas, 1986).

La perspectiva de género, hace referencia a que el sexo es una construcción social determinada cultural e históricamente y que asigna a mujeres y a hombres un rol en distintos ámbitos de la sociedad.

El concepto género se plantea en cada cultura, lo que se entiende por mujer y hombre, se elabora de forma distinta, es decir, cada cultura elabora sus propias identidades de género a partir del hecho biológico de las diferencias entre los sexos. Esto supone que la identidad de género se constituye a partir de un proceso, donde cada individuo aprende lo que es ser hombre o mujer, a asumir los roles y las actitudes que le son propios y a interpretarse a si mismos según dichos parámetros (Fuller, 1993).

El género se expresa en símbolos culturales, conceptos normativos, instituciones políticas e identitarias y al ser una construcción social, supone la asignación de roles, funciones y actividades asignadas socialmente para hombres y para mujeres. De acuerdo a definiciones de la OIT, esta naturalización de atributos de género es lo que lleva a sostener que existe una relación determinante entre el sexo de una persona y su capacidad de realizar una tarea.

La antropología desde siempre ha estado interesada en cómo la cultura expresa las diferencias entre hombres y mujeres, básicamente en la forma en como cada cultura manifiesta esta diferencia. Los papeles que marcan la diferente participación de los hombres y las mujeres en las instituciones, sociales, económicas, políticas y religiosas, incluyen las actitudes, valores y expectativas que una sociedad dada conceptualiza como femenino o masculino (Lamas, 1986).

El surgimiento de la categoría de género desde los años 70 ha tenido un impacto teórico y metodológico indiscutible, generando principalmente estudios relacionados con las mujeres y enfocados principalmente en lo referido al trabajo desempeñado por ellas (Zárate y Godoy, 2005).

El caudal de conocimientos e interrogantes derivadas de dichos estudios, surgidas como consecuencia inmediata de dichas investigaciones principalmente desde las ciencias sociales y la historia, genera un proceso de conciencia con respecto a la subordinación femenina en el mundo moderno existente (Zárate y Godoy; 2005).

6.4 División sexual del trabajo

En América Latina, la tasa de actividad económica femenina se ha duplicado en los últimos cuarenta años. Cada vez más mujeres pasan tiempos de sus años de crianza en un trabajo remunerado (Mercado, 1996). Desde fines de la década de los 60, la sociología ha comenzado a realizar un cuestionamiento a la división sexual del trabajo y su evolución a lo largo del tiempo. Se hizo insostenible continuar postulando este fenómeno como natural, es decir, como si estuviera determinado por la biología o fuera independiente de los acuerdos sociales (Ferreira, 2000).

De acuerdo a lo planteado por Virginia Ferreira, el concepto de división del trabajo ha venido siendo utilizado en tres acepciones:

- La división técnica del trabajo: nos remite a los procesos de producción.
- La división social del trabajo: hace referencia a la diferenciación existente en la sociedad como un todo.
- La división sexual del trabajo: referida a las diferenciaciones sociales existentes entre hombres y mujeres.

La división sexual del trabajo, se refiere al reparto de tareas en función del sexo. En general, la función de la mujer es la maternidad, y en consecuencia las tareas que le corresponden se relacionan directamente con el cuidado de los hijos y de todas las personas pertenecientes a la familia en específico.

Son estas funciones denominadas también como labores domésticas, las cuales serán adoptadas al momento de realizar la división entre los rubros laborales, que más adelante serán identificados, como tradicionalmente realizados por mujeres.

La división sexual del trabajo tiene como característica histórica la designación prioritaria de los hombres en el área productiva y las mujeres en el área reproductiva y lo que dependiendo del lugar, clases, etnias y género, genera diferentes desigualdades dentro del mercado de trabajo como lo son: la informalidad del empleo, la estacionalidad del empleo, el salario y la segregación ocupacional (MIDEPLAN, 2007).

Esta distribución del trabajo ha consistido en la diferenciación de las actividades para unas y otros, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, correspondiendo fundamentalmente a las mujeres desarrollar la actividad en el ámbito doméstico considerado como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerando como productivo.

Es importante destacar que las mujeres a lo largo de la historia han resultado fundamentales para el desarrollo de los pueblos y las familias. Sin embargo, esta apreciación frecuentemente, permanece oculta e invisible para la sociedad. En las diferentes épocas y sociedades ha existido una división del trabajo en función del sexo, que responde a fenómenos sociales y culturales.

Aquellos organismos gubernamentales y no gubernamentales que dirigen sus acciones hacia el logro de la igualdad de trato y oportunidades, o a favor de la eliminación de toda aquella forma de discriminación en general y en contra de la mujer en particular, están permitiendo lograr una conformidad formal a través de las políticas sociales dirigidas principalmente a la igualdad de oportunidades (Mercado, 1996).

El trabajo es uno de los ámbitos claves para entender la posición diferenciada de mujeres y hombres en la sociedad. Es uno de los factores claves en la formación de identidad de los sujetos, en la construcción de los géneros y en el establecimiento de las diferenciaciones sociales.

El género ha sido definido a grandes rasgos como la construcción social y cultural de las diferencias sexuales, encontrándose la posición de la mujer determinada no biológicamente sino culturalmente, generando diferencias significativas en la mayoría de las sociedades.

6.5 Segregación laboral en base a la diferenciación sexual

En función de la pregunta de investigación, se hace necesario realizar una división en lo que respecta a los oficios tradicionalmente femeninos y cuáles no. Es por esto, que a continuación se especificará desde donde se establecerá la diferenciación entre

estos rubros u oficios, para una mejor comprensión de lo establecido dentro de este estudio.

Desde lo indicado por diferentes autores con respecto a la división sexual del trabajo, y la diferenciación social que se realiza con respecto al hombre y la mujer en nuestra sociedad, se puede establecer que también existe un reparto de tareas en función del sexo.

Estas tareas, las cuales podemos identificar como rubros u oficios, nos permitirán un acercamiento a aquellas tareas que socialmente aún se encuentran enmarcadas de acuerdo a cada sexo.

Desde la base de la división sexual del trabajo y el enfoque de género, se logra obtener un primer acercamiento a lo que podría guiar la construcción de una definición de lo que se puede o no considerar como un oficio tradicionalmente femenino, puesto que, a pesar de esta visión de la mujer como ente reproductor y abocada solo a las labores domésticas, existen hoy en día iniciativas que buscan lograr permitir un mayor acceso a la mujer en el campo laboral, frente a la realidad que enfrenta como jefa de hogar.

Desde estas iniciativas es importante señalar que existen estudios dirigidos a obtener información con respecto a cómo se está desarrollando la actividad laboral tanto para

hombres como para mujeres, donde nos encontramos con el estudio “Mitos y realidades de la microempresa en Chile: un análisis de género” de Valenzuela y Venegas (2001).

En este estudio en general se indica que a lo largo de la historia, la mayoría de hombres y mujeres se desempeñan en rubros diferentes, las mujeres se enfrentan a opciones muy limitadas y los hombres disponen de una mayor variedad de opciones de rubros dentro del mercado.

Esta segmentación ocupacional, no sólo se presenta a nivel de rubros u oficio desarrollados por mujeres, si no que además se encuentran presentes en el área microempresarial realizado por mujeres, y de acuerdo al estudio anteriormente señalado esto igualmente incide en la desigualdad de las mujeres en el mercado laboral.

La evolución de esta segmentación ocupacional de acuerdo a lo informado en el estudio de Valenzuela y Venegas (2001), muestra que Chile en los últimos años, ha tenido una leve tendencia hacia la integración. Todaro, Mauro y Yáñez (2000), observaron que la segregación por rama de actividad disminuyó entre 1987 y 1996, desde 41,50 por ciento a 39,15 por ciento, lo que se puede relacionar principalmente a la búsqueda de igualdad en el ámbito laboral entre hombres y mujeres.

Finegan (2000), indica la existencia de patrones de género en la decisión de las mujeres al momento de elegir el sector donde desarrollar sus actividades laborales, el cual se concentra principalmente en el sector comercio. Estas actividades principalmente desarrolladas por mujeres se refieren por ejemplo al rubro de alimentos, del cual en general poseen los conocimientos básicos y que requieren de una mínima inversión.

Valenzuela y Venegas (2001), constataron que el origen del negocio está muchas veces asociado a situaciones de emergencia familiares, tales como desempleo de la pareja, divorcio, enfermedad de un pariente cercano o nacimiento de un hijo, lo que lleva a la mujer a buscar una fuente pequeña pero estable de ingresos, actividad que se realiza con mucha frecuencia desde la vivienda.

En el sector productivo, también podemos indicar la existencia clara de una división de rubros masculinos y femeninos, concentrándose las mujeres en confección y tejido y los hombres en manufactura y construcción. También las mujeres participan de los rubros de artesanía, ventas, industria de la madera, muebles y artículos para el hogar, identificándolos al igual que los anteriores, como oficios tradicionales (Valenzuela y Venegas 2001).

En servicios, también existe una división de aquellos oficios masculinos y femeninos. En general los servicios de reparación ocupan un lugar central en los

hombres ya que culturalmente se consideran masculinas. Dentro del área de servicios en donde se encuentran gran porcentaje de mujeres están peluquería, servicios técnicos, promotoras y un área menos tradicional como lo es el transporte escolar (Valenzuela y Venegas 2001).

Aquellos oficios considerados como tradicionalmente femeninos, se relacionan principalmente: con el poco capital que necesitan para desarrollarlo; no necesitan trasladarse de su vivienda, transformándose en un lugar de bajo costo (esta característica se asocia mayoritariamente a mujeres de un nivel socioeconómico más bajo) y cuentan con flexibilidad en el horario laboral, ya que son ellas mismas quienes lo establecen permitiéndoles facilidades para combinar la actividad laboral con las tareas domésticas y cuidado de los niños.

Para Valenzuela y Venegas (2001), trabajar en la propia vivienda tiene sus desventajas las cuales se refieren a: un mayor grado de aislamiento, dificultad para poner límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, y a la falta de condiciones apropiadas para trabajar, lo que puede incidir en problemas de salud y seguridad para ella y su familia. Aparecen problemas asociados a la falta de separación entre actividades laborales y las domésticas y se tiende a invisibilizar el aporte económico que la mujer hace al hogar.

Es importante señalar que hoy en día se están llevando a cabo iniciativas, que buscan minimizar estas diferencias no sólo de sexos, sino que también de género, brindando oportunidades que permitan terminar con estas desigualdades, por ejemplo a través de la entrega de capacitaciones en el área laboral a mujeres jefas de hogar.

De acuerdo a los antecedentes anteriormente expuestos y a la selección del área donde se realizará la investigación; el cual corresponde al área de “capacitación laboral” que reciben las mujeres jefas de hogar que participan en este programa, implementado en la Comuna de Nueva Imperial, en la Región de La Araucanía; es importante detallar cuál es la oferta de cursos a los cuales pueden optar. Esto se realizará en una primera instancia, de acuerdo a la idea de que existen rubros u oficios definidos culturalmente como masculinos y femeninos.

La no existencia de una clasificación teórica ya sea desde la institucionalidad o algún otro organismo de capacitación, que especifique características ya definidas, que permita la distinción entre rubros tradicional o no tradicionalmente femeninos, genera la necesidad para esta investigación de enmarcarlos dentro de alguna de estas dos categorías.

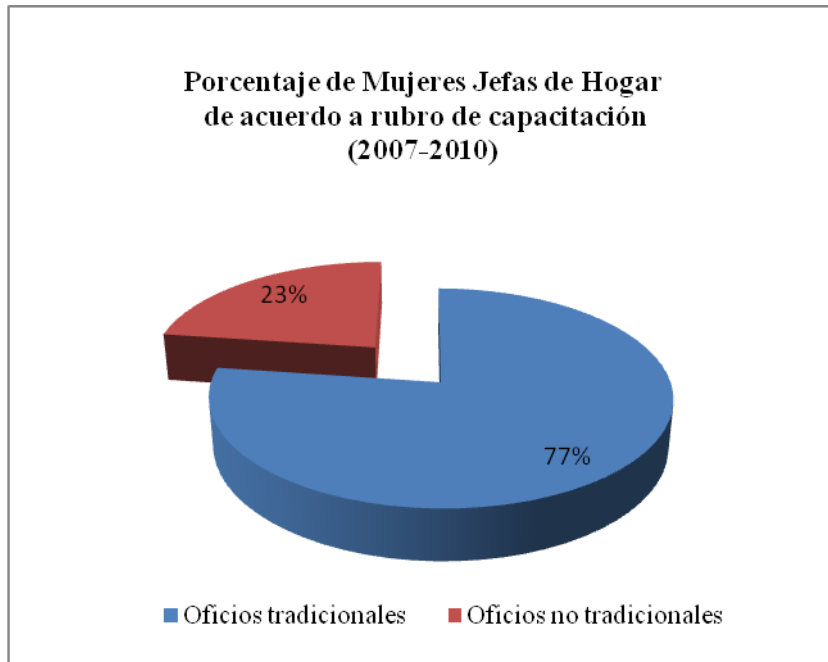
Desde la segregación socio-cultural basada en una diferencia sexual, es que se realizó de acuerdo a los antecedentes obtenidos y la dinámica social existente en la comuna de Nueva Imperial, una subdivisión de aquellos rubros tradicionalmente

femeninos y no tradicionalmente femeninos, identificándolos de acuerdo a lo indicado por Valenzuela y Venegas (2001) en su estudio, como actividades laborales desarrolladas mayoritariamente por mujeres.

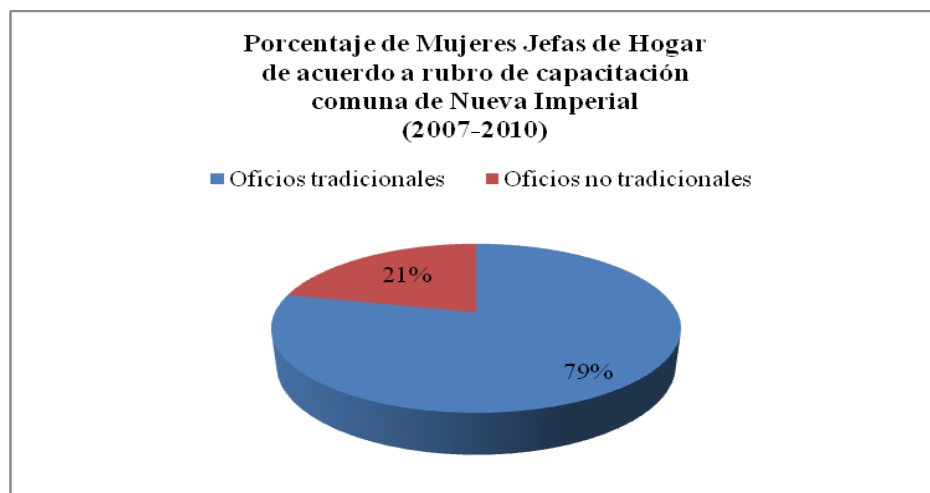
Se considerarán rubros tradicionales femeninos, aquellos oficios que son parte de los conocimientos y quehaceres domésticos realizados por las mujeres en su hogar, es decir, aquellos rubros considerados como una extensión de las funciones domésticas que estas realizan y que están socialmente asignadas a las mujeres.

Todos aquellos rubros u oficios, que no se encuentren dentro de la definición anterior, y que en general sean identificadas como actividades laborales desarrolladas generalmente por hombres, serán consideradas en esta investigación como rubros no tradicionalmente femeninos.

De acuerdo a la definición anteriormente expuesta, es importante señalar que en la Región de La Araucanía desde el año 2007 hasta hoy en día han sido capacitadas laboralmente 1671 mujeres jefas de hogar.



El gráfico muestra que en la región de La Araucanía existe un 77 por ciento de mujeres jefas de hogar que participan en el Programa, que han optado por capacitarse laboralmente en oficios tradicionalmente femeninos.



El gráfico muestra que en la comuna de Nueva Imperial, con un 79 por ciento, la tendencia al igual que en la Región desde el año 2007 a la fecha, es hacia la elección de rubros tradicionalmente femeninos por parte de las Mujeres Jefas de Hogar que pertenecen al programa, para realizar su capacitación laboral.

