

**RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE  
PROIMUJER**

**Alma Espino (Coordinadora)  
Lorena Alesina  
Fabiana Espíndola  
Graciela Sanromán  
Mayo de 2005  
DT01/06**

**INSTITUTO DE ECONOMÍA  
Serie Documentos de Trabajo**

Convenio suscrito entre la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - Junta Nacional de Empleo y Universidad de la República, Facultad de Ciencias Económicas y de Administración, Instituto de Economía, para la Evaluación de Impacto del Programa Proimujer (Programa de promoción de la igualdad de oportunidades para la mujer en el empleo y la formación profesional)

PRESENTACIÓN	1
I. PROIMUJER: BREVE DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA	1
I.1. Características del programa	2
I.1.2. Características generales del programa	3
I.1.3. Objetivos del programa	3
II. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN	4
II.1. Objetivos	4
II.2. Consideraciones metodológicas para la evaluación de intervenciones públicas	5
II.3. Estrategia de trabajo	6
Diseño de los instrumentos para recabar información	7
Análisis econométrico	9
III. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN OBJETIVO, SEGÚN REQUISITOS DEL DISEÑO DEL PROGRAMA PROIMUJER	10
III.1. Condición de actividad de la población objetivo en sentido amplio	10
III.2. Composición según región geográfica, nivel educativo, nivel socioeconómico y edad de la población objetivo en sentido amplio	11
IV. SELECCIÓN E IMPACTOS	13
IV.1 Determinantes de la selección para el programa	13
IV.2. Logros en la inserción laboral	13
IV.3. Calidad del empleo e ingresos	21
IV.4. Mejoras en la empleabilidad	26
IV.5. Grado de focalización del Programa	29
V. GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS METAS DE CAPACITACIÓN	36
VI. IMPACTO EN EL PERFIL SUBJETIVO DE LAS BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	38
VII. INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	42
VII.1. Experiencia y continuidad de trabajo en proyectos relacionados con mujeres	42
VII.2. La incorporación de la perspectiva de género en el dictado de los cursos	44
VII.3 De la relación entre las instituciones implicadas	45

VIII. CONCLUSIONES	46
IX. RECOMENDACIONES	50
BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA	52
ANEXO METODOLÓGICO	54
ANEXO A. INFORMACIÓN ESTADÍSTICA	58

## **Presentación<sup>1</sup>**

Este documento se basa en el trabajo realizado en el marco del Convenio suscrito entre la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social –Junta Nacional de Empleo– y la Universidad de la República, Facultad de Ciencias Económicas y de Administración, Instituto de Economía, para la Evaluación de los resultados del Programa PROIMUJER (edición 2002) en términos de empleabilidad e inserción laboral.

Se desarrolla en nueve apartados o capítulos con sus correspondientes anexos. En el primer apartado se describe brevemente el programa que se va a evaluar; en el segundo, se explican los objetivos de dicha evaluación y la estrategia seguida para realizarla. En el tercer apartado, se estima la población objetivo atendiendo al diseño del programa, en base a procesamientos especiales de los microdatos de la Encuesta Continua de Hogares. El apartado IV analiza los impactos sobre la población beneficiaria con base en la encuesta realizada por el Instituto de Economía, tanto a la población beneficiaria como al grupo testigo. Posteriormente, sobre la base de los datos de la Encuesta así como de las entrevistas realizadas a los diferentes actores en el Programa, se evalúan el grado de cumplimiento de las metas de capacitación, el impacto en el perfil subjetivo de las beneficiarias y el grado de institucionalización de la perspectiva de género. A continuación se da paso a las conclusiones y recomendaciones surgidas del conjunto de los trabajos de evaluación. Se presentan dos Anexos: uno de carácter metodológico y otro que contiene las principales características de la información utilizada.

### **I. PROIMUJER: breve descripción del programa**

En el año 2001, la JUNAE<sup>2</sup> define la implementación del Programa de Promoción de la Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el empleo y la formación profesional (PROIMUJER), dirigido a atender tanto al desarrollo de competencias y de la empleabilidad de las beneficiarias, como a su formación técnica específica para el empleo o para el desarrollo de actividades económicas en forma independiente.

El programa se implementa en Montevideo y en tres departamentos del Interior del país (Cerro Largo, Río Negro y Rocha). La selección de estos departamentos –según los documentos del Programa–, se realiza en función de la alta tasa de desocupación femenina, la heterogeneidad regional y tomando en cuenta las condiciones institucionales para apoyar el desarrollo de un programa de estas características. La

---

<sup>1</sup> Se agradecen los comentarios de Andrea Vigorito y la colaboración de María José González en el procesamiento de datos para la versión final de este documento.

<sup>2</sup> La Ley 16.320, del 1 de noviembre de 1992, definió los objetivos generales asignados al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre Empleo, a través de la Junta Nacional de Empleo (JUNAE) –organismo tripartito– y la Dirección Nacional de Empleo (DINAE) –Unidad Ejecutora del Ministerio–, definiendo como población objetivo a los trabajadores amparados en el Seguro de Desempleo. Las modificaciones introducidas por la Ley 16.736 de Presupuesto, del 5 de enero de 1995, concernientes al uso del Fondo de Reconversión Laboral, incluyen la ampliación del universo de beneficiarios de los cursos de capacitación laboral, como instrumento para facilitar su inserción en el mercado laboral. Ello permitió la implementación de programas de capacitación para otros sectores de beneficiarios; en particular, las mujeres con dificultades de inserción laboral. En 1997 la DINAE, con cooperación económica del Programa de Fortalecimiento de las Áreas Sociales (FAS), formula PROIMUJER y lo presenta a la Junta Nacional de Empleo, JUNAE, para su financiamiento y ante la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, que recomienda su implementación.

inclusión de Montevideo obedece a que en este departamento habita más de la mitad de la población femenina económicamente activa del total del país (56%, INE, 1996).

En su primera edición, el Programa tuvo básicamente un carácter demostrativo que se proponía generar insumos y extraer aprendizajes acerca de cómo contribuir a promover la igualdad de oportunidades en la formación profesional y a mejorar la calidad de la oferta de trabajo femenina. Estos insumos y experiencias podrían ser incorporados a los programas permanentes de la DINAE (MTSS-DINAE-JUNAE, 2004).

La población objetivo del Programa estuvo constituida por mujeres residentes en áreas urbanas o rurales que hubieran perdido su empleo, lo buscaran por primera vez o se encontraran en cualquiera de las situaciones de empleo con restricciones. No podían ser beneficiarias quienes hubieran participado o estuvieran participando en otros Programas de la DINAE, de acuerdo a la normativa vigente del Fondo de Reversión Laboral.

Para ingresar al Programa debían cumplir con los siguientes requisitos generales: mayor de 18 años, y para quienes se proponen ingresar al mercado de trabajo por primera vez, no superar los 40 años; educación primaria completa y no haber finalizado la formación técnica (UTU) o la educación secundaria (sexto año). Asimismo, se preveía la localización geográfica (Cerro Largo, Montevideo, Río Negro y Rocha) excluyendo en estos departamentos las localidades donde se desarrolla el Programa de Capacitación para Trabajadores Rurales.

La cobertura alcanzaría a quinientas participantes directas, el 50% correspondiente a residentes en Montevideo y el resto a los departamentos del interior mencionados, manteniendo entre ellos una equilibrada distribución.

### *1.1. Características del programa<sup>3</sup>*

#### 1.1.1 Marco institucional del programa<sup>4</sup>

Proimujer se ejecuta descentralizadamente y es resultado del acuerdo marco establecido entre la Junta Nacional de Empleo (JUNAE), la Dirección Nacional de Empleo (DINAE) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y Cinterfor/Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La Unidad Coordinadora del Programa (UCP), integrada por un equipo de trabajo propuesto por la DINAE y avalado por la JUNAE, tiene a su cargo la dirección y coordinación del Programa, participa en su evaluación y recibe un acompañamiento de delegados del sector empleador y del sector de los trabajadores.

Cinterfor/OIT es sede del Programa, brinda asistencia técnica y metodológica para el diseño y la gestión y transfiere metodologías, estrategias, materiales didácticos y lecciones aprendidas en el marco de sus acciones en el campo de la formación y específicamente las generadas por el Programa Regional para el Fortalecimiento de la Formación Profesional y Técnica de Mujeres de Bajos Ingresos en América Latina, Formujer, cofinanciado por el BID y ejecutado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y

---

<sup>3</sup> Elaborado en base al documento PROIMUJER (2001).

<sup>4</sup> *Ibíd.*

Formación de Recursos Humanos de Argentina, el INFOCAL de Bolivia y el INA de Costa Rica.

Las Intendencias Municipales son el nexo con los actores locales y la población potencialmente beneficiaria, según los acuerdos descritos en los convenios respectivos.

Los llamados Equipos Técnicos Multidisciplinarios (ETM) y Entidades de Capacitación (ECA) co-ejecutan, bajo la dirección de la UCP, las distintas etapas del Programa.

### I.1.2. Características generales del programa<sup>5</sup>

La estrategia del Programa consiste en crear un espacio interinstitucional –ETM, ECA, Intendencias Municipales y actores locales–, con la dirección, coordinación y seguimiento de la DINAE a través de la UCP. En esta modalidad de gestión pública privada, el Estado delega competencias pero mantiene su responsabilidad ante la calidad y cobertura de los servicios.

En este marco se articulan las distintas actividades o líneas de acción con el objetivo de mejorar la empleabilidad femenina: identificación de perfiles ocupacionales demandados en el mercado, selección de las participantes, orientación laboral, construcción del proyecto laboral personal, desarrollo de cursos, apoyo en la búsqueda de empleo, inserción laboral y/o en el inicio de microemprendimientos.

Proimujer se basa en los siguientes supuestos:<sup>6</sup>

- La alta movilidad en el mercado laboral implica la necesidad de generar condiciones que faciliten que las personas se desenvuelvan en el mundo del trabajo.
- Trabajar la empleabilidad en el proceso de formación supone una transferencia de poder a las personas para desenvolverse en el mundo del trabajo.
- Una correspondencia actualizada entre perfiles ocupacionales y requerimientos, facilita el ajuste entre la oferta y la demanda de mano de obra.
- La orientación, conjuntamente con la formación y el acompañamiento, promueve el aumento de la empleabilidad y la definición del proyecto personal laboral.
- Un Programa de formación profesional y empleo con perspectiva de género y orientado a generar empleabilidad, tiende a promover la igualdad de oportunidades de las mujeres en el mercado laboral.
- El apoyo a la inserción laboral facilita el acceso y disminuye el tiempo de búsqueda de empleo, de inicio o mejoramiento de un emprendimiento económico.
- La experiencia generada y la transferencia de metodología son insumos para una política de empleo y formación.

### I.1.3. Objetivos del programa<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Ibíd.

<sup>6</sup> Ibíd.

<sup>7</sup> Ibíd.

El objetivo general del programa es promover una política activa de empleo en el aspecto formativo, tendiente a incrementar la calidad de la oferta de trabajo de las mujeres, teniendo en cuenta las nuevas competencias requeridas en el mercado de trabajo.

Los objetivos específicos son:

1. Que las mujeres participantes del programa desarrollen capacidades y destrezas que les permitan enfrentar las situaciones que se plantean en el ámbito laboral.
2. Que las mujeres participantes del programa, concebidas como sujetos activos de aprendizaje, desarrollen:
  - a. una actitud de apropiación de su responsabilidad en el proceso formativo y su continuación a lo largo de la vida, dada la rápida obsolescencia de los conocimientos;
  - b. una actitud favorable que les permita adaptarse al cambio permanente y autogenerar alternativas posibles de inserción laboral.
3. Que las participantes en el programa aumenten su empleabilidad y definan un proyecto formativo laboral personal. Se entiende por proyecto laboral u ocupacional, el conjunto de acciones coordinadas e integradas que una persona define, planifica, ejecuta, revisa y replanifica con vistas a lograr una inserción laboral. Involucra un objetivo, un autodiagnóstico como punto de partida y el trazado de un camino a seguir o proceso. En este acompañamiento se desarrollarán acciones formativas en género y en competencias transversales.
4. Que las participantes en el programa desarrollen el proceso de formación profesional acorde con sus características, nivel de habilidades potenciales y de acuerdo a la demanda del mercado de trabajo.
5. Que el programa logre la inserción laboral del 30% de las mujeres participantes en cada uno de los cursos de capacitación profesional y mejore la empleabilidad del 50% de dicha población.
6. Que el Programa transfiera a la DINAE metodología y experiencia pertinente, para incorporar a una política de empleo y formación.
7. Que el Programa genere insumos y extraiga aprendizajes para incorporar una perspectiva de género en las políticas activas de empleo que desarrolla el sistema DINAE/JUNAE en el país, y fortalezca técnicamente a las Entidades de Capacitación Profesional.

## **II. Objetivos y metodología de la evaluación**

### *II.1. Objetivos*

El objetivo general de la evaluación es conocer en qué grado PROIMUJER promovió “una política activa de empleo en el aspecto formativo, tendiente a incrementar la calidad de la oferta de trabajo de las mujeres, teniendo en cuenta las nuevas competencias requeridas en el mercado de trabajo” (PROIMUJER 2001). Para ello, se realizó una evaluación de impacto del primer llamado del Programa PROIMUJER, realizado en septiembre de 2001.

Los objetivos particulares o específicos de la evaluación son:

- a) Determinar el impacto de PROIMUJER sobre la situación laboral de las beneficiarias del Programa (inserción laboral, calidad del empleo e ingresos y

- mejoras en la empleabilidad) y el grado de cumplimiento de las metas de capacitación.
- b) Evaluar el grado de focalización del Programa, de acuerdo a sus definiciones sobre la población objetivo
  - c) Determinar el impacto de PROIMUJER en el perfil subjetivo de las beneficiarias del Programa desde la perspectiva de género.

Un segundo tipo de objetivos del Programa que se evalúa consiste en la transferencia de metodología y experiencia pertinente, a la DINAE, para incorporar a una política de empleo y formación; la generación de insumos y aprendizajes para incorporar una perspectiva de género en las políticas activas de empleo que desarrolla el sistema DINAE/JUNAE en el país, y fortalecer técnicamente a las Entidades de Capacitación Profesional. Para la evaluación de estos objetivos el trabajo procura:

- d) Evaluar el grado de institucionalización de la perspectiva de género en los Equipos Técnicos Multidisciplinarios (ETM) y Entidades de Capacitación de Adultos (ECA).
- e) Aportar elementos que permitan conocer la adecuación del diseño del Programa a sus objetivos y posibles recomendaciones de rediseño del mismo.

El carácter piloto del Programa enfatiza la necesidad de tomar en cuenta las áreas específicas de capacitación de manera que la propuesta genere insumos y extraiga aprendizajes para contribuir a promover la igualdad de oportunidades en la formación profesional y a mejorar la calidad de la oferta de trabajo femenina.

En síntesis, se evalúa el Programa a partir de los siguientes aspectos: inserción laboral, calidad del empleo e ingresos; mejoras en la empleabilidad, grado del cumplimiento de las metas de capacitación, grado de cumplimiento de la focalización, impacto en el perfil subjetivo de las beneficiarias del Programa desde la perspectiva de género y grado de institucionalización de la perspectiva de género en los ETM y ECA.

## *II.2. Consideraciones metodológicas para la evaluación de intervenciones públicas*

Algunas de las preguntas que sirven para evaluar los impactos de una acción de política pública no se pueden contestar simplemente a través de los resultados de la misma, pues este procedimiento no contempla qué otros factores o sucesos podrían estar correlacionados con los resultados e incidir en los mismos, independientemente de la implementación del programa (Angrist y Krueger 1999). Para asegurar el rigor metodológico de una evaluación de impacto, sería necesario tomar como referencia un escenario contrafactual o simulado alternativo. Esto conduce a plantearse las preguntas: ¿Qué habría ocurrido si el proyecto nunca se hubiera realizado?, o ¿qué habría ocurrido sin ninguna intervención de política? Expresado en términos del Programa analizado aquí: ¿Las mujeres consiguieron empleo por haber participado en el Programa o lo hubieran conseguido de todas maneras? Dicho de otra forma, considerando las características de la población beneficiaria y el período en el que se implementó el programa: ¿pudieron mejorar algunas de las características de su empleabilidad quienes no participaron en PROIMUJER?

Dada la dificultad inherente al análisis contrafactual, en la bibliografía sobre evaluación de políticas desde mediados de los noventa en adelante, se busca superar estos



problemas con la ayuda de grupos de comparación o control que luego se comparan con el grupo beneficiario de la intervención. Para que esta comparación sea estrictamente correcta, se requiere que: i) los individuos pertenecientes a la población objetivo (potenciales beneficiarias del programa) estén perfectamente identificados; ii) sea posible seleccionar, de manera probabilística, una muestra de individuos para que pasen por la intervención, y iii) sea posible considerar como grupo de control al resto de los individuos o, en su defecto, a una muestra de ellos, seleccionada según el mismo procedimiento aleatorio.

En términos teóricos, la evaluación ideal de este tipo de intervención pública debería hacerse con un estudio experimental. En este tipo de estudio, la asignación de los individuos o casos al grupo de beneficiarias y al grupo de control es totalmente aleatoria, y estos diseños suelen conocerse como experimentos naturales.

Esta situación nunca se verifica en la práctica debido a lo que en la literatura suelen denominarse problemas de “sesgo de selección”, o sea, los individuos que pasan por la intervención no son seleccionados al azar de la población de posibles beneficiarios. En este sentido, el principal problema que se enfrenta en este caso es que la selección de las mujeres que accedieron al Programa seguramente esté correlacionada con los potenciales resultados que los individuos obtendrían al participar en el Programa. Por lo tanto, las diferencias en los resultados entre las beneficiarias y las no beneficiarias pueden reflejar no sólo el efecto de la intervención, sino también las diferencias generadas en el proceso de auto selección para la participación del programa.<sup>8</sup>

Es por ello que, para evaluar este tipo de intervenciones, suele recurrirse a metodologías cuasi experimentales, basadas en la generación de un grupo de comparación que al menos intente reproducir las características observadas en el grupo que pasa por la intervención. En estos casos, los grupos de comparación se seleccionan después de la intervención y la selección puede basarse en métodos tanto no aleatorios como aleatorios. Resulta fundamental en el diseño del grupo de control procurar una razonable seguridad de que las variables omitidas o características inobservables en las que podrían diferir los individuos no se relacionen con las variables de interés. De esta manera, se controla por las características observables a partir de metodologías de regresión, comparaciones pareadas (*matching*), diferencias en diferencias o variables instrumentales. La mejor alternativa sería realizar un estudio de seguimiento (datos de panel).

### *II.3. Estrategia de trabajo*

Hechas las consideraciones anteriores, la disponibilidad de información y de otros recursos condicionó la estrategia de evaluación, que intentó superar las restricciones presentadas en base a una combinación de técnicas que resultaba factible llevar adelante con resultados razonablemente robustos.

---

<sup>8</sup> Heckman *et al.*(1997) argumentan que el sesgo de selección es una parte relativamente pequeña de los sesgos existentes en la mayoría de las evaluaciones de programas sociales. Encuentran que los sesgos debidos a errores de pareo o errores al ponderar los grupos de control y intervención son más importante que el sesgo de selección.

De este modo, se conjugaron un conjunto de técnicas –econométricas y de análisis cualitativo– e instrumentos de evaluación: encuesta a grupo de beneficiarias y a grupo de comparación, revisión de la documentación existente en el Programa (documentos, bases de datos, formularios) y entrevistas semiestructuradas.

La evaluación de impacto sobre empleo, empleabilidad e ingresos y el grado de focalización del Programa, así como de diversos aspectos vinculados al perfil subjetivo, requirieron la aplicación de una encuesta al grupo de beneficiarias y a un grupo de comparación o testigo.

### Diseño de los instrumentos para recabar información

- Elaboración del formulario de encuesta<sup>9</sup>

El cuestionario de aplicación para uno y otro grupo contiene un conjunto de preguntas comunes, aunque a los efectos de evaluar otros aspectos del Programa, se agregó otro tipo de preguntas para las participantes o beneficiarias.

Para la elaboración del formulario se mantuvieron reuniones de trabajo e intercambios con personal de DINAE asignado a esa tarea; se revisaron los formularios aplicados por el Programa, los materiales y la documentación aportados por PROIMUJER. Así mismo se revisaron experiencias realizadas en otros países de la región con programas de similares características, particularmente de Argentina (Formujer).

El cuestionario recaba información para constatar un perfil objetivo de las beneficiarias para medir la consecución de metas del Programa y su grado de focalización. A continuación se presentan las dimensiones que se han clasificado dentro del llamado perfil objetivo y los indicadores correspondientes.

#### **Perfil objetivo**

	Dimensiones	Indicadores
Perfil objetivo	1. Características personales	Localización geográfica
		Edad, Niveles de instrucción formal y no formal
	2. Historia laboral	Empleo, desempleo, causas de desempleo
	3. Situación familiar	Hijos, número de hijos, modalidad de atención de los hijos en ausencia
	4. Ingresos	Nivel de ingresos del hogar
	5. Trabajo en el hogar	Distribución de tareas entre los miembros del hogar
	6. Participación comunitaria	Participación en los diferentes tipos de organizaciones

En la elaboración del cuestionario de encuesta, uno de los principales instrumentos de evaluación, se consideró la necesidad de identificar y valorar diferentes tipos de logros o avances. Si bien la inserción laboral es fundamental como medida del éxito de un programa de empleo, es más fácil de medir que los logros en la empleabilidad y los cambios en la percepción y autopercepción desde la perspectiva de género debido a los elementos subjetivos que se involucran en los últimos.

Para medir cambios en las dimensiones vinculadas al perfil subjetivo de las beneficiarias, el cuestionario recaba información sobre los siguientes aspectos<sup>10</sup>:

<sup>9</sup> Anexo Metodológico.

<sup>10</sup> Elaborado en base a PROIMUJER (2001), *op. cit.*

### Perfil subjetivo

	Dimensiones	Indicadores
Perfil subjetivo	1. Auto percepción	Mirada sobre la autoestima, autonomía, conciencia de capacidades, aceptación propia, ajena, responsabilidad.
	2. Percepción del entorno	Percepción sobre las diferencias de género, y opiniones sobre esas diferencias en el entorno social, empresarial y local.
	3. Perspectivas sobre el futuro	Expectativas sobre el futuro y la capacitación

El análisis del perfil subjetivo así como el de empleabilidad requirió de la elaboración de un índice agregado a partir de los diversos indicadores propuestos por PROIMUJER en sus cuestionarios de diagnóstico.

