

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL PERU

ESCUELA DE POSGRADO



“Análisis de la empleabilidad de las mujeres en trabajos no tradicionales de construcción civil: El caso del programa *A Trabajar Urbano*, del distrito de Chimbote- Provincia de Santa, en el periodo 2005 -2017”

Tesis para obtener el grado académico de
Magíster en Gerencia Social

AUTOR:

AGUSTIN VICTOR CORZO ALIAGA

ASESOR:

Carlos Torres Hidalgo

LIMA – PERÚ

2017

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación tuvo como propósito analizar de qué manera el programa *A trabajar Urbano* (ATU) impactó en la empleabilidad y en vida económica y social de las mujeres que trabajaron en dicho Programa; cuáles fueron los beneficios que recibieron, de qué manera fortalecieron sus capacidades y que competencias desarrollaron relacionadas a su desarrollo ocupacional. Otro aspecto que nos interesó fue acercarnos a las percepciones y expectativas de las mujeres sobre el ATU, así como identificar de qué manera este Programa influyó en mejorar su condición de género.

El resultado permitió en términos de gerencia social, formular propuestas de mejora del empleo, para afianzar el desarrollo de competencias no tradicionales con enfoque de género para mujeres de sectores pobres.

La metodología aplicada es de carácter mixta, cualitativa y cuantitativa, esto ha permitido abordar con mayor integralidad la investigación a partir de la información recogida en las encuestas realizadas en el 2011 y el 2017 a las participantes que laboraron en el año 2005. Fueron 99 participantes mujeres en el año 2005 y veinte participantes en el año 2017. Por otro parte, las entrevistas dirigidas a los funcionarios zonales de Chimbote (responsables de la evaluación y asistencia técnica; supervisores externos; responsables técnicos; analistas de supervisión y responsables de la promoción social) permitieron junto con la observación; completar y validar la información obtenida. Con ello, se ha logrado conocer mejor el problema y generar un conjunto de respuestas y una propuesta de mejora del empleo para las mujeres pobres de nuestro país.

DEDICATORIA

A mi amada esposa Ana Luisa por su apoyo, y su entusiasmo

A mí hijas, Vanesa y Nadia quienes son la razón de mi superación.

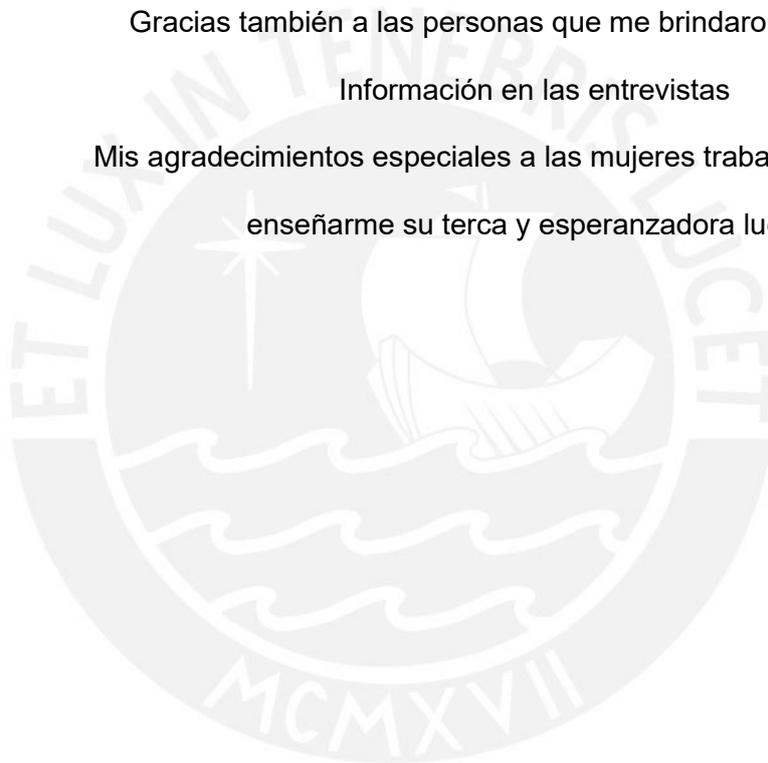


AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres José y María por su amor incondicional
y los valores que me inculcaron; que de Dios gocen

Gracias también a las personas que me brindaron valiosa
Información en las entrevistas

Mis agradecimientos especiales a las mujeres trabajadoras por
enseñarme su terca y esperanzadora lucha.



INDICE

| | |
|--|----|
| RESUMEN EJECUTIVO | 2 |
| DEDICATORIA | 3 |
| AGRADECIMIENTO | 4 |
| INDICE | 5 |
| RELACIÓN DE ABREVIATURAS | 8 |
| INTRODUCCIÓN..... | 9 |
| CAPÍTULO I..... | 12 |
| PLANTEAMIENTO DEL TEMA Y JUSTIFICACIÓN | 12 |
| 1.1. CONTEXTO HISTÓRICO SOCIAL DEL OBJETIVO DE ESTUDIO | 12 |
| 1.2. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA SOCIAL | 13 |
| 1.3. OBJETIVOS | 15 |
| 1.3.1. Objetivo general | 15 |
| 1.3.2. Objetivos específicos..... | 15 |
| 1.4. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA..... | 15 |
| CAPÍTULO II..... | 19 |
| MARCO TEÓRICO REFERENCIAL | 19 |
| 2.1. DIAGNOSTICO CONTEXTUAL. NACIONAL Y LOCAL | 20 |
| 2.1.1. Contexto nacional sobre el empleo..... | 20 |
| 2.1.2. Contexto local: situación socioeconómica de Chimbote..... | 22 |
| 2.2. EL PROGRAMA A TRABAJAR URBANO (ATU)..... | 26 |
| 2.2.1. Antecedentes del programa A Trabajar Urbano (ATU) | 27 |
| 2.3. MARCO TEORICO. Enfoques de desarrollo..... | 30 |
| 2.3.1. Enfoque del Desarrollo Humano | 30 |
| 2.3.2. Enfoque de Derechos Humanos..... | 31 |
| 2.3.3. Enfoque de género | 33 |

| | | |
|--|--|----|
| 2.3.4. | Enfoque de desarrollo de capacidades | 35 |
| 2.3.5. | Desarrollo de capacidades y competencias laborales..... | 37 |
| 2.4. | MARCO NORMATIVO..... | 38 |
| 2.5. | CONCEPTUALIZACIÓN..... | 40 |
| CAPÍTULO III..... | | 44 |
| DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN..... | | 44 |
| 3.1. | ESTRATEGIA METODOLÓGICA DE INVESTIGACIÓN | 44 |
| 3.2. | FORMA DE LA INVESTIGACIÓN..... | 44 |
| 3.3. | VARIABLES Y DEFINICIONES | 44 |
| 3.3.1. | La Empleabilidad | 45 |
| 3.3.2. | El desarrollo de competencias..... | 45 |
| 3.3.3. | El enfoque de género | 46 |
| 3.4. | DISEÑO MUESTRAL | 47 |
| 3.4.1. | El universo y determinación de la muestra | 47 |
| 3.4.2. | Definición de la muestra representativa..... | 47 |
| 3.4.3. | Criterios para la inclusión de la muestra | 48 |
| 3.5. | UNIDADES DE ANÁLISIS | 48 |
| 3.5.1. | Identificación de las unidades de análisis | 48 |
| 3.6. | FUENTES DE INFORMACIÓN..... | 49 |
| 3.7. | TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS..... | 50 |
| 3.7.1. | Entrevista semiestructurada | 50 |
| 3.7.2. | Encuestas..... | 51 |
| 3.7.3. | Revisión documental | 51 |
| CAPÍTULO IV | | 54 |
| HALLAZGOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS | | 54 |
| 4.1. | VARIABLE 1: EMPLEABILIDAD DE MUJERES EN EL SECTOR ALBAÑILERÍA | 54 |
| 4.1.1. | Desarrollo ocupacional de las participantes del proyecto al 2017 | 55 |

| | | |
|--------|---|-----|
| 4.1.2. | Participantes que se encontraban desempleadas una semana antes del ingreso al programa | 57 |
| 4.1.3. | Participantes que no percibían ingresos antes de ingresar al programa | 60 |
| 4.1.4. | Actividades que realizaban las participantes antes de ingresar al Programa | 63 |
| 4.1.5. | Percepción del participante sobre la posibilidad de generar negocios a partir de la obra ejecutada por el Programa | 68 |
| 4.2. | VARIABLE 2: DESARROLLO DE COMPETENCIAS | 71 |
| 4.2.1. | Competencias que realizaron las participantes, antes de ingresar al Programa y que les proporcionó un ingreso salarial | 71 |
| 4.2.2. | Oportunidades que tienen las mujeres de conseguir empleo con las competencias adquiridas en labores no tradicionales | 73 |
| 4.2.3. | Percepción de los participantes sobre que lo aprendido en el proyecto les ayudará conseguir un nuevo empleo | 76 |
| 4.2.4. | Oportunidades que tienen las mujeres de conseguir empleo con las competencias adquiridas en labores no tradicionales (construcción civil) | 78 |
| 4.3. | VARIABLE 03: ENFOQUE DE GÉNERO EN EL PROGRAMA A TRABAJAR URBANO | 94 |
| 4.3.1. | Aspectos de género en el ATU para tener en cuenta: | 99 |
| 4.4. | HALLAZGOS RESPECTO A LA RECOLECCION DE INFORMACIÓN | 104 |
| | CONCLUSIONES | 109 |
| | PROPUESTA DE MEJORA | 116 |
| | RECOMENDACIONES | 118 |
| | BIBLIOGRAFÍA | 120 |
| | ANEXOS | 123 |

RELACIÓN DE ABREVIATURAS

| | |
|-----------|--|
| ATU: | A Trabajar Urbano |
| BCRP: | Banco Central de Reserva del Perú |
| BID: | Banco Interamericano de Desarrollo |
| CEPAL: | Comisión Económica para América Latina y El Caribe |
| DISEL: | Dirección de Investigación Socio Económico Laboral |
| ENAHU: | Encuesta Nacional de Hogares/Condiciones de Vida y Pobreza |
| INEI: | Instituto Nacional de Estadística e Informática |
| MTPE: | Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo |
| MEF: | Ministerio de Economía y Finanzas |
| MINCETUR: | Ministerio de Comercio Exterior y Turismo |
| MIDIS: | Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social |
| MIMP: | Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables |
| MMM: | Marco Macroeconómico Multianual |
| MTPE: | Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo |
| PBI: | Producto Bruto Interno PEA |
| PEA: | Población Económicamente Activa |
| PET: | Población en Edad de Trabajar PTF |
| PIL: | Proyectos de Inversión Local |

INTRODUCCIÓN

En el año 2001, el gobierno peruano presentó a la mesa de donantes en Madrid los lineamientos básicos de la política social peruana, y encabezó el diseño de la matriz de políticas de *Préstamo Programático de Reforma Social II* (PPRS-II) cuyas áreas temáticas eran: a) Articulación de la política social; b) Acceso de los pobres a los programas sociales; c) Transparencia y empoderamiento de los beneficiarios; y d) Racionalización de los gastos sociales.

En ese contexto, se formulan los programas: *A Trabajar Urbano* (ATU) y *A Trabajar Rural*, los cuales formaban parte del *Programa de Emergencia Social Productivo* del Gobierno Peruano (PESP). El primero es ejecutado por el Ministerio de Trabajo (tenía como objetivo generar empleos temporales y transferir ingresos para la población desocupada y de bajos recursos afectada por la crisis económica), por otro lado, el segundo es ejecutado por FONCODES. (Palacios, 2002)

A Trabajar Urbano (hoy, *Trabaja Perú*), constituye una iniciativa gubernamental para enfrentar la recesión mediante la focalización de recursos en personas (jefes de hogares) con particulares dificultades de acceso al mercado de trabajo, desempleo prolongado y bajas probabilidades de encontrar un empleo en el corto plazo, mediante financiamiento de pequeños proyectos de inversión, con alta incidencia de mano de obra no calificada.

La presente investigación, tiene como objetivo identificar los beneficios del programa *A Trabajar Urbano*, que favorecieron la empleabilidad, el fortalecimiento de las capacidades de las mujeres participantes mediante el análisis de las competencias adquiridas, el seguimiento a su desarrollo ocupacional y la autoestima debido a su aprendizaje. Todo ello nos lleva a formular propuesta de promoción laboral para el desarrollo de competencias no tradicionales para mujeres de sectores pobres.

La investigación, tiene como punto de partida el enfoque de género que sitúa a las mujeres en evidentes desventajas no solo en el trabajo no remunerado del hogar, sino también en trabajo remunerados.

A pesar que el varón y la mujer cumplen las mismas actividades laborales, a estas les dan salarios menores. Por ello las intervenciones de este programa *A Trabajar Urbano (ATU)* desde la perspectiva del género, manifiesta problemas conceptuales y prácticos. Las diferencias laborales por género tienen origen antes de la participación misma en los mercados de trabajo.

Si nos ceñimos a la teoría del capital humano; la disposición a participar en el mercado de trabajo guarda relación directa con la inversión en el capital humano de los miembros de la familia, y la especialización en actividades laborales y no laborales donde el capital humano genera ventajas comparativas con respecto a los miembros del hogar (Becker 1982) en este sentido, la decisión de participar en el mercado laboral dependerá del capital humano que haya acumulado básicamente en periodos anteriores.

El tema de la investigación no radica en el problema social en general, sino en la implementación efectiva de la política social, para nuestro estudio de caso “Las Mujeres y su Empleabilidad en trabajos no tradicionales (construcción civil); el caso del programa *A Trabajar Urbano* del distrito de Chimbote- Provincia de Santa, en el periodo 2005 -2017”. Analiza los resultados de la política a través de un diseño longitudinal donde analiza los cambios al paso del tiempo para realizar inferencias acerca de la evolución del problema de investigación (Hernández 2014)

La investigación está dividida en cuatro capítulos. En el primer capítulo, se presenta la investigación, se describe el problema y sus implicancias, así como los objetivos de la investigación.

El segundo capítulo, corresponde al marco teórico, aquí se presenta los diversos enfoques que existen para analizar el problema de la investigación, el enfoque de género, de acceso a derechos fundamentales y el enfoque intercultural.

En este capítulo también se detalla el contexto social y económico de Chimbote en el cual se desarrolla la intervención del Programa; y se describen las características fundamentales del programa ATU (A Trabajar Urbano- hoy Trabaja Perú), En este capítulo dos, también se tiene en cuenta la normatividad existente y algunos conceptos básicos en la investigación.

El tercer capítulo, detalla el diseño de la investigación, tanto en sus aspectos metodológicos como en las técnicas empleadas para la recolección y análisis de datos; se describe también los criterios para la determinación e inclusión de la muestra y las variables empleadas.

El cuarto capítulo presenta e interpreta los resultados obtenidos a través de las diferentes técnicas de recolección a lo largo de la investigación. El análisis realizado se realizará en base a las variables fundamentales que se han establecido en la investigación que en este caso son la empleabilidad, aprendizajes y competencias aprendidas, y aporte al enfoque de género de las mujeres que trabajaron en el programa ATU.

Finalmente se plantea las conclusiones y recomendaciones más importantes de la investigación seguido de una sección de anexos y la bibliografía empleada. Esta investigación fue efectuada durante los últimos cuatro ciclos de la Maestría de Gerencia Social.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL TEMA Y JUSTIFICACIÓN

1.1. CONTEXTO HISTÓRICO SOCIAL DEL OBJETIVO DE ESTUDIO

Uno de los mayores problemas sociales en el país es el desempleo, y este no es un problema reciente, está relacionado con la pobreza y responde al modelo económico que se ha instalado en el Perú hace mucho tiempo, el cual prioriza determinadas actividades extractivas que no generan empleo sustantivo, así como tampoco genera actividades regionales y locales productivas; y otras actividades laborales significativas.

La realidad del empleo urbano (y rural) en el Perú es producto de la confluencia de los aspectos que mencionamos, y también de otros, como el acceso a la educación, la capacitación laboral, y la condición de género, como otros factores importantes. El desempleo, subempleo o autoempleo, indican la ausencia de trabajos decentes, estables y bien remunerados para la población que necesita trabajar. La solución a la escasez de empleo es compleja pero necesaria, si se desea eliminar la pobreza. Por ello, el desempleo debe ubicarse dentro de las problemáticas y alta prioridad en la política del país. De hecho, existe un renovado y creciente interés por el problema del empleo en el país de parte de políticos, líderes de opinión y la propia población en general, pero aún no se encuentra respuestas solventes.

Los problemas estructurales de desempleo y subempleo que enfrenta nuestro país, se agravaron, a fines del año 2001. Por ello, con la finalidad de mitigar los efectos de la severa recesión económica que atravesaba el país, se crea el Programa: A Trabajar Urbano (ATU). Esta intervención del Estado se orienta prioritariamente a generar empleo e ingreso temporal en los ámbitos urbanos de mayor pobreza relativa. ATU está sustentada en una estrategia fundada en el financiamiento de pequeños Proyectos de Inversión Local (PIL), impulsa una iniciativa dirigida a subsidiar a los hogares más pobres del país haciendo uso del mecanismo de la generación de ocupación temporal ¹.

¹ Durante la segunda mitad de los años 80' se había apelado este instrumento con el Programa de Apoyo al Ingreso Temporal – PAIT; serias dificultades en su implementación y resultados pocos

En ese sentido, en los últimos años, ha existido interés del gobierno y de la sociedad civil por medir la eficiencia y productividad de los programas sociales y realizar recomendaciones para una gestión orientadora a resultados, y una mejora del desempeño institucional de la intervención del Programa.

1.2. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA SOCIAL

El tema de investigación se focaliza en el grado de implementación efectiva de una política de Estado dirigida a generar ingresos a partir de empleo temporal para mano de obra no calificada; para enfrentar la situación de pobreza, minimizar la exclusión social y contribuir al desarrollo integral.

En general, las políticas públicas no son neutrales al género dado que sus impactos tienen efectos diferenciados en mujeres y varones como por ejemplo el caso de las mujeres y su empleabilidad en trabajos no tradicionales (construcción civil): El principal problema para abordar por el Programa analizado es el empleo inadecuado, el cual es crucial para erradicar la pobreza y el subdesarrollo.

Aunque el Programa, mediante su estrategia de empleo temporal, no ha logrado sus objetivos, este sí ha logrado promover algunas capacidades y autoestima y proveer empleo a personas en situación de pobreza y pobreza extrema que sufren shocks de desempleo y/o cuyos costos de inserción en el mercado laboral son muy altos, como, por ejemplo, madres jefas de hogar.

Por otro lado, las diferencias laborales por género tienen origen antes de la participación misma en los mercados de trabajo. Si nos ceñimos a la teoría del capital humano, la disposición a participar en el mercado de trabajo guarda relación directa con la inversión en el capital humano de la familia, y la especialización en actividades laborales y no laborales donde el capital humano genera ventajas comparativas con respecto a los miembros del hogar².

satisfactorios aconsejaron su desactivación a los dos años de iniciado. Durante la década de los 90, en otros países de la región se adoptaron políticas comparables, lo que había permitido perfeccionar la mecánica operativa e impactos de estas intervenciones.

² Becker, Gary S., A Treatise on the Family, Edison ampliada, Cambridge: Harvard University Press, 1981

Por ello, la decisión de participar en el mercado laboral dependerá, del capital humano que haya acumulado en periodos anteriores básicamente.

El sector masculino se ha asociado al trabajo remunerado, que se realiza en el espacio de lo público. Este trabajo remunerado se considera productivo y está inserto en el ámbito del mercado, es valorado social y económicamente, es visible para la economía, y en general es cuantificable y forma parte de las estadísticas oficiales de los países, regiones, etc. Por el contrario, el trabajo no remunerado (relacionado a las mujeres) se vincula con las labores “reproductivas”, las cuales se realizan al interior de los hogares o en trabajos voluntarios que realizan las mujeres en los Comedores Populares, Comités de Salud, Comités de Vaso de Leche, Comités de Gestión, Núcleos Ejecutores, y otros servicios comunitarios. Estas labores son “invisibles” para la economía, no son valoradas, ni tienen remuneración alguna.

Las mujeres se concentran en grupos ocupacionales que cuentan con menores niveles de productividad mientras que los varones muestran mayor diversificación en sus ocupaciones. Así, se observa que,

...de cada tres mujeres trabajadoras, una es vendedora, principalmente en el comercio ambulatorio; la segunda ocupación femenina corresponde a profesionales y técnicos (18%); la tercera ocupación más importante es la de trabajadoras de servicios (alrededor del 15%) mientras que la cuarta más importante la constituyen las trabajadoras del hogar con 12.5% (...) Esta mayor concentración de ocupaciones para las mujeres con mayor grado de informalidad (comercio ambulatorio, servicio doméstico), las excluye directamente de los sistemas de seguridad social que son propios de los mercados asalariados y por lo tanto, origina que se desenvuelvan en condiciones laborales precarias e inestables (MTPE – PEEL 2005 :22)

La investigación surge a la raíz de la oportunidad que tuvo mi persona de para trabajar como responsable del ATU del área de supervisión de la zonal Ancash. Como parte de este trabajo, entrevisté a las usuarias directas del Programa, las cuales hacía notar el impacto que había causado el Programa en sus vidas, y sus ganas de continuar trabajando en este Programa.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo general

Identificar los beneficios del Programa ATU, en la empleabilidad, adquisición de competencias de las mujeres participantes, y mejora de su condición de género; mediante el seguimiento a su desarrollo ocupacional e ingreso fortalecimiento de sus capacidades y las percepciones sobre su aprendizaje; con la finalidad de mejorar la propuesta del programa A trabajar Urbano en Chimbote

1.3.2. Objetivos específicos

1. Analizar de qué manera la empleabilidad en labores de albañilería ha contribuido al incremento de ingresos y desarrollo ocupacional de las mujeres que trabajaron en ATU para conocer su efecto en la mejora de su vida.
2. Analizar si el programa ATU ha desarrollado competencias en las mujeres, para que puedan mejorar su calificación y su acceso a mejores empleos.
3. Analizar la percepción de las mujeres acerca de su desempeño en albañilería, y los efectos en su autoestima, para mejorar sus condiciones de género.

1.4. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El problema del empleo, es producto de la confluencia de varios factores y es la causa principal de la pobreza, por lo tanto, debe ubicarse como prioridad de la política del país. En la actualidad, existe un renovado y creciente interés por la falta de buen empleo y la discriminación de género, de parte de políticos, líderes de opinión y la propia población. Ante ello el Ministerio de la Mujer señala:

El desarrollo sostenible, la reducción de la pobreza y la igualdad entre mujeres y hombres están estrechamente asociados. Las desigualdades entre los sexos impiden el desarrollo humano en general. Las políticas, programas y proyectos fracasan cuando suponen iguales condiciones de vida y oportunidades de partida para hombres y mujeres, y no tienen en cuenta las particulares condiciones de vida de las mujeres y en general de determinados grupos específicos (MIMP; 2012)

Empleo y género.

Por más que existe en el Estado peruano, sustantivos avances en la comprensión del problema de género y su relación con el desarrollo humano, y el desarrollo del país; aún no se encuentra coherencia entre lo que se fundamenta en los programas sociales, como el que estamos analizando y la realidad. Pareciera que los operadores de los programas sociales saben de la importancia de las discriminaciones de género, pero no han desarrollado ni recibido capacitación y estrategias para implementar este enfoque y hacerlo viable. Hay dificultad entonces, entre la información existente sobre el tema de género, y la aplicación de esta información en las propuestas sociales cotidianas y en esta (ATU) en particular. Otro factor que limita aún más los avances en este tema, es que no hay monitoreo ni evaluación respecto a las mejoras de empleabilidad relacionadas con el género.

La teoría explica bien los problemas de género, el Estado ha desarrollado importantes propuestas legales (Leyes, Decretos Supremos. Ordenanzas Regionales etc.), y organizacionales como la creación del Ministerio de la Mujer, y el funcionamiento de áreas diversificadas para enfrentar todas las diferentes limitaciones que tienen las mujeres, para su desarrollo, especialmente las más vulnerables. Sin embargo, aún no se tiene mejoras significativas en el problema de la discriminación y desigualdad que tienen las mujeres en su vida personal, familiar y laboral.

Por lo expuesto, esta investigación cobra singular importancia, pues profundiza en los problemas de género más comunes que surgen en ATU y que afectan la empleabilidad y los resultados más importantes que se ha propuesto el Programa que tiene que ver con la mejora de las condiciones de vida de las usuarias.

En la práctica, en la aplicación de los Programas sociales, estos no se articulan con otros programas o sectores que son indispensables para cambiar la situación. En ese sentido el problema ATU, analiza y perciben en la práctica cuáles son las limitaciones, pero no tienen las estrategias la capacitación, monitoreo, evaluación, ni la voluntad política de sus sectores; las que se necesitan para responder y modificar el problema de género. El programa ATU debe de estar relacionado con otros programas productivos de su localidad y e ir acompañados de propuestas formativas en los medios de comunicación y los centros educativos.

Para que el programa ATU sea sostenible, debe ser asumido por los gobiernos locales como una actividad permanente y haber continuidad en el aprendizaje que han tenido las mujeres. El trabajo que realizan las mujeres debe de ir acompañado de capacitación y reflexión sobre sus prácticas y sus dinámicas familiares de género, desarrollo de su autoestima, fortalecimiento organizativo, y cambios a nivel de la rutina que se dan a en los hogares. Como sabemos, por más que la práctica de las mujeres cambian y se convierten también en proveedoras; los varones no cambian y dejan a las mujeres ll llamada economía del cuidado).

En el trabajo que realizó el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables sobre la empleabilidad y las limitaciones de género, señala muy bien este tema:

Las políticas públicas no son neutrales al género, pueden mantener o pronunciar las desigualdades entre los sexos o, en contraste, pueden disminuir las brechas de género existentes y mejorar la posición social de las mujeres y potenciar el desarrollo humano. Los resultados y el impacto de las políticas son distintos para hombres y mujeres debido a que las mujeres tienen menos acceso a los recursos económicos, sociales y culturales y sus condiciones materiales de vida son más precarias y de menor calidad debido a los roles que les asigna la sociedad, que con frecuencia terminan sobrecargando a las mujeres en su jornada diaria y afectando su salud (...). Las políticas públicas con enfoque de género parten de reconocer que mujeres y hombres tienen diferentes necesidades debido a que desempeñan diferentes roles en la sociedad y viven de manera diferente los mismos problemas, es decir, dependiendo de dónde se encuentren ubicados hombres y mujeres podrán aprovechar o no los efectos de las políticas (MIMP 2012).

En un contexto recesivo de más de cuatro años de duración, a fines del año 2001 el gobierno de turno propuso unas estrategias sociales mediante el denominado *A Trabajar Urbano*, implementó el programa de creación de empleo temporal para jefes de hogar en situación de pobreza, mediante la realización de obras públicas, con alta intensidad de mano de obra no calificada.

A pesar de la implementación de estos Programas, y de ser mujeres las que tuvieron mayor participación, la reinserción de ellas en el mercado de trabajo no se han incrementado por las diferencias laborales existentes por género.³

Diversos autores han señalado que no todas las personas tiene las mismas capacidades y habilidades, como para sobrellevar eventos adversos (Jorgensen y Van Domelen, 1999), las personas más pobres son más vulnerables y están menos capacitadas, tiene menos empleabilidad, menos redes de búsqueda de empleo, para actuar frente a la eventualidad de desempleo, la población pobre, pareciera estar en una situación muy desventajosa, especialmente en momentos en que la economía se retrotrae

Por ello, considero que el resultado es indispensable para la aplicación de nuevas estrategias, que conlleven a propuestas innovadoras a partir del incremento de empleabilidad a través del desarrollo de capacidades para una nueva opción de desempeño de la mujer, en los trabajos de albañilería, con el fin de incrementar su oportunidad de inserción al mercado laboral.

Los resultados de esta investigación serán importantes para la gerencia social, para que se puedan proporcionar soluciones para eliminar la situación desigual de las mujeres respecto a los hombres en el contexto laboral. Como por ejemplo los estereotipos culturales asociados a las ocupaciones apropiadas para la mujer continúan influyendo en la inserción al mercado, esta situación forma parte de la agenda pública y están constituidas por las decisiones de las autoridades respecto a cómo y hacia dónde conducir el desarrollo y dar respuesta a los problemas sociales.

³ El Programa A Trabajar Urbano, junto con A Trabajar Rural (PESP Rural) forma el denominado Programa de Emergencia Social Productivo del Gobierno Peruano. El primero es ejecutado por el Ministerio de Trabajo en 206 distritos urbanos del país, mientras que el segundo es ejecutado por Foncodes en alrededor de 1300 distritos rurales. Los más de 300 distritos faltantes se ubicaron dentro del ámbito de acción del programa de *Reconstrucción del Sur*

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

En este capítulo desarrollaremos las teorías y brindaremos información básica para desarrollar la investigación. Se dará a conocer:

- **El marco contextual** (el contexto nacional y el contexto local de Chimbote),
- **El marco teórico** y enfoques de desarrollo,
- **Descripción del Programa A Trabajar Urbano**
- **Marco normativo**
- **El marco conceptual** de las principales investigaciones similares a nuestro tema de investigación, así como conceptos básicos o ideas centrales

Cabe mencionar que el presente marco teórico, contextual y conceptual, se realiza teniendo en cuenta los tres lineamientos principales de nuestra investigación que se mencionaron. La empleabilidad, la percepción de las usuarias respecto a sus competencias logradas, y la contribución del Programa ATU para la equidad de género.

La primera variable analiza la política social en tanto oportunidad de mejora del empleo de las mujeres en el programa a Trabajar Urbano en Chimbote, tomando en cuenta los indicadores de tasa de ocupación, tasa de desempleo, ingreso salarial, capacitación, y desarrollo ocupacional.

