

PROGRAMA DE CAPACITACION LABORAL DE JOVENES ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

**CARACTERIZACION DE LAS JOVENES BENEFICIARIAS
Y DE SU INSERCIÓN LABORAL**

INFORME FINAL DEL ESTUDIO

INSTITUTO DE LA MUJER

SANTIAGO, JUNIO 1997

I N D I C E

Págs.

INTRODUCCION	1
I. EL PROGRAMA DE CAPACITACION LABORAL DE JOVENES: UNA POLITICA PARA LA PROMOCION DE LA EQUIDAD SOCIAL	3
1. Antecedentes generales del Programa y las mujeres como grupo beneficiario	4
2. El desempleo juvenil y sus especificidades de género	6
3. Factores condicionantes de la desocupación juvenil	9
3.1. Factores económicos	9
3.2. Factores educacionales	11
3.3. Factores culturales	12

II.	CARACTERIZACION DE LAS JOVENES BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA Y DE SU INSERCIÓN LABORAL: RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	14
1.	Perfil socio-demográfico y familiar de las jóvenes	15
1.1.	Grupos etarios	15
1.2.	Estado civil y grupo familiar	16
1.3.	Nivel de escolaridad	18
1.4.	Situación de vivienda	19
2.	Características psico-sociales de las jóvenes	20
2.1.	Redes de apoyo social	20
2.2.	Participación organizada	20
2.3.	Percepción de las instituciones o personalidades influyentes	21
2.4.	Autoestima	21
2.5.	Expectativas acerca del futuro	22
2.6.	Valoración del trabajo	22
3.	Participación de las beneficiarias en el Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes	

.....	23
3.1. Fase de postulación y selección	23
3.2. Fase de capacitación lectiva y práctica	24
4. Historia ocupacional de las jóvenes	30
4.1. Previa al ingreso al Programa (un mes antes)	31
4.2. Posterior al ingreso al Programa (seis meses después)	32
4.3. Inserción laboral actual	33
5. Conciencia de las jóvenes sobre la discriminación en el ámbito laboral	39
5.1. Discriminación salarial	39
5.2. Segregación ocupacional	40
5.3. Discriminación por embarazo o maternidad	41
5.4. Acoso sexual	42
5.5. Otras discriminaciones en contra de las mujeres y la juventud	42
III. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	43

BIBLIOGRAFIA
48

ANEXO METODOLOGICO
50

INTRODUCCION

El informe que aquí se presenta, contiene los resultados del estudio encargado por el Instituto Nacional de la Juventud al Instituto de la Mujer, tendiente a caracterizar la inserción laboral de las mujeres jóvenes capacitadas en el Programa "Chile Joven".

El texto incluye tres apartados. En el primero se detallan antecedentes generales acerca del Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes como política para la promoción de la equidad social, en el marco de los desafíos económicos que hoy enfrenta el país; se avanza en el señalamiento de la relevancia de la participación de las mujeres como beneficiarias de iniciativas de capacitación ; y se diagnostica el tema de la desocupación juvenil, en tanto constituye una realidad estructural que condiciona y dificulta la inserción laboral de dicho segmento de población, precisándose algunos rasgos específicos de la desocupación juvenil femenina.

En el segundo apartado, se avanza en la caracterización de las beneficiarias en lo socio-demográfico y psico-social. A continuación se detalla el contenido de la experiencia de las jóvenes con el Programa, tanto en la etapa de postulación y selección, como en la fase de cursos lectivos y práctica laboral. Más adelante se profundiza en el tema central de este estudio que es la inserción laboral en relación con el oficio aprendido, se consideran sus características globales, las fortalezas adquiridas y las dificultades enfrentadas. Este apartado se cierra con opiniones de las jóvenes sobre la discriminación en el ámbito laboral.

En el tercer acápite se incluyen las principales conclusiones que el estudio arroja, así como algunas sugerencias de políticas, que considerando la perspectiva de género, pudieran contribuir a optimizar los éxitos del proceso formativo de las jóvenes y conseguir su inserción laboral como meta deseada.

Finalmente se indica la bibliografía utilizada y en calidad de anexo se detalla la metodología empleada.

Participaron en la elaboración de este estudio Estrella Díaz A. como coordinadora y Patricia Vega y Mario Gutiérrez como integrantes del equipo de trabajo.

I. EL PROGRAMA DE CAPACITACION LABORAL DE JOVENES: UNA POLITICA PARA LA PROMOCION DE LA EQUIDAD SOCIAL

1. Antecedentes generales del Programa y las mujeres como grupo beneficiario

El Programa se inició en el año 1991, a poco tiempo de reestablecida la democracia en el país, como una de las importantes medidas y esfuerzos desde el Estado, para avanzar hacia una mayor equidad social, ampliando el acceso de los/as jóvenes a mejores y mayores oportunidades.

El principal objetivo del Programa es crear las condiciones para que la juventud (15 a 24 años) de escasos recursos, que se encuentra fuera del sistema escolar regular diurno, afectada por el desempleo, la inactividad forzada o la precariedad de sus trabajos, mejore sus oportunidades de inserción laboral, a través del acceso a cursos de capacitación ofertados de manera gratuita.

El Programa cuenta con varios sub-programas, uno de los cuales es el de capacitación y experiencia laboral en empresas (CEL), que constituye la modalidad de mayor magnitud al interior del Programa y el ámbito en el cual se inserta el presente estudio.

El CEL ofrece cursos de aproximadamente 200 horas de duración, en donde se enseña el desempeño en una ocupación u oficio semi-calificado. Consta de una fase lectiva y de otra práctica, que se ejecuta en una empresa por un período de alrededor de tres meses.

Su administración está a cargo del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y su objetivo específico es que las/os jóvenes participantes adquieran competencias técnicas básicas, para el trabajo como dependientes de una empresa o industria.

La propuesta del Programa visualiza la actividad laboral como uno de los principales vehículos de integración de la juventud a la sociedad, considerando que en las últimas décadas el mundo de las/os jóvenes ha tenido un

severo desencuentro con el mundo del trabajo. El desempleo juvenil alcanza magnitudes preocupantes, con consecuencias e impactos serios para toda la sociedad. Junto con dicho contenido social, el Programa tiene el desafío de aportar, vía ofertas de capacitación laboral, a las transformaciones de las estructuras productivas del país, que necesita modernizar la fuerza de trabajo, para enfrentar de mejor modo, los retos que le impone la globalización e integración económica al mercado mundial. Este proceso requiere de un crecimiento de la productividad y una eficiente utilización de los recursos disponibles. De ahí la necesidad de desarrollar las capacidades cognitivas y creativas del factor humano y elevar sus grados de habilidad para hacerlo más competitivo.

La segunda fase exportadora, que el Programa del Gobierno de la Concertación ha propuesto para la economía chilena, busca incorporar a través del procesamiento, mayor valor agregado a los recursos naturales, que constituyen parte importante de la actual canasta de exportaciones, lo cual introducirá y diseminará la aplicación de tecnología moderna y compleja en el encadenamiento productivo. Este proceso implicará, además la ampliación de la exportación de servicios complementarios a la de bienes: financieros, de comercialización, distribución y marketing.

La articulación del desarrollo y formación de la fuerza de trabajo con los requerimientos del sistema productivo, debe constituir una tarea muy particular del Programa. Para ello opera en su ejecución fundamentalmente con el sector privado en una relación triangular. En el ángulo superior se ubica el Estado, en la base a un lado los organismos capacitadores y al otro los empresarios.

La integración de mujeres jóvenes ha sido una preocupación del Programa, en tanto el logro de una mayor equidad en el país sin duda pasa por la inserción laboral femenina, a pesar de la constatación de que ellas enfrentan mayores dificultades para incorporarse al mundo público, situaciones de más precariedad y

discriminaciones por su condición de género.

El Programa contó durante su primera fase con una Unidad Mujer, que buscó promover el desarrollo de acciones orientadas a ofrecer a las jóvenes igualdad de oportunidades de acceso a la capacitación, para intencionar a través de ello su inserción al trabajo remunerado en mejores condiciones.

En Chile la tasa de participación de la mujer en la fuerza de trabajo es similar al promedio de Latinoamérica e inferior a la de países desarrollados y del Sudeste asiático. Según cifras del Banco Mundial, en 1995 esta alcanzó 33%.

A juicio de los expertos, la integración de las mujeres a la fuerza laboral, con niveles de escolaridad superiores, puede tener un impacto positivo en la distribución del ingreso, tema especialmente sensible en el país por la sustantiva brecha existente entre ricos y pobres, en tanto las mujeres con mayor educación tienen un mayor costo de oportunidad, porque el salario al que renuncian sería mayor que el de otra mujer con baja educación.

Este cálculo económico puede o no ser real, considerando las actuales circunstancias y lógicas del mercado de trabajo, sin embargo está comprobado que muchos hogares pobres han podido superar relativamente sus condiciones gracias a la integración de las mujeres al empleo.

2. El desempleo juvenil y sus especificidades de género

Es casi una constante de que la juventud tanto en períodos de crisis como de crecimiento económico, se ha visto excluida del mercado de trabajo en una proporción significativamente mayor que los adultos.

Durante la crisis de 1975-1976 y de 1982-1983, la tasa nacional de desocupación abierta superó el 30%, sin contar aquéllos inscritos en los programas especiales de

empleo, ni a los subempleados (Palma C. y Andreoni R., 1996).

En los últimos años esta situación ha cambiado drásticamente, la tasa de desocupación fue de 6.6% en 1994 (INE). Sin embargo, la desocupación tiene diferentes expresiones según la ubicación de las personas en los distintos quintiles de ingreso, el grupo de edad al que pertenecen y el sexo. Los datos muestran una marcada tendencia a la concentración del desempleo en los sectores de menores ingresos (16.7% y 7.3% respectivamente en los quintiles 1 y 2), en las personas más jóvenes y en las mujeres (Beyer H., 1997).

La tasa nacional de desocupación juvenil en el país alcanzó 13.3% en 1994, en el quintil 1 19.8%, entre los jóvenes varones de 15 y 19 años 16.9% y en las jóvenes mujeres de igual edad 22.5% (MIDEPLAN, 1994 y Revista Ercilla, 1996).

Profundizando sobre la desocupación juvenil femenina, los datos de la Encuesta CASEN 1994 dan cuenta de tasas de desempleo de 51.2% y 33.5% entre las jóvenes de 15 a 19 años del quintil 1 y 2 y tasas de 44.2% y 20.5% respectivamente en las de 20 a 24 años. Ellas se ubican muy por encima del promedio nacional.

Las jóvenes pobres tienen en general una tasa de desempleo más alta que la de sus pares hombres, tanto en el área urbana como rural y claramente abultan las cifras negativas.

Estadísticas más recientes divulgadas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), han impactado fuertemente a la opinión pública. Ellas son las más altas de los últimos cuatro años y expresan que el crecimiento económico se encuentra acompañado de importantes índices de pobreza y marginalidad social¹.

¹ 28.5% de la población aún vive en situación de pobreza, ello aún cuando porcentualmente ha decrecido. Por otro lado, la distribución de los ingresos continúa siendo muy inequitativa, profundizándose la brecha social entre ricos

En el trimestre móvil Mayo-Junio 1996, el desempleo nacional alcanzó 7.1%, experimentando un aumento de 0.5% respecto del trimestre anterior. En términos absolutos los desocupados bordearían entonces las 360.000 personas. En la Región Metropolitana esta situación es más grave pues alcanza el 8.4% nacional.

En el segmento juvenil estos porcentajes ascienden drásticamente, encontrándose desocupados 17% de los jóvenes de 15 a 24 años, los cuales corresponden a aproximadamente 144.000 personas. En los tramos de edad de 15 a 19 años la desocupación llega a 24% y en los de 20 a 24 años, desciende a 15%.