En la Región de la Araucanía y de acuerdo a lo considerado como cursos, rubros u oficios tradicionalmente femeninos o no, se puede establecer el siguiente listado de cursos desarrollados por las mujeres jefas de hogar en la Región desde el año 2007 a la fecha:

TRADICIONAL	NO TRADICIONAL
Amasandería y repostería nivel medio	Instalaciones eléctricas domiciliarias
Gastronomía	Instalaciones eléctricas monofásicas
Gastronomía y repostería	maestra ceramista
Gastronomía Mapuche	Gasfitería e instalaciones sanitarias
Gastronomía y banquetería tradicional	Revestimiento de interiores
Manipulación de alimentos	Terminaciones. Revestimientos de pisos y muros
Pastelería sureña: elaboración de alimentos con productos	Administración de bodega con computación

tradicionales	
Producción de Conservas y mermeladas	Especialización para la atención de hoteles y restaurantes
Producción de conservas y mermeladas artesanales.	Tapicería y remodelación de living y comedor
Cocina típica con productos del mar	Armado, configuración y soporte básico de computadores
Repostería y panadería con componente étnico	Armado y configuración de PC
Cocina nacional	Producción y comercialización de caracoles
Repostería	Floricultura
Cocina chilena	Lombricultura
Cocina internacional	Helicultura
Banquetería	Mueblería
Chocolatería	
Maestra repostera	
Maestra de cocina de productos nacionales	
Higiene y manipulación de alimentos	
Gestión microempresarial	

Servicios turísticos	
Producción de hortalizas	
Producción de hortalizas bajo plástico	
Cultivos hidropónicos	
Apicultura	
Apicultura y subproductos	
Cultivos bajo plástico	
Huertos orgánicos Sustentables	
Cultivo de flores bajo plástico	
Vestuario	
Confección de buzos y uniformes escolares	
Corte y confección de ropa de casa	
Fabricación e instalación de cortinas y cenefas	
Procesamiento de lana natural, diseño y confección textil en telar	
Joyería y platería mapuche	
Artesanía en cuero y talabartería	
Artesanía en mosaico	

Artesanía en cuero de pescado	
Atención y cuidado de enfermos	
Ventas y retail	
Cajera integral	
Manejo de caja	
Manejo de Caja y contabilidad Básica	

De los oficios indicados en el listado anterior, se señalaran a continuación los cursos de capacitación laboral en oficio, entregados específicamente en la comuna de Nueva Imperial; entendidos estos como aquellas capacitaciones dirigidas a desarrollar las competencias específicas del rubro u oficio que ellas realizan como actividad laboral; los que se detallan a continuación:

- Apicultura
- Banquetería
- Textilería
- Corte y confección
- Platería mapuche
- Talabartería
- Gasfitería
- Cuidado de enfermos

MARCO METODOLÓGICO

1. Diseño de investigación:

Producto del tema y la formulación del problema de investigación es que se optó por un estudio de carácter cualitativo, entendida ésta como: “descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones y comportamientos que son observables. Además incorpora lo que los participantes dicen, sus experiencias, actitudes, creencias, pensamientos y reflexiones, tal y como son expresadas por ellos mismos” (Pérez, 2001).

Dentro de la metodología cualitativa, el diseño corresponde a un Estudio de Caso, el que se entiende como “un examen intensivo y en profundidad de diversos aspectos de un mismo fenómeno” (Anguera, 1987), este método permitirá obtener la máxima comprensión de la realidad investigada. Este tipo de estudio además; como herramienta de investigación utiliza la experiencia para la transmisión del conocimiento, entregando datos y no soluciones.

El estudio de caso se centrara en los cursos de capacitación laboral que ofrece el programa para el mejoramiento de las condiciones laborales a mujeres jefas de hogar de la comuna de Nueva Imperial. Esto se realizará a través de una serie de casos individuales, que describirán una situación común, para su análisis.

Este tipo de investigación permitirá comprender y profundizar en los significados y motivaciones que las mujeres jefas de hogar poseen al momento de seleccionar las áreas de capacitación laboral, para poder así lograr identificar y describir aquellos factores que influyen en la selección en rubros tradicionalmente femeninos para su capacitación laboral.

Conocer a los sujetos de estudio y mirarlos desde su contexto, no busca en esta investigación crear una generalización de la situación vivida, sino que pretende conocer desde las situaciones particulares de cada sujeto, una situación dada de forma similar en ellas.

1.1. Exposición del proceso de trabajo de campo

El proceso de trabajo de campo de la investigación se desarrollara a continuación de la revisión bibliográfica, a través de la aplicación de un grupo focal (anexo 1), como un primer acercamiento al grupo desde donde se seleccionarán los sujetos de estudio, el cual se realizó con algunas modificaciones debido a las necesidades que se presentaron el día de su implementación.

Se pudieron realizar preguntas establecidas en un inicio, se discutió con respecto a las respuestas, y se llegó a consenso con las participantes. Desde la metodología

cualitativa, los medios instrumentales utilizados pueden ser algo flexible, por lo que de manera de una primera aproximación, se desarrolló de acuerdo a las posibilidades existentes.

Con esta técnica se pretendió conocer a algunas de las mujeres jefas de hogar participantes del Programa para el Mejoramiento de las Condiciones Laborales de las Mujeres Jefas de Hogar de la comuna de Nueva Imperial. Posteriormente se identificó; en conjunto a la coordinadora del programa a nivel comunal; a las mujeres jefas de hogar seleccionadas para la aplicación de la entrevista semi estructurada (anexo 2).

1.2. Fundamentación de las técnicas e instrumentos utilizados

Técnica e instrumento de recogida de información:

La técnica utilizada para la recolección de la información necesaria para esta investigación, consistió en la realización de un grupo focal, el cual se debió modificar de acuerdo a las necesidades que se fueron presentando en el momento, a través del cual se seleccionaron los sujetos para la aplicación de la entrevistas semi estructurada.

Esta técnica se aplicó a través de una reunión con modalidad de entrevista grupal abierta y estructurada, en donde se procura que un grupo de individuos seleccionados

por el investigador, discutan y elaboren, desde la experiencia personal la temática investigada, en este caso se pretendió conocer si las mujeres jefas de hogar podían identificar rubros tradicionalmente femeninos y cuál es el significado que estas le dan a la capacitación laboral que reciben.

Esto permitió, por un lado obtener información valiosa con respecto al concepto de lo que ellas entienden por rubro u oficio tradicionalmente femenino, identificando estas definiciones dentro de aquella anteriormente señalada en el marco teórico de esta investigación, y por otro lado el identificar a aquellas mujeres jefas de hogar a quienes aplicar el instrumento de recogida de información seleccionada, lo que consiste en una entrevista semi estructurada con respuestas abiertas.

Este instrumento fue seleccionado, ya que permitirá que los sujetos seleccionados, no solo den respuesta a las preguntas establecidas, sino que además, puedan plantear otros temas, los cuales pueden ser utilizados para complementar dicha entrevista y por ende la investigación que se realiza.

Técnica de registro de información:

- Registros Mecánicos: el audio, obtenido específicamente de la cinta magnetofónica de grabadora.

- Registros Escritos: en donde se transcribieron todas las entrevistas aplicadas a los sujetos de estudio.

1.3. Sujetos participantes del estudio

Para efectos de esta investigación los sujetos de estudios corresponden a las mujeres jefas de hogar pertenecientes al programa para el Mejoramiento de las Condiciones Laborales, y que participen en el componente de capacitación laboral en oficio de forma activa en la comuna de Nueva Imperial.

Para la selección de los sujetos, se utilizarán los siguientes criterios de exclusión-inclusión:

- Mujeres jefas de hogar activas en el programa.
- Mujeres que se hayan capacitado o se encuentren en proceso de capacitación.
- Ser residente de la comuna de Nueva Imperial.

La muestra será intencional, de sujetos tipo voluntarios de acuerdo a las necesidades de esta investigación, y lo observado en el desarrollo del grupo focal aplicado en una primera instancia.

Además de lo anterior, el criterio utilizado en la selección de los sujetos tipo, a quienes se les aplicará el instrumento de recogida de información, se realizará en base a la disposición que éstas tengan, para aportar información a esta investigación, seleccionando a una mujer jefa de hogar por rubro de capacitación.

1.4. Sistema categorial:

- Primera Categoría: Motivaciones

Esta categoría se refiere a las diferentes motivaciones de las mujeres jefas de hogar en la selección que realizan al momento de su elección de capacitación laboral.

- Subcategoría: Motivaciones de las mujeres jefas de hogar frente a la elección de un rubro de capacitación laboral.

Será importante conocer aquellas motivaciones comunes entre dichas mujeres, permitiendo así identificarlas, para que luego estos puedan ser útiles al momento de realizar dichos cursos de capacitación.

- Segunda Categoría: Representaciones sociales

Dentro de esta categoría de estudio, la cual se refiere a las diferentes imágenes sociales que tienen las mujeres jefas de hogar al momento de capacitarse laboralmente, nos permitirá conocer desde las propias interpretaciones de los sujetos la realidad que estas viven.

- Primera Subcategoría: Representaciones sociales que tienen las mujeres jefas de hogar, con respecto a los rubros tradicionalmente femeninos.

- Segunda subcategoría: Representaciones sociales que tienen las mujeres jefas de hogar, con respecto a los rubros tradicionalmente no femeninos.

Esta categoría buscará conocer cuál es el significado que las mujeres jefas de hogar le dan a la elección de rubros de capacitación ya sean estos tradicionales femeninos o no, al momento de capacitarse laboralmente.

- Tercera Categoría: Proyección laboral

Frente a la necesidad de obtener conocimiento a través de esta investigación, es también importante identificar la proyección laboral de las mujeres pertenecientes al programa al momento de capacitarse laboralmente.

- Subcategoría: tipo de proyección laboral

Dentro de esta subcategoría se buscará establecer una definición con respecto a la proyección laboral que las mujeres jefas de hogar buscan lograr de acuerdo a la realidad social de cada una.

1.5. Supuestos de investigación

De acuerdo a los antecedentes revisados y obtenidos, se pueden plantear las siguientes proyecciones con respecto a los resultados que se pueden obtener a lo largo de este estudio.

Las motivaciones de las mujeres jefas de hogar con respecto al área de capacitación que estas eligen, generalmente se encuentra asociado a la necesidad de generar mayores recursos económicos para sus familias y así poder brindarles una mejor calidad de vida.

Es esperable que el significado que tiene para ellas, la selección de un rubro y no otro, refiera y tenga que ver con las capacidades que ellas poseen, como lo son las actividades aprendidas en el hogar, lo cual genere una mayor seguridad y flexibilidad en lo laboral, ya que estas deben relacionarlo además con las actividades domésticas que estas deben realizar.

Esto generará además que la proyección laboral de las mujeres jefas de hogar, pueda realizarse dentro de sus posibilidades y tiempo con el que cuenten, sintiéndose más seguras y preparadas para enfrentar la vida laboral.

1.6. Criterios validez cualitativa

Para resguardar la validez en este estudio de carácter cualitativo, se utilizó la técnica de Triangulación, la que implica reunir una variedad de datos y métodos para referirlos al mismo tema o problema. Implica además que los datos se recojan desde puntos de vista distintos y realizar comparaciones múltiples de un fenómeno único utilizando perspectivas diversas y múltiples procedimientos.

Dentro de esta investigación, se realizará la triangulación del investigador (Pérez, 1998), la que consiste en llevar a cabo una verificación por medio del contraste de la información, la que nos permitirá contrastar los diferentes puntos de vista que tienen varias partes implicadas sobre la misma realidad.

Esta verificación se realizará a través del debate, el análisis de datos y el contraste y discusión sobre los mismos logrando de esta manera un cierto grado de credibilidad de la información obtenida. En el caso concreto de este estudio, se utilizará la triangulación de acuerdo a distintas fuentes, métodos e investigadores.

En el caso de la Triangulación de fuentes, se utilizará la información que puede entregar un informante clave, en el caso de ésta investigación se encuentra la encargada comunal del Programa Mujeres Jefas de Hogar.

En la Triangulación de métodos, se utilizaron dos técnicas de recogidas de información, la que son: grupo focal y entrevista semi estructurada con respuestas abiertas.

Por último en Triangulación de Investigadores, tiene que ver con la suscrita, quien se encuentra desarrollando este estudio.

1.7. Plan de análisis

El procedimiento de análisis en esta investigación, corresponde al “análisis de contenido”, donde una vez que se tiene toda la información reunida y se ha terminado el trabajo de campo, nos encontramos en condiciones de realizar el análisis de los datos. Esta etapa puede ser considerada como la más amplia de la investigación cualitativa, la cual “consiste en reducir, categorizar, clarificar, sintetizar y comparar la información con el fin de obtener una visión lo más completa posible de la realidad objeto de estudio” (Pérez, 1998).

Para Cuba y Lincoln (1981), el proceso de análisis es sistemático y ordenado, aunque no rige, obedeciendo a un plan, considerándose intelectualmente artesanal.

Esta reducción de los datos facilita su tratamiento y a la vez la comprensión de los mismos. Esta etapa no es algo que se lleva a cabo al final de la investigación, sino que

es una tarea que se realiza a lo largo de todo el proceso de la misma. Es clave en el proceso de investigación, pues da sentido a los datos y exige una gran capacidad de creatividad y de síntesis al investigador para estar abierto a nuevas perspectivas cuando el curso de la investigación lo demanda. En suma, trata de comprender la realidad como un todo unificado (Pérez, 1998).

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

El esquema que a continuación se presenta, de acuerdo a la información emanada de las entrevistas realizadas a los sujetos de estudio, se hará a través de la caracterización de éstos con una letra, lo que permitirá identificar la autoría de las frases descritas. De esta manera, se presentara de forma ordenada la información extraída de la entrevista semi estructurada con respuestas abiertas, aplicada para la recolección de datos.

Para una mayor claridad de la información, es importante señalar que a los sujetos de estudio se le asignaron diferentes códigos, los que a continuación se señalan:

- ⇒ Karina: Sujeto A
- ⇒ Martina: Sujeto B
- ⇒ Patricia : Sujeto C
- ⇒ Verónica: Sujeto D
- ⇒ Rosa: Sujeto E
- ⇒ Ruth: Sujeto F
- ⇒ Solange: Sujeto G
- ⇒ Yolanda: Sujeto H

Es importante señalar que para resguardar la privacidad de los sujetos de estudio, estos sólo serán nombrados por su nombre de pila.

Categoría 1: Motivaciones

Subcategoría 1: Motivaciones de las Mujeres jefas de Hogar frente a la elección de un rubro de capacitación laboral

- ⇒ atender a otra persona que este enferma A
- ⇒ Llegan cursos que llegan y hay que tomarlos B, G
- ⇒ decide por lo que ya ha, por lo que más le acomoda o por lo que más le gusta pero no es que si yo quisiera B, D, E
- ⇒ porque hay que hacer cursos de oficio para poder sobrevivir B
- ⇒ para poder mantener la casa. B
- ⇒ entonces como para implementar lo que yo ya sabía C
- ⇒ para traer el ingreso C, E, F
- ⇒ para aprender más B, D, E
- ⇒ porque yo vivo en el campo y tengo la... tengo las herramientas D
- ⇒ uno aportando algo a la casa D, F
- ⇒ sentirme útil D, E
- ⇒ no esperar solamente que me den E
- ⇒ se me dio la oportunidad F
- ⇒ van como acorde a lo que yo hago con mi trabajo G
- ⇒ no toy muy... muy informada de... de otras capacitaciones H
- ⇒ a mi me ofrecieron esa capacitación H
- ⇒ uno lo sabe hacer H

A través de la información obtenida mediante la realización de esta investigación, se lograron conocer diferentes percepciones que se establecen entre las mujeres jefas de hogar de la comuna de Nueva Imperial, que participan o participaron en las capacitaciones laborales ofrecidas en esta comuna.

Es así, como en relación a las motivaciones que tienen las mujeres jefas de hogar al momento de elegir un rubro para su capacitación laboral, se pueden agrupar las siguientes subcategorías:

Subcategoría 1.1: Necesidad de ayudar a los demás.

En el caso de uno de los sujetos de estudio, éste atribuye su motivación personal principalmente a la necesidad de ayudar a los demás, haciendo referencia a la atención de una persona enferma, en especial al cuidado de ancianos.

Es el único caso dentro de los sujetos de estudio, que no relaciona la necesidad de aprender o de generar ingresos para el sustento de su grupo familiar y solo lo ve, como la necesidad de ayudar a los demás.

Es en el curso de atención y cuidado de enfermos, en donde aparece en una de las jefas de hogar, esta necesidad de ayudar a los demás, relacionándolo también con el cuidado que ésta pueda brindar a algún familiar o persona cercana en el futuro.

Subcategoría 1.2: Cursos de capacitación existentes

A lo menos en dos de los sujetos entrevistados, aparece la idea de que el elegir un rubro de capacitación, está asociado a tomar cualquiera de los cursos que se impartan a través del programa, sin importar las verdaderas necesidades que ellas presentan.

La idea de capacitación entonces, no se asocia a la necesidad de realizar cursos de acuerdo a lo que requieren las mujeres jefas de hogar, sino que estos sujetos de estudio, al ver la necesidad de adquirir algún tipo de conocimiento para enfrentarse a la vida, y ser capaces de sustentar a su grupo familiar, son inducidas a efectuar la elección del cualquier rubro de capacitación que se les ofrece, sin necesariamente querer hacerlo.

Las mujeres jefas de hogar ven en los cursos de capacitación la oportunidad de ser capaces de “mantener la casa” (B), a través de cursos que a pesar de no estar dirigidos a lo que ellas efectivamente necesitan, lo hacen de acuerdo a lo que les permita estar más cómodas por lo que una de ellas indica.

Frente a esta elección, dos de las mujeres jefas de hogar indican “llegan cursos que llegan y hay que tomarlos” (B y G), lo que realizan debido a la necesidad de aprender algún oficio. Es importante señalar que junto a la idea anterior existe además una falta de información con respecto a los cursos de capacitación y a como estas mujeres jefas de hogar podrían optar a otros que estén más ligados a la necesidad que ellas presenten, como una de ellas dice “van como acorde a lo que yo hago” (D).

Subcategoría 1.3: Aprender y ser útil

Tres de los sujetos de estudio entrevistados, indican sentirse motivadas principalmente a aprender más, lo cual se encuentra ligado a mejorar aquellas actividades que realizan diariamente, es decir, lo realizado tradicionalmente por las mujeres de acuerdo a lo indicado en esta investigación.

Frente a esto, uno de los descubrimientos en esta investigación, que llama la atención, es que en dos de los casos aparece la necesidad de sentirse “útil” (C y D), y de sacar provecho al aprendizaje que están obteniendo.

Lo anterior tiene que ver con la visión de las mujeres jefas de hogar, quienes como tal no solo realizan aquellas actividades domésticas relacionadas con el hogar,

sino que además, deben ser capaces de realizar dichas actividades de una mejor manera, logrando obtener ingresos económicos por sus actividades, para el sustento del hogar, “aportando algo a la casa” (D y F).

Subcategoría 1.4: Generar ingresos

“Sacarle más provecho” (D) a lo aprendido en las capacitaciones, es una de las ideas que se encuentra en una de las mujeres jefas de hogar entrevistadas, lo que relaciona a la generación de ingresos, al momento de poner en práctica lo aprendido.