La segunda variable tiene que ver además con su nivel de participación y autovaloración respecto a su desempeño en el programa ATU.

La tercera variable analiza que aspectos pueden ser potenciados para mejorar la equidad de género en cuanto a desigualdades en el campo laboral e ingreso salarial.

2.1. DIAGNOSTICO CONTEXTUAL. NACIONAL Y LOCAL

2.1.1. Contexto nacional sobre el empleo

El desempleo es la expresión más evidente de una economía de mercado que se basa prioritariamente en la extracción de materias primas y energéticas; las cuales no desarrollan de manera vinculante el mercado interno, y la generación diversificada de empleo sostenible. El subempleo y autoempleo son las otras condiciones laborales que también expresan el problema del empleo en nuestro país, con la consabida escasez de ingresos, pérdida de capacidades y de oportunidades de la mayoría de la población pobre

Hasta hace 60 años el Perú era eminentemente rural y estaba dedicada a la agricultura y ganadería no tecnificada; y convivía con la minería de capitales extranjeros, que generaban empleo de baja especialidad en las localidades donde se asentaban, pero que no contribuían de manera importante a mejorar la economía de la región. Podemos decir, que en nuestro país históricamente no se ha desarrollado una industria nacional; u otras actividades productivas importantes que generen empleo de manera significativa.

Desde que se inició la colonización, se priorizó la extracción de metales preciosos; y luego las actividades azucareras y de exportación como el caucho las cuales no generaron empleo tecnificado, más bien obtuvieron rentabilidad basada en la sobreexplotación de la mano de obra barata. Posteriormente la exportación de materias primas continuó con el guano de las islas, y la industria de harina de pescado, que tampoco generaron empleo calificado.

Justamente en Chimbote, lugar de nuestra investigación se concentró el *Boom* de la harina de pescado, que generó cuantiosas ganancias, pero que no fueron repartidas en proporciones significativas a la mano de obra. Sin embargo, frente a la escasa presencia del ingreso monetario que habían tenido, les generó grandes expectativas, pasando a una sorpresiva y rápida monetización lo que atrajo a población desempleada de todas las partes del Perú. Lastimosamente la generación de ganancias en la medida que no tuvieron intervención del Estado, no tuvo mayor inversión en otras fuentes de ingreso, y luego de agotada la reserva de anchovetas, la ciudad se quedó más pobre que la que existía antes.

Por las razones mencionadas uno de los grandes problemas para el desarrollo nacional, ha sido históricamente, la ausencia de una economía que priorice y genere empleo decente, lo cual consecuentemente ha generado pobreza y exclusión.

Lo que hemos ido refiriendo a lo largo de este capítulo se expresa en uno de los comentarios de Parodi que señala que “que la economía no funciona en un vacío, sino en un contexto político, social e histórico. Es decir, ella sola no arregla los problemas: hay que ponerla dentro de un entorno más grande y estudiarla desde una perspectiva multidisciplinaria. (Parodi 2018: s/p)

Retomando el contexto nacional, podemos ver que los problemas que contribuyen al desempleo y subempleo son muy comunes a los de la localidad de Chimbote, es decir los bajos niveles de la educación escolar y técnica afectando a los más jóvenes (14 años a 24 años) y particularmente a las mujeres, las que tienen menos probabilidades de tener un empleo estable

Sin lugar a dudas, la principal fuente de ingresos de la gran mayoría de ciudadanos en el Perú es el empleo. El mercado laboral tiene una demanda de empleo (empresas) y una oferta de empleo (familias). Las empresas demandan trabajadores que son ofrecidos por las familias. A riesgo de ser simplificador, los dos problemas más acuciantes de nuestra realidad laboral son el subempleo y la informalidad, ambos consecuencia de la baja productividad. (...) En primer lugar, la población económicamente activa (PEA) está compuesta por todas aquellas personas mayores de 14 años de edad, que están dispuestas a trabajar. Perú tiene 31 millones de habitantes. De ese total, aproximadamente la mitad, es decir, 16 millones, pertenecen a la PEA. (Parodi 2018: s/p)

Además de dar a conocer las principales causas del desempleo a nivel del contexto nacional, es necesario señalar que la población de extrema pobreza sobrevive haciendo de todo, por ello no es que “son pobres, porque son ociosos” como se dice en el habla común, por el contrario, están dispuestos a realizar cualquier actividad que les produzca ingresos para cubrir sus necesidades inmediatas, y más aún muestran gran disposición, si es un empleo estable.

Otra característica del empleo en el Perú es que a pesar que los programas de empleo temporal, han estado compuestos en su mayoría por mujeres, sin

embargo, la planificación de este sector y las medidas estadísticas hasta hace poco no consideraban de manera prioritaria el enfoque de género.

Es así que en el contexto nacional las políticas sociales y económicas, en la mayoría de los casos no están construidas con enfoque de género. Es recién en los últimos años que se promulga el Plan Nacional de Igualdad de Género, donde muchos Ministerios recibieron el mandato de incorporar el enfoque de género de modo transversal.

Las agencias financieras pusieron especial atención en este tema de equidad de género, poniéndola, además, como condición del apoyo a muchos programas sociales.

La planificación de programas de lucha contra la pobreza, no van a mejorar, así como tampoco el desarrollo humano, sino es a partir de la incorporación de las mujeres como actor central, pues ya sabemos que ser mujer en el Perú determina desde el inicio de la vida, profundas discriminaciones y limitaciones de desarrollo.

Pese a la evolución de la participación femenina en el mercado laboral, aún se encuentra que la tasa de actividad, es mayor en los hombres que en las mujeres (81,1% y 62,8%, respectivamente), Es decir, existe una diferencia de 18,3 puntos porcentuales entre ambas tasas de actividad en el año 2006. Se puede adelantar que estas diferencias, se deben a la persistencia de ciertos roles al interior de las familias, en las cuales el hombre trabaja en una actividad remunerada, mientras que más de un tercio de las mujeres desempeña roles no remunerados como el cuidado de los hijos o las labores del hogar. (INEI, 2007)

2.1.2. Contexto local: situación socioeconómica de Chimbote

El departamento de Ancash tiene provincias situadas al nivel del mar que se dedican a actividades pesqueras o de agroexportación. También desarrollan actividades agrícolas y ganaderas de mediana importancia que producen ingresos. Otras actividades están ligadas al turismo principalmente en el valle y en los nevados más altos de los andes, como en el callejón de Huaylas y el callejón de Conchucos o “Cordillera Negra”.

Como mencionamos en el acápite anterior la actividad mayor de la década de 50 y 60 que generó empleo en Chimbote fue para pescadores varones, y no tuvo mayor aliciente para mejorar los ingresos de las mujeres en la localidad.

El XI Censo de Población y VI de Vivienda del 2007, ofrece la siguiente información sobre las características demográficas y sociales de la fuerza laboral de esta región. Características demográficas y sociales de la fuerza laboral y efectiva del Departamento de Ancash y Provincia de Santa⁴

En el departamento de Ancash, la población en edad de trabajar (PET) de 15 y más años de edad, alcanzó 585 mil 933 personas, en el área urbana alcanza las 354 mil 125 personas y en el área rural 231 mil 808 personas. La población económicamente activa (PEA), asciende a 343 mil 834 personas, de los cuales 268 mil 674 son hombres y 108 mil 587 son mujeres. Del total de personas que conforman la PEA del departamento de Ancash, 357 mil 352 personas tienen empleo y 19 mil 909 se encuentran desempleados. En el área urbana, la fuerza laboral ocupada es 244 mil 332 personas y en el área rural, 98 mil 174 personas.

En la provincia de Santa, la participación de la actividad económica, en la población en edad de trabajar (PET), según género alcanzó 150,383, de los cuales 99,668 son hombres y que representa una tasa de actividad de 68.6% y 50,715 son mujeres y que representa una tasa de actividad de 34.2%. La tasa de crecimiento porcentual promedio de la PEA, se da de esta manera hombres 1.8% y mujeres 4.5%. En Chimbote, para el año 2008 los sectores de industria y servicios concentraron a la mayor cantidad de trabajadores con 59.1% varones y 23% mujeres respectivamente.

Otros sectores como los extractivos y transportes tienen un porcentaje bajo con 6,1% y 4,6 respectivamente.

⁴ Fuente INEI- censos nacionales y de población y vivienda 1993 y 2007.

Un instrumento adicional de focalización es la caracterización de la población objetivo, esto se realiza para identificar al grupo poblacional al cual se dirigirá el programa, contribuyendo con afinar la direccionalidad de los esfuerzos y permitiendo identificar a través de algunos indicadores al grupo que se focalizará

El empleo en Chimbote durante los años 2005-2008, en empresas privadas de más de 10 a más trabajadores entre el 2005 y el 2008 experimento un crecimiento irregular experimentando aumentos y disminuciones en su evolución debido a factores de naturaleza estacional como la pesca.

Se puede afirmar que el principal generador de trabajo en Chimbote es la pesca, la cual tiene una volatilidad considerable. En este contexto, las mujeres están en una considerable desventaja ya que un empleo adecuado es menos probable.

Características del distrito de Santa

El Distrito de Santa comprende los centros poblados: Barrio Guapo, Casa Colorada, Cesar Vallejo, El Alto, Huamanchacate, Javier Heraud, La Huaca, Rio Seco, Lavandero, Manuel Seminario, Nueva Esperanza, Pampa La Grama, Primavera, Pueblo Viejo, Puente Santa, Puerto Santa, San Bartolo, San Carlos, San Dionisio, San Fernando, San Juan, San Luis, San Martin, Santa Pueblo, Santa Rosa, Tupac Amaru.

El Santa, Tiene una superficie de 38.61 k2. Según el censo del INEI del año 2007, Chimbote tiene una población de 18,010 compuesta de 9, 135 hombres y 8,885 mujeres distribuidos en 15, 754 en la zona urbana y 2,256 en la zona rural. (Municipalidad distrital del Santa, 2007)⁵ De acuerdo a las conclusiones del informe elaborado por el INEI, la región se encuentra en el tercer grupo de departamentos con más niveles de pobreza, con un rango que va entre el 23,0% al 26,2%, cifra mayor al 21,7% de pobreza nacional.

Sumado a estas características socioeconómicas, Chimbote tienen poblaciones en alto riesgo de desastres. “El sistema de Información para la Gestión del Riesgo de Desastres (SIGRID) informó que Chimbote tiene centros poblados en permanente situación de inundación los cuales se ubican en la quebrada de El Establo 1, Establo 2; en el centro poblado de San Juan Bautista”.⁶ (SIGRID, ANA 2016: s/p)

Vivar Miranda, estudioso de la zona, consideró que también se puede ver como un factor para el incremento de la pobreza en Áncash, lo ocurrido con el

⁵ <http://www.munidistsanta.gob.pe/santa.html>)

⁶CENEPRED-SIGRID.ANA 2016 s/p <https://sigrid.cenepred.gob.pe/sigridv3/documento/5841>

Fenómeno del Niño Costero. Para este especialista, en el caso de **Áncash**, uno de los factores para un ligero incremento en los indicadores de pobreza, es la falta de empleo que se registra en nuestra región y la paralización en los sectores construcción y pesca, que son los que más mueven la economía local: “Esto hace presumir que aquellos que al año 2016, tenían un empleo, que era la clase media perdieron su empleo y pasaron a una línea de pobreza” (Diario El Correo: 815752)

7

Imagen 2.1.

Mapa geográfico de la provincia de Chimbote- Ancash



Fuente: <http://www.munidistsanta.gob.pe/santa.html>

⁷ (<https://diariocorreo.pe/edicion/chimbote/indicador-de-pobreza-en-ancash-es-mayor-al-promedio-nacional-8157521>)

2.2. EL PROGRAMA A TRABAJAR URBANO (ATU)

El contexto social y económico, mostraba que el problema del empleo no es un problema reciente, sino que ha estado presente a lo largo de la historia de la nación y obedece a los modelos de economía que se han desarrollado, los cuales han generado políticas públicas paliativas más que de desarrollo humano. Así mismo, el modelo ha limitado la intervención del Estado en su rol de intervención para diversificar la economía y regular el mercado. Esta situación en el caso de la generación de empleo tampoco ha sido diferente.

Los programas sociales, y entre ellos el Programa A Trabajar Urbano no ha cambiado de manera sustancial los niveles de desempleo y pobreza y ha mejorado solo relativamente el ingreso familiar

Redondeando cifras, la realidad es que el 50% de la PEA no está conforme con su situación. Ahora bien, esto no significa que el 50% restante que sí tiene un empleo, se encuentre feliz con su situación. Imagínese estimado lector, que basta que obtenga un ingreso mensual, digamos de 1000 soles, para ser considerado adecuadamente empleado. Y no creo que esa situación mantenga tranquilo a alguien. Dicho esto, en 2017 y de acuerdo con cifras del INEI, el empleo formal disminuyó 2.8%. Lo más probable es que esa reducción haya hecho crecer el subempleo o el desempleo. (...) El otro tema es la informalidad. Las cifras indican que el 75% de los trabajadores en el Perú lo hace en el sector informal, sin acceso a beneficios sociales de ningún tipo (Parodi 2018: s/p) ⁸

Frente a lo mencionado es necesario señalar que el programa A Trabajar Urbano no es una alternativa de empleo, sino más bien es una respuesta para mejorar los ingresos económicos de las familias en situación de pobreza. En ese sentido no puede ser considerado una solución al problema del subempleo o desempleo. Por el tipo de actividad, de baja calificación, una vez terminado, los trabajadores han aprendido algunas cosas, las cuales sin embargo no le permiten, abrir una actividad independiente o articularse con alguna actividad productiva para mejorar de manera sostenible sus ingresos.

En Chimbote, se implementó el programa A Trabajar Urbano, en tres lugares, siendo la capital del distrito, donde se realizaron la mayor cantidad de convenios, a continuación, cuadros donde se especifican el número de estos convenios:

⁸ Diario Gestión del día 16 de marzo del año 2018

Cuadro N° 2.1. Número de convenios en la Convocatoria VII

| Distrito | Número de Convenios suscritos |
|-----------------|--------------------------------------|
| Casma | 3 |
| Chimbote | 6 |
| Huarmey | 3 |
| TOTAL | 12 |

Fuente: Formato FS-11-Elaboración: Propia

En la convocatoria octava es cuando se amplían los convenios en Chimbote y se añade una nueva zona ubicada en el Santa, como se muestra a continuación en el cuadro 2.2.

Cuadro N° 2.2.
Numero de convenios en la Convocatoria VIII

| Distrito | Número de Convenios suscritos |
|-----------------|--------------------------------------|
| Casma | 1 |
| Chimbote | 15 |
| Huarmey | 2 |
| Santa | 5 |
| TOTAL | 23 |

Fuente: Formato FS-11-Elaboración: Propia

2.2.1. Antecedentes del programa A Trabajar Urbano (ATU)

Las estrategias de generación de empleo se implementaron en el Perú de 1985 a 1987 con la denominación de Programa de Apoyo al Ingreso Temporal (PAIT). El Programa tuvo como objetivo principal incrementar el ingreso de los más pobres otorgando empleo temporal. La crítica central al PAIT ha sido el tipo de proyectos que financiaba, de muy escasa relevancia social. Su cobertura fue nacional, pero solo se concentró en Lima y otras áreas urbanas. “De hecho, el 75% de los trabajadores del PAIT estuvieron en Lima y Callao y restante 25% en las 8 principales ciudades de los 24 departamentos del Perú” (Houghton, 1986). A los

trabajadores se le pagaba el equivalente a un sueldo mínimo por 8 horas de trabajo diario.

Es importante señalar que los salarios ofrecidos por el PAIT atrajeron más mujeres que a hombres: 76% en 1985 y 84% en 1986,

(...) sólo el 27,1% (1,7 millones) de PEA femenina es asalariada, mientras que, más de dos tercios de ésta corresponde a personas no asalariadas (4,6 millones). El 5% restante corresponde a las mujeres económicamente activas que se encuentran desocupadas (0,3 millones) (...) Aunque las mujeres tengan una representación en la PET ligeramente mayor que la de los hombres, la tasa de actividad de ellos es mayor (81,1%, versus el 62,8% correspondiente a la población femenina), lo que se evidencia al observar que los hombres representan el 55,4% de la PEA, mientras que las mujeres solamente alcanzan el 44,6%. ... Esta situación es concordante con una tasa de desempleo mayor en el caso de las mujeres (4,9%) con respecto a la tasa masculina (3,8%) en el 2006. (INEI, 2007)

El Programa A trabajar Urbano (ATU) formó parte del programa de emergencia Social Productiva (PESP) que el gobierno presentó a la mesa de donantes en Madrid, a partir del año 2002. En este periodo, el gobierno formuló los lineamientos básicos de política social y encabezó el diseño de la matriz de la política social; acceso de los pobres a los programas sociales; transferencias y empoderamiento de los beneficiarios y racionalización de los gastos.

En el nuevo gobierno 2001-2006 se planteó la necesidad de emprender el programa de emergencia social productivo urbano "A Trabajar Urbano" (ATU), a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), que tenía como objetivo generar empleos temporales y transferir ingresos para la población desocupada y de bajos recursos afectados por la crisis económica.

En junio del 2007, este Programa cambia de denominación a Programa de Emergencia Social Productivo "Construyendo Perú", ampliando su ámbito de

intervención al área rural y fijando como objetivo la generación de ingresos temporales y el desarrollo de capacidades para la población desempleada.

La Intervención de estos dos Programas ha dejado como resultado la generación de empleo temporal acompañado de una serie de activos de beneficio público para el mejoramiento de la situación económica y social de la población tanto urbana como rural; sin embargo, su impacto ha sido limitado dado que estuvo desvinculada de las actividades productivas regionales y locales.

Para eliminar esta brecha, posteriormente, se creó el Programa para la Generación de Empleo Social Productivo “Trabaja Perú”. Este se planteó mejorar las propuestas anteriores y se planteó como objetivo la generación de empleo y el desarrollo de capacidades productivas y la promoción de empleo sostenido y de calidad en la población desempleada y subempleada de las áreas urbanas y rurales, en condición de pobreza y extrema pobreza. Estos resultados están para evaluarse de manera más profunda; pero hasta el momento no tiene indicadores claros y evidentes de avance.

Criterios de focalización del ATU. Focalización jefa de hogar según edad, género, educación y empleo:

Según la ENAHO IV 2000, en el Perú, la edad promedio de jefe de hogar pobre es de 46 años, menor en 3 años, al jefe no pobre (Ochoa/INEI 2004). Se señala además que en los hogares de extrema pobreza aumenta el porcentaje de jefatura de mujeres. Otro dato importante es la intervención de la variable educación. Hay una correspondencia en relación a los años de educación escolar y superior; y las condiciones sociales y económicas. Las mujeres tienen menos educación que los varones.

Estos últimos tienen estudios de primaria en un porcentaje de 62.8% y 32.8% de estudios de secundaria. Cuanto más pobres son, tienen menos años de educación escolar. (Herrera, 2002: s/p)

Según la estadística, el 66.7% de la población urbana pertenece al sector informal, este porcentaje se incrementa a 74.8% para el caso de los jefes pobres y a 86.7% para el caso de los jefes pobres extremos. Estos datos evidencian que la mayoría de la población pobre urbana labora en

condiciones de precariedad y generalmente auto empleándose en actividades de baja calidad y de poca y estancada retribución. De acuerdo con el análisis realizado, el Programa buscaba definir instrumentos que permitieran identificar y seleccionar de manera objetiva al jefe de hogar pobre urbano con el fin de incrementar la efectividad de focalización. (Ochoa, 2004)

2.3. MARCO TEORICO. Enfoques de desarrollo

2.3.1. Enfoque del Desarrollo Humano

Este enfoque es el mejor de los desarrollos ya que permite priorizar y conjugar el desarrollo de capacidades de las personas, con el desarrollo económico y social. Por ello, el enfoque de *Desarrollo Humano*, es central en todas las políticas públicas que velen por el bienestar y el desarrollo integral de los pobladores de menos recursos. Este enfoque funciona como la base articuladora común para todas las políticas que dicta el Estado, pues todas ellas deben de contribuir a este gran objetivo del desarrollo humano.

En el caso del programa A trabajar Urbano, *el enfoque de desarrollo humano*, permitió analizar este Programa, y conocer de qué forma sus acciones no solo, aportan dinero, sino mejoran las capacidades, la vida en general, así como su situación de género.

El desarrollo “humano” es la clave del trabajo del PNUD. El crecimiento económico no creará empleo y disminuirá la pobreza a menos que se trate de un *crecimiento económico inclusivo*, donde las necesidades de los pobres y de los marginados estén en el foco de atención. Los estudios muestran que cuando hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades y libertades, el crecimiento económico se acelera y los promedios de pobreza caen más rápidamente. (PNUD. Desarrollo Humano; s/a)⁹

El enfoque del Desarrollo Humano, es por esencia renovador, pues prioriza las acciones de crecimiento económico y las políticas públicas en general, bajo un

⁹https://www.undp.org/content/undp/es/home/ourwork/povertyreduction/about_poverty_reduction.html

sistema de medición de acuerdo a CUANTO aportan ellas, al desarrollo de las personas en toda su dimensión, no solo material o económicamente, sino teniendo en cuenta la dimensión del ser humano y todas sus necesidades de supervivencia y de realización integral.

2.3.2. Enfoque de Derechos Humanos

Los seres humanos por el solo hecho de serlo, tienen derecho a satisfacer sus necesidades primarias y existenciales. Tiene derecho a realizar todas sus capacidades en libertad teniendo la posibilidad de escoger cuál de ellas se ajusta a su modo de vivir y de satisfacer su realización de manera integral. A ello se refiere la Declaración Universal de los Derechos humanos, suscritos por todos los Estados del planeta en 1948¹⁰, los cuales velan por su cumplimiento en todos los países del orbe

Los derechos rigen desde los primeros instantes de la vida de una persona y son aplicables de acuerdo a su edad, a su género y a la cultura a la que pertenecen. Bajo este enfoque las mujeres que trabajan en el programa A Trabajar Urbano tienen derecho a ejercer acciones de acuerdo a su condición de género, es decir se tendrá en cuenta sus condiciones reproductivas, su embarazo, periodo de lactancia o menopausia; y de acuerdo a ello se debe reformular el programa de empleo (ATU) los horarios, las actividades los descansos etc., de acuerdo a la condición de género de la mayoría de sus usuarias que son mujeres.

La reformulación del ATU, según el enfoque de derechos necesita que este Programa social considere las barreras que tienen las trabajadoras para su desarrollo personal, intelectual, así como contribuir a disminuir las barreras o

¹⁰ DERECHO INTERNACIONAL DE DERECHOS HUMANOS (...) desde 1945 han conferido una base jurídica a los derechos humanos inherentes y han desarrollado el conjunto de derechos humanos internacionales (...) que establece las obligaciones que los Estados deben respetar. Los tratados internacionales y el derecho consuetudinario forman la columna vertebral del derecho internacional de derechos humanos, otros instrumentos, como declaraciones, directrices y principios adoptados en el plano internacional contribuyen a su comprensión, aplicación y desarrollo (...) La obligación de protegerlos exige que los Estados impidan los abusos de los derechos humanos contra individuos y grupos. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/28829.pdf> CEPREDEH 2003:28

limitaciones que discriminan a sus usuarios. Según el enfoque de derechos las personas cualquiera sea su nacionalidad, su condición económica y social, tienen derecho a desarrollarse y tener un empleo según sus características y que éste contribuya al avance de sus aspiraciones y a su realización como ser humano. Dicho de otro modo:

Los derechos humanos permiten orientar el comportamiento (relacionamiento) de las personas en la sociedad e implementan obligaciones a cargo del Estado; es éste el responsable de protegerlos, promoverlos, respetarlos y garantizarlos. En tal sentido, los derechos humanos son garantías jurídicas universales que protegen a los individuos y a los colectivos frente a las acciones que menoscaban las libertades fundamentales y la dignidad humana. (COPREDEH 2003:09)

El enfoque de los derechos humanos orienta y rige para todos los países y contribuyen a convertirlos en Estado de derecho, para mayor gobernabilidad democracia, y para el bien común de todos los pobladores.

En el caso que estamos investigando en esta tesis, el enfoque de los derechos humanos orienta la planificación del programa social de empleo, y debe tenerse en cuenta para evaluar si se está adecuando y reformulando en función de los derechos de los trabajadores, en este caso de la mayoría que son mujeres.

El Enfoque de Derechos Humanos, es una perspectiva para guiar la acción e intervención de las autoridades públicas, a través de sus diferentes planes y programas de desarrollo económico y social. Ofrece una perspectiva que puede ser aplicada para dirigir las acciones institucionales y las estrategias de intervención desde las instancias públicas en el cumplimiento de su mandato. ... Al pasar a ser partes en los tratados internacionales, los Estados asumen las obligaciones y los deberes, en virtud del derecho internacional, de respetar, proteger y realizar los derechos humanos, especialmente de la población vulnerable (CEPREDEH 2003: 15-28)

El empleo como política social

Las políticas sociales se encuentran relacionadas con las políticas públicas. Estas se definen como los modelos que organizan las relaciones sociales o económicas en un determinado tiempo y contexto; estas pueden expresarse a través de normas específicas que definen la acción del Estado, bloques normativos que regulan los límites de la actividad de los individuos, o acciones que adopta o que deja ejecutar el estado (Ugarte 2008:33).

En ese sentido, las políticas públicas son estratégicas para el desarrollo social, el cual es un factor estratégico para garantizar el desarrollo de sociedades en vías de desarrollo. Las políticas públicas cumplen tres funciones que son básicas. Por un lado, asegura la cohesión social, vale decir, crea las condiciones para que las personas se sientan parte de la sociedad en la cual viven, evita la fragmentación y la pérdida de confianza.

Por otro, a través de la educación y la salud, cumple la función básica de asegurar la formación de capital humano, factor clave para que la sociedad esté en condiciones de crecer con el aprovechamiento de la ciencia y la tecnología en una sociedad del conocimiento. Y, finalmente, garantiza la compensación social para atender a los que puedan haber sido afectados por el proceso de cambio, lo que asegura, por un lado, el mantenimiento de la cohesión.

El programa ATU se planteó preparar a los trabajadores para que puedan reinsertarse al mercado laboral, y además como programa social de empleo con mínimo salario, se propuso también proporcionar transferencias de ingreso a los hogares pobres en tiempos de crisis. A través de actividades que contribuyen a la infraestructura necesaria, se contempló que podían ayudar a generar empleo en una etapa posterior. Cabe mencionar que estos propósitos pueden convertirse en condiciones básicas de sostenibilidad, pueden orientar la reformulación y mejora de este programa; sin embargo, en el caso de Chimbote, no se han logrado, como lo veremos en el análisis de la presente investigación.

2.3.3. Enfoque de género

Teniendo en cuenta los enfoques de *desarrollo humano* y de *derechos humanos* que ya hemos mencionado, el enfoque de género viene a sintetizar ambos enfoques en el caso del programa *A trabaja Urbano*; ya que el desarrollo humano no se podrá alcanzar si persiste la inequidad, desigualdad y discriminación de las mujeres por su condición de género. Igualmente, según los derechos humanos fundamentales todos los seres humanos son iguales y tienen derecho a desarrollarse y tener acceso a un empleo digno adecuado y estable; a un salario justo, a la realización de sus capacidades, a desarrollar competencias y ser reconocidas tanto en el ámbito público, político y privado.

El problema de género, radica en las diferenciaciones y discriminaciones de las mujeres a causa de sus características biológicas; y según ello se les adjudica roles y funciones creados socializados y aprendidos de forma cultural, que no les permiten desarrollarse.

El enfoque de género permite identificar las asimetrías, relaciones de poder e inequidades que se producen (PNUD 2005 -2009)¹³. Además, al convertirse en enfoque transversal en las políticas sociales y públicas de todos los sectores, se plantea como objetivo, conocer y explicar las causas que producen esas asimetrías y desigualdades, y formular medidas (políticas, mecanismos, acciones afirmativas, normas, etc.) que contribuyan a superar las brechas sociales de género. (MIMP 2012)

El enfoque de género al observar de manera crítica las relaciones que las culturas y sociedades construyen entre hombres y mujeres, permite la formulación de planteamientos para modificar las relaciones de desigualdad, erradicar toda forma de violencia basada en género, asegurar a las mujeres su acceso a recursos y servicios de salud y educación, fortalecer su participación política y ciudadana, entre otros aspectos.

Sistema de género

El sistema de género define el conjunto de normas, pautas y valores a través de los cuales una sociedad determinada modela la manera en que la sexualidad y la procreación del conjunto social deben ser enmarcadas. Tal como lo enfoca Patricia Bravo, especialista en los temas de género.

Un sistema sexo/género es el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana y en el cual se satisfacen estas necesidades humanas transformadas. Nos referimos al sistema de género para mostrar que las relaciones de género definen no solamente la relación entre hombres y mujeres sino también el sistema social. Del mismo modo que para analizar una sociedad tomamos en consideración el sistema económico, político o religioso, es preciso tomar en consideración el sistema de género que interactúa con los otros a la vez que los retroalimenta. (Bravo, 1999: 145)

Las diversas sociedades, con las particularidades que las puedan caracterizar, muestran órdenes de género o sistemas de sexo – género, que definen los patrones de masculinidad y feminidad permitidos.

Uno de los aportes de los estudios de género ha sido precisamente demostrar que la manera en que se organiza y define el sistema de género tiene estrecha relación con los sistemas de organización social y de poder. (Bravo, 1999, p.146-147).