- Diseño de la encuesta

Se utilizaron dos marcos muestrales, uno para beneficiarias y otro para el grupo testigo. El universo de beneficiarias estuvo constituido por las 370 mujeres que realizaron el Programa completo (transversal y formación específica), según la base de datos PROIMUJER<sup>11</sup>. El testigo se integró por las 1022 mujeres de las que había formulario de inscripción y no fueron seleccionadas para participar. La cantidad de casos a encuestar se calculó proporcionalmente al total de beneficiarias e inscriptas no seleccionadas en cada una de las localidades. La encuesta se llevó a cabo en los cuatro departamentos donde se implementó Proimujer 2002. Se acordó que los casos a encuestar fueran 600, 300 beneficiarias y 300 testigo (Anexo Metodológico).

- Entrevistas

El análisis del impacto sobre el perfil subjetivo de las beneficiarias, así como el de aspectos ligados a factores asociados al diseño del Programa para el cumplimiento de los diferentes tipos de objetivos, requirió además de la realización de la encuesta, llevar a cabo entrevistas semiestructuradas de manera de tomar en consideración al conjunto de actores y las entidades involucradas. La unidad de observación fue la persona referente en cada una de éstas. Así, con el objetivo de acceder a las opiniones y discursos de quienes participaron como referentes institucionales desde los ETM y desde las ECA así como a informantes calificados (UCP), se diseñaron dos pautas de entrevista, con un tronco común que permitiera obtener información acerca de las siguientes dimensiones de análisis:

- la integración de los equipos de trabajo;
- la transversalización de la perspectiva de género;
- la forma en que evalúan el Programa;
- la opinión que se formaron acerca de los logros de las mujeres participantes respecto a su perfil subjetivo;
- la evaluación de los cursos dictados;

---

<sup>11</sup> La base de datos que dispone PROIMUJER consta de 370 personas, dado que se elaboró sobre la base del llenado de los tres formularios previstos en el Programa. La base de la DINA E integra en cambio 520 personas. La diferencia entre ambas obedece a las personas que no habiendo hecho la capacitación transversal realizaron la capacitación específica. Ambas bases son complementarias, ya que consideran diferente información.

- la modalidad de trabajo que llevaron adelante y el relacionamiento que tuvieron con los demás actores involucrados, y
- el conocimiento y la opinión que tienen sobre el Programa.

Las preguntas específicas de cada pauta pueden ser consultadas en el Anexo Metodológico.

En general se logró una actitud favorable a la entrevista, registrándose en la mayoría de los casos un interés por relatar la experiencia desarrollada, así como por reflexionar sobre fuentes de limitantes y posibilidades de mejora, incluso entre aquellos entrevistados cuyas instituciones ya no participan del Programa. Por otra parte, la cantidad de entrevistas realizadas permite comparar las respuestas obtenidas, así como la saturación de las mismas.<sup>12</sup>

El análisis de las entrevistas permite un acercamiento a la autoevaluación de las instituciones, así como a una valoración de los otros actores involucrados. Asimismo, permite ampliar la comprensión de los datos que surgen de la encuesta aplicada, contribuyendo a la validez del análisis.

### Análisis econométrico

En esta evaluación se trabajó con dos grupos, uno de beneficiarias y otro de no beneficiarias. La evaluación del programa se sustentó en las diferencias en las características de uno y otro grupo después de realizado el tratamiento. Es importante destacar que, aun cuando un estimador de diferencias en diferencias sería el más apropiado para realizar la evaluación, el relevamiento de características de las mujeres antes de realizar el programa presentó carencias que determinaron la decisión de no utilizar dicha información.

Así, se utilizaron técnicas econométricas orientadas a: i) analizar los determinantes de la selección al programa, a través de un modelo probit en el cual la variable endógena es la participación en el programa; ii) analizar las diferencias en la inserción laboral entre mujeres de ambos grupos y los factores que las determinan, para lo cual también se utilizó un modelo probit; en este caso la variable endógena era la ocupación. Para ampliar el análisis anterior, se procedió a realizar la estimación de un modelo probit bivariante siendo las variables dependientes beneficiaria del programa y ocupación, habilitando la posibilidad de que las características inobservables que afectan ambas variables estén correlacionadas. Además, se analizó la relación entre las horas trabajadas y el ser beneficiaria del programa; siguiendo el procedimiento del modelo de selección de Heckman, se incluyen factores de corrección del sesgo de selección en la estimación de la ecuación de las horas trabajadas y, por tanto, se tiene en cuenta la posibilidad de que sea endógeno el proceso de selección de las mujeres que participan en el programa. A su vez, se analizó la variable ingresos estimando modelos tipo Heckman, modelo de regresión lineal y de variables instrumentales. También se realizó la estimación de un modelo tipo Heckman para evaluar el efecto del Programa en la cantidad de meses trabajados y tener o no cobertura de la seguridad social, y se

---

<sup>12</sup> Uno de los objetivos del análisis cualitativo es hallar la *saturación*, momento en el cual se considera inocuo seguir buscando opiniones sobre algún tema. Una respuesta saturada supone que, aun si se continuara indagando sobre determinado aspecto, no se encontrarían elementos novedosos o sustantivamente diferentes a los ya obtenidos.

estimaron modelos probit para dos indicadores de la calidad del trabajo. Finalmente, mediante una regresión lineal múltiple se analizó la correlación entre empleabilidad y haber sido beneficiaria del programa.

### **III. Características de la población objetivo, según requisitos del diseño del programa Proimujer<sup>13</sup>**

A continuación se presentan las principales características de la población objetivo de Proimujer, según el diseño del programa, o sea, se caracteriza a las mujeres que habrían cumplido los requisitos que impuso el Programa para aceptarlas como beneficiarias.

Los criterios para la estimación de la población objetivo seguidos en esta primera parte del documento pretenden reflejar los requisitos explicitados en el diseño del Programa así como las dificultades de verificación de algunos de éstos –y por consiguiente para determinar la exclusión del mismo–. Esta última consideración permite que mujeres que en principio no pertenecerían a la población objetivo, participaran en el programa. Por tanto, esta primera estimación se denomina en adelante población objetivo en sentido amplio.

La definición operativa de la población objetivo en sentido amplio con relación al requisito condición de actividad considera: i) Las mujeres desocupadas, sin atender a la condición de si buscó activamente empleo, sólo por no estar ocupadas. Según los criterios del INE –seguidos en la Encuesta Continua de Hogares– estas “desocupadas de Proimujer” incluyen a las desocupadas y a las inactivas y se presentará la información para ambas. ii) El Programa no explicita qué significa empleo con restricciones ni los comprobantes para testimoniarlo. Por consiguiente, cualquier ocupada que informe que recibe bajos ingresos, que su empleo es inestable o que trabaja un número insuficiente de horas podría en principio ser admitida. La única restricción del empleo “contrastable” sería la falta de cobertura de seguridad social. Dada esta situación se incluye al total de las mujeres ocupadas. En resumen, el requisito condición de actividad no implica una restricción operativa *a priori* sobre la población femenina.

#### *III.1. Condición de actividad de la población objetivo en sentido amplio*

La tasa de desempleo entre la población objetivo en sentido amplio era en el año 2002 apenas levemente superior a la registrada por el conjunto de las mujeres del país urbano (23% frente a 21,2%). Este resultado es un indicador de las dificultades para la focalización que enfrentó el programa –considerando únicamente su diseño– en las mujeres desocupadas (Cuadro 1).

---

<sup>13</sup> El procesamiento de datos estuvo a cargo de María José González.

Gráfica 1

Población beneficiaria de Proimujer  
(amplia) según condición de actividad  
(país urbano, 2001)



Fuente: microdatos ECH, INE.

Entre las potenciales beneficiarias, una proporción extraordinariamente elevada podría ser inactiva (cuatro de cada diez) u ocupadas (casi la mitad); apenas 12% del total de posibles beneficiarias en sentido amplio serían desocupadas.

**Cuadro 1. Distribución de la población beneficiaria en sentido amplio según condición de actividad y región**

	2002		
	Montevideo	Interior urbano	Total
Tasa de desempleo	22.97	23.04	22.97
Desocupadas	90.76	9.24	100.00
Ocupadas	90.80	9.20	100.00
Activas	90.79	9.21	100.00
Inactivas	88.74	11.26	100.00
Total	89.87	10.13	100.00
Desocupadas	12.82	11.57	12.69
Ocupadas	42.99	38.67	42.56
Activas	55.81	50.25	55.25
Inactivas	44.19	49.75	44.75
Total	100.00	100.00	100.00

Fuente: Encuesta Continua de Hogares (2002), INE.

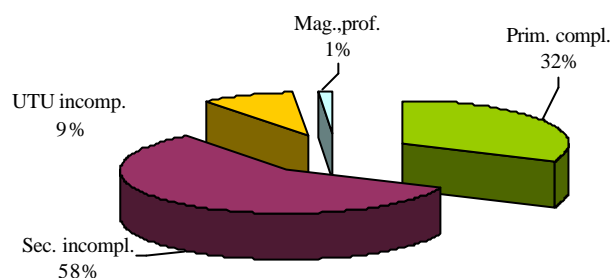
### III.2. Composición según región geográfica, nivel educativo, nivel socioeconómico y edad de la población objetivo en sentido amplio

La mayor parte de la población objetivo en sentido amplio se concentró en Montevideo, debido a que es el departamento con mayor porcentaje de participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Por el contrario, Río Negro registraba la tasa de actividad femenina más baja del país. Por otro lado, en el Interior urbano la proporción de posibles beneficiarias en sentido amplio que serían desocupadas es inferior al caso de Montevideo (menos de una de cada diez).

En la medida que el Programa se orientó a mujeres con educación primaria completa y que no hubieran finalizado la formación técnica (UTU) o la educación secundaria, casi la mitad de la población objetivo en sentido amplio alcanzó el nivel de primaria completa y la otra mitad secundaria incompleta. Las mujeres con primaria completa predominaban entre las inactivas, ya que la tasa de actividad femenina aumenta sustantivamente a mayor nivel educativo. Entre las desocupadas 32% alcanzó este nivel, 58% secundaria incompleta, y las mujeres con UTU incompleta 9% del total (Gráfica 2).

Gráfica 2

**Población beneficiaria de Proimujer (restringida) por nivel educativo (país urbano, 2002)**

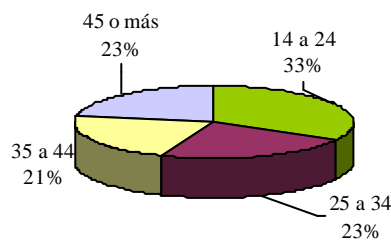


Fuente: microdatos ECH, INE.

Al considerar el quintil de ingreso del hogar al que pertenecen las mujeres potencialmente beneficiarias, la distribución de la población objetivo en sentido amplio es relativamente homogénea entre los distintos niveles de ingreso, con una moderada reducción de la participación de las mujeres de los hogares más ricos (último quintil). Casi la cuarta parte de las mujeres del primer quintil de ingreso son desocupadas.

Como resultado de la flexibilización del requisito respecto a la edad, la mitad de la población objetivo en sentido amplio tenía 45 años o más. La admisión de inactivas que nunca trabajaron como potenciales participantes es el factor fundamental que genera este sesgo a favor de las mujeres de mayor edad. La tasa de actividad femenina cae sensiblemente en las mujeres mayores de 45 años; por otro lado, entre las desocupadas, un tercio tiene hasta 24 años y otra cuarta parte entre 25 y 34 años (Gráfica 3).

**G.3. Población beneficiaria de Proimujer (amplia) por tramo etario (país urbano, 2002)**



Fuente: microdatos ECH, INE.

**En síntesis**, del análisis de las principales características de la población objetivo de Proimujer, según el diseño del programa, las principales conclusiones que se derivan son las siguientes:

- i. Ausencia de focalización en las desocupadas (representaban casi una de cada diez posibles beneficiarias).
- ii. Proporción extraordinariamente elevada de inactivas (cuatro de cada diez posibles beneficiarias).
- iii. Casi nula focalización en las mujeres más pobres. La probabilidad de participar en el programa es similar para las mujeres de distintos estratos socio-económicos, con la excepción de las mujeres de los hogares más ricos (último quintil).
- iv. Sesgo a favor de las mujeres de mayor edad. La mitad de la población potencial beneficiaria tenía 45 años o más. La admisión de inactivas que nunca trabajaron como potenciales participantes condujo a esta estructura etaria.

## **IV. Selección e impactos**

### *IV.1 Determinantes de la selección para el programa*

Para analizar los determinantes de la selección para el programa se estimó un modelo probit. La variable dependiente se denomina “beneficiaria” y es una variable ficticia que adopta el valor 1 si la entrevistada fue beneficiaria del programa y 0 en caso contrario. Las variables explicativas pueden agruparse en dos grupos. Un primer grupo incluye variables objetivas mientras que el segundo grupo está constituido por variables que dependen de la apreciación subjetiva de la entrevistada. El primer grupo lo forman la edad y la edad al cuadrado, los años de educación, un indicador que asume el valor 1 cuando la mujer tiene niños a su cargo y la variable ficticia estado civil que adopta el valor 1 cuando la mujer vive en pareja, la cantidad de trabajadores en el hogar (excepto la entrevistada), un indicador de la presencia de computador en el hogar y un indicador de conexión a Internet. Ninguna variable de este grupo resultó individualmente significativa, y tampoco resultaron conjuntamente significativas para un nivel de significación del 5% (Cuadro A-1). El segundo grupo incluye indicadores de la autoestima, la percepción de diferencias de género, el posicionamiento de género, implicación y proyección, intervención y recursos humanos y gestión. De este grupo las tres primeras variables resultaron significativas todas ellas con coeficientes positivos.

### *IV.2. Logros en la inserción laboral<sup>14</sup>*

Al momento de aplicar las encuestas el número de beneficiarias ocupadas es considerablemente alto (70.3%), y los mejores resultados se presentan en Río Negro (82%) y Rocha (81.3%). A los efectos de interpretar esta información, debe considerarse que en estos departamentos, al momento de realizarse la Encuesta, se estaba en una época del año (enero-febrero) en la que abunda el trabajo de tipo zafral. (Cuadro A-2). En el grupo testigo se observa un menor porcentaje de ocupadas (56.3%)

---

<sup>14</sup> A partir de la información recabada por la Encuesta realizada por el Instituto de Economía (2005). El grupo de beneficiarias quedó conformado por 306 mujeres y el testigo por 293.



que en el grupo de beneficiarias (70%). Las diferencias por departamento muestran que en Río Negro las beneficiarias presentan un mayor porcentaje de ocupación, mientras que entre las testigo ocurre lo contrario: este departamento es el que presenta un menor porcentaje de ocupación y mayor de desempleo (48,1 y 43,2% respectivamente). En Montevideo, sin embargo, las diferencias entre beneficiarias y grupo testigo no son significativas (Cuadro A-3).

En el momento de inscribirse en el Programa, la proporción de beneficiarias que declaraba estar en condiciones de desempleo propiamente dicho era 66.2%, en seguro de desempleo 2.2%, trabajando en forma no remunerada 21.6% y buscando trabajo por primera vez 3.5% (Cuadro 2).

**Cuadro 2. Distribución de las beneficiarias según situación ocupacional al momento de inscribirse en Proimujer (2002)**

	Casos	Porcentaje
Trabaja en forma remunerada	80	21.6
No trabaja por estar en seguro de enfermedad o licencia	2	0.5
Trabaja sin percibir remuneración	9	2.4
No trabaja por estar en seguro de desempleo	8	2.2
No trabaja pero busca (DPD)	245	66.2
No trabaja y busca su primer empleo	13	3.5
No trabaja (trabajó antes) y no busca	6	1.6
Nunca trabajó y no busca	2	0.5
Total	365	98.6
Sin información	5	1.4
	370	100

Base de datos de inscriptas beneficiarias de PROIMUJER (2002).

La comparación entre ambas situaciones permite apreciar un considerable cambio en la situación laboral de las mujeres beneficiarias. No obstante, como se verá, en términos de las exigencias del Programa para la inserción laboral, no todas estas inserciones serán consideradas debido a los problemas de informalidad que se presentan.

La tercera parte de las ocupadas se desempeña como empleada doméstica, y casi el 21% en “Ventas, atención al público y cajera” (Cuadro A-4). Estos resultados reflejan el alto grado de segregación ocupacional de género que se verifica en la población considerada, lo cual contribuirá a explicar, entre otros factores, los problemas de calidad del empleo que se analizan posteriormente.

Por su parte, entre las mujeres del grupo testigo las tareas predominantes son las de “limpieza y cuidado de niños o enfermos” y la “venta y atención al cliente en comercios”. Sin embargo, en este grupo es mayor el porcentaje de mujeres que se desempeña en estas tareas, fundamentalmente en las que conforman la primera categoría. Mientras el 31,6% de las beneficiarias desarrolla tareas de limpieza y cuidado, en el grupo testigo este porcentaje asciende al 41,2% del total. Asimismo, cabe resaltar que el porcentaje de mujeres que desempeñan tareas de “elaboración de alimentos” o “mantenimiento de áreas verdes” es superior en las beneficiarias (9.8 vs. 4.2 y 5.6 vs. 2.4 respectivamente), dato que puede atribuirse a la incidencia de la

formación específica obtenida sobre el tipo de tarea desempeñada actualmente (Cuadro A-5).

### La capacitación como determinante del empleo

¿Qué relación guarda la capacitación específica brindada con la inserción laboral de las beneficiarias? La mejora en la empleabilidad que debería esperarse de la capacitación puede expresarse de dos formas: la primera, en el ejercicio de una actividad laboral que requiera de dicha capacitación específica; la segunda, sobre todo considerando la amplitud de aspectos considerados en el Programa como fuente de empleabilidad (perfil subjetivo), una inserción laboral, aun cuando no sea coincidente con la temática abordada en el curso. La prevalencia de uno u otro resultado se puede vincular tanto a la calidad de los cursos impartidos, a su adecuación a la población beneficiaria, como a la relación entre los cursos y los diagnósticos de mercado laboral, es decir, los requerimientos de la demanda.

Las primeras respuestas a esta pregunta se elaboran sobre la base de indicadores obtenidos en la Encuesta. La situación ocupacional de las beneficiarias con relación al área temática<sup>15</sup> de los cursos llevados adelante, muestra que la ocupación es más baja entre quienes se capacitaron en “Atención al público en locales gastronómicos, de fiestas y eventos” y “Apoyo en administración y gestión de PYMES, y marketing”. Las egresadas de los cursos “Operación técnica de servicios hoteleros” y “Diseño y comercialización de artesanías” son las que alcanzan el mayor porcentaje de ocupación (Cuadro A-6).

El análisis combinado respecto al tipo de curso realizado y el tipo de actividad que hoy desarrollan las beneficiarias puede dar una mejor indicación respecto a la eficacia de la capacitación y al punto que se considerará más adelante, sobre las mejoras en la empleabilidad (Cuadro A-7):

- 38.5% de las beneficiarias que cursaron “Ventas y atención al cliente en el comercio” se dedican actualmente a esas tareas.
- La mayor correlación entre el curso realizado y la actividad que se desempeña se da en “Mantenimiento de Espacios Públicos y Áreas Verdes” (43.5%), lo cual se debe básicamente al apoyo de la Intendencia de Río Negro, que contrató beneficiarias para actividades zafrales, y a emprendimientos colectivos surgidos del Programa.

Los resultados de la Encuesta y las opiniones vertidas por las ECA entrevistadas permiten concluir que la temática sobre la que versó la capacitación específica no logró contribuir cabalmente a la inserción laboral. En particular, ello se advierte en las dificultades aparejadas a formaciones como las de “Marketing”. Si bien los cursos pueden haber brindado nuevas competencias, el mercado presenta exigencias mayores. Esto supone que, por ejemplo, quienes egresan de la carrera de Administración en la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración están en mejores condiciones dada la formación previa, la acumulación de conocimientos, etc.

---

<sup>15</sup> Considerando el número de beneficiarias encuestadas y la variedad de cursos dictados por Proimujer 2002, se decidió conformar ocho grupos de cursos en función de su afinidad temática, para facilitar el análisis. Véase la agrupación en el Anexo Metodológico.

Estas constataciones advierten sobre la necesidad de considerar de manera profunda la relación entre la temática del curso y las características de los empleos para los que este pretende formar, así como el perfil de las beneficiarias, principalmente la edad, al seleccionar a las participantes.

### La intervención del Programa y los logros en la inserción laboral

En una primera aproximación, el Cuadro 3 permite concluir que los logros en materia de inserción laboral para las beneficiarias se alcanzaron posteriormente al ingreso y pasaje por el Programa (de 7/2003 a la fecha). En una apreciación conservadora, podría decirse que como resultado del Programa al menos en forma inmediata (de 7/2003 a 6/2004), quienes se insertaron laboralmente representan 27.4% del total.

**Cuadro 3. Fecha de inicio del empleo actual según área geográfica**

	Grupo de Beneficiarias			Grupo Testigo		
	Montevideo	Interior	Total	Montevideo	Interior	Total
Antes de 7/2002	24.0	32.2	28.4	22.6	38.8	32.7
De 7/2002 a 6/2003	13.0	12.2	12.6	21.0	7.8	12.7
De 7/2003 a 6/2004	37.0	19.1	27.4	27.4	26.2	26.7
De 7/2004 a la fecha	26.0	36.5	31.6	29.0	27.2	27.9
Total	100	100	100	100	100	100

Encuesta IE (2005).

Dado que el porcentaje de ocupadas en el grupo beneficiario alcanza al 70% mientras que en el grupo testigo alcanza al 56%, para analizar si esa diferencia se puede atribuir a que las mujeres hayan sido beneficiarias del programa se estimó un modelo probit (Cuadro A8). La variable que denominamos “ocupación” adopta el valor 1 cuando la entrevistada declara estar trabajando. Se utilizaron los mismos regresores que para la ecuación de selección de beneficiarias y se agregó el indicador de haber sido beneficiaria del programa. En este caso se encontró un efecto asociado al ciclo vital (el coeficiente de la edad positivo y de su cuadrado negativo) para un nivel de significación del 10%. También resultaron significativas en ese nivel la variable que recoge si la mujer tiene hijos a cargo y el indicador de que vive en pareja, ambos con signo negativo. Pero lo más importante es el coeficiente positivo y significativo de la variable “beneficiaria”, indicando que existe una correlación positiva entre haber sido beneficiaria y estar ocupada.

