



GOBIERNO DE CHILE
MINISTERIO DE HACIENDA
DIRECCION DE PRESUPUESTOS

INFORME FINAL DE EVALUACIÓN

**PROGRAMA MUJERES
TRABAJADORAS TEMPORERAS
(PMTT)
SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER
MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN
Y COOPERACIÓN**

PANELISTAS:

MARÍA A. KOTLIARENCO (COORDINADORA)

ESTRELLA DÍAZ

NELSON GUZMÁN

SEPTIEMBRE 2000

GOBIERNO DE CHILE
MINISTERIO DE HACIENDA
DIRECCION DE PRESUPUESTOS

INFORME FINAL DE EVALUACION

PROGRAMA MUJERES TRABAJADORAS TEMPORERAS
MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN Y COOPERACIÓN

SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER

PANEL DE EVALUACION:
MARÍA A. KOTLIARENKO A. (COORDINADORA)
ESTRELLA DÍAZ A.
NELSON GUZMÁN B.

INDICE

RESUMEN EJECUTIVO	1
1. Descripción del Programa	1
2. Resultados de la Evaluación	1
2.1. A Nivel de Diseño	1
2.2. A nivel de Organización y Gestión	2
2.3. Conclusiones sobre Eficacia	2
2.4. Conclusiones sobre la eficiencia del programa.	3
2.5. Análisis sobre el logro del Fin	5
2.6. Continuidad de la Justificación	5
2.7. Sostenibilidad del Programa	5
2.8. Principales Aprendizajes	6
2.9. Principales recomendaciones	7
I. IDENTIFICACIÓN GENERAL DEL PROGRAMA	9
1. Descripción del Programa	9
2. Justificación del Programa	9
3. Objetivos del programa a nivel de fin y propósito	10
4. Política Global y/o Sectorial a que pertenece el Programa	11
5. Programas complementarios o sustitutos que pertenecen a la misma u otra política global o sectorial	11
6. Instituciones relacionadas con la ejecución del Programa	13
7. Período de Ejecución del Programa	13
8. Ámbito de acción territorial del Programa	14
9. Estructura Organizacional	14
10. Función de Producción de los Componentes	16
11. Descripción y cuantificación de bienes y/o servicios (componentes) que entrega el programa.	20
12. Caracterización y número de beneficiarios potenciales.	21
13. Evolución de los beneficiarios programados	22
14. Caracterización y número de beneficiarios efectivos	22
15. Funciones y actividades de monitoreo y evaluación que realiza la Unidad Ejecutora	23
II. ANÁLISIS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	25
1. DISEÑO DEL PROGRAMA	25
1.1. Análisis de aspectos relacionados con el Diseño del Programa	25
1.1.1. Diagnóstico de la Situación Inicial	25

1.1.2. Lógica Vertical de la Matriz de Marco Lógico	26
1.1.3. Lógica Horizontal de la Matriz de Marco Lógico	27
1.1.4. Identificación de otros indicadores para medir el logro de los objetivos del programa	28
1.1.5. Examen de Supuestos	30
1.1.6. Entorno del Programa y Ajustes en el Diseño	32
1.1.7. Dimensionamiento del Programa	32
1.2. Conclusiones sobre el Diseño	33
1.3. Recomendaciones sobre el Diseño	33
2. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DEL PROGRAMA	37
2.1. Análisis de aspectos relacionados con la Organización y Gestión del Programa	37
2.1.1. Estructura Organizacional y Gestión	37
2.1.2. Relación entre los Niveles Central, Regional y Local y Mecanismos de Coordinación	38
2.1.3. Estructura de toma de Decisiones	39
2.1.4. Funciones y actividades de monitoreo y evaluación que realiza la Unidad Ejecutora	40
2.2. Conclusiones sobre la Organización y Gestión del Programa	41
2.3. Recomendaciones sobre organización y gestión	41
3. EFICACIA DEL PROGRAMA	42
3.1 Análisis de aspectos relacionados con la Eficacia del Programa	42
3.1.1. Desempeño del Programa en cuanto a la producción de componentes esperados.	42
3.1.2. Relación entre la generación de componentes y el logro del propósito	47
3.1.3. Nivel de logro planificado y real del propósito del Programa	47
3.1.4. Beneficiarios Efectivos del Programa	49
3.1.5. Efectos directos en los beneficiarios efectivos del Programa	51
3.1.6. Grado de Focalización del Programa (En caso que corresponda)	52
3.1.7. Grado de satisfacción de los beneficiarios efectivos	52
3.1.8. Resumen evaluativo de los logros del programa	52
3.2. Conclusiones sobre la Eficacia del Programa	55
3.3. Recomendaciones sobre la Eficacia	56

4.	EFICIENCIA DEL PMTT	58
4.1.	Análisis de aspectos relacionados con la eficiencia del PMTT	58
4.1.1.	Organización de actividades e identificación de actividades que no se llevan a cabo en la actualidad y que podrían mejorar la eficiencia de PMTTT	58
4.1.2.	Alternativas más eficientes para alcanzar los mismos resultados.	58
4.1.3.	Duplicidad de funciones con programas que tienen el mismo grupo de beneficiarios objetivos.	58
4.1.4.	Análisis de costos.	59
4.1.5.	Condiciones para una eventual recuperación de costos.	71
4.2.	Conclusiones sobre la eficiencia del programa.	71
4.3.	Recomendaciones.	72
5.	NIVEL DE LOGRO DEL FIN DEL PROGRAMA	73
5.1.	Análisis de Aspectos relacionados con el Nivel de Logro del Fin del Programa	73
5.1.1.	Contribución del Programa al Logro del Fin y Tipo de Evaluación para medir el Nivel de Logro	73
5.1.2.	Cambios Producidos en Grupos no Identificados Inicialmente	76
5.1.3.	Efecto no planeado del Programa en áreas como institucional, ambiental, tecnológico, entre otros	76
5.2.	Recomendaciones sobre el Nivel de Logro del Fin del Programa	76
6.	CONTINUIDAD DE LA JUSTIFICACIÓN	77
6.1	Análisis de Aspectos relacionados con la Continuidad de la Justificación del Programa.	77
6.1.1	Validez de la Justificación Original y Pertinencia de los Objetivos del Programa	77
6.1.2.	Reformulaciones Realizadas del Programa	78
6.2	Conclusiones sobre la Continuidad de la Justificación del Programa	79
6.3.	Recomendaciones sobre la Continuidad de la Justificación del Programa	79

7.	SOSTENIBILIDAD DEL PROGRAMA	80
7.1.	Análisis de aspectos relacionados con la sostenibilidad del programa	80
	7.1.1. Condiciones para la sostenibilidad del programa	80
	7.1.2. Replicabilidad del programa.	80
7.2.	Conclusiones en torno a la sostenibilidad del Programa.	81
8.	EXPERIENCIA ADQUIRIDA EN LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA	80
8.1.	Análisis de Aspectos relacionados con la Experiencia Adquirida en la Ejecución del Programa	80
	8.1.1. Lecciones que deja el Programa para la Unidad Ejecutora y otras Instituciones involucradas	80
	8.1.2. Aspectos innovadores en el diseño o ejecución del Programa	82
8.2.	Conclusiones sobre la Experiencia Adquirida en la Ejecución del Programa	82
8.3.	Recomendaciones sobre la Experiencia Adquirida en la Ejecución del Programa	83
III.	PRIORIZACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES	84
IV.	REFERENCIAS	90
ANEXOS		
ANEXO 1:	Matriz de Evaluación del Programa	
ANEXO 2:	Antecedentes Presupuestarios y de Costos	
ANEXO 3:	Propuesta de Matriz de Marco Lógico (en caso que corresponda)	

INFORME FINAL

Nombre del Programa	MUJERES TRABAJADORAS TEMPORERAS
Año de Inicio	1991
Ministerio Responsable	MISTERIO DE PLANIFICACIÓN
Servicio Responsable	SERNAM

RESUMEN EJECUTIVO

1. Descripción del Programa

El Programa de Mujeres Trabajadoras Temporeras (PMTT) es un programa cuyo propósito es contribuir al mejoramiento de las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras temporeras del sector agroexportador, dentro la misión de SERNAM, su institución matriz. Para esto, el PMTT elabora propuestas, e impulsa y coordina el esfuerzo de diversos sectores del Estado (salud, educación, trabajo), a fin de ofrecer solución integral a los problemas que afectan a este conglomerado. La labor del PMTT se concentra en los siguientes cinco aspectos: cuidado infantil, trabajo, salud, educación y asesoría a municipios, para lo cual el Programa establece negociaciones y coordinaciones con instituciones como municipalidades, JUNJI, DIGEDER, INTEGRA, JUNAEB, MINSAL, DITRAB, entre otras, para ofrecer un servicio adaptado a las necesidades y características de las mujeres trabajadoras temporeras.

2. Resultados de la Evaluación

2.1. A Nivel de Diseño

El diseño del programa surge de un diagnóstico global acertado de necesidades y demandas de las trabajadoras temporeras del sector agroexportador, quienes experimentan condiciones de trabajo precarias. Falta sin embargo una especificación mayor de las realidades regionales (sólo existen insumos en detalle para tres regiones: Metropolitana, VI y VII, de las siete que abarca el programa).

El programa prioriza un conjunto de carencias respecto de las cuales en distintos momentos (años 1991 a la fecha) elabora propuestas, programas y/o modelos de intervención destinados a convertirse en insumos para la elaboración de políticas y/o sugiere la adecuación de políticas ya existentes. Cinco son los temas perfilados: cuidado infantil para hijos de trabajadoras temporeras; aspectos relacionados con la normativa laboral y de salud ocupacional; exposición a pesticidas y riesgos a la salud; educación de adultos; y asesoría técnica a municipios. Para su implementación se establecen nexos de coordinación y colaboración intersectorial con servicios estatales que tienen competencia en los distintos temas, lo que posibilita desarrollar acciones integrales hacia el grupo social focalizado.

El programa cuenta con una matriz de marco lógico, la que presenta coherencia vertical y horizontal, no obstante, como resultado de la evaluación se sugiere un conjunto de recomendaciones tendientes a complementar o precisar su enunciado inicial. Estas se refieren

tanto al ámbito de los objetivos (componentes y actividades), como al de indicadores, medios de verificación y supuestos para cada nivel de objetivos, incluyendo el propósito.

El dimensionamiento del programa es relativamente adecuado, en tanto los componentes producidos abordan necesidades de un segmento de población temporera cuantitativamente importante, con ofertas de programas e intervenciones que la favorecen focalizadamente. Es por otra parte, el único programa del Estado que las considera de manera especial. Sin embargo, es necesario todavía, precisar el universo potencial destinatario con especificidad regional, de modo de por un lado, capturar sus demandas puntuales y lograr una optimización en las ofertas que se implementen

2.2. A nivel de Organización y Gestión

El PMTT se encuentra organizado de acuerdo a una estructura que le permite desarrollar su labor de coordinador y negociador intersectorial a fin de ofrecer atención integral a los problemas de las trabajadoras temporeras.

Esta estructura es centralizada, aunque desconcentrada en algunos aspectos de la implementación de sus servicios a nivel local. Además, actualmente se encuentra trabajando para descentralizar más profundamente su estructura.

Los vínculos que establece con las instituciones con las cuales se coordina para atender a su grupo objetivo han logrado un adecuado grado de institucionalización, sin embargo, existe un importante grado de sujeción a las contingencias de dichas instituciones; por esto, no es posible desarrollar con ellas un programa de trabajo acumulativo.

El PMTT muestra preocupación por monitorear y evaluar su desempeño. No obstante, El PMTT desarrolla en forma periódica actividades de monitoreo y evaluación. Empero, éstas se realizan en forma asistemática (no están agrupadas dentro de un modelo de evaluación global, no abarcan todas las dimensiones que aborda el Programa ni manejan un conjunto definido de variables relevantes), y no son luego elaboradas (esto último fundamentalmente por falta de recursos) para alimentar gestiones ulteriores del Programa.

Las Recomendaciones sobre este punto apuntan a fortalecer la línea de trabajo con instituciones externas, fortalecer la estructura descentralizada del Programa, implementar un sistema de evaluación global, mejorar el procesamiento de la información y a incrementar los recursos disponibles para estos ítemes.

2.3. Conclusiones sobre Eficacia

El programa ha producido sus componentes oportunamente en la medida que fue diagnosticando las necesidades de la población beneficiaria, a través de estudios, encuentros, etc. A la fecha sin embargo, se comprueba que el componente 1 tiene un grado de consolidación mayor, dado tanto por su data de funcionamiento (1991), como por el grado superior de aprovisionamiento de recursos presupuestarios provenientes de instituciones con las que se desarrolla la colaboración intersectorial.

El programa define metas para cada componente, para cada uno de los años incluidos en el proceso de evaluación. En general se puede concluir que hay un cumplimiento bastante

aproximado de lo planificado, ello aún cuando falta la cuantificación de varias metas de este nivel de objetivos.

En relación con el propósito no se definen metas, lo que dificulta la verificación objetiva de su cumplimiento. Sin embargo, una condición consustancial para su logro es la factibilidad de implementar la modalidad intersectorial con otros servicios estatales y municipales, de forma de articular y coordinar la ejecución de programas y/o modelos de intervención destinados a beneficiar a las temporeras, materia sobre la que el programa muestra avances. El PMTT se propone asimismo formular insumos de políticas, aspecto sobre el cual también tiene adelantos, pero se sugiere afinar la calidad de algunas propuestas.

La contabilización de la cobertura total de beneficiarias del programa tiene problemas, los que a juicio del equipo executor se derivarían por un lado, del tipo de levantamiento estadístico que realizan los servicios con los que se coordinan acciones; y por otro, con los costos que eventualmente podrían implicar para el programa, procesar y depurar su propia información. A pesar de lo anterior, en términos absolutos los datos proporcionados expresan crecimiento de la población beneficiada a lo largo del período evaluado y sobre todo en 1999, fecha en la que alcanzaría sobre 20.000 temporeras. Sin embargo, el análisis de la información de cobertura regional (1999) comparada con el universo estimado de temporeras en cada región, manifiesta desproporciones importantes en zonas como la VI, significativamente relevante para la actividad agroexportadora.

El programa tiene una focalización bien específica que ha mantenido a lo largo de sus años de funcionamiento, generando ofertas de servicios e intervenciones que ciertamente ha beneficiado a un segmento de temporeras a lo largo del país, las que expresan grados de satisfacción adecuados, aún cuando persisten barreras socio-laborales e institucionales que dificultan su pleno acceso a algunos derechos consagrados legalmente.

2.4. Conclusiones sobre la eficiencia del programa.

El financiamiento de la mayor parte de los componentes producidos por el programa es asumido por otras instituciones del sector público: Tal vez el caso más notorio sea el de los CAHMT, cuyos costos operacionales son asumidos en su totalidad por instituciones externas (ver análisis de costos presentado en el punto 4.1.4); sin embargo también existen importantes aportes para el financiamiento de los otros componentes del PMTT.

A continuación se presenta un cuadro que detalla dicha situación:

ACTIVIDAD/COMPONENTE	MONTO 1998 en pesos	OBSERVACIONES	INSTITUCION QUE APORTA
EDUCACION DE ADULTOS			
Cursos de alfabetización	13,389,000	Incluye alfabetización de 200 MTT curso de 3 meses	MINEDUC
Cursos de nivelación	3,071,160	Incluye curso de nivelación básica para 150 MTT y de nivelación media para 150 MTT.	MINEDUC
TALLERES DE INFORMACION DE DERECHOS LABORALES	997,605	Corresponde a 45 talleres, considerando monitor con viatico y transporte	Dirección del Trabajo
FISCALIZACIONES	27,276,788	Estimación Consultoría U. De Chile.	Dirección del Trabajo
SALUD OCUPACIONAL			
Talleres de Información de derechos de salud	1,050,000	Corresponde a 30 talleres, considerando monitor con viatico y transporte	MINSAL
Exámenes de Salud	15,000,000	Incluye exámenes salud pre-ocupacional para 1.000 MTT	MINSAL
TOTAL	60,784,553		

Fuente: elaboración propia.

Es importante rescatar, como un factor de eficiencia en el manejo de los recursos, la capacidad que tiene el programa para movilizar recursos de otras instituciones hacia las iniciativas y programas que estima prioritarios. No obstante, la otra cara de la medalla, es que los resultados del PMTT de alguna manera están subordinado a la permanencia de esos aportes externos.

Respecto a este punto, la gerencia del programa manifestó que en periodos de restricción presupuestaria, como los enfrentados últimamente, los recursos externos eran más difíciles de obtener; como es lógico, las instituciones que los aportan tienden a privilegiar sus objetivos propios, en desmedro de las iniciativas intersectoriales.

En cuanto al costo medio de producción de los distintos componentes, en base al análisis desarrollado en el punto 4.1.4, el Panel solo esta en condiciones de emitir un juicio respecto de los costos del CAHMT. A este respecto, se estimó que el costo efectivo mensual por niño atendido en la temporada 1998/99 (considerando todos los aportes de instituciones externas) fue de 38.420 pesos; cifra que se compara favorablemente con el costo de servicios similares en el sector público; sobre todo si se considera que la modalidad CAHMT incorpora prestaciones tales como alimentación, recreación, horario extendido (entre 11 y 12 horas por día), etc.

Con respecto a la operación de los CAHMT, se debe destacar la importancia que cobra, desde el punto de vista de la eficiencia, el tema de la asistencia de los menores a los centros. En efecto, mientras menor sea la tasa de asistencia promedio, mayor será el costo medio efectivo por niño atendido.

Al mismo tiempo, a pesar de que existen en otras instituciones públicas programas orientados a al cuidado y la recreación de menores durante el periodo de verano, el Panel estima que estos no alcanzan la cobertura de los CHAMT, en términos de tiempo ni de número de menores y, por lo tanto, no existe duplicidad.

2.5. Análisis sobre el logro del Fin

El PMTT a contribuido al logro del Fin por cuanto ha situado el problema que le ocupa como una preocupación de interés nacional; ha desarrollado un cuerpo de conocimientos sobre el tema antes inexistente; ha facilitado el acceso de sus beneficiarias a beneficios sociales básicos de los cuales se encontraban excluidas.

No obstante, este trabajo se ha realizado en forma asistemática debido a que: no ha definido el Fin del Programa en términos operacionales, estableciendo y variables relevantes; no ha desarrollado un programa de trabajo acumulativo para los corto, mediano y largo plazos; no ha desarrollado una línea de trabajo que permita abordar los factores que actúan a la base del problema de las trabajadoras temporeras; se apoya en información insuficiente para sus necesidades; trabaja con insuficiente coordinación intra e interinstitucional.

Por ello, los aportes del Programa al Fin sólo pueden ser dimensionados a nivel individual, sin poder determinar su contribución sobre las condiciones laborales de las temporeras en tanto. Agregado.

Las Recomendaciones sobre este punto apuntan a definir el Fin en términos operacionales, definir las contribuciones que el PMTT espera hacer al Fin, establecer la contribución al Fin realizada hasta la fecha, fortalecer las coordinaciones con otras instituciones, enfatizar el trabajo sobre aspectos fundamentales del problema de las trabajadoras temporeras, obtener los recursos necesarios para realizar lo recomendado.

2.6. Continuidad de la Justificación

En términos generales, el PMTT ha definido como centro de su preocupación un problema que justifica ampliamente la continuidad de su ejecución, dado que se trata de una categoría laboral desprotegida legalmente y que, conforme a las tendencias de desarrollo nacional, aumentará en importancia numérica.

Finalmente, es preciso que el PMTT demuestre –mediante un estudio de validación– que su metodología de trabajo exclusivo con trabajadoras temporeras y de articulación intersectorial es superior a las alternativas sectoriales para el público en general, que estas trabajadoras podrían encontrar en los servicios públicos tradicionales.

Las recomendaciones a este punto apuntan a validar el modelo de intervención intersectorial focalizado en trabajadoras temporeras y a obtener los recursos necesarios para ello.

2.7. Sostenibilidad del Programa

La lógica de operación del PMTT se fundamenta en:

- El diseño e implementación inicial de modalidades de intervención que más tarde puedan ser asumidas por una o más instituciones públicas (modelo CAHMT).
- La negociación y coordinación con otras instituciones públicas para que éstas focalicen sus actuales programas en la población objetivo del PMTT (fiscalizaciones a packing, huertos y predios de la Dirección del Trabajo, cursos ETEA, Nivelación Básica para Trabajadoras de MINEDUC).
- La coordinación y trabajo conjunto con otras instituciones públicas para el desarrollo de modalidades de intervención que apunten a resolver la problemática específica de la mujer trabajadora temporera (talleres de información sobre derechos laborales, exámenes de salud ESPO y ESPA, talleres de liderazgo, capacitación a funcionarios municipales).

De lo anterior se desprenden algunas de las condiciones para la sostenibilidad del PMTT:

En primer término, el programa será sustentable en el tiempo si logra mantener el concurso y el apoyo de los municipios y de las instituciones públicas del sector social que tienen capacidad operativa (JUNJI, JUNAEB, DIGEDER, MINSAL, MINEDUC, etc)

La capacidad de coordinación intersectorial del programa (y del SERNAM en general) se ha visto reforzada en el último tiempo, porque el tema de la igualdad de derechos de la mujer se ha mantenido como una de las prioridades de los Gobiernos de la Concertación.

A juicio del panel, un factor de sostenibilidad del programa es que los temas de la mujer sigan teniendo la misma o mayor importancia en la agenda pública.

En segundo término, la sostenibilidad del programa también dependerá de la capacidad que éste tenga para canalizar recursos públicos hacia las iniciativas que le interesa fomentar.

En este sentido la creación a nivel presupuestario de mecanismos que faciliten la canalización de recursos públicos hacia iniciativas intersectoriales y que, por este medio, le den mayor estabilidad a las fuentes de financiamiento de los componentes del programa, contribuiría de manera importante a su sostenibilidad.

2.8. Principales Aprendizajes

El programa expresa una interesante experiencia adquirida en su operativa intersectorial y descentralizada (municipios), lo cual junto con brindar servicios integrales a las beneficiarias, facilita la optimización de recursos presupuestarios. Esta modalidad es muy innovadora, pues los servicios del Estado en general funcionan de manera sectorializada. Los funcionarios públicos involucrados en este tipo de propuesta se logran capacitar en un sistema diferente de administrar y gestionar programas, y se sensibilizan e informan sobre el análisis diferencial de género de las políticas públicas. Los servicios estatales logran identificar y congrega a un sector laboral femenino y ampliar su cobertura.