Esta autora menciona que los sistemas de género son también instrumentos de clasificación social, jerarquización, dominación y poder, y señala lo siguiente

El género en tanto sistema de desigualdad social, alimenta y se nutre de otros sistemas discriminatorios como son los de clase, raza y etnia. Esta interrelación entre los sistemas de exclusión social y poder es un aspecto clave a considerar en el análisis social y en las propuestas políticas de cambio que se generan, pues como ha sido develado en muchos estudios sucede que algunos de los ejes de discriminación, como puede ser el de raza o género se oculta detrás de la exclusión social y de clase, dejando de lado las particularidades que la dominación étnica y de género traen consigo. Como dice Conell: “Las relaciones de género son un componente principal de la estructura social considerada como un todo, y las políticas de género se ubican entre las determinantes principales de nuestro destino colectivo. (Ídem)

2.3.4. Enfoque de desarrollo de capacidades

Luego de que importantes teóricos del desarrollo humano (Amartya Sen, Nusbaum) abrieran un fructífero debate y gran aporte sobre el tema; recibimos también aportes muy importantes sobre el modo de conceptualizar la pobreza, y algunas de las causas de esta. Una de las concepciones nos ha permitido definir a los pobres, inmersos en determinado contexto social, económico y cultural, no sólo como las personas que de manera individual tienen escasez de recursos económicos como ingresos monetarios o materiales como la ausencia de servicios; sino como grupos que, viven en un ambiente donde están limitados de ejercer sus costumbres, su idioma, su cultura, en otras palabras, sus capacidades y su ciudadanía.

Las personas y los grupos sociales y culturales a donde pertenecen, han desarrollado diferentes conocimientos, habilidades y actitudes (Competencias) que les permiten procesar lo que les sucede, para enfrentar los problemas y proponer soluciones al respecto.

Por ello los diferentes programas sociales y propuestas de desarrollo proponen la participación social, donde las diferentes personas dan a conocer sus saberes y sus prácticas, de tal manera que recojan sus competencias volviendo así las propuestas más eficientes y con mayor sostenibilidad. Las propuestas, serán viables y de acuerdo a lo que las personas conocen y saben, no serán propuestas ajenas a la realidad, y a las expectativas y necesidades de los usuarios.

Según la definición del PNUD, el *desarrollo de capacidades* es:

El proceso mediante el cual las personas, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen y mantienen las competencias necesarias para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo. (pues) La capacidad no se desarrolla en el vacío. Para que sea de utilidad, debe estar arraigada en un objetivo más amplio del desarrollo: una estrategia de desarrollo nacional, un plan de empoderamiento económico o social, o una iniciativa relacionada a un tema en particular... Por tanto, el desarrollo de capacidades fomenta el desarrollo humano sostenible, donde el desarrollo humano no es sinónimo de aumento de ingresos sino de mejora de su bienestar en general. (PNUD, 2007)

De acuerdo a este enfoque de Desarrollo de Capacidades, es que la *participación social* se hace central en este trabajo; pues contribuye para saber de qué modo el ATU ha desarrollado sus capacidades.

En el caso del Programa a Trabajar Urbano, el aporte de sus capacidades puede verse no solo en los contenidos técnicos, sino en el aspecto social, es decir, en el modo como se organizan para trabajar, los tipos de liderazgos que se pueden impulsar, su visión del espacio y de los tiempos. Las capacidades de las trabajadoras mujeres pueden ser recogidas para elaborar el modo como aprenden, de tal manera que sean más comparativo, simbólico que conceptual. De esa manera pueden aportar sus capacidades para que el diseño de ATU sea

pertinente, recoja los aportes para la capacitación técnica de albañilería y además recoja el enfoque de género.

2.3.5. Desarrollo de capacidades y competencias laborales

Bajo el enfoque de desarrollo de capacidades un programa de empleo, por más temporal que sea, debe plantearse como una oportunidad de mejorar sus ingresos, pero también mejorar su desempeño frente a los problemas sociales y laborales. Los programas sociales de empleo serían propuestas de desarrollo humano si también potenciaran su aspecto formativo fortaleciendo las capacidades de las y los participantes, contribuyendo a la equidad de género, y fortaleciendo sus expresiones culturales.

Para que los Programas sociales tengan mejores resultados, entonces, hay que mejorar la participación social, desarrollar las capacidades de las trabajadoras y trabajadores del ATU, pero al interior debe ser una oportunidad para que los sectores y el mismo Estado reformulen sus propuestas y las hagan más integrales

El enfoque de desarrollo de capacidades se plasma en el desarrollo de competencias para el aprendizaje. Las competencias laborales son el conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que contribuyen al desempeño efectivo en una ocupación en el mercado laboral, se vislumbran bajo el argumento de mejorar la empleabilidad de las personas. Muy interesante el autor que hemos citado, pues propone que el mismo proceso de trabajo, puede ser ya un proceso formativo, para ello es necesario -señala- tener en cuenta la contextualización. Dicho autor además enfatiza el desarrollo y la formación basada en competencias en la actualidad ... y hace esta pregunta muy válida ¿qué experiencias deben promoverse para el desarrollo de las competencias? Y señala que:

El desarrollo de competencias es necesario para la gran transformación estructural del mundo del trabajo y por la necesidad de contextualizar las prácticas. Unas transformaciones a escala técnica, económica y social que tienen un impacto en las formas de organizar el trabajo y, por ende, en la cualificación y en las competencias necesarias. (Levi-Leboyer, 1997).

2.4. MARCO NORMATIVO

La Constitución política del Perú, en el Artículo 58 establece que el Estado orienta el desarrollo del país, y actúa principalmente en las áreas de promoción de empleo, salud, educación, seguridad, servicios públicos e infraestructura. La Carta Magna sostiene además que:

(...) en el desarrollo del precepto constitucional, es necesario efectuar medidas económicas inmediatas que permitan generar puestos de trabajo, incrementar el consumo, reactivar la economía y promover la descentralización económica y productiva del país; y que, el primer gran objetivo nacional del Gobierno en la lucha frontal contra la pobreza es la creación de empleo, por ser la base de la prosperidad y el desarrollo; (Constitución Política del Perú 1993. Art.58)

En la Constitución Política del Perú también se faculta las iniciativas y políticas para promover el empleo en el país (inciso 19. del Artículo 118)

La Ley N° 25927, Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, establece como una de sus funciones, formular y establecer la política de empleo, evaluando y supervisando su cumplimiento, así como regular el mercado de trabajo (Inciso g, del Artículo 6) .

Artículo 1.- Creación del Programa y Financiamiento del Programa de Emergencia Social Productivo Urbano “A Trabajar Urbano” como unidad ejecutora dentro del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, que será financiado con recursos del Sector, donaciones u otras fuentes de financiamiento (...) El Programa “A Trabajar Urbano”, puede desarrollar sus funciones a través de oficinas que permitan tener un alcance nacional, así como suscribir convenios de cooperación con las entidades del Estado que sean necesarias para el alcance de sus fines.

Artículo 2.- Objeto del Programa y participación ciudadana. El Programa de Emergencia Social Productivo Urbano “A Trabajar Urbano”, tiene como objetivo la generación de empleo temporal para la población desempleada de las áreas urbanas favoreciendo prioritariamente a aquellos con menores niveles de ingreso económico, con niveles de pobreza y extrema pobreza.

Ley N° 27427, Artículo 6, literal b) del numeral 6.3 del Ministerio de trabajo cuenta con la autorización referida en el del a fin de implementar el Programa de Emergencia Social Productivo Urbano “A Trabajar Urbano”, y los programas y proyectos referidos en el tercer párrafo del presente artículo

Decreto Supremo N° 012-2001-PCM y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N.º 013-2001-PCM para aprobar las adquisiciones de bienes y contratación de servicios necesarios para la ejecución del Programa, están exoneradas de los procesos de selección, Licitación Pública, Concurso Público o Adjudicación Directa, establecidas por la Ley de contrataciones del estado.

DECRETO DE URGENCIA N° 130-2001. Crean el Programa de Emergencia Social Productivo Urbano “A Trabajar Urbano”

Ley N° 26772 Sobre el Trabajo y la Mujer

Vinatea (2000), señala las siguientes normas siguiente:

Éstas eran: i) el derecho a trabajar en una jornada semanal reducida; ii) el derecho al pago de una indemnización distinta a la prevista para los varones; iii) el derecho de asiento; iv) el derecho de lactancia; v) el derecho al descanso pre y post natal; y vi) el derecho al pago de una indemnización especial para quienes fueran despedidas durante el goce del descanso pre o post natal. (p. 279-280).

Con la derogación de la norma citada en 1995 la situación cambió, quedando libres las puertas de acceso al trabajo. Sin embargo, el problema de la discriminación era ahora más alarmante, toda vez que ya no era una norma legal sino personal o real, de diferentes empleadores que preferían la mano de obra masculina, ya no por el orden legal o implicancias económicas (el trabajo de la mujer resulta más caro) sino por el solo hecho de que pensaban que las mujeres no eran capaces de desarrollar las labores de la empresa.

2.8.7. Ley N° 26513 nuestro país dispone la legislación peruana para que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no deban contener requisitos de discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades.

2.8.8. R.L. N° 26726. Con ocasión de la denuncia de los Convenios Internacionales de Trabajo Nro. 41 y 45 mediante la situación de la mujer contó

con una serie de beneficios que procuraron superar las dificultades que entrañaba la función social del cuidado del hogar que hasta el momento le había sido asignada. (p.148)

2.8.9. Ley N°2851, del 23 de noviembre de 1928. hasta el 29 de julio de 1995 la mujer trabajadora gozó, en forma exclusiva, de ciertos beneficios, regulados por la que consistieron no solo en la prohibición del trabajo de mujeres en ciertas condiciones consideradas riesgosas (trabajo en minas y trabajo nocturno), sino también en el otorgamiento de ciertas ventajas en materia laboral fundadas en el sexo.

2.5. CONCEPTUALIZACIÓN

Concepto de empleabilidad.

En términos comunes cuando se habla de la empleabilidad se piensa en la capacidad de obtener empleo, por parte de los que necesitan de él, pero que alude en cierta forma y toma en cuenta a los ofertantes (Estado, empresas etc.)

El término empleabilidad surge del vocablo inglés “*employability*”, el cual proviene de la unión de las palabras: “*employ*” (empleo) y “*ability*” (habilidad). Actualmente, se entiende que la empleabilidad como la capacidad y habilidad de una persona para conseguir un trabajo y que éste empleo le dure. Esta idea la desarrolla Serrano, quien además manifiesta:

La empleabilidad en términos generales es entendida como la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los diferentes atributos de la persona, los cuales le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado ...En efecto, el fenómeno de la empleabilidad abarca diferentes capacidades básicas necesarias para aprender y desempeñarse con eficacia en el lugar de trabajo, lo cual incluye la capacidad de comunicación y de relacionarse con el resto de los individuos, resolver problemas y trabajar en equipo (...) (Serrano, 2000).

Concepto de desarrollo de capacidades.

El desarrollo de capacidades alude a una mirada del desarrollo humano que pone en las personas- cualquiera que sea su condición socioeconómica y cultural- como

centro del proceso de aprendizaje, el cual se inicia a partir de las cosas que son capaces de hacer, de pensar y de sentir. Capacidades que tienen, producto de sus experiencias de vida no solo a nivel cognitivo. De esa manera se piensa en el desarrollo personal donde las personas son activas participantes, ellas generan su propio desarrollo.

Este concepto alude a los conceptos sobre la pobreza que desarrolló Amartya Sen, el cual señala que los pobres no son carentes totales, tienen muchas capacidades y de lo que se trata es de desarrollarlas.

Concepto de desarrollo de competencias.

La competencia alude a un proceso donde lo aprendido se pone en práctica y trae consigo una actitud y voluntad para aplicar lo aprendido.

Se dice que una persona es competente cuando luego de recibir conocimientos e información, desarrolla también la habilidad de ponerlas en práctica y una actitud de hacer los cambios sin que haya supervisión, es decir por convencimiento.

Se puede decir que ha habido desarrollo de competencias cuando el aprendizaje está garantizado, porque la persona ha accedido a conocimiento, ha puesto en práctica habilidades que muestran que conoce; y conjuntamente con ello, tiene la actitud nueva de quien ha aprendido y se dispone a mejorar. Los 3 elementos para el desarrollo de competencias son: conocimientos, habilidades y actitudes

Concepto de participación social.

El término de participación social, ha cobrado mayor vigencia, luego de que las entidades cooperantes analizaran porque algunos programas que financiaban tenían mejores resultados que otros. Y se percataron que aquellos en donde la población participaba más, existía mayor involucramiento, compromiso y se obtenía logros más sostenibles. Por ello se comenzó a utilizar el término de población "usuaria", más que población "beneficiaria"; y además puso como condición que se trabaje con las organizaciones de la comunidad adjudicándoles roles de gestión y vigilancia.

Al respecto en nuestro país existen diferentes estudios y sistematizaciones respecto al tema de la participación social, uno de ellos es la María Isabel Remy del Instituto de Estudios Peruanos (IEP).¹¹

Concepto de género.

Cuando se utiliza la palabra género la mayoría de veces solo es utilizado para definir si es género masculino o género femenino. Sin embargo, para efectos de la presente investigación se utiliza género no en el sentido gramatical o para la diferenciación de sexo biológico.

Este concepto lo utilizamos con fines de análisis teórico para definir las diferenciaciones culturales creadas a través de la socialización, lo que trae consigo diferenciación de oportunidades y desventajas e implicancias y consecuencias de tipo social económico y de equidad.

El concepto “género” hace referencia a roles, conductas y expectativas socialmente construidas relacionadas con el ser hombre o mujer y basadas en la diferencia sexual entre ellos. (Concepto extraído del MIMP, 2012).

Concepto de autoestima.

Este concepto lo hemos utilizado para focalizar la afectación de las mujeres en su valoración a causa de las históricas y complejas desigualdades; que la han convertido en personas con baja valoración, no haciéndolas conscientes de sus valores y capacidades. La autoestima es considerada como la actitud de valorarse una misma, tomando conciencia de sus logros. Tiene que ver con el autoconocimiento y su identidad. En este estudio ponemos atención de que modo el trabajar en labores tradicionalmente masculinas como la albañilería les ha cambiado el panorama respecto a que ellas pueden desempeñarse de igual manera e incluso mejor, en los que antes era de hombres.

¹¹ IEP-Grupo Propuesta Ciudadana. María Isabel Remy. 2011. P:28 “Participación ciudadana y gobiernos descentralizados”

Concepto de Percepción Personal.

Para efectos de la presente investigación lo hemos considerado como la actitud interna de recibir y procesar aspectos de la realidad en este caso del trabajo que realizan. Su percepción pone en juego su condición e historia personal, sus experiencias de vida como mujeres de sectores pobres que no han tenido derecho a mayor educación, empleo digno y desarrollo de capacidades. Las personas perciben según su mundo interno el cual está en íntima relación con el entorno económico, grupo social y familia.



CAPÍTULO III

DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ESTRATEGIA METODOLÓGICA DE INVESTIGACIÓN

La estrategia o naturaleza de la metodología utilizada en la investigación, es mixta: cuantitativa y cualitativa, las cuales se complementaron y proporcionaron mayores elementos para el análisis del problema de investigación.

La presente investigación fue realizada durante los cuatro últimos ciclos de la Maestría de Gerencia Social de la PUCP.

Esta investigación tuvo como objetivo conocer si el programa A Trabajar Urbano favoreció la empleabilidad, si las competencias impartidas contribuyeron a esto, y de qué modo el mencionado programa implementó el enfoque de género.

3.2. FORMA DE LA INVESTIGACIÓN

La forma de investigación es un estudio de caso, lo que permitirá examinar detenidamente la experiencia de las participantes mujeres que trabajaron en el programa A trabajar Urbano, en una localidad en concreto; y por tratarse de un estudio de caso, los resultados de la investigación se aplicaron a esta experiencia y no podrán generalizarse a otros ámbitos, salvo algunos hallazgos los que podrán ser una referencia para otros lugares que tengan características similares.

Por el contexto de la investigación, así como por las exigencias conceptuales y metodológicas para el cumplimiento del objetivo de la tesis, se realizará un estudio longitudinal, dado que interesa obtener de la mejor forma una perspectiva más completa, desde el año 2015 al 2017, para hacer un seguimiento de los factores que viabilizan o limitan el grado de implementación del programa mencionado.

3.3. VARIABLES Y DEFINICIONES

Hemos definido tres variables o lineamientos que ordenan el proceso de investigación, y de acuerdo a ello se han priorizado los marcos contextuales, conceptuales y teóricos; así como también la metodología el para recoger, procesar y analizar la información. Estas variables son:

VARIABLE 1.-EMPLEABILIDAD

VARIABLE 2.- DESARROLLO DE COMPETENCIAS

VARIABLE 3.- ENFOQUE DE GENERO

3.3.1. La Empleabilidad

Tiene que ver con oferta oportuna del ATU (Estado) de proponer políticas sociales de empleo que sean asequibles, y respondan a las necesidades de los usuarios a quienes va dirigido. También supone la respuesta; la demanda o habilidades de las mujeres para desempeñarse bien frente a esta oportunidad de empleo. En ambos casos supone la sostenibilidad y permanencia de la propuesta de empleo para mejorar de manera sustantiva las condiciones de vida de las personas a las cuales va dirigida y cumplan el objetivo de los que han diseñado este programa, de manera duradera es decir promuevan el mayor ingreso, como una forma de mejorar su condición económica y social.

Indicadores:

- Tasa de ocupación
- Tasa de desempleo
- Porcentaje de búsqueda activa de empleo antes del ingreso al Programa. (para que sea oportuna y necesaria la oferta del ARU)
- Cantidad de dinero: Incremento de sus ingresos de las mujeres que trabajaron en el programa A Trabajar Urbano.
- Grado de calificación obtenido
- Continuidad en el rubro de albañilería

3.3.2. El desarrollo de competencias

Es uno de los propósitos del programa ATU el cual busca calificar a las trabajadoras para que puedan desempeñarse mejor, en ese Programa, y de esa manera estén preparadas para competir a futuro en mejores empleos. El desarrollo de competencias se plantea generalmente a partir de las capacidades que traen las personas involucradas, lo que permitirá a su vez transferir conocimientos, habilidades y actitudes, los que se convertirán en instrumentos de calificación para la empleabilidad de este Programa.

Indicadores:

- Número de actividades importantes (en su mayoría, media (rutinarias), baja importancia) que las participantes manifiestan haber realizado durante su permanencia en el programa.
- Tipo de conocimiento (Alto, Medio, Bajo) que han logrado de su aprendizaje de albañilería.
- Grado de habilidades sin asesoría que muestran las trabajadoras de ATU, en el encofrado y preparación de mezcla (Mas del 50%, 50%. menos del 50%)
- Número de actitudes proactivas y de autovaloración según listado
- Calificación y percepción de las trabajadoras manifestadas sobre el Programa referente a su utilidad, cumplimiento de expectativas, cambios en su desempeño laboral, e influencia en su mayor calificación

3.3.3. El enfoque de género

Lo hemos considerado como fundamental del marco teórico y de los supuestos de ATU. La transversalidad del enfoque de género es fundamental no solo porque la mayoría de las trabajadoras son mujeres, sino porque la inequidad de género es la principal limitación del desarrollo humano y de los fines de empleabilidad que se propone este Programa.

El enfoque de género, pone en evidencia y en discusión, las diferencias de fondo que hay en las ofertas laborales en nuestro país, las cuales tienen procedimientos y escala de remuneraciones, que son una clara discriminación de género.

Indicadores:

- Porcentaje de mujeres que comparten la crianza en el hogar.
- Cantidad de ingresos comparadas a lo que recibe su pareja por el mismo trabajo.
- Número de actividades que se han modificado en su hogar respecto a la “economía de cuidado”
- Grado de calificaciones de autovaloración que se adjudican.

3.4. DISEÑO MUESTRAL

3.4.1. El universo y determinación de la muestra

El universo para la presente tesis está definido por la cantidad de participantes mujeres que trabajaron en los proyectos ejecutados entre los periodos 2005 al 2006.

3.4.2. Definición de la muestra representativa

El universo para el presente ejercicio es de 190 participantes mujeres. Aplicando la fórmula para poblaciones finitas, se obtiene una muestra de 99 participantes. Utilizaremos la fórmula para poblaciones finitas. En este caso el valor de “p” como proporción del universo, siendo de 15%, como el valor de “q”, entonces el valor es 85%, el margen de error considerado para nuestro ejercicio es 5%.

Fórmula para Universos Finitos

$$= \frac{4 * N * p * q}{E^2(N - 1) + 4 * p * q}$$

Donde p*q son las varianzas, E es el error, n el tamaño de la muestra y N el tamaño de la población.

$$n \text{ (Tamaño de la muestra)} = \frac{4 * 190 * 15 * 85}{5^2 (190 - 1) + 4 * 15 * 85} = 99$$

Obtenido el tamaño de la muestra para nuestra tesis, procedemos a seleccionar los elementos de nuestra muestra, utilizando la muestra estratificada, para nuestro caso dividiremos en forma proporcional, en grupos de participantes, siendo el total de la muestra de 99.

3.4.3. Criterios para la inclusión de la muestra

El diseño muestral se realizó a partir de la base de datos de hoja de pago a *beneficiarios directos* (Formatos OE- 05) y del Reporte Situacional de Convenios (Formato FS-11), del periodo comprendido entre los años 2005 y 2006, del distrito de Chimbote.

La primera parte del diseño muestral consistió en la selección de los convenios materia de nuestra investigación, tomando como distrito de intervención, el Distrito de Chimbote, donde 06 Convenios corresponde a la VII convocatoria, y 15 Convenios a la VIII Convocatoria; tal como se muestra en los cuadros siguientes:

Para actualizar el seguimiento del desarrollo ocupacional se ha tomado una muestra significativa seleccionada por conveniencia, alcanzando a 20 participantes del proyecto.

3.5. UNIDADES DE ANÁLISIS

3.5.1. Identificación de las unidades de análisis

Las unidades de análisis donde se enfocó la investigación fueron: las **participantes mujeres** que trabajaron en los periodos 2005 y 2006, quienes fueron usuarias directas del programa. **Equipo técnico de la zonal de Chimbote**, donde se incluye a los Supervisores externos y Responsables Técnicos, quienes trabajaron durante el periodo de la investigación, y **Documentación** existente sobre el programa que se cuenta de las participantes, en la Oficina zonal.

De acuerdo a lo que necesitamos mirar en los indicadores, se ha determinado las 3 unidades de análisis, que se indican en el cuadro siguiente:

Cuadro N° 3.1
Matriz Metodológica

| Estrategia Metodológica | Muestra | Unidades de Análisis | Técnica | Fuente |
|--------------------------------|----------------|--|----------------------|---------------|
| Cuantitativa | 99 | Esta fue dirigida a las participantes que trabajaron en los periodos 2005 y 2006 | Encuesta | Primaria |
| Cualitativa | 7 | Esta fue dirigida a las participantes que trabajaron en los periodos 2005 y 2006 Esta fue dirigida al equipo zonal de Chimbote, donde se incluye a los supervisores y Responsables Técnicos | Entrevista | Primaria |
| | | Documentación que se cuenta de las participantes, en la Oficina zonal de Chimbote. Informe de Sistematización del Área de Monitoreo y Evaluación del Programa. | Revisión documental; | Secundaria |

Fuente: Elaboración Propia

3.6. FUENTES DE INFORMACIÓN

Las fuentes de información empleadas en la investigación fueron de dos tipos

Fuente de información primaria: se utilizaron las siguientes fuentes.

- a) Un cuestionario para levantar información de las participantes mujeres que trabajaron en los periodos 2005 y 2006.
- b) Una entrevista, aplicado a 7 usuarias y al equipo de la zonal de Chimbote
Fuentes de información primaria, las cuales fueron dirigidas de forma directa a las participantes mujeres que laboraron dentro del Programa y funcionarios del Programa, a quienes se contactaron para obtener información que nos ayudó a determinar el nivel de conocimiento de las nuevas competencias adquiridas durante su permanencia, acceso a cargos no tradicionales para mujeres, mercado de trabajo en construcción para mujeres, e identificar los factores que están contribuyendo o limitando para insertarse al mercado laboral.

Fuente de información Secundaria: se obtuvieron a través de la revisión de la documentación del Programa Construyendo Perú, fichas socioeconómicas de los participantes, el mismo que nos permitirá conocer cuál es el porcentaje de participación de géneros, y cuál es el porcentaje de variación de los mismos durante el proceso de ejecución de los proyectos; Información socio demográfica del Instituto Nacional de Estadística e Informática, el mismo que nos permitió conocer los indicadores de pobreza; población económicamente activa ocupada femenina por categoría de ocupación; Investigaciones ya realizadas sobre el nuevo papel de la mujer en los mercados de trabajo, el mismo que nos permitió comprender cuál es el origen y cuáles son las manifestaciones de las diferencias por género en los mercados de trabajo.

3.7. TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas de investigación se han centrado en tres, debido a que son suficientes y eficientes para obtener la información requerida: entrevistas estructuradas, Encuestas y, revisión documental.

3.7.1. Entrevista semiestructurada

Para aplicar esta labor, se coordinó previamente para la entrevista; y se diseñó una guía de preguntas

Se pudo entrevistar al Jefe Zonal y Responsable de Promoción Social, Se precisa que para profundizar la investigación del estudio se realizó otras entrevistas, se entrevistó; al Responsable de Evaluación y Asistencia Técnica, Supervisores Externos, Responsables Técnicos, Analistas de Supervisión y Responsable de Promoción Social. Con esto se ha logrado generar un conjunto de respuestas a las interrogantes sobre el tema de investigación.

Asimismo, se precisa que en la actualidad la Oficina Zonal de Chimbote, fue desactivada por razones presupuestales. El Responsable de Asistencia Técnica, Asistente Administrativo y Secretaria fueron cesados de sus funciones y no se les pudo entrevistar. También se entrevistó a 7 mujeres líderes que participaron en el Programa, en este caso la selección de la muestra fue por conveniencia

3.7.2. Encuestas

Esta fue dirigida a las participantes que trabajaron en los periodos 2005 y 2006, en un total de 99 mujeres, se empleó un cuestionario el mismo que recogió la información donde se analizaron los datos, sobre las variables e indicadores definidos.

3.7.3. Revisión documental

Se emplearon la guía de registro como instrumento para identificar así la información que buscamos en cada fuente, se utilizó la siguiente documentación: documentación del programa "A Trabajar Urbano", como directivas, manuales, base del concurso, guías, evaluaciones, informes separatas, formatos OP-01(fichas de inscripción del postulante), OP -02 (ficha socioeconómicas del participante) OP-03 (padrón del participante), OE-05 (hoja de pago a participante), actas de selección de participantes, expediente de los proyectos ejecutados, documentos de la mesa de concertación para la lucha de la pobreza y documentos obtenidos de diferentes páginas de internet) aplicada a la información de las fuentes escritas mencionadas.

Estas tres técnicas de recolección de información sirvieron para recolectar información clave en una metodología cualicuantitativa. Esta relación se ha dado

mediante el puente establecido entre la identificación de variables e indicadores y estos a su vez con las fuentes de información y unidades.

Procedimiento de levantamiento y procesamiento de los datos.

Según el cronograma de trabajo, la etapa de análisis de la información se efectuó entre mayo a julio del 2011 y mayo del 2017, para ello se utilizó el Microsoft Office Excel, como soporte para los cálculos estadísticos; El criterio de análisis se basa en los objetivos específicos trazados en la investigación. Los resultados de campo han sido presentados en cuadros y gráficos que nos permitan identificar claramente los resultados para un análisis contrastado con los hallazgos encontrados.

Esta información nos permitirá identificar y comparar la diferencia, si las hubiere, entre la metodologías y variaciones existentes entre las dos convocatorias del proyecto.

En ese contexto, para el análisis cuantitativo, dirigido a los participantes, se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos y la muestra fue representativa de 99 participantes tomadas en el año 2005. Posteriormente para la actualizar el seguimiento del desarrollo ocupacional se ha tomado una muestra significativa en el 2017 seleccionada por conveniencia, alcanzando a 20 participantes del proyecto. Para este análisis se utilizó el *Microsoft Office Excel*, el cual facilito la construcción de tablas que permitieron calcular los porcentajes. Este procedimiento, proporcionara los datos para analizar el comportamiento de las variables.

Para el análisis cualitativo, se utilizó la técnica de entrevista, y la muestra fue significativa, 7 entrevistas, dirigidas al equipo de la zonal de Chimbote y 7 a mujeres que trabajaban en el Programa

Análisis estadístico de la prueba de diferencia de proporciones

Con esta prueba se analizará, la diferencia de proporciones existentes entre variables entre los años 2005 y 2017, propuestas en los objetivos específico de la investigación, para lo cual utilizaremos la siguiente fórmula:

$$z = \frac{p_1 - p_2}{\sqrt{\frac{p_c(1 - p_c)}{n_1} + \frac{p_c(1 - p_c)}{n_2}}}$$

$$p_c = \frac{x_1 + x_2}{n_1 + n_2}$$

Donde:

Hipótesis: de diferencia de proporciones en dos grupos.

Variable: la comparación se realiza sobre una variable. Si hay varias, se efectuará una prueba de diferencia de proporciones por variable.

Nivel de medición de la variable de comparación: cualquier nivel, incluso por intervalos o razón, pero siempre expresados en proporciones o porcentajes.

CAPÍTULO IV

HALLAZGOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

La presente investigación nos ha permitido profundizar en el nivel de empleabilidad que representa el programa A *Trabajar Urbano* para mujeres de sectores populares de Chimbote, las cuales como veremos a continuación, no han mejorado sustancialmente su condición social, económica, y de género.