La conclusión es entonces que los jóvenes de menor edad y más pobres experimentan una mayor vulnerabilidad laboral, sumándose a la cuestión generacional y de condiciones socio-económicas, la de género. Las jóvenes extremadamente pobres experimentan situaciones de gran exclusión social.

A menudo el tema del desempleo se asocia con la baja escolaridad. Si bien ello es más evidente en los estratos socio-económicos pobres, las cifras indican que un importante número de desocupados juveniles poseen niveles elevados de escolaridad, constatándose incluso que la problemática alcanza a sectores sociales acomodados, obviamente con consecuencias e impactos diferentes.

En promedio los jóvenes desocupados tienen alrededor de 10,5 años de escolaridad, uno de los más altos de Latinoamérica, mientras la fuerza de trabajo de más de 35 años tiene un promedio de sólo 7,6 años.

Cifras del INE que analizan los estudios cursados por los desocupados jóvenes, muestran que 15.5% posee estudios completos de enseñanza media; 55% tiene estudios de

y pobres. Entre 1992-1993, el 20% más rico de la población participaba del 52.3% del PIB nacional. En 1994, este habría ascendido a 55% y en 1995 a 57%. El Banco Mundial por su parte indicó para 1995 una brecha de 61%.

enseñanza media sin terminar; y 27% tiene educación básica incompleta.

Estos datos dan cuenta de que a pesar de su elevada escolaridad promedio, alrededor de 80% de los que no tienen un trabajo, carecen de educación básica o media completa, lo que les dificulta aprovechar cualquier posibilidad de empleo que el mercado ofrezca.

La Encuesta CASEN 1994 indica asimismo, que en el país hay un grupo significativo de personas de 15 a 29 años considerados "cesantes ilustrados". Aún cuando poseen título universitario (10.5%) o tienen estudios universitarios incompletos (17.9%), no han logrado conseguir empleo.

La inserción laboral de los jóvenes es más plena y activa cuando más edad tienen, se calcula que ello se produce alrededor de los 20 años. Sin embargo, existe un 40% de jóvenes pobres en edad escolar, que desertan de la escuela para ingresar al mercado laboral y mejorar sus condiciones económicas.

La calidad de los empleos a los cuales acceden son en general bastante precarios. Fiscalizaciones hechas por la Dirección del Trabajo han detectado que sólo el 45.5% de la juventud trabajadora tiene contrato permanente y 34.1% trabaja sin contrato. Las remuneraciones son bajas. La Encuesta CASEN 1994 indicó que una proporción importante de las personas del primer quintil de ingresos, especialmente los más jóvenes, reciben ingresos menores al salario mínimo. Otra constatación es el desconocimiento de los jóvenes de sus derechos laborales.

3. Factores condicionantes de la desocupación juvenil

3.1. Factores económicos

Varios son los argumentos que se manejan como condicionamientos económicos explicativos de la

desocupación juvenil.

Sectores de gobierno y empresariales, coinciden que en nuestro país en la actualidad, el fenómeno se encontraría potenciado por un factor estructural, derivado del proceso de ajuste económico decretado por el Banco Central, vía el alza de las tasas de interés y que ha implicado la desaceleración de la economía. Ello habría traído consigo como efecto colateral, una menor capacidad para generar nuevos empleos, debido a que las ventas disminuyen y por tanto la producción.

Esta situación de ajuste impactaría sobre el empleo en general, pero en mayor grado en el segmento juvenil, que es el más vulnerable de la fuerza laboral.

El INE señala que la creación de plazas de ocupación ha sido baja. El año 1995 aumentó en 1% y el 1994 en 0.8%, lo cual no guarda relación con los crecimientos de 1992 y 1993 (4% y 5% respectivamente).

Algunos sectores críticos de la actual política económica, indican que la economía chilena tendría falencias estructurales, una de cuyas manifestaciones sería su incapacidad para absorber a un ritmo regular las nuevas promociones juveniles que incrementan la fuerza de trabajo.

A juicio de los empresarios, el fenómeno de aumento de la desocupación juvenil, tendencialmente vendría produciéndose desde hace cinco años, derivando en crisis en 1996.

El INE sin embargo advierte, que la falta de absorción de mano de obra, se da sobre todo en el sector manufacturero y minero, los que a pesar de ser los más dinámicos de la economía, en tanto concentran mucha inversión y proyectos nuevos, generan poco empleo. Otros rubros intensos en fuerza de trabajo como la agricultura, últimamente han comenzado a expulsar trabajadores.

Estrechamente imbricados con los condicionamientos económicos, se encuentran los factores laborales que también se arguyen como causales del problema. Los empresarios coinciden en que la rigidez de las normas laborales y la exigencia de cumplir con el pago del salario mínimo, desincentivaría la contratación de jóvenes.

Aprovechan en su discurso a replantear cuestionamientos a las reformas laborales que se tramitan en el Parlamento y a insistir en la necesidad de flexibilizar las normas.

Uno de los factores que los empresarios reconocen valorar de manera importante en la contratación de su personal es la experiencia. Este requisito que se cumple sobre todo en la medianía de la vida, rezaga a los jóvenes. Para ellos constituye una situación difícil de revertir. La no contratación los excluye de la posibilidad de adquirir experiencia y lograr desarrollar habilidades y destrezas para ejercer un cargo.

Los jóvenes, que a pesar de los múltiples requisitos empresariales (más adelante, se hace mención a los condicionamientos culturales) logran insertarse laboralmente, a menudo experimentan en corto tiempo situaciones de despido, entrando en un circuito de alta rotación laboral que también perjudica su desarrollo como trabajador. En el trimestre móvil Mayo-Junio 1996, un tercio de los jóvenes insertos laboralmente habrían perdido su empleo.

3.2. Factores educacionales

El sistema educacional es considerado uno de los ámbitos de mayor importancia y efecto en la inserción laboral juvenil y es sindicado por los diferentes sectores políticos y empresariales, como carente y desconectado de las exigencias del mundo laboral, debido a lo cual los jóvenes no contarían con una formación inicial, que les habilite para enfrentar adecuadamente un trabajo.

A pesar de esta afirmación, es necesario insistir en que el sistema educacional independientemente de su grado de modernización, no debiera sólo estar destinado a preparar a los jóvenes para trabajar. Hay otros aspectos valóricos, humanos, culturales, que obviamente no pueden ser desestimados.

Las críticas al sistema apuntan a su anacronismo, teoricismo y deficiencias en la calidad. Otros de los aspectos que se le cuestiona es su incapacidad para retener a los jóvenes hasta el término de sus estudios. A nivel global y sobre todo en los estratos socio-económicos pobres se produce una gran deserción. Mientras ello continúa ocurriendo, en el mercado laboral una de las exigencias cada vez más difundidas para la contratación es el cumplimiento de la educación media completa.

Los contenidos educativos también son impugnados sobre todo por los sectores empresariales. Se indica que 65% de los estudiantes están insertos en programas científico-humanistas y no en técnico-profesionales, que eventualmente otorgarían una mayor preparación para el trabajo. Sin embargo, algunas evaluaciones estarían mostrando que este tipo de formación también contendría deficiencias, pues no se ajusta a las demandas productivas.

Los programas de capacitación laboral, a juicio de estos sectores, tampoco responderían adecuadamente a las exigencias del mercado laboral. Sus principales vacíos se encontrarían en la falta de sintonía entre contenidos formativos, necesidades del mercado y los cambios tecnológicos. Muchos jóvenes acumularían cursos, pero luego no conseguirían empleo. Al respecto se critica a muchos organismos capacitadores, los cuales no otorgarían buena formación en un oficio, pues no cuentan con infraestructura adecuada, optando a menudo por impartir contenidos de escritorio, sin preocuparse por incluir aspectos de educación laboral.

Las exigencias de los empleos sobrepasan entonces el nivel de capacitación de los jóvenes.

3.3. Factores culturales

El mercado laboral expresa un fuerte carácter discriminatorio hacia los jóvenes, las mujeres y los mayores. Específicamente en relación con los primeros existe la opinión difundida de que son exitistas, hedonistas e inmediatistas, lo cual en el plano económico los haría tener expectativas muy altas, a fin de satisfacer necesidades en plazos cortos.

Se dice también que los jóvenes no aprecian el trabajo formal como medio de inserción social, prefiriendo las actividades esporádicas e informales, que les permite obtener ingresos en el marco de una relación laboral más libre y participar así en la sociedad de consumo, cuestión que constituiría la motivación central para ingresar al mercado de trabajo.

En el plano de las contrataciones laborales, muchos empresarios tienen efectivamente una actitud prejuiciosa respecto de los jóvenes, los consideran irresponsables, desordenados, desobedientes y con escasa cultura y hábitos de trabajo.

De los jóvenes pobres que egresan del sistema educacional se dice además, que no saben hablar bien o hablan con monosílabos, no tienen buena dicción y poseen una baja autoestima. A lo anterior se suman como elementos de exclusión, la "mala fama" del lugar de residencia, el uso del pelo largo o de aros, la posesión de un papel de antecedentes "manchado".

Las mujeres jóvenes son especialmente discriminadas. El principal obstáculo radica en su edad fértil y/o en su condición de madres. Existe en algunos empresarios la percepción errada (hay estudios que así lo demuestran), de que por estos motivos, la fuerza laboral femenina es más cara que la masculina. A ello se agrega que

objetivamente el abanico de empleos al que pueden aspirar es pequeño, por lo cual sus opciones son también menores.

Las empresas son las que contratan y son entonces las que ponen las condiciones, que en general parecieran exceder en mucho las capacidades técnicas y calificaciones de los jóvenes.

Un organismo dedicado a la contratación por encargo, detalla las exigencias empresariales al personal : capacidad de adaptarse a la cultura de la empresa; buscar estabilidad laboral; tener una actitud de servicio que demuestre que está dispuesto a dar lo mejor de sí en las labores encomendadas; poseer habilidades intelectuales y prácticas, que le permitan ir creciendo y proyectándose dentro de la empresa (El Mercurio, 1996). Una encuesta realizada por el Centro de Investigaciones y Desarrollo de la Educación (CIDE), plantea cuestiones similares (Ibañez S. y Cárcamo M.E., 1994).

Las empresas rechazan a las personas que tienen resistencia a adaptarse a los códigos invisibles (por ejemplo, no utilizar lenguaje formal, ni vestimenta acorde con las funciones desempeñadas, ni cortes de pelo aceptables); hábitos de trabajo no formados, que les dificulta aceptar las relaciones de jerarquía y autoridad dentro de la empresa, los horarios de trabajo, cumplir las tareas en el tiempo determinado por el jefe; inmadurez, que les impide tener una definición clara frente a su vocación e insertarse en el ámbito laboral.