Para ampliar el análisis anterior se procedió a realizar la estimación de un modelo probit bivalente (Cuadro A9), siendo las variables dependientes beneficiaria y ocupación y los regresores los mencionados en el primer modelo. Las conclusiones respecto a los coeficientes de cada uno de los regresores son similares a las que se obtienen por el análisis univariante. No obstante, esta estimación permite constatar que existe correlación entre los residuos de los dos modelos, es decir, permiten concluir que hay características no observables que afectan simultáneamente la probabilidad de haber sido beneficiaria del programa y la de estar ocupada.

En resumen, de las estimaciones anteriores es posible concluir que:

- a) la autoestima, la percepción de diferencias de género y el posicionamiento de género son determinantes en la selección como beneficiarias;

- b) se observa una correlación estadísticamente significativa entre la probabilidad de estar ocupada y haber sido beneficiaria del programa, y
- c) existen características no observables para el económetra que inciden simultáneamente en la probabilidad de ser beneficiarias y en la de estar ocupadas.

### Estabilidad laboral

Debe resaltarse la alta "movilidad" laboral, ya que solamente el 28,4% declara tener en su ocupación actual una antigüedad mayor a los 2 años y medio, o sea ocupaciones previas al pasaje por el Programa. El 32,7% de las mujeres del grupo testigo comenzaron a trabajar en su empleo actual con anterioridad a julio del 2002, porcentaje levemente mayor al del grupo de beneficiarias (Cuadro 3).

La encuesta relevó la cantidad de meses que la entrevistada trabajó durante los últimos tres años. El Cuadro 4a muestra que durante 2002 prácticamente la mitad de las beneficiarias no trabajó ningún mes; durante los dos años siguientes ese porcentaje tendió a disminuir considerablemente, al tiempo que aumentó la proporción de empleadas de mayor duración.

**Cuadro 4. Distribución porcentual de las beneficiarias según tramo de meses trabajados (al menos 15 días o jornales en el mes) (2002, 2003 y 2004).**

	2002	2003	2004
Ningún mes	47.1	26.1	17.0
Entre 1 y 4 meses	14.7	16.7	19.9
Entre 5 y 8 meses	9.8	14.7	12.7
Entre 9 y 12 meses	28.4	42.5	50.3
Total	100.0	100.0	100.0

Encuesta IE (2005).

La duración promedio del empleo durante 2002 fue algo superior para las beneficiarias que para el grupo testigo.

**Cuadro 4b. Promedio de meses trabajados durante 2002 según beneficiarias y testigo.**

	Media	Desviación estándar	Casos
Testigo	3.9	5.0	293
Beneficiarias	4.2	5.0	306
Total	4.1	5.0	599

Encuesta IE (2005).

El promedio de la variable meses de trabajo alcanzó a 18.5 y 19.5 para el grupo testigo y el grupo beneficiario respectivamente (considerando las mujeres que trabajaron al menos un mes en dicho período). En el Cuadro A-10 se presenta la estimación de un modelo tipo Heckman en el que nuevamente se identifica un efecto en la selección, pero no en la cantidad de meses trabajados.

Un análisis que pretenda recoger la complejidad asociada al cumplimiento de las metas de inserción laboral y mejoras en la empleabilidad supone considerar, además, los

problemas propios del diseño y ejecución del Programa así como el conjunto de dificultades que se plantearon por el contexto económico y social que se describió en el apartado I. Las mejoras a partir de 2003 pueden relacionarse con las mejoras de la situación económica general. A efectos de distinguir los diferentes factores que operaron para la mejora observada en el perfil laboral, el análisis se complementará con el análisis de lo ocurrido con el grupo testigo.

### El diseño del Programa

Los problemas relativos a logro de la inserción laboral a partir de la participación en el Programa se relacionan, al menos en parte, con algunas características de su ejecución y diseño.

El antecedente inmediato del Programa es Formujer, Argentina, donde la Institución de Formación Profesional (en Uruguay ECA) era el actor principal. En la medida que no todas las IFP tenían formación en género ni acumulación de las herramientas para trabajar en esa materia, se buscaron alianzas con ONG que compensaran esas carencias.<sup>16</sup> La IFP tenía un rol central y la ONG fortalecía a la institución en lo que respecta a género y al proyecto ocupacional. En Uruguay, el actor central fue el ETM (ONG), y la ECA, ocupada básicamente de la formación específica, pasó a ser un actor secundario (se brindaba información a las participantes acerca de las oportunidades de inserción laboral, ya sea a través de carteleras informativas, o más activamente, a través de la formación en herramientas para la búsqueda de empleo).

Escala y estudios de mercado. El tamaño de las localidades seleccionadas en el caso de Uruguay y el tipo de estudios de mercado dificultó la definición de áreas ocupacionales con garantías de inserción. En parte, ello se debió a las características solicitadas para los realizados por los ETM, excesivamente exhaustivos y enfocados al conjunto del mercado de trabajo. Los diagnósticos de mercado en general no se enfocaron a las necesidades de la demanda identificada, “obligando” a las ECA a desarrollar cursos (no de acuerdo a su preferencia) en atención a dichas necesidades, y estableciendo una conexión directa con las mismas. Al mismo tiempo, en el caso de Montevideo, la restricción a determinadas zonas (injustificada, ya que el entorno geográfico es relativamente pequeño) no sólo limitó las oportunidades de inserción laboral, sino el desarrollo y promoción de las mujeres participantes, contradiciendo los objetivos del Programa.

La duración del Programa. Respecto a las características de la ejecución, las entrevistas realizadas a las ECA coinciden en diagnosticar que hubo inadecuación de los tiempos de ejecución previstos, teniendo en cuenta el perfil de ingreso a los cursos de las participantes.<sup>17</sup>

Los requisitos de “formalización”. Esta exigencia tiende a minimizar los logros obtenidos por el Programa en términos de inserción laboral, ya que no se valoran suficientemente la generación de nuevos emprendimientos (para los que cumplir con los

---

<sup>16</sup> Financiaba el BID y por lo tanto no había que hacer licitación. Entonces se seleccionaron IFP en distintos lugares de Argentina, y se seleccionaron ONG con experiencia en género para que asesoraran.

<sup>17</sup> En las experiencias con jóvenes, el plazo es de 14 meses.

requisitos de legalización resulta prácticamente imposible en las condiciones que se disponen) así como toda una suerte de iniciativas emprendidas por las mujeres en tanto trabajadoras por cuenta propia.

Articulación entre el ETM y la ECA. Los escasos contactos entre ambos tipos de instituciones redundaron en una distancia excesiva con las mujeres a la hora de procurar su inserción. Incluso en algún caso se señala un distanciamiento tal, que inhibe el conocimiento del entrevistado en lo que refiere a los resultados de la inserción laboral.

La situación de las mujeres y sus actitudes. Las mujeres tienen contradicciones en su relación con el mundo del trabajo; si bien les entusiasma el proyecto de capacitación, ese compromiso no siempre se mantiene en el momento de la inserción laboral. Esto se ha atribuido a las dificultades para conciliar los problemas de la vida cotidiana que restringen las posibilidades para planificar su vida laboral o extra hogar y proyectarse en ese ámbito.

El nivel educativo, en algunos cursos, resultaba excesivamente bajo respecto al perfil requerido por el mercado.

A las consideraciones señaladas y a los efectos de evaluar la incidencia del Programa en el empleo actual de las beneficiarias, debe agregarse la información que resulta del Cuadro 5. Solamente 6.8% de las beneficiarias (10 mujeres) que se desempeñan como trabajadoras dependientes, declaran haber conseguido el empleo actual mediante el Programa PROIMUJER 2002.

**Cuadro 5. Forma en que consiguió el empleo actual según área geográfica**

	Montevideo %	Interior %	Total %
Por amigos / recomendaciones	68.1	67.1	67.6
Por aviso en medios de comunicación	8.7	11.4	10.1
Se presentó directamente, dejó currículum	5.8	11.4	8.8
<b>Se lo consiguieron desde el Programa / Curso</b>	<b>4.3</b>	<b>7.6</b>	<b>6.1</b>
A través de bolsa de trabajo /empresa de selección de personal	10.1	1.3	5.4
<b>Hizo allí la pasantía del Programa / Curso</b>	<b>--</b>	<b>1.3</b>	<b>0.7</b>
Otro	2.8	--	1.4
Total	100	100	100

Encuesta IE (2005).

**Cuadro 6. Forma en que tomó la decisión de poner su propia empresa o trabajar por su cuenta según área geográfica**

	Montevideo %	Interior %	Total %
Anterior a la participación en el Programa	37.9	45.5	41.9
<b>A partir de lo aprendido en el Programa</b>	<b>20.7</b>	<b>18.2</b>	<b>19.4</b>
Luego de finalizar el Programa porque no consiguió trabajo	13.8	15.2	14.5
<b>El Programa promovía este tipo de actividad</b>	<b>10.3</b>	<b>6.1</b>	<b>8.1</b>
<b>Junto con compañeras del Programa</b>	<b>6.9</b>	<b>3.0</b>	<b>4.8</b>
Otras	10.3	12.1	11.3
Total	100	100	100

Encuesta IE (2005).

### En síntesis:

La inserción laboral de las participantes de PROIMUJER al momento de aplicar la Encuesta es considerablemente alta (70.3%) y superior a la observada en el grupo testigo. Ello daría cuenta de la importancia del Programa a los efectos de mejorar las posibilidades de inserción laboral. La interpretación más global de estos resultados debe considerar los siguientes elementos:

- En el momento de inscribirse en el Programa, la proporción de beneficiarias que declaraba estar en condiciones de desempleo propiamente dicho era 66.2%, 2.2% en seguro de desempleo, 21.6% trabajando en forma no remunerada y 3.5% buscando trabajo por primera vez.
- La tercera parte de las ocupadas se desempeña como empleada doméstica, y casi el 20% en “Ventas y atención al público”.
- Existe una muy baja correlación entre la capacitación específica y la tarea que actualmente se realiza, y es aun menor entre las trabajadoras dependientes.
- Las inserciones ocurridas en un lapso inmediato posterior al pasaje por el Programa (7/2003 y 6/2004) representan 27.4% del total de las mujeres ocupadas actualmente.
- Durante 2002, prácticamente la mitad de las beneficiarias no trabajó ningún mes. Durante los dos años siguientes, ese porcentaje tendió a disminuir considerablemente, al tiempo que aumentó la proporción de empleadas de mayor duración.
- 6.8% de las beneficiarias que se desempeñan como trabajadoras dependientes y 32.3% de quienes se desempeñan en actividades por cuenta propia o como patronas declaran haber conseguido el empleo actual mediante el Programa Proimujer 2002.

Entre los factores asociados al diseño y ejecución del Programa, los siguientes contribuyen a explicar estos resultados:

- Los estudios de mercado se enfocaron al análisis de las tendencias generales del mercado y no distinguieron suficientemente las posibilidades reales de empleo para esa población y los requerimientos específicos en términos de capacitación.
- En el caso de Montevideo, la restricción a determinadas zonas limitó las posibilidades de inserción laboral y, por tanto, el desarrollo y promoción de las mujeres participantes.

- Cierta inadecuación de los tiempos de ejecución previstos para la capacitación dado el perfil las participantes.

### **IV.3. Calidad del empleo e ingresos**

La situación inicial en la que se encontraban las beneficiarias puede aproximarse de manera muy insuficiente a partir de un grupo de indicadores que se disponen a partir de las fichas de inscripción. Los problemas de relevamiento encontrados no permiten establecer conclusiones robustas: en términos de calidad del empleo medida por la cobertura de la seguridad social, solamente se cuenta con información para 96 de las 370 beneficiarias (el resto no responde) proveniente de la base de datos PROIMUJER; de esos casos, solamente 20% declaraba tener dicha cobertura.

Respecto a la estabilidad en el empleo, no se aprecian diferencias significativas entre la información relevada por la encuesta y los cuestionarios de inscripción de las beneficiarias: en el momento de inscribirse, 60% de las beneficiarias en su último empleo eran trabajadoras permanente mensuales o jornaleras, y el resto a destajo, zafrales, temporarias y ocasionales. Finalmente, declaraban buscar trabajo 95% de las mujeres, lo cual es coherente con el deseo de insertarse en un Programa de capacitación, aunque, como se señaló, el estímulo por capacitarse no siempre estaba correlacionado con el de efectivamente insertarse en el mercado laboral, según la opinión de los entrevistados. (Base de datos PROIMUJER)

#### **Categoría de ocupación**

La distribución de las beneficiarias por categoría de ocupación en su empleo actual es consistente con el promedio de la población de menores ingresos en el mercado de trabajo. Las principales diferencias entre el grupo de beneficiarias y el testigo consisten en que en el último no se observa ningún caso de trabajo cooperativo, y la proporción de empleadas domésticas es 8 puntos porcentuales superior (Cuadro 7).

**Cuadro 7. Proporción de mujeres según categoría ocupacional por área geográfica**

	Grupo de beneficiarias			Grupo testigo		
	Montevideo	Interior	Total	Montevideo	Interior	Total
Asalariado privado	45.0	46.1	45.6	56.5	42.7	47.9
Asalariado público	4.0	4.3	4.2	1.6	2.9	2.4
Miembro de coop. de producción	3.0	2.6	2.8	--	--	--
Patrón	2.0	4.3	3.3		2.9	1.8
Cuenta propia con local	13.0	13.9	13.5	6.5	15.5	12.1
Cuenta propia sin local	11.0	8.7	9.8	3.2	6.8	5.5
Servicio doméstico <sup>18</sup>	22.0	19.1	20.5	29.0	28.2	28.5
Trabajador no remunerado	--	0.9	0.5	3.2	1.0	1.8
Total	100	100	100	100	100	100

Encuesta IE (2005).

<sup>18</sup> Se considera conveniente discriminar “servicio doméstico” de “asalariada privada” por su alto número de casos.



La estabilidad, entendida como una de las dimensiones de la calidad del empleo, alcanza una importante representación, dado que entre trabajadoras mensuales y jornaleras permanentes, representan 66% del total de las ocupadas. La información sobre el grupo testigo se debe interpretar sobre un total de 165 ocupadas actualmente. En este grupo, el empleo de tipo permanente mensual corresponde al 53.3% del total, sin mostrar diferencias significativas entre Montevideo e Interior. Destacamos que el 16,4% de las ocupadas de este grupo tienen un trabajo de tipo zafral, siendo considerablemente mayor este porcentaje en el Interior del país, 20,4% y 9,7% respectivamente (Cuadro 8).

**Cuadro 8. Tipo de empleo y/o contrato según zona geográfica**  
**Distribución porcentual**

	Grupo de beneficiarias			Grupo testigo		
	Montevideo %	Interior %	Total %	Montevideo %	Interior %	Total %
Permanente mensual	59.0	50.4	54.4	51.6	54.4	53.3
Permanente jornalero	12.0	11.3	11.6	24.2	10.7	15.8
Permanente destajo	8.0	9.6	8.8	6.5	7.8	7.3
Zafral / temporario	11.0	21.7	16.7	9.7	20.4	16.4
Ocasional / changa	10.0	6.1	7.9	4.8	6.8	6.1
No remunerado	--	0.9	0.5	3.2	--	1.2
Total	100	100	100	100	100	100

Encuesta IE (2005).

### Beneficiarias del programa y salario por hora

En términos de ingresos, el tipo de actividad realizada y, en parte, la cantidad de horas trabajadas, que se analiza más adelante, explican las bajas remuneraciones percibidas por una proporción muy significativa de las encuestadas. No obstante, la situación actual de las mujeres pertenecientes al grupo testigo resulta menos favorable que la de las mujeres beneficiarias (Cuadro 9).

**Cuadro 9. Ingreso líquido mensual del empleo actual (más remuneración en especie) estimado en salarios mínimos<sup>19</sup> según zona geográfica**

	Grupo de beneficiarias			Grupo testigo		
	Montevideo	Interior	Total	Montevideo	Interior	Total
Menos de 1 salario mínimo	42.0	50.4	46.5	50.0	55.3	53.3
Entre 1 y 2 salarios mínimos	40.0	33.9	36.7	46.8	38.8	41.8
Más de 2 salarios mínimos	18.0	15.7	16.7	3.2	5.8	4.9
Total	100	100	100	100	100	100

Encuesta IE (2005).

El salario promedio del grupo testigo fue de 2040 pesos, frente a 2520 que fue el promedio del grupo beneficiario; el salario por hora, en tanto, alcanzó a 84 y 97 pesos

<sup>19</sup> Salario mínimo al 1º/01/2005: \$2050.

respectivamente. A pesar de la notoria diferencia en términos de la media de dichas variables, cuando se estiman modelos tipo Heckman, modelo de regresión y de variables instrumentales se encuentra que haber sido beneficiaria del programa no implica una diferencia estadísticamente positiva en términos del salario por hora (Cuadros A-11a – A-11c).

### Subempleo

Según datos del INE 2003, para el conjunto del mercado laboral del país en las ramas con mayor representación femenina, por encima del 43%, los niveles de subempleo oscilan entre un mínimo de 6.5 % en intermediación financiera hasta un 36.3% en servicio doméstico en hogares privados. Las trabajadoras ocupadas en el servicio doméstico presentan en el ámbito nacional, en 2003, un promedio de 29 horas semanales trabajadas.

Las horas trabajadas en promedio fueron de 39 y 40 horas para el grupo testigo y beneficiario respectivamente. Para analizar la relación entre las horas trabajadas y el ser beneficiaria del programa se estimó un modelo “a la heckman” estimando en la primera etapa un modelo para ocupación y obteniendo las inversas del ratio de Mills que permiten corregir el sesgo de selección. La conclusión que permite extraer esta estimación es que no se encuentra correlación entre las horas trabajadas y el haber sido beneficiaria del programa (Cuadro A-13). Es decir la cantidad de horas de trabajo del grupo de beneficiarias no se diferencia significativamente de la de quienes forman el grupo testigo (Cuadro 10). Cabe señalar que sí se observa el efecto positivo en la selección; es decir, nuevamente este modelo muestra una correlación positiva entre haber sido beneficiaria del programa y ocupación.

**Cuadro 10. Horas semanales trabajadas en el empleo que brinda los mayores ingresos.**

	Grupo beneficiarias			Grupo testigo		
	Montevideo	Interior	Total	Montevideo	Interior	Total
Hasta 20 horas semanales	34.3	20.9	27.1	30.6	26.2	27.9
Entre 21 y 40 horas semanales	32.3	34.8	33.6	38.7	27.2	31.5
Entre 41 y 60 horas semanales	25.3	34.8	30.4	24.2	33.0	29.7
Más de 60 horas semanales	8.1	9.6	8.9	6.5	13.6	10.9
Total	100	100	100	100	100	100

Encuesta IE (2005).

### Trabajo no registrado

El principal problema de calidad del empleo, y el que afecta sin duda en mayor medida el bienestar presente y futuro de los trabajadores y las trabajadoras, se relaciona con el empleo no registrado. Nuevamente, comparando la situación general del mercado de trabajo se observa que en las ramas de actividad en que se concentra el empleo femenino (48.5%) la falta de cobertura de la seguridad social oscila entre 44.6% y 70.4%.<sup>20</sup>

<sup>20</sup> En la industria manufacturera, son mujeres el 36.3% del total de ocupados, que representan el 11.5% de las ocupadas, y la falta de cobertura es de 44.6%. En el Comercio al por menor y al por mayor; Reparación de vehículos estos porcentajes son de 37.4%, 16.9% y 50.5% respectivamente, y en Servicio doméstico en hogares privados, 90.8%, 20.1% y 70.4%.

El 39.4% de las ocupadas del grupo testigo y el 40.9% de las ocupadas del grupo de beneficiarias estaban afiliadas al BPS (Cuadro 11). La estimación de un modelo probit (Cuadro A-14) da cuenta que no existe un efecto significativo asociado a ser beneficiaria del programa respecto a ser afiliada al BPS.

**Cuadro 11. Tiene cobertura de seguridad social según zona geográfica**

	Grupo beneficiarias			Grupo testigo		
	Montevideo %	Interior %	Total %	Montevideo %	Interior %	Total %
SI	42.0	38.1	39.9	37.1	40.8	39.4
NO	58.0	61.9	60.1	62.9	59.2	60.6
Total	100	100	100	100	100	100

Encuesta IE (2005).

Por otra parte, estos resultados en las beneficiarias explican la falta de cumplimiento en las metas de inserción laboral, ya que estas formas de inserción no se consideran a la hora evaluar los logros del Programa. Debe considerarse que la representación del trabajo no registrado, si bien es considerablemente más alta que la del promedio del mercado, es cercana a la que presentan las personas en situación de pobreza (Cuadro 12).

**Cuadro 12. Distribución de los ocupados por sexo y condición de pobreza según cobertura de la seguridad social. Total del país. (2003)**

	TODOS			HOMBRES			MUJERES		
	No pobres	Pobres	Total	No pobres	Pobres	Total	No pobres	Pobres	Total
Con cobertura	69.38	32.58	60.56	69.57	34.01	60.18	69.15	30.22	61.05
Sin cobertura	30.62	67.42	39.44	30.43	65.99	39.82	30.85	69.78	38.95
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Amarante y Espino (2005), trabajo en curso.

Como se mencionó, los entrevistados señalan que los requisitos de formalización de los empleos planteados por el Programa tienden a socavar la estimación de los logros de la experiencia. Parece haber cierto grado de acuerdo en que, si bien la inserción formal es deseable, ante las dificultades que ésta presenta, es necesario alentar toda otra suerte de estrategias laborales que coadyuven a movilizar a las mujeres participantes de los cursos hacia la búsqueda de una actividad extra doméstica remunerada. En este sentido, y aunque ello pueda implicar pérdidas en la calidad de los empleos que se obtienen, significarían una mejora de la condición de bienestar de estas mujeres, en la espera de una formalización de sus situaciones.

La contradicción entre las ganancias experimentadas por las mujeres al ingresar al mercado de trabajo y la calidad del empleo obtenido no es exclusiva de este tipo de Programas, y sin duda es un debate abierto. El aumento del trabajo femenino remunerado que se verifica en las últimas décadas y que en muchos casos ha estado alentado por los cambios en las políticas comerciales y de inversión (maquila, zonas francas, etc.) ha estimulado el trabajo femenino, al tiempo que en muchos casos estos nuevos empleos tienen serios problemas de calidad. El empleo y el ingreso propio da lugar a mejoras en la independencia económica y puede repercutir en una mayor

autonomía de las mujeres. No obstante, los resultados desde una perspectiva de género son todavía inciertos en la medida que los nuevos puestos mantienen limitaciones al empleo, que puede obstaculizar las mejoras en la equidad de género.

#### Situación de las beneficiarias que se encuentran desocupadas y sin buscar trabajo

Al momento de realizar la encuesta, 67 beneficiarias se encontraban desocupadas y 24 no estaban buscando trabajo, si bien la casi totalidad de las beneficiarias declara haber trabajado alguna vez (Cuadro 13).