En este capítulo ampliamos estas ideas de manera pormenorizada, analizando e interpretando la información que recogimos de las mismas usuarias y funcionarios del Programa. Este análisis nos dará insumos para construir una *propuesta de mejora*, para que esta política social, contribuya de mejor manera a la calidad de vida y aumento del nivel de ingresos de las mujeres y sus familias.

4.1. VARIABLE 1: EMPLEABILIDAD DE MUJERES EN EL SECTOR ALBAÑILERÍA

Hemos escogido la variable *empleabilidad*, porque nos permite investigar si realmente y de qué manera este programa a trabajar Urbano ha contribuido a mejorar el ingreso de las usuarias a partir de un empleo sostenible por parte del Estado; y si ha impulsado competencias necesarias para mejorar a futuro el acceso de las mujeres a empleos mejor pagados. Por otro lado esta variable nos sirve para evaluar el efecto que ha tenido en las mujeres en el sentido de conocer si estas han podido aprovechar la oportunidad para aumentar sus conocimientos, y su experiencia de manera significativa, que les haya permitido cambiar su situación de subempleadas o desempleadas.

En esta investigación, se refiere sobre todo a las capacidades que han desarrollado las mujeres para acceder al mercado laboral al haber aprendido técnicas de albañilería durante su permanencia en el Programa. Con la experiencia adquirida en el Programa, supuestamente, las mujeres estarían en mejores condiciones de conseguir empleos mejores a los que tenían antes de ingresar al programa ATU.

Los indicadores que se toman en cuenta desde la oferta del Estado nos han posibilitado conocer si hay otros sectores públicos que pueden retomar y continuar los avances del ATU. Otro aspecto que hemos obtenido referente a la empleabilidad es la percepción que tienen las usuarias frente a este rubro de empleo no tradicional para mujeres: la albañilería

Se va analizar la variable *empleabilidad* haciendo referencia al grado de desarrollo ocupacional alcanzado, a la mejora del ingreso, comparando con las actividades productivas que hacía antes y después de su trabajo en el ATU. Así mismo, dos aspectos que tienen que ver con la empleabilidad, son el desarrollo de competencias y su condición de género, lo cual les discrimina y les margina aún más en el acceso a empleos adecuados.

4.1.1. Desarrollo ocupacional de las participantes del proyecto al 2017

Investigar sobre el desarrollo ocupacional de las usuarias del programa A trabajar Urbanos es importante porque es lo que permitirá a las mujeres proyectarse, adaptarse, y cambiar su entorno. Les brinda, además, la posibilidad de creación de oportunidades ocupacionales, capacidad de emprendimiento, estrategias para insertarse al mercado laboral, y les brinda la posibilidad de crear su propio empleo. De ahí la importancia para las mujeres de desarrollarse y mantenerse en mejores condiciones laborales sobre todo para las que están sometidas a particulares barreras culturales en materia de contratación. En ese contexto, la presente investigación muestra los siguientes resultados.

El desarrollo ocupacional es clave para la empleabilidad, para las mujeres pobres y de baja escolaridad, porque para ellas uno de los mayores obstáculos es precisamente la demostración de competencias. Desde el punto de vista de género merece especial atención, conocer el grado alcanzado de su desarrollo ocupacional para poner en evidencia las limitaciones que existen.

El Desarrollo ocupacional expresa que las participantes han obtenido aprendizajes y experiencias que de manera sostenible les permite pasar a un mayor nivel y acceder a mejores empleos.

Es pues el proceso, mediante el cual las participantes obtienen, fortalecen y mantienen las competencias necesarias para responder y acceder a lo que demanda el mercado laboral.

Se analiza si el desarrollo ocupacional mejora:

-Con la mayor permanencia en el ATU,

-Si las mujeres aprendieron mas de una actividad de albañilería o relacionada a ella durante su permanencia en el programa.

-Si el trabajo en ATU les permitió alguna habilidad o actitud para iniciar otra actividad laboral significativa.

-Si la experiencia en el programa facilito mejores oportunidades laborales

-Las mujeres que se han integrado al ATU tienen la percepción de que han “avanzado” o mejorado algún aspecto de su vida

-Su ingreso al programa ATU fue una respuesta oportuna ya que estaban buscando trabajo.

-El ATU promovió mayor conciencia respecto su discriminación de género, pues experimentaron preferencia por los varones para algunas actividades que ellas también podían desarrollar

Aplicación de entrevista

En relación a la variable experiencia, cuando se les pregunto:

La respuesta de los 07 operadores entrevistados, a la pregunta ¿Cree usted que la experiencia adquirida en el Programa significara una formación con oportunidad laboral para las mujeres? Ellos reconocen que sí. Señalan que en la actualidad existen participantes que viene trabajando en las municipalidades en actividades similares.

4.1.2. Participantes que se encontraban desempleadas una semana antes del ingreso al programa

Para identificar este objetivo se plantea la siguiente pregunta ¿Durante la semana antes del ingreso se encontraban desempleadas?, la mayoría de las mujeres participantes en el programa, 20.20% manifestaron que antes de ingresar al Programa trabajaron en la chacra (siembra y cosecha), y otros porcentajes pequeños del 5.05% y 2.02% de las mujeres participantes en el programa antes de ingresar si estuvieron ocupados en trabajos de limpieza de casas y en la fábrica pesquera respectivamente. (Ver Cuadro N° 4.1)

Cuadro N° 4.1:

Participantes que se encontraban desempleadas antes de ingreso ATU

| Características | 2005 | | 2017 | |
|--|-----------|------------|-----------|------------|
| | Número | % | Número | % |
| 1. Si | | | | |
| 1.1 Su casa | 51 | 51.52 | 10 | 50 |
| 2. No | | | | |
| 2.1 Trabajo en una fábrica pesquera | 2 | 2.02 | 2 | 10 |
| 2.2 Trabajo en comercio ambulatorio | 1 | 1.01 | 0 | 0 |
| 2.3 Trabajo en lavado de ropa | 1 | 1.01 | 0 | 0 |
| 2.4 Trabajo en casa | 0 | 0.00 | 1 | 5 |
| 2.5 Trabajo en confección de ropa | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 2.6 Trabajo en peluquería | 1 | 1.01 | 0 | 0 |
| 2.7 trabajo en venta de comida | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 2.8 trabajos en chacra (siembra y/cosecha) | 20 | 20.20 | 3 | 15 |
| 2.9 Trabajos de limpieza de casas | 5 | 5.05 | 1 | 5 |
| 2.10 otros (especificar) | 18 | 18.18 | 3 | 15 |
| TOTAL | 99 | 100 | 20 | 100 |

Fuente: Elaboración propia según encuesta aplicada.

La diferencia es muy significativa respecto a lo que contestan las mujeres usuarias del ATU; antes de incorporarse al Programa: 51% no tenía trabajo remunerado, luego de terminar su trabajo en el mencionado programa.

Inclusive años más tarde que volvieron a emplearse; sus oportunidades y acceso al mercado laboral no se habían modificado. Estas respuestas nos grafican, no solo que ATU no modifica su empleabilidad o desarrollo ocupacional, ni mejora en el nivel de ingresos; sino que NO existen ofertas laborales, ya que cuando las hay, ellas se involucran.

Para mejor constatación, se realizó una prueba estadística con el objetivo de verificar la variación de las variables en el análisis longitudinal entre dos años 2005-2017.

Prueba de hipótesis de diferencia de proporciones

H_0 : No existe diferencia entre la proporción de participantes que se encontraban desempleadas del 2005 y 2017.

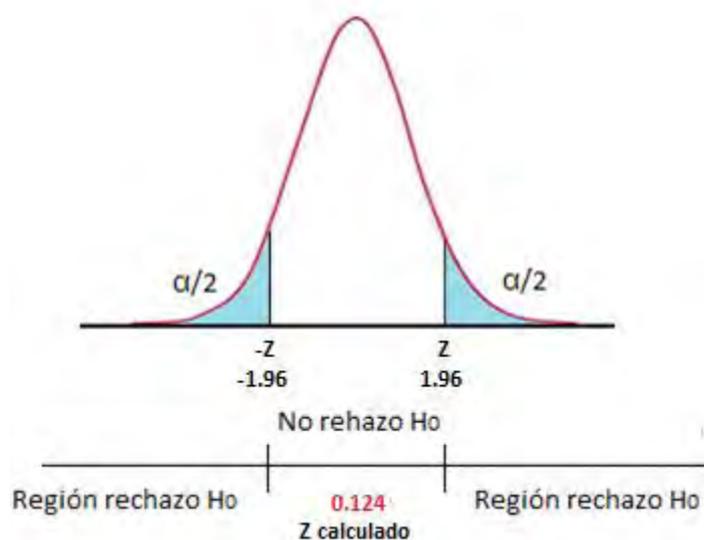
H_1 : Si existe diferencia entre la proporción de participantes que se encontraban desempleadas del 2005 y 2017.

$$z = \frac{p_1 - p_2}{\sqrt{\frac{p_c(1-p_c)}{n_1} + \frac{p_c(1-p_c)}{n_2}}}$$

$$p_c = \frac{x_1 + x_2}{n_1 + n_2}$$

$$z = \frac{0.515 - 0.5}{\sqrt{\frac{0.513(1-0.513)}{99} + \frac{0.513(1-0.513)}{20}}} = 0.124$$

$$p_c = \frac{51 + 10}{99 + 20} = 0.513$$



En la prueba de hipótesis de diferencia de proporciones el valor calculado $z=0.124$ está entre los valores tabulares -1.96 y 1.96 , por lo que se encuentra en la región de no rechazar la hipótesis nula (H_0), es decir, *no existe diferencia significativa* entre las proporciones del 2005 y 2017.

De acuerdo a esto, es válido afirmar que la condición laboral de las participantes en el Programa no ha variado entre el 2005 y 2017.

Haber estado trabajando el año 2005 en el ATU, no garantizó ni contribuyó en su acceso a puestos de trabajo mejores, de tal manera que cuando volvieron a trabajar seguían en las mismas condiciones laborales, básicamente dedicación a su hogar (economía de cuidado) y subempleados en la agricultura rural.

El programa *A trabajar Urbano*, y la variación de su nivel de ingresos:

Nivel de ingresos

La incidencia del ATU en su mejora de vida, empleabilidad y nivel de ingresos es baja. Respecto a esto último; las participantes mencionan que su ingreso al ATU no significó una mejora del nivel de ingresos, su situación no se modificó porque la mayoría no estaba trabajando, y la minoría que percibía un ingreso, tampoco notó una mejoría económica al respecto. Al preguntarle la razón, la mayoría contesta que es porque no tienen profesión, títulos ni están capacitadas.

4.1.3. Participantes que no percibían ingresos antes de ingresar al programa

Para identificar este objetivo se plantea la siguiente pregunta ¿Durante una semana antes de ingresar al programa usted percibía ingresos por algún concepto?, y se tomó en cuenta la variable oportunidad para las mujeres de conseguir empleo, se observa que el 61.62% de las participantes mujeres expresó que no percibía ingresos por algún concepto, debido a que no contaba con preparación de formación superior; no tenían tampoco ningún entrenamiento; El 16.16% manifestó que no percibía ingreso por algún concepto, porque consideró que existe más oportunidades de trabajo para el sexo masculino y no reciben ninguna mensualidad o pensión, y en menor porcentaje 6.06% indicaron que si recibían un ingreso por algún concepto. (Ver Cuadro N° 4.2)

Cuadro N° 4.2:
Participantes que no percibían ingresos antes de ingresar al Programa, 2005 y 2017

| Características | 2005 | | 2017 | |
|---|-----------|------------|-----------|------------|
| | Número | % | Número | % |
| 1. Se encontraba desempleada | | | | |
| 1.1 No contaba con ningún entrenamiento | 61 | 61.62 | 14 | 70 |
| 1.2 Existe oportunidades más para el género masculino | 16 | 16.16 | 3 | 15 |
| 1.3 Resistencia a contratar a personas de género femenino para trabajos de construcción civil | 0 | 0.00 | 3 | 15 |
| 2. No cuenta con una pensión por jubilación | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 3. No recibe ninguna mensualidad o pensión | 16 | 16.16 | 0 | 0 |
| 4. Reciben un ingreso por algún concepto | 6 | 6.06 | 0 | 0 |
| Total | 99 | 100 | 20 | 100 |

Fuente: Elaboración propia (Encuesta)

Se realizó una prueba estadística con el objetivo de verificar la variación de las variables en el análisis longitudinal entre dos años 2005-2017.

Prueba de hipótesis de diferencia de proporciones

H_0 : **No** existe diferencia entre la proporción de participantes que no percibían ingresos del 2005 y 2017.

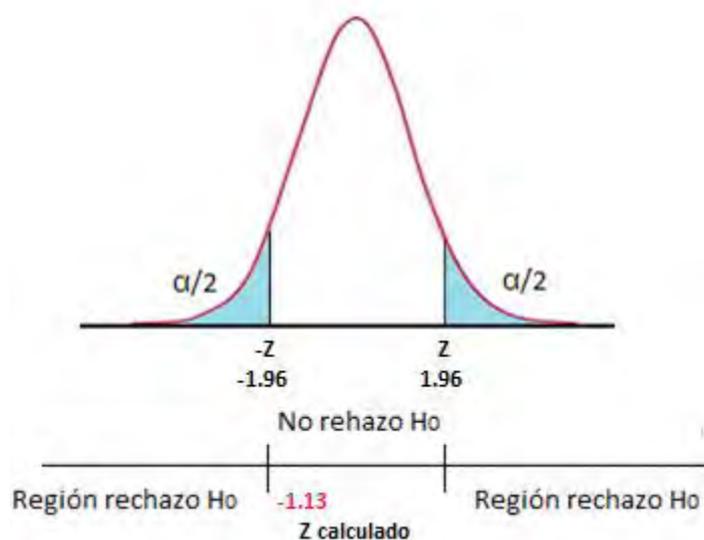
H_1 : **Si** existe diferencia entre la proporción de participantes que no percibían ingresos del 2005 y 2017.

$$z = \frac{p_1 - p_2}{\sqrt{\frac{p_c(1-p_c)}{n_1} + \frac{p_c(1-p_c)}{n_2}}}$$

$$p_c = \frac{x_1 + x_2}{n_1 + n_2}$$

$$z = \frac{0.94 - 1}{\sqrt{\frac{0.95(1-0.95)}{99} + \frac{0.95(1-0.95)}{20}}} = -1.13$$

$$p_c = \frac{93 + 20}{99 + 20} = 0.95$$



En la prueba de hipótesis de diferencia de proporciones el valor calculado $z=-1.13$ está entre los valores tabulares -1.96 y 1.96 , por lo que se encuentra en la región de no rechazar la hipótesis nula (H_0), es decir, no existe diferencia significativa entre las proporciones del 2005 y 2017. De acuerdo a esto, es válido afirmar que la condición de los participantes, en relación a *la mejora del ingreso salarial promovida, en el Programa, no ha variado entre el 2005 y 2017*.

Los hallazgos encontrados nos permiten realizar un análisis según el cual es necesario crear políticas públicas de mayor impacto y que logren obtener resultados a largo plazo. Esto es muy bien expresado por Buvinic.

Las estrategias de generación de empleo social desde finales de la década de los años setenta, han buscado proveer empleo inmediato y dotar de ingresos a las familias más pobres con programas de empleo de emergencia, programas de emergencia social en general y fondos de inversión. Sin embargo, se ha detectado bajo impacto en sus resultados dado que su capacidad para aliviar la pobreza es eficaz *sólo mientras duran sus programas, sin repercusiones duraderas* (Buvinic, 1996).

Participantes que cuentan con uno o más ingresos per cápita

Respecto a si cuentan con uno o más ingresos per cápita, , el 67.68% declaró que no cuenta con uno o más ingresos per cápita.

Sin embargo, el 15.15% de las participantes mujeres ha expresado que si cuenta con uno o más ingresos per cápita. (Ver Cuadro N° 4.3).

Cuadro N° 4.3:
Porcentaje de participantes que cuentan con uno o más ingresos per cápita 2005 y 2017

| Características | 2005 | | 2017 | |
|--------------------|-----------|------------|-----------|------------|
| | Número | % | Número | % |
| Si | 15 | 15.15 | 3 | 15 |
| No | 67 | 67.68 | 16 | 80 |
| Otros(especificar) | 17 | 17.17 | 1 | 5 |
| TOTAL | 99 | 100 | 20 | 100 |

Fuente: Elaboración propia. Encuesta

4.1.4. Actividades que realizaban las participantes antes de ingresar al Programa

Finalmente, se buscó indagar las actividades que realizaba antes de ingresar al programa; Se observa que la actividad que realizaba el participante principalmente era el trabajo en chacra, cosecha y/o siembra 25.25%; El 8.08% de las participantes mujeres manifiesta que trabajo en forma independiente, como ambulante y limpieza de casa; El 7.07% de las participantes mujeres manifiesta haber trabajado en forma independiente, en la venta de comida; El 6.06% de las participantes mujeres trabajó en forma dependiente, fabricas pesqueras, y en un menor porcentaje en trabajos de lavado de ropa, manualidades, tejido, tienda y venta de cosméticos.

El mayor porcentaje de participantes manifiestan no haber trabajado antes de acceder al Programa A Trabajar Urbano 31.31%. (Ver Cuadro N° 4.4).

Cuadro N° 4.4: Características laborales de los participantes antes de ingresar al programa 2005 y 2017

| Características | 2005 | | 2017 | |
|---|-----------|------------|-----------|------------|
| | Número | % | Número | % |
| 1. Obrera diferente al de construcción civil | | | | |
| Fabrica pesquera | 6 | 6.06 | 0 | 0 |
| Fábrica de conservas de espárragos | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| Trabajo en chacra, cosecha y/o siembra | 25 | 25.25 | 4 | 20 |
| 2. Trabajadora independiente por cuenta propia | | | | |
| Trabajadora como ambulante | 8 | 8.08 | 4 | 20 |
| Venta de golosinas | 2 | 2.02 | 0 | 0 |
| Venta en el mercado | 0 | 0 | 2 | 10 |
| Lava ropa | 3 | 3.03 | 0 | 0 |
| Limpieza de casa | 8 | 8.08 | 5 | 25 |
| Venta de comida | 7 | 7.07 | 0 | 0 |
| Manualidades de tejido | 2 | 2.02 | 0 | 0 |
| Tienda | 2 | 2.02 | 0 | 0 |
| Venta de cosméticos | 2 | 2.02 | 0 | 0 |
| 3. Trabajadora dependiente | | | | |
| Para una empresa privada/publica | 1 | 1.01 | 0 | 0 |
| En el negocio de un familiar | 2 | 2.02 | 0 | 0 |
| 4. "No Trabaja" | 31 | 31.31 | 5 | 25 |
| TOTAL | 99 | 100 | 20 | 100 |

Fuente: Elaboración propia

La decisión de las mujeres de participar en el Programa, guarda mucha relación con el perfil socioeconómico y su grado de escolaridad. Esto se hace evidente en su bajo nivel de empleabilidad.

Es importante notar la concentración de las participantes en actividades de menor productividad como independientes, para cubrir sus necesidades. Estas características influyen en el elevado nivel de informalidad.

Como vemos, el problema con la formulación e implementación de los programas sociales, es la realidad compleja en la que se insertan. Al respecto Sulbrandt menciona

(...) los problemas sociales son altamente complejos por lo cual suelen estar débilmente estructurados. Esto se debe a que es difícil aislar las líneas causales. Así, en el programa *Construyendo Perú* lo que se busca es eliminar el desempleo; no obstante, es un problema que tiene muchas causas, y está relacionado con otros problemas sociales como la pobreza, el desarrollo económico y la educación, entre otros. Por ello, una estructuración eficaz es compleja y costosa. (Sulbrandt 2008).

Prueba Estadística

Se realizó una prueba estadística con el objetivo de verificar la variación de las variables en el análisis longitudinal entre dos años 2005-2017.

Prueba de hipótesis de diferencia de proporciones

H_0 : No existe diferencia entre la proporción de participantes con expectativas de conseguir empleo del 2005 y 2017.

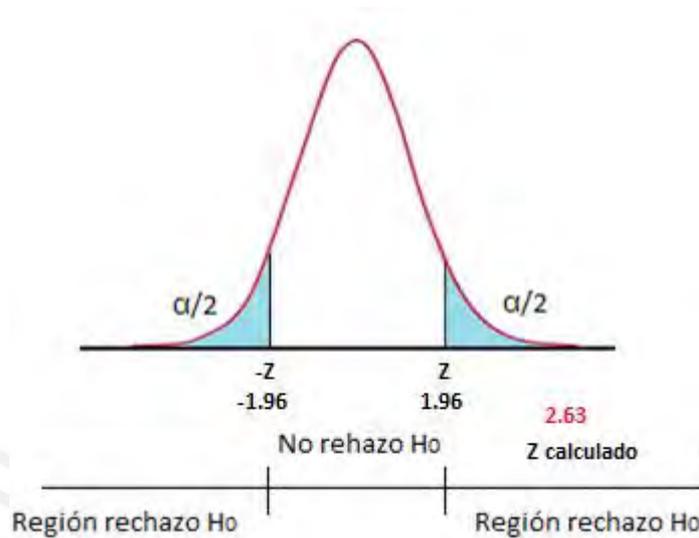
H_1 : Si existe diferencia entre la proporción de participantes con expectativas de conseguir empleo del 2005 y 2017.

$$z = \frac{p_1 - p_2}{\sqrt{\frac{p_c(1-p_c)}{n_1} + \frac{p_c(1-p_c)}{n_2}}}$$

$$p_c = \frac{x_1 + x_2}{n_1 + n_2}$$

$$z = \frac{0.34 - 0.05}{\sqrt{\frac{0.294(1-0.294)}{99} + \frac{0.294(1-0.294)}{20}}} = 2.63$$

$$p_c = \frac{34 + 1}{99 + 20} = 0.294$$



En la prueba de hipótesis de diferencia de proporciones el valor calculado: $z=2.63$ es mayor al valor tabular 1.96 , por lo que se encuentra en la región de rechazar la hipótesis nula (H_0), es decir, existe diferencia significativa entre las proporciones del 2005 y 2017. De acuerdo a esto, es válido afirmar que *la condición de los participantes en el programa si ha variado entre el 2005 y 2017. Ello se debe a que la población estudiada ha dejado de participar en este tipo de Programas para enfocarse en la economía de cuidado*. Por otra parte, en el año 2005 las mujeres tenían mayor posibilidad de ingresar a trabajar en este sector debido a la gran dinamización de la construcción, no obstante, el mercado actual de ese sector no posee las mismas oportunidades. Asimismo, se debe comprender el factor de la brecha salarial en el Perú es significativo (los hombres ganan entre un 28 % y un 40% más que las mujeres), incluso se conoce que esta brecha tiende a aumentar en periodos de recesión y a disminuir en periodos de expansión económica (Ministerio de trabajo de Perú, 2008).

Cuadro N° 4.5:
Participación en el programa de los participantes, 2005 y 2017

| Características | 2005 | | 2017 | |
|--------------------------------|-----------|---------------|-----------|------------|
| | Número | % | Número | % |
| 1. Si (¿Cuántas veces?) | | | | |
| 1.1) 1 a 2 | 55 | 55.56 | 16 | 80 |
| 1.2) 3 a 4 | 20 | 20.20 | 2 | 10 |
| 1.3) 5 a 6 | 7 | 7.07 | 0 | 0 |
| 2. No | 17 | 17.17 | 2 | 10 |
| TOTAL | 99 | 100.00 | 20 | 100 |

Fuente: Elaboración propia. Encuesta

Se realizó una prueba estadística con el objetivo de verificar la variación de las variables en el análisis longitudinal entre dos años 2005-2017.

Prueba de hipótesis de diferencia de proporciones

H_0 : No existe diferencia entre la proporción de participantes en otros programas del año 2005 y el año 2017.

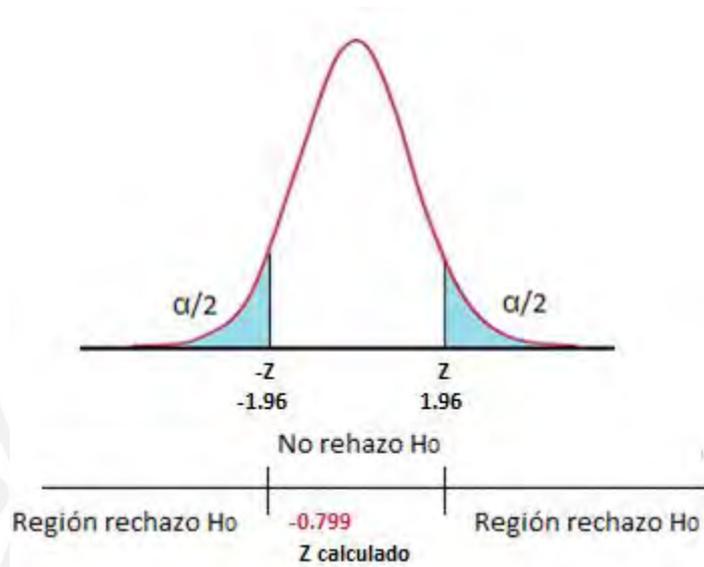
H_1 : Si existe diferencia entre la proporción de participantes en otros programas del año 2005 y el año 2017.

$$z = \frac{p_1 - p_2}{\sqrt{\frac{p_c(1 - p_c)}{n_1} + \frac{p_c(1 - p_c)}{n_2}}}$$

$$p_c = \frac{x_1 + x_2}{n_1 + n_2}$$

$$z = \frac{0.828 - 0.9}{\sqrt{\frac{0.84(1 - 0.84)}{99} + \frac{0.84(1 - 0.84)}{20}}} = -0.799$$

$$p_c = \frac{82 + 18}{99 + 20} = 0.84$$



En la prueba de hipótesis de diferencia de proporciones el valor calculado $z = -0.799$ está entre los valores tabulares -1.96 y 1.96 , por lo que se encuentra en la región de no rechazar la hipótesis nula (H_0), es decir, no existe diferencia significativa entre las proporciones del 2005 y 2017. De acuerdo a esto, es válido afirmar que la condición de los participantes en el programa no ha variado entre el 2005 y 2017.

4.1.5. Percepción del participante sobre la posibilidad de generar negocios a partir de la obra ejecutada por el Programa

Se observa que el 36.36% de las mujeres participantes en el programa, manifiestan que los tipos de negocios posibles a generar a partir de la obra ejecutada son bodegas y tiendas de abarrotes, el 7.07% y el 5.05% de las mujeres participantes en el programa, manifestaron que los tipos de negocios posibles a generar son puestos de venta ambulancia, restaurantes, bares y cafeterías, y el 14.14% de las mujeres participantes en el programa, manifiestan que no hay

ninguna posibilidad de generar algún tipo de negocios a partir de la obra ejecutada. (Ver Cuadro N° 4.6).

Cuadro N° 4.6:
Tipos de negocios que podría generar a partir de la obra ejecutada, 2005 y 2017

| Características | 2005 | | 2017 | |
|--|-----------|------------|-----------|------------|
| | Número | % | Número | % |
| 1. Mercados y ferias | 2 | 2.02 | 1 | 5 |
| 2. Bodegas y tiendas de abarrotes | 36 | 36.36 | 5 | 25 |
| 3. Puestos de venta ambulatoria | 7 | 7.07 | 6 | 30 |
| 4. Desarrollo del agro | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 5. Restaurantes, bares y cafetines | 5 | 5.05 | 1 | 5 |
| 6. Venta de comida | 4 | 4.04 | 0 | 0 |
| 7. Ninguno | 14 | 14.14 | 0 | 0 |
| 8. Otros | 25 | 25.25 | 6 | 30 |
| 9. En la actualidad cuentan con su propio negocio bodega | 6 | 6.06 | 1 | 5 |
| TOTAL | 99 | 100 | 20 | 100 |

Fuente: Elaboración propia. Encuesta

Se realizó una prueba estadística con el objetivo de verificar la variación de las variables en el análisis longitudinal entre dos años 2005-2017.

Prueba de hipótesis de diferencia de proporciones

H_0 : No existe diferencia entre la proporción de participantes con negocio del 2005 y 2017.

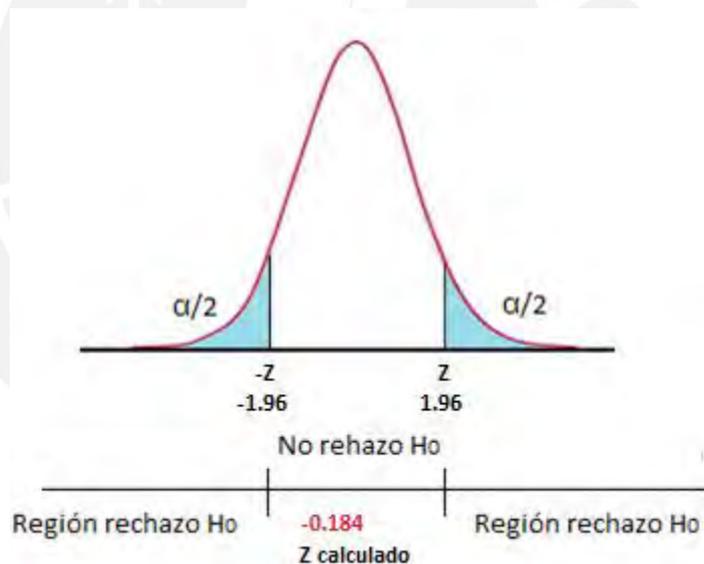
H_1 : Si existe diferencia entre la proporción de participantes con negocio del 2005 y 2017.

$$z = \frac{p_1 - p_2}{\sqrt{\frac{p_c(1-p_c)}{n_1} + \frac{p_c(1-p_c)}{n_2}}}$$

$$p_c = \frac{x_1 + x_2}{n_1 + n_2}$$

$$z = \frac{0.939 - 0.95}{\sqrt{\frac{0.94(1-0.94)}{99} + \frac{0.94(1-0.94)}{20}}} = -0.184$$

$$p_c = \frac{93 + 19}{99 + 20} = 0.94$$



En la prueba de hipótesis de diferencia de proporciones el valor calculado $z = -0.184$ está entre los valores tabulares -1.96 y 1.96 , por lo que se encuentra en la región de no rechazar la hipótesis nula (H_0), es decir, no existe diferencia significativa entre las proporciones del 2005 y 2017. De acuerdo a esto, es válido afirmar que la condición de los participantes en el programa *no ha variado* entre el 2005 y 2017.