2.9. Principales recomendaciones

1. Se recomienda establecer un mecanismo que permita recabar información, desde las instituciones ejecutoras y desde los municipios, acerca de los costos de producción de las distintas actividades y componentes. Lo anterior debido a que, si se está visualizando el PMTT como un programa orientado principalmente a diseñar, validar e institucionalizar modalidades de intervención, las que después son traspasadas a otras entidades para su ejecución, los costos de producción de esas intervenciones resultan una variable fundamental para su validación y traspaso. (Eficiencia)
2. En cuanto al manejo del presupuesto propio del programa, se sugiere un mayor grado de seguimiento de la ejecución presupuestaria por parte de la gerencia del programa. A este respecto sería recomendable que el Departamento de Finanzas del SERNAM prepare un reporte periódico (mensual o trimestral) que considerará los ingresos y los gastos del programa. (Eficiencia)
3. Diseñar un sistema de coordinación con entes que pueden incidir positivamente en el logro del Fin (del propio SERNAM, otras instituciones gubernamentales, autoridades legislativas, empresarios). Este sistema debiera establecer un acuerdo amplio común –calendarizado en los plazos corto, mediano y largo- para todas ellas, respecto del cual cada una compromete aportes específicos, a alcanzar en gestión aislada o en trabajo conjunto con otra. Ciertamente, esto pasa por generar el interés y la confianza de algunos de estos sectores (en particular el empresariado y los sectores políticos vinculados) sobre el problema en cuestión y sus posibles soluciones. Esto permitiría abordar los factores que generan el problema de las mujeres temporeras. Esto se refiere fundamentalmente a abrir el diálogo con los empresarios del sector agroexportador (generando su confianza e interés sobre el tema) y a propiciar la regulación legislativa del trabajo temporal (Logro del Fin)
4. En el detalle de las actividades de los componentes 1, 2, 3 y 4 (matriz de marco lógico), y específicamente en el caso de cuidado infantil, talleres de derechos, fiscalización de normas laborales, talleres de liderazgo y encuentros, exámenes de salud laboral, alfabetización y nivelación escolar, señalar de manera explícita la validación de los modelos de intervención y/o propuestas elaboradas por el programa, en tanto constituye uno de los resultados centrales y concretos perseguidos, y que posibilita que los diversos servicios estatales con los cuales se establecen coordinaciones, así como los propios municipios, ejecuten una réplica adecuada de los contenidos (Diseño).
5. Implementar un sistema de evaluación global, basado en un conjunto definido de indicadores relevantes, que permitan contrastar resultados y dificultades tanto a nivel de Fin, de Propósito, de Componentes, como de Metas anuales¹.
6. En relación con las metas (Eficacia):
 - Precisarlas a nivel de propósito, de modo de poder objetivar su grado de cumplimiento.

¹ Este modelo de evaluación ya fue desarrollado en una consultoría encargada por el PMTT. Véase Equipo consultor Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Sociología: *Informe Final. Seguimiento y evaluación al PMTT a escala nacional/regional/comunal, período 1998/1999*. Santiago, enero de 2000.

- Realizar un esfuerzo de cuantificación de las metas (tanto de propósito como de componentes), de modo de facilitar la tarea de seguimiento y evaluación de su cumplimiento.
7. En relación con la eventual ampliación del ámbito de acción del programa hacia otros segmentos de trabajadoras, y/o la transferencia a otras instituciones de algunos modelos de intervención (como los CAHMT por ejemplo), el panel considera fundamental la definición de un itinerario y prioridades, de modo de que en un plazo más bien menor se asuma la propuesta que se ve conveniente y necesaria. Sin embargo, estos procesos requieren de una reflexión política y técnica acuciosa tanto del equipo del programa, como con las instituciones involucradas en la intersectorialidad por la complejidad que conlleva esta estrategia de trabajo: recursos presupuestarios invertidos, metodologías elaboradas, diversificación de la población atendida, etc. El tema amerita entonces, una evaluación previa que de garantía de que los procesos que se inicien beneficiarán efectivamente a la población objetivo, en tanto las instituciones involucradas (PMTT y otras) puedan responder eficazmente y eficientemente a las nuevas demandas, sin descuidar las responsabilidades ya asumidas en relación con las trabajadoras temporeras de la agroexportación. (Justificación Continuidad).

I. IDENTIFICACIÓN GENERAL DEL PROGRAMA

1. Descripción del Programa

El PMTT es un programa cuyo propósito es contribuir al mejoramiento de las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras temporeras del sector agroexportador, dentro la misión de SERNAM, su institución matriz. Para esto, el PMTT elabora propuestas, e impulsa y coordina el esfuerzo de diversos sectores del Estado (salud, educación, trabajo), a fin de ofrecer solución integral a los problemas que afectan a este conglomerado. La labor del PMTT se concentra en los siguientes cinco componentes:

Componente 1 Programas, medidas o intervenciones intersectoriales orientadas a implementar la modalidad de cuidado infantil CAHMT

Componente 2 Programas, medidas o intervenciones intersectoriales orientadas al cumplimiento de la normativa laboral vigente y la generación de nuevas normas reguladoras, y a desarrollar la capacidad de negociación de las trabajadoras temporeras

Componente 3 Intervenciones intersectoriales orientadas a la generación de programa y normas que enfrenten los problemas específicos de salud de estas trabajadoras.

Componente 4 Programas, medidas o intervenciones intersectoriales orientadas a mejorar el acceso de las MTT a programas de educación de adultos

Componente 5 Asesoría técnica a municipios participantes para la administración y gestión de los modelos de intervención.

Para ello, el Programa establece negociaciones y coordinaciones con instituciones como municipalidades, JUNJI, DIGEDER, INTEGRA, JUNAEB, MINSAL, DITRAB, entre otras, para ofrecer un servicio adaptado a las necesidades y características de las mujeres trabajadoras temporeras.

2. Justificación del Programa

El Programa Mujeres Trabajadoras Temporeras se crea el año 1991 con la motivación de resolver los problemas de cuidado infantil de las mujeres temporeras del sector agroexportador, al constatar que no existía en el Estado ningún Servicio específico que pudiera asumir este problema de manera integral, sino que era necesaria una coordinación de varios sectores. Posteriormente, amplía su radio de acción al conjunto de problemas vinculados a la precariedad laboral de estas trabajadoras.

El crecimiento del sector agroexportador de la economía había originado gran número de puestos de trabajo temporal, dando lugar a la incorporación masiva de mujeres al trabajo asalariado². La

² Es importante señalar que la fruta ocupa actualmente el tercer lugar del total de exportaciones del país. En 1999 las ventas de frutas al exterior alcanzaron a US \$ 1.686.660.193 (sobre el 10% del Producto Interno Bruto, PIB) y las exportaciones de frutas aumentaron 4.9% con relación al año 98 (PMTT, ficha de Antecedentes del Programa).

inestabilidad estructural de este tipo de empleo define patrones de inserción y desempleo que tiende a perdurar en el largo plazo. A ello se suman las bajas remuneraciones que perciben³, la intensificación de los ritmos de trabajo y la extensión de la jornada laboral. Alrededor de la mitad trabajan sin contrato o con contratos a plazos que repercuten en la pérdida de beneficios previsionales y de salud, quedando desprotegidos frente a accidentes y enfermedades laborales. También han aumentado las modalidades contractuales precarias tales como la subcontratación (intermediación de "enganchadores"), que favorecen el incumplimiento de las obligaciones de los empleadores. A lo anterior se agrega una insuficiente fiscalización de las condiciones laborales. La intensidad de las jornadas que desarrollan, los movimientos repetitivos, esfuerzos físicos excesivos, exposición al sol o al frío y humedad, las arriesgan a sufrir problemas crónicos en su salud. Las condiciones de higiene laboral son insuficientes o no se encuentran disponibles⁴. Por otra parte, los riesgos de la exposición y/o manipulación de agrotóxicos sin la debida protección, con efectos no dimensionados en la morbilidad de las trabajadoras y su grupo familiar, en especial de su salud reproductiva constituye una problemática de alta preocupación para estas trabajadoras.

En la legislación laboral actual están excluidos de la negociación colectiva de las empresas. La menor experiencia de participación o de tradición sindical de las mujeres, el desconocimiento de sus derechos y una débil identidad de su rol de trabajadora disminuye sus posibilidades de agrupamiento y/o de organización social, redundando en una baja capacidad de negociación y su invisibilidad como actor/sujeto social.

El acceso al trabajo asalariado ha significado una serie de impactos en la vida familiar y personal de las temporeras. Por un lado les garantiza incorporar recursos a la economía del hogar, por lo menos algunos meses del año, y por otro se ven enfrentadas a una serie de dificultades relacionadas con la crianza y el cuidado de los niños/niñas y con el trabajo doméstico, ambas tareas asociadas culturalmente a las mujeres. Lo anterior se agrava por el incumplimiento de la norma sobre salas cuna y debido a que no están protegidas por el fuero maternal en casos de despidos por término de faenas o por término de plazos convenidos.

La expansión de la agroexportación se ha hecho en un contexto de disminución de los puestos de trabajo en la agricultura. Ha disminuido el empleo permanente y aumentado el empleo temporal, y esto es una tendencia de largo plazo.

De este modo, las condiciones en que trabajan estas mujeres, de no mediar una acción dirigida, se mantendrán en los niveles de precariedad descritos. En este sentido pretende contribuir el PMTT.

3. Objetivos del programa a nivel de fin y propósito

El objetivo a nivel de Fin del PMTT es "Contribuir a mejorar las condiciones laborales de las Mujeres Trabajadoras Temporeras del sector agroexportador en el marco de la misión del SERNAM".

³ El sueldo promedio mensual de un temporero de la VI Región en 1997/98 fue de \$88.300 (Canales, 1998, citado en Ficha de Antecedentes del PMTT).

⁴ Principalmente en lo relativo a existencia de agua potable, lugares para la alimentación, servicio higiénicos y otros

El Objetivo a nivel de Propósito es "Trabajadoras temporeras que se desempeñan en el sector agroexportador, se benefician de las propuestas, programas y/o intervenciones intersectoriales que realiza el programa".

4. Política Global y/o Sectorial a que pertenece el Programa

El PMTT se enmarca dentro de la misión de SERNAM, que es el ente "encargado de colaborar con el Poder Ejecutivo en el estudio y proposiciones de planes y medidas conducentes a que las mujeres gocen de igualdad de derechos y oportunidades respecto del hombre, en el desarrollo político, social, económico y cultural del país, para lo cual dispone de un instrumento para implementar su propósito: el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1994-1999 (PIO⁵)".

El PMTT se crea por una decisión político técnica de la Ministra Directora en 1991, basada en las orientaciones del Gobierno del Presidente Aylwin para avanzar en la profundización de la democracia, igualdad de oportunidades y superación de la pobreza.

Políticamente, el Programa corresponde a la implementación del PIO especialmente en relación con su ítem V, "Facilitar el acceso y mejorar la posición de la mujer en el mercado de trabajo", focalizándose en un sector paradigmático dentro de la inserción laboral femenina.

El PMTT responde fundamentalmente a la política social de los Gobiernos de la Concertación orientada a crear desarrollo con equidad, entregando mayores oportunidades. En este sentido existen orientaciones generales respecto a la importancia de focalizar en grupos vulnerables prioritarios como una estrategia de esta misma política social. Una segunda orientación la constituye la modernización del Estado, en su componente de avanzar en la desconcentración y descentralización del Estado que incluye la participación como un elemento en la construcción de ciudadanía y como parte del diseño seguimiento y evaluación de los de Programas Sociales.

El Programa pretende, entonces, aportar a la solución del problema de la precariedad del empleo temporal femenino en la agroexportación dentro del marco descrito.

5. Programas complementarios o sustitutos que pertenecen a la misma u otra política global o sectorial

No existe otra institución estatal focalizada hacia las trabajadoras temporeras de la agroexportación. Hay programas dirigidos a grupos sociales con los cuales existen algunas intersecciones, o a la atención de problemas sociales que también afectan a las temporeras. Se presentan primero los que están dentro de SERNAM y luego los que están fuera de él.

SERNAM:

a) Programa de Habilitación laboral de Mujeres de Escasos Recursos, especialmente Jefas de hogar. El objetivo de este Programa es aumentar la capacidad económica de las mujeres jefas de hogar y de núcleo de escasos recursos, mejorar la calidad de vida de los integrantes del

⁵ Plan de Igualdad de Oportunidades

hogar y avanzar en la superación de la discriminación que las afecta. A diferencia del PMTT, se dirige a mujeres en su calidad de "pobres" en primer lugar, y como potenciales trabajadoras. El PMTT, en cambio, se focaliza en un grupo caracterizado por su relación laboral. Con este programa existe una intersección en sus beneficiarias, en tanto alrededor de un quinto de las temporeras son Jefas de Hogar, la mayoría de ellas de escasos recursos, y parte de ellas desea adquirir habilitaciones laborales que les permitan mantenerse ocupadas a lo largo de todo el año, o que mejoren sus ingresos o condiciones laborales respecto a las que obtienen como temporeras. Estas temporeras en muchos casos utilizan los componentes de este Programa. No existe actualmente una coordinación en el ámbito nacional entre este programa y PMTT, aunque a nivel Regional existen articulaciones, especialmente en el ámbito municipal.

b) Programa de Prevención de la Violencia intrafamiliar (VIF) Tiene por objetivo promover el rechazo social de la violencia como medio de control, de ejercicio del poder y de resolución de conflictos en las parejas y al interior de las familias; impulsar entre los sectores a quienes cabe la responsabilidad de desarrollar acciones para la detección, la atención y la sanción de la violencia intrafamiliar, la adecuación de su oferta de servicios a la magnitud y características específicas de este problema social; e impulsar el desarrollo e implementación de iniciativas de prevención de la violencia intrafamiliar, con énfasis en la educación para la Resolución No Violenta de conflictos. Aunque no se tienen cuantificaciones, se sabe a través testimonios de los talleres y encuentros, así como por observaciones de los monitores respecto a los niños que asisten a los CAHMT, que muchas temporeras viven violencia intrafamiliar en sus hogares. En esa condición, este Programa también las beneficia. No hay una coordinación entre ambos Programas; sin embargo, los materiales comunicacionales y de capacitación del programa VIF son distribuidos a las MTT y al personal de los CAHMT para su aplicación con los niños, en términos de favorecer el desarrollo de formas no violentas de resolución de conflictos.

c) Programa Centros de Información de Derechos de la Mujer. Es un servicio especializado, que cuenta con un equipo profesional, dedicado a dar información sobre los derechos de las mujeres y entrega orientación para ejercerlos. En tanto mujeres, las temporeras son potenciales beneficiarias de los CIDEM. Actualmente, existe coordinación entre ambos Programas a nivel Regional, donde algunos coordinadores regionales del PMTT articulan con CIDEM regional talleres de liderazgo e información para temporeras, y capacitación en género para funcionarios de CAHMT. Asimismo, los materiales de CIDEM son utilizados en otras capacitaciones del PMTT. Actualmente, no existe una red articulada de servicios; se espera avanzar institucionalmente en este problema.

OTROS SECTORES ESTATALES

a) PRODEMU: Sus objetivos son promover la autonomía y participación de la mujer en las diferentes instancias de la sociedad, apoyando su desarrollo personal, familiar y cívico, dirigiendo su acción a la mujer de escasos recursos, quienes serán sus principales beneficiadas. La labor de PRODEMU se enfoca a los ámbitos Social, Económico y Cultural. Con PRODEMU el PMTT ha iniciado conversaciones para llegar a definir un convenio que beneficie a las trabajadoras temporeras.

SERVICIOS DE OTROS MINISTERIOS

Con una larga lista de entidades estatales el PMTT mantiene coordinaciones intersectoriales en el ámbito nacional y regional para lograr una mejor focalización en temporeras de programas

que las tienen como beneficiarias potenciales: JUNJI, JUNAEB, DIGEDER, INTEGRA, Municipalidades; Dirección del Trabajo (MINTRAB), Departamento de Educación de Adultos (MINEDUC), Departamento de Salud Ocupacional (MINSAL), SAG, ODEPA (MINAGRI). Estas coordinaciones están explicitadas en las descripciones de los componentes del Programa.

6. Instituciones relacionadas con la ejecución del Programa

Componente 1

- Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI),
- Junta Nacional de Alimentación y Becas (JUNAEB),
- Dirección de Deportes y Recreación (DIGEDER).
- Fundación para el Menor INTEGRA (INTEGRA)
- Municipalidades.

Componente 2

- Dirección del Trabajo (DITRAB)
- Subsecretaría de Previsión Social,
- Instituto de Normalización Previsional (INP)
- Unidades de Salud Ocupacional de los Servicios de Salud Regionales
- Secretaría General de Gobierno

Componente 3

- Departamento de Salud Ocupacional, Ministerio de Salud (MINSAL)
- Fondo Nacional de Salud (FONASA)
- Comisión Nacional de Medio Ambiente (CONAMA)
- Ministerio de Agricultura: Servicio Agrícola Ganadero (SAG), Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP), ODEPA

Componente 4

- Ministerio de Educación, Programa de Educación de Adultos

Componente 5

- Municipalidades

7. Período de Ejecución del Programa

El programa se crea en 1991 orientado a resolver problemas de Cuidado Infantil. En 1995 amplía su diseño para enfrentar el problema de la precariedad del trabajo femenino de la agroexportación y su impacto en la calidad de vida de las mujeres insertas en esta actividad económica.

El programa contempla traspasar sus actividades a otras instituciones luego de validado su modelo de intervención. No obstante, el término de su gestión no está definido aun.

Considerando el tiempo transcurrido desde su creación y el carácter piloto y experimental del Programa, hoy parece propicio validar el modelo de intervención desarrollado por el PMTT y establecer el momento del definitivo traspaso a otras instituciones.

8. **Ámbito de acción territorial del Programa**

El Programa se desarrolla en siete Regiones. A continuación se detallan las comunas donde se inserta.

Comunas donde se desarrolla el PMTT (temporada 1999)

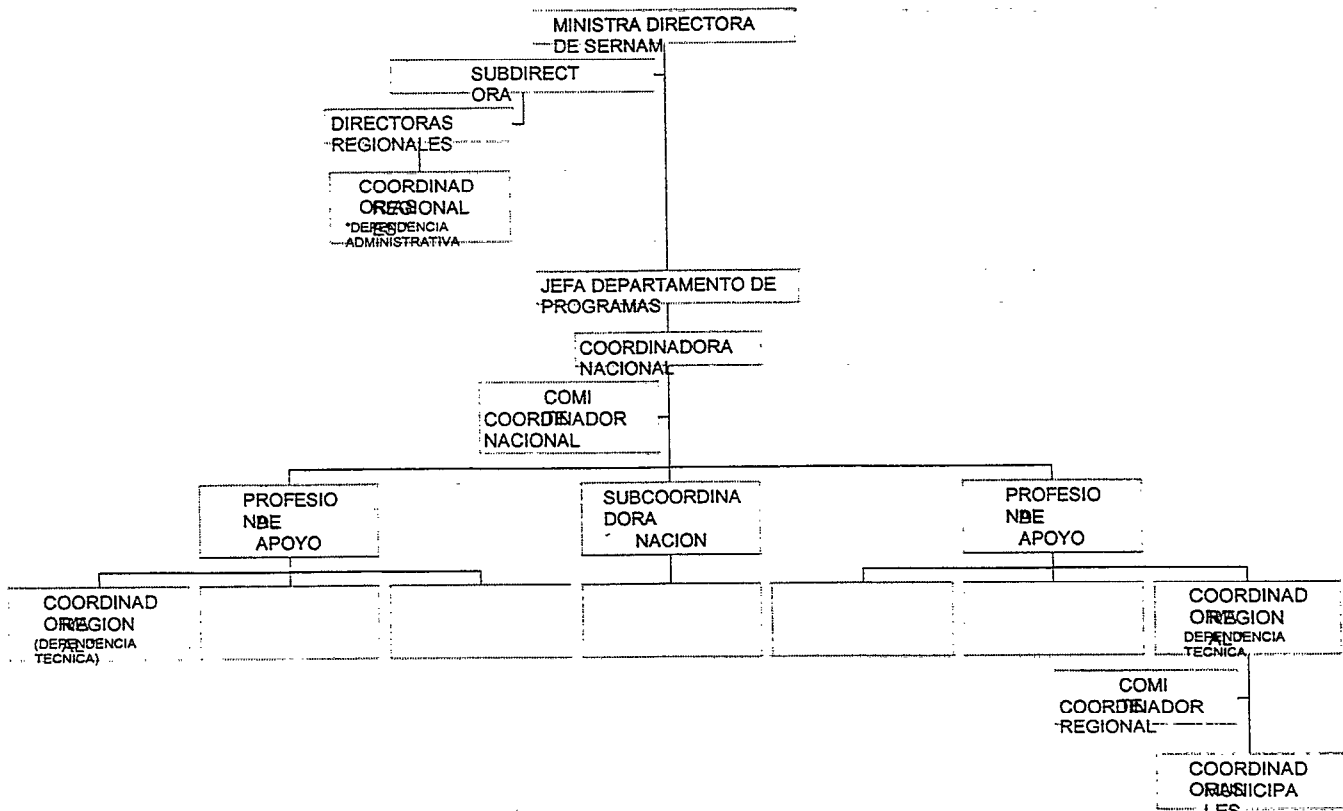
Región	Comunas	Número de comunas
IV	Ovalle, Monte Patria, Combarbalá, Vicuña	4
V	Quillota, La Calera, Nogales, Hijuelas, Cabildo, Panquehue, Llay-Llay, San Felipe, Putaendo, Los Andes, San Esteban, Rinconada, Calle Larga, Casablanca, El Tabo, Papudo, Zapallar.	17
VI	San Francisco de Mostazal, Codegua, Graneros, Rancagua, Machalí, Coltauco, Requinoa, Rengo, San Vicente, Placilla, Santa Cruz, Chépica, Nancagua, San Fernando, Chimbarongo.	16
VII	Teno, Curicó, Molina, Sagrada Familia, San Clemente, Talca, Linares, Longaví, Parral, Cauquenes, Pencahue, San Javier, Colbún, Retiro, San Rafael, Maule.	16
VIII	Mulchen, Tucapel, Nacimiento, Negrete, Chillán, Coihueco, Yungay, Bulnes, Los Ángeles.	9
IX	Angol, Gorbea, Loncoche, Villarrica.	4
R.M.	Melipilla, Puente Alto, La Pintana, Pirque, Paine, Padre Hurtado, Peñaflo, Isla de Maipo, Lampa, Colina, Til-Til, María Pinto, El Monte, Buin, San Bernardo.	15
Total		81

9. **Estructura Organizacional**

El PMTT se aloja dentro del Departamento de Programas de SERNAM, que en la actual administración depende de la Ministra Directora. Son parte constitutiva de este Departamento: los Programas: MJH, Prevención de Violencia Intrafamiliar; Prevención de Embarazo Adolescente; Centros de Información de los Derechos de la Mujer y el de Capacitación a Funcionarios Públicos, recientemente integrado.

La estructura interna del PMTT queda consignada en el organigrama siguiente:

**ORGANIGRAMA
DEL PMTT**



NOTA: Las coordinadoras regionales dependen administrativamente de la Directora Regional y Técnica de la Coordinación Nacional del Programa Trabajadoras Temporeras.

Las funciones del nivel central son las siguientes: Levantamiento de diagnósticos, diseño, asesoramiento para la implementación, planificación de la gestión, elaboración de propuestas, negociación con otros, coordinación con otros, asesoría técnica, articulación, seguimiento, ejecución de acciones, sistematización y evaluación de procesos y resultados.

Las funciones del nivel regional son : coordinar, gestionar y administrar el Programa MTT en el ámbito regional.