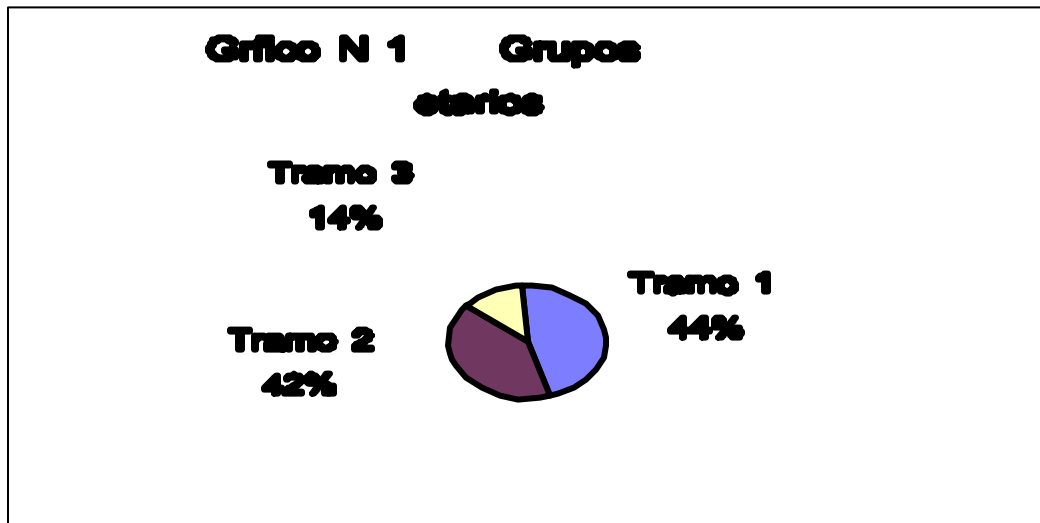
**II. CARACTERIZACION DE LAS JOVENES BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA
Y DE SU INSERCIÓN LABORAL: RESULTADOS DE LA INVESTIGACION**

La muestra del estudio, respecto de la cual se plantean los resultados de la investigación, constituye parte del universo de mujeres jóvenes de la Región Metropolitana, de composición fundamentalmente urbana, que han egresado del Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes, sub-programa CEL, ejecutado entre los años 1992 y 1994, bajo los llamados a licitación cuarto a séptimo.

1. Perfil socio-demográfico y familiar de las jóvenes

El presente perfil sintetiza las principales características socio-demográficas y familiares actuales de las jóvenes beneficiarias del Programa.

1.1. Grupos etarios



1

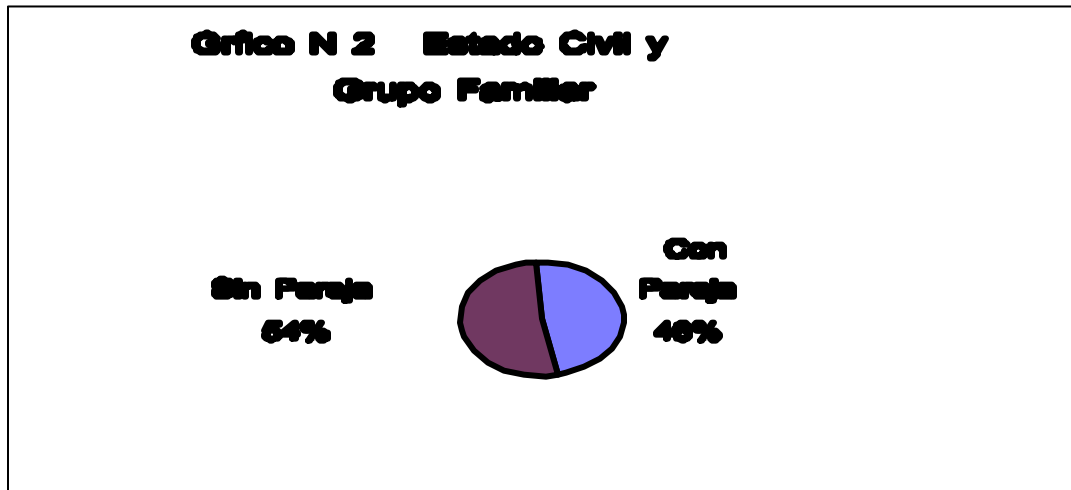
Los grupos etarios fueron recodificados con posterioridad

a la toma de datos, quedando definidos los tramos del siguiente modo: 24 años o menos; 25 a 30 años y 31 años y más.

El gráfico anterior indica que la mayoría de las jóvenes tienen en la actualidad menos de 30 años (87%), representando porcentajes similares los grupos de 24 años y menos y el de 25 a 30 años (45% y 42% respectivamente). Las personas mayores de 31 años corresponden al 14% de la muestra.

La mayoría de las entrevistadas se encuentra así en una etapa de su ciclo de vida en que conforman familia propia, definen su proyecto de maternidad y en algunos casos son interpeladas socialmente a trabajar en forma remunerada. Estas características, como se verá en páginas posteriores, tienen fuerte impacto en la trayectoria personal de las mujeres jóvenes.

1.2. Estado civil y grupo familiar



En la actualidad el 47.8% de las entrevistadas permanecen solteras sin pareja y 35.4% son casadas y viven con pareja.

Si el total de casos se reagrupa según su condición de haber constituido pareja teniendo cualquier estado civil, los resultados indican que 46% de las jóvenes si lo han hecho y 54% no.

Solamente 12.2% (45) de las jóvenes reconocen ser jefas de hogar porque tienen familiares que dependen económicamente de ellas. El promedio general es de a lo menos una persona. El resto (87.8%), indica a otro adulto como proveedor/a del sustento familiar.

53% de las entrevistadas son madres, oscilando el número de hijos entre uno y cinco, aún cuando la moda es uno (32.7%). Del total de jóvenes madres, algo menos de la mitad (41.6%) tiene al menos un hijo menor de seis años (lactante o infante), los que forman parte del grupo de edad que demanda de especial cuidado. Prácticamente todas las jóvenes (51.1%) viven con ellos.

Desde ya se puede constatar entonces, que la maternidad es parte de la realidad de vida de muchas jóvenes que se han capacitado laboralmente. A lo largo de este informe aparecerá recurrentemente como un factor condicionante de mucho peso para la inserción laboral de estas mujeres, constituyéndose a menudo en un verdadero cuello de botella difícil de revertir sin apoyo de una política social adecuada.

Las soluciones individuales a las que pueden acceder para el cuidado infantil son restringidas y las que eventualmente las empresas podrían ofrecerles en tanto trabajadoras, tienen fuertes limitaciones normativas.

Las entrevistadas provienen de familias constituidas por 4 a 6 personas (40.8%) y al menos un integrante (38.4%) o dos (36.1%) trabajan, de cuya remuneración depende el sustento familiar.

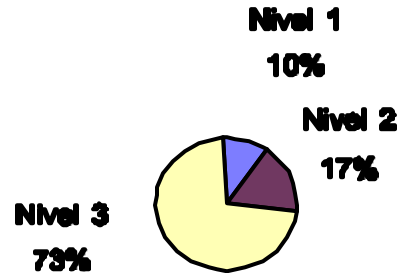
Los montos salariales mensuales más frecuentes de estos trabajadores son entre \$100.000 y \$200.000 (22.4%) y \$200.000 y \$300.000 (20.2%). Hay también un segmento que obtiene ingresos menores (19.4%) y un grupo que no posee ingresos (13%). El resto de las personas, numéricamente menos significativas, perciben cantidades superiores.

Al interior de algunas familias (25), existen personas que reciben subsidios del Estado por concepto de asignaciones familiares y/o jubilaciones, pero ellas son muy reducidas, oscilando en promedio entre \$20.000 y \$50.000 mensuales.

Las condiciones objetivas mencionadas: composición numérica familiar, escaso número de miembros insertos en el empleo, bajos ingresos percibidos por concepto de remuneraciones y subsidios reducidos, podrían actuar como aspectos detonadores para la inserción laboral de las jóvenes. Estos son temas que se irán retomando a lo largo de la exposición.

1.3. Nivel de escolaridad

Gráfico N 3 Nivel de Escolaridad



3

Muchas entrevistadas tienen en la actualidad educación media completa cursada (72.7%), si a ellas se le suma 17% de jóvenes con media incompleta, podría señalarse que casi 90% (89.7%) han alcanzado la educación media. Existe sin embargo 10.3% (38 mujeres) que sólo cuenta con educación básica.

Para la construcción de la variable, se consignó de manera equivalente la educación media técnica y la humanista científica y no se establecieron diferencias con estudios realizados posteriormente al egreso de la educación media.

En el segmento de población estudiado se refleja el aumento del nivel de escolaridad experimentado en la población nacional en su conjunto y que exige cada vez más a la fuerza laboral contar con niveles educacionales superiores, para poder optar a un empleo y superar la

competencia con otras personas que en iguales o superiores condiciones demandan un determinado empleo. La capacitación laboral se constituye así en una alternativa y oportunidad de contar con herramientas y conocimientos adecuados para acceder más fácilmente a un empleo calificado.

No deja de llamar la atención el caso de 38 personas que sólo cuentan con escolaridad básica, situación que les otorga condiciones de mayor desventaja.

30.8% de las jóvenes en algún momento de su carrera educacional interrumpieron o desertaron de sus estudios, lo cual fue ocasionado principalmente por razones personales relacionadas con la esfera privada: embarazos, cuidado de hijos, matrimonio, cuidado de hermanos o parientes (27.2%); con problemas económicos (29%); y en menor medida debido a desinterés personal (21.9%).

Llama la atención que es la misma variable del ámbito privado (familia, maternidad), la que aparece sacando a las jóvenes de la escuela, para condicionarles su ingreso al ámbito público (mercado de trabajo).

1.4. Situación de vivienda

67.8% de las familias de las entrevistadas es propietaria de su vivienda, y un porcentaje más reducido (18.1%) vive en una residencia cedida por familiares o amigos. El tipo de vivienda es casi siempre casa o departamento (89.7%) y en menor medida cité, conventillo, mediagua o mejora. No se registran casos de familias allegadas.

2. Características psico-sociales de las jóvenes

En este acápite se relevan algunas características referidas al tipo y contenido de la vinculación de las jóvenes con su entorno familiar, organizacional y societal. Se compara su situación presente con la

anterior al ingreso al Programa.

2.1. Redes de apoyo social

Los entes referenciales de las jóvenes no se encuentran en el entorno social inmediato, sino que al interior de su estructura familiar, como círculo de relaciones primarias.

Así 72.4% de las entrevistadas señala recurrir a sus parientes directos frente a problemas económicos (48.4%), afectivos (38.4%) y de cuidado de hijos (19.7%). La familia es para ellas una fuente vital de compañía, socialización y solidaridad.

La familia también recurre a las jóvenes cuando las necesita, produciéndose un efecto simbiótico entre sus miembros. Un ejemplo ya señalado es el de la deserción escolar motivada por el requerimiento que la familia hace de la joven, para el cumplimiento de tareas domésticas.

Esta autoreferencia familiar sin duda tiene una profunda incidencia en la vida presente y futura de las jóvenes. Se ha señalado fuertemente que tanto la disposición de redes de apoyo social como su composición, son indicadores de la situación de integración o exclusión social en la que se encuentran los grupos y personas. Una red de apoyo constituida permite contar con más recursos sociales, movilizarlos y optimizar su uso. La familia aún cuando resulta un apoyo importante es restringida y en los estratos más pobres no se comporta como mecanismo para la movilidad social.

2.2. Participación organizada

En relación con la asociatividad a organizaciones de carácter social, cultural u otra, la mayoría de las jóvenes previo al ingreso al Programa no participaban (76.8%), ni tampoco lo hacen en la actualidad (82.7%). Los únicos referentes de pertenencia que algunas señalan, aunque en porcentajes muy bajos, son los

religiosos (10.8%), deportivos (5.9%), culturales (3.5%).

Las entrevistadas parecieran no encontrar en las organizaciones respuesta a sus necesidades e intereses, ni apreciar en ellas un espacio para aportar, encontrar apoyo frente a contingencias y/o solucionar problemas personales o locales.

Esta situación refuerza su autoreferencia familiar, lo cual las mantiene encapsuladas en el mundo privado. Una encuesta realizada por el Instituto Nacional de la Juventud (1994), expresó una tendencia similar entre las mujeres jóvenes, aunque en porcentajes algo menos drásticos.

2.3. Percepción de las instituciones o personalidades influyentes

Considerando que el segmento de entrevistadas pertenece a un estrato socio-económico pobre, pareció importante conocer sus percepciones acerca de las capacidades de las instituciones o personalidades principalmente del ámbito local, para brindar atención a la población frente a contingencias y/o para influir positivamente en la generación de cambios en la calidad de vida. En general no consideraron de manera significativa a ninguna, sólo aparecen relativamente destacadas la Asistente Social como personal profesional (27.6%), el municipio (19.2%) y la iglesia (17.8%).