**Cuadro 13. Proporción de beneficiarias que trabajaron alguna vez según área geográfica**

	Montevideo %	Interior %	Total %
SI	98.3	96.9	97.8
NO	1.7	3.1	2.2
Total	100	100	100

Encuesta IE (2005).

De quienes actualmente no trabajan, 40.4% están desempleadas por un período inferior a seis meses. Asimismo, la consideración del tiempo de desempleo indica que alrededor de 40% no lograron obtener nunca empleo a partir de su pasaje por el Programa (Cuadro 14).

**Cuadro 14. Tiempo de desempleo o sin trabajar según área geográfica**

	Montevideo %	Interior %	Total %
menos de 6 meses	37.9	45.2	40.4
entre 6 y 12 meses	20.7	16.1	19.1
entre 1 año y 2 años	13.8	16.1	14.6
entre 2 y 4 años	8.6	3.2	6.7
más de 4 años	19.0	19.4	19.1
Total	100	100	100

Encuesta IE (2005).

Entre las desocupadas, una proporción mayor a 40% no fue trabajadora permanente en su última ocupación (Cuadro 15).

**Cuadro 15. Tipo de contrato del último empleo para quienes trabajaron en los últimos 3 años, según área geográfica**

	Montevideo %	Interior %	Total %
Permanente mensual	51.1	44.0	48.6
Permanente jornalero	15.6	4.0	11.4
Permanente destajo	8.9	12.0	10.0
Zafra / temporario	17.8	28.0	21.4
Ocasional / changa	6.7	12.0	8.6
Total	100	100	100

Encuesta IE (2005).

El análisis econométrico a partir de la estimación de dos modelos probit para el índice de calidad de trabajo no encontró evidencia sobre el efecto de haber sido beneficiaria del programa (Cuadro A-15).

**En síntesis**, los problemas de calidad del empleo entre las beneficiarias parecen tan agudos como los que corresponden al promedio de la población a la que pertenecen. El Programa, en este aspecto, no parece tener capacidad suficiente para contribuir significativamente.

Respecto a la calidad del empleo y las mejoras en la empleabilidad (incidencia de la capacitación recibida en el tipo de actividades desempeñadas actualmente), la información muestra que las beneficiarias de PROIMUJER no presentan mejoras en la calidad del empleo respecto al promedio de la población en condiciones similares, según los indicadores tradicionales de calidad (subempleo, trabajo no registrado, bajos ingresos,) y tipo de actividades desempeñadas.

#### ***IV.4. Mejoras en la empleabilidad***

Uno de los objetivos del PROIMUJER es mejorar la empleabilidad desde una perspectiva de género. La meta que se menciona respecto a este objetivo plantea mejorar la empleabilidad al menos de 50% de las mujeres, pero no se establecen indicadores o criterios más precisos para evaluarla.

Una adecuada medición de los cambios en la empleabilidad de las beneficiarias del Programa debía haberse procesado a partir de la comparación de los indicadores correspondientes a dos momentos en el tiempo, tanto entre éstas como en el grupo testigo. Ello no fue posible, por una parte, debido a los problemas constatados en el relevamiento de esta información en los cuestionarios de entrada y salida implementados por el Programa para las beneficiarias (ver informe de Avance) y, por otra, por la inexistencia de dicha información para el grupo testigo.

En consecuencia, el análisis de las mejoras en la empleabilidad debe hacerse de manera indirecta a través del análisis de la información proveniente de los distintos actores involucrados, incluyendo las percepciones de las beneficiarias manifestadas en sus respuestas a la Encuesta. Complementariamente, se consideran los cambios en la inserción laboral, la calidad del empleo y la relación entre la capacitación obtenida y el tipo de actividad que se realiza.

En primer lugar se analiza el concepto de empleabilidad, las respuestas de las encuestadas respecto a cambios en aspectos subjetivos, así como las opiniones e informaciones entregadas por los entrevistados.

a) El concepto de empleabilidad se refiere a un proceso complejo de formación que supone una transferencia de poder o de saberes y actitudes o competencias a las personas para desenvolverse en el mundo del trabajo. La mejora de la empleabilidad femenina comprende todas aquellas acciones que aporten a la identificación de perfiles ocupacionales demandados en el mercado, la orientación laboral, la construcción del proyecto laboral personal, desarrollo de cursos, apoyo en la búsqueda de empleo, inserción laboral y/o en el inicio de microemprendimientos (Formujer s/F; PROIMUJER 2001).

b) ¿Qué se entiende por mejorar la empleabilidad desde la perspectiva de género? Se entiende por ello la posibilidad de generar “una actitud de apropiación de su responsabilidad (de las mujeres) en el proceso formativo y su continuación a lo largo de la vida, dada la rápida obsolescencia de los conocimientos”; “una actitud favorable que les permita adaptarse al cambio permanente y autogenerar alternativas posibles de inserción laboral”; “que las participantes en el Programa aumenten su empleabilidad y definan un proyecto formativo laboral personal, es decir, un conjunto de acciones coordinadas e integradas con vistas a lograr una inserción laboral”. Con estos objetivos, el Programa realizó actividades de acompañamiento a través de acciones formativas en género y en competencias transversales.

La idea de mejoras en la empleabilidad, por tanto, está vinculada a la necesidad de fortalecer las capacidades de las personas para que mejoren sus posibilidades de inserción laboral mediante el desarrollo de competencias clave (aprender a aprender, aprender a hacer, aprender a ser) que disminuyan el riesgo de obsolescencia de los recursos humanos y permitan a hombres y mujeres permanecer activos y productivos a lo largo de su vida. Desde una perspectiva más ligada a la subjetividad, la empleabilidad puede relacionarse también con otro conjunto de factores, tales como la autoestima, el manejo de sí mismo, la capacidad de proyección personal, de intervención en proyectos personales, de establecer relaciones humanas y otros aspectos, que deben tomar en cuenta las políticas de capacitación e inserción laboral (Silveira 2002).

c) Las opiniones vertidas por las encuestadas beneficiarias pueden aportar elementos para caracterizar y evaluar posibles mejoras en la empleabilidad desde la perspectiva de género. En este sentido, resulta muy significativo el cambio percibido por las beneficiarias en su manera de trabajar, respecto a la “seguridad personal”. Si se observan las respuestas por localización geográfica, este cambio es notoriamente percibido de manera superior entre las beneficiarias del Interior que entre las de Montevideo. Incluso entre esas últimas, las opiniones no favorables respecto a los cambios operados durante la participación en el Programa alcanzan una mayor proporción (Cuadro 16).

**Cuadro 16. Proporción de beneficiarias según los cambios más importantes percibidos en la manera de trabajar según área geográfica**

	Montevideo	Interior	Total
Ninguno	15.1	6.2	10.8
Me siento más segura	40.9	54.1	47.2
Mejoró la calidad de mi trabajo	9.4	13.0	11.1
Entiendo mejor el trabajo que tengo que hacer	6.9	8.9	7.9
Mejoró la organización de mi tiempo	8.2	5.5	6.9
Pude mejorar la comercialización	5.0	3.4	4.3
Incrementé mi responsabilidad	3.8	3.4	3.6
Me asocié con compañeras	5.0	2.1	3.6
Me siento más respetada	3.1	2.1	2.6
Otros	2.5	0.7	2.0
Total	100	100	100

Encuesta IE (2005).

Respecto a cambios en aspectos más generales de su personalidad, se destaca la proporción de personas que se siente “más segura de sí misma” (respaldando la información comentada anteriormente) y “de lo que son capaces de hacer” (35.7%), así como el hecho de “conocer mejor sus puntos fuertes y débiles” para conseguir un empleo (30.8%) (Cuadro 17).

**Cuadro 17. Proporción de beneficiarias según los cambios más importantes percibidos en su persona por área geográfica**

	Montevideo	Interior	Total
No he percibido ningún cambio	14.5	6.2	10.5
Me siento más segura de mí y de lo que soy capaz de hacer	32.1	39.7	35.7
Conozco mejor mis puntos fuertes y débiles para conseguir un empleo	32.7	28.8	30.8
Me siento más capacitada para apoyar a mis hijos en sus estudios y vida	9.4	13.0	11.1
Me resulta más fácil relacionarme con los demás	8.8	10.3	9.5
He conseguido que en mi familia me valoren y respeten más	0.6	1.4	1.0
Otro	1.9	0.7	1.3
Total	100	100	100

Encuesta IE (2005).

Respecto a la formación laboral, 57.2% siente que ha adquirido “conocimientos y habilidades útiles” para conseguir empleo (Cuadro 18).

**Cuadro 18. Proporción de beneficiarias según los cambios más importantes percibidos en la formación laboral por área geográfica**

	Montevideo	Interior	Total
No he percibido ningún cambio	15.7	8.2	12.1
He adquirido conocimientos y habilidades útiles para conseguir empleo	57.2	57.1	57.2
He aprendido a valorar y organizar mejor mi tiempo	13.8	25.9	19.6
He aprendido a relacionarme mejor con compañeros y superiores	11.9	8.8	10.5
Otro	1.3	--	0.7
Total	100	100	100

Encuesta IE (2005).

d) Los referentes entrevistados en las ECA explican las mejoras en la empleabilidad con énfasis variables, en función de la adquisición de saberes específicos por parte de las mujeres así como el desarrollo de habilidades y destrezas que las estarían posicionando de mejor manera en el mercado de trabajo. En este sentido, y más allá de la concreción efectiva de la inserción, se destaca positivamente una suerte de cambio actitudinal de las mujeres participantes de la capacitación, que favorece la ampliación y la continuidad en la búsqueda de oportunidades de trabajo.

Estas afirmaciones se confirman relativamente en el análisis de las características de la inserción laboral provenientes de los datos de la encuesta, que muestran las dificultades para que los “saberes específicos” se puedan poner en práctica en el empleo.

Se señala también como determinante del logro de un posicionamiento laboral, el impulso personal por autogenerar posibilidades alternativas de trabajo remunerado, que resultó en algunos casos en el desarrollo de microemprendimientos asociativos.

Las transferencias de saberes se acompañan de una socialización para el trabajo que resulta fundamental, destacándose la salida de las mujeres del ámbito doméstico, y una serie de readecuaciones en su hogar que modifica la distribución de tareas para cumplir con responsabilidades fuera del hogar.

Aunque en términos generales los entrevistados concuerdan en que se mejoran las condiciones de empleabilidad, la percepción acerca de los logros en lo que refiere a este indicador resulta más discutible. Como limitantes para la obtención de resultados más favorables, surge claramente el perfil de ingreso de las mujeres, que en varias ocasiones se considera demasiado bajo para lo que el mercado requiere. Además, pareciera que se deberían atender también ciertas características de funcionamiento de la rama de actividad para la que el curso las prepara, los puestos que se demandan en ésta, así como los niveles de formación que al respecto tiene el conjunto de la población, teniendo en cuenta que en condiciones de competencia con otras mujeres con formaciones más reconocidas, los logros en la empleabilidad se relativizan. Máxime si se consideran las características de las mujeres seleccionadas en algunos casos, lo que sugiere nuevamente ciertas inadecuaciones. (Esto se discutirá más adelante en el apartado destinado al análisis de la focalización alcanzada.)

Los problemas para el mejoramiento de la empleabilidad parecen haber dependido en parte del diseño que supuso el Programa piloto, que implicaba la participación de distintos actores. En ese sentido, se ha percibido una importante falta de coordinación entre ETM y ECA o dificultades para llevarla adelante debido a que por cada ECA había un número de ETM considerado alto por algunos actores.

**En síntesis:** si bien los actores involucrados reconocen mejoras significativas en indicadores vinculados a la empleabilidad de las beneficiarias, cuando se retoman los resultados comentados con relación a la inserción laboral, la calidad del empleo y la diversificación profesional la valoración de estas mejoras tiende a relativizarse. Es decir, la concreción en la situación laboral objetiva revela las dificultades del perfil de las beneficiarias para convertir en mejoras objetivas la adquisición de conocimientos y en diversos aspectos de su personalidad, así como las dificultades planteadas por el entorno, pese a los cambios aparentemente verificados en el perfil subjetivo.

#### ***IV.5. Grado de focalización del Programa***

##### Focalización en la implementación

El grado de focalización en la implementación del Programa guarda relación con el respeto a los criterios de selección planteados en su diseño. Los criterios explícitos radicaban principalmente en la edad y el nivel educativo. Aun respetando éstos, algunos ETM favorecieron ciertos sesgos de selección relacionados con su experiencia de trabajo,



las áreas temáticas que venían desarrollando o el tipo de población beneficiaria de sus Programas, así como otras condiciones observadas en las participantes, de carácter más subjetivo y vinculadas al potencial aprovechamiento del Programa.

A partir de la información sobre edad y niveles de instrucción, puede concluirse que el nivel de focalización en promedio fue razonable con respecto a los requisitos. Entre las integrantes del grupo testigo tiene mayor peso el tramo más joven, mientras que las beneficiarias tienen un mayor porcentaje en los tramos siguientes, incluso en el de mayores de 42. Parecería que la selección priorizó a las mujeres mayores de 25 sobre las menores. A su vez, del total de inscriptas encuestadas el tramo más representado es el de 27 a 34 (31,4%), o sea entre 25 y 32 años al momento de la inscripción (Cuadro 19).

**Cuadro 19. Distribución por tramos de edad (%)<sup>21</sup>**

	Beneficiarias	Testigo	Total
Entre 20 y 26 años	18	32.4	25
Entre 27 y 34 años	33.3	29.4	31.4
Entre 34 y 42 años	31	22.9	27
Más de 42 años	17.6	15.4	16.5
Total	100	100	100

Encuesta IE (2005).

Se debe destacar que el 17,6% de las beneficiarias encuestadas tenía al momento de la inscripción más de 40 años, representando sobre el total de las inscriptas (beneficiarias mas testigo) el 16,5%. Este porcentaje de mujeres de más de 40 años, es decir, relativamente fuera de los requisitos, se explica principalmente por lo acontecido en Rocha y en Montevideo, que presentan los porcentajes más altos en este tramo (29,2% y 19,5% respectivamente) (Cuadro 20).

**Cuadro 20. Distribución por tramos de edad según localización geográfica de las beneficiarias**

	Montevideo	Cerro Largo	Río Negro	Rocha	Total
	%	%	%	%	%
Entre 20 y 26	20.1	19.0	14.0	14.6	18.0
Entre 27 y 34	26.4	35.7	47.4	37.5	33.3
Entre 34 y 42	34.0	45.2	22.8	18.8	31.0
Más de 42	19.5	--	15.8	29.2	17.6
Total	100	100	100	100	100

Encuesta IE (2005).

El nivel educativo predominante en el total de las inscriptas encuestadas es secundaria incompleta (56%). No se observan diferencias sustanciales entre el nivel educativo de beneficiarias y testigo. Cabe resaltar que se encontraron casos entre las beneficiarias

<sup>21</sup> Considerando que han pasado 3 años de la fecha de inscripción, elaboramos los tramos de edad contemplando esa diferencia; por ejemplo, quien ingresó con 18 años cumplidos en abril /2002, al momento de realizar la encuesta (enero-febrero de 2005) hoy tiene 20 años.

fuera de los límites aceptados por Proimujer, el 0,7% con Primaria incompleta, 7,5% con secundaria completa y el 3,3% con estudios terciarios o universitarios (Cuadro 21).

**Cuadro 21. Nivel educativo alcanzado por las beneficiarias y el grupo testigo**

	Beneficiarias	Testigo	Total
	%	%	%
Primaria incompleta	0.7	2.0	1.3
Primaria completa	16.7	18.4	17.5
Secundaria incompleta	60.1	53.6	56.9
Secundaria completa	7.5	9.9	8.7
UTU hasta 3 años	7.8	11.6	9.7
UTU mas de 3 años	3.9	2.4	3.2
Terciario / universitario	3.3	2.0	2.7
Total	100.0	100.0	100.0

Encuesta IE (2005).

Los porcentajes mayores de beneficiarias con un nivel educativo superior al previsto se observan en Cerro Largo, donde el 16,7% tienen secundaria completa y el 4,8% estudios terciarios o universitarios.

**Cuadro 22. Proporción de inscriptas según nivel educativo por Departamento**

	Montevideo	Cerro Largo	Río Negro	Rocha	Total
Primaria incompleta	1.3	--	--	--	0.7
Primaria completa	17.0	4.8	14.0	29.2	16.7
Secundaria incompleta	61.6	61.9	63.2	50.0	60.1
Secundaria completa	3.1	16.7	12.3	8.3	7.5
UTU hasta 3 años	9.4	4.8	7.0	6.3	7.8
UTU más de 3 años	3.8	7.1	1.8	4.2	3.9
Terciario o Universitario	3.8	4.8	1.8	2.1	3.3

Encuesta IE (2005).

Según la información obtenida en las entrevistas, en algún caso los ETM priorizaron a las mujeres jefas de hogar, con situaciones de violencia, con los más bajos ingresos; por otro lado, se evaluaba lo relativo a las posibilidades de empleabilidad. Este tipo de criterios en condiciones de extrema pobreza en algunos casos (por ejemplo, comunal 11) creó fuertes dificultades para la inserción laboral.

En el trabajo de algunos ETM, parece haberse planteado cierto conflicto entre la necesidad de las personas y las posibilidades reales del Programa. Si bien las autoridades del Programa señalan que éste no estaba diseñado específicamente para mujeres en situación de pobreza, sino mujeres desocupadas, subocupadas, con primaria completa, “más bien mujeres de sectores de pobreza reciente”, estas relativizaciones no aparecen de manera explícita en el diseño del mismo.

Otro de los aspectos que se consideran problemáticos a los efectos de la focalización es que las convocatorias privilegien a poblaciones que ya están relacionadas con redes o instituciones sociales. A juzgar por las repuestas, las beneficiarias no se informaron a

través de este tipo de convocatoria sino por medios de comunicaciones o familiares y amigos (Cuadro 23).

**Cuadro 23. Formas de enterarse de la convocatoria al Programa.**

	Testigo	Beneficiaria	Total
	%	%	%
Prensa oral o escrita	51.9	41.2	46.4
Amigos/as, familiares, o vecinos/as	24.6	30.4	27.5
A través de la Intendencia, CCZ	12.6	19.6	16.2
Policlínica	1.7	3.3	2.5
Por ONG que implementa el Programa en su zona o Departamento.	1.4	2.3	1.8
Por la organización social en la que participa	1.7	0.7	1.2
Cooperativa	0.7	1.3	1.0
Otras	0.3	1.3	0.8
Ns/nc	5.1	0.0	2.5
Total	100.0	100.0	100.0

Encuesta IE (2005).

Las opiniones respecto al grado de focalización del Programa de acuerdo a las definiciones de la población objetivo parecen divididas entre los distintos actores. Algunos entrevistados encuentran que la selección de participantes fue adecuada, en tanto que otros resaltan mayormente que hubo errores, lo cual tuvo consecuencias negativas en la adecuación de los contenidos del curso a la capacitación, y en las posibilidades de inserción laboral. Para los primeros, ello fue un factor clave para el buen cumplimiento de las metas de la capacitación. Los errores que se mencionan no parecen guardar relación con las características poblacionales de las localidades en las que se seleccionaron las participantes, puesto que ocurre que, por ejemplo, entre las ECA que trabajaron en Montevideo, algunas mencionan problemas que consideran importantes en la selección de las participantes, en tanto que otras sostienen que no se presentaron inconvenientes en lo que a ésta refiere.

En lo relativo a los criterios objetivos de selección, se señalan casos en los que éstos claramente no fueron respetados, habiéndose planteado casos de extra-edad y situaciones de desajuste con el nivel educativo requerido, tanto por falta como por exceso de calificación.

Si la situación ocupacional no aparece mencionada como falla o criterio no respetado, sí ocurre en algún caso aislado que se menciona una situación económica más solvente que la que el Programa apuntaba a atender, siendo la temática del curso la clave explicativa del interés por la participación. No tan aislada resulta la mención de una situación de exclusión social de algunas mujeres participantes, situación que, por motivos ciertamente distintos a la anterior, también resultaba inadecuada para el cumplimiento de los objetivos del Programa.

En función de la información obtenida en la entrevista a la UCP, la modalidad de información que alcanzó al 16.2% del total y a 19.6% de las beneficiarias a través de la Intendencia, CCZ, cuestiona de alguna manera la transparencia y la pertinencia de la selección. Esta apreciación se basa en la selección de mujeres que presentaban edades superiores a las admitidas por la convocatoria.

También con las ECA se destacan este tipo de problemas, porque en un caso se seleccionaron menores de 25 años. Aunque la problemática de las mujeres jóvenes tiene similitudes con la de las adultas, en el caso de estas últimas hay más dificultades de articulación.

Por otra parte, los problemas de focalización parecen repercutir en forma diferente según el tipo de curso dictado: entre las ECA que dictaron cursos no tradicionales, las fallas en la selección se señalan como importantes a la hora de la adquisición de las habilidades y destrezas requeridas. Tal es el caso, por ejemplo, de mujeres mayores de 40 años que se formaban para empleos que requieren un importante esfuerzo físico, como puede ser el caso de “mantenimiento edilicio”.

El perfil de los cursos aparece como una variable clave a considerar para la fijación de los criterios de selección, y lo que demanda el mercado es un elemento de suma importancia a tener en cuenta. Así, por ejemplo, si bien el rubro “atención al cliente” pareciera ser suficientemente abierto a distintos perfiles, algunas características de las mujeres las hacen más empleables que otras. Por ejemplo, se menciona que los supermercados difícilmente emplean mujeres mayores de 30 años.

En síntesis, la focalización en promedio parece haber sido adecuada, aunque los casos que se apartaban de los criterios exigidos (bajo nivel educativo y/o extraedad), que tuvieron mayor incidencia en algunas localidades o zonas que otros, perjudicaron aspectos ligados a la adquisición de conocimientos así como a los logros en la inserción laboral. Ello señala además, dadas las características de diseño del Programa, los problemas de articulación entre los ETM y ECA vinculados a la falta de comunicación con relación a las características de población beneficiaria.

#### Comparación de la población objetivo con las participantes efectivas

A continuación analizamos el grado de focalización derivado de la implementación del Programa comparando las principales características de la población objetivo con las de las mujeres que efectivamente participaron en el programa<sup>22</sup>.