10. Función de Producción de los Componentes

Componente 1 Programas, medidas o intervenciones intersectoriales orientadas a implementar la modalidad de cuidado infantil CAHMT

INSTITUCIONES /INSTANCIAS	ACTIVIDADES
JUNJI, Dirección Técnica	Coordinación con el PMTT para la evaluación, proyección y establecimiento de acuerdos generales. Participación en reuniones para negociación bilateral con el fin de comprometer recursos para el programa MTT Participación en reuniones del Comité Coordinador Regional para definir la oferta de cuidado infantil a partir de los recursos disponibles. Firma de convenios nacionales para la provisión de recursos/servicios Atención y Cuidado Infantil (preescolares)
JUNAEB Departamento Programas	Coordinación con el PMTT para la evaluación, proyección y establecimiento de acuerdos generales. Participación en reuniones para negociación bilateral con el fin de comprometer recursos para el programa MTT Participación en reuniones del Comité Coordinador Regional Firma de convenios nacionales para la provisión de recursos/servicios Provisión de raciones alimenticias para el Programa de Cuidado Infantil
DIGEDER Programa Deporte para Todos	Coordinación con el PMTT para la evaluación, proyección y establecimiento de acuerdos generales. Participación en reuniones para negociación bilateral con el fin de comprometer recursos para el programa MTT Participación en reuniones del Comité Coordinador Regional para definir la oferta de cuidado infantil a partir de los recursos disponibles. Firma de convenios nacionales para la provisión de recursos/servicios Provisión de recursos vía Municipalidades (para contratación de monitores y compra de material deportivo)
Municipalidades	Coordinación con el PMTT para la evaluación, proyección y establecimiento de acuerdos generales. Participación en reuniones para negociación bilateral con el fin de comprometer recursos para el programa MTT Participación en jornadas de capacitación para funcionarias/os municipales. Presentación de Proyectos a DIGEDER Gestión y administración de Centros de Atención Coordinación Administrativa CAHMT

	Apoyo en recursos humanos para la atención infantil y mantención. Habilitación y mantención de locales para la atención infantil.
SERNAM/PMTT	Convocatoria, planificación y ejecución Planificación y coordinación con instituciones para la capacitación a funcionarias/os municipales y de CAHMT Seguimiento y apoyo técnico durante la ejecución del Programa CAHMT Planificación y coordinación de jornadas de evaluación de CAHMT con actores involucrados Evaluación de CAHMT en Encuentros Nacionales del PMTT Elaboración de Informes Finales

Componente 2 Programas, medidas o intervenciones intersectoriales orientadas al cumplimiento de la normativa laboral vigente y la generación de nuevas normas reguladoras, y a desarrollar la capacidad de negociación de las trabajadoras temporeras

INSTITUCIONES /INSTANCIAS	ACTIVIDADES
Dirección del Trabajo	Coordinación con el PMTT para la evaluación, proyección y establecimiento de acuerdos generales. Participación en reuniones para negociación bilateral con el fin de comprometer acciones en beneficio del programa MTT Fiscalización de packings y huertos Elaboración y distribución de material informativo sobre derechos laborales de los trabajadores agrícolas de temporada Realización de talleres de información laboral Participación en promoción de campaña de fiscalización
Subsecretaría de Previsión Social,	Coordinación para abordar tema previsional
Instituto de Normalización Previsional (INP)	Coordinación para abordar tema previsional
MINSAL, Unidades de Salud Ocupacional de los Servicios de Salud Regionales	Coordinación para la implementación y ejecución de acciones Información sobre derechos de salud laboral Realización de talleres de información sobre salud ocupacional
SERNAM Niveles centrales y regionales PMTT Sub Dirección de Departamentos de Comunicaciones, Estudios y Finanzas SERNAM Departamento de	Coordinaciones internas, con Departamento de sectores, para lograr apoyos institucionales en función de las metas del PMTT. Convocatoria a sector para definir proyección de acciones para el período, en el ámbito central y regional (talleres de información de derechos laborales Coordinación para la implementación y ejecución de acciones (coordinación con municipalidades para la convocatoria y realización de talleres). Seguimiento y evaluación de agenda sectorial, con actores involucrados Determinación de necesidades que tiene el PMTT de información

Fiscalía	<p>específica (estudios, consultorías) en base a las evaluaciones de los componentes del Programa</p> <p>Negociación de recursos internos y externos para cumplimiento de metas, a través de reuniones, información escrita, otras.</p> <p>Elaboración de términos de referencia para la realización de las actividades</p> <p>Seguimiento a los compromisos internos y a la/s licitación/es de consultoría o estudio correspondientes</p> <p>Seguimiento y evaluación de estudios y/o consultorías (cumplimiento de plazos, logro de objetivos, aprobación de informes, etc.)</p> <p>Planificación de acciones para lanzamiento, difusión y/o distribución de los productos resultantes</p> <p>Elaboración de orientaciones técnicas para el diseño de proyectos regionales de participación.</p> <p>Evaluación de proyectos regionales y asignación formal de recursos para las actividades</p> <p>Apoyo en la elaboración y tramitación de términos de referencia regionales para contratación de consultora (cuando es pertinente).</p> <p>Diálogo con dirigentas nacionales (MUCECH, ANAMURI) para coordinación central y regional de su participación en las actividades.</p> <p>Asesoría técnica y apoyo en terreno de las actividades programadas.</p> <p>Seguimiento, evaluación y sistematización de informes de Proyectos regionales</p> <p>Evaluación de actividades con dirigentas nacionales y proyección conjunta de la línea.</p>
----------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Componente 3 Intervenciones intersectoriales orientadas a la generación de programa y normas que enfrenten los problemas específicos de salud de estas trabajadoras.

INSTITUCIONES /INSTANCIAS	ACTIVIDADES
<p>MINSAL Departamento de Salud Ocupacional, Ministerio de Salud</p>	<p>Coordinación con el PMTT para definir proyección de acciones para el período</p> <p>Información sobre riesgo en el uso de pesticidas y agrotóxicos</p> <p>Realización de exámenes preventivos de salud</p> <p>Realización de exámenes de salud laboral</p> <p>Coordinación para la realización de talleres de salud ocupacional</p> <p>Coordinación con el PMTT y municipalidades para la difusión de programas de salud ocupacional.</p>
<p>FONASA Fondo Nacional de Salud</p>	<p>Integración de Comisión Interministerial en tema previsión de las MTT (Subsecretaría de Previsión Social, FONASA, SERNAM (PMTT y Reformas Legales).</p> <p>Búsqueda de soluciones para la permanencia de las MTT en el sistema de salud</p> <p>Afiliación de MTT</p>
<p>CONAMA Comisión Nacional de Medio Ambiente</p>	<p>Coordinación para la implementación y ejecución de acciones (Los documentos no permiten identificar acciones concretas realizadas por este organismo).</p>

Ministerio de Agricultura: Servicio Agrícola Ganadero (SAG),	Coordinación para la implementación y ejecución de acciones sobre tema pesticidas.
Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP),	Coordinación para la realización de acción coordinada frente al problema de los pesticidas
SERNAM /PMTT	Coordinaciones internas, con Departamento de sectores, para lograr apoyos institucionales en función de las metas del PMTT. Convocatoria a sector para definir proyección de acciones para el período, en el ámbito central y regional (información de derechos laborales en salud, exámenes de salud a MTT, exámenes de salud a menores de CAHMT, acciones de coordinación sobre tema pesticidas y fiscalización) con base en evaluaciones anteriores y nuevas demandas desde las municipalidades y/o MTT.

Componente 4 Programas, medidas o intervenciones intersectoriales orientadas a mejorar el acceso de las MTT a programas de educación de adultos

INSTITUCIONES /INSTANCIAS	ACTIVIDADES
Programa de Educación de Adultos del Ministerio de Educación	Incorporación de MTT a cursos de alfabetización y nivelación de estudios
SERNAM /PMTT	Coordinación para la participación de MTT en cursos de alfabetización y nivelación de estudios.

Componente 5 Asesoría técnica a municipios participantes para la administración y gestión de los modelos de intervención.

INSTITUCIONES /INSTANCIAS	ACTIVIDADES
SERNAM, Direcciones Regionales Coordinaciones regionales del PMTT. Departamento de Comunicaciones. Municipalidades (DIDECOs, OMM, otras)	Elaboración de panorámica nacional, sobre regiones y comunas que van a participar en el PMTT (a partir de diagnósticos y demandas elaborados por regiones). Elaboración de orientaciones técnicas para la realización de mesas Municipales (para información, capacitación, coordinación, seguimiento y evaluación de acciones en conjunto). Elaboración de materiales de apoyo para la gestión municipal del PMTT (manuales de apoyo, documentos específicos, material comunicacional) Acompañamiento, seguimiento y evaluación de acciones planificadas en el ámbito nacional (IV a IX regiones, incluida R.M.) Realización/participación de mesas municipales Realización/participación en programas de capacitación sobre perspectiva de género.

11. Descripción y cuantificación de bienes y/o servicios (componentes) que entrega el programa.

Los componentes que entrega el Programa son 5 y se describen a continuación.

Componente 1 Programas, medidas o intervenciones intersectoriales orientadas a implementar la modalidad de cuidado infantil CAHMT

Se desarrolla a través del Modelo CAHMT, cuyo objetivo es la atención integral a menores entre 2 y 12 años, para facilitar el acceso y permanencia de las MTT en el mercado laboral. Es un modelo de trabajo intersectorial en el que participan instituciones de Estado (JUNJI; JUNAEB; DIGEDER, INTEGRA), Municipalidades, MTT y algunos empresarios del sector y otros. Funcionan durante la temporada veraniega (enero y febrero) en escuelas y/o sedes comunitarias. En estos centros se desarrolla un programa educativo-formativo que procura incorporar la perspectiva de género en sus lineamientos.

Componente 2 Programas, medidas o intervenciones intersectoriales orientadas al cumplimiento de la normativa laboral vigente y la generación de nuevas normas reguladoras, y a desarrollar la capacidad de negociación de las trabajadoras temporeras

- Trabajo. Se implementa a través de actividades como: talleres de información de derechos laborales, priorización de fiscalización en huertos, predios y packing y, generación de propuestas de modificaciones legales que permitan avanzar en materia previsional para estas trabajadoras. Para lograr sus metas el PMTT desarrolla acciones en coordinación con DITRAB, MINSAL, Superintendencia de Previsión Social, FONASA, entre otros.
- Se orienta a favorecer la participación social y la asociatividad de estas trabajadoras, a través de espacios de encuentros (para informarse, expresar opiniones, intercambiar experiencias, plantear demandas y propuestas) y talleres de formación para el liderazgo (para potenciar capacidades para el trabajo en equipo, negociación, oratoria, elaboración de agendas. Para su realización se utilizan metodologías participativas.
- Para que diferentes actores involucrados conozcan y consideren el aporte de las MTT a la economía y cultura del país y, para favorecer la construcción de información diagnóstica general y específica. Con este fin se proponen, diseñan, elaboran e imprimen variados productos comunicacionales (afiches, cuñas radiales, cartillas informativas, manuales de apoyo técnico, entre otros. Por otra parte se promueve la realización de estudios y consultorías que favorecen el conocimiento sobre el tema, profundizan en diagnósticos, sistematizan para la generación de conocimientos, etc.

Componente 3 Intervenciones intersectoriales orientadas a la generación de programa y normas que enfrenten los problemas específicos de salud de estas trabajadoras.

Orientado a abordar salud integral de MTT (prevención, elaboración de perfiles epidemiológicos) y menores a su cargo, a través de la entrega de información sobre derechos de salud ocupacional y prevención de riesgos por uso de pesticidas, y realización de exámenes preventivos de salud. Para lo cual el PMTT se coordina con los Servicios de salud centrales y regionales, SAG (MINAGRI), DITRAB, otros.

Componente 4 Programas, medidas o intervenciones intersectoriales orientadas a mejorar el acceso de las MTT a programas de educación de adultos

Para apoyar la participación de MTT en programas de nivelación de estudios y alfabetización de estas trabajadoras. Se desarrolla en coordinación con Programa de Educación de Adultos del MINEDUC y las Secretarías Regionales Ministeriales de Educación, DAEM o DEM y municipalidades.

Componente 5 Asesoría técnica a municipios participantes para la administración y gestión de los modelos de intervención.

Para la implementación integral del PMTT en el ámbito local (81 comunas), tanto en reproducción y sostenibilidad del modelo C.A.H.M.T., como para establecer las coordinaciones necesarias entre la oferta sectorial y las necesidades de las MTT. Este componente se desarrolla a través de la realización de mesas municipales, programas de capacitación sobre perspectiva de género y MTT, capacitación a funcionarias/os de CAHMT para ejecución de centros.

12. Caracterización y número de beneficiarios potenciales.

La distribución regional de las MTT se puede estimar por el número de hectáreas ocupadas en agricultura intensiva⁶ en cada región, suponiendo como total la cifra de 400.000 en el país. Como se puede apreciar en el Cuadro N°1, la casi totalidad de la superficie dedicada a esos cultivos se concentra entre la III y X Región, y la mayoría (70,3%) de los cultivos que emplean trabajo temporal se concentran entre la V y VII Región, incluida la Metropolitana.

Parte importante de las temporeras tiene residencia urbana. Estas alcanzan al 56.8% y las de origen rural a un 43.19% (Venegas 1995). Se ha mostrado que se trata de mujeres preferentemente de edades intermedias (promedio 32 años sus edades se concentran mayoritariamente entre los 27 y 35), que están o estuvieron casadas. El promedio de hijas /os es de 2.9. Alrededor de un quinto son jefas de hogar. De acuerdo a la CASEN 94, tienen una cifra promedio de 6,8 años de escolaridad. Los niveles de pobreza son significativos entre los temporeros urbanos. Un 31,2% del total de temporeros rurales se encuentra en situación de pobreza, fracción que para los temporeros urbanos alcanza a 55,3%. Sus niveles de organización son muy precarios, debido en primer lugar a que no pueden negociar colectivamente, de acuerdo a la actual legislación laboral. Además, la mayoría de los temporeros y especialmente las temporeras no tienen experiencia sindical previa.

⁶ En este caso, se consideran cultivos intensivos aquellos que requieren gran cantidad de mano de obra por hectárea, como, por ejemplo, los cultivos de frutales, flores, hortalizas, viñas, viveros y semilleros.

Superficie cultivada con agricultura intensiva y número estimado de temporeros por región

Región	Total Cultivos intensivos. Superficie en há	%	Número estimado de temporeros	Número estimado de mujeres temporeras
I	5.250,3	1,1	4.548	2.274
II	909,4	0,2	788	394
III	11.654,3	2,5	10.095	5.048
IV	35.436,8	7,7	30.696	15.348
V	51.124,6	11,1	44.285	22.143
VI	98.929,9	21,4	85.695	42.848
VII	91.493,9	19,8	79.254	39.627
VIII	40.524,4	8,8	35.103	17.552
IX	21.341,0	4,6	18.486	9.243
X	21.554,8	4,7	18.671	9.336
XI	175,3	0,0	152	76
XII	125,6	0,0	109	55
Metropolitana	83.258,0	18,0	72.119	36.060
Total país	461.778,3	100,0	400.000	200.000

Fuente: VI Censo Agropecuario, 1997.

13. Evolución de los beneficiarios programados

Los documentos proporcionados no explicitan una meta que permita cuantificar las beneficiarias que se ha programado año a año el Programa. Sin embargo, se entrega en el punto siguiente la evolución de los beneficiarios efectivos.

14. Caracterización y número de beneficiarios efectivos**PMTT: Número de beneficiarias efectivas por componentes. Años 1996-1999.**

Componentes	1996	1997	1998	1999
1	4.315	5.537	4.848	5.684
2	2.063	13.260	10.445	18.959
3	90	743	690	1.009
4	189	577	277	272
Totales	6.657	20.117	16.260	25.924

Fuente: PMTT, 2000.

PMTT: Número de beneficiarias efectivas por regiones. Años 1997-1999.

Región	1997	1998	1999	Universo estimado temporeras (*)	% cobertura regional en relación universo estimado temporeras (1999)
IV	4.213	2.979	4.852	15.348	31.6
V	7.124	5.558	6.926	22.143	31.2
VI	1.437	1.359	1.538	42.848	3.5
VII	1.366	1.026	4.550	39.627	11.4
VIII	844	1.781	1.937	17.552	11.0
IX	1.418	1.196	2.101	9.243	22.7
RM	3.715	2.361	4.020	36.060	11.1
Totales	20.117	16.260	25.924	182.821	14.1

(*) IV Censo Agropecuario 1997. Citado en Ficha de Antecedentes PMTT, 2.000

Fuente: PMTT, 2000.

15. Funciones y actividades de monitoreo y evaluación que realiza la Unidad Ejecutora

El PMTT realiza en forma periódica actividades de monitoreo y evaluación de su gestión. Para ello, levanta estudios de cargo propio como de profesionales externos. Esto da cuenta de la preocupación con que el PMTT observa su labor, así como de su intención de profundizar en sus aciertos y enmendar sus aspectos malogrados. Los aspectos en los cuales se ha realizado el seguimiento y la evaluación del PMTT, dicen relación con lo siguiente:

- **Seguimiento del Cumplimiento de Metas** fijadas para cada período de gestión, las cuales están establecidas por componente (véase 3.1.1.). Esto se lleva a cabo mediante la sistematización y análisis de los informes regionales, que tienen una periodicidad cuatrimestral y se elaboran de acuerdo con una pauta predeterminada por el Departamento de Estudios.
- **Informe de Evaluación Final**, al que se incorpora, aparte del análisis de resultados, el análisis del proceso para la consecución de las metas siguiendo orientaciones institucionales.
- **Reuniones Evaluativas del Equipo Central**, con el objeto de analizar los aspectos programáticos no considerados en las Metas, tanto institucionales como las propias del Programa, desde una óptica cuanti-cualitativa. Aquí se incluye, también, un análisis de gestión.
- **Seguimiento y Acompañamiento en Terreno**, los que se realizan sobre la base de las necesidades que demandan las actividades planificadas. En cada visita se elaboran informes de viaje relativos a los objetivos, sugerencias y acuerdos tomados con la región.
- **Informes Finales por Actividad, Regionales y Centrales**, independiente de los informes que emiten las instituciones privadas que se contratan para ejecutar algunas de las actividades del Programa y los otros servicios públicos con los que se coordinan acciones.

- **Encuentros nacionales del Equipo PMTT**, en el que se reúnen los niveles central y regionales, dos a tres veces en el año, para contar con un espacio técnico que sirva al conjunto del Equipo PMTT para reflexionar sobre el tema, socializar y evaluar experiencias en relación con el cumplimiento de metas nacionales y regionales, proyectar y orientar nuevas acciones en función de la planificación estratégica del Programa, analizar permanentemente de manera crítica y constructiva el diseño del Programa y tomar las decisiones técnico/operativas que sean necesarias para su mejoramiento cuantitativo y cualitativo de éste.
- **Seguimientos externos**. Cuando se dispone de recursos.

II. ANÁLISIS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. DISEÑO DEL PROGRAMA

1.1. Análisis de aspectos relacionados con el Diseño del Programa

1.1.1. Diagnóstico de la Situación Inicial

El programa surge en 1991 y se sustenta en el diagnóstico de que con el crecimiento significativo de la producción en el sector agroexportador, se amplía la oferta de puestos de trabajo para mujeres. Esta oferta se caracteriza por ser estacional y ocurre principalmente en los meses de verano, en que se realiza la cosecha y empaque de algunos productos, como por ejemplo, las frutas. Las estimaciones estadísticas utilizadas por el PMTT indican la existencia de un número aproximado de 400.000 trabajadores temporeros a lo largo del país, originarios principalmente de zonas urbanas (56.8%) y rurales (43.2%), de ellos más de la mitad son mujeres, y constituyen el universo de preocupación y focalización social del programa, dadas las condiciones de vulnerabilidad y precariedad laboral en la que se encuentran.

La motivación inicial del PMTT se centró en la demanda proveniente de las propias temporeras, de servicios de apoyo al cuidado infantil para sus hijos, de modo de facilitar su acceso a un empleo en el sector agroexportador y permanecer en él, con la tranquilidad de que su responsabilidad sobre la materia, casi siempre exclusiva, en tanto difícilmente es compartida por otros miembros de la familia, sería asumida por personal adecuado. A nivel del Estado no existía ningún servicio específico que acogiera esta realidad socio-laboral, de modo que el programa se convirtió en una respuesta cierta a dicha situación-problema y procuró asumirlo de manera integral, a través de la coordinación interinstitucional con otros servicios del Estado.

Posteriormente, en los años 1995-1996, el equipo del programa realizó un proceso de planificación estratégica, que permitió su rediseño ampliando su ámbito de acción. Se elaboró un diagnóstico de la situación del grupo beneficiario que aportó de manera precisa los elementos que dan cuenta de la precariedad laboral y exclusión social de las trabajadoras temporeras. Algunos indicadores de esta situación son: informalidad en su condición contractual; bajas remuneraciones; jornadas de trabajo extensas; ritmos de trabajo intensos; desprotección frente a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; exposición a condiciones riesgosas de salud; deficientes o inexistentes beneficios previsionales; problemas institucionales para organizarse; etc.

A partir de esta realidad, el programa se propuso elaborar propuestas de política pública focalizadas en el segmento de trabajadoras temporeras y/o sugerir la adecuación de otras ya existentes, orientadas a mejorar de manera integral las condiciones de trabajo de las temporeras, impulsando y coordinando esfuerzos intersectoriales de organismos del Estado. Ello se inscribe en la misión del SERNAM "encargado de colaborar con el Ejecutivo, en el estudio y proposiciones de planes y medidas conducentes a que las mujeres gocen de igualdad de derechos y oportunidades respecto del hombre, en el desarrollo político, social, económico y cultural", para lo cual dispone del instrumento Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres.

El programa priorizó en su diseño los temas referidos a cuidado y atención a hijos/as de temporeras; materias laborales, previsionales y de salud laboral; educación de adultos; participación y liderazgo. En cada caso los insumos que propone proveer pueden ser propuestas, programas y/o modelos de intervención para ser transferidos a otros espacios del aparato público, una vez probados a través de procesos de implementación piloto.

Durante el período en que se circunscribe esta evaluación (1996-1999), el programa ha abordado el conjunto de problemas antes identificados, desarrollándose a 1999, en 81 comunas de siete regiones del país, desde la IV a la IX, incluyendo la Metropolitana.

El panel de evaluación concluye que las diferentes situaciones problema, se encuentran bien identificadas a nivel general y se sustentan principalmente en el levantamiento de información cuantitativa y cualitativa realizada a través de diferentes modalidades metodológicas: autodiagnósticos de las propias temporeras levantados en encuentros regionales; sistematización de experiencias de las profesionales del equipo del PMTT. Junto con lo anterior, en el caso de tres regiones (Metropolitana, VI y VII), expertos de instituciones privadas (Universidades, ONGs, Consultoras, etc), realizaron estudios diagnósticos en profundidad, cuyos recursos presupuestarios fueron negociados por el programa con fuentes como el FNDR.

Los resultados de los estudios, encuentros y reflexiones, proporcionan antecedentes que confirman que los ámbitos de acción seleccionados corresponden efectivamente a necesidades inmediatas de las sujetas mujeres trabajadoras temporeras y que constituyen un obstáculo para su inserción al trabajo en condiciones de adecuada calidad laboral. Confirman además el requerimiento de diseñar propuestas, programas, o medidas intersectoriales orientadas a abordarlos. Existe el agravante que ningún otro programa social del Estado focaliza de manera específica sus servicios y/o acciones en este segmento social.