La idea que en más del cincuenta por ciento de los sujetos de estudio aparece, como una de las principales motivaciones al momento de elegir un rubro de capacitación laboral, tiene que ver con esta capacidad de generar ingresos, lo cual les permita lograr satisfacer las necesidades que presenta su grupo familiar.

Las motivaciones más recurrentes al momento de elegir un rubro de capacitación son:

- ✓ Por lo que más me acomoda o por lo que más me gusta
- ✓ Para traer ingresos
- ✓ Para aprender más

Estas motivaciones anteriormente señaladas, son aquellas que se repiten con mayor frecuencia en los discursos de las jefas de hogar y se encuentran asociadas, de acuerdo a lo descrito por algunas de ellas, con cursos o rubros de capacitación laboral existentes en su comuna, de los cuales deben optar de acuerdo a un listado de ofertas ya existente, pero no porque ellas presenten alguna necesidad, por lo que lo hacen de acuerdo a lo que les gusta o les acomoda más a ellas.

De acuerdo a la información obtenida, en la primera categoría de esta investigación, existe un cincuenta por ciento de los sujetos de estudio, que indican que la elección de su capacitación laboral la realizaron de acuerdo a los cupos que existían en ese momento, sin que sean necesariamente las que ellas eligieran o necesitaran.

Esta elección entonces se traduce, en seleccionar de acuerdo a los cursos de capacitación laboral existentes o que les ofrecen desde el municipio, lo que más les acomoda, lo que más les gusta; o en el caso de las que se encuentran realizando alguna actividad laboral; cursos que tengan que ver con lo que ellas están realizando.

Lo anterior tiene directa relación con lo descrito por Finegan (2000), quien señala la existencia de patrones de género en la decisión de las mujeres al momento de elegir el sector donde desarrollar sus actividades laborales, del cual en general poseen los conocimientos básicos para desarrollarlas.

De acuerdo a lo anterior se reafirma la definición propuesta en el marco teórico de esta investigación, la cual señala que “se considerarán rubros tradicionales femeninos, aquellos oficios que son parte de los conocimientos y quehaceres domésticos realizados por las mujeres en su hogar, es decir, aquellos rubros considerados como una extensión de las funciones domésticas que éstas realizan y que están socialmente asignadas a las mujeres”.

Dentro de los hallazgos obtenidos en la investigación, se puede decir que existe debilidad en la implementación del modelo de trabajo propuesto por el Programa, puesto que por lo menos dos de los sujetos de estudio indican “llegan cursos que llegan y hay que tomarlos” (B y G), dejando entrever que el objetivo general planteado para la realización de dicho programa no se está cumpliendo cabalmente.

Dicha elección se produce además frente a la necesidad de lograr el perfeccionarse en algún rubro que les permita obtener mayores oportunidades de trabajo pero que, no necesariamente es aquel que las mujeres jefas de hogar necesitan. Algunas mujeres sienten que no participan en el proceso de elección de rubros de capacitación, sino que más bien, deben tratar de incorporarse a aquellos que les ofrece la municipalidad para no perder la oportunidad.

El poder implementar los cursos de capacitación laboral, en donde se les entreguen las herramientas necesarias a las mujeres jefas de hogar dirigidas a mejorar las condiciones laborales y de empleabilidad, no está incorporando las necesidades presentes en éstas, sino que se está ejecutando solo a través de la entrega de ofertas de cursos o rubros disponibles en la comuna.

Junto a esta elección de rubro de capacitación, se puede señalar que el trabajo que realizan posterior a dicha capacitación, se asocia en general a que pueden desarrollarlo en sus propios hogares, ya que al ser madres y jefas de hogar, no cuentan con la disponibilidad de tiempo ni recursos necesarios para poder realizar dichas actividades de forma independiente y fuera del hogar.

Geldstein (1997), ya describía a las mujeres jefas de hogar con características en común, como el de estar a cargo del cuidado de los hijos y no contar con la ayuda de otro adulto para estos cuidados. Esto se reafirma al aplicar las entrevistas, ya que una de las principales características de estas mujeres es preferir desarrollar alguna actividad laboral en sus hogares para compartir tiempo y espacio entre su trabajo y su familia.

Esto se refleja en la información que entrega la encuesta CASEN 2009, la cual indica que uno de los principales motivos para no buscar empleo, son los quehaceres del hogar con los que deben cumplir las mujeres jefas de hogar. El cuidado de los

hijos, las actividades domésticas y la necesidad de trabajar para generar ingresos, son los intereses principales que presentan estas mujeres en general, temáticas que deben estar presentes al momento de crear o fomentar iniciativas que busquen integrarlas al mundo laboral.

Asimismo, dos de las mujeres jefas de hogar reiteran durante sus entrevistas, la importancia de ser útil “es importante sentirme útil en la sociedad” (D), “no esperar solamente que me den” (E), lo que se relaciona principalmente a la capacidad de cada una para generar ingresos económicos y satisfacer las necesidades de su grupo familiar. Esto desde el Programa, se logra a través del desarrollo de las capacidades y habilidades de estas mujeres, los cuales les permitan mayores oportunidades de trabajo y seguridad laboral.

Se destaca dentro de la recogida de información, que una de las mujeres jefas de hogar, relaciona la elección que hace al momento de capacitarse laboralmente, con el hecho de seguir con las costumbres de su cultura “yo soy mapuche y me gusta trabajar con lana, me gusta la textilería” (E).

Sobresale desde el concepto de género, el plantear que lo cultural permite entender desde la propia identidad de cada mujer jefa de hogar, cuales son las necesidades que presentan, como lo plantea Fuller (1993), “cada cultura elabora sus propias identidades de género”, y estas necesidades dependerán tanto de los roles o

actitudes que cada mujer asuma dentro de su cultura y de acuerdo a su propia realidad.

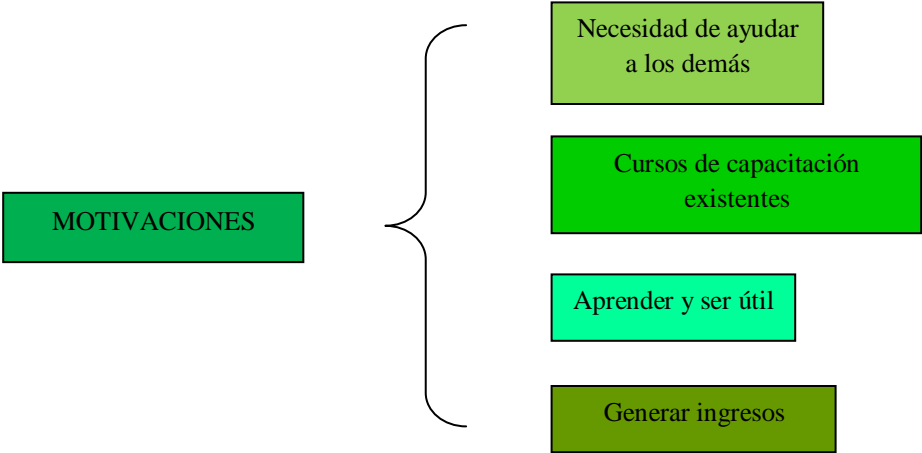
Al asumir el rol de proveedoras, las mujeres jefas de hogar también están dispuestas a tomar nuevos desafíos motivadas también por aprender rubros que sean diferentes a aquellos más tradicionalmente femeninos, señalando la importancia de lograr la igualdad entre hombres y mujeres, y las que no, sienten una gran satisfacción por aquellas que se atreven a capacitarse en rubros que en general son realizados por hombres.

Esto se puede relacionar, directamente con el cambio o las modificaciones que esta sufriendo la familia hoy en día, donde la mujer además de su rol de reproducción, está haciéndose cargo del rol de producción, al cual se relacionaba anteriormente sólo a los hombres. Las mujeres al transformarse, de acuerdo a las necesidades que presenta su grupo familiar en proveedoras, se han visto en la necesidad de compatibilizar ambas funciones.

Frente a esto, y debido a la pobreza que en general presentan los hogares dirigidos por mujeres, es que se hace necesario poder lograr la capacitación laboral de las mujeres jefas de hogar, de quienes debemos tener contemplado, que no presentan las mismas necesidades, por lo que conocer su realidad es importante, para que desde

ahí, se puedan establecer los planes de acción que permitan mejorar su calidad de vida de una manera eficaz.

A modo de resumen se presenta el siguiente gráfico:



Categoría 2: Representaciones Sociales

Primera Subcategoría 1: Representaciones sociales que tienen las mujeres jefas de hogar con respecto a los rubros desarrollados tradicionalmente por mujeres

- ⇒ oportunidades de trabajo A, H
- ⇒ me gusta ayudar A
- ⇒ la oportunidad de capacitarme siempre en... en el mismo rubro A
- ⇒ y todo es como... mentalizado a mujeres B
- ⇒ aprender algo para poder mantener la casa B
- ⇒ para poder sobrevivir B
- ⇒ era como implementar lo que yo ya sabía C
- ⇒ no iba a optar por algo que es ajeno a mí C
- ⇒ uno tiene que ver en lo que uno igual se siente cómoda C
- ⇒ que a futuro le va a sacar provecho C
- ⇒ capacitarme es bueno para mí D
- ⇒ puedo sustentar llevar el sustento parte del sustento a mi hogar D, E
- ⇒ para mí misma enriquecedor D
- ⇒ puedo ser algo y... sentirme útil D
- ⇒ así también como mis hijos eh... es bueno que... que aprendan todo uno en la vida... D
- ⇒ generar sola eh... mi plata también E

- ⇒ ofrecen cursos relacionados con el rubro damas, ya sea peluquería eh... diseño y vestuario, reportería F
- ⇒ es algo que uno constantemente está haciendo G
- ⇒ lo puede hacer de mejor manera G
- ⇒ me sirvió como un apoyo de... de trabajo H
- ⇒ lo que significó que yo aprendí hacer H

Dentro de esta categoría de estudio se pudo constatar con respecto a las representaciones sociales, de que más del cincuenta por ciento de los sujetos de estudio tienen la imagen de que los rubros tradicionalmente femeninos, son aquellos relacionados con el desarrollo de actividades cotidianas y domésticas.

Conforme a las capacitaciones que reciben las mujeres jefas de hogar, éstas logran visualizar este tipo de actividades, como un oficio que en un futuro les permitirá generar ingresos para el sustento de su grupo familiar.

Subcategoría 2.1.1: Desarrollo de actividades cotidianas

De acuerdo a los datos obtenidos, se distingue que existen casos en que los sujetos de estudio ven en estos rubros, actividades que como una de las jefas de hogar indica “se siente cómoda” (C), que le sirva de apoyo en el trabajo que realizan, puesto que ellas tienen un conocimiento previo de dicha actividad.

Estas actividades llamadas por ellas como cotidianas o como algo que ellas ya saben, les permite visualizarse como jefas de hogar que buscan sustentar a su grupo familiar, a través del perfeccionamiento de las actividades que realizan en forma constante.

“Aprender algo para poder mantener la casa” (B), “para poder sobrevivir” (B), ambas citas reflejan las principales preocupaciones enfocadas hacia mejorar su calidad de vida y la de su familia, puesto que ven en estos rubros de capacitación laboral, oportunidades de trabajo que no necesariamente implican el dejar de lado aquellas actividades domésticas que realizan, y pueden percibirlo como una experiencia enriquecedora, como lo indica una de ellas.

Subcategoría 2.1.2: Oportunidad de trabajo

Se puede decir entonces, que las representaciones sociales de las mujeres jefas de hogar, de acuerdo a la información obtenida, tiene que ver también, con la imagen de lograr obtener un trabajo que les permita generar recursos, desde aquellos que realizan cotidianamente.

El generar por si solas los recursos económicos para sostener su grupo familiar, implica para las mujeres jefas de hogar, no contar con el tiempo suficiente para

desarrollar estas actividades de forma estable con un horario definido, puesto que deben complementar su tiempo entre las labores domésticas y la actividad laboral que desarrollan, para así mantener el vínculo con su grupo familiar sin necesidad de dejarlo de lado.

Entonces, se puede señalar que las representaciones sociales más frecuentes, con respecto a los rubros considerados tradicionalmente femeninos tienen que ver con:

- ✓ Oportunidad de trabajo
- ✓ Llevar el sustento al hogar

Por otra parte, dentro de los hallazgos, se pudo establecer que para la gran mayoría de los sujetos de estudio, es de suma importancia el que puedan ser capaces de generar sus propios recursos; principalmente desde sus hogares; puesto que al ser jefas de hogar indican no contar con el tiempo necesario para realizar actividades laborales y actividades domésticas al mismo tiempo.

También se encontró dentro de estas representaciones sociales, especialmente en dos de los sujetos de estudio, la preocupación como madres de poder traspasar estos conocimientos a sus hijas, hijos y nietos, como una herramienta para que estos en el futuro puedan enfrentar la vida.

Subcategoría 2: Representaciones sociales que tienen las mujeres jefas de hogar, con respecto a los rubros que no son tradicionalmente femeninos

- ⇒ es que no he tenido la oportunidad A, G
- ⇒ a uno le dan un poco las herramientas como para poder empezar a trabajar en algo en oficio B
- ⇒ algo... poco común B
- ⇒ yo no estaba muy habituada a esto B
- ⇒ el tiempo no... no... hay que tratar de armarlo B
- ⇒ no está focalizado a las necesidades que uno tenga acá en realidad B
- ⇒ yo tengo que empezar a esforzarme B
- ⇒ no se acostumbra a que las mujeres... trabajen en eso C
- ⇒ es bueno ir como rompiendo esos mitos C
- ⇒ no hubiera optado por algo que no... no... no va conmigo C
- ⇒ pero si hay mujeres que felizmente lo hacen... bien por ellas C
- ⇒ las mujeres tenemos esa eh... podemos hacer D, E, F
- ⇒ es tan igual como un hombre, o sea, se pueden capacitar también con trabajo de hombre C, E
- ⇒ se me dio la oportunidad F
- ⇒ fuera de... del rubro de dama F
- ⇒ significó desarrollarme mejor, en un rubro diferente F
- ⇒ me siento capaz F

- ⇒ que también se... se daba la posibilidad para mujeres G
- ⇒ pero si se diera un curso... yo lo tomaría G
- ⇒ yo no me niego a esa posibilidad de... de realizar un curso no tradicional G
- ⇒ no H

Es importante señalar que las entrevistas realizadas en esta investigación, fueron aplicadas a mujeres jefas de hogar de las cuales dos de ellas se capacitarón en rubros no desarrollados tradicionalmente por mujeres, definidos por una de ellas como “algo... poco común” (B).

En estas entrevistas aplicadas, se encontraban mujeres jefas de hogar capacitadas en rubros tradicionalmente femeninos y dos de estos sujetos de estudios, fueron capacitados en rubros no desarrollados tradicionalmente por mujeres, pero que en general señalan que los rubros no tradicionales femeninos, son rubros de capacitación laboral definido por una de ellas como “fuera de... del rubro de dama” (F).

Subcategoría 2.2.1: Rubro poco común en mujeres

Dos de las entrevistadas eligieron rubros que ellas misma consideran “poco común” (B), en lo cual “no estaba muy habituada” (B), y que son considerados por

los demás sujetos como no desarrollados tradicionalmente por mujeres, puesto que no son realizados usualmente por ellas, dentro del quehacer diario de su hogar.

Para las jefas de hogar, los rubros que no son desarrollados tradicionalmente por mujeres, son rubros que implican hacer algo diferente, que “no está focalizado a las necesidades” que ellas tienen en realidad. Esto a su vez, como una de ellas indica, genera un costo, puesto que el realizar dicha actividades en la mayoría de los rubros que se han ofrecido en la comuna, implican el contar con tiempo fuera del hogar y la utilización de herramientas y materiales que muchas veces el curso de capacitación laboral no les entrega en su totalidad.

El setenta y cinco por ciento de los sujetos de estudio no optó por capacitarse en un rubro que no fuera tradicionalmente desarrollado por mujeres “no está focalizado a las necesidades que uno tenga acá en realidad” (B), “no se acostumbra a que las mujeres... trabajen en eso” (C). Lo anterior no implica que ellas no valoren el hecho de que otras mujeres jefas de hogar se hayan capacitado en rubros que no desarrollen tradicionalmente las mujeres, como lo indica una de ellas “pero si hay mujeres que felizmente lo hacen... bien por ellas” (C).

Subcategoría 2.2.2: Igualdad entre mujeres y hombres

A pesar de que en general las jefas de hogar indican que los rubros que no son tradicionalmente desarrollados por mujeres, son aquellos relacionados principalmente con aquellas ocupaciones realizadas por hombres, las mujeres muestran un interés por estas actividades, como lo fue en dos de las entrevistadas que señalan “es bueno ir como rompiendo esos mitos” (C), “significó desarrollarme mejor, en un rubro diferente” (F).

Estas mujeres jefas de hogar, indican que capacitarse en estos rubros les permite por un lado conocer rubros que son diferentes a las actividades que realizan y por otro, poder demostrar que son capaces de desarrollar dichos rubros al igual que los hombres.

De esto dan cuenta algunas de las respuestas obtenidas en las entrevistas que se refieren a que las mujeres son igual de capaces que los hombres para trabajar, que se debe ir “rompiendo esos mitos” (C), de que existen rubros solo masculinos y que en la búsqueda de la igualdad las mujeres están eligiendo capacitarse en rubros que no son tradicionalmente realizados por mujeres.