Para ello se estima una población objetivo con mayores restricciones que la presentada en el apartado III, más adecuada para realizar la comparación con las participantes e inscriptas efectivamente en el Programa. Esta población objetivo restringida incluye sólo las desocupadas y ocupadas en empleos precarios. En este caso, para las desocupadas se exige la condición de búsqueda activa de empleo, de forma similar a los criterios adoptados por el INE en la Encuesta Continua de Hogares. Para las ocupadas, se supone que existe capacidad de monitoreo de las restricciones en el empleo y se aceptan sólo beneficiarias en empleos precarios, siguiendo la definición de empleo precario adoptada por el INE (falta de cobertura de seguridad social y búsqueda activa

---

<sup>22</sup> El procesamiento de datos estuvo a cargo de María José González.

de empleo por considerar inestable el actual). En este caso se excluyen la totalidad de las inactivas, o sea las mujeres que no buscaban activamente empleo, suponiendo que se puede monitorear y excluir a estas mujeres del programa. Este criterio de estimación de las posibles beneficiarias sería más próximo al tomado en la selección de las beneficiarias al momento de la implementación del programa.

#### **Condición de actividad de la población objetivo restringida**

Con el este nuevo criterio de estimación –más próximo al tomado en la selección de las beneficiarias al momento de la implementación del programa–, resulta una mayor focalización en las mujeres desocupadas –que buscan activamente empleo– (Cuadro 24). La mitad de la población objetivo restringida eran desempleadas y la otra mitad ocupadas en empleos precarios en el año 2002.

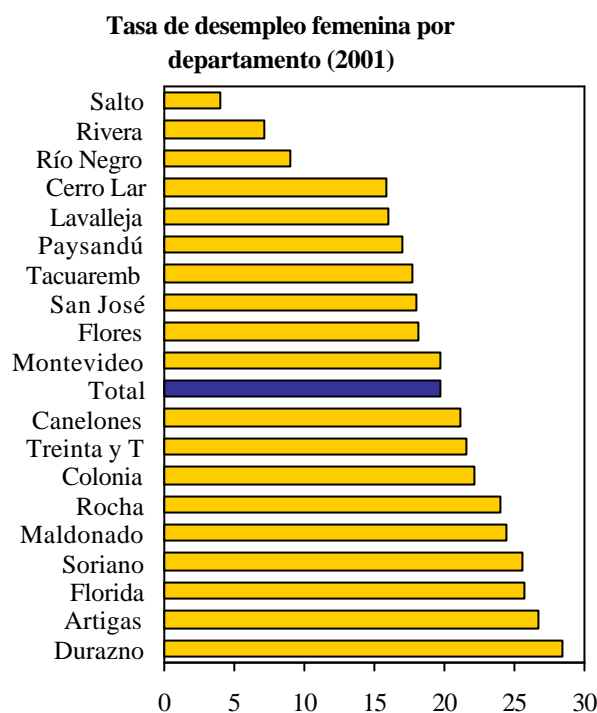
**Cuadro 24- Distribución de la población beneficiaria restringida según condición de actividad y región (2002)**

	Montevideo	Interior urbano	Total
Ocupadas precarias	87.46	12.54	100.00
Desocupadas	90.76	9.24	100.00
Total	89.15	10.85	100.00
Ocupadas precarias	48.06	56.59	48.99
Desocupadas	51.94	43.41	51.01
Total	100.00	100.00	100.00

Fuente: Encuesta Continua de Hogares ( 2002), INE.

Cabe referirse brevemente a la correspondencia entre la gravedad de la situación del desempleo femenino en los distintos departamentos y la elección de los departamentos en los que se aplicaría el programa. En los departamentos en los que se implementó el programa Proimujer (Cerro Largo, Montevideo, Río Negro y Rocha) se destaca lo siguiente: el importante peso de las desempleadas de Montevideo, que constituye por sí mismo un criterio para su inclusión en el programa; en Río Negro, la tasa de desempleo era relativamente baja y las desocupadas representaban 0,39% del total del país urbano; Cerro Largo es otro departamento en el que la tasa de desempleo femenino era inferior al promedio y a la de la mayor parte de los departamentos, y Rocha tenía una tasa de desempleo femenino elevada y superior al promedio, representando sus desempleadas más de 2% del total del país urbano.

Gráfica 4



Fuente: INE.

#### Composición según ingreso del hogar y edad de la población objetivo restringida

Al considerar el quintil de ingreso del hogar al que pertenece la mujer potencialmente beneficiaria, se observa que la población objetivo restringida está fuertemente concentrada en las mujeres de los hogares más pobres. La mayor focalización en las mujeres más pobres está asociada en buena medida a la focalización en las desocupadas y a la exclusión de ocupadas sin problemas de empleo. De las mujeres del primer quintil de ingreso, 58,3% eran desocupadas, mientras que este porcentaje disminuye a 34,3% en los hogares más ricos.

La tercera parte de la población objetivo restringida tenía 45 años o más. Aun excluyendo las inactivas, se mantiene la alta incidencia de las mujeres de mayor edad. Entre las mujeres de 45 años o más tienen más peso las ocupadas en empleos precarios que las desocupadas, mientras que entre las más jóvenes se da la situación contraria. Por otro lado, entre las desocupadas, un tercio tiene hasta 24 años y el resto se reparte en igual proporción en los distintos tramos etarios.

**En síntesis**, las principales conclusiones de comparar la población objetivo según el diseño (con restricciones) con las participantes, son las siguientes:

- i. Mayor focalización en la implementación del programa en las mujeres desocupadas que en el diseño, pero con fuerte participación de las ocupadas. Mientras que en la población objetivo restringida, la mitad eran desempleadas y la otra mitad ocupadas en empleos precarios –y se excluían las inactivas– y en el grupo testigo 55,6% eran ocupadas, 35,2% desocupadas y sólo 9,2% inactivas,

por otro lado, entre las mujeres que efectivamente fueron seleccionadas la proporción de ocupadas fue sensiblemente superior (70% del total).

ii. La población objetivo restringida está fuertemente concentrada en las mujeres de los hogares más pobres (primer y segundo quintil representaban 70% del total). No se dispone de información para comparar con las participantes, pero la mayor focalización en las mujeres más pobres está asociada en buena medida a la focalización en las desocupadas, que es significativamente inferior entre las participantes. Por consiguiente, el grado de focalización sobre las más pobres habría sido menor por esta condición.

iii. Entre las participantes, la cuarta parte era mayor de 40 años, reflejando la estructura de tramos etarios de la población potencialmente beneficiaria ya que se verifica una alta incidencia de las mujeres de mayor edad en la población objetivo restringida (la tercera parte tenía 45 años o más).

## **V. Grado de cumplimiento de las metas de capacitación**

Dado que más del 60% tenía expectativas de capacitarse para conseguir un trabajo, no está claro si la realización de los cursos específicos realmente cumplió su objetivo, o si bien fue el conjunto de elementos aportados por el Programa que lograron, junto a otros factores, las inserciones laborales antes comentadas (Cuadro A-16).

La mayoría de los entrevistados concuerdan en que las metas de capacitación resultaron ampliamente cumplidas. Ante la pregunta *En términos generales, ¿cuál es su evaluación acerca de la formación – capacitación impartida?*, existe consenso en que los cursos fueron por lo menos “buenos”, y tuvieron éxito en la transmisión de competencias y el desarrollo de habilidades y destrezas por parte de las participantes.

En efecto, una de las mayores dificultades señaladas para el buen desarrollo de los cursos fue el perfil de ingreso de las mujeres que participaron, considerado por varios entrevistados como excesivamente bajo o decididamente inadecuado. En el primer caso, ello pudo contrastarse gracias al compromiso demostrado por los equipos docentes, que en la mayoría de las situaciones se sintieron genuinamente involucrados y actuaron en consecuencia. Pero también desde la coordinación de los cursos se previeron acciones para sortear los impedimentos o las dificultades de partida que presentaban las mujeres. Así, se agregaron módulos o se destinaron clases a la revisión de competencias básicas. En este sentido, en distintos cursos los docentes debieron destinar algunas horas al repaso de nociones de cálculo; en otros, la lecto-escritura debió privilegiarse, o ambos. A pesar de los esfuerzos realizados, en algunos cursos en los que el perfil de ingreso resultó inadecuado, los cursos realizados no parecen haber logrado los resultados esperados para el total de las participantes. De todos modos, en todos los cursos se registran resultados buenos en términos generales, y en algunos casos se distinguen los resultados obtenidos por un núcleo de participantes. Sin embargo, en otros grupos las diferencias de partida que presentaban las participantes pudieron ser medianamente niveladas en el transcurso de la formación.

De todos modos, según algunos, ciertos aspectos coadyuvaron a una limitación en el cumplimiento de las metas o, por lo menos, a ciertos problemas de desajuste entre lo esperado y lo obtenible, por el escaso tiempo disponible para la capacitación, máxime teniendo en cuenta el perfil de ingreso de las participantes de los cursos.

Otro elemento que dificultó en algunos casos el buen desarrollo de los cursos fue el actitudinal. Son varios los entrevistados que señalan que se debieron atender problemas de relacionamiento entre las participantes del grupo, fundamentalmente al iniciarse la capacitación específica. Los motivos más señalados remiten a la complejidad que supuso en muchos casos volver a conformar un grupo, en tanto las mujeres fueron redistribuidas en ocasión del inicio de la formación específica. Esto implicó destinar un tiempo extra a la conformación del grupo, a la vez que trabajar en los desencuentros que se iban suscitando entre las participantes.

Pese a las dificultades halladas durante el desarrollo de los cursos, los distintos actores involucrados afirman haber logrado un buen aprovechamiento de la experiencia. Prueba de ello son los resultados obtenidos en términos de rendimiento: el número de deserciones es ínfimo, y se registraron muy pocas inasistencias. En definitiva, la motivación de las mujeres participantes de los cursos parece haber resultado clave para el logro de las metas de capacitación.

Si bien varios coinciden en que hubiera faltado un poco más de tiempo ya que a veces es necesario dar un tiempo de sedimentación de lo que se está dando para poder incorporar más profundamente los contenidos y asentar las destrezas adquiridas, a nivel general los entrevistados coinciden en que se lograron las competencias esperadas.

Esta falta de tiempo viene de la mano con las distintas temáticas que se desarrollaron en los cursos, por lo que algunos señalan que es en la elección de la temática en donde se debe prestar cuidado para que el curso no resulte corto. En este sentido, pareciera que la formación vinculada al mantenimiento edilicio requeriría más tiempo para lograr un suficiente desarrollo de las habilidades requeridas para el desempeño laboral. De otro modo, lo que se obtiene es una primera noción general, que requiere ser continuada.

En definitiva, los “cursos no tradicionales” parecen los más difíciles en este sentido. No es el caso de cursos vinculados a atención al cliente, o del rubro gastronómico, quizás por una sinergia entre los contenidos temáticos del curso y las tareas tradicionales del “ser mujer”. Ello abrió las puertas del mundo extra doméstico a través de conocimientos estrechamente vinculados a la esfera doméstica, pero realizados en forma de trabajo no remunerado.

Se identificaron además, otras muestras de la satisfacción de los entrevistados con el *grado de cumplimiento de las metas de capacitación*. Quizás la más interesante a destacar es que la referencia al cumplimiento de dichas metas surgía espontáneamente en los discursos desplegados en las entrevistas, incluso antes de la pregunta específica. Más aún, más de la mitad de los entrevistados señalan aspectos que hacen referencia a esta dimensión de análisis cuando se les pregunta por los principales logros de los cursos. Si bien se señala también el cambio actitudinal, éste aparece directamente vinculado a la resolución de las dificultades planteadas en los cursos, en tanto que la adquisición de habilidades y destrezas parece un aspecto que no presentó dificultades insoslayables, obteniéndose en muchos casos resultados que sorprendían a los docentes.

**En síntesis**, si bien las opiniones muestran cierto grado de satisfacción con respecto al cumplimiento de las metas de capacitación, las dificultades señaladas, aunadas a los resultados en términos de las características de la inserción laboral, permiten constatar diferentes desajustes:



- Perfil excesivamente bajo de algunas de las participantes, sobre todo para la realización de ciertas capacitaciones específicas. Ello requirió acciones para sortear los impedimentos o las dificultades de partida que presentaban las mujeres (se agregaron módulos o se destinaron clases a la revisión de competencias básicas).
- Escaso tiempo disponible (sobre todo en algunos de los cursos) para la capacitación con relación al perfil de ingreso de las participantes. Por su parte, contó a favor la motivación de las mujeres, que neutralizó algunos de estos problemas: el número de deserciones es ínfimo; se registraron muy pocas inasistencias. Esta actitud de las mujeres parece haber sido determinante para el cumplimiento de las metas.

## **VI. Impacto en el perfil subjetivo de las beneficiarias del Programa desde la perspectiva de género**

Entre los indicadores que contribuyen a evaluar el impacto en el perfil subjetivo de las personas están los vinculados a la empleabilidad (Manejo de sí misma, Capacidad de proyección, Capacidad de intervención, Capacidad para las relaciones humanas, Visión global y sistémica, Capacidad de implicación, Capacidad de gestión), así como la autoestima, conciliación de los roles domésticos y el trabajo de mercado. (FORMUJER s/f).

La evaluación de los cambios en el perfil subjetivo de las beneficiarias respecto al grupo testigo no puede realizarse debido a que el cuestionario o ficha de inscripción no cuenta con este tipo de variables. Por su parte, la comparación de los datos obtenidos en la encuesta con la base de datos de Proimujer no es factible debido a los problemas de calidad de la información<sup>23</sup>.

El análisis de este apartado se hace en función de las entrevistas y las respuestas a las encuestas aplicadas a beneficiarias y grupo testigo.

Seguramente sea éste el aspecto más consensuado entre los entrevistados en lo que refiere a los logros del Programa, destacándose la valoración que internalizan las mujeres participantes, de sí mismas y de sus potencialidades, tanto en lo que refiere a la participación activa fuera del hogar, como a la reformulación de su “contrato doméstico”.

La autopercepción que tienen de sí mismas mejora sustantivamente, a lo que se agrega una mayor valoración de su trabajo en el espacio doméstico y la necesidad de readecuarlo, así como de hacerse respetar de otro modo al interior de su familia. Por otra parte, esto se complementa con una ampliación del conocimiento de su entorno.

Por último, vale la pena mencionar que en algunos casos los entrevistados aludieron también al desarrollo de expectativas de futuro que fueron tejiendo algunas mujeres, proyectándose más allá de su entorno inmediato.

La información obtenida en la encuesta también contribuye a conocer el impacto del Programa en la empleabilidad de las beneficiarias. A partir de una serie de preguntas realizadas en la encuesta se construyeron seis índices: autoestima, percepción sobre las diferencias de género, discriminación de la mujer hacia su propio género

---

<sup>23</sup> Alta incidencia de no respuesta (missing).

(autodiscriminación), capacidad de implicación y proyección, capacidad de intervención, y capacidad para los recursos humanos y la gestión. Posteriormente se subdividieron en tramos para facilitar el análisis. Los indicadores que contribuyeron a la conformación de cada uno de estos índices se presentan en el Anexo Metodológico.

La comparación entre el grupo de beneficiarias y testigo pone de relieve las diferencias en los niveles de autoestima de los dos grupos, observándose que los niveles más bajos se ubican entre las mujeres del grupo testigo. Entre las beneficiarias solamente el 13,1% fue categorizada con autoestima baja, mientras que en las testigo este porcentaje asciende a 26,2%.

**Cuadro 25. Niveles de autoestima para grupo testigo y de beneficiarias**

	Testigo	Beneficiarias	Total
Baja	26.2%	13.1%	19.5%
Media	62.2%	53.1%	57.5%
Alta	11.5%	33.8%	23.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Encuesta IE (2005).

El índice de percepción de las diferencias de género que refleja la valoración de la situación social respecto a la equidad de género y el grado de cuestionamiento al orden de género vigente, muestra que el grupo testigo tiene una menor percepción acerca de las asimetrías de género que el grupo de beneficiarias. Las mayores diferencias se observan entre quienes tienen una alta percepción de las diferencias de género: mientras el 45,7% de las beneficiarias se ubica en este tramo, solo el 27,8% de las testigo logra una alta percepción.

**Cuadro 26. Niveles de percepción sobre las diferencias de género para grupo testigos y de beneficiarias**

	Testigo	Beneficiarias	Total
Baja	28.5%	12.8%	20.5%
Media	43.6%	41.4%	42.5%
Alta	27.8%	45.7%	37.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Encuesta IE (2005).

El índice que conjuga los indicadores sobre la autodiscriminación arroja que son las testigo quienes más se autodiscriminan, con el 31,8% de las mujeres en el nivel de autodiscriminación alta. En el grupo de beneficiarias el 13% presenta una alta autodiscriminación mientras que el 31,1%, se ubica en el nivel bajo.

**Cuadro 27. Niveles de discriminación hacia su mismo género para grupo de testigos y beneficiarias (Autodiscriminación)**

	Testigo	Beneficiarias	Total
Baja	15.9%	31.1%	23.6%
Media	52.2%	55.9%	54.1%
Alta	31.8%	13.0%	22.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Encuesta IE (2005).

De los tres índices que se presentan a continuación (capacidad de implicación y proyección, capacidad de intervención, y capacidad para los recursos humanos y la gestión), el único que presenta algunas variaciones entre el grupo testigo y las beneficiarias es el que pretende medir la capacidad de implicación y proyección (Cuadro 28). La mayor diferencia porcentual se ve en la categoría de “alta capacidad”, donde se observa una mayor proporción de beneficiarias (56,3% vs. 47,2%).

La poca discriminación que brindan estos indicadores se puede deber a problemas de validez de los mismos.

**Cuadro 28. Niveles de capacidad de implicación y proyección para grupo de testigos y beneficiarias**

	Testigo	Beneficiarias	Total
Baja	6.6%	5.6%	6.1%
Media	46.2%	38.1%	42.1%
Alta	47.2%	56.3%	51.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Encuesta IE (2005).

En los Cuadros 29 y 30 no se observan diferencias significativas entre beneficiarias y testigos.

**Cuadro 29. Niveles de capacidad de intervención para grupo de testigos y beneficiarias**

	Testigo	Beneficiarias	Total
Baja	6.9%	7.5%	7.2%
Media	39.5%	33.8%	36.6%
Alta	53.6%	58.7%	56.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Encuesta IE (2005).

**Cuadro 30. Niveles de capacidad para los recursos humanos y la gestión para grupo de testigos y beneficiarias**

	Testigo	Beneficiarias	Total
Baja	17.1%	14.6%	15.8%
Media	62.7%	57.9%	60.3%
Alta	20.2%	27.5%	23.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Encuesta IE (2005).

Por los problemas mencionados, para la construcción del índice general de empleabilidad se tomaron en cuenta los cuatro primeros índices: autoestima, percepción sobre las diferencias de género, discriminación de la mujer hacia su propio género (autodiscriminación), capacidad de implicación y proyección.

El índice general de empleabilidad indica que en el nivel de “baja” empleabilidad se ubica 34,9% de las testigo y 13,3% de las beneficiarias. En el nivel de “alta empleabilidad” los valores se invierten, observándose un 46,4% de beneficiarias y solamente un 18% de testigo.

**Cuadro 31. Nivel general de empleabilidad para testigos y beneficiarias**

	Testigo	beneficiaria	total
Baja	34.9%	13.3%	23.8%
Media	47.1%	40.3%	43.6%
Alta	18.0%	46.4%	32.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Encuesta IE (2005).

Cabe preguntarnos acerca de la incidencia de Proimujer sobre estas significativas diferencias. ¿Cuál es la proporción del impacto de Proimujer, y cuánta de esta ventaja relativa ya venía con las beneficiarias expresada como elementos no observables a la hora de la selección?

El promedio del índice de empleabilidad alcanza a 12.6 en el grupo testigo y a 14.1 en el grupo de beneficiarias. Mediante una regresión múltiple se constata que existe una correlación significativa entre empleabilidad y haber sido beneficiaria del programa.

También se observan efectos positivos (Cuadro A-16) de los años de educación y una relación tipo  $u$  invertida asociada a la edad. Es importante notar que se procedió a estimar este modelo alternativamente por mínimos cuadrados ordinarios y por variables instrumentales, instrumentando la variable indicador “beneficiaria” con el indicador de que existiera computador e Internet en el hogar. Se procedió a contrastar el modelo mediante un contraste de Hausman que indica que no se rechaza la hipótesis de que dicha variable sea exógena.

Los resultados de este análisis relativizan en parte los cuestionamientos realizados por la UCP al desarrollo de la capacitación transversal de género, al considerar que los ETM

cobraron más protagonismo del que era el adecuado para “un equilibrio entre formación y género”.

La formación transversal debía ser funcional a los objetivos de mejora en la empleabilidad o parte de ellos, y en algún caso los ETM no contaban con la experiencia o los conocimientos necesarios para esa articulación. Si se considera el conjunto del análisis que se viene realizando a través de los distintos aspectos que se evalúan, los indicadores que realmente dan cuenta de cambios sustanciales para las participantes y de diferencias significativas respecto a quienes no pasaron por el Programa, los que tienen que ver con la capacitación transversal y los cambios en el nivel subjetivo son los que más resaltan los diferentes actores y las propias beneficiarias.

Algunos factores pueden estar explicando estos resultados, que se analizan en el apartado siguiente, y se relacionan con diferencias de partida entre las beneficiarias y el grupo testigo, que el Programa contribuyó a potencializar.

En síntesis, la permanencia de la mujer en el mundo del trabajo se basa en la negociación entre el mundo de lo público y lo privado; en cambio, para los hombres éste es el lugar prioritario. ¿Cómo se llega a construir una identidad como trabajadoras? En realidad los hombres la tienen ya como una impronta cultural muy fuerte asociada al rol de proveedor. El fortalecimiento del perfil subjetivo de las mujeres pasa entonces por mejorar su capacidad de decisión para insertarse laboralmente, la visibilización de que existen trabas culturales que no solamente limitan y restringen su capacidad de decisión en el hogar y su independencia personal, sino que limitan las posibilidades de bienestar de los hogares.

El aspecto que obtiene el mayor consenso entre los entrevistados y las opiniones de las beneficiarias se refiere a los logros del Programa en términos de su perfil subjetivo: se destaca la valoración sobre sí mismas y sus potencialidades, tanto en lo que refiere a la participación activa fuera del hogar como a la reformulación de su “contrato doméstico”.

La comparación entre el grupo de beneficiarias y testigo pone de relieve las diferencias en los niveles alcanzados por los índices de empleabilidad de los dos grupos, observándose que los más bajos se ubican entre las del grupo testigo.

## **VII. Institucionalización de la perspectiva de género**

En el Programa que se analiza, la acumulación de los diferentes actores respecto a la incorporación de una perspectiva de género aparece de modo diferente. Entre los ETM, no se encuentra una matriz común de situaciones, pero tampoco de opiniones al respecto. Una situación análoga surge de las entrevistas realizadas a los referentes en las ECA, entre quienes la experiencia previa de participación en proyectos vinculados con mujeres se valora de maneras diferentes.