De este modo tampoco tienen expectativas en los agentes externos para mejorar sus condiciones de vida, reiterándose el cierre del círculo de relaciones hacia la familia, como único y más importante referente.

2.4. Autoestima

La autoimagen de las jóvenes en relación con su condición de madre, hija, trabajadora, estudiante, pareja y vecina es bastante elevada, todas se aproximan a una nota promedio cinco. Consideran que del mismo modo las

perciben las personas de su entorno. Ello podría constituir un indicio de que tienen confianza en sus fortalezas, lo cual se corresponde con la valoración positiva que hacen del esfuerzo personal (67%), como mecanismo para lograr el éxito económico, versus otras alternativas como sería Dios (20%), la suerte (5.4%) y los contactos o pitutos (7%).

2.5. Expectativas acerca del futuro

En la proyección personal de las jóvenes respecto de sus generaciones femeninas anteriores (abuela, madre) y de las futuras (hija/s), a la edad actual de la joven, aparece un claro sentido de expectativas de cambio positivo desde el pasado hacia el futuro. 55% considera que su estadio presente es mejor que la de sus antecesoras y 46.8% indica que la vida de su/s descendiente/s será mejor todavía.

Estos datos muestran también que la brecha con las generaciones futuras tiende a acortarse, lo cual tiene que ver con la ampliación de las oportunidades educacionales y con los cambios culturales y tecnológicos de los que hoy pueden disfrutar y cuya proyección se mantiene como perspectiva hacia el mediano plazo.

2.6. Valoración del trabajo

Un aspecto que pareció importante relevar es el imaginario de ideal personal que poseen las jóvenes, en relación con su estado civil y con su situación laboral. 50.3% lo precisó en ser soltera trabajadora y 41.1% casada trabajadora. Así manifiestan el alto valor que le asignan a la condición de mujer trabajadora como imagen de vida.

Esto pareciera reforzarse por la influencia que sobre las entrevistadas ejerce el grupo de amistades con las que se relacionan más estrechamente, las que aún siendo de diferentes edades, tienen en común su condición de trabajadoras/es (46.8%) o trabajadoras/es-estudiantes

(35.9%).

La valorización del trabajo constituye así la motivación central de las jóvenes para capacitarse en un oficio (66.2%).

3. Participación de las beneficiarias en el Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes

En este apartado se avanza en la puntualización de algunos rasgos que caracterizan la participación de las jóvenes en el proceso de postulación y selección al Programa y en el desarrollo del curso lectivo y práctico.

3.1. Fase de postulación y selección

91.6% de las entrevistadas manifiestan haber postulado una sola vez al Programa y 8.4% lo hizo en más de una ocasión antes de ser aceptada. En general utilizaron como canal de inscripción el municipio de la comuna (79.7%) y otro 17% recurrió directamente al organismo capacitador donde realizó el curso.

Al consultarles sobre la razón principal para seguir el curso de capacitación, 47.6% indicó aprender un oficio y 41.6% tener herramientas para el trabajo, ambas respuestas se enmarcan en la motivación central antes señalada, de capacitarse para trabajar.

La preferencia por escoger un determinado oficio casi nunca fue influenciada por externos (familiares, municipio, etc), sino que constituyó una decisión propia, definida sobre todo por gusto e información personal (65.4%). En los grupos de trabajo se señaló que esto ocurría, porque previamente no conocieron el abanico de posibilidades ofertadas.

68.6% de las jóvenes logró acceder al curso en el oficio que deseaba; el resto (31.4%) manifestó no saber lo que quería o haber deseado inscribirse en uno distinto, para

el que no había vacantes o en el momento no se ofrecía.

Sin perjuicio de lo anterior, 90% de las jóvenes expreso su agrado con el curso seguido.

Los beneficios del Programa más apreciados por las entrevistadas son en primer lugar su gratuidad y el hecho de que se garantiza la práctica laboral (33.8%), luego el dinero que dan para la locomoción y colación y finalmente poder conocer otras/os jóvenes.

66.8% considera que el organismo a través del cual canalizaron su postulación le proporcionó información completa o muy completa, sin embargo 31.3% indicó que esta fue escasa o muy escasa.

Al 47% de las jóvenes antes de inscribirse les hubiera gustado contar con información sobre las ofertas de puestos de trabajo en el mercado una vez egresadas y sobre las remuneraciones promedio en el oficio aprendido (20%). Asimismo 31.6% señaló ausencia de orientación acerca de la compatibilidad del oficio al que se le derivó, con sus estudios y experiencia laboral previa como también respecto a los derechos y obligaciones del/a educando/a durante el curso (15.4%).

Todos estos son aspectos aparentemente factibles de ser abordados sin mayor dificultad por los organismos intermediadores, pudiendo superarse con ello los déficit de información que las jóvenes perciben.

Las entidades capacitadoras en general aplican para la selección de las candidatas una entrevista personal (32.7%) y/o una prueba o test (27%). 14.3% de las jóvenes debieron cumplir con ambos requisitos. Durante dicho proceso no se sintieron para nada discriminadas o rechazadas (91.9%).

Una vez efectuada la selección, algunas personas tuvieron la oportunidad de participar en actividades de orientación y/o nivelación brindada por el centro

capacitador (44%), las que fueron calificadas como importantes o muy importantes por 35 jóvenes (87.1%). A pesar de la significación de estas actividades, 55.9% no tuvo acceso por problemas de comunicación oportuna.

3.2. Fase de capacitación lectiva y práctica

Las jóvenes indican que los principales contenidos abordados en los cursos se refieren a conocimientos teóricos y/o prácticos sobre el oficio. Otros aspectos formativos, como diálogos sobre temas personales, familiares y sociales, derechos y deberes laborales o el desarrollo de metodologías de trabajo de grupos, prácticamente no tuvieron relevancia en el curriculum.

La apreciación de las entrevistadas sobre los conocimientos adquiridos en el curso es favorable en 87.3%, considerándoles útiles o muy útiles, mientras 12.4% los encontró poco útiles o inútiles.

La evaluación sobre el trato de profesores/as y compañeros/as es muy positiva. En el primer caso, 94.3% lo consideró bueno o muy bueno y en el segundo, 95.2% se manifestó en igual sentido.

El equipamiento y material de estudio utilizado recibió también buena calificación (79.2%), sólo un grupo reducido de jóvenes manifestó que debió incurrir en gastos personales para su adquisición (6.8%).

La fase práctica como continuidad de la lectiva es fundamental para completar el proceso de capacitación. En la muestra seleccionada se detectó sin embargo que 26 jóvenes (7%) no terminó su práctica. Esta situación a nuestro juicio, constituye una cuestión grave desde el punto de vista de la gestión y seguimiento del Programa y que impacta seriamente la inserción laboral de las beneficiarias que no cumplieron la meta formativa, más aún existiendo el agravante de que no pueden repostular al Programa para terminar su ciclo.

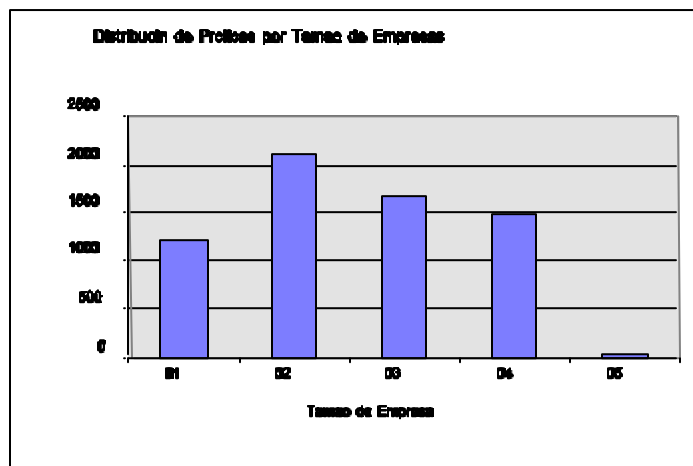
La información entregada por el organismo capacitador sobre las exigencias de la práctica laboral fue también valorada positivamente. 68.4% la consideró buena y muy buena y 27.2% la calificó de manera deficiente (regular a muy mala).

La mayoría de las jóvenes debió esperar entre una y dos semanas luego del término de la etapa lectiva para comenzar su práctica. 27% de ellas culminó esta fase contratada por la empresa, lo cual constituye un logro muy importante para la joven y para el Programa.

Las actividades económicas en las que desarrollaron su práctica fueron prioritariamente los servicios comunales, sociales y personales, el comercio y la industria textil y de confecciones. Ello da cuenta de un fuerte sesgo de lo que se consideran "ocupaciones femeninas", en los oficios aprendidos por las jóvenes.

El tamaño de las empresas en las que se insertaron, corresponden fundamentalmente a unidades productivas pequeñas (10 a 49 trabajadores) y medianas (50 a 199 trabajadores).





Prácticas

5

Los lugares de práctica asignados fueron considerados adecuados por 65.9% de las entrevistadas, en tanto les permitió aplicar lo aprendido en la fase lectiva, en cambio 30.5% los consideró inadecuados por la misma razón.

Profundizando sobre el nivel de los conocimientos teóricos desarrollados en la práctica del oficio, 53% manifestó haber aplicado bastante lo aprendido, mientras que el resto expresa que fue poco (27.3%) o incluso nada (16.2%), cuestión que se verifica con el desglose de actividades que las jóvenes debieron cumplir en su práctica en empresa. Sólo 36.8% señaló haber realizado actividades propias del oficio aprendido, otro grupo (44.3%) las combinó con actividades extras y 11.1% (41) realizó tareas totalmente ajenas al oficio aprendido.

El Programa debiera exigir a los organismos técnicos preocupación y vigilancia en esta materia, de modo de superar las falencias.

Sin un buen desarrollo lectivo y práctico de la/el joven, es difícil cumplir con el logro de contar con un equipo de egresados/as con óptima formación, que sean competitivos en el mercado laboral, que aporten al desarrollo nacional y que puedan aspirar a superar su situación de pobreza socio-económica.

El compromiso empresarial al respecto debiera ser más activo y proveer buenos centros de práctica, que posibilite a las jóvenes el perfeccionamiento del oficio estudiado. Su falta de involucramiento con esta materia, hace que muy a menudo se cuestione el "uso" que las empresas hacen de las/os jóvenes como mano de obra barata, sin asumir su responsabilidad social y un compromiso efectivo con el crecimiento económico del país.

En los distintos centros de práctica casi siempre se le asignó a la joven una persona dispuesta a orientarla y apoyarla en su desempeño (71%). Su participación fue calificada como buena o muy buena en un 60%. 23% de las jóvenes no contó con esta supervisión.

Como evaluación final, las entrevistadas opinan que el proceso de capacitación les otorgó buena calidad en el oficio aprendido (79%) y que por dicha vía tienen positivas opciones para acceder a un empleo, sin embargo la lógica y los condicionantes del propio mercado laboral hacen que este proceso sea muy lento y difícil (49.7%).

Buena parte de las jóvenes (71.6%) considera que el curso respondió a las expectativas que tenía al comenzar, sin embargo otro grupo no despreciable numéricamente (26.5%), indica que no logró satisfacerlas.

En igual sentido, a juicio de la mayoría, su participación en el Programa constituyó una buena

oportunidad para avanzar en la concreción de un proyecto personal de vida, en tanto les sirvió para detonar deseos de seguir estudiando y/o perfeccionándose (42.2%) y ampliar sus posibilidades de encontrar un empleo (28.6%). Y esta conclusión la proyectan al resto de sus compañeros/as de curso, al considerar que 54.3% estarían en situaciones similares a ella y 29.7% incluso mejores.