Existe gran variedad de significados e imágenes por parte de las mujeres jefas de hogar con respecto a lo consideran como un rubro no tradicional femenino, pero entre estos se destacan:

- ✓ las mujeres podemos hacer
- ✓ es tan igual como un hombre
- ✓ es que no he tenido la oportunidad

Una de las mujeres que eligió un rubro de capacitación laboral no tradicional femenino, señala que la elección de este rubro, tiene un costo tanto de tiempo como para “armarlo” (B), ya que al no ser habituales en su vida diaria, deben buscar las herramientas necesarias para; como lo expresa una de las mujeres entrevistadas; “desarrollarme mejor, en un rubro diferente” (F), “desarrollarnos en un oficio diferente al... al tradicional” (F).

Respecto a la segunda categoría de análisis, en relación a las representaciones sociales que tienen las mujeres jefas de hogar entrevistadas, con respecto a los rubros tradicionalmente realizado por mujeres, se constato que de acuerdo a los significados descritos por cada una de ellas, coinciden en la imagen que tienen de aquellos rubros tradicionalmente femeninos, ya que ven a estos rubros, como actividades que las mujeres desarrollan habitualmente, lo que les permite como uno de los sujetos dice “implementar lo que yo ya sabía” (C).

Al igual que lo obtenido en el proceso de triangulación, las responsabilidades femeninas principalmente los quehaceres domésticos y el cuidado de los hijos, aparecen ligados al proceso de elección de rubros de capacitación en las jefas de hogar, permitiendo dar validez, a la información obtenida.

Es por esto que la capacitación que reciben y los nuevos conocimientos que adquieren, se traducen en mejorar o aprender nuevas formas de realizar dichas actividades. Uno de los sujetos señala que “es enriquecedor para mí porque así yo puedo ser algo” (D), relacionándolo principalmente al sentirse útil en lo que diariamente hacen o “como dice el termino tradicional” (G), se traduce en algo muy importante para ellas, logrando realizar estas actividades de una mejor manera.

Asimismo estos rubros desarrollados principalmente por mujeres, son reconocidos como “rubros damas” (F), donde destacan principalmente diseño, vestuario, peluquería y repostería. Son señalados además como rubros en los cuales “uno tiene que ver en lo que uno igual se siente más cómoda” (C), relacionándolo con el que ellas lo practican desde muy jóvenes y de forma constante.

Desde la perspectiva de la división sexual del trabajo, también se logra observar la existencia de una enunciación con respecto al trabajo que desarrollan

principalmente las mujeres, porque de acuerdo a esta división existe un reparto de tareas en función del sexo.

De acuerdo a lo referido por Ferrerira (2000), y la visión de los sujetos de estudio se puede corroborar que hoy en día para ellas la función de la mujer sigue siendo enfocada principalmente hacia la maternidad, y en consecuencia las tareas que le corresponden se relacionan directamente con el cuidado de los hijos y de todas las personas pertenecientes a la familia en específico.

No se puede dejar de señalar que existe un veinte por ciento de mujeres jefas de hogar que si se capacitaron en rubros no tradicionalmente femeninos, pero que dentro de su discurso sigue la visión de que las tareas u oficios de las mujeres jefas de hogar siguen enfocadas en aquellas actividades relacionadas con los quehaceres domésticos.

Además de ver estas capacitaciones como oportunidades de trabajo para ellas, dentro de las imágenes descritas, aparece también la intención de poder entregar dichos conocimientos a sus hijas, hijos y nietos, para que estos aprendan y logren desarrollar dichas actividades al igual que ellas, lo cual les permita generar a futuro sus propios ingresos económicos.

La intención de ser capaces de entregar estos conocimientos a su familia, es una idea que por lo menos expresan dos de los sujetos de estudio, quienes no solo

muestran la preocupación de poder sustentar a su grupo familiar, sino que además pretenden que sus descendientes también sean capaces de satisfacer en un futuro las necesidades que presenten sus familias o ellos mismos, cuando ellas ya no puedan o no estén.

Se puede identificar de acuerdo a lo señalado anteriormente, que a pesar de que el setenta y cinco por ciento de las mujeres jefas de hogar que prefieren elegir aquellos rubros más tradicionales en mujeres, reconocen la importancia de la búsqueda de la igualdad que hoy en día existe en nuestra sociedad entre mujeres y hombres, y señalan que a pesar de no optar por estos rubros no tradicionales, no significa que las mujeres no sean capaces de realizarlos.

Las mujeres jefas de hogar en general, valoran a aquellas mujeres que optan por capacitarse laboralmente en rubros que no son desarrollados por mujeres, y señalan que en estos “no se acostumbra a que las mujeres trabajen en eso” (C), pero si indican el reconocer que las mujeres son capaces de desarrollar dichas actividades, al igual que los hombres.

Principalmente en aquellos rubros como no desarrollados tradicionalmente por mujeres, aparece la gasfitería, actividad que; de acuerdo a lo indicado por uno de los sujetos de estudio; como mujeres “es bueno ir como rompiendo esos mitos” (C), con respecto a los oficios señalados como trabajos existentes solo para ser desarrollados

por hombres. El cincuenta por ciento de los sujetos entrevistados reconocen que frente a la búsqueda de la igualdad entre hombres y mujeres, que las mujeres cuentan con las competencias necesarias para desarrollar dichas actividades, “me siento capaz” (F), indica una de las sujeto de estudio “creo que las mujeres somos capaces” (F).

Dentro de las imágenes y significados existentes en los diferentes discursos realizados por las mujeres jefas de hogar, un veinticinco por ciento de ellas, señala querer adquirir mayor conocimiento en las capacitaciones laborales y no se niegan a la posibilidad de optar a los rubros “poco comunes” (B), que no son tradicionalmente desarrollados por mujeres.

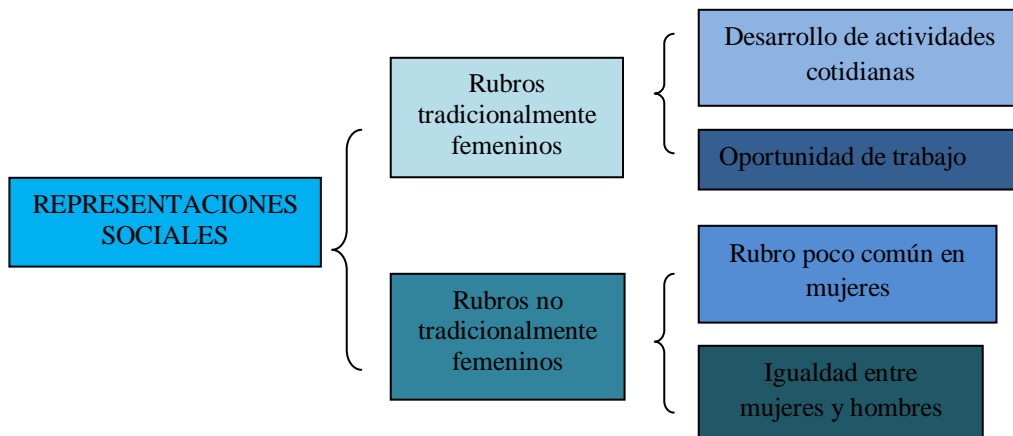
Al relacionar las representaciones sociales que las mujeres jefas de hogar de la comuna de Nueva Imperial tienen con respecto a los rubros tradicionalmente desarrollados por mujeres, se puede indicar que la imagen en general consiste en poder seguir desarrollando aquellas actividades que realizan en sus vidas cotidianas.

De esta manera ir perfeccionando lo que ellas ya saben y así poder agregarle valor a lo que hacen, de manera de generar ingresos que les permitan por un lado, desarrollar la actividad en la cual se están capacitando y por otro satisfacer de una mejor manera las necesidades que tanto ellas como su grupo familiar tienen.

Existe una visión compartida entre las jefas de hogar de su realidad, en donde señalan que los rubros que no son tradicionalmente desarrollados por mujeres, tienen que ver principalmente con que son actividades poco comunes entre las mujeres. Esta información entregada por las mujeres jefas de hogar es corroborada a través del proceso de triangulación, a través del cual se puede referir que efectivamente, los rubros poco comunes en ellas, son aquellos que no tienen que ver con las actividades que realizan comúnmente.

Hoy en día esta visión está siendo modificada por un grupo pequeño de mujeres, que se atreven a desarrollarse en rubros poco comunes y en los cuales están logrando generar sus propios recursos. A esta información se puede agregar desde la visión del programa a nivel comunal, existe además temor de las jefas de hogar a no poder ejecutarlo.

A modo de resumen se presenta el siguiente gráfico:



Categoría N° 3: Proyección laboral

SubCategoría 1: Tipo de Proyección laboral

- ⇒ trabajo, eso espero tener, desarrollarme en lo que, en lo que eh... aprendí en el curso A, B, C, D, E, F, G, H
- ⇒ atender si, si tuviera alguna familia poder atenderlo también A
- ⇒ especializarse más po.... A
- ⇒ estudiando el mismo rubro, y ya con una experiencia como le dije anteriormente A
- ⇒ lo ideal es que uno empiece a hacer una microempresa B
- ⇒ hacerlo como un oficio B
- ⇒ de que... de eso se pueda vivir B
- ⇒ que pueda enseñarles a mis hijas B, D, E, H
- ⇒ beneficio monetarios B, E
- ⇒ a futuro le va a sacar provecho B, C
- ⇒ no quedarse con los conocimientos en la mente solamente sino que irlos aplicando C, D, G
- ⇒ oportunidad de por ejemplo postular para un proyecto en apicultura no D
- ⇒ traer recursos a mi casa D, F
- ⇒ es poder seguir trabajando D, F, G
- ⇒ ponerlo en práctica po... D, G
- ⇒ concretar lo que uno quiere hacer D

- ⇒ cada día poder hacer mejores cosas E
- ⇒ primero formar un campo laboral F
- ⇒ el conocimiento lo adquirí por eso me atreví a realizar el trabajo F
- ⇒ prestando servicios F
- ⇒ adquiriendo más conocimiento F, G, H
- ⇒ renovando sus conocimientos F
- ⇒ comencé una nueva empresa G
- ⇒ he mejorado mi... mi trabajo G

De acuerdo al estudio realizado, se puede señalar que el cien por ciento de las mujeres jefas de hogar que participaron en esta investigación se proyectan laboralmente en lo que concierne a poder trabajar, a poder implementar lo que aprendieron en el curso de capacitación

Desarrollar las capacidades y habilidades laborales de las mujeres jefas de hogares es la estrategia de intervención del Programa para el Mejoramiento de las Condiciones Laborales de las Mujeres, lo que se refleja en la proyección que éstas tienen con respecto a cómo enfrentar el mercado laboral al término de los cursos de capacitación en los cuales participan.

Subcategoría 3.1: Trabajo

Capacitarse laboralmente, implica necesariamente la proyección de cada una de estas mujeres jefas de hogar, en lograr implementar y desarrollar lo aprendido en los cursos de capacitación laboral, a través de la obtención de un trabajo que les permita generar recursos económicos.

De las entrevistadas, un treinta y siete coma cinco por ciento reconoce la importancia del aprendizaje que reciben, y tienen de manera clara la idea de que estos conocimientos deben aplicarlos y no quedarse con ellos; en palabras de una de ellas; “en la mente solamente” (C), si no “ponerlo en práctica” (D y G), principalmente para seguir trabajando.

Poner en práctica lo aprendido, generar mayores ingresos, son desde la visión a nivel comunal, reconocidos como las principales proyecciones de las jefas de hogar al momento de terminar los diferentes cursos de capacitación, generando además en algunas de ellas el seguir buscando espacios de aprendizaje y nuevas capacitaciones.

Se puede observar, que en los sujetos de estudio, aparece la necesidad de lograr obtener más apoyo para sus iniciativas, para desarrollarlas y perfeccionarlas, principalmente aquellas que han participado en capacitaciones de rubros que no son

realizados tradicionalmente por mujeres, puesto que necesitan de más tiempo fuera del hogar para realizarlo.

Desarrollar lo aprendido como un oficio les permitirá, de acuerdo a como lo indican alguna de ellas “que de eso se puede vivir” (B), concretando lo que ellas quieren hacer, de una mejor manera. Una de ellas se encuentra comenzando una microempresa relacionada con lo que aprendió en el curso de capacitación laboral y otra con la idea de comenzar a desarrollar una. En ambos casos es la falta de capital, lo que no les permite seguir creciendo y desarrollando el rubro aprendido en la capacitación laboral que ellas recibieron.

Señalan que el poder seguir trabajando implica el poder también contar, después de estas capacitaciones, con recursos económicos a los que puedan postular para seguir desarrollando aquellos rubros que han aprendido.

Subcategoría 3.2: Ingresos

El poder desarrollar una actividad laboral para estas mujeres jefas de hogar, esta directamente relacionado de acuerdo a lo indicado por éstas con lograr “beneficio monetarios” (B y E), principalmente para lograr satisfacer las necesidades que ellas y cada una de sus familias presentan.

“Traer recursos a mi casa” (D y F) y “de que... de eso se pueda vivir (B), son las ideas principales que de una u otra forma las jefas de hogar logran proyectar desde el rubro aprendido en el curso de capacitación que ellas eligieron. Son los recursos económicos lo necesarios para poder desarrollar tanto su actividad laboral, como el lograr mejorar la calidad de vida de su grupo familiar.

Subcategoría 3.3: Aprendizaje para sus descendientes

Uno de los sujetos de estudio, indica que su proyección laboral se enfoca principalmente a poder aplicar estos conocimientos no necesariamente con personas ajenas a su familia, sino que le permitirá poder atender, en el caso de que suceda, a personas que pertenezcan a su grupo familiar.

Para el cincuenta por ciento de las mujeres jefas de hogar entrevistadas, desarrollarse laboralmente, viene fuertemente asociado a la intención de poder traspasar estos conocimientos y aprendizajes a sus hijos, como una herramienta para enfrentar el futuro.

De acuerdo a las respuestas obtenidas a través de las entrevistas aplicadas, se puede decir que las principales proyecciones laborales presentes en las mujeres jefas de hogar de la comuna de Nueva Imperial son:

- ✓ desarrollarme en lo que, en lo que eh... aprendí en el curso
- ✓ que pueda enseñarles a mis hijas
- ✓ beneficio monetarios

Lo anterior permite observar que la visión de los sujetos de estudio a futuro, es poder no solo trabajar para generar recursos, sino que además les permita seguir desarrollando lo aprendido y no quedarse con ese aprendizaje, sino que puedan transmitirlo a su grupo familiar.

En lo que respecta a la tercera categoría, es el trabajo para estas mujeres, uno de los principales intereses a futuro, puesto que es una de las formas que tienen para poder generar mayores recursos económicos, y así lograr mejorar su calidad de vida y la de sus familias. Aprender, especializarse o renovar sus conocimientos, les permite el poder proyectarse laboralmente, por ejemplo una de ellas tiene la visión de crear una microempresa en la que no solo genere recursos económicos para ella sino, que a su vez pueda generar empleo para sus familiares.

El “no quedarse con los conocimientos en la mente” (C), es una de las ideas que sobresalen en algunos de los sujetos de estudio como una de ellas indica “no quedarse ahí solamente” (C), tener visión de futuro “sacarle provecho” (C), trabajar principalmente, “postular para un proyecto” (D), que les permita ampliar su rubro.

Esta visión se relaciona además en la intención de dos de ellas de poder también el entregarle estos conocimientos a sus familiares como herramientas para el futuro, a través del cual pueden obtener recursos que les permitan sustentar a su grupo familiar.

La proyección laboral, en general se asocia, a que las mujeres jefas de hogar no pueden dedicar mucho tiempo al trabajo fuera del hogar, debido a las demandas de su familia, lo que provoca que estas sigan en la línea de labores domésticas al momento de elegir un rubro para su capacitación.

Análisis general de las categorías:

De acuerdo a lo señalado anteriormente en el análisis, se pueden identificar como principales factores que influyen en la elección de un rubro de capacitación laboral por parte de las mujeres jefas de hogar de la comuna de Nueva Imperial los siguientes:

- Satisfacer las necesidades de su grupo familiar
- Generar ingresos
- Aprender más para perfeccionarse

Estos factores además se encuentran relacionados a lo que de acuerdo al enfoque de género, tiene que ver con lo que socialmente es determinado tanto por la cultura y la historia asignan a mujeres y hombres en sus roles existentes en los distintos ámbitos de la sociedad en la cual se encuentran.

En este caso, es en la comuna de Nueva Imperial, en donde es importante destacar que existen 8489 hogares, en donde un 36,2 por ciento es de jefatura femenina, de acuerdo a datos de la encuesta CASEN 2006. En contraste a la visión de la división sexual del trabajo, las mujeres ya no se encuentran dedicadas en su totalidad al área productiva, si no que de acuerdo a la estadística anterior, se encuentran ingresando al área reproductiva, principalmente frente a las necesidades que están presentando sus hogares.

Esta jefatura femenina existente, ha recibido apoyo a través del Programa de mejoramiento de las condiciones laborales de la mujeres jefas de hogar, lo cual como se puede observar en esta investigación se ajusta; a lo que de acuerdo a lo señalado por la división sexual del trabajo; a las funciones denominadas como labores domésticas.