4.2. VARIABLE 2: DESARROLLO DE COMPETENCIAS

4.2.1. Competencias que realizaron las participantes, antes de ingresar al Programa y que les proporcionó un ingreso salarial

Se observa que la mayoría de las mujeres participantes en el programa, que significa el 53.54%, antes de ingresar realizaron otras competencias diferentes a las que se indica en el cuadro siguiente y que les proporcionó un ingreso salarial, (mujeres acostumbradas a trabajar) el 14.14% de las mujeres participantes en el Programa, antes de ingresar realizaron otras competencias diferentes como la preparación de comida, y el 19.19% de las mujeres participantes en el programa, antes de ingresar no realizaron ninguna otra competencia diferente

Actividades diferentes que aprendieron antes de ingresar al programa y creen que les ayudará a conseguir una oportunidad laboral

Se observa que el 44.44% de las mujeres participantes en el programa que antes de ingresar aprendieron una a dos actividades diferentes, el 50.51% manifiesta que antes de ingresar aprendieron más de dos actividades diferentes, y un pequeño porcentaje 5.05% manifiestan que antes de ingresar no aprendieron ninguna actividad. (Ver el siguiente cuadro)

Cuadro N° 4.7:

Que actividades realizaban las participantes antes del Programa 2005 y 2017

| Característica | 2005 | | 2017 | |
|----------------|-----------|------------|-----------|------------|
| | Número | % | Número | % |
| 1. Una a Dos | 44 | 44.44 | 11 | 55 |
| 2. Más de dos | 50 | 50.51 | 8 | 40 |
| 3. Ninguna | 5 | 5.05 | 1 | 5 |
| TOTAL | 99 | 100 | 20 | 100 |

Fuente: Elaboración propia.

Se realizó una prueba estadística con el objetivo de verificar la variación de las variables en el análisis longitudinal entre dos años 2005-2017.

Prueba de hipótesis de diferencia de proporciones

H_0 : No existe diferencia entre la proporción de participantes que aprendieron más de dos actividades en el año 2005 y en el año 2017.

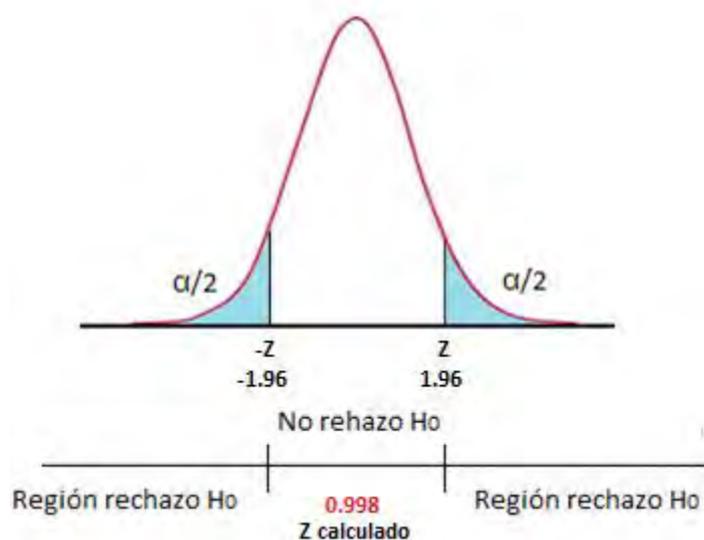
H_1 : Si existe diferencia entre la proporción de participantes que aprendieron más de dos actividades del 2005 y 2017.

$$z = \frac{p_1 - p_2}{\sqrt{\frac{p_c(1-p_c)}{n_1} + \frac{p_c(1-p_c)}{n_2}}}$$

$$p_c = \frac{x_1 + x_2}{n_1 + n_2}$$

$$z = \frac{0.505 - 0.40}{\sqrt{\frac{0.756(1-0.756)}{99} + \frac{0.756(1-0.756)}{20}}} = 0.998$$

$$p_c = \frac{50 + 40}{99 + 20} = 0.756$$



En la prueba de hipótesis de diferencia de proporciones el valor calculado $z=0.998$ está entre los valores tabulares 1.96 y 1.96 , por lo que se encuentra en la región de no rechazar la hipótesis nula (H_0), es decir, no existe diferencia significativa entre las proporciones del 2005 y 2017. De acuerdo a esto, es válido afirmar que el mercado laboral no ha proporcionado la oferta necesaria, a pesar que las participantes del programa manifestaron que aprendieron más de dos actividades diferentes (no tradicionales), podría deberse a que su calificación en competencias y habilidades es menor a la de los varones, en teoría las mujeres podrían acceder al mercado laboral con un menor capital humano que los hombres. También podrían estar acumulando menos experiencia laboral, debido a que persisten ciertos roles al interior de las familias, en las cuales el hombre trabaja en una actividad remunerada, mientras que un tercio de las mujeres desempeñan roles no remunerados y en el hogar. (Ministerio de trabajo de Perú, 2008).

4.2.2. Oportunidades que tienen las mujeres de conseguir empleo con las competencias adquiridas en labores no tradicionales

El tema de *Desarrollo Ocupacional* de las participantes, debe estar arraigado en un objetivo más amplio del desarrollo: una estrategia de desarrollo nacional, un

plan de empoderamiento económico o social, o una iniciativa relacionada a un tema en particular. (PNUD).

Aplicación de entrevistas a los funcionarios de Programa,

¿Cree usted que las actividades que manifiestan haber aprendido las mujeres, significará una oportunidad laboral para la mujer?

¿Las respuestas de los 07 entrevistados, sobre la percepción sobre el aprendizaje práctico en la obra, significará una oportunidad laboral para la mujer? Se clasificaron en tres alternativas:

Cuando la respuesta es afirmativa:

“Sí, Porque en muchos casos significó la única fuente de ingreso para las familias, además estas actividades se pudieron desarrollar en proyectos similares”

“Donde vayan tienen un referente y que los trabajos que han realizado, lo pueden hacer tan igual que los varones”.

Respecto a la percepción que tienen, si las actividades aprendidas, significará una oportunidad laboral, los entrevistados reconocen que sí, esta actividad la pueden desarrollar en programas y proyectos similares.

La opinión de dos entrevistados, resumen que es muy limitada la oportunidad, que tiene las mujeres para conseguir este tipo de trabajo, por varios factores, discriminación y machismo. El comentario refleja lo mencionado.

Cuando la respuesta es negativa:

“Porque solo podrían trabajar eventualmente en actividades similares de otros programas sociales”

Cuando la respuesta es otra:

“No necesariamente, los tipos de trabajo que desarrollaron generalmente son desarrollados por hombres en otras entidades y sector privado, por lo cual se hace poco probable que signifique una oportunidad laboral fuera del programa”

Luego en la segunda pregunta, se les preguntó:

¿Cree usted que el programa de empleo temporal significó una oportunidad formativa (instrumento) para las mujeres que trabajaron en las convocatorias, entre los periodos 2005 y 2006?

Las respuestas de los 07 entrevistados, sobre, si significó o no significó una oportunidad, se clasificaron sus respuestas en dos alternativas.

Cuando la respuesta es afirmativa:

“Sí fue una oportunidad, porque adquirieron nuevas habilidades que comúnmente no hubieran desarrollado”

“Porque a partir que tuvieron un ingreso temporal el programa les capacito en otros tales como tejidos, corte de pelo y otros que luego trabajaron en estos oficios”.

“Les permitió adquirir nuevos oficios e incorporarse con su comunidad y tomar conciencia que, no solo es la remuneración que recibió sino, identificarse permanente con la obra y su trabajo”

Respecto a que el Programa ATU significó una oportunidad formativa, los entrevistados reconocen que SÍ, que fue una oportunidad formativa, y por ende de aprendizaje, que les permitió adquirir nuevos oficios, que comúnmente no hubieran desarrollado.

La opinión de dos de los entrevistados, resumen que fue muy limitado el tiempo, que nos les permitió afianzar los conocimientos o técnicas, no se implementó las acciones formativas que les permitieran generar oportunidades. Dos comentarios reflejan lo mencionado.

Cuando la respuesta es negativa:

“Los periodos breves de trabajo no permite afianzar de modo integral el conocimiento o la técnica que desea transmitir”

“No se implementó tipos de acciones formativas, tales como cursos y talleres, a fin de generar oportunidades permanentes de empleo o auto empleo (construcción, artesanía, etc.)

4.2.3. Percepción de los participantes sobre que lo aprendido en el proyecto les ayudará conseguir un nuevo empleo

La desigual participación de hombres y mujeres en el mercado laboral es un objeto de estudio desde diferentes perspectivas. La segregación ocupacional que es una de las características más importantes donde existe una desigual oportunidad ocupacional por género, negativamente al funcionamiento del mercado laboral debido a las rigideces que causa las ocupaciones tradicionalmente masculinas, como es el caso de la construcción civil, sector muy masculinizado. En ese contexto la presente investigación muestra los siguientes resultados.

Existe una percepción por parte de las participantes en gran porcentaje (65.66%) de las mujeres participantes expresó que lo aprendido en el programa no le ayudaría en conseguir otro empleo, debido a que existe ideas preconcebidas de que la mujer no puede desarrollar el trabajo de albañilería, El 16.16% expresó que lo aprendido en el programa si le ayudaría en conseguir otro empleo, porque los varones tienen poco interés, debido a los bajos salarios, trabajar en trabajos sociales.

El 12.12% manifestó que lo aprendido en el Programa sí le ayudaría en conseguir otro empleo, especialmente en las municipalidades en el área de parques y jardines¹². (Ver Cuadro N° 4.8)

Cuadro N° 4.8:

¹² Lo cual en la realidad no es tan cierto, porque la mayoría de municipalidades ya tiene completo su personal de parques y jardines, muchos de ellos en condición de nombrados.

**Mujeres que tienen la expectativa de conseguir empleo en el mercado
laboral, 2005 y 2017**

| Características | 2005 | | 2017 | |
|---|-----------|------------|-----------|------------|
| | Número | % | Número | % |
| 1. Si | | | | |
| 1.1 Existe la oportunidad en los municipios, de realizar trabajos de limpiezas de las calles | 6 | 6.06 | 0 | 0 |
| 1.2 Existe la oportunidad de trabajar en las municipalidades en el área de parque y jardines | 12 | 12.12 | 0 | 0 |
| 1.3 Existe la oportunidad por el poco interés de participación de los varones en los trabajos de bajos salarios en los programas sociales | 16 | 16.16 | 1 | 5 |
| 2. No (responder los ítems siguientes) | | | | |
| 2.1 Existe ideas preconcebidas de que la mujer no puede desarrollar el trabajo de albañilería | 65 | 65.66 | 19 | 95 |
| 2.2 Falta de entrenamiento | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| TOTAL | 99 | 100 | 20 | 100 |

Fuente: Encuesta. Elaboración: Propia

Por otro lado, las competencias adquiridas en labores no tradicionales para las mujeres, tampoco ha sido significativa, por ello el programa ATU no ha cumplido su meta. Asimismo, las mujeres no tienen una buena percepción del mercado laboral luego de haber participado en el Programa. No obstante, este Programa a pesar de no haber aumentado las capacidades de las mujeres en oficios no convencionales para las mujeres como la albañilería, puede lograr resultados significativos si se tiene otro enfoque en otro tipo de oficios, ya que en un primer momento este proyecto tuvo un enfoque dirigido a los hombres.

Análisis de las percepciones de las participantes sobre aprendizaje y mejora de empleabilidad en labores de albañilería de las mujeres, e incremento de ingresos.

El Estado debe ir además fortaleciendo a su operadores y funcionarios que son los que implementan dichos programas. A este proceso Levi-Levoyer define como proceso formativo, este autor plantea que

...las relaciones que se establecen entre actividad de trabajo y desarrollo son diferentes de las que se establecen entre actividad de trabajo y formación, analizando las etapas del desarrollo de la formación, podemos vincular ambos términos. En una etapa inicial el papel de la formación (...) era un requisito para el trabajo y siempre se daba antes de la actividad. En una segunda etapa, la formación ya no sólo sirve para integrar a las personas en una empresa u organización, sino que está también dirigida para aquellos que están ocupando un puesto. En este caso, la formación acompaña al trabajo. En una tercera etapa, las empresas u organizaciones no sólo se preocupan por formar, sino también por crear las condiciones favorables para adquirir competencias. (Levi-Leboyer, 1997: s/p)

4.2.4. Oportunidades que tienen las mujeres de conseguir empleo con las competencias adquiridas en labores no tradicionales (construcción civil)

Capacitación en construcción con albañilería

Para identificar este objetivo se plantea la siguiente pregunta ¿Durante su permanencia en el programa recibieron capacitación en construcción con albañilería?, y se tomó en cuenta la variable competencia adquirida para acceder al mercado laboral, se observa que el 23.23% de las participantes manifestó que si recibieron capacitación de parte del maestro de obra, en un tiempo de menos de una hora al día, y en menores porcentajes el 14.14% de las mujeres participantes dijo que si recibieron capacitación de parte del capacitador social, en un tiempo de menos de una hora al día y el 8.08% de las mujeres participantes manifestó que si recibieron capacitación de parte del ingeniero responsable de la obra, en un tiempo de más de una hora a la semana.

El mayor porcentaje 34.34% de las mujeres participantes manifestó que no recibió ningún tipo de capacitación de parte del personal jerárquico y/o responsables de la obra. (Ver Cuadro N° 4.9)

Cuadro N° 4.9:
Capacitación en construcción de los participantes 2005 y 2017

| Participantes que recibieron capacitación en construcción con albañilería | 2005 | | 2017 | |
|--|-----------|--------------|-----------|------------|
| | Número | % | Número | % |
| 1.0 Si | | | | |
| 1.1 De parte del Ingeniero responsable de la obra | 0 | 0 | 3 | 15 |
| 1.2 De parte del Ingeniero responsable de la obra, menos de 1 hora al día | 7 | 7.07 | 0 | 0 |
| 1.3 De parte del Ingeniero responsable de la obra, más de 1 hora a la semana | 8 | 8.08 | 0 | 0 |
| 2.0 De parte del maestro de obra | | | | |
| 2.1 De parte del maestro de obra, menos de 1 hora al día | 23 | 23.23 | 10 | 50 |
| 2.2 De parte del maestro de obra, más de 1 hora a la semana | 5 | 5.05 | 0 | 0 |
| 3.0 Del capacitador social | | | | |
| 3.1 Del capacitador social, menos de 1 hora al día | 14 | 14.14 | 7 | 35 |
| 3.2 Del capacitador social, más de 1 hora a la semana | 8 | 8.08 | 0 | 0 |
| 4.0 De parte del supervisor de proyectos | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 5.0 Ninguna | 34 | 34.34 | 0 | 0 |
| TOTAL | 99 | 100 | 20 | 100 |

Fuente: Elaboración propia. Encuesta

“Si porque varias mujeres que aprendieron a trabajar en el programa ahora trabajan en las municipalidades y otras empresas” por ejemplo Jardinería.

“Porque las actividades desarrolladas pueden ser ejecutadas en proyectos similares”

“Siempre y cuando realicen una capacitación a fin, caso contrario esa experiencia seria nula”

La opinión de uno de los entrevistados, resume que fue muy limitada su implementación formativa, para conseguir otro tipo de trabajo. El comentario refleja lo mencionado.

Cuando la respuesta es negativa:

“El Programa no ha implementado acciones formativas sustentables, dado a su limitación formativa no podrían encontrar empleo en empresas productivas privadas”

En relación a la capacitación, cuando se les pregunto:

La respuesta de los 07 entrevistados, a la pregunta

¿Cree usted que los que implementaron el Programa, entendieron que la capacitación, era importante y que debería incluirse como un criterio adicional?, se clasificaron en dos:

Respecto a la opinión que tienen, **si los que implementaron el programa entendieron que la capacitación era importante**, los entrevistados reconocen que fue en forma muy general, el comentario refleja lo mencionado:

Cuando la respuesta es afirmativa:

“La entendieron, aunque en forma muy general somos un país y una sociedad muy diversa, entonces se imponen criterios de capacitación específicos”

“Si, pero capacitación técnica no social, el programa no capacitó a las mujeres en relación a las labores que realizaron”

La opinión de dos entrevistados, resumen que el objetivo del programa no fue capacitar, si no, generar empleo.

El comentario cuando la respuesta es negativa:

“Porque en su momento el fin del programa era solo generar empleo temporal”

“Porque la capacitación que se implementó no era formativa, debería haberse incluido como criterio adicional y preparar a la mujer para el desempeño de un puesto de trabajo en plena equidad con el hombre”

A la pregunta **¿Cree usted que la capacitación le sería útil al participante para conseguir empleo?**, las respuestas se clasificaron en dos:

Respecto a la opinión que tienen, es que la capacitación les permite ampliar su campo de trabajo, adquieren nuevas destrezas, el comentario refleja lo mencionado:

Cuando la respuesta es afirmativa:

“Porque aumenta sus cualidades y permite la adquisición de nuevas destrezas”

“Su campo de trabajo se ve ampliado y con nuevos oficios es más competitivo”

La opinión de un entrevistados, resumen que es útil cuando la capacitación es formativa. El comentario refleja lo mencionado.

Cuando la respuesta es negativa:

“Utilísimo, siempre y cuando sea una capacitación formativa con metodología de trabajo enseñar haciendo y aprender haciendo”.

Competencia adquirida para acceder al mercado laboral. - Se refiere a la capacitación recibida en construcciones de albañilería y de la utilidad para conseguir empleo.

Se realizó una prueba estadística con el objetivo de verificar la variación de las variables en el análisis longitudinal entre dos años 2005-2017.

Prueba de hipótesis de diferencia de proporciones

H_0 : No existe diferencia entre la proporción de participantes que recibieron capacitación en construcción del 2005 y 2017.

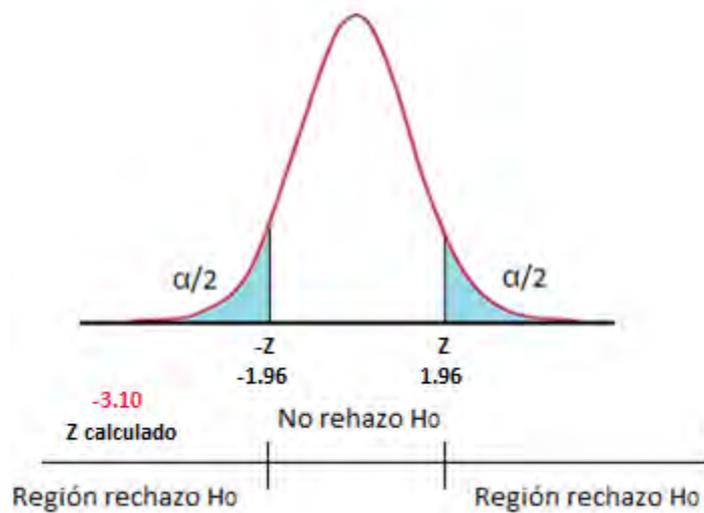
H_1 : Si existe diferencia entre la proporción de participantes que recibieron capacitación en construcción del 2005 y 2017.

$$z = \frac{p_1 - p_2}{\sqrt{\frac{p_c(1-p_c)}{n_1} + \frac{p_c(1-p_c)}{n_2}}}$$

$$p_c = \frac{x_1 + x_2}{n_1 + n_2}$$

$$z = \frac{0.66 - 1}{\sqrt{\frac{0.714(1-0.714)}{99} + \frac{0.714(1-0.714)}{20}}} = -3.10$$

$$p_c = \frac{65 + 20}{99 + 20} = 0.714$$



En la prueba de hipótesis de diferencia de proporciones el valor calculado $z = -3.10$ es menor al valor tabular -1.96 , por lo que se encuentra en la región de rechazar la hipótesis nula (H_0), es decir, existe diferencia significativa entre las proporciones del 2005 y 2017. De acuerdo a esto, es válido afirmar que la condición de los participantes en el Programa si ha variado entre el 2005 y 2017. Por otra parte, se podría concluir que el *Programa no contó con un programa de capacitación adecuada basada en la especialización de construcción*. (Desde su diseño, el Programa entendió que la capacitación era un objetivo deseable por lo que incluyó a la capacitación como un criterio adicional a ser evaluado).

La investigación no ha encontrado evidencias significativas de que el Programa haya contribuido a mejora de las posibilidades de sus participantes para conseguir otras ocupaciones. conservando su condición de mano de obra no calificada disponible a realizar cualquier tipo de actividad que el mercado de trabajo pudiese ofrecerles

En tal contexto, las competencias laborales se pueden desarrollar a través de talleres de capacitación que pueden empoderar a la mujer. Estas serían componentes habilitadores que permitirían mayor libertad en las mujeres como señal Amartya Sen.

A la pregunta **¿Qué estrategia cree usted que el Programa debería diseñar y que permita incrementar la empleabilidad de los participantes a través de la Capacitación?**, las respuestas se clasificaron en dos:

Respecto a la opinión que tienen, es que la capacitación debería orientarse a una formación específica, con programas especializados en actividades de construcción, el siguiente comentario refleja lo mencionado.

Cuando la respuesta es afirmativa:

“Definir líneas de acción o actuación, por ejemplo, de formación y sensibilización formación específica para la mejora de la calificación profesional de mujeres -plan de nuevas emprendedoras”

“Capacitación técnica, con programas diseñados por entidades especializadas en labores de construcción”

Al respecto vemos la opinión de Urzua & Puentes explica de que modo la capacitación es más exitosa si tiene una aplicación en el mismo terreno del trabajo:

La capacitación en términos generales no fue específica a un oficio o actividad. Por otro lado, la evidencia indica que los programas de capacitación tienen mayores impactos en la medida en que el beneficiario pueda utilizar el conocimiento adquirido en el lugar de trabajo. (Urzúa, S., & Puentes, E., 2010). Entonces, una parte muy significativa de los beneficios de la capacitación puede desperdiciarse si la intervención no se diseña de manera tal que las destrezas formadas sean de utilidad para el mercado laboral local o demandadas por este. (Urzúa, S., & Puentes, E., 2010).

Percepción sobre el aprendizaje práctico en la obra

A la pregunta realizada, **¿Qué actividades diferentes a lo que están entrenados aprendieron durante su permanencia en el programa?**, y se tomó en cuenta la variable empleabilidad, el mayor porcentaje 21.21% de las mujeres participantes manifestaron que durante su permanencia en el programa aprendieron a preparar concreto, en menores porcentajes, el 14.14% de las mujeres participantes dijeron que durante la permanencia en el programa

aprendieron excavar zanjas; 9.09% de las mujeres participantes expresaron que durante la permanencia en el programa aprendieron asentar y emboquillar piedras, 8.08% de las mujeres participantes manifestaron que durante la permanencia en el programa aprendieron a preparar concreto, excavar zanjas y encofrar, y el 5.05% de las mujeres participantes manifestaron que durante la permanencia en el Programa aprendieron a preparar concreto, excavar zanjas, encofrar y realizar trazos para hacer las excavaciones, El 17.17% de las mujeres participantes manifestaron que durante la permanencia en el programa no aprendieron nada. (Ver Cuadro N° 4.10).

**Cuadro N° 4.10:
Percepción del aprendizaje adquirido en labores de albañilería. 2005 y 2017**

| Característica | 2005 | | 2017 | |
|--|-----------|------------|-----------|------------|
| | Número | % | Número | % |
| 1. Preparar concreto | 21 | 21.21 | 4 | 20 |
| 2. Excavación de zanjas | 14 | 14.14 | 0 | 0 |
| 3. Encofrar | 0 | 0 | 1 | 5 |
| 4. Trazo para hacer las excavaciones | 4 | 4.04 | 0 | 0 |
| 5. Instalación de tuberías de agua | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 6. Instalación de tuberías para desagüe | 1 | 1.01 | 0 | 0 |
| 7. Asentado y emboquillado de piedra | 9 | 9.09 | 0 | 0 |
| 8. 1 y 2 | 7 | 7.07 | 2 | 10 |
| 9. 1,2 y 3 | 8 | 8.08 | 2 | 10 |
| 10. 1,2,3 y 4 | 5 | 5.05 | 0 | 0 |
| 11. 1 y 3 | 4 | 4.04 | 0 | 0 |
| 12. 1 y 7 | 3 | 3.03 | 0 | 0 |
| 13. Reforzó su entrenamiento con lo realizado en el programa | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 14. No aprendió nada | 17 | 17.17 | 6 | 30 |
| 15. Trabajos de jardinería | 0 | 0.00 | 1 | 5 |
| 16. Trabajo de pintura | 0 | 0.00 | 1 | 5 |
| 17. Trabajos en acabados de mayólica | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 18. Trabajos en construcción de canales | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 19. Trabajos en construcción de veredas | 6 | 6.06 | 1 | 5 |
| 20. Otros, especificar | 0 | 0.00 | 2 | 10 |
| TOTAL | 99 | 100 | 20 | 100 |

Fuente: Elaboración propia.

En ese sentido, como señala Sulbrandt; los proyectos en gerencia social trabajan con tecnologías blandas, además necesitan ir modificándose en el transcurso del proyecto, no pueden ser rígidos, porque el entorno social va modificándose. Es por ello que es necesario tener en cuenta que este tipo de proyectos en un mediano o largo plazo pueden necesitar modificarse o de lo contrario pueden perder eficiencia y eficacia

Prueba de hipótesis de diferencia de proporciones

H_0 : No existe diferencia entre la proporción de participantes que han aprendido del 2005 y 2017.

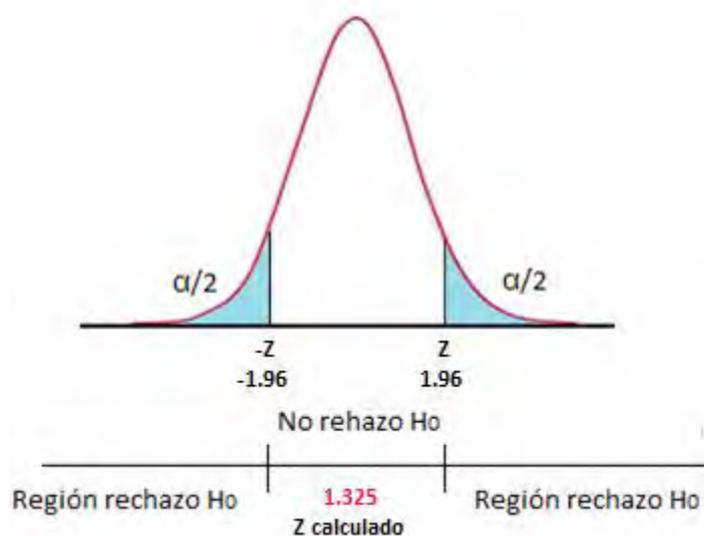
H_1 : Si existe diferencia entre la proporción de participantes que han aprendido del 2005 y 2017.

$$z = \frac{p_1 - p_2}{\sqrt{\frac{p_c(1-p_c)}{n_1} + \frac{p_c(1-p_c)}{n_2}}}$$

$$p_c = \frac{x_1 + x_2}{n_1 + n_2}$$

$$z = \frac{0.828 - 0.70}{\sqrt{\frac{0.807(1-0.807)}{99} + \frac{0.807(1-0.807)}{20}}} = 1.325$$

$$p_c = \frac{82 + 14}{99 + 20} = 0.807$$



En la prueba de hipótesis de diferencia de proporciones el valor calculado $z=1.325$ está entre los valores tabulares -1.96 y 1.96 , por lo que se encuentra en la región de no rechazar la hipótesis nula (H_0), es decir, no existe diferencia significativa entre las proporciones del 2005 y 2017. De acuerdo a esto, es válido afirmar QUE EL APRENDIZAJE de los participantes no ha variado significativamente, a pesar de la implementación del programa. En ese sentido, los resultados a través del tiempo no han variado significativamente en cuanto a su empleabilidad.

- Número de participantes que recibieron algún tipo de capacitación.
- Porcentaje de participantes que recibieron capacitación en construcción con albañilería.
- Se refiere a la percepción de las participantes que piensan que lo aprendido en el programa les ayudara a conseguir un nuevo empleo.
- **Perspectivas para su inserción en el mercado laboral.** - Se refiere a la oportunidad que tienen las mujeres de insertarse al mercado laboral donde realizan actividades similares al programa, en construcción civil.
- Porcentaje de participantes mujeres que participaron en grupos u organizaciones dentro de su comunidad.

Cuadro N° 4.11:

Competencias que realizaron los participantes y que les proporcionó un ingreso salarial, 2005 y 2017

| Capacidad adquirida antes del ingreso al programa | 2005 | | 2017 | |
|---|-----------|------------|-----------|------------|
| | Número | % | Número | % |
| 1. Costura | 3 | 3.03 | 1 | 5 |
| 2. Cosmetología | 3 | 3.03 | 0 | 0 |
| 3. Tejido | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 4. Pastelería | 3 | 3.03 | 1 | 5 |
| 5. Preparación de comida | 14 | 14.14 | 3 | 15 |
| 6. Venta de cosméticos | 3 | 3.03 | 0 | 0 |
| 7. Venta de abarrotes | 1 | 1.01 | 0 | 0 |
| 8. Otros (indique cuales) | 53 | 53.54 | 13 | 65 |
| 9. Ninguno | 19 | 19.19 | 2 | 10 |
| TOTAL | 99 | 100 | 20 | 100 |

Fuente: Elaboración propia.