No obstante lo anterior, el panel coincide en que los diagnósticos sobre condiciones de trabajo y de vida de las temporeras que derivan de los estudios regionales, no siempre son aprovechados a plenitud en las acciones que desarrolla el programa. El ejemplo más sustantivo es el de la VI región, en la que aún cuando se cuenta con este insumo, los datos indican una baja cobertura de beneficiarias regionales (3.5%) y consecuentemente una respuesta no tan fundamentada a sus necesidades específicas más sentidas.

1.1.2. Lógica Vertical de la Matriz de Marco Lógico

El diseño de matriz de marco lógico del programa expresa coherencia en su nivel vertical. Los distintos niveles de objetivo se basan en relaciones de causa-efecto. El conjunto de actividades descritas para cada componente, efectivamente conducen a garantizar su cumplimiento. Por su parte, los cinco componentes definidos en la matriz, de acuerdo a su formulación, y dependiendo obviamente de que los supuestos identificados sean confirmados en la ejecución del programa, permiten avanzar hacia el logro del propósito del programa; y a su vez con su concreción se contribuiría de manera significativa a alcanzar el fin. Vale decir, un segmento de trabajadoras temporeras que se desempeñan en el sector agroexportador se benefician de las propuestas, programas y/o intervenciones que el PMTT realiza de manera intersectorial en materia de cuidado infantil, trabajo, salud y educación, todo lo cual aporta a un mejoramiento de sus condiciones laborales.

La matriz de marco lógico del programa fue concordada con el panel de evaluadores, de ahí que se le considera validada, no requiriéndose de una propuesta alternativa. No obstante, respecto del nivel de componentes y de actividades se plantean algunos alcances con fines de enriquecer los contenidos.

Por ejemplo en relación con el componente 2 "Programas, medidas o intervenciones intersectoriales, orientadas al cumplimiento de la normativa laboral vigente, a la generación de nuevas normas regulatorias y al desarrollo de la capacidad de negociación de las temporeras", el PMTT diagnostica algunos temas de gran importancia para las trabajadoras temporeras y que no fueron priorizados en el diseño. Ellos son: empleo de invierno, suministro de trabajadoras a través de contratistas o enganchadores y organización sindical y negociación colectiva.

Algunas de estas materias fueron explícitamente y fundamentadamente excluidas por el programa de sus prioridades, sin embargo, por constituir fenómenos que impactan la vida laboral de las destinatarias, debería buscarse modalidades y mecanismos para que los organismos con los que realiza acciones intersectoriales se informen y sensibilicen sobre la necesidad de intencionar acciones en dichos ámbitos.

En cuanto a las actividades, las sugerencias apuntan a la necesidad de intencionar acciones orientadas a integrar a los empleadores en la ejecución de algunas de ellas; y a explicitar la validación de actividades en el caso de varios componentes, pues aún cuando en la práctica actual se realizan, no fue señalada en la matriz.

El detalle de cada una de las propuestas se incluyen en el punto 1.3. Recomendaciones sobre el diseño y en la propuesta de matriz de marco lógico, anexo N°3.

1.1.3. Lógica Horizontal de la Matriz de Marco Lógico

El diseño de matriz de marco lógico del programa expresa coherencia en su nivel horizontal. Para cada nivel de objetivo se especifica su forma de medición, a través de la formulación de indicadores. Se identifican además, los medios de verificación (con excepción del propósito), vale decir, las fuentes dónde se puede obtener información acerca de los indicadores que permiten verificar (valga la redundancia) el nivel de logro de los objetivos. Se detalla también como supuestos, los principales acontecimientos, condiciones o decisiones que tienen que ocurrir para que se logren los objetivos del programa y que por lo tanto pueden afectar su ejecución y posterior desempeño.

La matriz de marco lógico del programa fue concordada con el panel de evaluadores, de ahí que se le considera validada, no requiriéndose de una propuesta alternativa. No obstante, se plantean algunos alcances respecto de indicadores, medios de verificación y supuestos para los niveles de propósito y componentes, con fines de precisar o completar aspectos de la matriz.

En relación con el propósito, los indicadores recomendados buscan especificar contenidos, los que se encuentran formulados de manera muy general, esto con el fin de facilitar su medición. Así, también tanto a nivel de informes nacionales y regionales se podría contar con un cuerpo mayor de información que favorecería la verificación de su cumplimiento.

Se sugiere además, cambiar algunos supuestos de propósito y especificar otros. Los cambios se refieren a aquéllos que parecen inviables y que por tanto podrían justificar de ante mano el

eventual fracaso del cumplimiento del objetivo. La precisión de algunos supuestos se justifica en la necesidad de destacar los elementos centrales que deben concurrir para que se logren los objetivos.

En cuanto a los indicadores de componentes, se recomienda incluir un conjunto de nuevos indicadores que permitirían su medición de manera más completa y acuciosa, profundizando en sus grados de cobertura, focalización, pero también en algunos casos en la calidad de las intervenciones y en el impacto de ellas en el cambio de la condición inicial existente.

La nueva información recolectada en relación con estos nuevos indicadores, debiera ser recogida en los distintos informes nacionales y regionales, los cuales se constituirían en medios de verificación.

En cuanto a los supuestos del nivel de componentes, se recomienda en el caso específico del 2, integrar las competencias que le corresponde a otro organismo estatal, en el desarrollo de las materias referidas a fiscalización a las que alude el componente.

El detalle de cada una de las propuestas modificatorias se incluyen en el punto 1.3. Recomendaciones sobre el diseño y en la propuesta de matriz de marco lógico, anexo N°3.

1.1.4. Identificación de otros indicadores para medir el logro de los objetivos del programa

El panel sugiere incluir algunos indicadores y medios de verificación para los distintos niveles de objetivos, los que permiten precisar o completar contenidos de la matriz. La principal debilidad que se aprecia a este nivel es una formulación poco detallada. Esto es absolutamente superable y hacia ello apuntan las observaciones que siguen:

A nivel de indicadores y medios de verificación del propósito:

- El indicador “grado de institucionalización de las propuestas o programas del PMTT”, requiere de la determinación de parámetros que permitan predefinir cuando dicho grado será considerado por ejemplo alto, medio o bajo. Para ello se hace necesario que el programa lo precise, asignándole un valor en función de su misión y metas. Este indicador debería ser medido y evaluado no sólo por el propio equipo de profesionales del PMTT, sino también por aquellas instituciones con las cuales se establecen coordinaciones, de modo de conocer su percepción sobre dicho grado de institucionalización. Para ello debiera incluirse como medio de verificación alguna evaluación que recoja esa información.
- Junto con respetarse el indicador “número de comités intersectoriales”, debiera complementarse con otros indicadores de carácter cualitativo que den cuenta de la situación real de funcionamiento, así como el cumplimiento efectivo de las funciones que tienen mandatadas. Al respecto, para el primer caso, el programa debiera definir un parámetro o parámetros que consignent por ejemplo: número de sesiones meta, regularidad o eventualidad de la convocatoria, concurrencia o participación de un número determinado de servicios, etc. Y para el segundo caso, en base a las funciones delineadas para los comités, verificar en que medida o grado (alto, medio, bajo), cada uno de ellos las cumplen, etc. Y los medios de verificación podrían corresponder a las actas levantadas en las diferentes sesiones de trabajo de los comités, así como las evaluaciones que el propio equipo del PMTT realice acerca de su funcionamiento.

- El medio de verificación relativo al “monto o porcentaje de recursos allegados de otros sectores” debiera encontrarse en informes anuales proporcionados por las instituciones o servicios involucrados al PMTT. Parece oportuno generar mecanismos en dicho sentido. Los estudios de costo que el programa realice respecto de algunos componentes, ya sea a través de licitaciones u otro, resultaría interesante consignarlos como medios de verificación.

A nivel de indicadores y medios de verificación de componentes:

- En relación con el componente 1, sería tal vez adecuado incluir como indicador complementario al “número de CAHMT implementados”, la “distribución regional y comunal de dichos establecimientos”. Asimismo, respecto de la cobertura de temporeras beneficiadas “número de trabajadoras cuyos hijos asisten a los CAHMT”, podría incluirse de manera explícita en la matriz las “tasas de cobertura regionales estimadas”, considerando los datos por ahora aproximados que maneja el programa
- En relación con el componente 2, y específicamente en lo relativo a la fiscalización de normas laborales que realiza la Dirección del Trabajo y de normas de salud que realiza el MINSAL, el PMTT podría como parte de su coordinación intersectorial y en el ánimo de afinar programas y políticas que realmente aporten al cumplimiento del fin “contribuir a mejorar las condiciones laborales de las temporeras”, concordar con ambos servicios la inclusión de indicadores orientados a profundizar en el universo fiscalizado, así como en la calidad de los contenidos de estas fiscalizaciones. En adelante se señalan algunas sugerencias desagregadas, que pueden ser también enunciadas de manera más fusionada: “número de establecimientos agroexportadores (predios, packing) fiscalizados en la temporada”; “distribución de los establecimientos fiscalizados según tamaño (estratos de acuerdo a número de trabajadores)”; “distribución de los establecimientos fiscalizados según región”; “número de trabajadoras involucradas (evitando la doble contabilización) y tasa de cobertura estimada”; “materias fiscalizadas” (es muy importante apuntar a aquellas más relevantes para las trabajadoras mujeres por su condición de género, no siempre priorizadas adecuadamente en las órdenes de servicio elaboradas por las inspecciones y utilizadas en las fiscalizaciones); “porcentaje de establecimientos que cumplen las normas”; “porcentaje de establecimientos que incumplen las normas”; “tipo de infracciones más frecuentes”; “calificación de los establecimientos según cumplimiento de normas” (definición de parámetros que den cuenta si son buenas, regulares o deficientes); “tasas de accidentes laborales según tipo de accidente”; “tasas de sintomatología de enfermedades profesionales según tipo de enfermedad”; “número total de días de incapacidad durante la temporada por accidentes laborales o enfermedades profesionales”; “circunstancias de los accidentes y tipo de agentes”; “número de recomendaciones señaladas por los servicios orientadas a revertir vacíos u omisiones legales en relación con el trabajo temporal en la agroexportación”. Los medios de verificación para estos indicadores corresponden a los informes de fiscalización de la Dirección del Trabajo, a los que habría que agregar los del MINSAL.
- Igualmente en relación con el componente 2 y respecto de los indicadores orientados a medir número de talleres y encuentros y de trabajadoras participantes, debiera avanzarse en precisar algunas otras mediciones que apunten a verificar que los programas e intervenciones realizadas en la materia, efectivamente contribuyen al desarrollo de la capacidad de negociación de las temporeras, tema explicitado en el enunciado del componente. Por ejemplo: “porcentaje de trabajadoras que luego de su participación en los

talleres de liderazgo, se integran a organizaciones sociales o sindicatos y/o constituyen organizaciones”; “porcentaje de trabajadoras que luego de su participación en los talleres de liderazgo logran cargos directivos en sus organizaciones”; “porcentaje de trabajadoras capacitadas en los talleres de liderazgo que son convocadas desde organismos públicos a instancias o actividades de consulta local (redes, mesas, etc.) para abordar problemas específicos de su sector y/o abrir canales de participación hacia organismos estatales”; “porcentaje de trabajadoras que luego de su participación en talleres de derechos laborales y de salud logran negociar con sus empleadores mejoras de sus condiciones de trabajo”; etc. Los informes de seguimiento regionales debieran servir de soporte verificador.

- En relación con el componente 3, sería tal vez adecuado incluir como indicador complementario al “número de trabajadoras examinadas”, la “distribución regional y comunal de dichas trabajadoras” y las “tasas de cobertura regionales estimadas”. La información debería estar integrada en los informes regionales y nacionales, los cuales constituirían los medios de verificación para constatar los avances en el contenido del componente.
- En relación con el componente 4, sería tal vez adecuado incluir como indicador complementario al “número de trabajadoras beneficiadas con programas de educación de adultos”, la “distribución regional y comunal de dichas trabajadoras” y las “tasas de cobertura regionales estimadas”. La información debería estar integrada en los informes regionales y nacionales, los cuales constituirían los medios de verificación para constatar los avances en el contenido del componente.

1.1.5. Examen de Supuestos

En líneas generales se considera que los supuestos enunciados en la matriz de marco lógico son válidos, sin embargo, tal como se mencionó antes (1.1.3), a partir de su análisis para los distintos niveles de objetivos, el panel de evaluadores hace algunos alcances con fines de precisar o completar contenidos de la matriz.

Es necesario recordar que los supuestos “indican los acontecimientos, las condiciones o las decisiones que tienen que ocurrir para que se logren los distintos niveles de objetivos del programa”. Ello permite aseverar que su formulación debe ser muy precisa y atingente de manera específica al logro del objetivo. Un enunciado demasiado amplio o general podría conducir a justificar precozmente como inviable el logro del objetivo.

Las observaciones del panel son las siguientes:

A nivel de los supuestos del propósito:

- El supuesto número dos resulta sumamente relevante, en tanto existe un compromiso ético-político por parte del gobierno actual (así como de los gobiernos anteriores de la Concertación) por integrar en las acciones de los distintos servicios estatales, los lineamientos del Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, sin embargo muchas veces, su real incorporación se encuentra mediatizada por la sensibilidad que manifiesten los jefes de servicios u otros funcionarios de rango superior. En tal sentido, el SERNAM, y en específico el PMTT, en lo que a la realidad de las mujeres temporeras se refiere, requiere intencionar la aplicación de medidas en beneficio de las trabajadoras contenidas

en dicho instrumento, tarea nada fácil pero que hace directa relación con las posibilidades de éxito y/o logro del propósito. El enunciado del supuesto podría decir "Existe de parte de los servicios e instancias estatales (Ministerios, Parlamento, Municipios) la voluntad de integrar y asumir en el diseño de sus políticas y en su gestión operativa, el compromiso ético-político con los lineamientos contenidos en el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres".

- Junto con lo anterior, en las reuniones de trabajo con el PMTT se ha evidenciado con meridiana claridad otro supuesto que también se considera central para el cumplimiento del propósito. Este dice relación con la ausencia de una legitimación por parte del Estado de la intersectorialidad en el abordaje de las problemáticas sociales, lo cual también dificulta el quehacer fluido del PMTT. Su lógica de funcionamiento histórica ha sido sectorializada. Entonces debiera incluirse como supuesto "Existe de parte del Estado una disposición o voluntad creciente a valorar, impulsar y apoyar la intersectorialidad en el abordaje de las políticas sociales".
- La formulación de los supuestos referidos a "implementación de acuerdos internacionales" y "negociación colectiva tripartita" tienen un perfil más general que no necesariamente condicionan de manera directa y obligatoria el cumplimiento del propósito y que por tanto debieran ser eliminados. El panel sin embargo está de acuerdo en que ambos aspectos corresponden a acontecimientos que sin duda aportarían de manera muy positiva a la viabilidad de desarrollar propuestas, programas y/o intervenciones a favor de las temporeras. Muchos de los acuerdos internacionales (por ejemplo Plataforma de Acción Mundial para las Mujeres) no son instrumentos vinculantes para el gobierno, entonces es muy difícil pretender que se conviertan en regulaciones. Y otros, como las Convenciones Internacionales y los Convenios de la OIT ratificados por Chile, si bien pasan a tener rango constitucional e implican obligatoriedad de su aplicación, a menudo su concreción en leyes, reglamentos, etc. se ven entrabados por múltiples circunstancias. El tema del tripartismo en nuestro país tiene dificultades objetivas y casi estructurales para su concreción. Los esfuerzos desplegados por el Estado como animador de este tipo de diálogo social a nivel de sectores económicos, sólo se ha viabilizado en experiencias como la de la actividad forestal, la cual no se encuentra exenta de complicaciones, sin embargo ha logrado niveles de consolidación y permanencia en el tiempo. Uno de los requerimientos que los conocedores de estas materias señalan para el éxito de las instancias laborales tripartitas, es la existencia de organizaciones sindicales fuertes capaces de negociar, así como de asociaciones de empleadores con voluntad de dialogar. De acuerdo a lo diagnosticado por el programa en la ficha de antecedentes, este requisito está lejos de cumplirse en el sector agroexportador.

A nivel de supuestos de los componentes:

- En relación con el componente 2, en el segundo supuesto podría agregarse al MINSAL como organismo fiscalizador (tiene competencia en materias de condiciones sanitarias y ambientales en los centros laborales, D.S. 745; de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, Ley 16.744, y muchos otros). Y como un cuarto supuesto, podría incluirse "Existe disposición de empleadores y trabajadores para evaluar aspectos de las condiciones de trabajo y calidad del empleo que impactan de manera específica a las temporeras y en torno a los cuales pueden elaborarse acuerdos de estándares laborales".

1.1.6. Entorno del Programa y Ajustes en el Diseño

En el período en evaluación (1996-1999), el programa no ha experimentado cambios sustantivos. Su rediseño se produjo antes de esta fecha, tal como quedó consignado en el punto 1.1.1. De este modo, no hay razones que justifiquen la reformulación o adaptación de su diseño.

1.1.7. Dimensionamiento del Programa

Considerando el dimensionamiento del programa como el "grado en el cual los componentes producidos son suficientes en cantidad y calidad, en relación al tamaño y necesidades del grupo de beneficiarias que se ha decidido atender", puede concluirse que es relativamente adecuado, no obstante las observaciones que se formulan en el punto 1.1.2. sobre la exclusión de algunos temas en el diseño del programa (empleo de invierno, suministro de trabajadoras por contratistas o enganchadores, organización sindical y negociación colectiva) y lo que más adelante se argumenta en relación con la producción de componentes y logro del propósito (puntos 3.1.2 y 3.3. siguientes).

El programa estima en aproximadamente 200.000 su universo potencial beneficiario, integrado por trabajadoras temporeras localizadas a lo largo del país. Las acciones que ejecuta el PMTT se concentran desde la IV a la IX regiones, lo que abarcaría una población potencial de casi 183.000 trabajadoras. El cálculo es realizado en base al número de hectáreas ocupadas en la agricultura intensiva, que corresponde mayoritariamente a la agricultura de exportación.

Es necesario advertir, que esta fórmula encierra limitaciones metodológicas, que vuelven cuestionable la precisión de la cuantificación en el sentido siguiente: por una parte, las especies o variedades cultivadas y los sistemas de cultivo y/o procesamiento utilizados, implican requerimientos diferenciados de horas/persona y de período distintos de tiempo y permanencia de la mano de obra en su lugar de trabajo (extensión de la temporada); y por otra parte, las especificidades regionales tanto en lo referente a especies o variedades cultivadas, como a sistemas de cultivo y/o procesamiento empleados, adicionan complejidades a lo anteriormente señalado.

De este modo, es necesario revisar la metodología usada en la cuantificación, sobre todo por las implicaciones que la forma como se organizan los factores productivos tiene en la fuerza de trabajo, por ejemplo, en la extensión de las jornadas, en la situación contractual, en el impacto del proceso de trabajo en la salud, en la exposición a agrotóxicos, en el cálculo de las remuneraciones, etc. Todos estos constituyen temas muy centrales para el quehacer del programa y que tienen especial relevancia si se considera que las temporeras como grupo humano, aún cuando hacen un importante aporte económico al país en las actividades agroexportadoras de la fruta, flores, hortalizas, viñas, viveros y semilleros, experimentan condiciones laborales de baja calidad y fuerte precariedad.

Al respecto, son fundamentales las respuestas implementadas por las políticas estatales, sin embargo éstas no deben eximir a los empleadores de sus responsabilidades laborales, pues finalmente son los que se benefician directamente del recurso humano. El Estado a través del otorgamiento de servicios sociales no puede convertirse en subsidiador de los empleadores, pues con ello se legitiman las muy difundidas malas prácticas diagnosticadas con claridad por el PMTT.

1.2. Conclusiones sobre el Diseño

El diseño del programa surge de un diagnóstico acertado de necesidades y demandas de las trabajadoras temporeras del sector agroexportador, quienes experimentan condiciones de trabajo precarias.

El programa prioriza un conjunto de carencias respecto de las cuales en distintos momentos (años 1991 a la fecha) elabora propuestas, programas y/o modelos de intervención destinados a convertirse en insumos para la elaboración de políticas. También en ocasiones sugiere la adecuación de políticas ya existentes, de modo que las temporeras logren beneficiarse con su implementación. Cinco son los temas abordados por el programa: cuidado infantil para hijos de trabajadoras temporeras; aspectos relacionados con la normativa laboral y de salud ocupacional; exposición a pesticidas y riesgos a la salud; educación de adultos; y asesoría técnica a municipios. Para su ejecución se establecen nexos de coordinación y colaboración intersectorial con servicios estatales que tienen competencia en cada uno de ellos y con los cuales se articulan acciones integrales a favor del grupo social focalizado.

La lógica vertical y horizontal que sistematiza los objetivos del programa y sus distintos indicadores, medios de verificación y supuestos resultan en general coherentes, sin embargo se indican algunos contenidos complementarios que pueden contribuir a enriquecerlos.

A lo largo del tiempo de ejecución, el programa ha sido rediseñado, procurando sintonizar con las necesidades de las trabajadoras, clarificando con ello su misión y logrando un dimensionamiento adecuado a las circunstancias. No obstante, es necesario afinar la metodología para cuantificar el universo potencial, pues ello tiene implicancias no sólo sobre la cobertura alcanzada, sino también sobre la forma de manifestación de algunos problemas laborales.

En la actualidad el programa aparece demandado por la realidad laboral de muchas otras trabajadoras que también experimentan condiciones de trabajo precario y que sin embargo no son focalizadas por otros programas estatales, ni cuentan con políticas que las beneficien de manera especial y específica. Al respecto, en el mediano plazo debería evaluarse tanto técnica como políticamente las posibilidades de ampliar su ámbito de acción. Esta materia requiere una reflexión y diálogo riguroso internamente en el equipo, como con las instituciones con las que se ejecutan las intervenciones intersectoriales y que proveen importantes recursos humanos y financieros.

1.3. Recomendaciones sobre el Diseño

El análisis de los distintos aspectos relacionados con el diseño del programa, llevan al panel de evaluadores a sugerir las siguientes recomendaciones:

- Optimizar la utilización de los estudios diagnósticos sobre condiciones de trabajo de las temporeras realizados por el programa (regiones Metropolitana, VI y VII), en la definición de acciones regionales específicas. En tal sentido, poner especial atención al caso de la VI región que presenta una baja cobertura de beneficiarias.