El desarrollo de conocimientos e información sobre la contingencia nacional, prácticamente no fue mencionado como logro del curso por las jóvenes (1.1%). Este tema debiera ser considerado como objetivo curricular, pues es la única forma de poner en sintonía la aspiración de inserción laboral con la realidad del mercado y con los aportes económicos y sociales que la juventud puede hacer al país. En el caso de las mujeres jóvenes ello es aún más relevante para mediatizar y romper con el encapsulamiento que experimentan en relación con el mundo privado.

Un número importante de jóvenes (101), durante el período de capacitación eran madres de hijos pequeños menores de seis años. Como ya se planteó anteriormente, el tema del cuidado infantil constituye un factor condicionante para una buena inserción a los estudios y al trabajo, de ahí que pareció interesante conocer las formas que ellas utilizaron durante la etapa lectiva y práctica para resolverlo.

Sólo desde el séptimo llamado a licitación (año 1994), el Programa otorgó el beneficio de cuidado infantil para el período lectivo, al cual accedieron tres jóvenes de la muestra. El resto (82.2%) recibió ayuda de familiares y 6% recurrió a un servicio de jardín infantil estatal o privado.

Durante las horas en que requerían estudiar de manera individual, también encontraron en la familia el principal apoyo (67.3%) y las que no lo consiguieron debieron estudiar junto a sus hijos (10.6%).

En la etapa de práctica laboral, la familia volvió a constituir la principal solución (72.1%) y en menor medida el apoyo de la pareja (5.8%).

Tal como se indicó al comienzo de este informe, la familia constituye para este segmento de jóvenes el núcleo referencial más significativo en la resolución de diverso tipo de necesidades o problemas, entre los que el cuidado infantil aparece como aspecto recurrente.

La experiencia de las jóvenes madres de resolución del cuidado infantil de sus hijos, lleva a sugerir que si el Programa se planteó como meta abrir oportunidades de capacitación a las mujeres jóvenes, debe considerar seriamente el tema y buscar alternativas de solución viables en coordinación con otras instituciones públicas o privadas.

Ello significa contar con el diseño de una política de cuidado infantil, que garantice la igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso a la capacitación y en el logro de los resultados esperados, para lo cual es necesario integrar en su concepto, desde la difusión de la información hasta la consideración del apoyo no sólo para el período lectivo, sino también para el período práctico, prolongándolo incluso durante un lapso de tiempo en el que inician la búsqueda de empleo y/o la inserción laboral. Esta cuestión hace mucho sentido cuando los datos indican que por ejemplo, 34.6% de las jóvenes que en la actualidad no buscan empleo, no lo hacen por tener que cuidar a sus hijos.

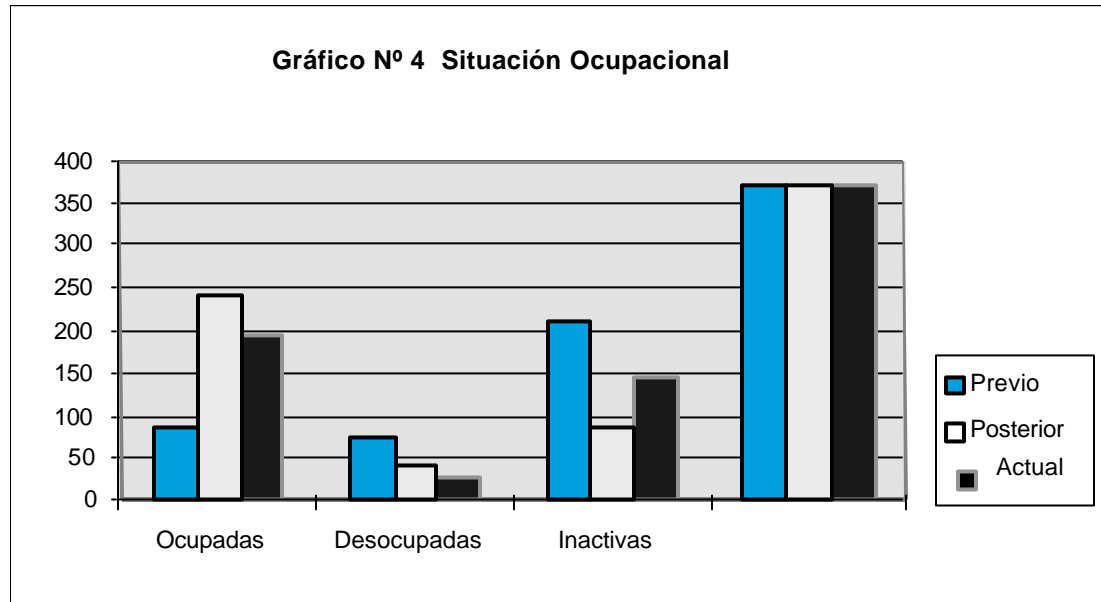
4. Historia ocupacional de las jóvenes

Para tener una visión lo más completa posible de la situación de inserción laboral de las jóvenes, se subdividió su historia ocupacional en tres estadios: inmediatamente previa al ingreso al Programa, seis meses posterior al egreso del curso y actual.

Cada uno de ellos se describe de manera global y cuando

se analiza el momento actual, se establecen comparaciones con la situación de las jóvenes previo a su ingreso al Programa, que sirven para evaluar cambios objetivos.

El gráfico que sigue ilustra la historia ocupacional del conjunto entrevistado, en los tres momentos.



6

4.1. Previa al ingreso al Programa (un mes antes)

25.7% de las jóvenes se encontraba estudiando, 23.2% trabajaba remuneradamente y 9.2% buscaba trabajo. Un importante grupo (23.8%) no desempeñaba ninguna actividad.

Al momento de iniciarse el curso de capacitación, 34.1% hizo abandono de su estudio o trabajo, priorizando su incorporación al Programa, lo cual indica que

efectivamente la alternativa les resultó interesante.

El segmento de jóvenes que estudiaban (54%) y trabajaban (28%), corresponden a los estratos de mayor edad (31 y más años al momento de la entrevista). Los grupos etarios menores expresan una participación bastante más baja en ambas actividades.

Los quehaceres del hogar no fueron mencionados de manera importante (4.6%), sólo 17 mujeres lo realizaban.

Las personas sin actividad, mayoritariamente está constituido por jóvenes de menor edad (24 o menos años), con nivel de escolaridad medio completo cursado y que no buscaban empleo. Para ellas el curso de capacitación constituyó entonces una verdadera alternativa de continuidad educacional, para poder adquirir una calificación y optar en mejores condiciones a un empleo.

Las personas que trabajaban se desempeñaban mayoritariamente como obreras (42.5%) y en general sólo tenían un nivel de escolaridad básico. Otro grupo desarrollaba tareas como empleadas de oficina (33.3%), por cuenta propia (11.4%) y servicio doméstico (9.1%).

La calidad de dichos puestos de trabajo eran bastante precarios, si se considera que 35.6% no tenía contrato laboral, a 50.6% no se le imponían las cotizaciones previsionales, 57.4% trabajaban seis o más días de la semana y 30.7% lo hacía por más de 48 horas semanales.

A pesar de lo anterior, los índices de satisfacción respecto del trabajo son altos, sobre todo en relación con el ambiente laboral (59.8%) y con el trabajo desempeñado (70.1%), sin embargo aún cuando 43.7% se consideró satisfecha con la remuneración, el porcentaje de insatisfacción resultó más elevado (56.3%).

4.2. Posterior al ingreso al Programa (seis meses después)

La situación laboral de las jóvenes en este estadio

contrasta fuertemente con el momento previo al ingreso al Programa. El alto porcentaje de ellas inmediatamente después de egresadas lograron trabajar, ya sea en forma dependiente (61.4%) o por cuenta propia(4.1%), encontrándose en búsqueda de empleo 11%.

Las jóvenes que trabajaron lo hicieron mayoritariamente en el oficio aprendido (70.2%) y las que no trabajaron ni buscaron empleo, expresaron como razón más recurrente la maternidad o embarazo (17.4%) y seguir estudiando (16.3%). Al respecto es destacable que 18.6% de las jóvenes entrevistadas con posterioridad a su participación en el Programa ha realizado otro curso de capacitación.

Consecuente con lo anterior, los quehaceres del hogar representan un porcentaje significativo (11.9%). De 17 mujeres que en el período previo al ingreso al Programa desempeñaban esta actividad, asciende a 44.

Por otro lado, el porcentaje de personas que no realizan ninguna actividad desciende drásticamente (5.7%), lo que también es un indicio de cambios positivos en el proyecto de vida personal.

4.3. Inserción laboral actual

La consulta sobre la inserción laboral actual, considero la ocupación desempeñada por las jóvenes durante la semana anterior a la fecha de aplicación del cuestionario.

La principal actividad fue el trabajo remunerado (52.7%), luego los quehaceres del hogar (28.1%) y la búsqueda de empleo (7.6%). 8.4% de las entrevistadas no realizó ninguna actividad.

41% de las jóvenes trabajadoras indicaron tener un empleo muy relacionado con el oficio aprendido y 17.4% algo relacionado; mientras el grupo restante (41.5%) manifestó que no estaba para nada relacionado. Parte de la

explicación de porqué ocurre ésto, se encuentra en las razones que ellas argumentan para aceptar los empleos, lo cual en 55.4% de los casos obedece a una búsqueda urgente por necesidad económica personal y/o familiar (55.4%), situación que objetivamente no les da tiempo para esperar una oferta mejor en el oficio aprendido. Como ya se indicó antes, es posible conseguir un empleo adecuado, pero el procedimiento es demasiado lento.

Las personas que trabajan accedieron a su empleo ofreciendo personalmente sus servicios (26.2%), presentando curriculum en empresas (24.6%) y haciendo el encargo a conocidos y parientes (33.3%).

La mayoría (82.1%) señaló no haber tenido dificultades importantes en su búsqueda de empleo, lo cual lo relacionan con aspectos desarrollados gracias a su participación en el Programa y que se constituyen en ventajas: conocimiento técnico (43.6%), confianza en sus capacidades (40%), hábitos adquiridos como puntualidad y responsabilidad (35.9%). Otro 12.3% de entrevistadas dijo que con el curso no desarrolló ningún aspecto que le sirviera para enfrentar la búsqueda.

Oficios desempeñados por las jóvenes

¡Error! Marcador no definido.OFICIO DESEMPEÑADO	ANTES %	ACTUAL %
Casos Válidos	87	195
1. Administración Pública	0.0	1.5
2. Profesionales Científicos e Intelectuales	2.3	3.1
3. Técnicos y Profesionales de Nivel Medio	4.5	11.7
4. Empleados de Oficina	8.0	33.4
5. Vendedores	20.6	25.1

6.	Agricultores	14.9	5.1
7.	Operarios	20.6	4.1
8.	Operadores de Instalaciones	4.5	3.0
9.	Trabajadores No Calificados	24.1	6.7

El cuadro anterior da cuenta de la composición actual de los oficios desempeñados por las jóvenes, radicalmente distinta a la previa al ingreso al Programa. Mientras antes predominaba su ubicación en actividades manuales (agricultoras, operarias, trabajadoras no calificadas)(64.1%), en la actualidad se invierte la relación, teniendo una mayor presencia en empleos calificados y/o de "cuello blanco" (profesionales, técnicas, administradoras, empleadas, vendedoras) (74.8%).

Los oficios más mencionados son: empleadas de oficina (33.4%), vendedoras (25.1%) y técnicas o profesionales de nivel medio (11.7%).

La información anterior, cotejada según posición ocupacional de las entrevistadas, explícita aún más los cambios experimentados.