Se realizó una prueba estadística con el objetivo de verificar la variación de las variables en el análisis longitudinal entre dos años 2005-2017.

Prueba de hipótesis de diferencia de proporciones

H₀: No existe diferencia entre la proporción de participantes capacidad adquirida antes de ingresar al programa del 2005 y 2017.

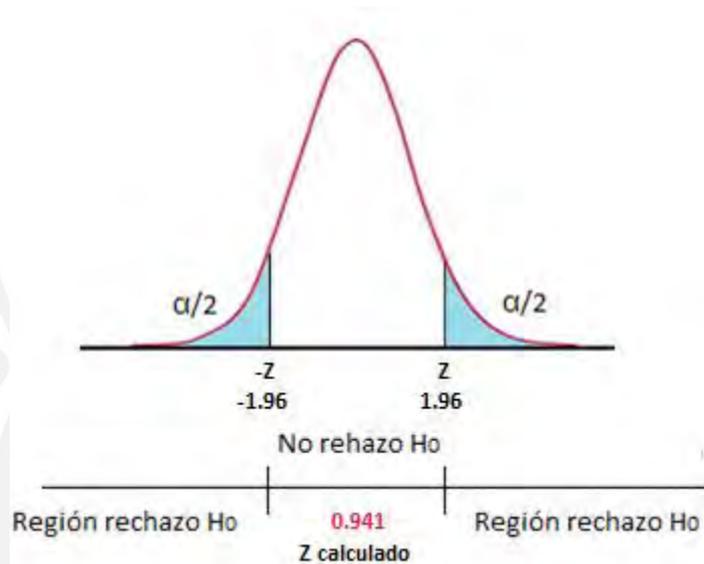
H₁: Si existe diferencia entre la proporción de participantes capacidad adquirida antes de ingresar al programa del 2005 y 2017.

$$z = \frac{p_1 - p_2}{\sqrt{\frac{p_c(1 - p_c)}{n_1} + \frac{p_c(1 - p_c)}{n_2}}}$$

$$p_c = \frac{x_1 + x_2}{n_1 + n_2}$$

$$z = \frac{0.465 - 0.35}{\sqrt{\frac{0.445(1 - 0.445)}{99} + \frac{0.445(1 - 0.445)}{20}}} = 0.941$$

$$p_c = \frac{46 + 7}{99 + 20} = 0.445$$



En la prueba de hipótesis de diferencia de proporciones el valor calculado $z=0.941$ está entre los valores tabulares -1.96 y 1.96 , por lo que se encuentra en la región de no rechazar la hipótesis nula (H_0), es decir, no existe diferencia significativa entre las proporciones del 2005 y 2017. De acuerdo a esto, es válido afirmar que la condición de capacidad aprendida de las usuarias en el programa no ha variado entre el 2005 y 2017.

Se realizó una prueba estadística con el objetivo de verificar la variación de las variables en el análisis longitudinal entre dos años 2005-2017.

Prueba de hipótesis de diferencia de proporciones

H_0 : No existe diferencia entre la proporción de participantes sobre actividades que aprendieron después del 2005 y 2017.

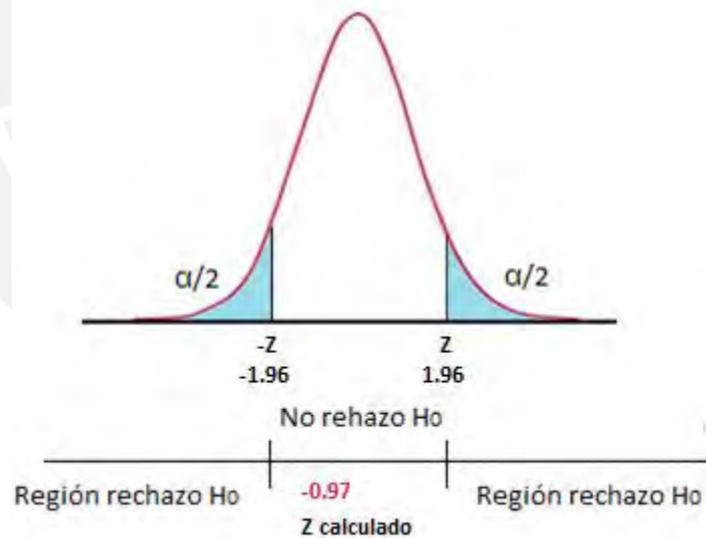
H₁: Si existe diferencia entre la proporción de participantes sobre actividades que aprendieron después del 2005 y 2017.

$$z = \frac{p_1 - p_2}{\sqrt{\frac{p_c(1-p_c)}{n_1} + \frac{p_c(1-p_c)}{n_2}}}$$

$$p_c = \frac{x_1 + x_2}{n_1 + n_2}$$

$$z = \frac{0.931 - 1}{\sqrt{\frac{0.908(1-0.908)}{99} + \frac{0.908(1-0.908)}{20}}} = -0.970$$

$$p_c = \frac{88 + 20}{99 + 20} = 0.908$$



En la prueba de hipótesis de diferencia de proporciones el valor calculado $z=-0.97$ está entre los valores tabulares -1.96 y 1.96, por lo que se encuentra en la región de no rechazar la hipótesis nula (H_0), es decir, *no existe* diferencia significativa entre las proporciones del 2005 y 2017.

De acuerdo a esto, es válido afirmar que la condición de los participantes en el programa no ha variado entre el 2005 y 2017.

Nivel de participación social, en grupos u organizaciones dentro de su comunidad

Se observa que la mayoría de las mujeres participantes en el programa, que significa el 72.73%, no participó en alguna organización dentro de su comunidad, el 13.13% y el 12.12% de las mujeres participantes en el programa, si participó en alguna organización dentro de su comunidad, como es el Vaso de Leche y directiva de su barrio respectivamente. (Ver Cuadro N° 4.12)

Cuadro N° 4.12: Tipos de organizaciones en las que participa la jefa de hogar, 2005 y 2017

| Característica | 2005 | | 2017 | |
|---|-----------|------------|-----------|------------|
| | Número | % | Número | % |
| 1. Si (¿en cuál?) | | | | |
| 2. Vaso de Leche | 13 | 13.13 | 2 | 10 |
| 3. Directiva de su barrio | 12 | 12.12 | 3 | 15 |
| 4. Alfabetización | 1 | 1.01 | 0 | 0 |
| 5. Directiva del Sistema de Agua Potable de su Localidad. | 1 | 1.01 | 0 | 0 |
| 2. No | 72 | 72.73 | 15 | 75 |
| TOTAL | 99 | 100 | 20 | 100 |

Fuente: Elaboración propia. Encuesta

Se realizó una prueba estadística con el objetivo de verificar la variación de las variables en el análisis longitudinal entre dos años 2005-2017.

Prueba de hipótesis de diferencia de proporciones

H_0 : No existe diferencia entre la proporción de participantes con capacidad adquirida antes de ingresar al programa del 2005 y 2017.

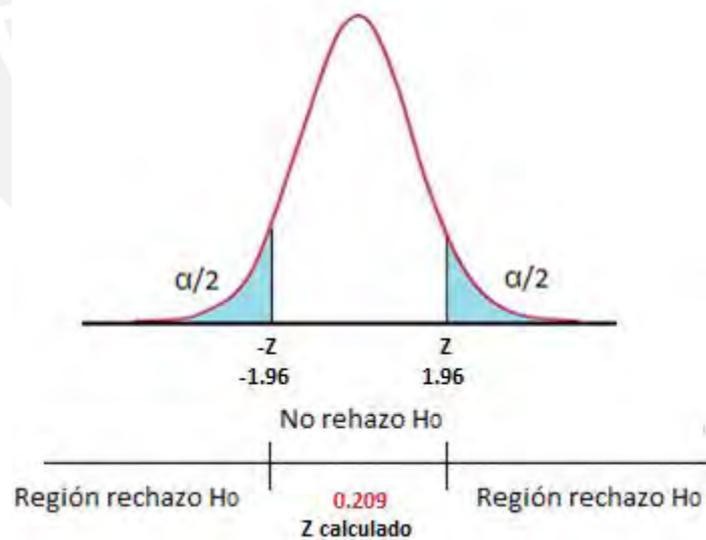
H₁: Si existe diferencia entre la proporción de participantes con capacidad adquirida antes de ingresar al programa del 2005 y 2017.

$$z = \frac{p_1 - p_2}{\sqrt{\frac{p_c(1 - p_c)}{n_1} + \frac{p_c(1 - p_c)}{n_2}}}$$

$$p_c = \frac{x_1 + x_2}{n_1 + n_2}$$

$$z = \frac{0.273 - 0.25}{\sqrt{\frac{0.269(1 - 0.269)}{99} + \frac{0.269(1 - 0.269)}{20}}} = 0.209$$

$$p_c = \frac{27 + 5}{99 + 20} = 0.269$$



En la prueba de hipótesis de diferencia de proporciones el valor calculado $z=0.209$ está entre los valores tabulares -1.96 y 1.96 , por lo que se encuentra en la región de no rechazar la hipótesis nula (H_0), es decir, no existe diferencia significativa

entre las proporciones del 2005 y 2017. De acuerdo a esto, es válido afirmar que la condición de los participantes con capacidad adquirida en el Programa no ha variado entre el 2005 y 2017.

Participación social antes en el programa A Trabajar o Construyendo Perú

Se observa que la mayoría de las mujeres participantes en el programa, que significa el 55.56%, expreso haber participado en una a dos veces en el programa (varios proyectos), el 20.20% y el 7.07% de las mujeres participantes en el programa, manifestaron haber participado en 3 a 4 y 5 a 6 en el programa, y el 17.17% de las mujeres participantes, manifestaron no haber participado antes en el programa

Aplicación de entrevista:

A la pregunta ¿Qué tipo de capacitación se otorgó a las participantes, ¿Participación en la organización del trabajo?, o ¿Desarrollo personal?, las respuestas se clasificaron en dos:

Respecto a la opinión que tienen, a que tipos de capacitación se otorgó a los participantes, estos manifestaron que estuvieron relacionadas a las actividades diarias, seguridad en obra y otros, el comentario refleja lo mencionado.

Cuando la respuesta es afirmativa:

“Desarrollar al personal con autoestima, valores”

“Participación en la organización del trabajo; a nivel de conocimiento de objetivos”

“Casi ninguna, la capacitación otorgada del personal de planta consistía en actividades para el desarrollo de las labores diarias, pero para los participantes no tenían ninguna relación “

“La capacitación estaba dirigida a su seguridad en obra, el uso de los implementos de seguridad”.

La opinión de tres entrevistados, resumen que ambos tipos de capacitación fueron necesarios. El comentario refleja lo mencionado.

Cuando la respuesta es negativa:

“Ambos tipos de capacitación son necesarios para mejorar la autoestima y trabajo en conjunto”

“Con buena intención, pero con escasa asimilación”

“Solamente el manejo de la obra y el perfil para seleccionar al participante”

La capacitación es clave según la definición del PNUD, el desarrollo de capacidades es el “proceso mediante el cual las personas, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen y mantienen las competencias necesarias para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo”. Sin embargo, una capacitación mal enfocada no permite el desarrollo ocupacional, como sucede en el caso del proyecto dado que capacitaban al público objetivo en ámbitos no sustanciales para su desarrollo ocupacional.

4.3. VARIABLE 03: ENFOQUE DE GÉNERO EN EL PROGRAMA A TRABAJAR URBANO

El enfoque de género considera que:

- Para lograr la igualdad de género es necesario reconocer que toda política, programa y proyecto afectan a la mujer y al hombre de manera diferenciada.
- Las políticas, programas y proyectos del Estado peruano en sus niveles de gobierno nacional, regional y local deben contribuir a la igualdad de género. Por tanto, la política de igualdad de género debe ser considerada como parte integral de las responsabilidades de los tres niveles de gobierno; y para ello, se requiere desarrollar una estrategia de transversalidad (horizontal y vertical) del enfoque de género en todos los sectores y organismos estatales con capacidad de decisión y ejecución.
- Para lograr la igualdad de género será necesario adoptar medidas específicas, diseñadas para eliminar las desigualdades y situaciones de discriminación que existan.
- El empoderamiento de la mujer es esencial para lograr la igualdad de género.

- La promoción de la participación de la mujer, en igualdad de condiciones, como gente de cambio en los procesos económicos, sociales y políticos es una condición esencial para el logro de la igualdad de género y el desarrollo del país.

Percepción de las mujeres acerca del desempeño en albañilería y cuáles son las perspectivas para su inserción en el mercado laboral.

Actividades similares realizadas (albañilería) después del programa

Para identificar este objetivo se plantea la siguiente pregunta **¿Después de que participó en el programa, obtuvo otro trabajo donde realizó (actividades similares al Programa, en construcción civil)?**, y se tomó en cuenta la Percepción de la mujeres acerca del desempeño en albañilería, se observa que la mayoría de las mujeres participantes en el programa, que significa el 82.83% manifestó que no obtuvo otro trabajo diferente al del programa, porque *existe discriminación de género*, por parte de los varones, otros porcentajes menores del 6.06%, 2.02% y 3.03% de las participantes indicaron que si obtuvieron otro trabajo diferente como construyendo Perú, en obras del sector privado y en las mejoras de su vivienda respectivamente; sin embargo también, hubieron porcentajes de mujeres del 2.02% y 4.04% que no consiguieron trabajo porque son conscientes que no se capacitaron lo suficiente y porque no hay vacantes en obras civiles para el género femenino respectivamente. (Ver Cuadro siguiente)

Cuadro N° 4.13:
Actividades realizadas (albañilería) después del programa, 2005 y 2017

| Características | 2015 | | 2017 | |
|---|-----------|------------|-----------|------------|
| | Número | % | Numero | % |
| 1. Si | | | | |
| 1.1 Otro Programa diferente a Construyendo Perú | 6 | 6.06 | 0 | 0 |
| 1.2 En obras ejecutadas por la Municipalidad | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 1.3 En obras ejecutadas por el gobierno regional | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| 1.4 En obras del sector privado | 2 | 2.02 | 0 | 0 |
| 1.5 Participó directamente en las mejoras de su vivienda (construcción) | 3 | 3.03 | 0 | 0 |
| 2. No | | | | |
| 2.1 Cree que exista discriminación de género, por parte de los varones | 82 | 82.83 | 16 | 80 |
| 2.2 Porque es consciente que no estuvo entrenada lo suficiente | 2 | 2.02 | 2 | 10 |
| 2.3 Percibe que no hay vacantes en las obras civiles para el género femenino. | 4 | 4.04 | 2 | 10 |
| TOTAL | 99 | 100 | 20 | 100 |

Fuente: Elaboración propia. Encuesta

El sector de construcción es dominado por el género masculino, ello es una barrera de ingreso para las mujeres que desean trabajar en ese sector (Agapiou, 2002). Además, los trabajos del sector son considerados como tradicionalmente masculinos, lo que explica la menor presencia femenina en la formación y en el ejercicio profesional (Hughes, 1995). De hecho, los estereotipos que regulan las clasificaciones de las ocupaciones en masculinas y femeninas, son de cierta manera las que influyen para decidir a quién contratar.

Los principales indicadores considerados en el análisis son los siguientes. En primer lugar, el aumento de las tasas de participación de las mujeres, en especial de las más pobres. La inserción en el mercado de trabajo (la salida de la situación de inactividad) puede ser considerada un indicador de progreso laboral para las mujeres, en la medida en que cada vez se evidencia más la importancia de esa inserción para la mejoría del bienestar propio y de sus familias. La tasa de participación laboral de las mujeres difiere según el perfil del grupo específico del que se trate: es bastante menor entre las que tienen menos años de estudio (María Elena Valenzuela Molly Pollack).

Las mujeres constituyen la mitad de los recursos humanos de cualquier país. En la mayoría de naciones, sin embargo, la contribución de las mujeres al valor de la producción efectivamente contabilizada es menor que la de los hombres. Esta menor contribución se aprecia tanto cuantitativamente, a través de la participación en el mercado de trabajo, como cualitativamente, por medio de los logros educativos y de la preparación para el trabajo. Muchos factores, económicos y no económicos, son los responsables de tales diferencias. La participación de la mujer en el mercado de trabajo depende particularmente del entorno social y cultural en el que esta se desenvuelve. “Justamente, el entorno social y cultural torna menos obvias las relaciones entre el trabajo femenino y aquellas variables típicamente influyentes en las decisiones de participación en el mercado de trabajo, como las remuneraciones y los niveles de ingreso” (Gustavo Yamada Fukusaki).

De las teorías revisadas podrían concluirse que las variables intervinientes, fuerza física, carga familiar, educación y entrenamiento, originan las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres, para nuestro objetivo de investigación es comprender cuál es el origen de estas diferencias de género en los mercados de trabajo, y en qué medida ven a los programas sociales como una oportunidad de trabajo en las diferentes obras que se realizan, indicándose que en los últimos años la participación de género femenino en el programa en estudio está sobre los 90%, existiendo una auto exclusión de los varones.

Es importante entender el contexto de la inserción laboral de las mujeres. En este caso se debe tener en cuenta que las dos terceras partes de las mujeres se encuentran en la zona urbana mientras que solo un tercio (33,6%) lo realizan en el ámbito rural. Por otro lado, se debe mencionar que la tasa de participación femenina ha ido aumentando con el tiempo. Esto se explica, por las políticas macroeconómicas y su impacto en el empleo femenino, y por otro lado, a la asignación del tiempo que proporcionan las mujeres al ámbito laboral, del hogar, comunal, etc.

Asimismo, se debe mencionar el reconocimiento de una triple jornada para las mujeres, debido a las diferentes tareas y funciones que desempeñan, ya que distribuyen su tiempo entre el hogar, el mercado laboral y la comunidad.

En ese sentido, la mujer está en una clara desventaja, ya que solo ocupa un tercio de su tiempo para el mercado laboral, mientras que los varones pueden ocupar su tiempo en el mercado laboral hasta en dos terceras partes.

No obstante, a pesar de estas desventajas la tasa de mujeres que se insertan en el mercado laboral ha aumentado debido a un acceso mayor a la educación y al acceso a modernos métodos de planificación familiar, los cuales facilitan la toma de decisiones, por parte de las mujeres, dado que pueden tener en cuenta sus prioridades de acuerdo a sus intereses y necesidades.

En segundo lugar, existen factores determinantes que permiten a las mujeres participar en los mercados laborales. Una de las variables importantes es el orden personal, familiar y comunitario, ya que estos influirán sobre la asignación de tiempo de las mujeres; por ello, como ya se mencionó antes, los hombres y las mujeres no tienen la misma disponibilidad de tiempo para el área laboral debido a la división por género del trabajo, el cual las mujeres también tiene labores en el hogar que el hombre no tiene.

Los modelos neoclásicos de determinación de tiempo asignados por los miembros de un hogar a los mercados, no recogen este tipo de características y consideran decisiones de las personas entre el trabajo y el ocio y en función a la utilidad que una determinada asignación del tiempo proporciona a la persona, además no incluyen la variable género. Asimismo, presupone que todos los miembros del hogar tienen los mismos intereses. Por ello, se puede afirmar que este tipo de medidas poseen muchas limitaciones.

Los factores importantes señalados para tener en cuenta los factores laborales de las mujeres, por un lado, son características personales de las mujeres como la edad, el estado civil, el lugar de residencia. También es importante mencionar que la participación en el mercado está influida por la edad de la mujer, de esta manera existe en promedio una edad de ingreso y una edad de salida. Por otro lado, las mujeres solteras tienen más posibilidades para dedicarse al trabajo, ya que no tienen responsabilidades de familiares que dependan de estas. También, existe la posibilidad de que exista menos presión por trabajar por parte de las mujeres si son convivientes o casadas sin hijos, ya que pueden conformar bolsas de ingresos y de compartir los gastos corrientes.

Otras variables importantes tienen en cuenta el nivel educativo, así como la cantidad de dependientes a su cargo, los ingresos de otros miembros del hogar y transferencias de dinero.

Las políticas sociales se centran en mejorar el nivel educativo y de propiciar la participación de las mujeres, de manera más activa, en los mercados laborales. En ese sentido, es necesario que las políticas deban estar dirigidas a incentivar la participación de las mujeres incrementando su acceso a la educación de calidad y la capacitación laboral

4.3.1. Aspectos de género en el ATU para tener en cuenta:

- La percepción sobre el trabajo que realizan tiene influencia de género
- En el trabajo desarrollado en el ATU, han mejorado su autoestima, la capacitación en la práctica, le ha demostrado que ellas son capaces de hacer labores de albañilería
- El desempeño de las mujeres en labores de un trabajo asignado de manera tradicional a los varones ha roto paradigmas de lo que era estrictamente masculino
- La investigación muestra que las que acceden y se apuntan en este programa son mujeres que no tienen hijos menores de 3 años, en ese sentido tienen hijos en edad escolar, por ello disponen de más tiempo
- Algunos esposos al principio se negaban, pero ante la firme decisión de la esposa y la composición de las trabajadoras, la mayoría mujeres, aceptaron, sobre todo porque se necesitaba el dinero
- En el programa ATU, surgieron muchas mujeres líderes
- El aporte de género de las mujeres usuarias del programa se expresó de manera cotidiana en el control y cuidado de las cosas, condiciones laborales de bien común, trabajo organizado y orden. También se evidenció en la meticulosidad y cuidado de sus actividades que no siempre lo tienen los varones.

Cabe mencionar que si los programas sociales estuvieran contruidos e implementados con enfoque de género; y los operadores públicos tuvieran formación en este tema, podrían fortalecer las condiciones de género de estas experiencias que se presentan a diario en el programa ATU.

Estas diferencias de género pasan desapercibidas y no son fortalecidas menos promovidas. En la medida que las mujeres se hacen más autónomas y más calificadas laboralmente, es menos probable que sacrifiquen su rol productivo en el mercado laboral, ellas generan ingresos ya no con fines de complementación del presupuesto del hogar sino con una racionalidad propia y no familiar.

Para finalizar, las estadísticas no se centran en el sector inactivo que engloba a las amas de casa, por ello se afirma que no tienen en cuenta la llamada *economía de cuidado*. Esta se define como todos los elementos que cuidan y nutren a la persona, así se refiere a los bienes y servicios que le permiten estar sana, educadas y vivir en un lugar propicio a las personas, este implica, en primer lugar, un cuidado material, relacionado con el trabajo; en segundo lugar, uno económico, relacionado con un costo; y, por último, un cuidado psicológico que implica un vínculo afectivo.

No obstante, los reportes sobre el desarrollo humano del PNUD sí consideran la economía de cuidado en sus estadísticas e indicadores de desarrollo humano.

En suma, con lo anteriormente expuesto, es posible aseverar que gran parte de las investigaciones económicas no tiene en cuenta la diferencia de género, lo cual ha permitido que las políticas públicas muchas veces no estén diferenciadas y focalizadas en las mujeres lo que ha permitido que se amplíe la brecha entre hombres y mujeres.

Cuadro N° 4.14: Perfil de los participantes, 2005 y 2017

| Característica | 2005 | | 2017 | |
|------------------------|-----------|------------|-----------|------------|
| | Número | % | Número | % |
| Jefa del hogar | 89 | 89.90 | 17 | 85 |
| Hija del jefe de hogar | 9 | 9.09 | 3 | 15 |
| Otro | 1 | 1.01 | 0 | 0 |
| TOTAL | 99 | 100 | 20 | 100 |

Fuente: Elaboración Propia.

En segundo lugar, respecto al estado civil de las participantes, el 64.64% son casadas o convivientes, también se encuentran las participantes solteras y madres

solteras 27.27% y en menor porcentaje se encuentran las viudas y separadas 8.08%. (Ver Cuadro N° 4.15).

Cuadro N° 4.15:
Estado civil de las participantes 2005 y 2017

| Características | 2007 | | 2017 | |
|-----------------|-----------|------------|-----------|------------|
| | Número | % | Número | % |
| Casado | 27 | 27.27 | 5 | 25 |
| Conviviente | 37 | 37.37 | 9 | 45 |
| Soltera | 12 | 12.12 | 2 | 10 |
| Madre soltera | 15 | 15.15 | 4 | 20 |
| Viuda | 6 | 6.06 | 0 | 0 |
| Separada | 2 | 2.02 | 0 | 0 |
| TOTAL | 99 | 100 | 20 | 100 |

Fuente: Elaboración propia. Encuesta

Respecto al nivel educativo, se observa que del total de participantes el 82.83% tiene estudios primarios y secundarios, existe también un 9.09% que han realizado estudios técnicos y superior y el 8.08% no tiene estudios. (Ver cuadro N° 4.3).

Diversos estudios demuestran una relación positiva entre ingresos y educación, indicando que ello se debería, no solo a que la educación del individuo mejora su productividad, mejorando así sus ingresos, sino también que la educación es señal de cierto nivel de desarrollo de habilidades y capacidades personales (Yamada, Castro y Asmat, 2013).

Esta asociación positiva entre el nivel educativo y los ingresos se ve reflejada en su empleabilidad, contribuyendo así a su inserción laboral. Cuanta menos educación mayor pobreza, este es un proceso cíclico. Estos últimos tienen estudios de primaria en un porcentaje de 62.8% y 32.8% de estudios de secundaria.

Cuanto más pobres son, tienen menos años de educación escolar. (Herrera, 2002: s/p)

Cuadro N° 4.16:
Nivel educativo en los participantes 2005 y 2017

| Características | 2005 | | 2017 | |
|-----------------------|-----------|---------------|-----------|------------|
| | Número | % | Número | % |
| Primaria completa | 19 | 19.19 | 9 | 45 |
| Primaria incompleta | 20 | 20.20 | 4 | 20 |
| Secundaria incompleta | 16 | 16.16 | 2 | 10 |
| Secundaria completa | 27 | 27.27 | 2 | 10 |
| Técnica incompleta | 2 | 2.02 | 0 | 0 |
| Técnica completa | 1 | 1.01 | 0 | 0 |
| Superior incompleta | 5 | 5.05 | 0 | 0 |
| Superior completa | 1 | 1.01 | 0 | 0 |
| Sin nivel educativo | 8 | 8.08 | 3 | 15 |
| TOTAL | 99 | 100.00 | 20 | 100 |

Fuente: Elaboración propia.

Respecto de las características de la edad promedio de las participantes, el 80.81% de las edades de las participantes están entre los 18 a 40 años, es decir en una época reproductiva de la mujer. Existen también un 16.16% que están entre 40 a 60 años y en un menor porcentaje entre 60 años a más. (Cuadro N° 4.17).

Cuadro N.º 4.17:
Edad promedio de los participantes 2005 y 2017

| Características | 2005 | | 2017 | |
|-----------------|-----------|------------|-----------|------------|
| | Número | % | Número | % |
| 18 a 40 años | 80 | 80.81 | 5 | 25 |
| 40 a 60 años | 16 | 16.16 | 14 | 70 |
| 60 años a mas | 3 | 3.03 | 1 | 5 |
| TOTAL | 99 | 100 | 20 | 100 |

Fuente: Elaboración propia. Encuesta

Tamaño del hogar

La diferencia de las características de la familia, muestra que el tamaño del hogar es de 3 a 6 integrantes en promedio que representa el 46.46%, se reduce en 1 a 3 integrantes que representa el 34.34%, y en menor porcentaje en hogares que tiene de 7 a 10 integrantes que representa el 19.19%. (Ver Cuadro N° 4.5).

Cuadro N° 4.18:
Tamaño del hogar de los participantes 2005 y 2017

| Número de personas que viven dentro de su hogar | 2005 | | 2017 | |
|---|-----------|------------|-----------|------------|
| | Número | % | Número | % |
| 1 a 3 | 34 | 34.34 | 4 | 20 |
| 3 a 6 | 46 | 46.46 | 11 | 55 |
| 7 a 10 | 19 | 19.19 | 5 | 25 |
| Número de personas con discapacidad | | | | |
| 1 a 3 | 0 | 0.00 | 0 | 0 |
| TOTAL | 99 | 100 | 20 | 100 |

Fuente: Elaboración propia. Encuesta

Una de los factores para que las mujeres a salgan a trabajar, es cuando son jefas de hogar y también cuando son varios miembros de familia y no alcanza lo que aporta el esposo.

Por otro lado, en países como el Perú, en los sectores más pobres, este tipo de políticas se implementan en contextos de crisis económica y falta de ingresos mínimos, el desempleo, etc. La propia situación de vulnerabilidad en que se desenvuelve una mujer pobre y con limitado nivel educativo, hace que se emplee en “cualquier actividad, pero la mayoría tiende a aceptar una posición de precariedad, temporalidad e ingresos mínimos. Otro factor crítico son las pocas capacidades adquiridas y que no son reconocidas en el mercado. En el caso de las mujeres, la baja productividad de sus ocupaciones no las deja progresar ni calificarse y tienden a estancarse laboral y económicamente.

En ese contexto, los planes de igualdad de oportunidades deberían de presentar como uno de los instrumentos técnicos políticos más difundidos y utilizados para formular políticas públicas y programas y proyectos a favor de las mujeres.

4.4. HALLAZGOS RESPECTO A LA RECOLECCION DE INFORMACIÓN

Siendo tan importante el proceso de recoger información, este resultó difícil. En términos de la gerencia social *la participación social* desde la planificación de la investigación no fue activa ni representativa, esto trajo consigo desinterés y desconfianza por parte de algunos usuarios.