- Afinar la metodología de cálculo del universo potencial de trabajadoras temporeras, precisando criterios que den cuenta de las especificidades productivas regionales, de los requerimientos de mano de obra según el tipo de especies o variedades cultivadas y sistemas de cultivo y/o procesamiento que se utilizan. Asimismo, considerar los impactos diferenciados que dichos factores tienen en las condiciones de trabajo y calidad laboral de las temporeras.
- Desarrollar una opinión fundada sobre temas diagnosticados por el programa que tienen relevancia para la vida laboral de las temporeras: empleo de invierno, suministro de trabajadoras por contratistas o enganchadores, organización sindical y negociación colectiva, que puedan ser aportados como insumos a otros servicios, Parlamento, instancias competentes y que permitan promover iniciativas a favor de las trabajadoras.
- Reconociendo los avances del PMTT en el intento por aportar en el camino del abordaje intersectorial de los problemas sociales, algunos aspectos de su diseño, cuya modificación podría contribuir a reforzar la intersectorialidad son: El PMTT a lo largo de su período de funcionamiento y en base a diagnósticos de la situación de las temporeras y a las oportunidades que se le han ido abriendo con diversos servicios estatales para desarrollar acciones conjuntas, ha ido ampliando sus áreas de trabajo. Ello a juicio del panel, complejiza la posibilidad de consolidar una política de intersectorialidad. Tal vez sea más adecuado, priorizar un área o componente del programa, el más central para las trabajadoras (y que puede contener perfectamente diferentes temas), trabajarlo con pocas instituciones pero sustantivas en torno a los aportes que pueden realizar y de este modo se ganaría en profundidad.
- Dada la coyuntura del eventual traspaso del componente CAHMT a otra institución (cuestión informada en reuniones con el equipo), podría aprovecharse la oportunidad de crecer en este sentido. La construcción de un modelo probado de aplicación intersectorial de política social, sería un muy buen insumo tanto para los diseñadores como para las beneficiarias.
- A nivel de las actividades de los componentes 1, 2 y 3 (matriz de marco lógico), intencionar acciones explícitas que integren a los empresarios agroexportadores, quienes tienen obligaciones sobre las distintas materias consignadas. Para ello se podría por ejemplo, concordar con la Dirección del Trabajo una estrategia de acción mancomunada; provocar vínculos y negociaciones con las asociaciones de empresarios; animar a organizaciones de temporeras/os a articular formas de negociación con sus contrapartes; etc.
- En el detalle de las actividades de los componentes 1, 2, 3 y 4 (matriz de marco lógico), y específicamente en el caso de cuidado infantil, talleres de derechos, fiscalización de normas laborales, talleres de liderazgo y encuentros, exámenes de salud laboral, alfabetización y nivelación escolar, señalar de manera explícita la validación de los modelos de intervención y/o propuestas elaboradas por el programa, en tanto constituye uno de los resultados centrales y concretos perseguidos, y que posibilita que los diversos servicios estatales con los cuales se establecen coordinaciones, así como los propios municipios, ejecuten una réplica adecuada de los contenidos.
- A nivel de indicadores del propósito (matriz de marco lógico), se requiere precisar el indicador "grado de institucionalización de las propuestas o programas del PMTT",

determinando los parámetros que permitan predefinir cuando dicho grado será considerado (por ejemplo alto, medio o bajo).

- En el mismo nivel anterior (indicadores de propósito, matriz de marco lógico), el indicador “número de comités intersectoriales”, debiera complementarse con otros indicadores de carácter cualitativo que den cuenta de la situación real de funcionamiento, así como el cumplimiento efectivo de las funciones que tienen mandatadas.
- Generar mecanismos para que las distintas instituciones con las que se realizan intervenciones intersectoriales aporten de manera regular insumos sobre “monto o porcentaje de recursos allegados”, que puedan ser utilizados por el programa como medio de verificación del propósito.
- Consignar como medio de verificación del propósito, los estudios de costo (licitados u otros) que el programa ha realizado o realice acerca de algunos componentes.
- A nivel de los indicadores del componente 1, se sugiere incluir:
 - distribución regional y comunal de los establecimientos;
 - tasas de cobertura regionales estimadas.
- En relación con el componente 2, y específicamente en lo relativo a la fiscalización de normas laborales que realiza la Dirección del Trabajo y de normas de salud que realiza el MINSAL, se sugiere concordar con ambos servicios la inclusión de indicadores orientados a profundizar en el universo fiscalizado, así como en la calidad de los contenidos de estas fiscalizaciones. Se proponen los siguientes indicadores:
 - número de establecimientos agroexportadores (predios, packing) fiscalizados en la temporada;
 - distribución de los establecimientos fiscalizados según tamaño (estratos de acuerdo a número de trabajadores);
 - distribución de los establecimientos fiscalizados según región;
 - número de trabajadoras involucradas;
 - tasa de cobertura estimada;
 - materias fiscalizadas;
 - porcentaje de establecimientos que cumplen las normas;
 - porcentaje de establecimientos que incumplen las normas;
 - tipo de infracciones más frecuentes;
 - calificación de los establecimientos según cumplimiento de normas;
 - tasas de accidentes laborales según tipo de accidente;
 - tasas de sintomatología de enfermedades profesionales según tipo de enfermedad;
 - número total de días de incapacidad durante la temporada por accidentes laborales o enfermedades profesionales;
 - circunstancias de los accidentes y tipo de agentes;
 - número de recomendaciones señaladas por los servicios orientadas a revertir vacíos u omisiones legales en relación con el trabajo temporal en la agroexportación.
- Igualmente en relación con el componente 2 y respecto de los indicadores orientados a medir número de talleres y encuentros y de trabajadoras participantes, precisar algunas otras mediciones, por ejemplo:

- porcentaje de trabajadoras que luego de su participación en los talleres de liderazgo, se integran a organizaciones sociales o sindicatos y/o constituyen organizaciones;
 - porcentaje de trabajadoras que luego de su participación en los talleres de liderazgo logran cargos directivos en sus organizaciones;
 - porcentaje de trabajadoras capacitadas en los talleres de liderazgo que son convocadas desde organismos públicos a instancias o actividades de consulta local (redes, mesas, etc) para abordar problemas específicos de su sector y/o abrir canales de participación hacia organismos estatales;
 - porcentaje de trabajadoras que luego de su participación en talleres de derechos laborales y de salud logran negociar con sus empleadores mejoras de sus condiciones de trabajo.
- En relación con los componentes 3 y 4, se sugiere incluir los siguientes indicadores:
 - distribución regional y comunal de dichas trabajadoras;
 - tasas de cobertura regionales estimadas.
 - La información necesaria para constatar los avances en el contenido de los componentes 1, 2, 3 y 4, considerando los indicadores sugeridos deberían integrarse en los informes regionales y nacionales (medios de verificación).
 - Eliminar los supuestos 1 y 3 del propósito (matriz de marco lógico) pues resultan inviables en el corto plazo. Estos dicen "Existe la voluntad por parte del Estado de implementar los acuerdos internacionales relativos a la condición laboral de las mujeres" y "Existen instancias de negociación colectiva tripartita en el sector agroexportador que emplea trabajadoras temporeras".
 - A nivel del supuesto 2 del propósito (matriz de marco lógico), se sugiere completar su redacción del siguiente modo: "Existe de parte de los servicios e instancias estatales (Ministerios, Parlamento, Municipios) la voluntad de integrar y asumir en el diseño de sus políticas y en su gestión operativa, el compromiso ético-político con los lineamientos contenidos en el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres".
 - Incluir como un nuevo supuesto del propósito "Existe de parte del Estado una disposición o voluntad creciente a valorar, impulsar y apoyar la intersectorialidad en el abordaje de las políticas sociales".
 - A nivel del segundo supuesto del componente 2 que dice "Existe en la Dirección del Trabajo capacidad de fiscalización a los recintos donde se desempeñan las trabajadoras temporeras en el marco de un trabajo intersectorial", podría agregarse al MINSAL como organismo fiscalizador (tiene competencia en materias de condiciones sanitarias y ambientales en los centros laborales).
 - Incluir un cuarto supuesto en el componente 2 que diga "Existe disposición de empleadores y trabajadores para evaluar aspectos de las condiciones de trabajo y calidad del empleo que impactan de manera específica a las temporeras y en torno a los cuales pueden elaborarse acuerdos de estándares laborales".

2. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DEL PROGRAMA

2.1. Análisis de aspectos relacionados con la Organización y Gestión del Programa

2.1.1. Estructura Organizacional y Gestión

El PMTT se encuentra organizado de acuerdo a una estructura (ver Organigrama PMTT) diseñada para poder cumplir con lo que constituye su labor primordial, cual es la coordinación y negociación entre diversos sectores para propiciar el mejoramiento de las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras temporeras. Todo esto, dentro del marco orientador que supone su ubicación dentro del Departamento de Programas del SERNAM⁷. Tal organización viabiliza la posibilidad que el PMTT opere y tenga presencia visible en cada uno de los territorios que han sido seleccionados para implementarlo.

No obstante, es posible advertir algunas debilidades en esta estructura, que dificultan que el PMTT pueda producir adecuadamente los Componentes que definen su gestión y, con esto, alcanzar el Propósito institucional. Estas radican en que, pese a que una línea principal de la gestión del PMTT es la coordinación y negociación intersectorial para la obtención de recursos para el desarrollo de sus líneas de acción, el trabajo de coordinación y negociación que realiza el PMTT con las instituciones que complementan su gestión no siempre alcanza los niveles de formalidad trazados por el PMTT. Efectivamente, se trata de acuerdos tendientes a hacer extensivos a las mujeres temporeras determinados beneficios sociales (en las áreas de salud, educación, trabajo y cuidado infantil), respecto de los cuales el PMTT podría establecer compromisos mayores con las instituciones en coordinación respecto de los servicios que ofrecen, en lo que compete tanto a su cumplimiento, a su calidad, así como a la información que se transmite al Programa respecto del trabajo realizado. Por otra parte, el PMTT no ha logrado que las instituciones en coordinación incluyan la línea de trabajo conjunta como parte de sus actividades regulares, teniéndose que, en cambio, las ofrecen como una excepción a su normal operación (cuando disponen de recursos –económicos, materiales y humanos– adicionales). Además, los servicios ofrecidos por las instituciones en coordinación escasamente consideran las características específicas de las trabajadoras temporeras (disponibilidad horaria y situación previsional, por lo pronto), tal que sus servicios se adecuan parcialmente a sus necesidades (un buen ejemplo es que los CAHMT –si bien ofrecen un horario de atención más amplio que otras instituciones– atienden en un horario que no alcanza a cubrir la duración de la jornada laboral de las temporeras. Éste es un asunto de no fácil resolución, principalmente por los recursos adicionales que requeriría, pero que podría ser resuelto recurriendo al voluntariado; buenas alternativas son las prácticas profesionales – educadores de párvulos, profesores –; y los trabajos voluntarios universitarios que permiten, acceder a personal bien calificado y a muy bajo costo).

De tal modo, los avances registrados en cada área consisten en algunas respuestas puntuales de la problemática que cada una involucra (por ejemplo, en el área de salud, se ha logrado la realización de ciertos exámenes a las temporeras, sin que los demás problemas de salud que

⁷ "El SERNAM tiene como misión colaborar con el Ejecutivo en el diseño y gestión de políticas públicas que contribuyan a mejorar la situación de las mujeres en Chile y terminar con la discriminación que las afecta en los distintos ámbitos que se desenvuelven". (SERNAM: *Memoria SERNAM 1994-1999*. Santiago, 2000: 6).

afectan a las temporeras hallan sido mejorados en algún grado). Y, y si bien el PMTT ha acertado en los acuerdos con las instituciones en coordinación han logrado ser mantenidos en el tiempo y permitido incrementar la cantidad de atenciones ofrecidas en cada área, sus objetivos a este respecto han sido más ambiciosos que los efectivamente logrados, pues no se ha logrado avanzar en la solución de las problemáticas correspondientes a cada área en un sentido cualitativo (los acuerdos tengan un carácter más obligatorio para las instituciones en coordinación que el que poseen actualmente; que los servicios ofrecidos estén adaptados a las necesidades y características de las temporeras; que los problemas abordados por estos acuerdos abarquen una mayor cantidad de los problemas relativos a cada área).

De todos modos, cabe consignar que pese a que se trata de dificultades que es preciso solucionar, el PMTT no cuenta con las facultades ni recursos necesarios para hacerlo. Es preciso pues que el Programa sea dotado de ellos a fin de que pueda optimizar su gestión en lo relativo a la coordinación/negociación intersectorial.

2.1.2. Relación entre los Niveles Central, Regional y Local y Mecanismos de Coordinación

Como puede comprobarse en el organigrama del PMTT, éste funciona en niveles Central, Regional y Municipal. Cada nivel opera articuladamente con los otros, a través de instancias de coordinación especialmente establecidas con este fin.

Estas coordinaciones tienen por objeto establecer que los lineamientos generales para todas las instancias de acción del Programa, que permitan desarrollar en ellas una acción sistemática y uniforme, susceptible de ser mantenida bajo el control del PMTT.

La relación entre los niveles es jerárquica; esto es, el nivel central tiene mayor autoridad que el regional y éste, a su vez, que el municipal, tal que desde el primero emanan los lineamientos generales a ser seguidos por los niveles regionales y desde aquí las disposiciones a ser adoptadas a nivel municipal. En este sentido, la estructura del PMTT es centralizada.

Sin embargo, ello no quiere decir que el Programa opere rígidamente bajo una misma plantilla en todas las localidades donde desarrolla su trabajo. Su modo de operar se caracteriza por definir líneas de trabajo generales homogéneas para el nivel nacional, las cuales son adaptadas por el nivel regional a los requerimientos concretos de cada región (en términos de cantidad de municipios en coordinación, instituciones involucradas, recursos disponibles). Luego, a partir de esta base, el nivel municipal administra los servicios ofrecidos por el PMTT adecuándolos a las eventuales contingencias.

Es necesario mencionar que actualmente el PMTT se encuentra realizando esfuerzos por descentralizar no sólo la gestión concreta de sus servicios, sino también ciertas fases de diseño y capacidades de decisión en los niveles regional y local. Dado que se trata de acciones recientemente adoptadas, no es posible determinar dentro de esta evaluación cuál es el resultado obtenido de ellas, aunque sí se puede valorar positivamente el hecho de dotar a las instancias más cercanas a su grupo objetivo de facultades para adaptar sus servicios a las distintas realidades locales.

2.1.3. Estructura de toma de Decisiones

El PMTT opera en niveles central, regional y local, los cuales se coordinan periódicamente en instancias establecidas para este fin. Los distintos niveles del PMTT se encuentran en relación jerárquica claramente delimitada, desde el nivel central hacia abajo, tal que todas las acciones del Programa son definidas en el nivel central, para ser luego coordinadas e implementadas en los niveles inferiores de acuerdo a los lineamientos establecidos por el nivel más alto, pero adaptadas a las realidades regionales y municipales, las que pueden diferir en términos de los recursos económicos, materiales y humanos disponibles.

Ello contiene virtudes importantes, como dar al PMTT una orientación definida, operar sobre variables siempre conocidas, o mantener el alcance del Programa dentro del radio controlable por el mismo

Sin embargo, también contiene inconvenientes que son cruciales para el desempeño del PMTT. Éstos emanan de la gran complejidad del problema que aborda el Programa, que es determinada por la diversidad de dimensiones que lo componen, así como por la variedad de tipos que cada una de ellas presenta. Esta heterogeneidad se hace especialmente nítida al contrastar las manifestaciones locales del problema de la mujer trabajadora temporera, donde no sólo se realizan diferentes oficios dentro del sector agroexportador (recolección, limpieza de plantaciones, empacamiento, por mencionar algunas), sino que se está expuesto a diferentes perjuicios derivados (transporte a los predios, higiene, exposición a temperaturas extremas, contacto con sustancias nocivas, problemas posturales, entre otros)⁸.

Aunque el PMTT está actualmente trabajando para descentralizar su estructura, actualmente prima su estructura centralizada, traducida en modelos de trabajo homogéneos a nivel nacional, minimizando la capacidad del Programa para adaptarse a las realidades locales en lo que refiere a la problemática característica de cada una de ellas y de contribuir en ámbitos más amplios que los que actualmente aborda, como serían, por ejemplo, los problemas de salud de las mujeres temporeras distintos a los relacionados con pesticidas⁹.

Junto a lo anterior, el trabajo altamente centralizado reduce las posibilidades de adaptación a situaciones contingentes que emergen en casi cualquier escenario social, las cuales, en uno tan inestable como es el de la agricultura –dada su dependencia de las condiciones naturales– se hacen, casi con seguridad, más recurrentes (retraso en las cosechas, prolongación de los períodos de alta, lapsos de interrupción).

Parece, por tanto, conveniente otorgar aún más autonomía a los niveles descentralizados en que opera, puesto que su cercanía con el grupo objetivo puede constituirse en una fuente de elementos que permitirían profundizar en el conocimiento de su problemática, salvando de este modo la dificultad que para el PMTT ha significado la falta de recursos necesarios para ello.

⁸ Sebastián Donoso, Gustavo Hawes y Verónica Fuentes: *Mujeres temporeras del agro. Realidad de la región del Maule*. IIIDE Universidad de Talca, 1996.

⁹ Ibid.

2.1.4. Funciones y actividades de monitoreo y evaluación que realiza la Unidad Ejecutora

El PMTT realiza en forma periódica actividades de monitoreo y evaluación de su gestión. Para ello, levanta estudios de cargo propio como de profesionales externos. Esto da cuenta de la preocupación con que el PMTT observa su labor, así como de su intención de profundizar en sus aciertos y enmendar sus aspectos malogrados.

Empero, dichas tareas contienen algunas debilidades, las cuales ya han sido asumidas por el PMTT al solicitar asesoría profesional para subsanarlas; no obstante por lo reciente de este estudio, no ha sido incorporado a la acción del Programa.

En primer lugar (con excepción de un estudio externo¹⁰ y del Componente de cuidado infantil), ellas son realizadas en forma atomizada, al concentrarse en las metas definidas para cada período, sin una visión más global del Programa, tanto a nivel de Componentes como de Propósito. Ciertamente, es necesario mantener el control sobre cada meta programada para cada período de gestión, pero esto no puede hacer olvidar que ellas constituyen avances de nivel medio respecto de sus objetivos más amplios, dentro de los cuales se les debe dar sentido y valor. Para el PMTT esto constituye un vacío de información que le dificulta conocer su grado de logro respecto de su Propósito, es decir, su real impacto sobre el problema que le ocupa. En efecto, sin conocer cuáles son las áreas que han sido adecuadamente trabajadas dentro de cada Componente ni los aspectos que han quedado sin tocar dentro de cada uno de ellos, así como sin saber la importancia relativa de cada Componente en el logro del Propósito institucional, el PMTT ve impedida cualquier intención por realzar o redireccionar determinadas acciones.

En segundo lugar, y no obstante lo anterior, el PMTT cuenta con un significativo cúmulo de información relativa a su gestión que, por razones diversas (fundamentalmente falta de recursos), no ha elaborado de forma de poder utilizarla en su operación cotidiana. En consecuencia, el Programa no puede llevar a cabo su labor sobre bases ciertas, que le indiquen las líneas de acción mejores para su Propósito.

En tercer lugar, el PMTT carece de mecanismos adecuados para controlar y hacer cumplir el trabajo comprometido por las instituciones con las que trabaja en coordinación. En efecto, éstas no tienen ninguna clase de deber, como por ejemplo, entregar informes de sus acciones al PMTT, así como tampoco de materializar los compromisos adquiridos con el Programa (lo cual se ha manifestado en vacíos de información respecto del funcionamiento de sus áreas de intervención, así como en el rompimiento de los acuerdos alcanzados). Esto es un problema de importancia, puesto que el Programa basa su labor en la coordinación/negociación interinstitucional, tal que si dichas instituciones, por cualquier razón, no realizan lo acordado, el PMTT ve afectarse significativa y negativamente sus resultados. Ciertamente, es imposible pretender coaccionar a dichas instituciones a colaborar efectivamente con el PMTT; sin embargo entre esto y la situación vigente hay un largo trecho, de manera que todavía queda mucho por avanzar en este sentido, como podría ser lograr su compromiso por completar una plantilla (diseñada por el PMTT) de información relevante, determinar con antelación sus

¹⁰ Equipo consultor Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Sociología: *Informe Final. Seguimiento y evaluación al PMTT a escala nacional/regional/comunal, periodo 1998/1999*. Santiago, enero de 2000.

posibilidades de colaboración en cada período o, más exigentemente, comprometer plazos de trabajo en conjunto más amplios que los actuales.

Cuarto. El PMTT no maneja un conjunto indicadores relevantes para conocer el nivel de logro de su gestión. Por esto, los distintos monitoreos y evaluaciones que ha realizado no se ajustan a un patrón único y, por ende, no son comparables entre sí. Consecuentemente, es difícil establecer el real nivel de logro entre un período y otro, así como entre los distintos Componentes y metas definidos. Más aún, muchas veces se utilizan indicadores incompatibles (municipios, mujeres, niños, atenciones de salud, hectáreas, por ejemplo) para una misma actividad, lo que hace imposible seguir su evolución en el tiempo o entre las distintas localidades¹¹.

Es por ello que es necesario que el PMTT fortalezca sus actividades de monitoreo y evaluación, puesto que ellas son condición necesaria para alcanzar sus objetivos.

2.2. Conclusiones sobre la Organización y Gestión del Programa

El PMTT se encuentra organizado de acuerdo a una estructura que le permite desarrollar su labor de coordinador y negociador intersectorial a fin de ofrecer atención integral a los problemas de las trabajadoras temporeras.

Esta estructura es centralizada, aunque ha desconcentrado algunos aspectos de la implementación de sus servicios a nivel local. Además, actualmente se encuentra trabajando para descentralizar más profundamente su estructura.

Los vínculos que establece con las instituciones con las cuales se coordina para atender a su grupo objetivo son más bien débiles, pues están sujetas a las contingencias de estas instituciones; por esto, no es posible desarrollar con ellas un programa de trabajo acumulativo.

El PMTT muestra preocupación por monitorear y evaluar su desempeño. No obstante, El PMTT desarrolla en forma periódica actividades de monitoreo y evaluación. Empero, éstas se realizan en forma asistemática (no están agrupadas dentro de un modelo de evaluación global, no abarcan todas las dimensiones que aborda el Programa ni manejan un conjunto definido de variables relevantes), y no son luego elaboradas (esto último fundamentalmente por falta de recursos) para alimentar gestiones ulteriores del Programa.

2.3. Recomendaciones sobre organización y gestión

1. Fortalecer la línea de trabajo coordinado con instituciones externas, definiendo mecanismos que permitan desarrollar un programa de trabajo sistemático y acumulativo para los corto, mediano y largo plazos.
2. Fortalecer la organización descentralizada del Programa, a fin de que pueda adaptarse no sólo a las diferencias de recursos y compromisos institucionales establecidos en cada

¹¹ Este conjunto de indicadores ya fue desarrollado en la consultoría encargada para este propósito. Véase Equipo consultor Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Sociología: *Informe Final. Seguimiento y evaluación al PMTT a escala nacional/regional/comunal, periodo 1998/1999*. Santiago, enero de 2000.

región o municipio, sino también de poder hacerlo respecto de la diversidad de situaciones en que se manifiesta el trabajo temporal en cada contexto.

3. Implementar un sistema de evaluación global, basado en un conjunto definido de indicadores relevantes, que permitan contrastar resultados y dificultades tanto a nivel de Fin, de Propósito, de Componentes, como de Metas anuales¹².
4. Mejorar los procesos de procesamiento, análisis y utilización de la información disponible por el PMTT a fin de incorporarla a la planificación de cada período de gestión. Esto requiere que el PMTT sea dotado de los recursos (económicos, humanos y materiales) necesarios para realizar lo señalado en el punto anterior.