### ***VII.1. Experiencia y continuidad de trabajo en proyectos relacionados con mujeres***

En los ETM, las historias institucionales que refieren a la experiencia previa en proyectos relacionados con mujeres resulta bastante dispar, hallándose dos equipos con una trayectoria específica y duradera en el tema, y otros dos cuyos antecedentes en la

temática no aparecen tan claramente. De todos modos, llama la atención que entre estos últimos, el tema recorrió un camino contrario al esperado luego de la participación en un Programa de estas características. En uno de ellos, existiendo un área de género, ésta se disolvió con posterioridad a la participación en Proimujer. Los resabios de la experiencia de haber participado en Proimujer 2002 parecen permanecer, en el mejor de los casos, en el trabajo de las personas que trabajaron directamente en aquella experiencia y que hoy se desempeñan en otras áreas de la organización. En el otro caso, había una experiencia previa de trabajo con mujeres bastante débil, que tampoco resultó potenciada por la participación en el Programa puesto que no se ha seguido trabajando en proyectos específicamente relacionados con mujeres.

Es decir que, al menos entre los equipos técnicos multidisciplinarios, el grado de institucionalización de la perspectiva de género no puede evaluarse muy favorablemente, más aún si se tiene en cuenta que quienes continúan trabajando en la temática lo venían haciendo antes de la participación en Proimujer, por lo que esta aparece, a primera vista, como una variable espuria. De todos modos, si se ahonda en los discursos de los entrevistados, se encuentra que todos coinciden en señalar que la participación en el Programa propició una mayor sensibilización en la perspectiva de género entre las personas que participaron en él.

En las entrevistas realizadas a los referentes en las ECA, tres declaran no tener ninguna experiencia previa en proyectos relacionados específicamente con mujeres. Pero entre los otros siete que afirman tenerla, hay diferencias importantes en la descripción tanto de la profundidad y continuidad de dicha experiencia como de la vinculación de ésta con una perspectiva de género. Mientras que hay casos en los que la experiencia en el trabajo de capacitación laboral con mujeres es amplia, en la mayor cantidad de casos este tipo de experiencias son muy puntuales, además de referir a mujeres de características que difieren con la población objetivo de este Programa. Además, mientras que algunas tenían experiencia en proyectos vinculados a la promoción social de las mujeres, otras circunscribían su experiencia al dictado de cursos específicamente dirigidos a mujeres. Entre estas últimas, la experiencia desarrollada no siempre parece guardar relación, al menos directamente, con una perspectiva de trabajo vinculado al género.

De otra parte, entre las ECA que no habían desarrollado anteriormente proyectos relacionados con mujeres, la participación de la experiencia en Proimujer tuvo distintas repercusiones. En uno de los casos, la experiencia no parece haber incidido mayormente en una apropiación institucional de la perspectiva de género, ni tampoco en un interés particular por seguir trabajando con grupos de mujeres. Esto determinó que al finalizar la ejecución del Programa piloto e instaurarse el rol de la entidad participante como encargada también de la formación transversal, la institución no se volviera a postular para participar del Programa. De todos modos, se aprecia sí cierta sensibilización e interés por la temática.[¿?]

En los otros dos casos, la participación en el Programa sí redundó, en opinión de los entrevistados, en una mayor sensibilización por la temática. Más allá de la participación o no, después, en proyectos vinculados con mujeres, hubo de forma muy clara una permeabilidad de la temática entre quienes se desempeñan en estas instituciones y en las instituciones mismas, incorporando el tema de género a otras actividades dentro de los Programas.

Si a estos resultados se le agrega que todas las ECA que ya tenían experiencia previa de trabajo con mujeres lo siguen llevando adelante y en algunos casos lo han ampliado, puede afirmarse el logro de uno de los objetivos del Programa, que consistía en fortalecer técnicamente a las entidades capacitadoras. Sin embargo, esta afirmación debería relativizarse, en la medida en que en algunos ETM declaran que el interés de las ECA por tener la perspectiva de género como marco de referencia de los cursos y adecuar a éste el dictado de los mismos, resultó escaso o nulo en algunos casos. En efecto, algunos señalan que los cursos se dictaron con escaso compromiso por la prosecución de los objetivos del Programa: las entidades de capacitación parecen en muchos casos continuar con una lógica de currículo tradicional y estándar.

Al mismo tiempo, resulta claro que los objetivos “de segundo tipo” plasmados en el Programa se cumplen, contrariamente a lo que cabría esperar, de forma más satisfactoria entre las ECA que en los ETM. Una de las posibles explicaciones de esta situación podría hallarse en la preocupación de los equipos de trabajo formados en las ECA por lograr buenos resultados de los cursos por parte de mujeres que venían de recibir una formación transversal en género, lo que suponía, en la mayoría de los grupos, reformular la forma de trabajo y el dictado de los cursos.

## ***VII.2. La incorporación de la perspectiva de género en el dictado de los cursos***

Las estrategias de trabajo adoptadas por las ECA pueden diferenciarse básicamente por la atención prestada precisamente a la incorporación de la perspectiva de género en el dictado de los cursos. Sólo uno de los entrevistados afirma que ese aspecto no fue contemplado en el dictado de los cursos, y niega además que hacerlo fuera competencia de la entidad capacitadora.

Pero este caso es atípico, en tanto todos los demás entrevistados responden haber implementado, de alguna u otra forma, estrategias orientadas a la atención de la perspectiva de género. Ante la pregunta: *¿En qué medida incorporaron la perspectiva de género en el dictado de los cursos? ¿De qué manera? ¿Por qué?*, se observa que la principal estrategia utilizada consistió en jornadas de trabajo entre los asesores en género y el equipo docente encargado del dictado de los cursos. En estas jornadas, los expertos en género trabajaban con los docentes en la adaptación del léxico y de los ejemplos manejados en el curso a las características de las participantes y a la visión de género. En algunos casos, esto supuso cambios que trascendieron esta experiencia en las formas de trabajo de la institución y que fueron generalizados al resto de los cursos que ésta dicta.

Aunque en algunos casos pareciera que la perspectiva de género fue bien atendida en opinión de los entrevistados, ello no resultó sencillo, máxime teniendo en cuenta los tiempos de ejecución de los que se disponía.

También se manejó como estrategia la constitución de reuniones plenarias semanales, que formaban parte del currículo. Estas reuniones oficiaban como catalizadores de los problemas de la semana, a la vez que permitían una evaluación sobre la marcha de los contenidos del curso y una reflexión respecto a la perspectiva de género.

Por otra parte, se observa que, en algunos casos, la transversalización del tema género se va visualizando progresivamente como más importante, generando cambios en las formas de trabajo de las ECA. Así, la formación desde una perspectiva de género comienza a integrarse como parte misma de los contenidos curriculares. Es claro que esto requiere cierto grado de experiencia y acumulación en este tipo de trabajo. En efecto, se observa que esta incorporación se va haciendo más profunda en la medida en que la experiencia en proyectos de este tipo adquiere cierta continuidad. Las ECA que han continuado participando de Proimujer tienen, en ese sentido, mayores posibilidades de consolidación de la perspectiva de género, así como abordajes más integrales desde este punto de vista.

En general los entrevistados mencionan una preocupación por la adecuación del léxico utilizado, introduciendo cambios también en los manuales.

Algunos enfatizan que la incorporación de la perspectiva de género vino a complementar la formación brindada por los ETM, ya que la ECA tenía la posibilidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos. Y aunque los docentes encargados de los cursos fueron la pieza clave en esta transmisión, el trabajo conjunto de los distintos actores fue necesario para llevar realmente esta experiencia por buen camino.

Por otra parte, el relacionamiento que hubo entre las ECA y los ETM incidió en cierta forma en los diferentes énfasis colocados en este aspecto. Así es que resultaron problemáticas las escasas reuniones de coordinación y las dificultades de relacionamiento que los entrevistados señalan que tuvieron lugar entre los ETM y las ECA.

A pesar que Proimujer constituye un avance, resta un largo camino para avanzar en la institucionalización de la perspectiva de género. Varios entrevistados encuentran pertinente considerar la transversalización del tema en los otros programas de la Junta, cuestión que converge con la opinión registrada en la Coordinación del Programa.

En el presente las ECA que están trabajando tienen que incorporar obligatoriamente el género transversalizado en el currículo y un proyecto ocupacional. Para ello cuentan con una experta en género dentro del equipo, que trabaja con la ECA directamente, de manera que el trabajo con las beneficiarias lo hacen los propios docentes. Esto persigue el objetivo de dejar la capacidad instalada en las instituciones. Para ello, desde la UCP se dan talleres de género para fortalecer a las ECA.

### ***VII.3 De la relación entre las instituciones implicadas***

Debido al diseño del Programa piloto, las formas de relacionamiento entre los ETM y las ECA resultaron un elemento importante a tener en cuenta, para conocer el involucramiento de las instituciones con el Programa así como las posibilidades de brindar una formación integrada a las mujeres destinatarias de los cursos. En este sentido, los ETM señalan que el interés demostrado por las ECA por incorporar en el currículo los contenidos de la capacitación transversal fue diverso, registrándose algunas situaciones problemáticas, que generaban dificultades en la transferencia y la apropiación de los conocimientos.



Por su parte, las ECA señalan en varios casos una escasa voluntad de coordinación por parte de los ETM, que estaban sobrepasados de trabajo. También observan que al comenzar la capacitación específica la formación que venían de recibir las mujeres incidía generalmente en forma positiva en la actitud que tomaba el grupo, facilitando los elementos motivacionales.

### **En síntesis:**

Se identifican logros en los objetivos del Programa, consistentes en fortalecer técnicamente a las entidades capacitadoras, aunque el grado en que se alcanza este propósito no es homogéneo debido a un conjunto de factores:

- El escaso interés de algunas ECA por tener la perspectiva de género como marco de referencia de los cursos y adecuar a éste el dictado de los mismos, lo cual refleja un bajo compromiso con los objetivos del Programa
- El estímulo a incorporar la perspectiva de género, que estuvo dado por la necesidad de reformular la forma de trabajo y el dictado de los cursos de manera de hacerlos compatibles con la formación transversal adquirida previamente por las mujeres. Sin embargo, los ETM señalan que el interés demostrado por las ECA por incorporar en el currículo los contenidos de la capacitación transversal fue diverso.
- La incorporación de la perspectiva de género consistió básicamente en la adaptación del léxico y de los ejemplos manejados en los cursos a las características de las participantes y a la visión de género. Sólo en algunos casos se registraron cambios que trascendieron esta experiencia en las formas de trabajo de la institución y que fueron generalizados al resto de los cursos que ésta dicta.
- Entre los factores que dificultaron un mejor trabajo desde la perspectiva de género vuelve a aparecer el tema de la brevedad del tiempo disponible.
- Pese a las dificultades para el trabajo conjunto entre ETM y ECA (escasas reuniones de coordinación y dificultades de relacionamiento) esta articulación, cuando se dio, fue fundamental. Al comenzar la capacitación específica, la formación que venían de recibir las mujeres incidía generalmente en forma positiva en la actitud que tomaba el grupo, facilitando los elementos motivacionales.
- Sin duda Proimujer constituyó un avance, pero resta un largo camino para avanzar en la institucionalización de la perspectiva de género. Las ECA que han continuado participando de Proimujer tienen mayores posibilidades de consolidación de la perspectiva de género, así como abordajes más integrales desde este punto de vista.

## **VIII. Conclusiones**

Las principales conclusiones son las siguientes:

### *Características de la población objetivo (según el diseño del programa)*

- Ausencia de focalización en las desocupadas (representaban casi una de cada diez posibles beneficiarias).

- Proporción extraordinariamente elevada de inactivas (cuatro de cada diez posibles beneficiarias).
- Casi nula focalización en las mujeres más pobres. La probabilidad de participar en el programa es similar para las mujeres de distintos estratos socio-económicos, con la excepción de las mujeres de los hogares más ricos (último quintil).

#### *Inserción laboral*

- La proporción de mujeres actualmente empleadas, tanto si se compara la situación inicial de las beneficiarias como la de las del grupo testigo, permite afirmar que la intervención del Programa marca una significativa diferencia para quienes participan en él.

#### *Calidad del empleo e ingresos*

- Pese a la mejora de la inserción laboral, no se observan cambios en los niveles de subempleo, trabajo no registrado e ingresos, así como tampoco en el tipo de actividades desempeñadas por las trabajadoras. Es decir que la *calidad* del empleo al que acceden las mujeres no se vería modificada por la participación en Proimujer. Cabría analizar si la rigidez del mercado de empleo es tal que no puedan hallarse rutas que permitan mejorar las condiciones dadas. En este sentido, uno de los caminos que no se han recorrido suficientemente refieren a la sensibilización del sector empresarial con la propuesta, que en gran medida resulta todavía ajena a gran parte de la población.
- Los niveles de segregación ocupacional de género no se modifican y continúa predominando la ocupación como empleadas domésticas en casas de familia, seguida por la de servicios de venta y atención al cliente. La variedad de cursos que se dictaron no parece haber contribuido mayormente a la definición de un perfil ocupacional, o por lo menos, éste no tuvo concreción en la trayectoria laboral de las mujeres participantes. La capacitación específica recibida y la tarea que actualmente realizan presenta una correlación muy baja.
- En el análisis econométrico de las variables asociadas a las características del empleo, ocupación, horas trabajadas, salario por hora, meses trabajados, cobertura de la seguridad social, se encuentra una diferencia positiva a favor de las mujeres que fueron beneficiarias del Programa en comparación con las que no lo fueron. No obstante, al incorporar controles tales como la edad, los años de educación, etc., se constata que ese efecto positivo es significativo, exclusivamente, cuando se trata de la variable ocupación. En las restantes variables las diferencias observadas en el estudio de los promedios se deben a que existen diferencias en las características del grupo de beneficiarias y testigo. Finalmente, si bien no se encuentran efectos asociados a ser beneficiaria en los índices de calidad del empleo, sí se encuentra un efecto positivo y significativo al 5% en la empleabilidad.

#### *Las mejoras en la empleabilidad*

- La situación laboral actual de las beneficiarias revela sus dificultades, así como las limitaciones planteadas por el entorno, para convertir en mejoras objetivas la adquisición de conocimientos, pese a los cambios aparentemente verificados en el perfil subjetivo.

- Los problemas de inserción, calidad del empleo y mejoras en la empleabilidad están asociados a las carencias observadas en la etapa de diagnóstico acerca de las posibilidades que ofrecía el mercado laboral, es decir, la falta de adecuación entre las necesidades y compromiso previo de la demanda y la capacitación.

#### *El grado de focalización*

- La focalización en general parece haber sido adecuada, aunque hay un porcentaje de casos que se apartaban de los criterios exigidos (nivel educativo y edad), y que tuvieron mayor incidencia en algunas localidades o zonas que otras. Ello perjudicó aspectos ligados a la adquisición de conocimientos, así como a los logros en la inserción laboral. En estos problemas parecen haber influido: la falta de explicitación de ciertos criterios vinculados al nivel socioeconómico y al grado de exclusión de las aspirantes; el sesgo de selección inducido por los ETM y las ECA en función de su experiencia y población objetivo; las carencias en términos de seguimiento y monitoreo en la etapa de selección; los problemas de articulación entre los ETM y las ECA, vinculados a la falta de comunicación con relación a las características de población beneficiaria.
- En un modelo probit para la selección beneficiarias-testigo se encuentran efectos significativos y positivos asociados a características subjetivas tales como la autoestima, la percepción de diferencias de género y la autodiscriminación. Además, en un modelo probit bivariante se encuentra que existen características no observables para el econométra, que afectan simultáneamente la selección como beneficiaria y la probabilidad de estar ocupada.

#### *Comparación de la población objetivo según el diseño (con restricciones) con las participantes*

- mayor focalización en las mujeres desocupadas en la implementación del programa que en el diseño, pero con fuerte participación de las ocupadas. Mientras que en la población objetivo restringida, la mitad eran desempleadas y la otra mitad ocupadas en empleos precarios –y se excluían las inactivas–, entre las mujeres que efectivamente fueron seleccionadas la proporción de ocupadas fue sensiblemente superior (70% del total).
- Menor participación efectiva de las mujeres de menor nivel educativo respecto a la población objetivo. Mientras entre las mujeres que se inscribieron y participaron sólo la quinta parte tenía el menor nivel educativo (primaria), entre la población objetivo restringida este porcentaje de mujeres era el doble (37%).
- Entre las participantes, la cuarta parte era mayor de 40 años, reflejando la estructura de tramos etarios de la población potencialmente beneficiaria.

#### *Grado del cumplimiento de las metas de capacitación*

Se constatan diversos desajustes para lograr las metas de capacitación:

- Inadecuación del perfil educativo de las participantes para la realización de ciertas capacitaciones específicas.

- Limitaciones de tiempo para llevar a cabo algunos de los cursos con relación al perfil de ingreso de las participantes.

Así mismo, debe destacarse la importancia de la capacitación transversal como dinamizador de la motivación de las mujeres, la que neutralizó algunos de estos problemas, lo cual se refleja en que el número de deserciones fue ínfimo y que se registraron muy pocas inasistencias. La actitud de las mujeres parece haber sido determinante para el cumplimiento de las metas.

#### *Impacto en el perfil subjetivo de las beneficiarias del Programa desde la perspectiva de género*

Seguramente sea éste el aspecto más consensuado entre los entrevistados en lo que refiere a los logros del Programa, destacándose la valoración de sí mismas y de sus potencialidades, tanto en lo que refiere a la participación activa fuera del hogar, como a la reformulación de su “contrato doméstico”.

Si bien el análisis econométrico encuentra un efecto positivo de haber sido beneficiaria sobre la ocupación y la empleabilidad, debe señalarse que con la información disponible no es posible detectar relaciones causales: ese efecto positivo puede originarse tanto en un efecto “programa” como en un efecto “selección”. Para discernir entre ambos es necesario observar las características de las beneficiarias y testigo antes y después de la intervención, es decir antes y después de pasar por el Programa; aquí sólo las observamos después.

#### *Grado de institucionalización de la perspectiva de género en los ETM y en las ECA.*

Se identifican logros en los objetivos del Programa, consistentes en fortalecer técnicamente a las entidades capacitadoras, aunque el grado en que se alcanza este propósito no es homogéneo debido a un conjunto de factores:

- Diferencias en el interés por incorporar esta dimensión en el trabajo de algunas ECA, lo cual refleja un bajo compromiso por la prosecución de los objetivos del Programa.
- El estímulo a incorporar la perspectiva de género, que estuvo dado por la necesidad de reformular la forma de trabajo y el dictado de los cursos de manera de hacerlos compatibles con la formación transversal adquirida previamente por las mujeres, alcanzó a tener impactos en el currículo de contenidos.
- Sólo en algunos casos, se registraron cambios que trascendieron esta experiencia en las formas de trabajo de la institución y que fueron generalizados al resto de los cursos que dicta la ECA.
- Falta de articulación entre el trabajo de ETM y ECA (escasas reuniones de coordinación y dificultades de relacionamiento); cuando ésta se dio, fue fundamental.
- El desarrollo de Proimujer constituyó un aporte muy significativo para el avance, en la apropiación de la perspectiva de género por parte de las ECA, pero resta un largo camino para avanzar en su institucionalización. Las ECA que han continuado participando en Proimujer han logrado una mayor consolidación de la perspectiva de género, así como abordajes más integrales desde este punto de vista.

## **IX. Recomendaciones**

- Definir con mayor precisión los criterios de selección, así como establecer procedimientos objetivos para ponerlos en práctica. Estos procedimientos deben considerar una combinación de elementos relacionados con las características de las participantes y de los hogares de pertenencia, entre otros, que permitan a través de la confección de un indicador ordenar las solicitudes y asegurar la focalización en el grupo objetivo.
- Procurar una mayor coordinación y articulación con programas y entidades públicas y privadas que atiendan diferentes tipos de problemas relacionados con la situación de género (violencia doméstica, salud, cuidado infantil y otros); éstos no pueden ser abordados por un programa de capacitación para el empleo, pero el apoyo en los mismos suele resultar fundamental para las mejoras en la empleabilidad desde la perspectiva de género.
- Reforzar las actividades tendientes al logro de la equidad de género desde el punto de vista de la subjetividad de las mujeres beneficiarias, contribuyendo al desarrollo de la ciudadanía femenina y a su participación en el mundo de lo público. Fomentar la inclusión social a través del fortalecimiento de la identidad como trabajadoras, mediante la revisión de las limitaciones que imponen los prejuicios y el orden de género, al desarrollo laboral y social de las mujeres.
- Fortalecer las actividades tendientes al intercambio entre mujeres y sus familiares, de manera de contribuir a identificar en qué medida las situaciones de la vida privada se relacionan con los esquemas sociales e históricos generales, y no con limitaciones individuales.
- Contribuir a la ruptura de la segregación ocupacional de género a través de la capacitación específica en estrecha relación con las posibilidades que ofrece la demanda, y en el marco de actividades de sensibilización de los empleadores y la sociedad, tendientes a mejorar la igualdad de oportunidades y de resultados.
- Adecuar el diseño de los instrumentos para la realización de una selección ajustada a los criterios de focalización del Programa (cuestionarios) así como para su posterior utilización como una primera base del imprescindible seguimiento y monitoreo.
- Incluir en el diseño del Programa los criterios de evaluación y prever los instrumentos necesarios para el desarrollo de los mismos, considerando las recomendaciones ampliamente aceptadas para la evaluación de las intervenciones públicas, que suponen el esfuerzo por distinguir los efectos provenientes de la intervención, de otros que se combinan en los resultados alcanzados. El análisis de los impactos del Programa requiere, a los efectos de detectar relaciones causales, observar las características de las beneficiarias y testigo antes y después del Programa.

- Considerar que para la formación en género puede resultar insuficiente la transversalización o incorporación de esa perspectiva en la capacitación específica, dada la inexperiencia en esa materia, no solamente en el ámbito de las instituciones de formación de adultos, sino más en general en el país.
- Contribuir al mejoramiento en la calidad del empleo y la formalización, no solamente a través de los esfuerzos orientados a eliminar o reducir la segregación ocupacional de género, sino también mediante mecanismos que ligen la demanda laboral con incentivos a la contratación o previendo mecanismos que flexibilicen en el tiempo la formalización de los emprendimientos, favoreciendo las iniciativas colectivas o cooperativas, de manera de sortear los problemas de escala para la comercialización y el abastecimiento de insumos.
- Establecer articulaciones con otros programas llevados adelante por DINAE – JUNAE de manera de transferir aprendizajes y experiencias desde una perspectiva de género, en la medida que la misma puede resultar beneficiosa para los resultados generales de los programas mixtos.