Otro aspecto de la gerencia social, menciona la necesidad de realizar acciones **de mercadeo social**, para partir de sus visiones y responder a las ideas que los moviliza. La **incidencia política** con las autoridades públicas del programa y gobiernos locales se torna particularmente importante pensando en mejorar la sostenibilidad de este programa y el desarrollo humano de la localidad, así como partir de sus necesidades sentidas mostrando la *utilidad práctica* para que les pueda servir su participación.

Las investigaciones sociales desde el punto de vista de la gerencia social necesitan ser útiles y **aplicables en la realidad**.

Este aspecto central demanda trabajar la **planificación estratégica** para que los usuarios se involucren con sus organizaciones y con **liderazgo** desde el inicio.

Los trabajos realizados en la encuesta, nos trae como lección algunos factores que deberíamos haber considerado, como por ejemplo los horarios de la encuesta, incluso los días, la negatividad por parte de los encuestados en proporcionar sus datos a los encuestadores, por las ideas preconcebidas de que los datos proporcionados podrían comprometerlos en algo.

Los principales problemas detectados, en algunos casos fueron los mismos que se detectaron en la prueba piloto y no se pudieron cambiar debido a los plazos del Programa y a las decisiones de alto nivel, que cambiaron las zonas de intervención. Esta fue una variable intempestiva.

Las dificultades fueron las siguientes:

- a. El encuestador, en algún caso, no podía ubicar a los usuarios seleccionados en razón de que lista no correspondía al convenio.
- b. Los datos no correspondían. El registro de la información en el caso de algunos Programas, debido a la rotación de los profesionales y cambios de lugares de intervención, se pierde, se traspapela, o están desordenados
- c. Algunos en ese momento no se encontraban en sus viviendas ya sea porque habían ido al mercado, a dejar a sus hijos en el colegio, o dejar almuerzos, y en algunos casos se encontraban trabajando en otros lugares. Estos retornos reiterativos demandaron más tiempo para la investigación.
- d. Algunas usuarias, habían migrado a otras localidades, lo cual ha significado días adicionales buscando usuarias que no estuvieron programadas pero que habían participado del ATU. En los centros poblados de Cascajal y Santa Elisa, las usuarias, ya no residían en la zona, debido a que la zona es rural, y posiblemente migraron a otras zonas de la sierra por ser época de siembra y cosecha.
- e. Se tuvo inconvenientes con algunos participantes que habían cambiado sus domicilios, figuraban en un domicilio donde no fueron ubicados, Nos indican que algunas usuarias o usuarios, para acceder al Programa utilizaron los domicilios fiscales de sus familiares, esta situación trajo al igual que en los otros problemas consecuencia de atrasos en la programación. Al parecer esta práctica de cambiar la información, se hace común para acceder a beneficios del Estado, sin que les parezca deshonesto esta acción.
- f. Algunas usuarias y usuarios mostraban resistencia a ser encuestados, otros que rehuían a la encuesta no respondieron.

A pesar que se pudieron sortear estas dificultades, pudimos dar fe de que forma los lineamientos de las políticas sociales se desvirtúan. Al respecto los hallazgos de esta investigación en cuanto al levantamiento de información y consulta a las fuentes primarias y secundarias, nos muestra la fragilidad institucional de algunos programas sociales. En épocas de cambio de gobierno, el dominio de lo político prevalece por encima de lo técnico y el partidismo por encima de la experiencia. Este hallazgo debe de contribuir al mejoramiento de los programas sociales, pues

interfiere en el análisis, y definición de medidas para hacer más eficientes los programas sociales en general.

Al respecto una aseveración de Sulbrandt es pertinente:

(...) existen características particulares que afectan la implementación como por ejemplo la falta de información y de datos apropiados sobre las situaciones y problemas como también los bajos niveles de capacidad administrativa de los aparatos públicos ...la implementación de la política pública debe darse dentro de un sólido marco institucional, con una normativa jurídica destinada al ejercicio de un control formal. Estas **políticas no deben estar subordinadas a otras áreas como la política** y estar en la capacidad de un diálogo técnico - político en condiciones de equivalencia...Por ello, como se mencionó anteriormente los puestos dentro de este tipo de proyectos debe ser meritocráticos y **no cambiar a los funcionarios dependiendo de los políticos de turno**. Además, se debe tener objetivos claramente definidos a largo plazo. (Sulbrandt 2008:5-7).

A continuación, un cuadro para evidenciar como se fue recomponiendo el número de personas entrevistadas y encuestadas. En este caso fue un acierto convocar a más personas para que nos brinden información, y pueda seguir siendo representativa la muestra.

CUADRO N° 4.19: CONVOCATORIA VII

| CONVENIO | ENCUESTAS PROGRAMADAS | ENCUESTAS EJECUTADAS | DIFERENCIA | ENCUESTAS DEPURADAS | ENCUESTAS VALIDAS |
|------------|-----------------------|----------------------|------------|---------------------|-------------------|
| 02-0004-07 | 9 | 9 | 0 | 1 | 8 |
| 02-0005-07 | 10 | 7 | 3 | 4 | 3 |
| 02-0006-07 | 5 | 3 | 2 | 3 | - |
| 02-0008-07 | 10 | 9 | 1 | 2 | 7 |
| 02-0009-07 | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 |
| 02-0010-07 | 9 | 9 | 0 | 1 | 8 |
| 02-0012-07 | 5 | 5 | 0 | 1 | 4 |
| 02-0013-07 | 6 | 5 | 1 | 2 | 3 |
| 02-0016-07 | 6 | 5 | 1 | 2 | 3 |
| 02-0017-07 | 7 | 6 | 1 | 3 | 3 |
| 02-0018-07 | 6 | 5 | 1 | 3 | 2 |
| 02-0019-07 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 |
| 02-0020-07 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 |
| 02-0022-07 | 6 | 5 | 1 | 1 | 4 |
| 02-0023-07 | 9 | 7 | 2 | 4 | 3 |
| TOTAL | | | | | 53 |

Fuente: Formato FS-11. Elaboración: Propia

En el siguiente cuadro, el número de depuración es más alto que en la primera temporada, pues justamente coincide con la época de cambios. Algunas usuarias entrevistadas no correspondían a los criterios de selección por no haberse encontrado trabajando en el periodo de tiempo definido para la presente investigación. o por no pertenecer a la jurisdicción de Chimbote.

El hallazgo nos señala que, en la Gerencia Social, el *análisis prospectivo* es muy importante, sobre todo en las investigaciones de tipo social, por la influencia de factores políticos y la escasa continuación de planes y personal capacitado.

CUADRO N° 4.20. CONVOCATORIA VIII

| CONVENIO | ENCUESTAS PROGRAMADAS | ENCUESTAS EJECUTADAS | DIFERENCIA | ENCUESTAS DEPURADAS | ENCUESTAS VALIDAS |
|------------|-----------------------|----------------------|------------|---------------------|-------------------|
| 02-0004-08 | 9 | 7 | 2 | 4 | 3 |
| 02-0005-08 | 6 | 5 | 1 | 2 | 3 |
| 02-0009-08 | 6 | 5 | 1 | 2 | 3 |
| 02-0010-08 | 8 | 6 | 2 | 3 | 3 |
| 02-0011-08 | 11 | 6 | 5 | 5 | 1 |
| 02-0010-07 | 10 | 5 | 5 | 3 | 2 |
| TOTAL | | | | | 15 |

Fuente: Formato FS-11. Elaboración: Propia



CONCLUSIONES

El Programa A Trabajar Urbano es una propuesta transitoria para generar ingresos de manera temporal a las personas desempleadas, no es una política laboral de trascendencia. En ese marco no podemos esperar mejores resultados, salvo que puedan articularse a otras políticas sociales y de empleo en general.

En el caso de la empleabilidad de las mujeres, cumplió con el objetivo de proveerles de un ingreso, pero no recogió su problemática social de género, tampoco influyó en la posibilidad de acceder a empleos mejores, es decir fue un hecho aislado.

El programa *A Trabajar Urbano* dirigido a mujeres desempleadas, resulto ser una experiencia interesante para las mujeres, en el sentido que desarrolló liderazgos, iniciativas y mejoró su autoestima. El mayor aporte, fue en términos de equidad de género, pues se hizo realidad el intercambio de roles es el aspecto laboral. A pesar que esto no es reconocido por las mismas usuarias ni fue lo suficientemente impulsado por los operadores del programa.

A trabajar Urbano, tuvo un enfoque asistencialista de mejora temporal de ingresos, pero si fuera trabajado con enfoque de género puede no solo ser una respuesta frente al desempleo de las mujeres, sino abrir campos de intervención para trabajar la exclusión y discriminación de género.

A nivel del campo de la construcción privada, que va en ascenso y de las obras que realiza el Estado en sus diferentes niveles puede incorporarse mano de obra de mujeres para desarrollar habilidades especializadas especialmente en las obras de infraestructura social lo que contribuiría a mayor control del gasto social y eficiencia. En torno a este resultado desarrollamos nuestra propuesta de mejora.

En la presente investigación se han analizado las diferentes variables asociadas a los beneficios del Programa en el fortalecimiento de las capacidades de las mujeres participantes mediante el análisis de las competencias adquiridas, el seguimiento a su desarrollo ocupacional, y las percepciones y expectativas sobre

su aprendizaje con la finalidad de formular propuesta de promoción para el desarrollo de competencias no tradicionales para mujeres de sectores pobres.

PERFIL POBLACIONAL

En la investigación efectuada a los 99 participantes mujeres (de los 21 proyecto, ejecutados en distrito de Chimbote) se observó un predominio de jefas de hogar 89.90%, este hallazgo nos demuestra que el programa está llegando, principalmente, a las jefas de hogares pobres. El **nivel educativo de las participantes** el 82.83% de las participantes han realizado algún nivel de estudios primarios y secundarios, existe también un 9.09% que han realizado estudios técnicos y superior y el 8.08% no tiene estudios. La educación permite acumular conocimientos, desarrollar destrezas, incrementar aspiraciones personales y evaluar oportunidades.

Con respecto a la edad promedio de los participantes, se puede observar que la edad promedio de las participantes está entre 18 a 40 años, que representa el 80.81% de las edades de las participantes. Respecto al tamaño del hogar, se observa que el **tamaño del hogar**, es de 3 a 6 integrantes en promedio que representa el 46.46%.

El **estado civil**, de las participantes se observa que el 64.64% son casadas o convivientes, donde la mayoría de las participantes son convivientes. La participación por rasgos de edades nos demuestra que los hombres y las mujeres tiene un patrón de participación parabólico por edades, que indica que los individuos entre 30y 44 años son los que presentan mayor de probabilidad de participar. Sin embargo, para las mujeres, este rango coincide con ser el de mayor probabilidad de maternidad, lo que pone en conflicto los objetivos laborales con los familiares.

La tasa **de participación** por edades, donde las mujeres jóvenes y las mujeres de mayor edad tiene menores tasas de participación que las mujeres de edades intermedias (entre 20 y 50 años), este es un patrón común en muchos países y se explica por el tiempo destinados al estudio en el caso de las jóvenes y por la existencia de seguros de pensiones por las personas mayores¹⁸. Esta decisión de

participar por parte de las mujeres, en el Programa, guarda mucha relación con el perfil socioeconómico y la escolaridad.

EMPLEABILIDAD

A pesar que el Perú cuenta con una Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Ley N° 28983) promulgada en el 2007 referidos al sector Trabajo y dentro de la Ley misma, en el Art. 5 se señala como lineamiento del Poder Legislativo “Fiscalizar la aplicación y cumplimiento de las normas y políticas que garanticen la igualdad de oportunidades y la equidad de género”, no se cumple.

La desigual participación de hombres y mujeres en el mercado laboral es un objeto de estudio desde diferentes perspectivas. La segregación ocupacional que es una de las características más importantes donde existe una desigual oportunidad ocupacional por sexo, que afecta negativamente al funcionamiento del mercado laboral debido a las rigideces que causa las ocupaciones tradicionalmente masculinas, como es el caso de la construcción civil, sector muy masculinizado. En ese contexto la presente investigación muestra los siguientes resultados. Con respecto a las preguntas de la investigación, enmarcados en el objetivo N° 01 los hallazgos fueron los siguientes:

El mayor porcentaje 21.21% de las mujeres participantes manifiestan que durante su permanencia en el programa aprendieron una nueva actividad no tradicional (preparar concreto), y el 17.17% de las mujeres participantes manifestaron que durante la permanencia en el programa no aprendieron nada.

A la pregunta realizada, ¿Participantes que piensan que lo aprendido en el Proyecto puede ayudarle a conseguir un nuevo empleo?, y se tomó en cuenta la variable Incremento, el mayor porcentaje 65.66% de las mujeres participantes expreso que lo aprendido en el programa no le ayudaría en conseguir otro empleo, debido a que existe ideas preconcebidas de que la mujeres no puede desarrollar el trabajo de albañilería, El 16.16% de las mujeres participantes expreso que lo aprendido en el programa si le ayudaría en conseguir otro empleo, porque podrían

reemplazar a los varones en algunas tareas ya que muchos de ellos tienen poco interés, debido a los bajos salarios, para trabajar en estos programas sociales.

Debería haber una continuidad del Estado para estas mujeres trabajadoras seguir con construcción mayólicas, cosas más delicadas que necesiten de su intervención.

Por otro lado, las competencias adquiridas en labores no tradicionales para las mujeres, tampoco ha sido significativa por lo que el programa no ha cumplido su meta. Asimismo, las mujeres no tienen una buena percepción del mercado laboral luego de haber participado en el programa.

No obstante, este Programa a pesar de no haber aumentado las capacidades de las mujeres en oficios no convencionales para las mujeres como la albañilería, puede lograr resultados significativos si se tiene otro enfoque en otro tipo de oficios, ya que en un primer momento este proyecto tuvo un enfoque dirigido a los hombres.

En ese sentido, como señala Sulbrandt “los proyectos en gerencia social trabajan con tecnologías blandas, además necesitan ir modificándose en el transcurso del proyecto, no pueden ser rígidos, porque el entorno social va modificándose. Es por ello que es necesario tener en cuenta que este tipo de proyectos en un mediano o largo plazo pueden necesitar modificarse o de lo contrario perder eficiencia y eficacia.”

DESARROLLO OCUPACIONAL

Esta variable permite a las mujeres proyectarse, adaptarse, y cambiar su entorno. Les brinda la posibilidad de creación de oportunidades ocupacionales, capacidad de emprendimiento y estrategias para insertarse al mercado laboral, de ahí la importancia para las mujeres que están sometidas a particulares barreras culturales en materia de contratación, les brinda la posibilidad de crear su propio empleo. En ese contexto la presente investigación muestra los siguientes resultados.

Con respecto a la pregunta ¿Cuántas actividades diferentes a las que realizaban antes de ingresar al programa, aprendieron y perciben que le ayudará para una oportunidad laboral?, enmarcados en el objetivo N° 02, los hallazgos fueron los siguientes:

El 50.51% de las mujeres participantes en el programa manifestaron que aprendieron más de dos actividades diferentes a las labores no tradicionales.

Otro resultado es el impulso de procesos sociales, especialmente en el tema de participación en grupos u organizaciones dentro de la comunidad, donde la encuesta realizada intento medir su participación en estos procesos. Se observa que la mayoría de las mujeres participantes en el Programa, que significó el 72.73%, no participó en alguna organización dentro de su comunidad. Ello podría significar el nivel de urgencia de generar ingresos, que le impide participar en organizaciones comunales por la dedicación que significa y el tiempo que demanda

Otro resultado obtenido a la pregunta ¿Qué tipos de negocio podría generar a partir de la obra ejecutada por el programa?, se observa que el 36.36% de las mujeres participantes en el programa, manifiestan que los tipos de negocios posibles a generar a partir de la obra ejecutada son bodegas y tiendas de abarrotes y el 14.14% de las mujeres participantes en el programa, manifiestan que no hay ninguna posibilidad de generar algún tipo de negocios a partir de la obra ejecutada.

El desarrollo ocupacional es clave para la empleabilidad, para las mujeres pobres y de baja escolaridad, porque para ellas uno de los mayores obstáculos es precisamente la demostración de competencias. Desde el punto de vista de género merecen especial atención.

PERSPECTIVAS

Los valores culturales y sociales, así como los estereotipos que regulan las clasificaciones de las ocupaciones en masculinas y femeninas, son las que influyen para decidir a quién contratar. De esta forma, las mujeres son rechazadas para puestos típicamente masculinizados como es el caso de la construcción civil. En ese contexto la presente investigación muestra los siguientes resultados.

Al preguntarles a las participantes sobre las actividades desarrolladas después de su participación en el programa, se observa que

El 82.83% manifestó que no obtuvo otro trabajo similares al programa, en construcción civil, porque existe discriminación de género, por parte de los varones, sin embargo también hubieron porcentajes de mujeres del 2.02% y 4.04% que no consiguieron trabajo porque son conscientes que no se capacitaron lo suficiente y porque no hay vacantes en obras civiles para el género femenino respectivamente.

Otro resultado obtenido a la pregunta si se encontraban desempleadas antes de sus ingresos al programa; El 51.52% manifestaron que antes de ingresar, si estuvieron desempleadas dedicándose a su casa y otros porcentajes pequeños del 5.05% y 2.02% de las mujeres participantes en el programa antes de ingresar si estuvieron ocupados en trabajos de limpieza de casas y en la fábrica pesquera respectivamente. Esto ya lo dijimos, expresa que no hay mucha oferta de trabajo desde el estado u otros, para las mujeres pobres, pero apenas se presenta la oportunidad como ATU lo asumen.

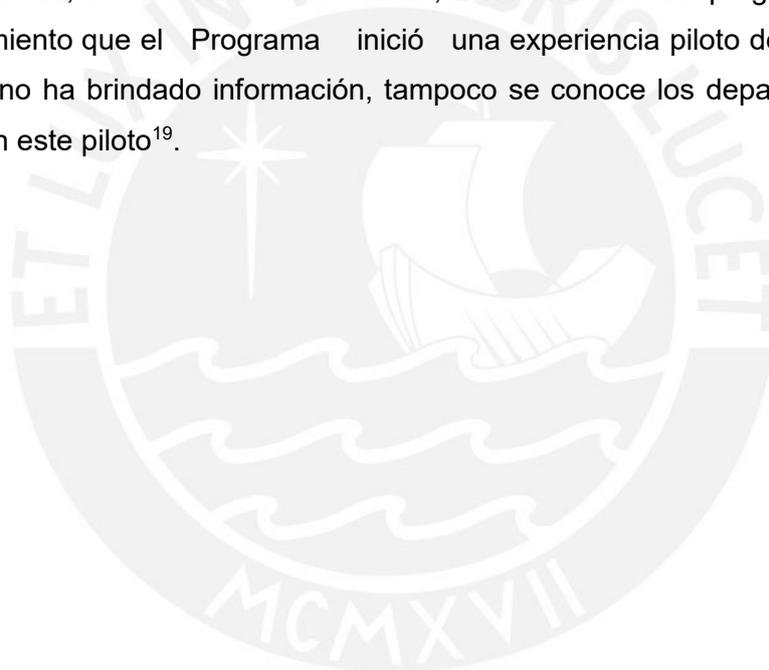
DESARROLLO DE COMPETENCIAS

En términos de capacitación, se podría concluir que el Programa no contó con el componente de desarrollo de capacidades a las participantes, basados en la especialización en la construcción. La investigación no ha encontrado evidencias significativas respecto que ATU haya contribuido a mejorar las posibilidades de sus participantes para encontrar otras ocupaciones. En otros términos, la empleabilidad de los participantes habría permanecido prácticamente invariable, conservando su condición de mano de obra no calificada disponible a realizar cualquier tipo de actividad que el mercado de trabajo pudiese ofrecerles. En ese contexto la presente investigación muestra los siguientes resultados.

El 61.62% de las participantes mujeres expreso que no percibía ingresos por algún concepto, debido a que no contaba con ningún entrenamiento; y en menor porcentaje 6.06% de las mujeres participantes indicaron que si reciben un ingreso por algún concepto.

Esta información muestra el bajo nivel de escolaridad y la usencia de políticas de capacitación superior, tecnificadas y especializadas para las mujeres pobres que quieran trabajar y generar mas ingresos para su familia.

Otro resultado obtenido a la pregunta a las participantes si recibieron capacitación en construcción con albañilería; El 23.23% de las participantes manifestaron que si recibieron capacitación de parte del maestro de obra. El mayor porcentaje 34.34% de las mujeres participantes manifestó que no recibió ningún tipo de capacitación; A partir del segundo concurso, el programa comenzó a estudiar la posibilidad de realizar una capacitación formal con la participación de instituciones de experiencia con el objetivo de incrementar la empleabilidad de los participantes, en la revisión documental, a los informes del programa, se tiene conocimiento que el Programa inició una experiencia piloto de capacitación, la cual no ha brindado información, tampoco se conoce los departamentos que iniciaron este piloto¹⁹.



PROPUESTA DE MEJORA

Objetivo: Formular una propuesta mejorada de ATU para promover el desarrollo de competencias no tradicionales para las mujeres de los sectores pobres.

Existe una diferente y desigual distribución entre hombres y mujeres en el mercado laboral, esta diferenciación se plasma no solo en la división de actividades que realiza cada sexo, sino también hay una construcción social alrededor de la pertenencia de cada uno de ellos.

El sector de construcción está fuertemente vinculado con la demanda interna y la generación de empleo, crea puestos de trabajo y dinamiza la economía, el uso de la mano de obra es mayoritariamente masculina, ello es una barrera de ingreso para las mujeres que desean trabajar en ese sector (Agapiou, 2002). Además, los trabajos del sector son considerados como tradicionalmente masculinos, lo que explica la menor presencia femenina en la formación y en el ejercicio profesional (Hughes, 1995).

En tal contexto, si bien es cierto existe la ley de oportunidades, instrumento de política a través del cual el Estado promueve y garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, el estado no proporciona el marco institucional para su aplicación.

En el periodo 2009 al 2014, la distribución de la PEA ocupada femenina en las diferentes actividades económicas ha mantenido la misma estructura en los últimos seis años. Sin embargo, su participación ha aumentado y disminuido en las diferentes ramas de actividad económica. Por ejemplo, En la rama construcción su participación de la mujer es mínima que representa el 0.6% con respecto al del hombre que bordea el 11%.(INEI, 2014).

Podemos decir que el incremento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo, no siempre corresponde con una mejora en sus condiciones de vida; persisten las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

En ese contexto es que se hace la propuesta siguiente:

Propuesta general:

Establecer cuotas de participación de la mujer en el sector de construcción, a través de los contratos de obras públicas que representa una proporción alta en la actividad formal de construcción, generando un trabajo en condiciones de igualdad y de dignidad, en los tres niveles del gobierno.

Propuesta específica:

El Ministerio de trabajo y el ministerio de Economía y Finanzas a través de la inversión pública en el sector construcción, promoverá la igualdad de género favoreciendo la participación de las mujeres en las obras civiles, en sus tres niveles de gobierno.

Acciones

Evaluación de los programas orientados a la generación de empleo temporal y capacitación en trabajos no tradicionales, implementados como política de gobierno, que respondan a las necesidades de las mujeres y su inserción al sector construcción.

Adecuación, ampliación y difusión de la oferta de capacitación en cursos de albañilería y gasfitería, dirigida para su inserción al mercado laboral, las mismas que deberán ser implementadas por el ministerio de trabajo a través de sus programas de capacitación.

Desarrollo de procesos de formación en desarrollo personal y asociativo con perspectiva de género a fin de contribuir a lograr el objetivo del empoderamiento, esencial para lograr la igualdad de género.

Desarrollo de investigaciones y estudios de tendencias del empleo según características demográficas y laborales, para su inserción al mercado laboral.

RECOMENDACIONES

A partir de los hallazgos encontrados en la presente investigación, se plantea a continuación una serie de recomendaciones.

EMPLEO Y EMPLEABILIDAD

Diseñar estrategias que permitan incrementar la empleabilidad de las participantes, fortaleciendo sus capacidades de las personas para que mejoren sus posibilidades de inserción laboral mediante el desarrollo de competencias claves para la empleabilidad, que les permitan a las mujeres proyectarse, adaptarse y cambiar su entorno.

El empleo en el actual contexto ya no se genera masivamente, necesita ser creado mediante capacidad de emprendimiento y estrategias de articulación, su conservación requiere de una aptitud de adaptación y aprendizaje, especialmente para las mujeres que están sometidas a particulares barreras culturales.

Una de las estrategias sería que los gobiernos regionales y locales, incentiven al sector privado, empresas pequeñas y medianas constructoras, mediante estímulos dándoles facilidades de acceso a los mercados en los planos local y regional, o bien iniciativas voluntarias privadas, a través de la franquicias tributarias “crédito por gastos en capacitación”, implementen competencias técnicas a las mujeres jóvenes y a las personas subempleadas, toda vez que la educación técnica en este sector es baja, esta sería un avance hacia la eliminación de estereotipos de género, donde las mujeres adquirirían competencias no tradicionales con oportunidades de trabajo decente.

CAPACITACION

Existe un consenso acerca de que el Estado debe de incrementar su inversión en la acumulación del capital humano, en las estrategias de intervenciones de los programas sociales, en una forma articulada. A la luz de los hallazgos encontrados en la investigación.

La intervención del Estado, debería darse articulando el programa de generación de empleo (ATU) y el programa orientado a la capacitación laboral (Projovent), el mismo que permitirá la capacitación laboral, derivada del trabajo y complementaria al mismo, cuyo objetivo es el cierre de estas brechas existentes.

Respecto a los resultados poco alentadores sobre la capacitación dirigida a las mujeres, se sugiere que ésta se imparta en actividades de construcción que no requieran mayor esfuerzo físico, de manera que en este aspecto puedan competir exitosamente con los hombres por ejemplo revestimientos con mayólicas y otras actividades de acabados.

SOBRE EL PROCEDIMIENTO EMPLEADO

Extender la metodología empleada a otras zonas y validar los resultados obtenidos. Por otro lado, se necesita optimizar el proceso por el cual se acepta a las personas dentro del proyecto, ya que existe gente que no lo necesita y aprovecha el contexto para tener un miembro de la familia dentro de este programa, lo cual le permiten tener un ingreso adicional al que proporcionan los jefes de familia; en ese sentido, es necesario cruzar información estadística para identificar a la población con menos beneficios para que sean los primeros en ser beneficiados por el programa. Esto se debe tener en cuenta. Porque los recursos en los proyectos sociales son limitados y al abarcar un número mayor de gente que no puede estar dentro del público objetivo pueden volver al programa menos eficiente y eficaz.

BIBLIOGRAFÍA

A TRABAJAR URBANO ATU - AM & EP

2004 Sistematización y la Asignación presupuestal realizada por el programa A Trabajar Urbano, Lima, enero de 2004.

BECKER STANLEY, Gary

1981 Treasite on Family Cambridge Harvard University Press USA

CHACALTAN, Juan

2005 Programas de empleo en el Perú: racionalidad e Impacto, Centro de Estudios para el Desarrollo y la Participación (CEDEP) Pershing 790, Magdalena del Mar Lima, Perú.

ENAH0 Encuesta Nacional de Hogares
2002

ESCOBAL, Javier y otros

2001 Focalización geográfica del gasto social: Mapas de pobreza” (red CIES de pobreza – GRADE – APOYO.

FELICES SAAVEDRA: Guillermo,

1996 El nuevo papel de la Mujer en los Mercados de Trabajo.

INEI Instituto Nacional de Estadística e Informática
2007

LIZARZABURU TESSON, Pedro

2003 Apreciación del Proyecto Per/01/033 “Implementación del Programa “A Trabajar Urbano” primer año de ejecución”, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

HERRERA, JAVIER

2002 *La pobreza en el Perú en 2001. Una visión departamental”* (Lima: INEI-IRD)

MTPS – PALACIOS

2004 Documento Conceptual del Programa de Emergencia Social Productivo Urbano “A Trabajar Urbano”, Lima, enero de 2002.

SAAVEDRA, Jaime

- 1996 *Quiénes ganan y quiénes pierden con una reforma estructural: cambios en la dispersión de ingresos según educación, experiencia y género en el Perú Urbano.* Lima, GRADE.
- SAAVEDRA, Jaime
1996 *¿Crisis Real o Crisis de Expectativas? El Empleo en el Perú antes y después de las reformas estructurales*
- RUIZ BRAVO LÓPEZ, Patricia,
1999 *Una aproximación al concepto de género.* En: Defensoría del Pueblo. Sobre Género Derecho y Discriminación. Lima, pág. 146.
- SUBBARAO, K.
1997 Safety net programs and Poverty reduction
- PARODI, Carlos
- 2007 Perú 1960 – 2000. Políticas Económicas y Sociales en Entornos Cambiantes. Lima: Centro de Investigaciones de la Universidad del Pacífico
- 2018 La Realidad del Empleo en el Perú. Diario Gestion. 16 marzo 2018
<https://gestion.pe/blog/economiaparatodos/2018/03/la-realidad-del-empleo-en-el-peru.html/?ref=gesr>
- PNUD
- 2009 Desarrollo de Capacidades: Texto Básico del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD, Nueva York, 2009.
- SERRANO PASCUAL, A.
2000 El concepto de empleabilidad en la estrategia europea de lucha contra el desempleo: una perspectiva crítica. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, (21), 137-150.
- URZÚA, S., & PUENTES, E.
2010 *La evidencia del impacto de los programas de capacitación en el desempeño en el mercado laboral.* Inter-American Development Bank.
- VINATEA RECOBA, Luis
2000 Discriminación laboral por razón de sexo en el Perú. En: Defensoría del Pueblo. Discriminación sexual y aplicación de la Ley, Derecho Laboral. Volumen II. Lima, págs. 279 – 280

YAMADA, Gustavo, y PEREZ, Patricia
2005 *Evaluación de impacto de proyectos de desarrollo en el Perú*. Lima,
Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.