Posición Ocupacional de las jóvenes

¡Error! Marcador no definido.POSICION OCUPACIONAL	ANTES %	ACTUAL %
Casos Válidos	87	195
Empleadora	3.4	2.6
Trabajo por cuenta propia	8.0	5.1
Empleada	33.3	71.3
Obrera	42.5	16.9
Familiar no remunerado	1.1	
Servicio Doméstico fuera	8.0	1.0
Servicio Doméstico adentro	1.1	
Otro	2.3	3.1

La posición empleada se amplía de manera significativa. Con anterioridad al ingreso al Programa, 33.3% de las jóvenes se ubicaban en dicha posición y en la actualidad 71.3%, mientras que las obreras descienden notoriamente, pasando de representar 42.5% a 16.9%. El servicio doméstico también se ve fuertemente reducido en prácticamente ocho puntos.

En la actualidad, la mayoría de las jóvenes que trabajan lo hacen de manera estable o permanente (67.7%) y a plazo fijo o por temporada (21%). 66.2% tiene contrato escrito firmado, permaneciendo un porcentaje muy elevado (23.6%) sin contrato. Esta irregularidad ocurre también con el tema del pago de cotizaciones previsionales. Sólo a 68.7% de las entrevistadas se les descuenta de su salario un monto con este propósito. El número de desinformadas sobre la materia aumenta.

Tenencia de contrato y situación previsional de las jóvenes

¡Error! Marcador no definido.TENENCIA DE CONTRATO	ANTES %	ACTUAL %
Casos Válidos	87	195
Sí, verbal	18.6	9.2
Sí, escrito	48.3	66.2
No sabe	3.4	1.0
No tuvo	35.6	23.6
PAGO DE IMPOSICIONES	ANTES %	ACTUAL %
Casos Válidos	87	195
Sí	48.3	68.7
No	50.6	25.1
No sabe	1.1	6.2

La precariedad de los empleos se encuentra directamente asociada al bajo nivel de ingresos. Los montos percibidos por las jóvenes oscilan entre los \$50.000 y \$100.000 mensuales (37.3%) y los \$100.000 y \$150.000 (37.9%). Las mujeres ocupadas en promedio aportan más de un tercio del ingreso del hogar (39.2%).

Jornadas laborales (días/horas) desempeñadas por las jóvenes

¡Error! Marcador no definido.JORNADA LABORAL - DIAS	ANTES %	ACTUAL %
Casos Válidos	87	195
Menos de cinco días	5.7	6.2
Cinco días	35.6	57.4
Seis días	44.8	31.8
Siete días	12.6	4.6
Sin dato	1.1	
JORNADA LABORAL - HORAS	ANTES %	ACTUAL %

Casos Válidos	87	195
Menor a 48 horas	31.8	45.0
48 horas	36.8	30.8
Más de 48 horas	30.7	24.1

Hay un grupo importante que cumple jornadas laborales de más de 48 horas semanales (24.1%), al respecto se produce un cambio favorable en relación con la situación previa al ingreso a los cursos de capacitación, en que 30.7% trabajaba bajo dicha condición. También varía positivamente el porcentaje de jóvenes que labora durante los siete días de la semana, descendiendo de 12.6% a 4.6%.

Si se comparan todas estas condiciones de trabajo en la situación laboral pasada y presente, en términos relativos han mejorado, sin embargo muchos rasgos de precariedad se mantienen.

Satisfacción laboral de las jóvenes

¡Error! Marcador no definido.SATISFACCION		
Ambiente Laboral	ANTES %	ACTUAL %
Casos Válidos	87	195
Satisfecha	59.8	75.9
Poco Satisfecha	20.7	16.4
Insatisfecha	19.5	5.6
No Contesta		2.1
Trabajo Realizado	ANTES %	ACTUAL %
Casos Válidos	87	195
Satisfecha	70.1	82.7
Poco Satisfecha	12.6	14.1
Insatisfecha	17.2	3.1

Remuneración	ANTES %	ACTUAL %
Casos Válidos	87	195
Satisfecha	43.7	40.7
Poco Satisfecha	31.0	33.3
Insatisfecha	25.3	25.9

La situación laboral actual es más satisfactoria para las entrevistadas, que la previa a la capacitación. Con respecto al ambiente laboral (75.9%) y al trabajo desempeñado (82.7%), tienen elevados niveles de complacencia, lo cual indicaría que manejan una percepción positiva de sus actuales condiciones de trabajo, a pesar de la precariedad que los datos muestran. Sólo se produce una excepción en el tema de las remuneraciones obtenidas como producto del trabajo. En la actualidad 40% se siente satisfecha, predominando el porcentaje (59.2%) de las insatisfechas.

Esta condición permanece sin cambios positivos y es uno de los factores que lleva a 21% de las jóvenes que actualmente trabajan, a encontrarse buscando un nuevo empleo, situación que a menudo deriva en una alta rotación laboral. Esto constituiría una de las características del mercado laboral actual, considerando cifras de la Dirección del Trabajo que indican que 43% de los trabajadores tendría una permanencia de menos de un año en su empleo.

Los resultados sobre satisfacción laboral son muy coincidentes con los de una encuesta reciente del Consejo Nacional para la Superación de la Pobreza (1996) aplicada a jefes de hogar, en los que se constata una tendencia similar en la relación satisfacción-insatisfacción frente a las alternativas planteadas.

Del conjunto de personas que en la actualidad no trabajan remuneradamente (quehaceres del hogar, buscan empleo, no realizan ninguna actividad), 27.4% se encuentra buscando cualquier trabajo y 13.7% un trabajo relacionado con el oficio

aprendido. Ello demostraría que las jóvenes tienen disposición y deseos de trabajar. Sin embargo, la brecha existente entre disponibilidad y efectividad de la oferta de trabajo reflejaría una de las mayores dificultades que enfrenta la mujer joven para incorporarse al mercado. Algunas entrevistadas que buscan empleo indicaron también como desventajas: la falta de experiencia laboral (28.2%), la falta de medios económicos para desplazarse y/o solucionar las urgencias económicas (22.5%) y la falta de constancia personal (21.1%).

Una de las condiciones que le exigen al empleo es que sea estable (54.9%) o con posibilidades de serlo y de jornada completa (65.3%). Sus expectativas son bastante elevadas y parecen superar con creces el estado de la oferta laboral actual. Al respecto, el conocimiento de las condiciones actuales del mercado de trabajo vuelve a plantearse como una de las materias que debieran abordarse en los contenidos curriculares de los cursos de capacitación, para que de este modo las/os estudiantes tengan una mirada realista acerca de los alcances y limitaciones que deberán enfrentar al momento de su inserción laboral.

Otro grupo (58.9%) que en la actualidad no trabaja tampoco buscan empleo. Ello se debe a su responsabilidad en el cuidado de niños (34.6%), a que se aburrieron de buscar (13.1%) o tienen preferencia por quedarse en casa (9.3%). Persiste un grupo pequeño que no tiene autorización para trabajar (3.7%).

5. Conciencia de las jóvenes sobre la discriminación en el ámbito laboral

Sabido es que las mujeres tienen menos oportunidades que los hombres en el mundo del trabajo y este hecho tiene que ver con la conocida correspondencia entre la división del trabajo por sexo y el valor económico-social diferencial que se le asigna a cada uno.

En este apartado se pretende relevar la evaluación que

las jóvenes hacen respecto de esta situación. Se da cuenta de sus opiniones y reflexiones frente al tema de la discriminación de género en el trabajo, desde su condición de mujer joven.

5.1. Discriminación salarial

Las entrevistadas consideran que para un mismo puesto de trabajo, las remuneraciones que perciben las mujeres son sustancialmente inferiores a las de los hombres (59.9%), cuestión que ha sido empíricamente comprobada por numerosos estudios nacionales e internacionales, que describen la existencia de distintos mecanismos de discriminación salarial (abiertos o encubiertos) (Ulshoefer P., 1994). Uno de ellos es el establecimiento de igual categoría de trabajo para ambos sexos y remuneración inferior para la mujer; otro es la existencia de categorías específicas de mujeres con salarios inferiores a los hombres por trabajos equivalentes; o simplemente como ocurre en la mayoría de los casos, existe la reservación de categorías sólo para mujeres que son las actividades peor remuneradas dentro de la estructura ocupacional.

La difusión de la opinión anterior da un cierto indicio de claridad de las jóvenes respecto de las desventajas experimentadas por las mujeres en el trabajo, lo cual se reitera con las aseveraciones hechas frente a otras consultas efectuadas y de las que a continuación se da cuenta. Sin embargo ello no omite la presencia de otro 30.9% que no reconocen desigualdades en este ámbito, o consideran que las mujeres perciben mejores salarios que los hombres (3.8%).

83.8% de las entrevistadas no está de acuerdo en que el hombre debe ganar más para mantener la familia, ni tampoco con la afirmación de que el hombre toma su trabajo con mayor dedicación que la mujer; 72.2% se plantea de acuerdo que frente a un mismo trabajo, hombres y mujeres deben ganar igual; y 64.1% considera que la mujer gana menos por la existencia de injusticias

sociales.

Haciendo un contrapunto entre trabajo remunerado y trabajo doméstico, 74.6% indica que el trabajo de la casa no es más agradable que el trabajo fuera de la casa, ni que económicamente sea más conveniente quedarse en casa en vez de salir a trabajar (62.4%).

Si bien todas estas respuestas representan un número considerable de casos entrevistados, hay un porcentaje significativo de más o menos 30% a 40% que tienen una imagen tradicional y piensan de manera contraria, pronunciándose en desacuerdo o sin opinión respecto de estas temáticas. El Programa debiera incluir en sus contenidos curriculares la perspectiva de género, para posibilitar discutir estas concepciones culturales.

5.2. Segregación ocupacional

Uno de los mayores obstáculos para la igualdad de remuneración es la segregación ocupacional que se transmite en los procesos de socialización temprana. La tipificación por sexo de las ocupaciones da origen a "trabajos de hombres" y "trabajos de mujeres", resultando que los empleos ocupados mayoritariamente por mujeres, suelen ser los menos remunerados y con condiciones de mayor precariedad (Mac Ewen S., 1985).

Las opiniones de las jóvenes en relación con la segmentación de los oficios según condición de género, repiten lo tantas veces indicado. A los hombres les es más fácil quedar seleccionados en los cursos y luego conseguir trabajo en áreas como metalmecánica y soldadura, mientras que para las mujeres los oficios de mayor facilidad de acceso son secretariado, manipulación de alimentos, corte y confección, cuidado de niños y enfermos.

A su juicio, oficios como técnico en computación y servicios de bar y mesa, parecen ofertar condiciones más igualitarias para ambos sexos, aunque los resultados de

inserción laboral en general son mejores para los varones.

Si bien respecto de este tipo de discriminación no hay un pronunciamiento explícito de plantearse en acuerdo o desacuerdo, con sus dichos reproducen lo consensuado socialmente.

5.3. Discriminación por embarazo o maternidad

Otra forma de discriminación de la mujer en el ámbito laboral es el trato desigual que se le otorga a la trabajadora por razones de embarazo o maternidad e incluso por encontrarse en una edad fértil. Existen evidencias de las variadas estrategias utilizadas por los empleadores para cortar el libre ejercicio de la maternidad a la mujer, ya sea impidiendo el derecho al trabajo a las embarazadas, por medio de exigencias de pruebas o test, o excluyéndolas de la posibilidad de capacitación o ascensos al interior de las empresas.

Respecto al tema, 79.2% de las entrevistadas diagnosticó que los jefes o empleadores reaccionan con molestia ante la noticia del embarazo de una trabajadora. Sin embargo, 70.5% se mostró de acuerdo con la afirmación que debido a los embarazos, la contratación de mujeres en los trabajos resulta más caro para la empresa. Esta opinión refleja también un supuesto vulgar muy difundido que ha sido ampliamente rebatido por estudios económicos (Todaro R., 1995).