Es importante señalar que dentro de la investigación, las mujeres jefas de hogar que seleccionaron rubros que no son tradicionalmente femeninos, indican la importancia de contar con tiempo para desarrollar dichas actividades, reconociendo

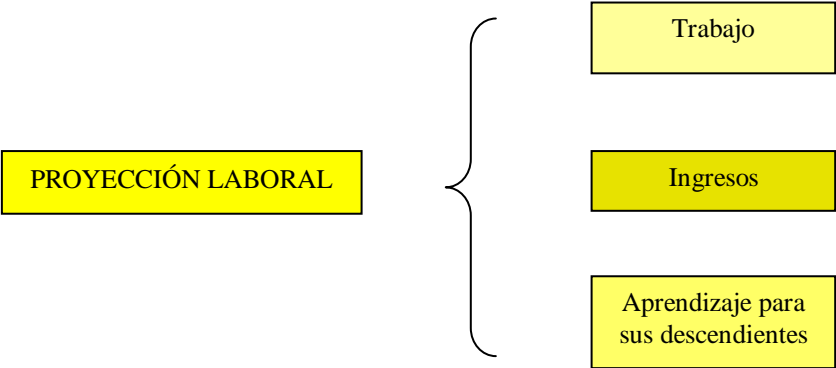
que estos oficios, no son como aquellos que pueden desarrollarse en el domicilio, si no que necesitan salir y buscar los ingresos económicos que necesitan, demandando más tiempo y recursos para hacerlo.

En relación con lo descrito en el marco teórico que sustenta esta investigación, se señala que aquellos oficios considerados como tradicionalmente femeninos, tienen que ver principalmente con el poco capital que necesitan para desarrollarlo, no es necesario trasladarse de la vivienda, lo que a su vez les permite contar con una mayor flexibilidad laboral para realizar tanto las actividades laborales como las domésticas y cuidado de los hijos.

En general, de acuerdo a la información entregada por los sujetos de estudio, el elegir rubros en los cuales ellas se desarrollen cotidianamente, en los cuales se sientan cómodas, incluye principalmente lo descrito en los párrafos anteriores, lo que permite señalar que dichas descripciones se acercan a la realidad vivida por las mujeres jefas de hogar de la comuna de Nueva Imperial.

A través de la información obtenida de los diferentes sujetos de estudio, también se logró identificar que la definición realizada para identificar aquellos rubros desarrollados tradicionalmente por mujeres, coincide con la visión de las mujeres jefas de hogar entrevistadas, en donde la oferta de rubros de capacitación existente sigue inclinándose hacia los rubros tradicionalmente femeninos.

A modo de resumen se presenta el siguiente gráfico:



CONCLUSIONES

Desde hace varios años, se están generando grandes cambios en la situación de las mujeres, principalmente en los ámbitos de educación, estructura del mercado de trabajo y en la composición y tamaño de los hogares entre otras. Frente a lo anterior, es que las mujeres comenzaron a ser parte más activa en la vida económica, social, política y cultural de nuestro país (Censos 1992-2002). Los avances y la modernización que ha experimentado nuestro país, con respecto a las mujeres chilenas, se ha visto reflejado en la participación laboral femenina, relacionándose directamente con el nuevo papel que ha ido asumiendo la mujer en el desarrollo nacional.

El aumento de la participación laboral de las mujeres jefas de hogar en La Región de la Araucanía (CASEN 2009), muestra un evidente crecimiento en la necesidad por satisfacer los requerimientos de cada uno de sus grupos familiares. Estas necesidades, están sujetas a varios elementos, principalmente la localidad y la cultura a la cual pertenece cada mujer.

El ser jefa de hogar implica, no sólo cumplir con las actividades domésticas que demanda su hogar, como por ejemplo el cuidado de sus hijos, sino que además implica poder ser capaz de generar ingresos que les permitan sustentar y responder a las necesidades que ella y su grupo familiar demandan.

Es por esto que, la elección de rubros de capacitación laboral realizada por las mujeres jefas de hogar, se hace principalmente de acuerdo a la necesidad de desarrollar algún tipo de actividad laboral que les permita generar recursos económicos y que a su vez les permita cumplir con sus actividades domésticas y el cuidado de sus hijos. En general eligen rubros que puedan ser desarrollados desde sus hogares, pero que, como algunos datos lo indican, no les permiten contar con un espacio laboral apropiado, un horario de trabajo estable y a su vez el alcanzar un descanso adecuado.

Es el trabajo independiente, el que en general permite realizar las diferentes actividades a las cuales se enfrentan como jefas de hogar. Esto no quiere decir que las mujeres que trabajen de forma dependiente no cumplan con sus actividades domésticas, si lo hacen, pero cuentan con menor tiempo para hacerlo, dedicando menos tiempo al cuidado de los hijos y del hogar.

Es por esta situación, que las mujeres jefas de hogar de la comuna de Nueva Imperial que participan o participaron en los cursos de capacitación laboral, optan por el trabajo independiente, principalmente aquellos desarrollados tradicionalmente por mujeres.

Las **motivaciones** de las mujeres jefas de hogar, al momento de seleccionar cursos de capacitación laboral, en general hacen referencia a que lo que pretenden es aprender más principalmente en aquellas actividades que realizan diariamente, para así, transformar aquello, en una actividad que les permita generar recursos para satisfacer las necesidades de su grupo familiar.

Esta motivación se asocia además, con que en el afán de capacitarse de acuerdo a sus intereses, deben solo elegir aquellas ofertas que se les presentan a través del Municipio, lo que no concuerda con el objetivo general de dicho programa.

Las **representaciones sociales** que las mujeres jefas de hogar poseen con respecto a los rubros de capacitación laboral, identificados por ellas como tradicionalmente femeninos, tienen que ver con una significación que se repite en general en ellas, refiriéndose principalmente a que estas capacitaciones están orientadas hacia acciones o actividades que ellas ya conocen, donde se sienten cómodas y las reconocen como desarrolladas primordialmente por mujeres.

Es por esto que la significación dada a lo no desarrollado tradicionalmente por mujeres, tiene que ver con lo identificado por ellas como algo poco común, que en general son acciones o actividades desarrolladas por hombres, donde son muy pocas las mujeres que se atreven u optan por capacitarse en estos rubros, lo cual se puede

traducir en uno de los desafíos del programa al momento de capacitar a las jefas de hogar, logrando incentivarlas a participar en aquellos rubros no tan comunes en ellas.

Ambos significados; tradicionalmente femeninos y no tradicionalmente femenino, se encuentran dirigidos a la obtención y generación de recursos económicos a través de la oportunidad de trabajo que significa el tener un curso de capacitación laboral y desarrollarlo.

Es importante señalar que de acuerdo a lo descrito en el marco teórico referencial, con respecto a las transformaciones de la constitución familiar y el rol de la mujer que se han ido produciendo en los años anteriores, se reafirma que la salida de la mujer del núcleo familiar se ha producido principalmente frente a la necesidad de contar con recursos para la mantención del grupo familiar. El transformarse en sostenedoras de una familia, en que deban producir para sus familias, implica la idea también, de igualdad entre hombres y mujeres; lo que aparece en el discurso de algunos sujetos de estudio; principalmente en el área laboral.

Necesariamente el ver en esta capacitación laboral una oportunidad de trabajo, permite que exista una **proyección laboral** en las mujeres jefas de hogar, pero que en general estas proyecciones son visualizadas prioritariamente en sus hogares, puesto que aquellas que pueden ejercer estos fuera del núcleo familiar, no cuentan con los recursos necesarios para realizarlos.

Frente a lo anterior, y como posible línea de acción del programa en donde se realizó esta investigación, es la línea de fomento o de incentivo, la cual tiene que ver con tomar a las mujeres jefas de hogar ya capacitadas y conocer cuáles son las necesidades que presentan posterior a la capacitación, para luego enfrentar estas necesidades ya sea por ejemplo de infraestructura, implementación o recursos, que les permita en un futuro ir obteniendo mejores ganancias en aquellas actividades que realizan.

La intención de entregar este aprendizaje a sus descendientes; principalmente a sus hijos; como una forma de prepararlos para que enfrenten el futuro con mayores oportunidades, permite observar que estas mujeres jefas de hogar pretenden profundizar este conocimiento y desarrollar la actividad de acuerdo al rubro que seleccionaron, para dejar su trabajo en manos de sus hijos.

La investigación realizada permitió entonces, conocer aquellos **factores** que influyen en la elección de rubros de capacitación laboral realizada por las mujeres jefas de hogar, dando respuesta al objetivo general que en ésta se plantea.

Aprender más para perfeccionarse, obtener nuevos conocimientos o perfeccionar aquellos que ya tienen, además de ser uno de los factores que influyen en la elección de rubros de capacitación, también es uno de los intereses principales

por parte de las jefas de hogar, debido a que al asumir su rol de proveedoras en su hogar, no sólo significa para ellas llevar el sustento de su grupo familiar, sino que además lo ven como un tema de superación para ellas, el poder sentirse útiles y demostrar que son capaces de sacar a su familia adelante.

Satisfacer las necesidades de su grupo familiar es uno de los factores recurrentes entre las jefas de hogar, ya que como tal deben asumir estas necesidades y buscar la manera de lograrlo, y en general el capacitarse laboralmente, les permite el visualizar en un futuro no muy lejano el poder obtener y generar ellas mismas un trabajo, principal interés después del término del curso.

Generar ingresos posteriormente a la realización de los dos factores anteriormente desarrollados, es también el fin último para las jefas de hogar, ya que es de acuerdo a la información obtenida, el factor que más influye en la intención o necesidad de las jefas de hogar al momento de optar por capacitarse laboralmente.

Las necesidades de éstas y sus familias, son necesidades que deben ser satisfechas a través de los ingresos que puedan obtener desde el trabajo que realicen posterior a la capacitación laboral obtenida en el Programa.

Es aquí, desde donde las mujeres jefas de hogar son capaces de observar que el futuro de sus descendientes, principalmente sus hijos e hijas, puede mejorar a través

de la capacidad de ellas para entregar los conocimientos adquiridos a estos, dándoles las herramientas para forjar su propio futuro.

De acuerdo a lo anterior, se puede identificar la importancia que le dan las mujeres jefas de hogar al desarrollo del programa, por lo que el implementar los cursos o rubros de capacitación laboral debe realizarse efectivamente de acuerdo a sus necesidades y no de acuerdo a la oferta que llega a los municipios.

La importancia de conocer las necesidades de las mujeres jefas de hogar, puede permitir e incentivar a que ellas al término de cada curso, continúen aplicando lo aprendido y lo desarrollen. Esto es, puesto que algunas de las mujeres entrevistadas han realizado más de alguno de estos cursos de capacitación, los cuales; de acuerdo a la percepción de algunas de ellas; no entregan el conocimiento suficiente, ya que en ciertos casos se requiere más de un curso para poder desarrollar dicha actividad.

Lo anterior provoca disconformidad en algunos de los sujetos de estudio, ya que en algunos rubros de capacitación exista cierta limitación de acuerdo a lo expresado por las jefas de hogar, puesto que no se entrega el conocimiento suficiente para desarrollar dicho rubro, por lo que de acuerdo a algunas de sus percepciones, se hace necesario continuar con dicho rubro en una segunda parte y así lograr desarrollar dicha actividad laboral de manera íntegra.

Sería importante en un futuro, y de acuerdo a la durabilidad del Programa, el ser capaces de conocer e identificar desde las propias necesidades de las mujeres jefas de hogar, cual o cuales rubros de capacitación laboral se deben implementar en las diferentes comunas, desde la base de que existe una diversidad importante entre las jefas de hogar de cada sector, ya que de acuerdo a la información adquirida en esta investigación, dicha identificación de necesidades no se está realizando.

La difusión o la entrega de información con respecto a los cursos a aquellas jefas de hogar que quieran optar a capacitarse laboralmente es relevante, ya que esto permitirá en un futuro, optimizar los recursos con los que se cuenta a nivel comunal para la preparación de éstas.

La búsqueda de la igualdad y la superación de la pobreza en los hogares con jefatura femenina, debe ser un componente de la sociedad al cual se le debe dar un mayor énfasis, puesto que cada día aparecen más hogares en donde las mujeres deben transformarse en madre y padre a la vez, por lo que la importancia a nivel laboral crece y ser capaces de conocer sus necesidades es primordial en el desarrollo de nuestro país.

En general las mujeres jefas de hogar de la comuna de Nueva Imperial, sienten que no están siendo partícipes del levantamiento de la demanda de capacitaciones laborales, ya que es el municipio quien les ofrece cursos sin consultarles. Señalan

además, que no están informadas con respecto a la oferta existente de cursos de capacitación laboral, por lo que la elección de los rubros se hace dependiendo de las ofertas que se les hace, de acuerdo a los cupos existentes, lo que frente a la necesidad de generar ingresos se vuelve una opción que no pueden rechazar.

Aquellas mujeres a su vez, de acuerdo al rubro elegido en su capacitación, señalan que al término de éste, aparecen otras necesidades principalmente de capital, el cual se requiere para poder desarrollar la actividad aprendida. El no contar con este capital económico, muchas veces no permite que puedan seguir realizando dicha actividad.

Es por esto que, se debe no solo pensar en capacitaciones laborales para las jefas de hogar, también se debe proyectar estas capacitaciones a través de cursos de especialización, que les permita aprender actividades laborales en su totalidad y no parte de ésta.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Libro:

- Hernández Sampieri Roberto, Fernández Collado Carlos, Baptista Lucio Pilar (2006). Metodología de la investigación. México. Editorial Mc Grae Hill.
- Pérez Serrano Gloria (2001), Investigación Cualitativa retos e interrogantes. Capítulo II, la investigación cualitativa, problemas y posibilidades. Madrid. Editorial La Muralla, 3ra Edición.
- Moscovici Serge (1986). Psicología Social II, Pensamiento y vida social. Psicología social y Problemas sociales. Barcelona. Editorial Paidós.
- Diplomado “Género, desarrollo, etnicidad y planificación” (2001). Módulo I. Teorías de género, Centro interdisciplinario de estudios de género, Facultad de ciencias sociales. Universidad de Chile.
- SERNAM (Servicio Nacional de la Mujer), INE (instituto Nacional de estadísticas); “Mujeres chilenas; tendencias en la última década” (2004). Censos 1992-2002, 1ra Edición.

Fuentes electrónicas:

- SERNAM, BID, Banco Mundial (2007), Diagnóstico de Género en Chile, Cómo capitalizar el potencial económico de Chile ampliando las opciones laborales de la mujer. Recuperado de <http://www.genderfocus.com/.../Diagnostico%20Genero%20Chile%20Español%20Final.pdf>
- Abramo Laís (2003), OIT, Notas sobre la incorporación de la dimensión de género a las políticas de empleo y erradicación de la pobreza en América Latina. Recuperado de <http://www.eclac.cl/mujer/reuniones/pobreza/abramo.doc>
- García, Brígida y De Oliveira, Orlandina (2005). Mujeres jefas de hogar y su dinámica familiar. Universidad Autónoma de México. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/112/11204303.pdf>
- Geldstein, Rosa N (1997). Mujeres jefas de hogar: familia, pobreza y género. UNICEF Argentina. Recuperado de http://www.unicef.org/argentina/spanish/ar_insumos_PEMujeresjefashogar.pdf

- Departamento Modelos Programáticos, Servicio Nacional de la Mujer.
Mejorando la empleabilidad y condiciones laborales de las mujeres jefas de hogar. Programa 2007-2010 (Abril 2006). Recuperado de <http://www.sernam.cl/transp2009/docs/2010/01/doc1258.pdf>
- kliksberg, Bernardo (2004). La familia en America Latina, realidades, interrogantes y perspectivas. XIX congreso panamericano del niño, México. Recuperado de http://www.iin.oea.org/IIN/cad/actualizacion/pdf/1_2/basica/La%20familia%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina-Realidades,%20interrogantes%20y%20persp.,Kliksberg,%20XIX%20Congreso%20Panamericano%20del%20Ni%C3%B1o,%20esp.pdf
- Lamas, Marta (1986). "La antropología feminista y la categoría género", en Nueva Antropología. Estudios sobre la mujer: problemas teóricos, Ludka de Gortari (coord.), CONACYT/UAM Iztapalapa. Recuperado de <http://generoconclase.blogspot.com/2009/05/usos-dificultades-y-posibilidades-de-la.html>
- Araya Umaña Sandra (2002), Las representaciones sociales; ejes teóricos para su discusión. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (flacso).

Recuperado de

<http://www.flacso.or.cr/fileadmin/documentos/FLACSO/Cuaderno127.pdf>

- Hernandez Rojas Gerardo (1997), Módulo fundamentos del desarrollo de la tecnología educativa. Editado por ILCE-OEA; México. Recuperado de http://comenio.files.wordpress.com/2007/08/paradigma_humanista.pdf

- García de León María Antonia; García de Cortázar Marisa; Ortega Félix; Sociologías de las Mujeres Españolas (1996). Editorial Complutense. Madrid. Recuperado de http://books.google.cl/books?id=2Ri5u9B5hmkC&printsec=frontcover&dq=Sociolog%C3%ADas+de+las+Mujeres+Espa%C3%B1olas&source=bl&ots=_MoGoj8Xz1&sig=NyAY_Lj5SojdFjUC2ExVK931r98&hl=es&ei=hJyPTL2hCYP88AbMmPXBDQ&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=2&ved=0CBkQ6AEwAQ#v=onepage&q&f=false

- Zárate María Soledad y Godoy Lorena (2005), Cuaderno de investigación 2, Análisis crítico de los estudios históricos del trabajo femenino en Chile. Centro de estudios de la mujer. Recuperado de <http://www.cem.cl/pdf/cuaderno2.pdf>

- Revista de pedagogía ISSN 0798-9792, “El paradigma constructivista en el diseño de actividades y productos informáticos para ambientes de aprendizaje” (on-line). Caracas 2002. Recuperado de <http://www.scielo.org.ve>.
- Dirección de investigación y desarrollo educativo, instituto tecnológico y de estudios superiores de monterrey, El estudio de casos como técnica didáctica. Recuperado de <http://www.sistema.itesm.mx/va/dide/inf-doc/estrategias/>
- Diputación de Cádiz, Igualdad de género. Recuperado de http://www.dipucadiz.es/opencms/export/sites/default/dipucadiz/areas/igualdad/igual_muj/docum_int/basico_2009/Mxdulo_04._Divisixn_sexual_del_trabajo_y_jerarquizacixn_de_gxnero..pdf.
- Birgin, Haydée (2000), Ley, Mercado y Discriminación, El Género del Trabajo. Editorial Biblos. Recuperado de http://psociales.sence.cl/docs/Manual_Procedimientos_Programa_MJH_2009.pdf

ANEXOS

ANEXO N° 1

GRUPO FOCAL

Se utilizó esta técnica de grupo focal en un comienzo, de manera de lograr un acercamiento a las mujeres jefas de hogar con quienes se pretende trabajar en la recolección de información, dirigida a dar respuesta a los objetivos de la presente investigación.