3. EFICACIA DEL PROGRAMA

3.1 Análisis de aspectos relacionados con la Eficacia del Programa

3.1.1. Desempeño del Programa en cuanto a la producción de componentes esperados.

El programa produjo su primer componente en 1991 cuando se crea como tal. En dicho momento su objetivo y acciones se focalizaron a generar medidas e intervenciones intersectoriales orientadas a implementar la modalidad de cuidado infantil para hijos de trabajadoras temporeras. Con ello dio respuesta oportuna a una necesidad y demanda de las trabajadoras.

En los años 1995-1996 amplía sus objetivos integrando nuevas temáticas que dicen relación con aspectos de las condiciones laborales de las trabajadoras, evaluados tanto por el programa como por las beneficiarias como precarios y que derivan en situaciones de vulnerabilidad social. De este modo, la elaboración de programas, medidas o intervenciones sectoriales en materia laboral, de salud ocupacional, de educación de adultos se agregan como componentes al de cuidado infantil. Además, se intenciona la asesoría técnica a los municipios, de modo de ir traspasándoles la administración y gestión de los distintos programas.

La producción de los componentes consideró en todos los casos consultas y diagnósticos previos, y los servicios que generó son otorgados a las destinatarias como beneficios directos desde el momento en que su oferta se encontró diseñada y disponible.

Los cuadros que siguen muestran las metas definidas por el PMTT para cada componente, para los años 1996 a 1999. Incluyen los logros alcanzados en cada uno de ellos. Las fuentes utilizadas para su construcción son los informes de gestión del programa para los cuatro años citados y la Ficha de Antecedentes elaborada para la DIPRES.

PMTT: Metas planificadas y logros alcanzados. Año 1996.

Componente	Metas planificadas (*)	Cumplimiento de metas (**)
------------	------------------------	----------------------------

¹² Este modelo de evaluación ya fue desarrollado en una consultoría encargada por el PMTT. Véase Equipo consultor Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Sociología: *Informe Final. Seguimiento y evaluación al PMTT a escala nacional/regional/comunal, período 1998/1999*. Santiago, enero de 2000.

1 CAHMT	<ul style="list-style-type: none"> Firma de cartas compromiso con 65 municipios Firma de convenios nacionales para aprovisionamiento de recursos con JUNJI, JUNAEB, DIGEDER, INTEGRA 	<ul style="list-style-type: none"> 78 municipios firmaron carta compromiso No se consigna información
2 Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Realización 65 talleres informativos derechos laborales (con DITRAB) Distribución 25.000 cartillas informativas derechos laborales Fiscalización de 50% predios y packing 65 comunas Perfil estudio sobre seguridad social temporeras Realización 14 encuentros en 14 comunas Realización 14 programas de formación liderazgo en 14 comunas 	<ul style="list-style-type: none"> Se ejecutaron 45 talleres No se consigna información, solamente validación contenidos No se consigna información, solamente acuerdos 4 comunas No se consigna información Se ejecutaron 21 encuentros Se ejecutaron 13 talleres
3 Salud	<ul style="list-style-type: none"> No se consignan metas 	<ul style="list-style-type: none"> Se realizaron 90 exámenes salud preventiva
4 Educación	<ul style="list-style-type: none"> Realización 5 cursos alfabetización Realización 7 cursos nivelación-regularización y aprendizaje de oficios Realización una reunión bimensual coordinación interinstitucional 	<ul style="list-style-type: none"> No se consigna información Se ejecutaron 20 cursos SENCE No se consigna información, pero sí firma de convenios con MINEDUC y 5 SEREMI
5 Asesoría Municipios	<ul style="list-style-type: none"> No se consignan metas 	<ul style="list-style-type: none"> No se consigna información

(*) PMTT. Informe de gestión. 1996.

(**) PMTT. Ficha de Antecedentes elaborada para DIPRES. 2000

PMTT: Metas planificadas y logros alcanzados. Año 1997.

Componente	Metas planificadas (*)	Cumplimiento de metas (**)
1 CAHMT	<ul style="list-style-type: none"> Apoyar crecimiento CAHMT 	<ul style="list-style-type: none"> Operaron 119 centros en 78 comunas
2 Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Realización 65 talleres informativos derechos laborales para 1.000 trabajadoras Temporeras incorporadas en fiscalizaciones de DITRAB y MINSAL Realización 1 jornada nacional con 80 temporeras Realización 2 escuelas pilotos formación liderazgo para 40 temporeras Elaboración de 2 módulos metodológicos para formación temporeras Realización 21 talleres autoestima para 300 temporeras Informe de catastro nacional organizaciones 	<ul style="list-style-type: none"> Se ejecutaron 39 talleres derechos laborales y 20 salud laboral. Participaron 1.773 temporeras 9.240 trabajadoras involucradas en fiscalizaciones Se ejecutaron 17 encuentros regionales y provinciales, participaron 2.092 temporeras Se ejecutaron 7 talleres liderazgo, participaron 155 temporeras No se consigna información Se ejecutaron 6 talleres No se consigna información
3 Salud	<ul style="list-style-type: none"> Firma carta acuerdo con MINSAL para exámenes preocupacionales Exámenes preocupacionales en 35 	<ul style="list-style-type: none"> No se consigna información Se realizaron 743 exámenes

	comunas	preventivos
4 Educación	• 300 temporeras en programas educación adultos	• Participaron 577 temporeras
5 Asesoría Municipios	• Apoyar sostenibilidad CAHMT municipales	• Participaron 78 municipios

(*) PMTT. Informe de gestión. 1997.

(**) PMTT. Ficha de Antecedentes elaborada para DIPRES. 2000

PMTT: Metas planificadas y logros alcanzados. Año 1998.

Componente	Metas planificadas (*)	Cumplimiento de metas (**)
1 CAHMT	• Operación 129 CAHMT	• Funcionaron 127 centros
2 Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Realización 65 talleres derechos laborales y salud ocupacional para 1.000 temporeras • Temporeras incorporadas en fiscalizaciones DITRAB y MINSAL • Realización 7 talleres liderazgo para 140 temporeras • Realización 7 encuentros regionales con 1.000 temporeras • Realización 1 jornada nacional con 80 temporeras • Realización 14 talleres autoestima para 300 temporeras • Elaboración catastro organizaciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Se ejecutaron 62 talleres y participaron 1.651 temporeras • Se fiscalizaron 620 huertos y packing y se involucraron 7.782 temporeras • Se ejecutaron 7 talleres y participaron 148 temporeras • Se ejecutaron 7 encuentros y participaron 864 temporeras • No se consigna información • No se consigna información • No se consigna información
3 Salud	<ul style="list-style-type: none"> • Firma carta acuerdo con MINSAL para exámenes preocupacionales • Exámenes preocupacionales en 35 comunas 	<ul style="list-style-type: none"> • No se consigna información • Se realizaron 690 exámenes preventivos
4 Educación	• No se consignan metas	• Participaron 277 temporeras
5 Asesoría Municipios	• Apoyo y asesoría municipios para gestión 129 CAHMT	• Participaron 75 municipios

(*) PMTT. Informe de gestión. 1998.

(**) PMTT. Ficha de Antecedentes elaborada para DIPRES. 2000

PMTT: Metas planificadas y logros alcanzados. Año 1999.

Componente	Metas planificadas (*)	Cumplimiento de metas (**)
1 CAHMT	<ul style="list-style-type: none"> • Operación de 134 CAHMT en 78 comunas • Apoyo elaboración propuesta SERNAM cuidado infantil 	<ul style="list-style-type: none"> • Funcionaron 144 centros en 81 comunas • No se consigna información
2 Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Realización 65 talleres derechos laborales y salud ocupacional para 1.000 temporeras • Mantener actividades regulares fiscalización DITRAB y MINSAL • Avanzar en propuesta previsional temporeras 	<ul style="list-style-type: none"> • Se ejecutaron 79 talleres y participaron 2.044 temporeras • 15.846 temporeras fueron involucradas en 1.072 predios o packing • Se validó la propuesta

	<ul style="list-style-type: none"> Realización 7 talleres liderazgo para 140 temporeras Realización 7 encuentros regionales con 1.000 temporeras 	<ul style="list-style-type: none"> Se ejecutaron 7 talleres y participaron 130 temporeras Se realizaron 11 encuentros regionales y provinciales, participaron 939 temporeras
3 Salud	<ul style="list-style-type: none"> Realización de 1.000 exámenes preocupacionales a temporeras Apoyo elaboración propuesta exposición pesticidas 	<ul style="list-style-type: none"> Se realizaron 1.009 exámenes preventivos Se validó la propuesta
4 Educación	<ul style="list-style-type: none"> Participación 500 temporeras cursos educación adultos 	<ul style="list-style-type: none"> Participaron 272 temporeras
5 Asesoría Municipios	<ul style="list-style-type: none"> Apoyo a gestión municipal 134 CAHMT 	<ul style="list-style-type: none"> Participaron 81 municipios

(*) PMTT. Informe de gestión. 1999.

(**) PMTT. Ficha de Antecedentes elaborada para DIPRES. 2000

En líneas generales, se aprecia un cumplimiento bastante adecuado de las metas propuestas por el programa para cada año evaluado. En algunos casos sin embargo, no se señalan indicadores cuantificados, lo que dificulta la comparación entre lo planificado y lo logrado.

Las metas anuales totales del programa son definidas por el equipo de profesionales a nivel nacional en un espacio de encuentro diseñado para tal fin. Uno de los criterios centrales es sintonizarlas con los lineamientos de la planificación estratégica del programa. Las distintas regiones precisan sus compromisos, sus posibilidades de negociación y la cobertura que abarcará. Posteriormente, el nivel central elabora orientaciones técnicas que recogen los acuerdos tomados en conjunto y brindan apoyo técnico a las regiones.

Varios son los condicionantes que se enfrentan para obtener un resultado adecuado en la cobertura de beneficiarias: en cada región, independiente del universo potencial de temporeras, existe solo un/a coordinador/a con distintas capacidades; la disposición de los municipios y de las instituciones estatales regionales involucradas varía dependiendo del interés y/o nivel de compromiso de las jefaturas; las necesidades y carencias de las temporeras también son distintas dependiendo de la realidad local.

El componente 1 es el que expresa un desarrollo mayor, manifestándose una suerte de situación desigual respecto de los otros componentes. Esto se verifica en:

- la información sobre su desarrollo y gestión resulta extraordinariamente abundante (sistematización de experiencias, informes evaluativos, estudios de costos, etc);
- en su implementación, en la temporada 1999 participaron 81 municipios (desde la IV a la IX regiones). En cada caso el programa otorgó asesoría técnica;
- el aprovisionamiento de recursos presupuestarios representó en 1999 alrededor de 670 millones de pesos. Los otros componentes en cambio alcanzarían sólo 60 millones de pesos. Este dato se encuentra contenido en el documento "Aportes de otras instituciones al PMTT", Mayo 2000. Hay sin embargo que rescatar la aseveración del programa en el sentido que no existiría información plenamente confiable sobre los aportes institucionales, situación que se soluciona con un estudio de costos.

En estricto sentido, si se compara la operatividad y resultados del componente 1 en relación con los otros componentes, es evidente que tiene más años de operación (desde 1991), más

recursos presupuestarios, mayor cantidad de nexos institucionales que posibilitan su implementación (servicios centrales y municipios), una importante cobertura en número de centros funcionando estacionalmente, niños atendidos y trabajadoras beneficiadas. Desde el PMTT, la preocupación por su evaluación ha sido también muy central, de ello dan fe un conjunto de estudios realizados.

Lo anterior, permite argumentar que existe una suerte de desigualdad en el desarrollo de los distintos componentes. Sin embargo, desde la óptica de las demandas de las trabajadoras, y a lo que debe responder el programa con sus políticas, no puede dejar de desconocerse que temas referidos a los derechos laborales, a la salud ocupacional, a la situación previsional, a la educación de adultos, etc. no son nada marginales. En tal sentido, el desarrollo desigual no puede ser considerado sinónimo de menos importante.

Los componentes del programa tienen diferentes tipos de contenidos y niveles de complejidad distintos en su elaboración o producción. Aún cuando en su ejecución se combinan, se pueden describir del siguiente modo:

- propuestas de políticas (en componente 2, tema previsional y en componente 3, tema pesticidas);
- diseño de metodologías (en componente 2, talleres de liderazgo, derechos laborales y encuentros);
- diseño de coordinaciones y trabajo conjunto entre sectores (en componente 1, CAHMT; en componente 2, fiscalización de normas laborales; en componente 3, exámenes de salud; en componente 4, educación de adultos; y en componente 5, relación con municipios).

La calidad propositiva de los diferentes insumos, a juicio del panel, se ajustan a los requerimientos diferenciados que demanda el abordaje de las temáticas. De este modo, mientras por ejemplo, en el caso del rediseño de una política pública como es la política previsional, amerita prioritariamente un estudio macro exhaustivo y un dimensionamiento claro de todas sus aristas; en el caso del potenciamiento de la coordinación y del trabajo conjunto entre sectores, se requiere de esfuerzos de negociación y articulación. En consecuencia, la calidad de los distintos contenidos son considerados ajustados, en función del cumplimiento de los objetivos perseguidos. Sin embargo, tal como se señala en el punto 3.1.2. siguiente, parece perfectamente posible avanzar aún más en afinar y perfeccionar algunas propuestas del PMTT. Se sugiere el caso de la fiscalización de normas laborales y los talleres de derechos y liderazgo (en componente 2). En ellos, aún cuando influyen factores de contexto institucional, que no son del completo control del programa, su intencionalidad parece perfectamente válida y posible.

3.1.2. Relación entre la generación de componentes y el logro del propósito

El propósito del programa es que “las temporeras que se desempeñan en el sector agroexportador se beneficien de las propuestas, programas y/o intervenciones intersectoriales que éste realiza”. La generación de los componentes aborda diversas problemáticas laborales de las trabajadoras (apoyo al cuidado infantil, condiciones de trabajo, salud, educación), diagnosticadas y priorizadas por el programa y respecto de cada una formula propuestas, programas y/o intervenciones orientadas a darles solución. En tal sentido puede afirmarse que cada uno de los componentes producidos por la unidad ejecutora hace referencia a bienes y/o servicios necesarios para el logro del propósito.

La opción estratégica para avanzar en dicho sentido es la intersectorialidad. Para la implementación de los distintos componentes se cuenta con referentes institucionales específicos con los cuales se articulan las acciones. En el caso del apoyo al cuidado infantil con JUNJI, JUNAEB, INTEGRA, DIGEDER; en materia de condiciones de trabajo con DITRAB y MINSAL; en salud con MINSAL; en educación con MINEDUC. Además incluye a los municipios, en tanto espacios territoriales en los cuales confluye el conjunto de actividades intersectoriales (se encuentra especificado como componente 5).

A pesar de las consideraciones anteriores, falta definir las metas cuantificables a nivel de propósito, para poder evaluar de manera certera los logros alcanzados.

Los ajustes que podrían considerarse para optimizar la producción de los componentes y mejorar su uso por parte de las beneficiarias, se circunscriben a tres aspectos:

- Continuar desarrollando esfuerzos para verificar las especificidades del perfil socio-demográfico y condiciones laborales de las trabajadoras temporeras, según la diversidad regional, con el propósito sintonizar de mejor modo la formulación de políticas con las necesidades de los distintos segmentos de trabajadoras.
- Afinar la calidad de las propuestas de política del PMTT a través de su continuo monitoreo y seguimiento. Algunos ejemplos: frente a temas como la fiscalización de condiciones de trabajo y salud, el programa tendría que supervigilar que las acciones que emprenden los servicios respectivos, realmente apunten a los parámetros que estima necesarios y cualitativamente significativos; en relación a los talleres de derechos o liderazgo, propiciar que ellos realmente contribuyan a que las trabajadoras sean capaces de empoderarse y ejercer lo aprendido, para lo cual convendría revisar las metodologías utilizadas.
- Definir metas cuantificables a nivel de propósito, que permitan evaluar los alcances y limitaciones de la intersectorialidad.

3.1.3. Nivel de logro planificado y real del propósito del Programa

El enunciado del propósito del programa no se acompaña de la definición de metas cuantificables. Su ausencia se constata tanto en la matriz de marcológico como en los distintos informes de gestión del programa (años 1996-1999). Sin embargo, en la matriz se especifican indicadores tendientes a medir el cumplimiento del propósito, lo cual permite desarrollar algún nivel de análisis, aunque con restricciones. Estos se refieren a: grado de institucionalidad de

las propuestas o programas del PMTT; número de comités intersectoriales; porcentaje de recursos allegados de otros sectores.

La información disponible permite verificar que el programa para el cumplimiento de sus distintos objetivos mantiene relaciones de colaboración intersectorial con: JUNJI, JUNAEB, DIGEDER, INTEGRA, 81 Municipalidades (año 1999), Dirección del Trabajo, Departamento de Educación de Adultos del MINEDUC, Departamento de Salud Ocupacional del MINSAL, y a nivel del Ministerio de Agricultura con el SAG y ODEPA. Si bien a partir de estos datos no es posible dimensionar el grado exacto de institucionalidad alcanzado por el programa con sus propuestas, denota un avance importante en la articulación de tareas comunes en base a una carta de navegación fijada por éste.

Por su parte, los comités intersectoriales operan en las distintas regiones del país, lo cual podría indicar una meta cumplida, sin embargo, no se cuenta con la información que posibilite evaluar cualitativamente su funcionamiento.

En cuanto a los recursos presupuestarios allegados, en el año 1999, el documento "Aportes de otras instituciones al PMTT" (PMTT, 2000) indica un monto de alrededor de 730 millones de pesos para 1999. Ello sin duda requirió de un serio esfuerzo de negociación de parte del programa, pero no se conoce si cumple con las expectativas o metas planificadas.

En relación a la intersectorialidad, para el PMTT es uno de los principios básicos sobre el cual se construye el diseño del programa. A juicio del panel, como opción es muy relevante, pues constituye una modalidad que permite abordar problemas o temáticas sociales de manera integral, combinado y complementando las miradas acerca de un fenómeno común, para plantear e intencionar soluciones también integrales y más sustantivas, que sin duda pueden beneficiar de mejor modo a las destinatarias. En tal sentido, la experiencia del programa parece bastante inédita y un buen avance en un medio institucional que se caracteriza por la aplicación de fórmulas sectoriales.

Los avances realizados por el programa han implicado notorios esfuerzos por parte de su equipo de trabajo para, por un lado, sensibilizar a las instituciones contrapartes acerca de la importancia de este desafío y de la necesidad de proveer e invertir recursos humanos y presupuestarios en la iniciativa; y por otro lado, crear y fortalecer los comités regionales de coordinación, espacio en el que confluyen las distintas instancias estatales.

La agenda social de las trabajadoras temporeras tiene viabilidad política, en tanto desde el primer Gobierno de la Concertación se planteó como un sector con requerimientos de política pública, lo cual creemos ha coadyuvado a una respuesta o reacción positiva por parte de los servicios que se han involucrado.

Las trabajadoras sin duda, en mayor o menor medida (véase la cobertura de beneficiarias), se han visto beneficiadas con los esfuerzos realizados y en ellas se concretan y convergen los distintos productos o resultados concretos del desarrollo de cada componente.

El panel reconoce que tal vez no es posible asegurar que el PMTT ha logrado consolidar plenamente el principio de la intersectorialidad en sus acciones (de hecho no basta con su sola voluntad institucional, está claro que se requiere del compromiso de muchos otros), sin embargo ha alcanzado niveles de relacionamiento con una o varias instituciones respecto de un

conjunto de temas sociales y en torno a ellos han definido conjuntamente soluciones específicas. Por ejemplo en el caso de los CAHMT, son al menos tres los organismos involucrados; y en el caso de los temas laborales son por lo menos otros dos los implicados.

Una intersectorialidad consolidada implicaría la participación o articulación del conjunto de instituciones, con una interlocución e intercambio fluido entre ellas, con objetivos comunes y un nivel de compromiso claro en torno a su cumplimiento.

3.1.4. Beneficiarios Efectivos del Programa

Los diferentes niveles de objetivo del programa apuntan como sentido final, al diseño de políticas para las temporeras. Entonces, la cantidad de beneficiarias consignadas en los cuadros siguientes, se refieren a aquéllas a las que se brindan los servicios contenidos en dicho diseño (diferentes componentes) y con quiénes se prueba y verifica su adecuado comportamiento hacia el logro de la satisfacción de sus necesidades.

Es necesario sin embargo señalar, que existen dificultades para contar con una información estadística precisa respecto del número de beneficiarias directas del programa. Ello se debería a:

- Los sectores con los cuales se establecen relaciones de colaboración levantan la información de acuerdo a sus necesidades, lo que no siempre se adecúa a los requerimientos prácticos del programa; en algunos servicios (por ejemplo Dirección del Trabajo) se presenta doble contabilización de personas involucradas en las fiscalizaciones, lo que muy probablemente incide en un abultamiento de la cobertura de beneficiarias consignadas por el programa (específicamente en componente 2).
- Esta misma situación puede ocurrir por la participación de las mismas sujetos temporeras en los servicios ofertados por distintos componentes, con lo cual aparecerán contabilizadas como unidad beneficiaria en cada uno de dichos componentes.

Considerando las salvedades anteriores, los dos cuadros siguientes dan cuenta del número total de beneficiarias efectivas del programa por componente y del número total de beneficiarias efectivas del programa por región.

PMTT: Número de beneficiarias efectivas por componentes. Años 1996-1999.

Componentes	1996	1997	1998	1999
1	4.315	5.537	4.848	5.684
2	2.063	13.260	10.445	18.959
3	90	743	690	1.009
4	189	577	277	272
Totales	6.657	20.117	16.260	25.924

Fuente: PMTT, 2000.

Dada la poca precisión de las cifras, el análisis de las variaciones en la cobertura a lo largo del período y para cada uno de los componentes es dificultoso. Se puede sin embargo aventurar algunas conclusiones: a) cada componente ha experimentado una ampliación de su cobertura a lo largo de los años, lo cual ha llevado a cuadruplicar el total de beneficiarias entre 1996 y 1999, considerando globalmente los cuatro componentes mencionados; b) el componente 2 es el que ha experimentado un crecimiento mayor, sobre todo en materia de fiscalización, pero es allí en donde se produce el vicio de la doble contabilización; c) el componente 1 cuidado infantil que es el más antiguo y consolidado, ha tenido una expansión relativa, pues en 1996 con 78 municipios comprometidos benefició a 4.315 temporeras y en 1999 con 81 municipios comprometidos, benefició a 5.684 temporeras. Si se hace un cálculo grueso de las beneficiarias per cápita atendidas por municipio, se nota un aumento promedio de 15 mujeres por cada municipio. En 1998 se produce una baja en la cobertura que según los reportes del PMTT, se debería a una disminución de los municipios adscritos (75) a la ejecución del componente; d) en algunas actividades referidas a distintos componentes se produce una declinación relativa en la cobertura del año 1999 respecto de los anteriores (encuentros regionales y comunales, talleres de liderazgo, programa de educación de adultos), lo cual de acuerdo a lo señalado por el PMTT obedeció a un interés explícito del programa por avanzar en aspectos cualitativos de las metodologías implementadas, más que por incrementar metas.