## Bibliografía consultada

- Amarante, V., y Espino, A.** (2005) *Mercado laboral, pobreza y género en el Uruguay*. Documento preparado para la Organización Internacional del Trabajo. Oficina Regional para América Latina y El Caribe.
- Amarante, V., y Espino, A.** (2001), *La evolución de la segregación laboral por sexo en Uruguay. 1986-1999*. Documento de Trabajo 3/01, Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Universidad de la República.
- Angrist, J.D., y Krueger, A.** (1999), “Empirical strategies in labor economics”, en Ashenfelter y Card eds., *Handbook of labor economics*, vol. 3, Nueva York, Elsevier Science.
- Ashenfelter, O.** (1978), “Estimating the Effect of Training Programs on Earnings”, en *Review of Economics and Statistics*, 60(1), 47-57.
- Ashenfelter, O., y Card, D.** (1985), “Using the Longitudinal Structure of Earnings to Estimate the Effect of Training Programs” en *Review of Economics and Statistics*, 67(4), 648-660.
- Bergmann, B.** (1974), “Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex”, en *Eastern Economic Journal* 1, pp. 103-110.
- Dehejia, R. y Wahba, S.** (1999), “Casual effects in non-experimental studies: re-evaluating the evaluation of training programs”, en *Journal of the American Statistical Association*, vol. 94, 1053-1062.
- MTSS-DINAE-JUNAE** (2004) *Bases del llamado para la contratación de consultores nacionales. Evaluación de Impacto del Programa Proimujer (Programa de promoción de la igualdad de oportunidades para la mujer en el empleo y la formación profesional)* Abril 2004
- Formujer**, Documento Operativo de Base, Programa <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/formujer/argentina/index.htm#DESCRIPCIÓNRegional>, ARGENTINA.
- Heckman, J.** (1979) “Sample selection bias as a specification error” en *Econometría* 47, pp. 153-161.
- Heckman, J.; Ichimura, H., y Todd, P.** (1997), “Matching as an econometric evaluation estimator: evidence from evaluatig a job training programme”, en *Review of Economic Studies* 64: 605-654.
- INE** (1996) *VII Censo de Población, III de Hogares y V de Viviendas*.
- LaLonde, R.** (1986), “Evaluating the econometric evaluations of training programs with experimental data”, en *American Economic Review* 76 (4): 604-620.

**PROIMUJER** Pliego de bases y condiciones para la presentación de ofertas programa de promoción de la igualdad de oportunidades para la mujer en el empleo y la formación profesional. Primer llamado, setiembre de 2001. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Junta Nacional de Empleo. Dirección Nacional de Empleo CINTERFOR/OIT.

**Rivas, F., y Rossi, M.** (2000), *Discriminación salarial en Uruguay. 1990-1997*. Departamento de Economía, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.

**Rosenbaum, P., y Rubin, D.** (1983), “The central role of the propensity score in observational studies for causal effects”, *Biometrika* 70 (1): 41-45.

**Silveira, S.** (2000), “Políticas públicas de equidad de género en el trabajo en los países del Mercosur”, en Aguirre Batthyány (coord.), *Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur*, UDELAR, Cinterfor, Grupo Montevideo.



## Anexo Metodológico

### Encuesta

Marco muestral de la población de beneficiarias y número de casos a encuestar por localidad

	<b>Beneficiarias</b>	<b>Muestra</b>
MELO	34	28
RIO BRANCO	14	11
FRAY BENTOS	55	45
YOUNG	15	12
ROCHA	25	20
LA PALOMA	17	14
CHUY	10	8
MDEO OESTE	114	92
MDEO ESTE	86	70
<b>TOTAL</b>	370	300

Marco muestral de la población testigo y número de casos a encuestar por localidad

	<b>Tot. Inscriptas</b>	<b>Muestra</b>
MELO	112	33
RIO BRANCO	223	65
FRAY BENTOS	215	63
YOUNG	60	18
ROCHA	31	9
LA PALOMA	10	3
CHUY	26	8
MDEO OESTE	271	80
MDEO ESTE	74	22
<b>TOTAL</b>	1022	300

Se presentan a continuación los cuadros con la comparación de los casos previstos para ser encuestados con los realizados efectivamente. Las diferencias que se observan se deben a diversos factores:

- a. La movilidad locativa de la población objetivo resultó ser elevada, en algunos casos no se logró ubicar a la persona seleccionada.
- b. Existieron algunos rechazos entre las integrantes del grupo testigo.
- c. Durante el trabajo de campo nos encontramos con aproximadamente 10 mujeres que formaban parte de la muestra de testigo que resultaron ser beneficiarias. Respecto a este punto, considerando la forma “rudimentaria” en que se conformó la base con las beneficiarias que habían pasado por el Programa en su totalidad, estas diferencias no escapaban al margen de error previsto.

	BENEFICIARIAS		TESTIGO		TOTAL	
	Previsto	Realizado	Previsto	Realizado	Previsto	Realizado
MONTEVIDEO	162	159	101	104	263	263
RÍO NEGRO	57	57	81	81	138	138
CERRO LARGO	39	42	98	92	137	134
ROCHA	42	48	20	16	62	64
TOTAL	300	306	300	293	600	599

Como surge de los datos de las 599 encuestas realizadas, 263 se realizaron en Montevideo, 138 en Río Negro, 137 en Cerro Largo y 64 en Rocha, número considerablemente más reducido debido a que el número de beneficiarias totales y de formularios de inscripción (elementos utilizados para la muestra) fue más bajo en este departamento.

### *Construcción de áreas temáticas*

Los 18 cursos dictados en el 2002 se agruparon en 8 en función de la afinidad temática.

Cursos dictados por Proimujer 2002:

Montevideo (Este)	1. Atención al público en locales gastronómicos, de fiestas y eventos
	2. Apoyo en administración y gestión para pequeñas y medianas empresas
Montevideo (Oeste)	3. Mantenimiento y mejora edilicia
	4. Horticultura, jardinería y mantenimiento de áreas verdes
	5. Gestión operativa en marketing directo
	6. Asistencia en servicios comerciales
	7. Preparación, presentación y control de alimentos
Cerro Largo (Melo)	8. Elaboración artesanal de frutas y hortalizas y su comercialización
	9. Venta y atención al cliente en el comercio
Cerro Largo (Río Branco)	10. Venta y atención al cliente en el comercio
Río Negro (Fray Bentos)	11. Operación técnica de servicios hoteleros
	12. Mantenimiento de espacios públicos
	13. Elaboración de platos típicos y comida preelaborada
Río Negro (Young)	14. Elaboración de platos típicos y comida preelaborada
	15. Mantenimiento de espacios públicos
Rocha (Rocha)	16. Diseño y comercialización de artesanías con identidad local
	17. Mantenimiento integral de viviendas
Rocha (Chuy)	18. Producción y comercialización de alimentos con identidad local

Grupos construidos en función de afinidad temática de los cursos:

1. Elaboración y comercialización de alimentos (Cursos 7, 8, 13, 14 y 18)
2. Venta y atención al cliente en el comercio (Cursos 6, 9 y 10)
3. Apoyo en administración y gestión de PYMES, y marketing (Cursos 2 y 5)

4. Mantenimiento y mejora edilicia (Cursos 3 y 17)
5. Mantenimiento de espacios públicos y áreas verdes (Cursos 4, 12 y 15)
6. Atención al público en locales gastronómicos, de fiestas y eventos (Curso 1)
7. Operación técnica de servicios hoteleros (Curso 11)
8. Diseño y comercialización de artesanías (Curso 16)

### ***Construcción de los índices de empleabilidad***

#### **AUTOESTIMA**

El índice de autoestima se construyó a partir de la pregunta 69 del formulario de encuesta. Esta pregunta incluía 13 indicadores de los que fue eliminado uno (“solo necesito una oportunidad para demostrar lo que valgo”) por presentar problemas de validez, al no haber sido comprendido en el mismo sentido por todas las encuestadas. Cada indicador se relevó en una escala de mucho, más o menos, poco o nada, (2, 1, 0), valores que se fueron sumando o restando en función de su signo. Criterio similar se utilizó para construir los restantes indicadores

En mi casa soy una persona respetada	+
A menudo me siento culpable por no hacer bien las cosas	-
Lo que más me importa es que los demás me quieran	-
Me considero alguien que tiene muy pocos conocimientos	-
Los demás suelen tener en cuenta mis opiniones	+
No me gusta que me critiquen	-
Soy una persona interesante	+
Si volviera a nacer preferiría ser mujer	+
Me gusta enfrentarme a retos nuevos	+
Merezco que me vaya mucho mejor en la vida	+
Me asustan las situaciones imprevistas	-
Por mal que vayan las cosas, yo no me doy por vencida	+

#### **PERCEPCIÓN SOBRE LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO**

Este índice se conformó a partir de los siguientes indicadores, provenientes de la pregunta 68.

En mi ciudad, las empresas promocionan a las personas más capaces, independientemente de su sexo (-)
No hay diferencia de sueldo entre hombres y mujeres por el mismo trabajo (-)
El mundo del trabajo tiene barreras para las mujeres con responsabilidades familiares (+)

#### **DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER HACIA SU PROPIO GÉNERO (AUTODISCRIMINACIÓN)**

Se construyó a partir de 9 indicadores relevados en la pregunta 68.

Si yo fuera empresaria, preferiría contratar hombres antes que mujeres (-)
En caso de disolución de la pareja es mejor que los hijos se queden a vivir con su madre (-)
Hay trabajos que sólo deben hacer las mujeres y otros que sólo deben hacer los hombres (-)
Está bien que los hombres tengan mejor salario que las mujeres (-)
De tener que elegir, es mejor que el hombre trabaje y la mujer atienda la casa y la familia (-)
Si una pareja tiene hijos debe hacer todo lo posible para mantenerse junta (-)
Las hijas tienen que recibir la misma educación que los hijos (+)
Los hombres deberían ocuparse también de las tareas de la casa (+)
Las mujeres casadas deben buscar empleos de menos horas para poder atender bien a su familia (-)
Una mujer puede tener una vida completamente satisfactoria sin tener hijos (+)

A partir de los indicadores de la pregunta 70 se conformaron los siguientes índices:

- A. CAPACIDAD DE IMPLICACIÓN Y PROYECCIÓN
- B. CAPACIDAD DE INTERVENCIÓN
- C. CAPACIDAD PARA LOS RECURSOS HUMANOS Y PARA LA GESTIÓN

B. Que conoce sus puntos fuertes y sus puntos débiles	+
B. Pesimista	-
B. Que cree en sí misma	+
C. Desorganizada	-
A. Intuitiva (con "olfato")	+
B. Insegura	-
A. Dispuesta a aprender	+
A. Imaginativa	+
B. Que hace las cosas bien hechas	+
B. Que sabe lo que quiere y persigue sus propias metas	+
B. Que sabe adaptarse a lo que le digan	+
C. Terca, obstinada	-
B. Emprendedora	+
C. Incapaz de hacer varias cosas a la vez	-
C. Que sabe colaborar con otras personas	+
C. Con muchas amistades	+
C. Que gusta de trabajar en equipo	+
A. Observadora	+
C. Reservada, introvertida	-
A. Constante, tenaz	+
C. Que sabe buscar la información que necesita	+
B. Realista	+

## Anexo A. Información Estadística

**CUADRO A-1. Modelo para selección de beneficiarias**

Probit estimates	Number of obs	=	525
	LR chi2(14)	=	92.80
	Prob > chi2	=	0.0000
Log likelihood = -314.17759	Pseudo R2	=	0.1287

beneficiaria	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
edad	.0687392	.0462933	1.48	0.138	-.0219939	.1594724
sqedad	-.0069584	.0062153	-1.12	0.263	-.0191402	.0052234
aniosed	-.0069353	.0266821	-0.26	0.795	-.0592313	.0453606
niño	.1113787	.140023	0.80	0.426	-.1630614	.3858188
nocup2	-.0468727	.0791349	-0.59	0.554	-.2019742	.1082288
ECIVIL	.0791545	.1277128	0.62	0.535	-.1711581	.3294671
computador	.3574708	.2568245	1.39	0.164	-.145896	.8608376
internet	-.2793996	.3705711	-0.75	0.451	-1.005706	.4469065
autoestima	.0982977	.023381	4.20	0.000	.0524718	.1441236
perc_gen	.1326723	.0391561	3.39	0.001	.0559278	.2094168
posic_ge	.0898252	.0217884	4.12	0.000	.0471208	.1325296
implicac	-.0232842	.0383947	-0.61	0.544	-.0985365	.0519681
interven	-.0313686	.027194	-1.15	0.249	-.0846678	.0219307
rrhhgest	.0104186	.0282396	0.37	0.712	-.04493	.0657672
_cons	-2.015621	.8702795	-2.32	0.021	-3.721337	-.3099043

**Cuadro A-2. Distribución de las beneficiarias según situación ocupacional actual por Departamento**

	Montevideo		Cerro Largo		Río Negro		Rocha		Total	
	Casos	%	Casos	%	Casos	%	Casos	%	Casos	%
Ocupada	100	62.9	29	69.0	47	82.5	39	81.3	215	70.3
Desocupada	46	28.9	9	21.4	7	12.3	5	10.4	67	21.9
No busca	13	8.2	4	9.5	3	5.3	4	8.3	24	7.8
Total	159	100	42	100	57	100	48	100	306	100

Encuesta IE (2005).

**Cuadro A-3. Distribución de las mujeres del grupo testigo según situación ocupacional actual por Departamento**

	Montevideo		Cerro Largo		Río Negro		Rocha		Total	
	Casos	%	Casos	%	Casos	%	Casos	%	Casos	%
Ocupada	62	59.6	51	55.4	39	48.1	13	81.3	165	56.3
Desocupada	35	33.7	30	32.6	35	43.2	2	12.5	102	34.8
No busca	7	6.7	11	12.0	7	8.6	1	6.3	26	8.9
Total	104	100	92	100	81	100	16	100	293	100

Encuesta IE (2005).

**Cuadro A-4. Proporción de beneficiarias según tipo de actividad realizada en la ocupación actual por zona geográfica (%)**

	Montevideo	Interior	Total
Limpieza, cuidado de niños o enfermos	34.0	29.6	31.6
Vendedora, atención al público, cajera	21.0	20.9	20.9
Elaboración de alimentos	7.0	12.2	9.8
Administrativa, secretaria	6.0	6.1	6.0
Mantenimiento áreas verdes, jardinería, quintas, viveros	4.0	7.0	5.6
Moza, mucama	6.0	4.3	5.1
Confección de prendas, costura	5.0	3.5	4.2
Maquinista, operaria, obrera	7.0	1.7	4.2
Docente, educadora	1.0	2.6	1.9
Albañilería, construcción, pintura	2.0	0.9	1.4
Otros con calificación (artesana, peluquera, enfermera, etc.)	4.0	6.1	5.1
Otros sin calificación (promotora, seguridad, barrido, etc.)	3.0	5.2	4.2
Total	100	100	100

Encuesta IE (2005).

**Cuadro A-5. Proporción de ocupadas del grupo testigo según tarea realizada en la ocupación actual por zona geográfica**

	Montevideo	Interior	Total
Limpieza, cuidado de niños o enfermos	45.2	38.8	41.2
Vendedora, atención al público, cajera	19.4	27.2	24.2
Elaboración de alimentos	--	6.8	4.2
Administrativa, secretaria	1.6	5.8	4.2
Mantenimiento áreas verdes, jardinería, quintas, viveros	3.2	1.9	2.4
Moza, mucama	--	2.9	1.8
Confección de prendas, costura	--	2.9	1.8
Maquinista, operaria, obrera	16.1	--	6.1
Docente, educadora	3.2	2.9	3.0
Albañilería, construcción, pintura	--	1.9	1.2
Otros con calificación (artesana, peluquera, enfermera, etc.)	8.1	6.8	7.3
Otros sin calificación (promotora, seguridad, barrido, etc.)	3.2	1.9	2.4
Total	100	100	100

Encuesta IE (2005).

**Cuadro A-6. Número de Beneficiarias encuestadas según área temática del curso realizado<sup>24</sup> y departamento**

	Montevideo	Cerro Largo	Río Negro	Rocha	Total
Elaboración y comercialización de alimentos	27	21	23	12	83
Venta y atención al cliente en el comercio	39	21			60
Apoyo en administración y gestión de PYMES, y marketing	50				50
Mantenimiento y mejora edilicia	12			21	33
Mantenimiento de espacios públicos y áreas verdes	11		19		30
Atención al público en locales gastronómicos, de fiestas y eventos	20				20
Operación técnica de servicios hoteleros			15		15
Diseño y comercialización de artesanías				15	15
<b>Total</b>	<b>159</b>	<b>42</b>	<b>57</b>	<b>48</b>	<b>306</b>

Encuesta IE (2005).

<sup>24</sup> Véase la agrupación de cursos por afinidad temática en el Anexo Metodológico.

**Cuadro A-7. Proporción de beneficiarias según su ocupación actual por área temática del curso realizado en Proimujer 2002.**

	Elaborac. y comercialización de alimentos	Venta y atenc. al cliente en el comercio	Adm. y gestión PYMES/Marketing	Mantenimiento y mejora edilicia	Mantenimiento de Esp. Púb. y Áreas Verdes	Atenc. al púb. en locales gastronómicos	Operac. técnica de serv. hoteleros	Diseño y comercialización de artesanía	Total
Limpieza, cuidado a niños o enfermos	28.3	30.8	29.0	32.0	43.5	33.3	53.8	8.3	31.6
Vendedora, atención al público, cajera	15.0	38.5	25.8	28.0	---	8.3	7.7	33.3	20.9
Elaboración de alimentos	25.0	2.6	3.2	4.0	4.3	8.3	7.7	---	.8
Administrativa, secretaria	1.7	5.1	16.1	4.0	---	8.3	15.4	8.3	6.0
Mantenimiento áreas verdes, jardinería, quintas, viveros	---	---	3.2	---	43.5	---	7.7	---	5.6
Moza, mucama	3.3	10.3	---	8.0	---	16.7	---	8.3	5.1
Confección de prenda, costura	6.7	2.6	---	8.0	---	16.7	---	---	4.2
Maquinista, operaria, obrera	1.7	---	16.1	4.0	---	8.3	7.7	---	4.2
Docente, educador	3.3	2.6	3.2	---	---	---	---	---	1.9
Albañilería, construcción, pintura	---	---	---	12.0	---	---	---	---	1.4
Otros con calificación	6.7	5.1	---	---	4.3	---	---	33.3	5.1
Otros sin calificación	8.3	2.6	3.2	---	4.3	---	---	8.3	4.2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Encuesta IE (2005)



**CUADRO A-8. Modelo para ocupación**

Probit estimates

Number of obs = 525

LR chi2(15) = 27.47

Prob > chi2 = 0.0251

Log likelihood = -330.99772

Pseudo R2 = 0.0398

<b>ocupada</b>	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
beneficiaria	.3455364	.1240544	2.79	0.005	.1023942	.5886786
edad	.076828	.0455288	1.69	0.092	-.0124067	.1660627
sqedad	-.0099782	.0061108	-1.63	0.102	-.0219551	.0019987
aniosed	-.0289978	.0263385	-1.10	0.271	-.0806204	.0226247
niño	-.254178	.1382535	-1.84	0.066	-.5251499	.0167939
nocup2	.0032274	.0769333	0.04	0.967	-.1475591	.1540139
ECIVIL	-.251242	.1259087	-2.00	0.046	-.4980185	-.0044654
computador	.1736273	.2429898	0.71	0.475	-.3026241	.6498786
internet	.0661914	.3617029	0.18	0.855	-.6427332	.775116
autoestima	.0166696	.0230626	0.72	0.470	-.0285323	.0618714
perc_gen	.0152403	.0390656	0.39	0.696	-.0613268	.0918074
posic_ge	-.0010625	.0211838	-0.05	0.960	-.0425821	.040457
implicac	-.0025369	.0373094	-0.07	0.946	-.0756619	.0705881
interven	.0233826	.0266734	0.88	0.381	-.0288963	.0756614
rrhhgest	.0087772	.027308	0.32	0.748	-.0447455	.0622999
_cons	-1.042646	.8519728	-1.22	0.221	-2.712482	.6271899

**CUADRO A-9. Modelo probit bivariante para ocupación y pertenencia al grupo beneficiario**

Seemingly unrelated bivariate probit

Number of obs = 525

Log likelihood = -644.90944

Wald chi2(28) = 98.92

Prob > chi2 = 0.0000

	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
<b>beneficiaria</b>						
edad	.0707512	.0462286	1.53	0.126	-.0198552	.1613576
sqedad	-.0072048	.0062055	-1.16	0.246	-.0193675	.0049578
aniosed	-.0067639	.0266911	-0.25	0.800	-.0590775	.0455497
niño	.1170296	.1399575	0.84	0.403	-.1572821	.3913414
nocup2	-.0440348	.0790642	-0.56	0.578	-.1989977	.1109281
ECIVIL	.0774543	.1277218	0.61	0.544	-.1728758	.3277843
computador	.3646251	.2572602	1.42	0.156	-.1395957	.8688459
internet	-.2910253	.3684912	-0.79	0.430	-1.013255	.4312043
autoestima	.0986023	.0234558	4.20	0.000	.0526298	.1445749
perc_gen	.1341735	.0392067	3.42	0.001	.0573297	.2110172
posic_ge	.0900058	.021862	4.12	0.000	.047157	.1328546
implicac	-.0250788	.038342	-0.65	0.513	-.1002278	.0500702
interven	-.0314221	.0271333	-1.16	0.247	-.0846025	.0217583
rrhhgest	.0095713	.0282389	0.34	0.735	-.0457758	.0649185
_cons	-2.045332	.8697622	-2.35	0.019	-3.750034	-.3406291
<b>ocupada</b>						
edad	.0843614	.0452265	1.87	0.062	-.004281	.1730038
sqedad	-.0107209	.0060744	-1.76	0.078	-.0226265	.0011847
aniosed	-.0294171	.0262048	-1.12	0.262	-.0807776	.0219434
niño	-.2384283	.1374572	-1.73	0.083	-.5078395	.0309828
nocup2	-.0023562	.0765389	-0.03	0.975	-.1523697	.1476573
ECIVIL	-.2382749	.125126	-1.90	0.057	-.4835173	.0069676
computador	.2109408	.2416979	0.87	0.383	-.2627784	.6846599
internet	.0324977	.3597498	0.09	0.928	-.6725989	.7375943
autoestima	.0285047	.022568	1.26	0.207	-.0157277	.0727372
perc_gen	.0315748	.0384521	0.82	0.412	-.0437899	.1069395
posic_ge	.0096053	.0207208	0.46	0.643	-.0310067	.0502173
implicac	-.0053831	.0371029	-0.15	0.885	-.0781034	.0673371
interven	.0193446	.0264886	0.73	0.465	-.0325721	.0712613
rrhhgest	.0099131	.0271797	0.36	0.715	-.0433581	.0631842
_cons	-1.106831	.8474584	-1.31	0.192	-2.767819	.5541568
/athrho	.2168189	.0758497	2.86	0.004	.0681562	.3654815
rho	.213484	.0723928			.0680509	.3500331