Debido a la infraestructura con que se contó al momento de la reunión y las circunstancias a las cuales nos debimos enfrentar con las mujeres jefas de hogar (corte de luz en la ciudad de Nueva Imperial), no se logró realizar esta técnica en su totalidad, pero sí se logró trabajar con respecto al objetivo propuesto.

Descripción:

Fecha de realización: 16 de agosto del 2009.

Lugar: Sala de espera de la Municipalidad de Nueva Imperial.

Integrantes del grupo: 11 mujeres jefas de hogar (de 18 citadas).

Oportunidad: Conocerse, intercambiar ideas, identificar a quienes se entrevistará para la obtención de información para la investigación, de acuerdo a su nivel de participación en dicha dinámica y disposición para la entrega de dicha información.

Objetivo: Conocer el significado para las mujeres jefas de hogar capacitadas en oficio, con respecto a la capacitación laboral que estas recibieron o reciben por parte del Programa y de acuerdo a su perspectiva a que rubros pueden considerar tradicionales femeninos y no tradicionales femeninos.

La dinámica utilizada consistió en reunir a 2 mujeres por cada curso de capacitación en oficio (de las cuales solo asistieron 11), y se les solicitó lo siguiente:

Primero: se les indicó el término “capacitación Laboral” y se les solicitó que en cinco tarjetas, escribieran una palabra que relacionara el significado para ellas del término anteriormente señalado.

Segundo: se les solicitó que a las palabras que cada una de ellas escribió, se les dieran un orden y las jerarquizarán y estas fueron siendo pegadas en un papelógrafo.

Tercero: se les señaló que deben identificar cuales son las palabras que más se repiten, y luego en conjunto se analizan dichas palabras.

Cuarto: desde el tercer punto, y de acuerdo a lo anteriormente realizado, se les preguntó: ¿se pueden separar los cursos de capacitación laboral que Ustedes reciben como, tradicional femenino y no tradicional femenino?. Posteriormente se les pregunta ¿De acuerdo a lo tradicionalmente femenino y no tradicionalmente

femenino, en que posición podrían ellas identificar sus rubros de capacitación y de acuerdo a que realizan dicha selección?.

En este cuarto paso, las preguntas surgieron de acuerdo a la dinámica de la conversación que se produjo dentro del grupo, respecto a como se priorizaron las ideas de cada una con respecto al término “capacitación Laboral”, y se logra identificar cuales serían las palabras que reflejan claramente el significado que tiene para ellas.

Análisis de la información:

Para el análisis de la información se realizó un listado con todas las palabras relacionadas con el término indicado y luego se calcularon las veces que las palabras en común se repetían.

De acuerdo a la dinámica realizada, los términos con mayor porcentaje de repetición son:

Trabajo (14,55 %) – Oportunidad (12,7 %) – Conocimiento (9,1 %).

A estos conceptos, es que las mujeres jefas de hogar del Programa de Nueva Imperial, atribuyen el significado del término “Capacitación Laboral”. Esto es independiente de que existen muchos más conceptos definidos en la dinámica, pero

que en general apuntan principalmente a los términos anteriormente señalados con mayor porcentaje de repetición.

Luego se logra conocer la percepción de las mujeres jefas de hogar con respecto a los rubros tradicionalmente femeninos y cuales no lo son, indicando que los cursos de capacitación en los cuales ellas se encuentran participando son “tradicionalmente femeninos”, y los definen como aquellos que son realizados principalmente por mujeres, “*que vienen desde la casa*” “*que se pueden realizar en la casa*”.

Una de las participantes reconoce que el curso de capacitación laboral que ella eligió (gasfitería), puede ser catalogado dentro del rubro no tradicional femenino, pero todas señalan que esto se debe a que en general “*es un trabajo realizado por hombres*”, de la misma forma lo define la participante del curso de Gasfitería, indicando además que no ha sido difícil el trabajar en dicho rubro.

Posteriormente en conjunto con las mujeres jefas de hogar, luego de identificar los principales términos para definir el significado que le atribuyen a la “Capacitación laboral”, se puede señalar que:

“Es el poder contar con *conocimientos* que les permitan optar a una mejor *oportunidad de trabajo*, lo cual les permita lograr *progresar* y mejorar su calidad de vida junto a sus familias”.

ANEXO N° 2

ENTREVISTA (SEMIESTRUCTURADA CON RESPUESTAS ABIERTAS)

NOMBRE:

EDAD:

FECHA DE APLICACIÓN:

1. ¿En qué curso de capacitación ha participado o se encuentra participando?

R:

2. ¿Qué tipos de cursos de capacitación se ofrecen en su comuna?

R

3. ¿conoce otros cursos de capacitación en su comuna que no sean tradicionales por ejemplo.....?

R:

4. ¿Qué la motivó a inscribirse en este curso de capacitación y no en uno no tradicional por ejemplo...?

R:

5. ¿Qué significa para Usted el capacitarse en un área laboral tradicional?

R:

6. ¿Qué significa para Usted el no capacitarse en cursos no tradicionales?

R:

7. ¿Qué espera Usted después de terminar el curso de capacitación?

R:

8. ¿Cómo cree Usted que le servirá la capacitación en el futuro?

R:

9. ¿De qué manera Usted pondrá en práctica los conocimientos adquiridos en el curso de capacitación?

R:

Firma entrevistada

ANEXO N° 3

TRANSCRIPCIÓN DE ENTREVISTAS

M: Su nombre completo

A: Karina Yolanda Salvo Umanzor

M: Eh... la entrevista que se le aplicará es de eh. .. manera de obtener información para la realización de una tesis en el magister de gerencia social que imparte la universidad de la Frontera, para esto esta entrevista tiene que ser grabada, ¿Usted la autoriza?

A: si la autorizo

PRIMERA PREGUNTA

M: primera pregunta ¿en qué curso de capacitación ha participado o se encuentra participando?

A1: he participado en cuidado y atención de enfermos

SEGUNDA PREGUNTA

M: ¿qué tipos de curso de capacitación se ofrecen en su comuna? con respecto al programa jefas de hogar

A2: ay acá en la comuna?

M: los que conozca

A2: eh... manipulación de enfermos tengo entendido eh... el manipulación de alimentos igual eh... tapicería parece igual... me parece que esos no mas

M: mmm... lo que recuerde

A2: Eh...

M: Si los conoce

A2: claro eh... cual es la otra esta... de el ... crochet...

M: mm

A2: Como se le llama a eso... costura

M: costura

A2: y lo otro que tiene que ver con cuero...

M: talabartería

A2: talabartería... esos son lo que yo recuerdo

M: Ya.... esos... haber

TERCERA PREGUNTA

M: ¿conoce otros cursos de capacitación en su comuna que no sean tan... que no sean tradicionales... femeninos?

A3: el gasfitería

M: Gasfitería

A3: Si... el único

CUARTA PREGUNTA

M: ¿Qué la motivó a inscribirse en este curso de capacitación tradicional y o no en uno no tan tradicional

A4: El... el poder eh... atender a otra persona que este enferma

M: ya

A4: Eso me motivo... si

M: a inscribirse en este curso

A4: si

QUINTA PREGUNTA

M: ¿qué significado tiene para Usted el capacitarse en esta área laboral tradicional?

A5: Que...

M: por qué hablamos recién de la que la motivó

A5: si

M: hora que significó para Usted capacitarse en esta área tradicional femenina

A5: que significó... eh... oportunidades de trabajo... eh... poder hacer reemplazos en el Hogar de Cristo... eh... incluso todavía cuando me llaman y me desempeño muy bien, y me han vuelto a llamar por qué he trabajado bien, y me gusta ayudar sobre todo lo que eh... tiene que ver con los abuelitos

M: bien

A5: trabajar con ellos

M: mm...

SEXTA PREGUNTA

M: ¿qué significa para Usted el no capacitarse en cursos no tradicionales femeninos?

A6: eh... es que no he tenido la oportunidad... y...

M: mm...

A6: y... me han dado la faci... la... la oportunidad de capacitarme siempre en... en el mismo rubro....

M: ya

A6: seguir un sola, una sola línea

M: a ya, no ha tenido más opciones para

A6: eh... para otras

M: otra capacitación que no sea tan tradicional

A6: no, no he tenido

SEPTIMA PREGUNTA

M: ¿qué espera Usted después de terminar el curso de capacitación?

A7: eh... trabajo, eso espero tener, desarrollarme en lo que, en lo que eh... aprendí en el curso

M: mm

A7: oportunidad de trabajo y atender si, si tuviera alguna familia poder atenderlo también

M: mm

A7: ya con ma experiencia

M: claro

OCTAVA PREGUNTA

M: ¿cómo cree Usted que le servirá la capacitación en el futuro?

A8: eh ¿cómo me servirá?

M: mm...

A8: se... tener conciencia dee.... el.... en... en.... en la enfermedades, no se cuidándome o... o poder ayudar a otra persona que... que no sabe bien de lo... de su... de lo físico por que por lo bien, no han, nos pasaron harto sobre nuestro cuerpo

M: ya

A8: de las enfermedades

NOVENA PREGUNTA

M: ¿de qué manera Usted pondrá en práctica los conocimientos adquiridos en el curso de capacitación?

A9: mmm... ponerlo en práctica

M: mm...

A9: trabajándolo (ríe)

M: si...

A9: trabajándolo

M: mm...

A9: y... y la posibilidad de poder eh... especializarse más po.... Estudiando el mismo rubro, y ya con una experiencia como le dije anteriormente

M: mm...

A9: eso..

M: Su nombre completo

B: Martina González... perdón... Martina Alejandra González Velasco

M: la entrevista que se le va a aplicar se hace a raíz eh... de la búsqueda de información para la realización de una tesis ya... eh... que tiene que ver con el Magister en Gerencia Social eh... dictado por la Universidad de la Frontera. Para esto la entrevista debe ser grabada, Usted acepta ser grabada

B: si

PRIMERA PREGUNTA

M: primera pregunta ¿en qué curso de capacitación ha participado o se encuentra participando?

B1: participé en el curso de talabartería

SEGUNDA PREGUNTA

M: ¿qué tipos de curso de capacitación se ofrecen en su comuna? de acuerdo al programa jefas de hogar

B2: eh... hay varios rubros

M: ya... cuales conoce

B2: em... de... corte y confección, de apicultura, de... telar, eh... que ma... creo que fue algo... algo de cuidado de ancianos no se ... de enfermos... algo así

M: mm...

B2: y.... talabartería que fue en el que participe yo

M: ya

TERCERA PREGUNTA

M: que di... eh... ¿conoce otros cursos de capacitación en su comuna que no sean tradicionales eh... femeninos? Por ejemplo como costura o banquetería

B3: em...

M: ¿conoce otros que no sean tradicionales?

B3: si

M: ¿cómo cuales?

B3: eh... no se he escuchado cursos que les dan de eh... para hacer invernaderos mm... a las mujeres, o en comunidades em... también de... em... incentivo de emprendimiento que lo han hecho otras corporaciones

M: pero en oficio

B3: ¿en oficio? Mm... haber... mm... ese no he sabido mucho... en realidad no me acuerdo

CUARTA PREGUNTA

M: ¿Qué la motivó a inscribirse en este curso de capacitación y no en uno no tradicional? Por ejemplo gasfitería

B4: es que en el fondo no es que uno... yo quisiera en el curso que... eh... habían ciertos cupos y... y lamentablemente eh... es como... varias creen hace varios cursos y... de repente tampoco llegan los cursos que uno desearía

M: mm...

B4: Llegan cursos que llegan y hay que tomarlos, entonces uno de repente eh... decide por lo que ya ha, por lo que más le acomoda o por lo que más le gusta, pero no es que si yo quisiera eh... que me preguntaran, que cosa tu hubieras querido tomar, a lo mejor seguramente me habría gustado banquetería, por qué encuentro que es un, es un buen curso que... no es muy común, y que las mujeres tampoco desarrollan, y que aparte que, que es bueno de repente hacer otras cosas

M: mm...

QUINTA PREGUNTA

M: ¿qué significa para Usted el capacitarse en esta área laboral tradicional femenina?

B5: eh... que es importante porque a uno le dan un poco las herramientas como para poder empezar a trabajar en algo en oficio, es algo... poco común, no... no... yo no estaba muy habituada a esto digamos, yo no he vivido, yo vivo hace poco acá

M: mm...

B5: tonces no... siempre en Santiago uno toma cursos por qué no se po Hobby...por variar en algo, pero acá la realidad es otra, porque hay que hacer cursos de oficio para poder sobrevivir

M: mm...

B5: aprender algo para poder, mantener la casa, para poder y... hay que hacerlo entonces no... no hay otra... no hay otra forma, y eso es lo que me incentiva de... de buscar estos... estos oficios

M: mm...

SEXTA PREGUNTA

M: ¿qué significa para Usted el no capacitarse en cursos no tradicionales femeninos?

B6: eh... que tiene un costo

M: ya

B6: que tiene un costo

M: aha...

B6: eh.... aparte del costo hay, el... el tiempo no... no... hay que tratar de armarlo

M: eso significa para Usted, el significado que Usted le pueda dar al no, al no haber elegido un curso de capacitación no tradicional, ¿Qué significa eso para usted?

B6: em... en si yo creo que tiene otro, otro sentido

M: mm...

B6: no está focalizado a las necesidades que uno tenga acá en realidad

M: ya... mm...

B6: esa es la diferencia

SEPTIMA PREGUNTA

M: ¿qué espera Usted después de terminar el curso de capacitación?

B7: lo ideal es que uno empiece a hacer una microempresa, que puede hacer un... mm... hacerlo como un oficio, de que... de eso se pueda vivir

M: mm...

B7: de que, que no se po hacerlo como una microempresa pero familiar, que pueda enseñarles a mis hijas eh... esa es la idea de... de poder tomar un oficio y desarrollarme en un rubro como ser artesanía o talabartería

M: mm... eso tiene que ver con la otra pregunta que tiene que ver con

OCTAVA PREGUNTA

M: ¿cómo cree Usted que le servirá la capacitación en el futuro?

B8: eh... yo creo que al principio eh... a lo mejor uno no le toma mucho el sentido porque... hay que armarse de tiempo, para mante.... Hay que buscar la forma de repente no hay tanto la... pueden haber beneficio monetarios y enseñanza, pero también cuesta de repente, a mucha gente sobre todo a mujeres más... más mayores de vol... de empezar a estudiar... de empezar a que... de poder escuchar a una persona, que le enseñe a guiarse, porque en el fondo uno, lo que uno se acostumbra a hacer las cosas como uno se las da no ma, o como uno mejor le parece

M: mm...

B8: pero le dan herramientas para como poder trabajar, para poder entender, para poder... y todo es como... mentalizado a mujeres y... y que sea eh... en un sistema que sea fácil de entender, de comprender

M: mm...

B8: Y que sean también las clases amenas

NOVENA PREGUNTA

M: ¿de qué manera Usted pondrá en práctica los conocimientos adquiridos en el curso de capacitación?

B9: bueno... tratando de trabajar en eso

M: mm...

B9: buscando otras formas de... de poder llegar donde vender, donde poder eh... buscar... a baratar costos eh... y... y también con... no solamente con las cosas eh... materiales sino que también con la idea de... que de... valorar el trabajo

M: mm...

B9: mi trabajo en el fondo, lo que yo hago, que muchas veces... uno cree que... es como... bueno era mi forma de pensar... que a lo mejor mi... que mi trabajo valía más que nada cuando yo trabajaba pa una empresa, le trabajaba a alguien, cumplía horario, eso pa mí como que tenía, y empezar a hacer, armarse de... de trabajar de hacer cosas uno, tiene otro sentido, cambia, porque yo tengo que empezar a valorar lo que yo hago po... porque nadie me está diciendo te quedo bien, si no que yo tengo que empezar a esforzarme y que... buscar... y darle el valor que... que realmente es... o sea de... de... aunque lo tenga que hacer en mi casa, pero es un trabajo, como el trabajo de hacer todo el aseo... es un trabajo... entonces esa es la diferencia, bueno para mí, por qué... siempre pensé que... como el típico trabajo... era como bien valorado, y en el fondo era como que yo no le daba el valor a lo que yo realmente hacia

M: mm...

B9: y eso también se aprende

M: Su nombre completo

C: Patricia Verónica Leal Gutiérrez

M: Su edad

C: 38 años

M: la haber... la aplicación de esta entrevista consiste en obtener información que Usted me entregue para ser utilizada en la tesis de un Magister en Gerencia Social, impartido en la Universidad de la Frontera, ya... para esto yo necesito grabar le entrevista ¿Usted me autoriza a grabarla?

C: si

PRIMERA PREGUNTA

M: la primera pregunta consiste ¿en qué curso de capacitación ha par... ha participado o se encuentra participando?

C1: en que cursos

M: eh... implementado o entregado por el programa de mujer jefa de hogar

C1: jefas de hogar... eh... fue en una capacitación de emprendimiento,

M: mm...

C1: del... del SENCE... SENCE es el que da cierto

M: mm...

C1: se me olvida porque ya se... hace como tiempo atrás yo ya lo tome

M: mm.