5.4. Acoso sexual

El acoso sexual, además de ser reflejo de determinadas pautas sociales y culturales está íntimamente relacionado con el concepto de discriminación por razones de sexo. Este ha sido definido como "la actitud sexual masculina que actúa sin el consentimiento de la mujer, afectando su disposición al trabajo y a su salud física o mental" (Délano B. y Todaro R., 1989).

En el entendido de que es un fenómeno que afecta mayoritariamente a la mujer trabajadora y que se relaciona directamente con la situación de inferioridad que ella vive en el mundo laboral, son las trabajadoras más jóvenes las más vulnerables a este tipo de conductas de carácter sexual.

Aún cuando sólo un porcentaje mínimo de entrevistadas (5%) lo relaciona con el abuso de poder ejercido por un superior o jefe, 80% considera que la mujer que trabaja corre el riesgo de ser acosada en el trabajo.

5.5. Otras discriminaciones en contra de las mujeres y la juventud

Las jóvenes indican algunos otros factores discriminadores que operan sobre todo en la postulación a un empleo y que afectan de manera especial a jóvenes y mujeres pobres: la apariencia física (45.1%), la residencia en una comuna pobre etiquetada como "peligrosa" (64.2%) y la edad que impide sobre todo a las mujeres adultas (40 años o más) a conseguir empleo (80.8%).

III. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

Las conclusiones que en adelante se exponen, buscan relevar algunas constataciones que el proceso de investigación permite realizar, en relación con los contenidos, gestión y supervisión del Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes y que impactan de manera especial en la población femenina beneficiaria, por lo que ameritan ser consideradas como sugerencias, orientadas a mejorar y/o acentuar aspectos del Programa. Ello se enmarca en el ánimo de aportar a la promoción de una mayor igualdad de oportunidades para las jóvenes, que posibilite no sólo avanzar en la aspiración de la equidad social, sino también en la equidad de género, aspectos ambos, a nuestro juicio, indisolubles.

Las beneficiarias claramente y dadas las características socio-económicas descritas en páginas anteriores, corresponden a jóvenes pobres, lo cual indica fehacientemente que el Programa se encuentra bien focalizado, llegando de ese modo la oferta de capacitación, al grupo objetivo definido.

El acercamiento inicial de las jóvenes con el Programa, se realiza mayoritariamente vía Oficinas Municipales de Colocación, en el momento en que se inscriben, lo cual las transforma en instancias relevantes de intermediación. Por ello debieran enfatizar su rol orientador respecto de los ofrecimientos de los organismos capacitadores, no limitándose a la simple entrega de información sobre cursos y oficios, sino considerando también aspectos hoy no asumidos y que las jóvenes reclaman como necesarios: en qué consiste el oficio, perspectivas de empleo, remuneraciones posibles, requisitos del mercado laboral.

Esta labor también debieran cumplirla los organismos capacitadores, en tanto junto con las OMC, se constituyen en la primera ventana de acercamiento de las jóvenes con el mundo del trabajo.

Ambas instancias podrían entonces contribuir a conjugar los intereses y expectativas de las jóvenes con sus capacidades potenciales, contrastándolas con las ofertas del mercado

¡Error! Marcador no definido.

laboral. Se brindaría así un mejor servicio a las usuarias y lo más probable es que ello derive en una elección del oficio mejor informada, con consecuencias positivas en su futuro ocupacional. En la actualidad la decisión se reduce al gusto personal de las participantes, resultando una opción claramente sesgada por fantasías y mitos culturales.

Un desafío que esta propuesta implica es que las OMC y los organismos capacitadores debieran manejar de manera acuciosa estudios de mercado, que sintonicen las ofertas de cursos con los requerimientos ocupacionales existentes.

Sin duda hay dificultades económicas y de funcionamiento institucional para promover una iniciativa como la indicada, sin embargo el cumplimiento de las metas del Programa bien ameritan considerar formas de articulación y coordinación que favorezcan avances en dicho sentido.

Al revisarse los datos sobre la situación ocupacional de las entrevistadas, resalta el impacto positivo del Programa en la inserción laboral. El efecto en los seis meses posteriores al egreso de la capacitación es un aumento sustancial en la colocación, la que asciende de 23.2% a 65.5%, lo cual coincide con la motivación que las jóvenes expresan para su incorporación al Programa. Esta cifra importante, refleja por una parte, que el mensaje "capacitación para la inserción laboral" es entendido de manera correcta por las beneficiarias, sin embargo plantea la interrogante respecto del destino del porcentaje restante.

Pasado este primer período de egreso-inserción, la tasa de incorporación de las mujeres jóvenes al mercado laboral desciende en aproximadamente 20%, a pesar de lo cual, sigue siendo superior a la tasa del momento previo al ingreso al Programa.

Las razones de esta baja están asociadas a varios factores. Se constata una evidente falta de apoyo y acompañamiento a las jóvenes desde la fase de práctica laboral, donde la ausencia de supervisión, posibilita que las horas destinadas a realizar

¡Error! Marcador no definido.

esta actividad, sean utilizadas en el desempeño de tareas ajenas a la naturaleza y objetivos del oficio aprendido, lo que no apunta ni contribuye al logro de la coherencia entre etapa lectiva y práctica.

Otro factor tiene que ver con las altas tasas de maternidad. El grupo objetivo está en el ciclo de vida de búsqueda de pareja y de realización de la procreación, lo que tiende a aparecer como fuerza contraria a la inserción laboral. Es una realidad que las madres jóvenes con hijos menores de seis años tienen dificultades para emplearse, mantenerse y/o reinsertarse laboralmente, lo cual sin duda está relacionado con la carencia de servicios de apoyo al cuidado infantil, suficientes en calidad y cantidad.

Al respecto hay que indicar también, la evidente desconfianza que manifiestan los empresarios respecto de las mujeres jóvenes en edad fértil y/o madres, las que son visualizadas como costo económico que no están dispuestos a asumir.

Un tercer factor, dice relación con el choque que se produce entre las expectativas laborales de las jóvenes y la realidad del mercado. A menudo ello ocurre por desconocimiento de sus lógicas de funcionamiento y también por la carencia de herramientas para la búsqueda de empleo. Ambos aspectos afectan negativamente la posibilidad de inserción laboral, situación que se agudiza conforme transcurre el tiempo, produciéndose por desuso la obsolescencia de los conocimientos aprendidos, para el desarrollo adecuado del oficio.

Estos aspectos son importantes de considerar y revisar, para evitar que en el mediano plazo, el significativo número de jóvenes capacitadas vean frustradas sus expectativas de emplearse, con el consiguiente costo económico y social.

Es necesario recordar que el estudio arroja como información, que las jóvenes capacitadas e insertas laboralmente, aportan el 39% de los ingresos familiares, situación que da cuenta de lo fundamental que resulta su trabajo para los núcleos primarios y para la superación de la pobreza. En virtud de lo

¡Error! Marcador no definido.

anterior, parece pertinente realizar algunas sugerencias.

La supervisión y seguimiento de las prácticas laborales debiera ser un tema de especial preocupación para el Programa, por las falencias que en dicho nivel se han detectado. En los organismos técnicos capacitadores tendría que recaer la responsabilidad de la vigilancia del cumplimiento cabal de los requerimientos que las prácticas exigen, los que deben ser planteados de manera muy clara y transparente a las empresas. Ello amerita un compromiso de los empleadores, con la filosofía del Programa y con el proyecto país.

El Programa debiera también poner especial atención al ciclo de vida en el que se encuentran sus beneficiarias jóvenes y que aún siendo el mismo de los destinatarios varones, les afecta de distinto modo, por la definición cultural diferenciada de los roles femeninos y masculinos. Las mujeres son las que asumen la responsabilidad de la maternidad, mientras que la paternidad tiene un peso distinto e incluso puede mantenerse ausente.

Para garantizar entonces igualdad de oportunidades para los jóvenes de ambos sexos, en el acceso a la capacitación y en los resultados, es necesario focalizar las problemáticas y plantear soluciones específicas, asumiendo las diversidades de los sujetos implicados.

El tema del cuidado infantil debiera ser abordado a través del diseño de una política de apoyo no sólo para el período lectivo, sino también para la fase de práctica laboral, prolongándose incluso al lapso de tiempo en el que inician la búsqueda de empleo y/o la inserción laboral. Para ello es fundamental la coordinación de esfuerzos con las instituciones especialistas en el tema, que pueden brindar un servicio adecuado en términos de cobertura, horarios, etc.

La inserción laboral constituye el eslabón principal para que las jóvenes salgan del ámbito privado y se transformen en agentes productivos, en tal sentido es prioritario ofrecer contenidos curriculares que favorezcan los apoyos para

¡Error! Marcador no definido.

facilitar este proceso.

Según lo señalado por las entrevistadas, las materias tratadas en los cursos se refieren fundamentalmente a aspectos técnicos del oficio, lo cual obviamente parece lógico, sin embargo a la luz de los resultados de la investigación es necesario considerar el abordaje de otros aspectos, bastante sustantivos para el logro de los resultados esperados y que en el caso de las jóvenes mujeres hace especial sentido, por el encapsulamiento familiar al que se encuentran vinculadas.

Nos referimos a conocimientos sobre el contexto socio-económico del país, mercados de trabajo, derechos laborales, condicionamientos genéricos del mercado. Su inclusión como contenidos temáticos podrían contribuir positivamente a que las jóvenes se reconozcan como entes productivos, sintonicen más realistamente sus expectativas con las posibilidades y requerimientos específicos de los puestos de trabajo, definan su identidad de mujeres trabajadoras y conozcan sus derechos laborales y civiles.

El conocimiento y manejo de herramientas para la búsqueda de empleo, el desarrollo de actitudes activas frente a dicha búsqueda y la vinculación a redes de apoyo territoriales son también fundamentales.

Estos elementos debieran impregnar transversalmente los contenidos técnicos y no reducirse exclusivamente a algunas horas lectivas de dedicación a la formación para el trabajo, que es lo que actualmente ocurre.

La capacitación para el trabajo debe procurar superar el sexismo que refuerza los obstáculos a la igualdad de oportunidades y que amplifican prejuicios y estereotipos arraigados sobre los papeles sociales y las capacidades de hombres y mujeres.

El Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes constituye una excelente oportunidad para remover los mecanismos de reproducción sistémica de la discriminación e intencionar cambios, que considerando las diversidades de las jóvenes,

¡Error! Marcador no definido.

potencien avances en la equidad social y de género.

¡Error! Marcador no definido.

BIBLIOGRAFIA

Beyer, Harald. Distribución del ingreso: Antecedentes para la discusión. En Estudios Públicos N° 65. Santiago. CEP. 1997.

Cochran, William. Técnicas de muestreo. CECSA. 1972.

Consejo Nacional para la Superación de la Pobreza. Resultados preliminares. Encuesta sobre oportunidades y disponibilidades de los pobres. Santiago. Diciembre 1996.

Délano, Bárbara y Todaro, Rosalba. Demandas de las mujeres asalariadas. Santiago. CEM. 1989.

El Mercurio. Para matar el mal agüero. D.6. 15 Septiembre 1996.

Ibañez, Sergio y Cárcamo, M. Eugenia. Manual para la formación personal y social de jóvenes desocupados. Santiago. CIDE. 1994.

Instituto Nacional de Estadísticas. Censo de Población 1992.

Instituto Nacional de la Juventud. Informe general con los resultados preliminares de la primera Encuesta Nacional de la Juventud. Santiago. Febrero 1994.

Mac Ewen, Scott. Desarrollo dependiente y la segregación ocupacional por sexo. En Revista Debates en Sociología N° 10. Pontificia Universidad Católica del Perú. Departamento de Ciencias Sociales. Lima, Perú. Fondo Editorial. 1985.