Likelihood-ratio test of rho=0: chi2(1) = 8.32288 Prob > chi2 = 0.0039

**CUADRO A-10. Modelo para los meses trabajados en el último trienio**

Heckman selection model -- two-step estimates	Number of obs	=	525
(regression model with sample selection)	Censored obs	=	75
	Uncensored obs	=	450
	Wald chi2(30)	=	67.39
	Prob > chi2	=	0.0001

	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
<b>MESES TRABAJADOS</b>						
beneficiaria	-.2418364	2.85248	-0.08	0.932	-5.832594	5.348921
edad	1.12022	.6376752	1.76	0.079	-.129601	2.37004
sqedad	-.1215701	.0886959	-1.37	0.170	-.2954108	.0522706
aniosed	.3010916	.3926968	0.77	0.443	-.46858	1.070763
niño	-1.221381	2.374977	-0.51	0.607	-5.876251	3.43349
nocup2	-.6764455	.7224088	-0.94	0.349	-2.092341	.7394497
ECIVIL	.4646678	1.8638	0.25	0.803	-3.188312	4.117648
computador	2.898956	2.879487	1.01	0.314	-2.744735	8.542646
internet	2.145619	3.162054	0.68	0.497	-4.051893	8.343131
autoestima	.1874053	.3303509	0.57	0.571	-.4600705	.8348811
perc_gen	.2251441	.4957225	0.45	0.650	-.7464541	1.196742
posic_ge	-.1461994	.2546839	-0.57	0.566	-.6453707	.3529719
implicac	-.0954872	.4614074	-0.21	0.836	-.9998292	.8088548
interven	.3938804	.2828883	1.39	0.164	-.1605704	.9483313
rrhhgest	-.2096481	.2608757	-0.80	0.422	-.7209551	.3016589
_cons	-8.866242	12.32877	-0.72	0.472	-33.03018	15.2977
<b>OCUPADA</b>						
beneficiaria	.4514213	.154156	2.93	0.003	.1492812	.7535615
edad	.080939	.0539782	1.50	0.134	-.0248564	.1867344
sqedad	-.0114825	.0071857	-1.60	0.110	-.0255661	.0026012
aniosed	-.0528609	.032122	-1.65	0.100	-.1158189	.0100972
niño	-.3965818	.1804657	-2.20	0.028	-.7502881	-.0428755
nocup2	.0380979	.101919	0.37	0.709	-.1616597	.2378556
ECIVIL	-.2553358	.1582781	-1.61	0.107	-.5655551	.0548836
computador	.4262937	.3665467	1.16	0.245	-.2921246	1.144712
internet	.0149042	.5378239	0.03	0.978	-1.039211	1.06902
autoestima	.044382	.0281248	1.58	0.115	-.0107415	.0995056
perc_gen	-.0540963	.0492062	-1.10	0.272	-.1505387	.0423462
posic_ge	.0273062	.0269564	1.01	0.311	-.0255273	.0801397
implicac	-.0511249	.047345	-1.08	0.280	-.1439195	.0416697
interven	.0181272	.0321084	0.56	0.572	-.0448042	.0810586
rrhhgest	-.0011729	.0340764	-0.03	0.973	-.0679615	.0656157
_cons	.3108266	1.027732	0.30	0.762	-1.703491	2.325144
<b>mills</b>						
lambda	-2.599098	17.50184	-0.15	0.882	-36.90207	31.70387
rho	-0.22939					
sigma	11.330356					
lambda	-2.5990977	17.50184				

**Cuadro A-11. Modelos para el salario por hora**

**Modelo (A-11.a: Modelo de selección a la Heckman**

Heckman selection model -- two-step estimates	Number of obs	=	525
(regression model with sample selection)	Censored obs	=	193
	Uncensored obs	=	332
	Wald chi2(30)	=	44.57
	Prob > chi2	=	0.0423

	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
<b>SALARIO POR HORA</b>						
Beneficiaria	-31.79044	113.3874	-0.28	0.779	-254.0256 190.4447	
edad	-16.40074	28.84605	-0.57	0.570	-72.93797 40.13648	
sqedad	2.029027	3.73384	0.54	0.587	-5.289164 9.347219	
aniosed	1.798137	12.49014	0.14	0.886	-22.6821 26.27837	
niño	-.7921165	89.05798	-0.01	0.993	-175.3426 173.7583	
nocup2	-14.10889	14.32511	-0.98	0.325	-42.18559 13.96782	
ECIVIL	71.96631	90.53852	0.79	0.427	-105.4859 249.4186	
computador	59.29285	70.19244	0.84	0.398	-78.2818 196.8675	
internet	-70.2604	66.17493	-1.06	0.288	-199.9609 59.44007	
autoestima	-7.472667	7.070041	-1.06	0.291	-21.32969 6.384359	
perc gen	2.039615	8.337335	0.24	0.807	-14.30126 18.38049	
posic ge	8.552855	4.128992	2.07	0.038	.4601787 16.64553	
implicac	4.999545	7.555356	0.66	0.508	-9.808681 19.80777	
interven	-1.396404	9.590419	-0.15	0.884	-20.19328 17.40047	
rrhhgest	-3.711909	6.266733	-0.59	0.554	-15.99448 8.570661	
cons	497.3028	858.5503	0.58	0.562	-1185.425 2180.031	
<b>OCUPADA</b>						
beneficiaria	.3330751	.1240627	2.68	0.007	.0899167 .5762334	
edad	.0822792	.0455328	1.81	0.071	-.0069634 .1715219	
sqedad	-.01062	.0061117	-1.74	0.082	-.0225987 .0013586	
aniosed	-.0351361	.0263531	-1.33	0.182	-.0867872 .0165151	
niño	-.2637519	.1383399	-1.91	0.057	-.534893 .0073893	
nocup2	.0053777	.0769454	0.07	0.944	-.1454325 .1561879	
ECIVIL	-.2640343	.1259493	-2.10	0.036	-.5108904 -.0171783	
computador	.1789894	.2429607	0.74	0.461	-.2972048 .6551837	
internet	.0704552	.3618779	0.19	0.846	-.6388123 .7797228	
autoestima	.0171357	.0230656	0.74	0.458	-.0280721 .0623435	
perc gen	.0120169	.0390768	0.31	0.758	-.0645723 .088606	
posic ge	.0015643	.0211896	0.07	0.941	-.0399665 .043095	
implicac	-.006719	.0373616	-0.18	0.857	-.0799463 .0665083	
interven	.024224	.0266878	0.91	0.364	-.0280832 .0765312	
rrhhgest	.0105181	.0273027	0.39	0.700	-.0429941 .0640304	
cons	-1.065975	.8517968	-1.25	0.211	-2.735466 .6035162	
<b>mills</b>						
lambda	-192.0968	611.7917	-0.31	0.754	-1391.187 1006.993	
rho	-0.89475					
sigma	214.69297					
lambda	-192.09676	611.7917				

**Modelo A-11.b.Regresión por mínimos cuadrados ordinarios**

Regression with robust standard errors	Number of obs =	339
	F( 10, 328) =	0.84
	Prob > F =	0.5872
	R-squared =	0.0472
	Root MSE =	165.3

	Robust		t	P> t	[95% Conf. Interval]	
SALARIO POR HORA	Coef.	Std. Err.				
beneficiaria	6.905913	19.0666	0.36	0.717	-30.60233	44.41416
edad	-8.012811	8.378795	-0.96	0.340	-24.49577	8.470144
sqedad	.9892819	1.016407	0.97	0.331	-1.010216	2.98878
aniosed	-1.417587	2.365343	-0.60	0.549	-6.070745	3.23557
niño	-25.89635	24.47987	-1.06	0.291	-74.05372	22.26101
nocup2	-7.821098	6.661206	-1.17	0.241	-20.92517	5.282977
ECIVIL	42.86407	23.13853	1.85	0.065	-2.654562	88.38271
autoestima	-4.220059	4.196547	-1.01	0.315	-12.4756	4.035483
perc_gen	3.564199	3.878426	0.92	0.359	-4.065529	11.19393
posic_ge	8.146543	4.714562	1.73	0.085	-1.128051	17.42114
_cons	253.468	186.1606	1.36	0.174	-112.7514	619.6873

**Modelo A-11.c. Variables instrumentales**

IV (2SLS) regression with robust standard errors	Number of obs =	339
	F( 10, 328) =	0.34
	Prob > F =	0.9686
	R-squared =	.
	Root MSE =	307.37

	Robust		t	P> t	[95% Conf. Interval]	
SALARIO POR HORA	Coef.	Std. Err.				
beneficiaria	593.0602	594.8802	1.00	0.320	-577.2017	1763.322
edad	-12.76131	15.38547	-0.83	0.407	-43.02796	17.50535
sqedad	1.206458	1.964826	0.61	0.540	-2.658793	5.071709
aniosed	3.532764	8.252974	0.43	0.669	-12.70268	19.7682
niño	-99.52581	80.78175	-1.23	0.219	-258.4415	59.38989
nocup2	-9.554542	18.88907	-0.51	0.613	-46.71355	27.60447
ECIVIL	39.07757	39.01161	1.00	0.317	-37.66696	115.8221
autoestima	-27.70148	23.24447	-1.19	0.234	-73.42854	18.02557
perc_gen	-28.41945	33.11027	-0.86	0.391	-93.55472	36.71583
posic_ge	-13.09316	20.89939	-0.63	0.531	-54.20691	28.02059
_cons	321.9289	280.5819	1.15	0.252	-230.0382	873.896

Instrumented: beneficiaria  
 Instruments: edad sqedad aniosed niño nocup2 ECIVIL autoes perc\_gen posic\_ge  
 computador internet

**Cuadro A-12. Proporción de ocupadas por horas semanales  
totales trabajadas y en área geográfica**

	Grupo Beneficiarias			Grupo Testigo		
	Montevideo	Interior	Total	Montevideo	Interior	Total
Hasta 20 horas semanales	31.0	16.5	23.3	27.4	26.2	26.7
Entre 21 y 40 horas semanales	32.0	32.2	32.1	35.5	26.2	29.7
Entre 41 y 60 horas semanales	26.0	35.7	31.2	29.0	34.0	32.1
Más de 60 horas semanales	11.0	15.7	13.5	8.1	13.6	11.5
Total	100	100	100	100	100	100

**CUADRO A-13. Modelo para las horas trabajadas**

Heckman selection model -- two-step estimates	Number of obs	=	525
(regression model with sample selection)	Censored obs	=	192
	Uncensored obs	=	333

Wald chi2(14)	=	22.31
Prob > chi2	=	0.0725

	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
<b>HORAS TRABAJO</b>						
beneficiaria	-10.2267	8.524207	-1.20	0.230	-26.93384 6.48044	
edad	-.0827172	2.302935	-0.04	0.971	-4.596387 4.430952	
sqedad	-.0131721	.3016811	-0.04	0.965	-.6044562 .5781119	
aniosed	.9367514	1.014448	0.92	0.356	-1.051531 2.925034	
niño	7.167364	6.745961	1.06	0.288	-6.054477 20.3892	
nocup2	-.9411945	2.774974	-0.34	0.734	-6.380044 4.497655	
ECIVIL	5.702052	6.43417	0.89	0.376	-6.908689 18.31279	
_cons	59.32101	53.49956	1.11	0.268	-45.5362 164.1782	
<b>OCUPADA</b>						
beneficiaria	.3455364	.1240544	2.79	0.005	.1023942 .5886786	
edad	.076828	.0455288	1.69	0.092	-.0124067 .1660627	
sqedad	-.0099782	.0061108	-1.63	0.102	-.0219551 .0019987	
aniosed	-.0289978	.0263385	-1.10	0.271	-.0806204 .0226247	
niño	-.254178	.1382535	-1.84	0.066	-.5251499 .0167939	
nocup2	.0032274	.0769333	0.04	0.967	-.1475591 .1540139	
ECIVIL	-.251242	.1259087	-2.00	0.046	-.4980185 -.0044654	
computador	.1736273	.2429898	0.71	0.475	-.3026241 .6498786	
internet	.0661914	.3617029	0.18	0.855	-.6427332 .775116	
autoestima	.0166696	.0230626	0.72	0.470	-.0285323 .0618714	
perc_gen	.0152403	.0390656	0.39	0.696	-.0613268 .0918074	
posic_ge	-.0010625	.0211838	-0.05	0.960	-.0425821 .040457	
implicac	-.0025369	.0373094	-0.07	0.946	-.0756619 .0705881	
interven	.0233826	.0266734	0.88	0.381	-.0288963 .0756614	
rrhhgest	.0087772	.027308	0.32	0.748	-.0447455 .0622999	
_cons	-1.042646	.8519728	-1.22	0.221	-2.712482 .6271899	
<b>mills</b>						
lambda	-43.71789	33.63099	-1.30	0.194	-109.6334 22.19763	
rho	-1.00000					
sigma	43.717889					
lambda	-43.717889	33.63099				

**CUADRO A-14. Modelo para la afiliación al BPS**

Probit estimates Number of obs = 333  
LR chi2(15) = 14.44  
Prob > chi2 = 0.4926  
Log likelihood = -216.81259 Pseudo R2 = 0.0322

BPS	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
beneficiaria	.1786247	.1631455	1.09	0.274	-.1411346 .498384
edad	.0277088	.0616162	0.45	0.653	-.0930568 .1484744
sqedad	-.0043249	.008352	-0.52	0.605	-.0206945 .0120447
aniosed	.0547877	.0337507	1.62	0.105	-.0113624 .1209378
niño	.044494	.1663714	0.27	0.789	-.281588 .370576
nocup2	-.1281997	.092748	-1.38	0.167	-.3099824 .0535831
ECIVIL	-.0174342	.1528957	-0.11	0.909	-.3171043 .282236
computador	-.23786	.2900762	-0.82	0.412	-.8063989 .3306788
internet	.4184621	.4173514	1.00	0.316	-.3995316 1.236456
autoestima	-.0340563	.0280897	-1.21	0.225	-.0891112 .0209986
perc_gen	-.0962333	.0489278	-1.97	0.049	-.1921301 -.0003365
posic_ge	-.0265712	.026822	-0.99	0.322	-.0791413 .025999
implicac	-.0367459	.0471604	-0.78	0.436	-.1291787 .0556868
interven	.0396265	.0344062	1.15	0.249	-.0278084 .1070615
rrhhgest	-.0019458	.0355418	-0.05	0.956	-.0716064 .0677148
_cons	-.826668	1.13479	-0.73	0.466	-3.050815 1.397479

**CUADRO A-15. Modelos para el índice de calidad de trabajo**

**15-a. Índice 1**

Probit estimates Number of obs = 333  
LR chi2(15) = 24.49  
Prob > chi2 = 0.0572  
Log likelihood = -195.30893 Pseudo R2 = 0.0590

caltral	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
beneficiaria	.1502644	.1704028	0.88	0.378	-.1837189 .4842477
edad	.0918152	.063558	1.44	0.149	-.0327561 .2163866
sqedad	-.0153462	.008572	-1.79	0.073	-.032147 .0014546
aniosed	.0398736	.0345591	1.15	0.249	-.0278611 .1076083
niño	-.0435013	.1711403	-0.25	0.799	-.3789301 .2919276
nocup2	-.0357101	.0981874	-0.36	0.716	-.2281539 .1567337
ECIVIL	-.0982718	.1594774	-0.62	0.538	-.4108418 .2142981
computador	.292849	.2987524	0.98	0.327	-.2926949 .8783928
internet	.0733318	.4450896	0.16	0.869	-.7990278 .9456914
autoestima	.0251978	.0290863	0.87	0.386	-.0318102 .0822059
perc_gen	-.0642315	.0520146	-1.23	0.217	-.1661782 .0377152
posic_ge	-.0596928	.0287094	-2.08	0.038	-.1159622 -.0034233
implicac	-.0671317	.0499197	-1.34	0.179	-.1649725 .030709
interven	.0776685	.0357781	2.17	0.030	.0075448 .1477923
rrhhgest	-.030143	.037405	-0.81	0.420	-.1034555 .0431694
_cons	-1.151865	1.172436	-0.98	0.326	-3.449797 1.146067

**15-b. Índice 1**

Probit estimates Number of obs = 333  
LR chi2(15) = 33.60  
Prob > chi2 = 0.0039  
Log likelihood = -212.75291 Pseudo R2 = 0.0732

<b>caltra2</b>	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
beneficiaria	.0300943	.1641566	0.18	0.855	-.2916467	.3518353
edad	.1189722	.0638243	1.86	0.062	-.0061211	.2440655
sqedad	-.0185888	.0086816	-2.14	0.032	-.0356043	-.0015732
aniosed	.0747001	.034072	2.19	0.028	.0079202	.14148
niño	-.1555368	.1675893	-0.93	0.353	-.4840057	.1729321
nocup2	-.0131288	.0942351	-0.14	0.889	-.1978263	.1715687
ECIVIL	-.2312661	.1539544	-1.50	0.133	-.5330112	.070479
computador	.4566178	.2841342	1.61	0.108	-.1002751	1.013511
internet	-.1693976	.4198135	-0.40	0.687	-.9922169	.6534218
autoestima	.0241435	.0286112	0.84	0.399	-.0319335	.0802205
perc_gen	-.0081372	.0494514	-0.16	0.869	-.1050601	.0887858
posic_ge	-.0254653	.0273321	-0.93	0.351	-.0790352	.0281045
implicac	-.1311015	.0486603	-2.69	0.007	-.226474	-.0357289
interven	.0382009	.0343783	1.11	0.266	-.0291793	.1055811
rrhhgest	.0404035	.0357208	1.13	0.258	-.029608	.1104149
_cons	-1.702537	1.167247	-1.46	0.145	-3.990299	.5852248

**Cuadro A-16. Razón para inscribirse en PROIMUJER**

	Casos	Porcentaje
estaba ocupada pero quería mejorar su situación	24	7.8
quería capacitarse para acceder a un trabajo	186	60.8
quería iniciar un emprendimiento	20	6.5
quería mejorar o desarrollar un emprendimiento	23	7.5
buscaba un espacio social o cultural	8	2.6
quería le consigan trabajo o acceder a subsidios	11	3.6
necesitaba trabajar porque estaba desocupada	26	8.5
Otra	8	2.6
Total	306	100

Encuesta IE (2005).



**Cuadro A-17. Modelos para empleabilidad**

**17-a. Mínimos cuadrados ordinarios**

Regression with robust standard errors

Number of obs = 525  
 F( 7, 517) = 11.73  
 Prob > F = 0.0000  
 R-squared = 0.1220  
 Root MSE = 1.9619

<b>EMPLEABILIDAD</b>	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
beneficiaria	1.02742	.1771544	5.80	0.000	.6793894	1.375451
edad	.1439641	.0685463	2.10	0.036	.0093006	.2786276
sqedad	-.0158347	.0091786	-1.73	0.085	-.0338666	.0021972
aniosed	.1622841	.0396644	4.09	0.000	.0843609	.2402073
niño	-.0093283	.2052983	-0.05	0.964	-.4126498	.3939932
nocup2	.0571377	.1012785	0.56	0.573	-.1418304	.2561058
ECIVIL	-.014737	.1817317	-0.08	0.935	-.3717604	.3422865
_cons	8.255212	1.208051	6.83	0.000	5.88192	10.6285

**17-b Estimador de variables instrumentales**

IV (2SLS) regression with robust standard errors

Number of obs = 525  
 F( 7, 517) = 4.86  
 Prob > F = 0.0000  
 R-squared = .  
 Root MSE = 2.2359

<b>EMPLEABILIDAD</b>	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
beneficiaria	3.211583	1.856302	1.73	0.084	-.4352382	6.858405
edad	.051183	.1120968	0.46	0.648	-.1690383	.2714043
sqedad	-.0054024	.0139121	-0.39	0.698	-.0327337	.0219288
aniosed	.1309622	.053331	2.46	0.014	.02619	.2357344
niño	-.0541833	.2347935	-0.23	0.818	-.5154501	.4070834
nocup2	.1002261	.1225324	0.82	0.414	-.1404964	.3409486
ECIVIL	-.1319857	.2429255	-0.54	0.587	-.6092281	.3452568
_cons	9.259956	1.657359	5.59	0.000	6.003969	12.51594

Instrumented: beneficiariat

Instruments: edad sqedad aniosed niño nocup2 ECIVIL computador internet

**17-c Contraste de Hausman**

---- Coefficients ----				
	(b)	(B)	(b-B)	sqrt(diag(V_b-V_B))
	Consistent	Efficient	Difference	S.E.
ben_test	3.211583	1.02742	2.184163	1.847829
edad	.051183	.1439641	-.0927811	.0886967
sqedad	-.0054024	-.0158347	.0104323	.0104547
aniosed	.1309622	.1622841	-.0313219	.0356502
nino	-.0541833	-.0093283	-.044855	.1139325
nocup2	.1002261	.0571377	.0430884	.0689698
ECIVIL	-.1319857	-.014737	-.1172487	.1612029

b = consistent under Ho and Ha; obtained from regress  
 B = inconsistent under Ha, efficient under Ho; obtained from ivreg

Test: Ho: difference in coefficients not systematic

$$\begin{aligned} \text{chi2}(7) &= (b-B)'[(V_b-V_B)^{-1}](b-B) \\ &= 1.64 \\ \text{Prob}>\text{chi2} &= 0.9772 \end{aligned}$$

Personal encargado de relevamiento y la base de datos

Digitadores

Natalia Melgar  
Gonzalo Salas

Encuestadores

Barros, Germán  
Bergolo, Marcelo  
Carrasco, Paula  
Curto, Valentina  
De Avila, Pablo  
Fernández, Emilio  
Ferreira, Viviana  
Molina, Ana Maria  
Nathan, Matías  
Rojo, Virginia  
Salas, Gonzalo  
Sánchez, Víctor  
Soca, María Virginia  
Toledo Cecilia  
Vera, Jorge