C1: eh... estuve en otra capacitación igual de...

M: ¿qué tiene que ver con el programa mujer jefa de hogar?

C1: si

M: ya

C1: haber... no a partir de esa... no esa fue la... como lo de lo teórico, y después en otra capacitación así como de... de ropa de casa... que fue ya en una cosa más eh...

M: ya y ese se llama...

C1: Práctico, ese es... eh... una capacitación laboral, ahí dice... corte y confección de ropa de casa,

M: ya

C1: ese fue el... el

M: en el que participó en oficio

C1: el año pasado...

M: perfecto

C1: ya en... el año ante pasado fue el otro más teórico

M: ya

C1: en esas dos

SEGUNDA PREGUNTA

M: ¿sabe Usted que curso de capacitación se ofre... se ofrecen aquí en su comuna?

C2: eh... si si

M: a través del programa jefas de hogar

C2: se que... otras mujeres se han capacitado en...

M: ¿cómo cuales?

C2: en por ejemplo en... este trabajo en plata, platería

M: mm...

C2: algo así, otras en telar, eh... hay otros que también que son del campo y que han participado en talleres de... que tienen que ver con la agricultura... algo así como... como invernadero, otra eh... con temas de... de gallinas ponedoras todo eso también...

M: mm...

C2: en... y hay otras mujeres igual que optaron por eh... por capacitarse igual en... en otras cosas que no son como muy... eh... no se acostumbra a que las mujeres... trabajen en eso... como en gasfitería

M: ya, ahí vienen las preguntas haber

TERCERA PREGUNTA

M: la tercera pregunta sería ¿conoce otros cursos de capacitación en su comuna que no sean tradicionalmente femeninos?

C3: esa misma po

M: cual

C3: por ejemplo gasfitería

M: ya... con respecto a este curso de corte y confección que es en... en curso en oficio

CUARTA PREGUNTA

M: ¿Qué la motivó a inscribirse en este curso de capacitación tradicional y no en otro no tradicional?

C4: Lo que pasa que yo estudie moda en la técnica

M: ya

C4: en el colegio técnico, entonces yo soy modista

M: mm

C4: pero aparte de eso a mí me gusta todo lo que es un poco de... de... de... decoración

M: mm

C4: entonces como para implementar lo que yo ya sabía, eh... hice este curso de... de ropa de casa

M: ya

C4: Corte y confección de ropa de casa

M: ya

C4: eh... cortinas todo... esas cortinas las hice...

M: si?, muy bien

C4: nos daban el material y todo eso

M: aha

QUINTA PREGUNTA

M: ¿qué significa para Usted el capacitarse en un área laboralmente tradicional femenina?

C5: bueno en mi caso...era como... ya le decía... era como implementar lo que yo ya sabía porque, no iba a optar por algo que es ajeno a mí, a lo mejor no... nunca iba a trabajar en eso

M: ya

C5: entonces... eso

M: mm

C5: uno tiene que ver en lo que uno igual se siente cómoda, y que a futuro le va a sacar provecho

M: claro

C5: para traer el ingreso acá

SEXTA PREGUNTA

M: con respecto haber... a lo... haber... ¿qué significa para Usted el no elegir capacitarse en estos cursos de capacitación no tradicionales femeninos?

C6: ¿cómo?

M: significa algo para Usted

C6: no inscribirme

M: mm... el que Usted no opte o se inscriba en un curso que no sea tan tradicional

C6: bueno en... yo creo que igual como mujeres, es bueno ir como rompiendo esos mitos de... de que este trabajo es para los hombre, pero en mi caso es

M: mm

C6: no... no hubiera optado por algo que no... no... no va conmigo... una cosa así

M: mm

C6: pero si hay mujeres que felizmente lo hacen... bien por ellas

M: muy bien

C6: las apoyo

SEPTIMA PREGUNTA

M: ¿qué espera Usted después de terminar o al terminar el curso de capacitación?

C7: poder trabajar y sacarle provecho a los conocimientos que... que pudimos obtener

M: mm algo más

C7: eso... eso es como lo... lo principal, no quedarse ahí solamente con... con eso que después pasa el tiempo... y... y fue un curso más entre otros tantos... que al final hay gente que toma capacitaciones de una cosa y otra y que al final no hacen nada

M: claro

OCTAVA PREGUNTA

M: ¿cómo cree Usted que le servirá esta capacitación en el futuro?

C8: ¿futuro?

M: mm

C8: futuro... ya me esta sirviendo

M: mm... ya

C8: si yo trabajo en esto

M: Usted lo está implementando

C8: si...

NOVENA PREGUNTA

M: ¿de qué manera Usted pondrá en práctica los conocimientos adquiridos en el curso de capacitación?

C9: de que manera

M: mm...

C9: como...

M: con el tema de corte...

C9: con el tema corte.... No se o sea ... trabajando

M: trabajando en ello

C9: trabajo se po... trabajando

M: eso es ponerlo en práctica

C9: claro, trabajando, sacarle provecho... trabajar, hacer mis trabajos... todo eso... y no quedarse ahí po, estancada

M: claro

M: esta entrevista se va... se realiza debido a la búsqueda de información para la realización de una tesis eh... del Magister en Gerencia Social que es impartido por la Universidad de la Frontera

D: ya...

M: para esto debo aplicarle una entrevista ¿Usted acepta que sea grabada?

D: acepto

PRIMERA PREGUNTA

D1: em... mire me... hice una capacitación en... electricidad dimici... domiciliaria instalación dimiciliara em... eso lo hice en la un un... la Inacap en Temuco

M: mm...

D1: ya... y en apicultura que fue lo otro con... eso fue con... productos agregados para aprender más sobre cómo sacarle más provecho a la apicultura

M: ya...

D1: porque hay ma... que se pueden sacar ma... m ama provecho por... con con valores agregados tonce eso toy

M: esta capacitación es a través del municipio

D1: si

M: Ya... si

D1: si

SEGUNDA PREGUNTA

M: segunda pregunta ¿qué tipos de cursos de capacitación se ofrecen en su comuna?

D2: en mi comuna... el lo que conozco yo... eh bueno una... ta dentro de eso apicultura

M: Con respecto al programa mujeres jefas de hogar

D2: con si eh... esto dem... manipulación de alimentos eh... de... repostería too eso manipulación de alimentos dije repostería lo que conozco y en... cuanto ha manejo dem... maquinas eh... para coser eso también eh... eso costura... eso costura...

M: Corte y confección

D2: corte y confección... eso ese el nombre (ríe)... si y... hay varios más pero es que no no en este momento como que no... no no no me vienen a mi... (ríe)

M: Ya

D2: No me acuerdo mucho pero... hay lo que yo conozco hay hay más más dentro de lo que se hace dentro del municipio

TERCERA PREGUNTA

M: ¿conoce otros cursos de capacitación en su comuna que no sean tan tradicionales? Como los que me nombró

D3: que conozca yo...

M: tradicionales femeninos realizados por mujeres

D3: por mujeres... femeninos... mmm... no haber no no como...

M: no

D3: no

CUARTA PREGUNTA

M: ¿Qué la motivó a inscribirse en este curso de capacitación y no en uno no tradicional?

D4: em...

M: por ejemplo podemos nombrar gasfitería

D4: gasfitería bueno esto es porque yo vivo en el campo y tengo la... tengo las herramientas por ejemplo o sea como para colocar si yo hago un proyecto como para tener un apiario ya y... es para poder yo trabajar dentro de de aquí porque salir yo para fuera por ejemplo para llegar a la ciudad... me cuesta por ejemplo para para dejar yo... soy madre soltera tengo una hija tengo otro hijo igual que que que está estudiando entonce a eso me cuesta salir de mi casa entonce yo poder trabajar eh...

dentro de mi casa por eso selecciones esto de apicultura y porque está dentro de... o sea de mi... de mi... de lo que a mí me gusta

M: mm...

D4: o sea por ejemplo hacer esas cosas me gusta pero toaía no se me ha dado la oportunidad de por ejemplo postular para un proyecto en apicultura no

M: ya

QUINTA PREGUNTA

M: ¿qué significa para Usted el capacitarse en un área laboral tradicional?

D5: eh... capacitarme es bueno para mí porque así yo puedo... puedo sustentar llevar el sustento parte del sustento a mi hogar entonces y eso es provechosos para mí misma enriquecedor para mí porque así yo puedo ser algo y... sentirme útil eh... es importante sentirse útil en la sociedad porque uno... si si es madre y dueña de casa no ma en la casa avece no no se siente muy útil (ríe)... uno aportando algo a la casa eh... eh enriquecedor es rico

SEXTA PREGUNTA

M: ¿que significa para Usted el no capacitarse en cursos no tradicionales?

D6: no capacitarme

M: claro... en en estos cursos que no son tradicionales ¿qué significa para Usted?

D6: eh.. bueno los cursos para mí todos son importantes en si todos es importante para mí por ejemplo no se eh... tradicional que podamos decir en cuento a que

M: que no sea tradicional ¿qué significa para Usted el no optar a estos cursos que eh... no son tan tradicionales femeninos?

D6: ya ah... como la gasfitería me decía Usted

M: claro

D6: yo hice ese curso de instalación domiciliaría por ejemplo mucho lo hacen los hombre no ma en eso pero... yo encuentro que las mujeres tenemos esa eh... podemos hacer... para mí yo pienso que hacer cursos de que que no son tradicionales... como se dice que que va ma en... quizá en el hombre como avece se ve pero.... No yo creo

que las mujeres igual podemos somos capaces de... de hacer todos... los cursos que se no pudieran dar (ríe)

M: mm...

SEPTIMA PREGUNTA

M: ¿qué espera Usted después de terminar el curso de capacitación?

D7: hay... eso es lo que espero es... es poder seguir trabajando y y... ponerlo en práctica po... porque si me quedo ahí... de nada me sirve el curso el... lo rico es es poder desarrollarlo y... y llevarlo concretar lo que uno quiere hacer... ponerlo en práctica... hacer trabajar

OCTAVA PREGUNTA

M: ¿cómo cree Usted que le servirá esta capacitación en el futuro?

D8: ¿en el futuro? en en el futuro me... me sirve porque porque así también como mis hijos eh... es bueno que... que aprendan todo uno en la vida... porque lo hijos tienen que tener tanto como aprenden... la o... hoy en día por ejemplo el internet too eso el avance es igual es importante que aprendan cosas del... del del campo como se desarrolla el campo como se trabaja en el campo hay muchos trabajos que en el campo a veces la gente lo desconoce por ejemplo quizá la apicultura no lo ven hoy en día por ejemplo la la gente de la ciudad no lo ve como que que fuera un trabajo importante pero eh... es bueno o sea no no se da cuenta que muchas veces eh... al pan le aplica la miel podemos encontrar tantas cosas en la apicultura por ejemplo hoy en día se hacen jabones se hace shampu se hace gel cuantas cosas se hacen a base de la miel entonces toas esas cosas yo creo quem... es bueno po... para que uno para que los hijos aprendan igual po tanto como aprenden la parte... la parte del lo que es eh... lo que está en la ciudad en internet todo es bueno aprenderlo... es... aprender lo que está en el campo para mis hijos eso es

NOVENA PREGUNTA

M: la última ¿de qué manera Usted pondrá en práctica los conocimientos adquiridos en el curso de capacitación?

D9: ¿de qué manera?

M: de qué manera Usted los pone en práctica

D9: de que manera yo lo coloco en práctica yo por ejemplo ahora en este momento estoy haciendo eh... jabones... jabones eh... para poder... ese es una parte no ma

mucha mucho más podría hacer pero... es que tampoco tengo los medios por ejemplo hoy en día es difícil por ejemplo comprar un un una... una familia de esta... una colmena por ejemplo es caro... es caro entonces de repente se me diera la oportunidad de postular a un proyecto ahí podría hacer muchas cosas

M: aha...

D9: muchas cosas podría hacer... hasta el momento lo coloco en práctica estoy colocando eso porque puedo comprar un kilo de miel y hacer jabones

M: ya...

D9: ya... y hasta el momento puedo comprar propolio y hacer jabones ... pero si yo tuviera las herramientas ahí que tuviera una familia eh que tuviera un apiario

M: mm...

D9: entonces ya sería otra mi esta porque yo misma sacaría esa riqueza y la aplicaría en... en otra... en otra cosa o sea la colocaría ahí sería mi... mi... mi producto agregado que en contraría en en la parte apicultura... entonces ahí...

Segunda parte de la entrevista

M: su nombre completo

D: Verónica del Carmen huinca maliqueo

M: Usted da fe de que la entrevista hecha recientemente fue a Usted

D: exacto si

M: y el curso de capacitación en el que Usted se especializó fue

D: apicultura

M: Su nombre completo

E: Ruth Ines peña Peñaipil

M: señora Ruth, esta entrevista se realiza debido a que... se busca la información para generar conocimientos en una investigación, para el magister de gerencia social de la Universidad de la Frontera ya. Esta entrevista va a tener que ser grabada ¿Usted autoriza que sea grabada?

E: si

PRIMERA PREGUNTA

M: ¿en qué curso de capacitación ha participado o se encuentra participando?

E1: no.... Ya participé en el curso de... taller de... cuanto se llama esto... de... artesanal

M: mm...

E1: o sea mapuche que son de.....

M: ¿textilería?

E1: textilería, justamente

M: ya...

E1: fui a ese y.... tuve capacitándome en... cuestiones de telares eh... pero son como los primero... como le dijera, aprendí solamente primero...

M: lo más básico

E1: lo básico, solamente lo básico

M: mm...

E1: y... bueno aprendimo a tejer, aprendimo a hilar, y a hacer harto trabajito, también de... de telar

M: mm...

E1: y bueno termino pronto eso y... y ya tengo mi cartón de capacitaciones y... toy trabajando en eso... y doy gracias a Dios por que realmente me... no cierto pude...

eh... dentrarme en el grupo de jefa de hogar para poder eh... hacer todo eso porque si no, adonde encontraría... no se una o sea no podría capacitarme, tonce bueno toy muy contenta por eso y... trabajo en telares

M: ya...

SEGUNDA PREGUNTA

M: ¿qué tipos de curso de capacitación se ofrece en su comuna a través del programa jefas de hogar?

E2: ah... se ofrece mucho,

M: ¿Usted sabe cuáles son esos cursos?

E2: bueno....

M: los que sabe

E2: claro... no yo elegí como... esto de... de textilería... como también habían para costura para... para alimentaciones... habían... habían muchos hasta... hasta gasfitería habían demasiados o sea... bastante curso porque cada persona elegía lo que uno deseaba hacer, había demasiado

M: mm...

TERCERA PREGUNTA

M: ¿conoce otros cursos de capacitación en su comuna que no sean tan tradicionalmente realizado por mujeres?

E3: si, como gasfitería a mí se me... me... me impacto eso porque una mujer trabajara en eso y otra tapicería también

M: ya...

E3: eh... si porque la mujereres tamien eran... taban tomando un curso de tapicería y toda esas cosas, eso es lo que me impactó, o sea... no se otro... otro curso

M: que es más desarrollado por el hombre

E3: por el hombre, claro

CUARTA PREGUNTA

M: ¿Qué la motivó a inscribirse en este curso de capacitación tradicionalmente realizado por mujeres y no en uno no tradicional?

E4: como... como dice Usted la pregunta

M: ¿qué la motivó en este curso de capacitación?

E4: ah...

M: en este caso textilería y no en otro que no fuera que es más... y no en otro que no fuera... que fuera menos tradicional como lo es gasfitería

E4: eh... una la razón que yo bueno... yo por lo tanto soy mapuche y me gusta trabajar con lana, me gusta la textilería por eso eh...

M: mm... ese fue el motivo

E4: busque... claro ese es el motivo

D4: haber ahora tiene que ver con los significados

QUINTA PREGUNTA

M: ¿qué significa para Usted el capacitarse en un área laboral tradicionalmente femenino? ¿Qué significó para usted capacitarse en ésta área laboral

E5: bueno me signifíco... bastante y... me signifíco también para ganar mi monedita, para poder traer el sustento a la casa, para... ya sentirme útil u no... no esperar solamente que me den si no que... generar sola eh... mi plata también

M: mm...

E5: tonce de eso... me sirvió hartito

M: ya

SEXTA PREGUNTA

M: ¿qué significa para Usted el no capacitarse en cursos no tradicionales femeninos?...¿ tiene algún significado el que Usted no se capacite en estos rubros que no son tradicionalmente... desarrollados por mujeres?

E6: yo creo que ahora... ahora toda la... las mujeres

M: mm...

E6: es tan igual como un hombre, o sea, se pueden capacitar tambien con trabajo de hombre... no en ningún... ninguna cosa de otro mundo ahora ya... tamo too como la igualdad, podimos trabajar tambien en cosas de... en trabajo de hombre, la mujer lo puede hacer, desarrollarse bien

SEPTIMA PREGUNTA

M: ¿qué espera Usted después de terminar este curso de capacitación?

E7: ¿qué espero?... espero trabajar con lo que... me he capacitado y ... adquirir remuneración po...

OCTAVA PREGUNTA

M: ¿cómo cree Usted que le servirá esta capacitación en el futuro?

E8: bueno en el futuro... me va a servir por razone que yo tengo hijas, tengo nieto, nieta eh... tratar de enseñarle lo mismo que me... que yo aprendí

M: mm...

E8: para que ello también aprendan su... la tradición de... de lo...

M: de textilería

E8: de textilería

NOVENA PREGUNTA

M: y por último ¿de qué manera Usted pondrá en práctica los conocimientos adquiridos en el curso de capacitación?

E9: ponerlo en práctica

M: todo lo que aprendió, como lo va a hacer

E9: eh... no se po, trabajándola

M: ya...