YAMADA FUKUSAKI, G., Felices Saavedra, G., Ramos Li, M., & Ruiz Pérez, J. L.
1996. *Caminos Entrelazados: La realidad del empleo urbano en el Perú*.



ANEXOS

ANEXO N° 01

Entrevista validada (dirigida a los funcionarios del Programa y personal técnico que trabajo como Responsable Técnico y Supervisor de Proyectos)

Fecha:..... Hora:.....Lugar:.....

1. Datos

- 1.1 Nombre y apellidos:.....
- 1.2 Cargo que ocupo en el Programa.....
- 1.3 Área que trabajo en el Programa.....

2. En relación al Programa y su eficiencia (Funcionario y personal técnico)

2.1. ¿Cree usted que el Programa de empleo temporal significó una oportunidad formativa (instrumento) para las mujeres que trabajaron en las convocatorias, entre los periodos 2005 y 2006?

1. Si, (indique porqué).....
.....
.....
.....
.....

2. No, (indique porqué)
.....
.....
.....
.....

3. En relación a la Empleabilidad

3.1. ¿Cree usted que las actividades que las mujeres manifiestan haber aprendido, significará una oportunidad laboral para la mujer?

1. Si (indique porqué).....
.....
.....
.....
.....

2. No, (indique porqué).....

3. Otros, (especifique).....
.....

4. En relación a la experiencia

4.1 ¿Cree usted que la experiencia adquirida en el programa significará una formación con oportunidad laboral para las mujeres?

1. Si, (indique porqué).....
.....
.....

2. No, (indique porqué).....
.....
.....

5. En relación con la capacitación

5.1 ¿Cree usted que los que implementaron el Programa entendieron que la capacitación, era importante y que debería incluirse como un criterio adicional?

1. Si, (indique porqué).....
.....
.....
.....

2. No, (indique porqué).....
.....
.....
.....

5.2 ¿Cree usted que la capacitación le sería útil al participante para conseguir un empleo?

1. Si, (indique porqué).....
.....
.....

2. No, (indique porqué).....
.....
.....

5.3 ¿Cree usted que es necesario que el Programa debería diseñar una estrategia que permita incrementar la empleabilidad de los participantes a través de la Capacitación?

1. Es necesario, (indique porqué).....
.....
.....
.....

2. No es necesario, (indique porqué).....
.....
.....

6. En relación con las capacitación implementadas (a Responsable Técnico, Responsable de Promoción y Supervisor de Proyectos)

6.1 ¿Qué tipo de capacitación se otorgó a las participantes?, ¿Participación en la organización del trabajo?, o ¿Desarrollo personal?

1.Cuál de ellos, (indique).....
.....
.....

2. Los dos, (indique porqué).....
.....
.....
3. Ninguno de los dos, (indique porqué).....
.....
.....



ANEXO N° 1-A:

APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS CUALITATIVOS: ENTREVISTA

En el cuadro siguiente se presenta un resumen de la labor realizada. Los comentarios de los entrevistados se han incluido en la matriz. En el proceso de entrevista, realizado a los funcionarios del programa (Analista de Supervisión, Responsable de Evaluación; Supervisores de Planta; Supervisores Externos y Responsables Técnicos), cuando se les pregunto:

¿Cree usted que el Programa de empleo temporal significo una oportunidad formativa (instrumento) para las mujeres que trabajaron en las convocatorias, entre los periodos 2005 y 2006?

Las respuestas de los 07entrevistados, sobre su percepción si significo o no una oportunidad, se clasificaron sus respuestas en dos alternativas.

Las combinaciones de palabras y frases son innumerables, como las expresiones empleadas. Creemos que las citas siguientes resumen sus opiniones tenemos:

Cuando la respuesta es afirmativa:

“Porque adquirieron nuevas habilidades que comúnmente no hubieran desarrollado”

“Porque a partir que tuvieran un ingreso temporal el programa les capacito en otros tales como tejidos, corte de pelo y otros que luego trabajaron en estos oficios”.

“Les permitió adquirir nuevos oficios e incorporase con su comunidad y tomar conciencia que no solo es la remuneración que recibió si no identificarse permanente con la obra y su trabajo”

Respecto a la percepción si significo o no una oportunidad formativa, el programa de empleo temporal, los entrevistados reconocen que, si fue una oportunidad formativa, y, por ende, aprendizaje, que les permito adquirir nuevos oficios, que comúnmente no hubieran desarrollado.

La opinión de dos de los entrevistados, resumen que fue muy limitado el tiempo, que nos les permitió afianzar los conocimientos o técnicas, no se implementó las acciones formativas que les permitieran generar oportunidades. Dos comentarios reflejan lo mencionado.

Cuando la respuesta es negativa:

“Los periodos breves de trabajo no permite afianzar de modo integral el conocimiento o la técnica que desea transmitir”

“No se implementó tipos de acciones formativas, tales como cursos y talleres, a fin de generar oportunidades permanentes de empleo o auto empleo (construcción, artesanía, etc.)

En relación a la variable empleabilidad, cuando se les pregunto:

Las respuestas de los 07 entrevistados, a la pregunta, ¿Cree usted que las actividades que manifiestan haber aprendido las mujeres, significara una oportunidad laboral para la mujer?, se clasificaron en tres alternativas:

Cuando la respuesta es afirmativa:

“Porque en muchos casos significa la única fuente de ingreso para las familias, además estas actividades se pudieron desarrollar en proyectos similares”

“Donde vayan tienen un referente y que los trabajos que han realizado, lo pueden hacer tan igual que los varones”.

Respecto a la percepción que tienen, si las actividades aprendidas, significara una oportunidad laboral, los entrevistados reconocen que si, esta actividad lo pueden desarrollar en programas y proyectos similares.

La opinión de dos entrevistados, resumen que es muy limitado la oportunidad, que tiene las mujeres para conseguir este tipo de trabajo, por varios factores, discriminación y machismo. El comentario refleja lo mencionado.

Cuando la respuesta es negativa:

“Porque solo podrían trabajar eventualmente en actividades similares de otros programas sociales”

Cuando la respuesta es otra:

“No necesariamente, los tipos de trabajo que desarrollaron generalmente son desarrollados por hombres en otras entidades y sector privado, por lo cual se hace poco probable que signifique una oportunidad laboral fuera del programa”

En relación a la variable experiencia, cuando se les preguntó:

La respuesta de los 07 entrevistados, a la pregunta ¿Cree usted que la experiencia adquirida en el Programa significará una formación con oportunidad laboral para las mujeres?, se clasificaron en dos:

Respecto a la percepción que tienen, si la experiencia adquirida, significó una oportunidad laboral, los entrevistados reconocen que si, en la actualidad existen participantes que viene trabajando en las municipalidades en actividades que desarrollaron en el programa, el comentario refleja lo mencionado

Cuando la respuesta es afirmativa:

“Si porque varias mujeres que aprendieron a trabajar en el programa ahora trabajan en las municipalidades y otras empresas”

“Porque las actividades desarrolladas pueden ser ejecutadas en proyectos similares”

“Siempre y cuando realicen una capacitación a fin, caso contrario esa experiencia sería nula”

La opinión de uno de los entrevistados, resume que fue muy limitado su implementación formativa, para conseguir otro tipo de trabajo. El comentario refleja lo mencionado.

Cuando la respuesta es negativa:

“El programa no ha implementado acciones formativas sustentables, dado a su limitación formativa no podrían encontrar empleo en empresas productivas privadas”

En relación a la variable capacitación, cuando se les pregunto:

La respuesta de los 07 entrevistados, a la pregunta ¿Cree usted que los que implementaron el Programa entendieron que la capacitación, era importante y que debería incluirse como un criterio adicional?, se clasificaron en dos:

Respecto a la opinión que tienen, si los que implementaron el Programa entendieron que la capacitación era importante, los entrevistados reconocen que fue en forma muy general, el comentario refleja lo mencionado:

Cuando la respuesta es afirmativa:

“La entendieron, aunque en forma muy general somos un país y una sociedad muy diversa, entonces se imponen criterios de capacitación específicos”

“Sí, pero capacitación técnica no social, el programa no capacito a las mujeres en relación a las labores que realizaron”

La opinión de dos entrevistados, resumen que objetivo del programa no fue capacitar, si no generar empleo. El comentario refleja lo mencionado.

Cuando la respuesta es negativa:

“Porque en su momento el fin del programa era solo generar empleo temporal”

“Por qué la capacitación que se implemento no era formativa, debería haberse incluido como criterio adicional y preparar a la mujer para el desempeño de un puesto de trabajo en plena equidad con el hombre”

A la pregunta ¿Cree usted que la capacitación le sería útil al participante para conseguir empleo?, las respuestas se clasificaron en dos:

Respecto a la opinión que tienen, es que la capacitación les permite ampliar su campo de trabajo, adquieren nuevas destrezas, el comentario refleja lo mencionado:

Cuando la respuesta es afirmativa:

“Porque aumenta sus cualidades y permite la adquisición de nuevas destrezas”

“Su campo de trabajo se ve ampliado y con nuevos oficios es más competitivo”

La opinión de un entrevistados, resumen que es útil cuando la capacitación es formativa. El comentario refleja lo mencionado.

Cuando la respuesta es negativa:

“Utilísimo, siempre y cuando sea una capacitación formativa con metodología de trabajo enseñar haciendo y aprender haciendo”.

A la pregunta ¿Qué estrategia cree usted que el Programa debería diseñar y que permita incrementar la empleabilidad de los participantes a través de la Capacitación?, las respuestas se clasificaron en dos:

Respecto a la opinión que tienen, es que la capacitación debería a orientarse a una formación específica, con programas especializados en actividades de construcción, el comentario refleja lo mencionado:

Cuando la respuesta es afirmativa:

“Definir líneas de acción o actuación, por ejemplo, de formación y sensibilización, formación específica para la mejora de la calificación profesional de mujeres -plan de nuevas emprendedoras”

“Capacitación técnica, con programas diseñados por entidades especializadas en labores de construcción”

A la pregunta ¿Qué tipo de capacitación se otorgó a las participantes, ¿Participación en la organización del trabajo?, o ¿Desarrollo personal?, las respuestas se clasificaron en dos:

Respecto a la opinión que tienen, a que tipos de capacitación se otorgó a los participantes, estos manifestaron que estuvieron relacionadas a las actividades diarias, seguridad en obra y otros, el comentario refleja lo mencionado:

Cuando la respuesta es afirmativa:

“Desarrollar personal que contenía autoestima, valores”

“Participación en la organización del trabajo; a nivel de conocimiento de objetivos”

“Casi ninguna, la capacitación otorgada del personal de planta consistía en actividades para el desarrollo de las labores diarias, pero para los participantes no tenían ninguna relación “

“La capacitación estaba dirigida a su seguridad en obra, el uso de los implementos de seguridad”.

La opinión de tres entrevistados, resumen que ambos tipos de capacitación fueron necesarios. El comentario refleja lo mencionado,

Cuando la respuesta es negativa:

“Ambos tipos de capacitación son necesarios para mejorar el autoestima y trabajo en conjunto”

“Con buena intención, pero con escasa asimilación”

“Solamente el manejo de la obra y el perfil para seleccionar al participante”

ANEXO N° 1- B

| Posición en el Programa | Nombre del entrevistado | Tipo de Entidad | Fecha | Comentario |
|--------------------------------|--------------------------------|---|--------------|---|
| Analista de Supervisión | Mercedes del Pilar O. | Programa Construyendo Perú. | 29-04-2011 | Para la entrevista se tuvo que viajar a la ciudad de Lima, previamente se coordinó, al momento de la entrevista se ha mostrado muy neutral, la funcionaria viene laborando desde el inicio del Programa, labora en la sede central quien con frecuencia viaja a diferentes zonales. |
| Responsable de Supervisión | Ramón Luis C. | Ex funcionario de Programa Construyendo Perú. | 30-04-2011 | El entrevistado trabajó inicialmente en la zona de Chimbote y posteriormente fue promovido a la zonal de la Libertad, trabajó en los periodos 2003 al 2007. |
| Supervisor de Planta | Marco Antonio A. | Ex funcionario de Programa Construyendo Perú | 30-04-2011 | La entrevista se realizó en la Municipalidad de Nuevo Chimbote, donde labora actualmente el funcionario, el profesional trabajo en los periodos de estudio, tanto en la zona de Chimbote como de Huaraz. |
| Supervisor Externo | Hugo A. | Ex Supervisor del programa Construyendo Perú | 02-05-2011 | La entrevista se realizó en su domicilio, el profesional, en la fecha trabaja en Pro Vías Nacional, en el Departamento de Cajamarca, trabajo desde inicios del Programa hasta el 2008, en la zonal de Chimbote |
| Responsable de Evaluación | Raúl B. | Ex funcionario de Programa Construyendo Perú | 15-06-2011 | El entrevistado es uno de los funcionarios, que inició en la implementación del Programa en el Departamento de Ancash, en la actualidad trabaja como consultor externo en las Municipalidades y otros Programas sociales. |
| Supervisor Externo | Víctor A. | Ex Supervisor del programa Construyendo Perú | 18-06-2011 | El entrevistado trabajó como supervisor externo, en los periodos de estudio, en la actualidad trabaja como consultor en las diferentes obras que se viene realizando, tanto en la Región como las Municipalidades del Departamento de Ancash. |
| Supervisor Externo | Oscar C | Ex Supervisor del A trabajar Urbano | 19-06-2011 | El entrevistado trabajó desde sus inicios en el programa A Trabajar Urbano, hasta el cambio de nombre del programa, en la actualidad trabaja como consultor en |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | supervisión de las diferentes obras que se viene realizando en el interior del país. |
|--|--|--|--|--|



ANEXO N° 02

CUESTIONARIO VALIDADO

Características demográficas y socioeconómicas del participante

1. Perfil del participante que accede al Programa

1.1. ¿Cuál fue su condición antes de ingresar al programa dentro de su hogar?

A. Perfil del participante

1. Jefa de hogar
2. Hija del jefe de hogar
3. Otro

B. Estado civil

1. Casada
2. Conviviente
3. Soltera
4. Madre soltera
5. Viuda
6. Separada

C. Nivel Educativo

1. Primaria completa
2. Primaria incompleta
3. Secundaria incompleta
4. Secundaria completa
5. Técnica incompleta
6. Técnica completa
7. Superior incompleta
8. Superior completa
9. Sin nivel

D. Edad promedio

1. 18 a 40
2. 40 a 60
3. 60 a mas

1.2. Participantes que cuentan con viviendas

A. La vivienda que ocupa es.

1. Alquilada
2. Propia
3. Propia pagada a plazos
4. Casas de los padres

1.3. Participantes que cuentan con uno o más ingresos per cápita, número de miembros que dependen del hogar.

A ¿Además de trabajar en el programa, percibió otros ingresos?

1. Si
2. No
3. Otros (especificar).....

B Tamaño del hogar

1. Número de personas que viven dentro de su hogar
 - 1 a 3
 - 3 a 6
 - 7a 10
2. Número de personas con discapacidad
 - 1 a 3

1.4. Participantes que contaban con trabajos antes de sus ingresos al programa.

A. Una semana antes de que ingrese a trabajar en el programa, ¿Estuvo realizando algún trabajo?

1. Obrera diferente al de construcción civil
 - 1.1 Fabrica pesquera.
 - 1.2 Fábrica de conservas de espárragos
 - 1.3 Trabajo en chacra, cosecha y/o siembra.
2. Trabajadora independiente por cuenta propia
 - 2.1 Trabajadora como ambulante
 - 2.2 Venta de golosinas
 - 2.3 Venta en el mercado
 - 2.5 Lava ropa
 - 2.6 Limpieza de casa
 - 2.7 Venta de comida
 - 2.8 Manualidades de tejido
 - 2.9 Tienda
 - 2.10 Venta de cosméticos
3. Trabajadora dependiente
 - a. Para una empresa privada /publica
 - b. En el negocio de un familiar
- 2 No trabaja

1. Analizar la empleabilidad adquirida en labores de albañilería de las mujeres e incremento de ingresos.

- 1.1 ¿Qué actividades diferentes a lo que están entrenados aprendieron durante su permanencia del programa?
 1. Preparar concreto
 2. Excavación de zanjas
 3. Encofrar
 4. Trazo para hacer las excavaciones
 5. Instalación de tuberías de agua
 6. Instalación de tuberías para desagüe
 7. Asentado y emboquillado de piedra
 8. 1 y 2
 9. 1, 2 y 3
 10. 1, 2, 3 y 4
 11. 1 y 3
 12. 1 y 7
 13. Reforzó su entrenamiento con lo realizado en el programa
 14. No aprendió nada
 15. Trabajos de Jardinería
 16. Trabajo de pintura
 17. Trabajos en acabados de mayólica
 18. Trabajos en construcción de canales

19. Trabajos en construcción de veredas

20. Otros, especificar

1.2 Participantes mujeres que tienen la expectativa de conseguir empleo en el mercado laboral.

A ¿Participantes que piensan que lo aprendido en el Proyecto puede ayudarle a conseguir un nuevo empleo?

1. Si (responder los ítems siguientes)

1.1. Existe la oportunidad en los Municipios, de realizar trabajos de limpiezas de las calles.

1.2. Existe la oportunidad de trabajar en las municipalidades en el área de parque y jardines.

1.3. Existe la oportunidad por el poco interés de participación de los varones en los trabajos de bajos salarios en los trabajos sociales.

2. No (responder los ítems siguientes)

2.1 Existen ideas preconcebidas de que la mujer no puede desarrollar el trabajo de albañilería.

2.2 Falta de entrenamiento.

2. Analizar el desarrollo ocupacional de las participantes del proyecto al 2017

2.1 ¿Cuántas actividades diferentes a las que realizaban antes de ingresar al programa, aprendieron y perciben que les ayudara para una oportunidad laboral?

1. Una a Dos

2. Más de dos

3. Ninguna

2.2 ¿Durante la semana antes de ingresar al Programa que competencias realizaron y que les proporciono un ingreso salarial?

1. Costura

2. Cosmetología

3. Tejido

4. Pastelería

5. Preparación de comida

6. Venta de cosméticos

7. Venta de abarrotes

8. Otros (indique cuales)

9. Ninguno

2.3 ¿Participa en alguna organización dentro de su comunidad?

1. Si (¿en cuál?)

2. Vaso de leche

3. Directiva de su barrio

4. Alfabetización

5. Directiva del Sistema de Agua Potable de su Localidad

6. No

2.4 ¿Ha participado antes en el programa A Trabajar o Construyendo Perú?

1. Si (¿Cuántas veces?)

1.1. 1 a 2

1.2. 3 a 4

1.3. 5 a 6

2. No.

2.5 ¿Qué tipos de negocio podría generar a partir de la obra ejecutada por el Programa?

1. Mercados y ferias.
2. Bodegas y tiendas de abarrotes
3. Puestos de venta ambulancia
4. Desarrollo del agro
5. Restaurantes, bares y cafetines
6. Venta de comida
7. Ninguno
8. Otros
9. En la actualidad cuentan con su propio negocio bodega

3. Analizar la percepción de las mujeres acerca del desempeño en albañilería y cuáles son las perspectivas para su inserción en el mercado laboral.

3.1 ¿Después de que participó en el programa, obtuvo otro trabajo diferente del programa, donde realizo (actividad similares al programa, en construcción civil)?

1. Si
 - 1.1 Otro Programa diferente a Construyendo Perú
 - 1.2 En obras ejecutadas por la Municipalidad
 - 1.3 En obras ejecutadas por el gobierno regional
 - 1.4 En obras del sector privado
 - 1.5 Participo directamente en las mejoras de su vivienda (construcción)

2. No
 - 2.1 Cree que exista discriminación de género, por parte de los Varones
 - 2.2 Porque es consciente que no estuvo entrenada lo suficiente
 - 2.3 Percibe que no hay vacantes en las obras civiles para el género femenino

3.2 ¿Durante la semana antes del ingreso se encontraban desempleadas?

1. Si Su casa
2. No
 - 2.1 Trabajo en una fabrica pesquera
 - 2.2 Trabajo en comercio ambulancia
 - 2.3 Trabajo en lavado de ropa
 - 2.4 Trabajo en casa
 - 2.5 Trabajo en confección de ropa
 - 2.6 Trabajo en peluquería
 - 2.7 Trabajo en venta de comida
 - 2.8 Trabajos en chacra (siembra y/o cosecha)
 - 2.9 Trabajos de limpieza de casas
 - 2.10 Otros (especificar)

5. Describir y Analizar las oportunidades que tiene las mujeres de conseguir empleo con las competencias adquiridas en labores no tradicionales (construcción civil)

5.1 ¿Durante una semana antes de ingresar al programa usted percibía ingresos por algún concepto?

1. Se encontraba desempleada
 - 1.1 No contaba con ningún entrenamiento
 - 1.2 Existe oportunidades más para el género masculino
 - 1.3 Resistencia a contratar a personas de género femenino para trabajos de construcción civil.

2. No cuenta con una pensión por jubilación
3. No recibe ninguna mensualidad o pensión
4. Reciben un ingreso por algún concepto

5.2 ¿Durante su permanencia en el Programa recibieron capacitación en Construcción con albañilería?

1. Si

1.1 De parte del Ingeniero responsable de la obra.

1.2 De parte del ingeniero responsable de la obra, menos de 1 hora al día

1.3 De parte del Ingeniero responsable de la obra, mas de 1 hora al día.

2.0 De parte del maestro de obra.

2.1 De parte del maestro de obra, menos de 1 hora al día

2.2 De parte del maestro de obra, mas de 1 hora a la semana

3.0 Del capacitador social

3.1 Del capacitador social, menos de 1 hora al día

3.2 Del capacitador social, mas de 1 hora a la semana

4.0 De parte del Supervisor de proyectos

5.0 Ninguna



ANEXO N° 03

DECRETO DE URGENCIA N° 130-2001

Crean el Programa de Emergencia Social Productivo Urbano “A Trabajar Urbano”

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el Artículo 58 de la Constitución Política del Perú establece que el Estado orienta el desarrollo del país, y actúa principalmente en las áreas de promoción de empleo, salud, educación, seguridad, servicios públicos e infraestructura;

Que, en el desarrollo del precepto constitucional, es necesario efectuar medidas económicas inmediatas que permitan generar puestos de trabajo, incrementar el consumo, reactivar la economía y promover la descentralización económica y productiva del país;

Que, el primer gran objetivo nacional del Gobierno en la lucha frontal contra la pobreza es la creación de empleo, por ser la base de la prosperidad y el desarrollo;

Que, es necesario implementar como medida de carácter económico laboral el Programa de Emergencia Social Productivo Urbano “A Trabajar Urbano”, que generará empleo temporal para la población en situación de pobreza del área urbana, cuya situación ha sido originada por la crisis económica que afecta al país, contribuyendo así también a la reactivación económica de las zonas urbanas menos favorecidas;

Que, la situación descrita determina la necesidad de adoptar medidas económicas urgentes para aliviar la situación de pobreza de las áreas urbanas del país;

Que, en el inciso g) del Artículo 6 del Decreto Ley N° 25927, Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Promoción Social se establece como una de sus funciones, formular y establecer la política de empleo, evaluando y supervisando su cumplimiento, así como regular el mercado de trabajo;

Que, es necesario encomendar a este sector la ejecución del programa a crearse otorgándoseles el marco legal excepcional para la consecución de sus fines, así como su dinamización;

En uso de las facultades conferidas por el inciso 19) del Artículo 118 de la Constitución Política del Perú;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y,

Con el cargo de dar cuenta al Congreso de la República;

DECRETA:

Artículo 1.- Creación del Programa y Financiamiento

Créase el Programa de Emergencia Social Productivo Urbano “A Trabajar Urbano”, como unidad ejecutora dentro del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, que será financiado con recursos del Sector, donaciones u otras fuentes de financiamiento.

El Programa de Emergencia Social Productivo Urbano “A Trabajar Urbano”, puede desarrollar sus funciones a través de oficinas que permitan tener un alcance nacional, así como suscribir convenios de cooperación con las entidades del Estado que sean necesarias para el alcance de sus fines.

Artículo 2.- Objeto del Programa y participación ciudadana

El Programa de Emergencia Social Productivo Urbano “A Trabajar Urbano”, tiene como objetivo la generación de empleo temporal para la población desempleada de las áreas urbanas favoreciendo prioritariamente a aquellos con menores niveles de ingreso económico, con niveles de pobreza y extrema pobreza.

El Ministerio de Trabajo y Promoción Social determina las modalidades de organización que deben tener los beneficiarios para percibir el financiamiento.

Las organizaciones de beneficiarios o entidades ejecutoras de los proyectos, mencionados en el párrafo anterior, sólo mantienen con el programa una relación de naturaleza civil, debiendo estas cumplir con las condiciones establecidas por el programa a favor de los beneficiarios.

Artículo 3.- Aprobación de los Proyectos

Los objetivos del programa se lograrán a través del financiamiento de proyectos de obras y servicios intensivos en mano de obra, presentados por los pobladores a quienes se dirige el programa, así como también por las entidades privadas

organizadas de éstos, autoridades locales, provinciales y regionales, conforme se establezca en las normas complementarias.

La aprobación del financiamiento de los proyectos, evaluados favorablemente por el Programa, es realizada por el Comité Interinstitucional respectivo, cuyos miembros participan *ad honorem* en beneficio de la comunidad. La conformación del Comité interinstitucional es determinada por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social.

El financiamiento de los proyectos será aprobado por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social conforme a los criterios de focalización y selección que serán establecidos por dicho sector.

Artículo 4.- Adquisición de bienes y contratación de servicios

4.1. Las adquisiciones de bienes y contratación de servicios necesarios para la ejecución del Programa, están exoneradas de los procesos de selección, Licitación Pública, Concurso Público o Adjudicación Directa, establecidas en la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado, aprobada por el Decreto Supremo N° 012-2001-PCM y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 013-2001-PCM.

4.2. Las adquisiciones o contrataciones a que se refiere el numeral precedente, se realizarán conforme al proceso de Adjudicación de Menor Cuantía, debiendo preferirse en condiciones de similar precio, calidad y capacidad de suministros, aquellos producidos o brindados por la pequeña y microempresa nacional.

4.3. La selección de los proyectos que serán financiados, se realizará de acuerdo a los términos de selección que determine el Programa, los que deben enmarcarse dentro de criterios de eficiencia, objetividad y transparencia.

4.4. Exonérese al programa de lo dispuesto en los numerales 6.3 y 6.5 literal b) del Artículo 6, de la Ley N° 27427 - Ley de Racionalidad y Límites en el Gasto Público para el Año Fiscal 2001, a fin de que pueda dar cumplimiento a los fines del mismo, dentro de los límites de su presupuesto.

Artículo 5.- Transparencia e información

El Programa de Emergencia Social Productivo Urbano “A Trabajar Urbano”, tendrá su portal en la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción Social - [www.mtps.gob.pe.](http://www.mtps.gob.pe), en la que los ciudadanos tendrán acceso como mínimo a la información financiera, administrativa, metas y logros del programa.

Artículo 6.- Régimen de personal y administración interna

El personal del Programa de Emergencia Social Productivo Urbano “A Trabajar Urbano” está sujeto al régimen laboral de la actividad privada. El funcionario responsable del Programa es designado mediante resolución del Ministro de Trabajo y Promoción Social.

La aprobación de los instrumentos de gestión del Programa de Emergencia Social Productivo Urbano “A Trabajar Urbano”, escala remunerativa, presupuesto analítico de personal, cuadro para la asignación de personal, manual de organización y funciones, y reglamento de organización y funciones, se efectuarán mediante resolución del Ministerio de Trabajo y Promoción Social. Las disposiciones contenidas en los párrafos anteriores también son aplicables para los proyectos o programas existentes actualmente en el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, vinculados con la capacitación y promoción del empleo.

El Ministerio cuenta con la autorización referida en el literal b) del numeral 6.3 del Artículo 6 de la Ley N° 27427, a fin de implementar el Programa de Emergencia Social Productivo Urbano “A Trabajar Urbano”, y los programas y proyectos referidos en el tercer párrafo del presente artículo.

El tiempo máximo de duración de la contratación del personal mencionado en los párrafos anteriores, está sujeto a la vigencia o funcionamiento del programa o proyecto en el que presten servicios.

Artículo 7.- Reglamentación y normas complementarias

Mediante resolución del Ministro de Trabajo y Promoción Social, se aprobará las normas reglamentarias que se requieran para la debida aplicación de lo dispuesto en el presente Decreto de Urgencia.

Efectuada la reglamentación, el Ministerio de Trabajo y Promoción Social podrá aprobar lineamientos complementarios para el adecuado desarrollo del Programa.

Artículo 8.- Medidas presupuestarias

El Ministerio de Economía y Finanzas realizará las acciones presupuestarias necesarias de habilitación de recursos en un plazo no mayor de 15 días desde la vigencia de la presente norma, de acuerdo a los requerimientos formulados por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social.

Artículo 9.- Responsabilidad

El Titular del Pliego, así como el funcionario responsable del desarrollo del programa son responsables de la correcta aplicación de lo dispuesto en el presente decreto de urgencia, debiendo el órgano de control verificar su cumplimiento.

Artículo 10.- Refrendo

El presente Decreto de Urgencia será refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, el Ministro de Economía y Finanzas, el Ministro de la Presidencia y el Ministro de Trabajo y Promoción Social.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los cinco días del mes de diciembre del año dos mil uno.

ALEJANDRO TOLEDO

Presidente Constitucional de la República

ROBERTO DAÑINO ZAPATA

Presidente del Consejo de Ministros

PEDRO PABLO KUCZYNSKI

Ministro de Economía y Finanzas

CARLOS BRUCE

Ministro de la Presidencia

FERNANDO VILLARAN DE LA PUENTE

Ministro de Trabajo y Promoción Social