PMTT: Número de beneficiarias efectivas por regiones. Años 1997-1999.

Región	1997	1998	1999	Universo estimado temporeras (*)	% cobertura regional en relación universo estimado temporeras (1999)
IV	4.213	2.979	4.852	15.348	31.6
V	7.124	5.558	6.926	22.143	31.2
VI	1.437	1.359	1.538	42.848	3.5
VII	1.366	1.026	4.550	39.627	11.4
VIII	844	1.781	1.937	17.552	11.0
IX	1.418	1.196	2.101	9.243	22.7
RM	3.715	2.361	4.020	36.060	11.1
Totales	20.117	16.260	25.924	182.821	14.1

(*) IV Censo Agropecuario 1997. Citado en Ficha de Antecedentes PMTT, 2.000

Fuente: PMTT, 2000.

En el cuadro anterior se incluyó para el año 1999, el cálculo porcentual de cobertura regional de temporeras de acuerdo al universo estimado utilizado por el programa. Ello permite verificar que mientras en orden de prelación, regiones tales como la VI tiene el mayor número de

temporeras (42.848,) es en donde el PMTT tiene su menor cobertura (3.5%). Situación relativamente similar ocurre con las regiones VII. Metropolitana y VIII, las que bordean el 11% de cobertura regional. Caso completamente opuesto es el de la IV región, la que ubicándose en el penúltimo lugar en porcentaje del universo estimado, tiene lejos la cobertura mayor (31.6%).

La explicación dada por el programa a esta situación, se encontraría en: lo ya indicado en el punto 3.1.1: la existencia de solo un/a coordinador/a regional con distintas capacidades de negociación y gestión; la disposición diferenciada de los municipios y de las instituciones estatales regionales involucradas para desarrollar acciones conjuntas; y los niveles distintos de necesidades y carencias de las temporeras según cada realidad local.

El programa valora de manera muy fundamental el primero de estos elementos, vale decir, la capacidad de negociación de las/os coordinadoras/es para allegar recursos humanos y presupuestarios al servicio de la intersectorialidad para el desarrollo y gestión de los distintos componentes. Aparentemente, en el caso de la VI región existiría una cierta falencia en este ámbito, que podría estar gravitando muy seriamente en la baja cobertura y por ende en la respuesta a las necesidades de las trabajadoras. La poca utilización por parte del programa del estudio diagnóstico de la región, al que se hacía referencia en el punto 1.1.1. Diagnóstico de la situación inicial, también tendría que ver con esta debilidad en su conducción.

3.1.5. Efectos directos en los beneficiarios efectivos del Programa

El PMTT es el único programa social a nivel estatal que focaliza de manera específica en el segmento de trabajadoras temporeras del sector agroexportador. Los resultados de las diferentes acciones emprendidas se orientan a generar cambios en sus condiciones de vida laboral.

La implementación de los CAHMT ha ayudado a un número significativo de temporeras (cercanas a las 5.000), a contar con un espacio de cuidado infantil que les permite cada temporada solucionar un problema doméstico e integrarse a las labores productivas con mayor tranquilidad, lo cual constituye un cambio positivo a la situación de vulnerabilidad social que antes enfrentaban ellas y sus hijos.

La ejecución de los programas de fiscalización laboral, de exámenes de salud preventivo y de educación de adultos, contribuyen a mejorar las condiciones de trabajo de las temporeras y a elevar los estándares ocupacionales precarios bajo los cuales usualmente se insertan. Estas materias constituyen avances para un grupo significativo de beneficiarias del programa.

Los talleres de derechos laborales y de liderazgo debieran contribuir al empoderamiento de las beneficiarias, a pesar de ello el programa reconoce que con posterioridad a la implementación de las actividades correspondientes, les es difícil ejercer lo aprendido por la falta de contratos y el temor a ser despedidas en caso de plantear sus demandas a los empleadores. Este es un cuello de botella cuya reversión evidentemente el programa no puede garantizar, pero sí puede hacer una revisión y ajuste metodológico para avanzar en dicho sentido.

Las propuestas de políticas en relación con el tema previsional y de pesticidas implican un recorrido negociador largo y reformas estructurales a los sistemas (normas, reglamentos, etc), por lo tanto su concreción en cambios positivos para las trabajadoras requiere de un plazo mayor, no cuantificado todavía.

3.1.6. Grado de Focalización del Programa (En caso que corresponda)

La focalización social del programa es coherente, beneficia centralmente a las temporeras y por extensión a sus hijos, a municipios territorialmente relevantes para la agroexportación y a sus funcionarios.

En relación con la focalización territorial existen dudas en relación con la cobertura. El criterio es que si bien hay antecedentes que permiten perfilar (aunque con restricciones) el universo potencial de temporeras, para la elaboración de políticas sería muy importante consignar las situaciones de diversidad regional. Y en dicha materia está claro, de acuerdo a lo detallado en el cuadro anterior, que no existe proporcionalidad de las beneficiarias cubiertas en relación con el universo potencial regional estimado. El panel reconoce que el programa plantea las justificaciones a esta situación (detalladas al final del punto 3.1.4.), sin embargo debiera buscarse mecanismos para disminuir las distancias.

3.1.7. Grado de satisfacción de los beneficiarios efectivos

El grado de satisfacción de las beneficiarias con los componentes del programa son evaluados por su equipo de profesionales como adecuados, pues señalan conformidad con los servicios adquiridos: cuidado infantil, control de leyes laborales, información de derechos, mejora de la autoestima, etc. Sin embargo, se reconoce que sobre algunas materias expresan ciertos niveles de insatisfacción, desilusión, etc, ocasionada fundamentalmente por las dificultades que se les presentan en el actual contexto socio-laboral para ejercer sus derechos en el ámbito laboral y de salud; y/o para lograr modificaciones a los procedimientos y/o formas de operar de algunos servicios públicos involucrados en las coordinaciones intersectoriales. Esto último se ejemplifica con: bajos montos de las multas que se aplican cuando los empleadores incumplen las leyes laborales; jornadas en que operan los programas de educación de adultos y muchos CAHMT, que a veces resultan poco adecuadas a sus posibilidades horarias.

Estas apreciaciones se sustentan en diversas fuentes que maneja el programa: estudio de seguimiento y evaluación del programa a escala nacional, regional y comunal (1998-1999); informe de implementación del sub-componente centros de atención para hijos de temporeras; fichas de evaluación llenadas por las beneficiarias participantes en distintas actividades; fichas de evaluación de capacitación a funcionarios municipales; informes regionales cuatrimestrales (1997-1999); información verbal de coordinadores/as regionales.

3.1.8. Resumen evaluativo de los logros del programa

Antes de avanzar en el resumen evaluativo de los logros del programa, es necesario advertir que:

- a) A nivel de propósito no se consignan datos objetivos que posibiliten la evaluación de su cumplimiento. A pesar de ello, se emite un juicio basado en la revisión de la información proporcionada por el programa; b) A nivel de componentes, la matriz de marco lógico consigna el enunciado global de los indicadores, pero no precisa su cuantificación o dato meta. Por ello se resolvió, además de anotar el listado completo de indicadores señalados en la matriz, incluir un resumen de los indicadores globales identificados en los informes de gestión del programa para los años 1996 a 1999 (los datos meta varían año a año). Se agrega la cuantificación de los indicadores para 1999, solamente en los casos en que existe

la información. Luego en la columna de logros de los objetivos, se hace mención a los avances (lo planificado/lo logrado) a lo largo del período.

Los cuadros incorporan los indicadores cuantificados para 1999, en la medida que existe la información.

ENUNCIADO DEL OBJETIVO	INDICADORES (Cuantificación)	COMENTARIOS SOBRE EL NIVEL DE LOGRO DE LOS OBJETIVOS
<p>PROPOSITO: Trabajadoras temporeras que se desempeñan en el sector agroexportador se benefician de las propuestas, programas y/o intervenciones intersectoriales que realiza el programa</p>	<p>INDICADORES: Grado de institucionalización de las propuestas y programas del PMTT Número de comités intersectoriales Porcentaje recursos allegados de otros sectores para la implementación del PMTT</p> <p>METAS: No se cuantifican metas para los indicadores de propósito</p>	<p>El programa realiza coordinación intersectorial con 8 instituciones distintas y con 81 municipios y logra allegar recursos presupuestarios por sobre 700 millones de pesos anuales. Por su parte mantiene en operación un total de 7 comités intersectoriales regionales. Lo anterior sugiere cierto grado de institucionalización de sus propuestas y de logro del propósito.</p>
<p>COMPONENTE 1 Programas, medidas o intervenciones intersectoriales, orientadas a implementar la modalidad CAHMT:</p>	<p>INDICADORES % de centros que responden al modelo de atención en relación al total de centros Número de instituciones en coordinación (1999=4) instituciones y 81 municipios) % de recursos aportados externamente al componente Número de programas creados a partir de la experiencia Número de CAHMT implementados (1999=134) Número de temporeras cuyos hijos asisten a los CAHMT</p> <p>INDICADORES/METAS (1996-1999) Firma de cartas compromisos con municipios Firma de convenios interinstitucionales Ampliación número de centros Ampliación número de comunas y/o municipios involucrados</p>	<p>El número de CAHMT ha ido en crecimiento desde 1996 a 1999 (144 centros), ello implica una ampliación de los municipios involucrados, los que pasan de 65 a 81. En general las metas de crecimiento prefijadas y cuantificadas han sido cumplidas o en casos superadas. Para la ejecución de este componente efectivamente se ha debido establecer acuerdos de gestión con los municipios y convenios con diversas instituciones estatales (1999=4) para el aprovisionamiento de fondos, los que alcanzaron en 1999 a aproximadamente 670 millones de pesos. La información anterior sugiere un buen cumplimiento del objetivo.</p>
<p>COMPONENTE 2: Programas, medidas o intervenciones intersectoriales orientadas al cumplimiento de la normativa laboral vigente, a la</p>	<p>INDICADORES: Programas y medidas focalizadas por las instituciones a partir de la coordinación Número de temporeras que</p>	<p>Los logros a nivel de componente se ubican sobre todo en la entrega de información sobre derechos laborales a las temporeras y en la fiscalización</p>

<p>generación de nuevas normas regulatorias y al desarrollo de la capacidad de negociación de las temporeras</p>	<p>asisten a talleres de derechos laborales y salud laboral (1999=1.000) Número de temporeras beneficiadas con fiscalizaciones Número de encuentros realizados (1999=7) Número de fiscalizaciones realizadas Número de trabajadoras que asisten a encuentros (1999=1.000) Número de talleres de liderazgo realizados (1999=7) Número de temporeras que asisten a talleres de liderazgo (1999=140)</p> <p>INDICADORES/METAS (1996-1999) Implementación talleres derechos (número y cobertura beneficiarias) (1999=65 talleres y 1.000 temporeras) Fiscalización normas laborales Ejecución de encuentros (número y cobertura beneficiarias) (1999=7 encuentros y 1.000 temporeras) Ejecución talleres de liderazgo (número y cobertura beneficiarias) (1999=7 talleres y 140 temporeras) Diagnóstico y validación de propuesta provisional</p>	<p>de normas laborales. El número de actividades y la cobertura de beneficiarias ha ido en aumento entre 1996 y 1999. Por ejemplo los talleres realizados en 1996 fueron 45 y en 1999 alcanzaron 79 (superaron la meta predefinida de 65 talleres) y la cobertura se ha ido duplicando, pasando de alrededor de 1.000 temporeras a 2.000 (también superaron meta planificada). La fiscalización ha crecido alcanzando en 1999 cerca de 15.000 trabajadoras. Este dato sin embargo no es completamente riguroso (doble contabilización). También se ha hecho un esfuerzo creciente en el desarrollo de habilidades de liderazgo (talleres, encuentros), sin embargo ello no necesariamente ha derivado en mayor capacidad negociadora de las trabajadoras. En relación con nuevas normas regulatorias para el sector, se elaboró una propuesta provisional que se encuentra en proceso de validación.</p>
<p>COMPONENTE 3: Intervenciones intersectoriales orientadas a la generación de programas y normas que enfrenten los problemas específicos de salud del sector</p>	<p>INDICADORES: Programas, medidas o acciones focalizadas por instituciones involucradas Número de temporeras examinadas (1999=1.000) Propuestas elaboradas</p> <p>INDICADORES/METAS (1996-1999) Firma de cartas acuerdo Número de exámenes preventivos Comunas beneficiadas con exámenes preventivos Elaboración y validación propuesta pesticidas (1999= 1 propuesta)</p>	<p>Los logros del objetivo dicen relación principalmente con la generación de un programa de exámenes preventivos preocupacionales a las temporeras. Las beneficiarias han aumentado desde 90 en 1996 a 1.009 en 1999 (se cumplió la meta predefinida). Para ello se ha firmado un acuerdo con el MINSAL. En relación con nuevas normas, se elaboró y validó una propuesta sobre el tema pesticidas.</p>

<p>COMPONENTE 4: Programas, medidas o intervenciones intersectoriales orientadas a mejorar el acceso de las temporeras a programas de educación de adultos</p>	<p>INDICADORES: Número de programas focalizados nacional y regionalmente Número de temporeras beneficiadas con acceso a programas educación de adultos (1999=500)</p> <p>INDICADORES/METAS (1996-1999) Número de cursos de alfabetización Número de cursos nivelación/regularización Número temporeras en cursos (1999=500) Reuniones intersectoriales</p>	<p>La intervención del PMTT se centra en favorecer el acceso de temporeras a los cursos de educación de adultos del MINEDUC. Para ello gestionó un acuerdo con dicho ministerio. Los cupos consignados bordean las 300 personas anuales, sin embargo el programa no se plantea seguimiento para evaluar los resultados de su participación. En estricto sentido el objetivo ha sido logrado, aún cuando lo amplio de su formulación podría llamar a equívoco. En 1999 se beneficiaron sólo 272 personas, mientras la meta prefijada señala una cobertura de 500.</p>
<p>COMPONENTE 5: Asesoría técnica a municipios para la administración y gestión de modelos de intervención</p>	<p>INDICADORES: Número de municipios asesorados participando en el programa (1999=78) Número de convenios firmados Número de municipios con encargada PMTT Número de funcionarios municipales capacitados</p> <p>INDICADORES/METAS (1996-1999) Número de acuerdos municipales Número de centros asistidos (1999=134) Número de municipios involucrados (1999=78)</p>	<p>El objetivo ha sido cumplido centralmente en lo que se refiere a la implementación de CAHMT. La participación municipal en relación con los componentes 2, 3 y 4 no es tan clara. La asesoría a los municipios ha posibilitado ampliar las comunas beneficiadas en relación con el componente 1 de 65 (1996) a 81 (1999) (se superó la meta predefinida de 78) y de 93 centros (1996) a 144 centros (1999) (también se superó la meta predefinida de 134)</p>

3.2. Conclusiones sobre la Eficacia del Programa

El programa ha producido sus componentes oportunamente en la medida que fue diagnosticando las necesidades de la población beneficiaria, a través de estudios, encuentros, etc. A la fecha sin embargo, se comprueba que el componente 1 tiene un grado de consolidación mayor, dado tanto por su data de funcionamiento (1991) como por la cantidad de recursos presupuestarios provenientes de instituciones con las que se desarrolla la colaboración intersectorial y que destina a la ejecución del componente.

El programa define metas (cuantitativas y/o cualitativas) para cada componente para cada uno de los años incluidos en el proceso de evaluación. En general se concluye que hay un

cumplimiento bastante aproximado de lo planificado, en aquellos casos en que se cuantifican las metas.

A nivel de propósito no fueron definidas metas, lo cual dificulta la verificación objetiva de su cumplimiento. Sin embargo, una condición consustancial para su logro es la factibilidad de implementar la modalidad intersectorial con otros servicios estatales, de modo de articular y coordinar la ejecución de programas y/o modelos de intervención destinados a beneficiar a las temporeras y avanzar en la formulación de políticas. El análisis de la información proporcionada por el programa permite verificar que éste ha desarrollado nexos articuladores con diversas instituciones del Estado, ha puesto en operación sus comités intersectoriales y ha allegado recursos para la implementación de los componentes, lo cual efectivamente estaría contribuyendo a favorecer el acceso de las beneficiarias a sus propuestas de programas y/o intervenciones.

El grado de satisfacción expresado por las trabajadoras en las diversas consultas realizadas en relación con los servicios recibidos, así como sus efectos positivos directos, constituyen elementos que indican también reconocimiento de recepción de beneficios y de niveles de logro del propósito.

La contabilización de la cobertura total de beneficiarias del programa tiene problemas, lo que según el equipo ejecutor se derivarían por un lado del tipo de levantamiento estadístico que realizan los servicios con los que se coordinan acciones; y por otro, con los costos que implicaría para el programa procesar y depurar su propia información. A pesar de ello, en términos absolutos los datos proporcionados expresan crecimiento a lo largo del período evaluado y sobre todo en 1999. Sin embargo, el análisis de la información de cobertura regional (1999) comparada con el universo estimado de temporeras en cada región, manifiesta desproporciones importantes en zonas como la VI, significativamente relevante para la actividad agroexportadora.

3.3. Recomendaciones sobre la Eficacia

Las recomendaciones a nivel de eficacia del programa que sugiere el panel evaluador son las siguientes:

- En relación con la producción de componentes y el logro del propósito:
 - Continuar desarrollando esfuerzos para verificar las especificidades del perfil socio-demográfico y condiciones laborales de las trabajadoras temporeras, según la diversidad regional.
 - Afinar la calidad de las propuestas de política del PMTT a través de su continuo monitoreo y seguimiento.
- En relación con las metas:
 - Precisarlas a nivel de propósito, de modo de poder objetivar su grado de cumplimiento.
 - Realizar un esfuerzo de cuantificación de las metas (tanto de propósito como de componentes), de modo de facilitar la tarea de seguimiento y evaluación de su cumplimiento.

- En relación con la cobertura del programa:
 - Avanzar hacia una proporcionalidad mayor en la cobertura de las beneficiarias en relación con el universo potencial regional estimado, sobre todo en regiones como la VI, en las que en la actualidad la brecha es muy significativa.
 - Revisar la gestión de las coordinaciones regionales y/o fortalecer los equipos de trabajo redistribuyendo las tareas o ampliando su dotación de personal, en la medida que los recursos presupuestarios lo permitan.

- En relación con la información estadística sobre la cobertura del programa:
 - Contar con datos que precisen el número de beneficiarias directas del programa, para lo cual parece necesario un cambio en la modalidad de gestión. Se visualiza la necesidad de integrar el tema de la cantidad y calidad de la información requerida en las negociaciones con las instituciones contrapartes (DITRAB, MINSAL, MINEDUC, Municipios, etc), explicitándolo en los convenios de colaboración.
 - Continuar avanzando en la definición de formas de procesamiento computacional de la información interna del programa e integrarlas a las rutinas de trabajo.

- Revisar las prioridades por área o componente del programa, fortaleciendo el más central para las trabajadoras (y que puede contener perfectamente diferentes temas), trabajarlo intersectorialmente con pocas instituciones pero sustantivas en torno a los aportes que pueden realizar y de este modo ganar en profundidad.

4. EFICIENCIA DEL PMTT

4.1. Análisis de aspectos relacionados con la eficiencia del PMTT

4.1.1. Organización de actividades e identificación de actividades que no se llevan a cabo en la actualidad y que podrían mejorar la eficiencia de PMTT

El programa presenta un gran potencial como instancia movilizadora de recursos de otras instituciones públicas hacia las áreas establecidas como prioritarias por el SERNAM.

Este potencial se deriva principalmente de las actividades de negociación y coordinación que realiza su equipo profesional, y de la capacidad técnica de este equipo para diseñar modalidades de intervención que resulten interesantes de aplicar para las municipalidades e instituciones públicas.

Aunque del análisis realizado, no es posible identificar claramente cuales pueden ser las actividades específicas que harían más eficiente la gestión del programa, el panel visualiza que éstas necesariamente deben estar vinculadas al fortalecimiento, tanto en cantidad como en capacidad técnica, de su equipo de negociación.

4.1.2 Alternativas más eficientes para alcanzar los mismos resultados.

El panel no ha encontrado alternativas más eficientes para alcanzar los mismos o similares resultados.

4.1.3 Duplicidad de funciones con programas que tienen el mismo grupo de beneficiarios objetivos.

De acuerdo a la información que maneja el panel, el programa no duplica funciones con programas que tienen el mismo grupo de beneficiarios objetivo, debido a que es la única instancia pública que trata en forma prioritaria el tema de la mujer trabajadora temporera.

Sin embargo, se debe tener presente que en el tema cuidado infantil (componente nº1), sí existe un programa similar en la Junta Nacional de Jardines Infantiles. Este programa, denominado de Jardines Estacionales, consiste en la implementación durante el periodo de verano de centros destinados al cuidado de los hijos de madres temporeras de los sectores agrícola, agroindustria y turismo. Durante el año 1999, este programa atendió a 4.532 menores de 2 a 5 años de las regiones III a la X, incluyendo la Región Metropolitana.

El diseño de esta modalidad es muy similar a los CAHMT: están atendidos por dos técnicas parvularias, lo cual implica un énfasis en el cuidado más que en la educación; considera un horario extendido de 10 horas diarias; incluye alimentación completa, se realizan actividades recreativas, etc. (fuente: www.junji.cl).

Es evidente que esta modalidad de intervención de la JUNJI presenta duplicidad en términos de beneficiarios objetivos los CAHMT, pero es muy poco probable que esta duplicidad se manifieste a nivel de beneficiarios efectivos.

También existen otras iniciativas o programas en municipalidades e instituciones públicas que podrían abarcar al mismo grupo de beneficiarios objetivos (campamentos de verano de JUNAEB, actividades de verano de los municipios, Jardines Laborales de JUNJI, etc), pero se debe tener presente que ninguna de ellas asume una propuesta de integralidad en la atención y de cuidado permanente durante el verano como la planteada por el PMTT, a través de su componente de CAHMT.

4.1.4 Análisis de costos.

En promedio el presupuesto del programa representó durante el periodo 1996-2000 el 2.3% del presupuesto global del SERNAM. Este porcentaje de participación del PMTT dentro de los gastos totales de la institución ha sido más o menos constante a través del tiempo, alcanzando su máximo en 1996 (2.6%) y su mínimo el año 1997 (2.1%).

El presupuesto total del programa también se ha mantenido relativamente estable en términos reales, tal como puede observarse en el cuadro n°1 el monto total de recursos asignados al programa a fluctuado entre los 115 y los 120 millones de pesos.

Cuadro n°1 :

Presupuestos SERNAM y PMTT en Millones de \$ del 2000

	Presupuesto SERNAM (a)	Presupuesto PMTT (b)	Porcentaje PMTT (b/a)*100
1996	4,530	117.0	2.6%
1997	5,437	114.8	2.1%
1998	4,897	118.8	2.4%
1999	5,227	114.4	2.2%
2000	5,746	121.1	2.1%
1996-2000	25,837	586.1	2.3%

Fuente: Ficha de Costos del Programa (SERNAM).