E9: haciendo y... y cada día poder hacer mejores cosas para poder vender... eso sería

M: Su nombre completo

F: Ruth Inés Peña Peñaipil

M: señora Ruth, esta entrevista se realiza debido a que... se busca la información para generar conocimientos en una investigación, para el magister de gerencia social de la Universidad de la Frontera ya. Esta entrevista va a tener que ser grabada ¿Usted autoriza que sea grabada?

F: si

PRIMERA PREGUNTA

M: ya primera pregunta ¿en qué curso de capacitación ha participado o se encuentra participando?

F1: participé en el curso de contabilidad básica,

M: mm...

F1: y posterior a eso participo en el curso de... gasfitería

SEGUNDA PREGUNTA

M: ¿qué tipos de curso de capacitación se ofrece aquí en su comuna?

F2: en realidad en la comuna, se... ofrecen cursos relacionados con el rubro damas, ya sea peluquería eh... diseño y vestuario, reportería, todo lo que tiene que ver con el rubro de rama, de damas pero... yo... en especial... se me dio la oportunidad y... de participar en un curso de gasfitería y... pensé que era importante, que era fuera del rubro de...

M: ya... eso viene en la pregunta siguiente... deme un segundito

TERCERA PREGUNTA

M: conoce... a parte de los que hablo de que eran más enfocados a damas, más tradicionales femeninos ¿Usted conoce otros que no sean tan tradicionales como lo es por ejemplo el que Usted me nombraba, gasfitería?

F3: eh... en este momento, bueno conozco... el curso de gasfitería no ma po

M: mm...

F3: fuera de... del rubro de dama, gasfitería el que yo hice porque en realidad no... no tengo ma... más conocimiento de lo dema

CUARTA PREGUNTA

M: ¿Qué la motivó a inscribirse en este curso de capacitación y no en otro más tradicional femenino?

F4: bueno considerando un poco que.... Nosotros las mujeres, independiente aparte de ser mamá, conocer el rubro que tiene que ver con el... con las cosas de... de casa... creo que somos igual capaces de realizar rubros... innovadores, y eso me hizo participar en este curso

QUINTA PREGUNTA

M: ¿qué significa para Usted el capa... el capacitarse en esta área no tan tradicional?

F5: eh... seme... o sea... para mí significó desarrollarme mejor, en un rubro diferente y aparte de eso sentirme... me siento capaz... y creo que las mujeres somos capaz... también de... desarrollarnos en un oficio diferente al... al tradicional

M: mm...

SEXTA PREGUNTA

M: ¿que significó para Usted capacitarse en este rubro no tradicional?

F6: el campo, bueno primero formar un campo laboral, que... es lo ma importante, ya hecho trabajos que... el primer trabajo que hice fue... instalación de agua domiciliaria y... el sistema de alcantarillado, lo hice cerca acá de... del sector, en lo cual la familia quedo contenta y aparte de eso eh... aquí bueno, más que adquirido conocimiento, el conocimiento lo adquirí por eso me atreví a realizar el trabajo, pero es generar empleo a través de... de alguna forma generar empleo, traer recurso a mí... a mi casa ya que soy mamá soltera, vivo con un papa que es no vidente, y... y en realidad las condiciones de repente no se daban como para... para.... Reunir la cantidad necesaria en el mes

M: mm...

F6: costear los gastos más que nada

M: eso, eso podríamos decir es la pregunta (pregunta 8)

SEPTIMA PREGUNTA

M: ¿qué espera Usted después de terminar este curso de capacitación?

F7: bueno yo el curso de capaci... capacitación ya lo finalice,

M: mm...

F7: eh... si estoy en espera de una posible práctica, eh a través de... gestionándolo a través de... de la municipalidad, ya que el curso me contempló solamente dos tipos de... en este ca... caso el tema de cañería que es el de cobre y PVC, si... y ahí... el mercado trabaja con otros tipos de materiales, y esto hace que yo me quiera capacitar eh... con empresas, para poder eh... conocer el otro rubro

OCTAVA PREGUNTA

M: ¿cómo cree Usted que le servirá esta capacitación en el futuro?

F8: bueno la capacitación... a sí Dios me acompaña con la salud... el tiempo yo... pretendo continuar trabajando, prestando servicios, ya sean personas naturales, no naturales, eh... instituciones que puedan requerir de mis servicios, y generar empleo porque aquí... este trabajo requiere de mano de obra igual po...

M: mm...

NOVENA PREGUNTA

M: ¿de qué manera Usted pondrá en práctica los conocimientos adquiridos en el curso de capacitación?

F9: eh... bueno poner en práctica más que nada eh... eh realizando todo lo que aprendí y... aparte de eso, adquiriendo más conocimiento, dado que el rubro va cambiando también... en cuanto a, como decía anteriormente en cuanto a material o tiene que ir de... renovando sus conocimientos para ir entregando un buen servicio

M: Su nombre completo

G: Solange Denise Carrera Sanhueza

M: bueno... primero que todo esta entrevista se hace a raíz de la necesidad de obtener información para una investigación que se está realizando para un magister en gerencia social de la Universidad de la Frontera, ésta entrevista va a ser grabada, ¿Usted lo autoriza?

G: si

PRIMERA PREGUNTA

M: vamos con la primera pregunta ¿en qué curso de capacitación ha participado o se encuentra participando?

G1: ¿curso de capacitación?

M: dado por el programa mujeres jefas de hogar

G1: el primero que realice fue con respecto a la administración de una... pequeña o mediana empresa

M: mm...

G1: eh... ¿puedo decir quien lo dicto el curso?

M: si

G1: bueno fue impartido por la Universidad Autónoma de Temuco, lo vinieron a dar a Imperial, y el otro curso que realice fue de... banquetería, también una consultora de Temuco lo... lo brindó, y ese contó con un subsidio de... de herramientas y además del subsidio de locomoción y de colación

M: mm...

SEGUNDA PREGUNTA

M: sabe Usted eh.. ¿qué tipos de curso de capacitación se ofrece aquí en su comuna?

G2: si me... me he enterado que hay gran variedad de... de cursos de capacitación, ya sea para mujeres, para varones, bueno en el caso de acá de las jefas de hogar, siempre se están dando cursos de administración de empresas, lo que he... respecta a

contabilidad, a cómo administrar un negocio y... también relacionado al área intercultural o mapuche como es acá típico de la zona, si toy bien informada

M: ya...

TERCERA PREGUNTA

M: ¿Usted conoce cuales son estos cursos? Además de los que me nombró

G3: si también se han dado cursos de... gasfitería, eh... talabartería, conservas, repostería, primeros auxilios, etcétera

M: ya...

M: eh... con respecto a estos cursos ya, que los podríamos decir como un ejemplo de cursos, la mayoría de los que Usted nombro como tradicionalmente ejercidos por mujeres ya... ¿conoce Usted otros cursos de capacitación en su comuna que no sean tradicionales femeninos?

G3: bueno el que mencionaba delante el de gasfitería

M: mm...

G3: no es tradicionalmente un... oficio o una capacitación que se le otorgue a las mujeres, que acá se otorgó y lo encuentro fenomenal, en todo caso fue súper bueno, eh... y me parece, me informe la otra vez de un curso de... de electricidad

M: ya...

G3: que también se... se daba la posibilidad para mujeres

M: del programa jefas de hogar

G3: si... eso es al menos lo que yo... conozco

CUARTA PREGUNTA

¿Qué la motivó a Usted a inscribirse en este curso de capacitación tradicional y no en uno que no fuera tan tradicional?

G4: bueno, por el hecho de que por ejemplo yo en mi caso soy comerciante, independiente de la profesión que tengo, me dedico a comerciante, por el hecho de ser jefa de hogar y... y por eso opte en la primera instancia por el curso de administración de pequeña y mediana empresa porque... va de la mano con lo que yo

hago ya y... luego me... me enfoque o opte por el curso de banquetería, dentro de las posibilidades que en ese entonces se estaban dando, porque ahora comencé una nueva empresa por decirlo así, una nueva mini empresa, que.... Tiene que ver con el arriendo de vajilla

M: ya...

G4: y en un futuro no muy lejano producción de eventos, coctelería etcétera, entonces por eso escogí el curso de banquetería

M: ya...

G4: en el fondo ambos los dos cursos que, que hasta el momento he realizado, van como acorde a lo que yo hago con mi trabajo

M: ya...

QUINTA PREGUNTA

M: ¿qué significa para Usted el capacitarse en un área laboralmente tradicional femenina? ¿qué significa para Usted?

G5: bueno significa algo importante en el sentido de que... como dice el término tradicional es algo que uno constantemente está haciendo, comúnmente realiza y por ende, entonces algo necesario y... y... también lo puede realizar bien, al capacitarse uno en lo que comúnmente hace, lo puede hacer de mejor manera, quizá ampliar más el rubro eh... mejorarlo en todos los aspectos

M: mm...

G5: eso creo... principalmente

SEXTA PREGUNTA

M: ¿que significa para Usted el no elegir capacitarse en cursos no tradicionales?

G6: bueno... mira en primer lugar

M: mm..

G6: personalmente, no es que no escoja algo no tradicional, por ejemplo si a mí de... de... de este entonces en adelante se presentara un curso que no es tradicional yo lo... yo lo tomaría, por que por ejemplo mi forma de ser de.... de vida, soy una de las personas que se arriesga eh... a... a... algo nuevo, a algo desconocido, no... no soy

temerosa eso y me gusta de hecho, pero hasta el momento no se me han dado instancias como para... para hacer eso eh... más bien dicho eh... las ofertas o las opciones que han estado al alcance no...

M: a los cursos... de los cursos de capacitación

G6: por ahora, claro, los... claro ahora los que se han ofrecido cuando yo... yo entre al programa por decirlo así, al jefas de hogar, pero si se diera un curso por ejemplo no se tengo un sueño de mecánica, mecánica básica creo yo lo... yo lo tomaría, si se volviera a dar la instancia de un curso de electricidad en el que permitieran que... que asistiéramos mujeres, yo lo tomaría, te fija entonces... yo no me niego a esa posibilidad de... de realizar un curso no tradicional, en mi caso lo haría, me encantaría pero por ahora no... se me han ofrecido otras cosas digamos

M: ya...

SEPTIMA PREGUNTA

M: ¿qué espera Usted después de terminar el curso de capacitación? Estamos hablando del curso en oficio que en este caso sería banquetería

G7: bueno lo que es... lo que yo creo que la mayoría de las personas, en este caso nosotras las mujeres esperamos después de una capacitación es... poder... llegar a la parte laboral, el trabajo y... puedo decir que en mi caso eh... gracias a Dios ha tenido resultado porque... estoy trabajando de acuerdo a lo que me he capacitado y como mencionaba anteriormente eh... comencé una nueva empresa que es el arriendo de vajilla y le estoy dando curso a eso y... y gracias a las capacitaciones que he tenido... he mejorado mi... mi trabajo a aumentado también, y bueno y espero que esto no termine aquí po, se supone que espero no se po uno siempre como dice el dicho nunca termina uno de aprender, así que si se me dan las posibilidades de se... de seguir capacitándome estoy dispuesta a hacerlo mm...

M: mm...

OCTAVA PREGUNTA

M: ¿cómo cree Usted que le servirá esta capacitación en el futuro?

G8: bueno... si ya en un presente me ha servido un monton, no solo a mí... yo... lo... lo veo en todas las mujeres que conozco, que se han capacitado ya sea con, como compañeras conmigo en otras áreas, yo creo que mucho más en el futuro po... nos ha servido hasta ahora en... en un sinfin de cosas y en un futuro me imagino que... que más aún... no... no se que más decir

M: mm...

NOVENA PREGUNTA

M: ¿de qué manera Usted pondrá en práctica los conocimientos adquiridos en el curso de capacitación?

G9: bueno valga la redundancia como dice ahí, poniéndolo en práctica, como dice la pregunta, porque esa es la idea, de que lo que uno aprenda lo vaya ejecutando eh... para sacarle provecho... ese... esa es la idea también, no quedarse con los conocimientos en la mente solamente sino que irlos aplicando en... en el trabajo, en la vida diaria de uno

M: mm...

G9: así que eso es lo que yo he estado haciendo, de acuerdo a lo que he aprendido yo me he ido desarrollando y he ido poniendo en práctica todo lo que he aprendido en mi trabajo, en mi vida diaria

M: ok...

M: ya... necesito que me diga su nombre completo

H: Yolanda del Carmen Sarabia Colihuinca

M: su edad

H: cuarenta, cuarenta años

M: mm... eh... esta entrevista se realiza a raíz de la búsqueda de información para una investigación eh... del Magister en Gerencia Social de la Universidad de la Frontera ya, yo le voy a aplicar y estas van a tener que ser grabada, ¿Usted acepta que esto se grabe?

H: si

PRIMERA PREGUNTA

M: la primera pregunta ¿en qué curso de capacitación ha participado o se encuentra participando?

H1: me... me capacité en platería

M: ya

SEGUNDA PREGUNTA

M: ¿Usted sabe qué tipos de cursos de capacitación se ofrecen en su comuna?

H2: si

M: ¿cómo cuales?

H2: en platería y... textilería esos serían... eso es lo único que sé

M: ya...

TERCERA PREGUNTA

M: ¿conoce otros cursos de capacitación en su comuna que no sean tan tradicionales? Como por ejemplo en... tradicionalmente desarrollados por las mujeres

H3: en mi comuna... la verdad de las cosas es que no porque... yo como estoy en mi casa, soy dueña de casa, y ma me dedico ah... a cuidar a mi hijo

M: ya...

H3: porque... también he tenido una experiencia casi muy mala, si que no casi no salgo

M: la experiencia con, mala con respecto acá del... curso

H3: no de mi... cónyuge

M: a perfecto

H3: así que por eso casi no...

M: mm...

H3: no soy muy... muy informada de... de otras capacitaciones, otro curso que se haiga hecho

CUARTA PREGUNTA

¿Qué la motivó a inscribirse en este curso de capacitación y no en uno que no fuera tan tradicional? Que no sea tradicional femenino

H4: es que lo que pasa que yo me... a mi me ofrecieron esa capacitación, por intermedio de acá, de la municipalidad. La que me ofreció la capacitación fue la señorita, la señora Pamela Seguel

M: mm...

H4: y así yo... llegue acá a nueva imperial a hacer el curso

M: ya...

QUINTA PREGUNTA

M: con respecto al... a la capacitación ¿qué significa para Usted el capacitarse en ésta área más, más tradicional femenina? ¿qué significo para Usted ser capacitada?

H5: eh... para aprender y para... me sirvió como un apoyo de... de trabajo porque lo que es yo de capacitarme no sabía de... por ejemplo de hacer las joyas eso es lo que ma... me interesó

M: ya...

H5: porque... derepene uno no... no tiene recursos como para comprar una joya que una le guste... y si uno lo sabe hacer... y porque no lo hace... y por eso me intereso la capacitación de platería

M: mm...

SEXTA PREGUNTA

M: ¿que significa para Usted el no capacitarse en cursos no tradicionales?

H6: mm...

M: ¿no entiende la pregunta?

H6: no

M: haber... primero consultamos por ¿qué significaba para Usted el capacitarse en esta área más tradicional femenina cierto?, que podríamos decir que es el tema de trabajo con la platería

H6: si

M: ahora si yo le preguntase ¿qué significa para Usted, el que Usted no hubiese seleccionado un curso tradicional y hubiese sido un curso no tradicional femenino

H6: ¿qué significó para mí?

M: mm...

H6: lo que significó que yo aprendí hacer... de trabajar

M: con respecto a la platería

H6: si...

M: pero ¿tiene algún significado para Usted, el no haber participado en otro curso que no fuera a lo mejor tan tradicional femenino

H6: mm...

M: ¿no?

H6: no

SEPTIMA PREGUNTA

M: ¿qué espera Usted después de terminar el curso de capacitación?

H7: de seguir trabajando...

M: ¿en?

H7: en platería...

M: mm...

H7: de seguir... aprendiendo ma, ma... ma joya... ma... eh ma, como le dijera, me gustaría aprender ma... como...

M: no no no si tiene tiempo, no se preocupe, piénselo no más

H7: em... aprender eh...

M: con lo del... relacionado con lo de platería

H7: con la platería pero ma... hay... lo tengo en la...

M: más en detalle...

H7: si... ma en detalle... pero... otra palabra que iba a usar (ríe), em... ma avanzao

M: ya...

H7: aprender ma cosas del.. de lo que he platería por ejemplo el... en laminar, eso no lo aprendí, pero en cortar todo esas cosas yo la aprendí, y... en hacer los diseños todo eso lo aprendí

M: ya...

H7: pero lo que he laminar, igual en... en fundir la plata también eso lo aprendí

M: mm...

H7: pero lo que es laminar no

M: no

H7: no lo aprendí porque no... en el curso no había... no había una persona especial para que nos enseñara a laminar la plata

M: mm...

OCTAVA PREGUNTA

M: ¿cómo cree Usted que le servirá esta capacitación en el futuro?

H8: ¿cómo creo?

M: ¿cómo cree Usted que le servirá la capacitación en el futuro?, ¿de qué le servirá esta capacitación en el futuro?

H8: ¿de qué me servirá?, eh... yo creo que me va... me... me va a servir porque yo también tengo hijos, y yo le puede enseñar a mi hijo

M: ya... ¿algo más?

H8: mm...

NOVENA PREGUNTA

M: ¿de qué manera Usted pondrá en práctica los conocimientos adquiridos en el curso de capacitación?

H9: ¿de qué manera?

M: ¿de qué manera Usted pondrá en práctica los conocimientos adquiridos en el curso de capacitación?

H9: por ejemplo el ser monitora

M: ya... de...

H9: de capa... de platería

M: mm... ¿sólo eso?

H9: solo eso

M: ya...