Ministerio de Planificación y Cooperación. Encuesta CASEN 1994.

Ministerio de Planificación y Cooperación. Carpetas comunales Región Metropolitana. SERPLAC. 1994.

¡Error! Marcador no definido.

Ministerio de Planificación y Cooperación Compositión
empresarial de la Región Metropolitana. Cuaderno N°9. SERPLAC.
1995.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Creando
oportunidades: el programa de capacitación laboral de jóvenes.
Santiago. Marzo 1994.

Palma, Claudio y Andreoni, Ricardo. Capacitación laboral de
jóvenes populares: el caso chileno. Santiago. CIDE. 1996.

Revista Ercilla. Desempleo juvenil. No hay vacantes. Santiago.
20 Mayo 1996.

Servicio Nacional de la Mujer. Plan de Igualdad de
Oportunidades para las Mujeres 1994-1999. Santiago. Marzo
1994.

Spiegel, Murray. Estadística. Mc.graw-Hill. 1991.

Todaro, Rosalba. Los costos laborales del trabajo de las
mujeres. Santiago. CEM. Agosto 1995.

Ulshoefer, Petra. Igualdad de oportunidades para las mujeres
en los años 90: Desafíos para la legislación del trabajo, la
seguridad social y las relaciones laborales. Santiago. OIT.
1994.

¡Error! Marcador no definido.

ANEXO METODOLOGICO

¡Error! Marcador no definido.

FASES METODOLOGICAS DEL ESTUDIO

¡Error! Marcador no definido.

Para abordarlo, se definieron cuatro fases metodológicas realizadas de manera sucesiva y/o paralela, cuyos contenidos en adelante se exponen.

1. Selección de la muestra

1.1 Universo

6.500 mujeres jóvenes de la Región Metropolitana que han egresado del Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes, sub-programa CEL, ejecutado entre los años 1992 y 1994, bajo los llamados a licitación cuarto a séptimo.

1.2 Marco muestral y preparación de la muestra

El tamaño de la muestra fue de 400 casos, de acuerdo a las especificaciones técnicas del estudio, lo que asegura para el universo de las beneficiarias del Programa, un error muestral máximo no superior a $\pm 5\%$, con un nivel de confiabilidad de 95%.

La muestra se selecciono en forma aleatoria dentro del universo arriba consignado.

Para una investigación, donde se necesita obtener una distribución de las características socio-económicas, la calificación de los distintos aspectos del curso realizado y medir las variables que participan en la inserción laboral de las mujeres, se tiene como única alternativa el método probabilístico, con el cual se obtienen resultados dados ciertos márgenes de error. Teóricamente, la ley de los grandes números y los márgenes estadísticos de error derivados de ella, sólo pueden ser aplicados efectivamente a los resultados provenientes de encuestas representativas, que se basan en muestras al azar. Particularmente para este estudio, se optó por el método aleatorio simple y sistemático, en donde cada beneficiaria tiene la misma probabilidad de ser seleccionada y permite dispersar de mejor modo la muestra en las diferentes

¡Error! Marcador no definido.

beneficiarias, razón por la cual nos referiremos a los nominales.

Para seleccionar la muestra se procedió por ordenar el archivo de beneficiarias proporcionado por el SENCE, según la comuna y curso realizado². A continuación, se seleccionaron las jóvenes a entrevistar, utilizando el método aleatorio simple y sistemático. Una vez aplicado este procedimiento, se obtuvo una muestra proporcional a la distribución de las beneficiarias, según el índice de ruralidad de las comunas (Ver especificaciones al final de este anexo), comuna y curso realizado y con la misma estructura, se abordó la edad y el nivel de escolaridad del universo.

El índice de ruralidad finalmente no pudo ser aplicado, debido a que el universo de beneficiarias provenientes del sector rural no alcanzaban a cubrir el número de casos definido por la muestra.

La muestra nominal tuvo un tamaño de 480 individuos. Cabe señalar que se consideró una sobre-dimensión de 20% de la muestra, para compensar las pérdidas que pudieran presentarse, dado las características de este tipo de estudios y garantizar así, la obtención del número de encuestas suficiente, que permita

² Los registros que contiene dicha base de datos son:

- * Número de licitación
- * Nombre completo beneficiaria
- * Fecha de nacimiento
- * Cédula de identidad
- * Nivel escolaridad
- * Características especiales
- * Domicilio particular
- * Comuna y/o localidad
- * Nombre de curso aprobado
- * Código de curso
- * Situación ocupacional
- * Fecha de inicio de práctica laboral
- * Fecha de término de práctica laboral
- * Empresa de práctica
- * Rut de empresa
- * Tamaño de la empresa de práctica
- * Actividad económica de la empresa de práctica

¡Error! Marcador no definido.

2.1. Encuesta

Se elaboró un cuestionario semi-estructurado de aplicación individual, que contiene una combinación de preguntas cerradas y abiertas, orientado a recuperar de manera amplia y primaria los antecedentes socio-demográficos y psico-sociales de las jóvenes participantes del Programa de Capacitación Laboral, así como sus experiencias en torno al proceso de capacitación y su inserción laboral. (Ver formulario al final de este anexo).

Con anterioridad a la recopilación de la información en terreno, se procedió a realizar una prueba del cuestionario, mediante la aplicación de un pretest a 36 beneficiarias.

Esta prueba se orientó a conocer el grado de entendimiento de las preguntas por parte de las entrevistadas y la necesidad de adaptación de algunas de ellas.

2.2. Pauta guía para el trabajo con grupos

Se elaboró una pauta guía de orientación para el trabajo con grupos de jóvenes, que incluyó los aspectos de mayor relevancia en relación con el programa de capacitación y la inserción laboral posterior, para profundizar en estas temáticas. (Ver pauta al final de este anexo).

Este trabajo fue desarrollado con posterioridad a la aplicación de los cuestionarios en terreno y al procesamiento parcial de la información.

2.3 Recolección de la información

El trabajo de terreno se desarrolló con dificultades relacionadas con la ubicación de algunas entrevistadas, que habían variado su domicilio por cambio en su situación marital o por

Finalmente y en relación con la aplicación de los cuestionarios se logró realizar 370, que corresponden a 92,5% de la muestra, el porcentaje restante fué imposible de encuestar por inexistencia de direcciones o traslado de las beneficiarias.

Además se efectuaron 48 controles a las personas encuestadas, verificando las respuestas registradas por el encuestador y consultando el nombre de la persona que entregó la información. El resultado de este procedimiento fue el esperado, es decir, en todos los casos controlados, se pudo comprobar que se siguieron adecuadamente las instrucciones y no fue necesario rehacer o corregir parte alguna del trabajo.

En relación con la conformación de los grupos de trabajo con jóvenes, a partir del segmento seleccionado en la muestra se constituyeron cinco grupos de trabajo, de un número promedio de 10 jóvenes cada uno (15% de la muestra). Los grupos consideraron la presencia de jóvenes urbanas (dos grupos) y rurales (tres grupos).

Las localidades representadas fueron: Santiago, Huechuraba, San José de Maipo, Buin y Paine. Con cada grupo se realizó una sesión de trabajo de dos horas. Se aplicó la pauta guía orientadora y la información se recogió a través de grabaciones.

¡Error! Marcador no definido.

Se contó con una jefa de terreno cuya labor fue capacitar a los encuestadores mediante procedimientos de rol playing, para estandarizar la forma de aplicar las encuestas.

Se trabajó con 10 encuestadores, todos con experiencia en estudios de opinión pública y sociales, lo cual garantiza un alto grado de confiabilidad en la información recolectada en terreno.

En el momento de la inscripción, a cada postulante a encuestador se le hizo entrega de un cuestionario, advirtiéndoles acerca de la obligatoriedad de realizar a lo menos dos lecturas de él.

3.2. Sistemas de control de trabajo de terreno

Con el propósito de detectar errores no muestrales típicos y repetitivos de parte de los encuestadores, se procedió a establecer un exhaustivo sistema de control de la información, a través de una revisión manual del jefe de grupo, conforme se iban recibiendo las encuestas.

Los errores en esta fase del trabajo se reducen a imprecisiones en la toma de encuesta. El encuestador debe entrevistar sólo a las jóvenes indicadas y no a otras, por lo tanto, para evitar la ocurrencia del hecho, se controló aproximadamente un 20% del trabajo realizado por cada encuestador, para detectar datos que estuviesen parcial o totalmente equivocados o falsificados.

Además, para evitar errores provenientes de la fuente misma, se entrevistó solamente a la beneficiaria.

¡Error! Marcador no definido.

4.1. Ordenamiento y foliación de los cuestionarios

Las encuestas realizadas fueron ordenadas de acuerdo a la secuencia seguida en la hoja de direcciones de la muestra. A continuación se foliaron con un número correlativo, de manera de poder mantener el orden de las encuestas y además analizar esta base de datos con el archivo maestro de beneficiarias del Programa.

4.2. Codificación de algunas variables

Debido a lo extenso de las alternativas de respuesta, algunas variables no precodificadas en el formulario fue necesario codificarlas antes de la digitación de las encuestas.

4.3. Digitación en cinta magnética de la información

Para este trabajo se contó con un equipo de digitadoras con experiencia en este tipo de estudios.

4.4 Examen de rango y consistencia de la información

A todas las encuestas se les aplicó un programa de rango y consistencia apoyado en los software STATA y SPSS, cuyo objetivo fué detectar aquellos valores no aceptados como válidos para una variable y respuestas inconsistentes.

¡Error! Marcador no definido.

¡Error! Marcador no definido.

En vista que estos indicadores no existían construídos, se debió realizar un procedimiento orientado a elaborarlos y es lo que a continuación se detalla.

Se partió por construir un índice de pobreza y otro de dinamismo económico, con información del año 1994.

El índice de pobreza consideró las siguientes variables: porcentaje de población rural, población pobre, proporción de hogares pobres, tasa de desocupación global y tasa de desempleo juvenil (15 a 24 años). Con estos indicadores se construyó una tabla de factores ponderados, con distribución homogénea, sobre la cual se estableció un índice de pobreza comunal rural.

Para esta elaboración se utilizaron como fuentes:

- . MIDEPLAN. Carpetas comunales Región Metropolitana. SERPLAC. 1994.
- . INE. Censo de Población 1992
- . MIDEPLAN. Encuesta CASEN 1994.

Para la construcción del índice económico, se consideró el nivel de actividad económica según ventas anuales totales de las comunas, las cuales indican los montos transados de bienes. De esta forma se infirió el dinamismo económico de cada una. Los datos corresponden a la declaración hecha por las empresas en Abril de 1995, respecto del año tributario 1994.

Las ventas totales se estimaron en base a los tramos de ventas codificados en el informe, es decir, para el tramo de ventas de 1.201 a 2.400 UF, a lo menos las empresas vendieron 1.201 Unidades de Fomento. Con esta información se asignó puntajes a cada comuna.

La fuente utilizada para la construcción de este índice fue:

- . MIDEPLAN. Composición empresarial de la Región Metropolitana Cuaderno N° 9. SERPLAC 1995.

La estratificación final contempló la integración de ambos indicadores con pesos relativos equitativos para cada comuna, lo que permitió finalmente la construcción de un indicador de

¡Error! Marcador no definido.

- a. Indicador de pobreza comunas rurales y mineras de la Región Metropolitana
- b. Niveles de actividad económica según ventas anuales por comunas en la Región Metropolitana
- c. Estratificación de comunas rurales en dinámicas y deprimidas de la Región Metropolitana.

¡Error! Marcador no definido.

Cuestionario

¡Error! Marcador no definido.

Pauta guía para trabajo de grupos

¡Error! Marcador no definido.