Cabe mencionar que este presupuesto considera solo la transferencia específica para el PMTT que se asigna en la Ley de Presupuestos de cada año. Por lo tanto, dentro de este total no se consideran gastos asociados al programa tales como gastos en materiales e insumos de oficina, consumos básicos (teléfono, despacho de correspondencia, etc) y en general parte sus gastos administrativos.

En cuanto a los principales ítem en los cuales se utiliza el presupuesto del programa, la información presentada en el cuadro n°2 siguiente, permite afirmar que cerca de 66% se ha destinado a gastos en personal, el cual incluye remuneraciones, honorarios y viáticos del equipo negociador y coordinador. El segundo ítem en orden de importancia es el gasto en bienes y servicios de consumo, que en los últimos años ha representado entre un 13% y un 15% del total aproximadamente (en 1997 el gasto en este ítem fue de 33%).

Cuadro n°2:
Evolución Gasto Efectivo PMTT en Millones de \$ del 2000

	Personal	Bienes y Servicios	Otros	Total
1996	s/d	s/d	s/d	s/d
1997	74,324	38,856	1,305	114,485
1998	77,893	14,351	19,703	111,947
1999	69,326	17,000	23,562	109,888
Total 1997-99	221,543	70,207	44,570	336,320
(%)	65.9%	20.9%	13.3%	100.0%

En lo que se refiere al porcentaje de ejecución del gasto del programa, esto es, la comparación entre el presupuesto asignado y el gasto efectivo, tal como puede observarse en el cuadro n°3, éste ha sido irregular, encontrándose años con un bajo porcentaje de ejecución presupuestaria, como 1996, con un 89%, lo cual se explica fundamentalmente por y años en que este indicador ha sido óptimo, como es el caso de 1997 (un 99.7% de ejecución).

Cuadro n°3:
Porcentaje de ejecución gasto PMTT (M\$ del 2000)

	Presupuesto a/	Gasto Efectivo b/	Porcent. Ejecución b/a
1996	117,028	104,559	89.3%
1997	114,789	114,485	99.7%
1998	118,810	111,947	94.2%
1999	114,362	109,888	96.1%

Fuente: Ficha de Costos del Programa (SERNAM).

El panel no cuenta con información que permita explicar la variabilidad de las cifras de ejecución presupuestaria.

En cuanto a los costos por componente, El programa entregó al panel información que detalla los costos por componente y por región para los años 1998 y 1999. Esta información incluye

solo los costos directos del PMTT, es decir, la parte de los costos de los componentes que es financiada con cargo a su presupuesto propio (transferencia presupuestaria).

Cuadro n°4
Costos Directos del PMTT por componente y por región Año 1999 (Miles de \$)

	IV	V	VI	VII	VIII	IX	RM	Total
Componente 1	2,790	2,811	2,736	2,739	2,874	2,824	3,030	19,804
Componente 2	5,768	6,656	6,134	5,799	6,165	5,649	6,968	43,139
Componente 3	2,150	2,161	2,123	2,124	2,192	2,167	2,269	15,186
Componente 4	1,294	1,299	1,281	1,281	1,315	1,303	1,354	9,127
Componente 5	3,122	3,280	3,111	3,095	3,297	3,124	3,602	22,631
Total	15,124	16,207	15,385	15,038	15,843	15,067	17,223	109,887

Según los datos proporcionados para el año 1999 (ver cuadro n°4), prácticamente no existe, para cada componente, diferencia de gastos entre regiones. Esta distribución casi pareja de los costos se explica por el importante peso que tienen dentro del costo, los honorarios de la coordinación regional, los cuales se distribuyen en forma relativamente homogénea por región.

El único componente que presenta alguna diferenciación de costos por regiones es el n°2 (cumplimiento de la normativa laboral), para el cual las regiones V y Metropolitana tienen un costo aproximadamente un 10% mayor que el promedio nacional, lo cual se debe probablemente a que en esas regiones son mayores los costos de coordinación (honorarios del coordinador y viáticos).

En cuanto a los costos directos por beneficiario, la gerencia del programa entregó al Panel información que comprende los años 1998 y 1999 (ver cuadro n°5). Esta información se construye a partir de dividir los costos directos del programa – y por lo tanto solo incluye los gastos del SERNAM y no los aportes de otras instituciones - por el total de beneficiarios (niños atendidos, mujeres con examen de salud, mujeres participantes en talleres de derechos laborales, etc.). Considerando que el presupuesto del programa se ha mantenido relativamente estable en los últimos años, el aumento de la cobertura de los distintos componentes se traduce en una reducción de los costos directos por componente.

En este contexto, es muy probable que la reducción en los costos promedio por beneficiario que se observa en cuadro n°5, se explique por un aumento en la cantidad de beneficiarios entre un año y otro.

Cuadro n°5
Costos Directos por Beneficiario (\$ de cada año)

	1998	1999
Componente 1	4,427	3,402
Componente 2	4,579	2,357
Componente 3	17,121	15,885
Componente 4	13,340	33,555
Componente 5 (por comuna)	319,632	279,400

Fuente: Minuta sobre costos del PMTT preparada por SERNAM.

Los costos totales por beneficiario del PMTT son bastante complejos de estimar, puesto que se deben incorporar por el lado de los costos todos los aportes realizados por instituciones externas (Dirección del Trabajo, Fonasa, Minsal, Mineduc, Municipalidades, etc.) a las distintas líneas de actividad y componentes del programa, para lo cual no existe información pormenorizada.

Más adelante el Panel desarrolla una estimación de costos totales por beneficiario, incluyendo costos directos y aportes externos, para los Centros de Atención de Hijas e Hijos de Mujeres Temporeras.

En cuanto a las fuentes de financiamiento del programa, si se consideran como financiamiento todos los recursos que el programa es capaz de movilizar para la producción de sus componentes, se debe agregar al presupuesto propio del programa y a los recursos aportados por el SERNAM (el cual absorbe parte de los costos administrativos del PMTT), una cantidad importante de aportes económicos aportados de otras instituciones públicas.

Aunque no existe información sistematizada respecto de la cuantía de los recursos provenientes de las instituciones co-ejecutoras, revisando los antecedentes entregados al panel, especialmente los "Informes de Gestión" del Programa, es posible formarse una opinión clara de la importancia que tienen para la producción de los componentes. En efecto, casi todos los componentes, o al menos las líneas de actividad más importantes de cada uno de ellos, son producidos por otras instituciones públicas (JUNJI, JUNAEB, Dirección del Trabajo, Ministerio de Educación, Municipalidades, FONASA, etc.), realizando el PMTT la negociación, la coordinación y el apoyo técnico necesario para que estas actividades se desarrollen.

Lo anterior implica que el Programa tiene la capacidad de movilizar una gran cantidad de recursos externos al SERNAM para la producción de sus componentes y, por lo tanto, el costo de producción de estos no se ve reflejado en el presupuesto propio.

Para ilustrar este punto, se presenta a continuación un análisis preparado por el Panel en relación a los costos y estructura de financiamiento de los CAHMT.

Estimación de costos CAHMT 1999.

a) Antecedentes técnicos.

La presente estimación se realizó sobre la base del trabajo realizado por la consultora Sandra Palestro en 1996 para el SERNAM. En dicho trabajo se recopiló para el total de centros existentes en esa época (92 centros), referente a gastos, según presupuestos 1995 y 1996, en los ítems de raciones alimenticias, material recreativo y educativo, remuneraciones de los coordinadores administrativos, remuneraciones de las auxiliares de párvulos y los monitores, remuneraciones del personal de aseo y otros gastos; tales como: consumos básicos, insumos de aseo, reparación y mantención, etc.

La metodología utilizada consistió básicamente en utilizar los precios unitarios de los factores mencionados en el párrafo anterior, que se obtuvieron en 1996 y llevarlos a valores actuales en base a la variación del IPC entre junio de 1996 y junio de 1999 (20.7%).

En esta estimación se utilizaron valores promedio nacional para cada uno de los precios, puesto que, el estudio de Sandra Palestro entrega datos desagregados por región y comuna.

En cuanto a las cantidades (cantidad de centros, cantidad de niños atendidos, número de raciones que entregan las instituciones, etc.), se utilizaron cifras correspondientes a 1999, extraídas de la información entregada por el SERNAM al Panel. De esta manera en la presente información se consideran un total de 144 centros que atienden a 3.051 preescolares (niños de 2 a 6 años) y a 7.003 escolares (niños de 6 a 12 años).

En la presente estimación no se consideraron los gastos asociados a atenciones médicas, dentales y otro tipo de atenciones especiales que reciben los menores en algunos centros (dulces, juguetes, raciones alimenticias de parte de empresarios, etc.).

Por motivos de simplificación, tampoco se consideran por separado los aportes de Integra, los cuales en la temporada referida fueron de 3 millones de pesos.

En definitiva los ítems considerados en esta estimación son aquellos que resultan básicos para el funcionamiento de los centros y cuyo financiamiento está comprometido por alguna institución en base a un convenio. Estos ítems son los siguientes:

- Sueldos auxiliares de párvulos.
- Material de enseñanza y recreación.
- Sueldos de los monitores.
- Sueldos coordinadores.
- Sueldos auxiliares de aseo.
- Raciones para preescolares.
- Raciones para escolares.

El periodo de funcionamiento de los CAHMT considerado fue de 38 días hábiles, máximo número de días de funcionamiento efectivos de la temporada 98 /99 (Fuente: Informe de Gestión PMTT 1998/99. Andrea Reyes).

El calculo de los costos variables se realizó considerando una asistencia promedio de 87%, cifra efectiva registrada en la temporada 1998/99 (Fuente: Informe de Gestión PMTT 1998/99. Andrea Reyes).

b) Estimación de los aportes institucionales.

i) Aportes JUNJI

Se consideró como aporte de la JUNJI para el periodo 1999, en base al convenio vigente, los gastos asociados al funcionamiento de 40 centros para 40 preescolares cada uno (1.600 menores de entre 2 y 6 años), lo cual incluye costos de las raciones y sueldos de las auxiliares de párvulo (2 por cada centro). Además de lo anterior, la JUNJI aporte el resto de los preescolares atendidos por el programa.

ii) Aporte JUNAEB.

La JUNAEB provee a todos los centros de las raciones alimenticias para los 7.003 beneficiarios en edad escolar (de 6 a 12 años). Esta ración consiste en una dieta tipo Hogar de 2.400 calorías diarias, en 4 servicios, y su valor promedio en 1999 fue de 1.183 pesos.

iii) Aporte DIGEDER.

La DIGEDER financió durante 1999 la mayor parte de los monitores que trabajaron en los centros (2 por cada centro). En una fracción minoritaria de los centros, los monitores son financiados por los municipios, pero a efectos de simplificar el análisis, en esta estimación se asume que todos los monitores son financiados por la DIGEDER. Lo anterior implica sobrestimar un poco los aportes de DIGEDER y subestimar los de las municipalidades, pero en la agregación final no se ven afectados los costos totales del programa.

Además de financiar los sueldos de los monitores, DIGEDER realiza un aporte en material deportivo.

iv) Aporte de los Municipios.

Los municipios cubren el resto de los costos de funcionamiento de los CAHMT; de esta manera, aparecen financiando los sueldos de las auxiliares de párvulos en los centros no cubiertos por la JUNJI, los sueldos del personal de aseo; la remuneración de las coordinadoras administrativas (por lo general un asistente social del municipio que dedica parte de su jornada a esta función y que por esa razón en esta estimación se considera solo una remuneración equivalente a ½ jornada) y el resto de los gastos de funcionamiento: consumos básicos, material de aseo, habilitación y mantención de locales, etc.

v) Aporte SERNAM.

Se incluye el monto gastado por el PMTT en la coordinación y gestión de los centros, los cuales se asimilan a los gastos administrativos de este componente.

c) Estimación de Costos.

En los cuadros siguientes se muestra el detalle de la estimación de cada uno de los aportes mencionados en el punto anterior:

ESTIMACION APORTE JUNAEB 1998/99	
<i>Entrega diaria de aprox. 7000 Raciones Hogar de 2400 calorías a niños de 6 a 12 años</i>	
Numero de escolares	7003
Asistencia promedio	87%
Nº de raciones por día (A)	6092.61
Valor de la Ración Hogar (B)	1,183
Días de funcionamiento (C)	38
Aporte JUNAEB (A*B*C)	273,854,777

ESTIMACION APOORTE JUNJI 1998/99	
I. 40 Centros de 40 niños de entre 2 y 6 años cada uno	
Incluye alimentación, gastos de operación y material didáctico	
1. Gasto en personal	
Nº de Centros	40
Nº de aux parvulos - 2 por centro. (A)	80
Sueldo mensual B	108,000
Nº de meses de operación (C)	2
Monto Gasto en personal (A*B*C)	17,280,000
2. Gasto en raciones alimenticias	
Nº de niños	1600
Asistencia promedio	87%
Nº de raciones por día (A)	1392
Nº de días (B)	38
Valor unitario ración (C)	745
Gasto total raciones (A*B*C)	39,401,595
3. Material de enseñanza	
Nº de Centros	40
Gasto material enseñanza periodo completo	241,400
Gasto Material de Enseñanza	9,656,000
II. Convenio de alimentación para 1000 niños	
Nº de niños	1451
Asistencia promedio	87%
Nº de raciones por día (A)	1262.37
Nº de días (B)	38
Valor unitario ración (C)	745
Gasto raciones (A*B*C)	35,732,321
TOTAL APOORTE JUNJI (I+II)	102,069,916

Fuente: Elaboración propia en base a estudio de Sandra Palestro (1996)

ESTIMACION APORTE DIGEDER 1998/99	
1. Gasto en sueldos monitores	
Nº de centros	144
Nº de monitores (2 por centro)	288
Sueldo promedio monitores	132770
Nº de meses operación	2
Total sueldos	76,475,520
2. Material Deportivo	
Nº de centros	144
Monto aporte por centro	100000
Aporte en material deportivo	14,400,000
Total aporte DIGEDER (1+2)	90,875,520

Fuente: Elaboración propia en base a estudio de Sandra Palestro (1996)

APORTE MUNICIPALIDADES 1998/99	
1. Coordinador administrativo de los centros (1/2 jornada)	
Nº de centros	144
Nº de coordinadores	144
Sueldo promedio mensual (1/2 jornada)	150,000
Meses operación	2
Total Sueldos Coordinadores	43,200,000
2. Auxiliares de parvulos	
Nº de auxiliares de parvulos	50
Sueldo Mensual	108,000
Nº de meses de operación	2
Gasto Aux de Parvulos	10,800,000
3. Auxiliares de Aseo	
Nº de Centros	144
Nº de auxiliares	144
Sueldo Mensual auxiliares	90,000
Nº de meses de operación	2
Total Gasto Aux Aseo	25,920,000
4. Otros (Servicios básicos, material de aseo, material recreativo y didáctico, transporte, etc)	
Total Otros	13,936,143
TOTAL APORTE MUNICIPAL (1+2+3+4)	93,856,143

d) Resumen general y asistencia promedio.

En el cuadro siguiente se muestra un resumen general de esta estimación de costos:

RESUMEN n°1
ESTIMACION COSTOS CENTROS DE ATENCION DE HIJOS DE MUJERES TEMPORERAS 1998/99
(Asistencia promedio igual a 85%)

INSTITUCION	SERNAM	JUNJI	JUNAEB	DIGEDER	MUNICIPIOS	TOTAL
COSTOS FIJOS						
Sueldos Aux de Parvulos		17,280,000			10,800,000	28,080,000
Material Enseñanza y recreación		9,656,000		14,400,000		24,056,000
Sueldos monitores				76,475,520		76,475,520
Sueldos coordinadores					43,200,000	43,200,000
Sueldos Aux Aseo					25,920,000	25,920,000
Otros gastos	19,804,000				13,936,143	33,740,143
COSTOS VARIABLES						
Raciones pre-escolares		75,133,916				75,133,916
Raciones escolares			273,854,777			273,854,777
TOTAL	19,804,000	102,069,916	273,854,777	90,875,520	93,856,143	580,460,356
COSTO PROMEDIO (10.054 NIÑOS)						57,734
NUMERO DE DIAS DE OPERACION						38
ASISTENCIA PROMEDIO						87%
DIAS EFECTIVOS						33.1
COSTO PROMEDIO DIA NIÑO						1,746
COSTO PROMEDIO MENSUAL (22 días)						38,420

Fuente: Elaboración propia.

Tal como allí puede apreciarse la institución que proporcionalmente aporta más recursos es JUNAEB con un 47% del total, seguido de la JUNJI con un 18%. El monto de ambos aportes esta determinado fundamentalmente por el gasto en alimentación.

El costo total estimado del programa para 1999 fue de 580 millones de pesos, lo cual arroja un gasto promedio por beneficiario, para los 38 días de funcionamiento de esa temporada, de 57.734 pesos.

Este resultado estaría indicando que el costo promedio mensual por niño, (llevando el costo de 57.731 pesos a 22 días que es el número de días hábiles de un mes) sería 33.425 pesos.

y, por lo tanto, sería una alternativa bastante eficiente desde el punto de vista económico, considerando, por ejemplo, el costo de la subvención JUNJI para los jardines infantiles que esta institución mantiene en convenio con las municipalidades, el cual fue en 1999 de aproximadamente 26.000 pesos, los cuales no incluyen alimentación).

No obstante lo anterior, el análisis de la información también revela que los gastos variables, es decir, aquellos que dependen del número de niños que asisten diariamente a los centros juegan un rol muy importante dentro de la estructura de costos de los CAHMT. Los gastos en raciones alimenticias para preescolares (aportadas por JUNJI) y los gastos en raciones alimenticias para

escolares (aportadas por JUNAEB), representan en conjunto un 60% del costo total de funcionamiento de los centros.¹³

Por otra parte, la asistencia promedio afecta también al denominador de la expresión de costo promedio, puesto que, mientras menor sea ésta, la población infantil efectivamente atendida en los CAHMT será menor.

Por ambas razones, se decidió realizar una estimación considerando el efecto de la asistencia media sobre los costos y sobre el número de niños efectivamente atendidos.

Para estos efectos, en primer término se determinó el número de días de "funcionamiento efectivo" de los centros, multiplicando los 38 de operación por la tasa de asistencia media efectiva de la temporada estudiada (asistencia media de 87% para el periodo 1998/99, ver cuadro resumen n°1). De acuerdo a este cálculo, los días efectivos, esto es corregidos por asistencia media, fueron 33.1.

El paso siguiente consistió en dividir el costo promedio por el número de días de funcionamiento efectivo y se obtuvo de esta manera el costo día/niño. La estimación presentada en el cuadro resumen n°1 arrojó un costo día niño de 1.746 pesos.

Para llegar al costo mensual por niño se multiplicó el costo día niño por 22 (n° de días hábiles de un mes) y se obtuvo de esta manera un costo promedio mensual, corregido por asistencia media, de 38.420 pesos.

Cabe destacar que aplicando esta metodología, no se obtiene un valor único para el costo mensual por niño atendido en la modalidad CAHMT, debido a que este dependerá de la asistencia media efectiva que registren los centros. En general, debido a la presencia de una cantidad importante de costos fijos (un 40% respecto del total de costos), se verificará que a menor asistencia media mayor será el costo promedio mensual por niño atendido.

La estimación de costos desarrollada en los párrafos anteriores utilizó la asistencia media efectiva de la temporada 1988/99, la cual fue bastante alta en comparación con la registrada en temporadas anteriores. De acuerdo a los Informes de Gestión de los CAHMT, la asistencia media de la temporada 1997/98 fue de un 79% y la de la temporada 1996/97 sólo de un 45%.

Una caída en la asistencia promedio a los centros, se traduce en un mayor costo promedio por niño efectivamente atendido. Para corroborar esta afirmación se realizó el mismo ejercicio descrito anteriormente, suponiendo una asistencia media de un 70% (baja de acuerdo a los estándares del sistema JUNJI). El resultado de este ejercicio se presenta en el cuadro resumen n°2, siguiente:

¹³ Estos gastos dependen directamente de la asistencia promedio que registren los centros, puesto que a mayor asistencia media mayor será el número de raciones consumidas y mayor el gasto por este concepto (el sistema JUNAEB paga por ración servida).

RESUMEN n°2**ESTIMACION COSTOS CENTROS DE ATENCION DE HIJOS DE MUJERES TEMPORERAS 1998/99**

(Asistencia promedio igual a 85%)

INSTITUCION	SERNAM	JUNJI	JUNAEB	DIGEDER	MUNICIPIOS	TOTAL
COSTOS FIJOS						
Sueldos Aux de Parvulos		17,280,000			10,800,000	28,080,000
Material Enseñanza y recreación		9,656,000		14,400,000		24,056,000
Sueldos monitores				76,475,520		76,475,520
Sueldos coordinadores					43,200,000	43,200,000
Sueldos Aux Aseo					25,920,000	25,920,000
Otros gastos	19,804,000				13,936,143	33,740,143
COSTOS VARIABLES						
Raciones pre-escolares		60,452,576				60,452,576
Raciones escolares			220,342,924			220,342,924
TOTAL	19,804,000	87,388,576	220,342,924	90,875,520	93,856,143	512,267,163
COSTO PROMEDIO (10.054 NIÑOS)						50,952
NUMERO DE DIAS DE OPERACION						38
ASISTENCIA PROMEDIO						70%
DIAS EFECTIVOS						26.6
COSTO PROMEDIO DIA NIÑO						1,915
COSTO PROMEDIO MENSUAL (22 dias)						42,140

Fuente: elaboración propia.

Como era predecible, con esta tasa de asistencia media, el costo promedio mensual por niño atendido en la modalidad CAHMT subió a 42.120 pesos, esto es, un 9.6% más alto que en la estimación anterior.

Por estas razones, el Panel plantea que resulta de vital importancia, desde el punto de vista de la eficiencia del programa, procurar mantener o incluso mejorar la asistencia de los niños inscritos a los centros, especialmente la de los preescolares, grupo que presenta el menor promedio de asistencia de acuerdo al Informe de Gestión 1998/99 (un 75% promedio contra un 92% del grupo en edad escolar).

Costo promedio por beneficiario.

De acuerdo a la estimación anterior, el costo promedio mensual por niño atendido en la modalidad CAHMT fue de 38.420 pesos, durante la temporada 1998/99, costo que podría subir o bajar de acuerdo a la tasa de asistencia promedio que se registre.

Buscando una manera de saber si este costo es alto o bajo en relación al precio de servicios similares, el panel realizó el ejercicio de compararlo con la asignación mensual por niño que maneja la JUNJI para los jardines infantiles que mantiene en convenio con municipalidades.

El monto de esta asignación fue de 26.547 pesos en el año 1999, sin incluir alimentación de los menores. Si a la cifra anterior se le agrega el costo mensual de una ración PAE hogar (servicio completo para todo el día) que es de 26.026 pesos (1.183 pesos diarios), se llega a que el costo de un servicio similar, sin considerar extensión horaria, recreación y otras prestaciones que ofrecen los CAHMT, sería de 52.573 pesos, costo este último que resulta bastante más alto que el estimado para los CHAMT.

4.1.5 Condiciones para una eventual recuperación de costos.

El panel no visualiza como factible una eventual recuperación de costos del programa.

4.2 Conclusiones sobre la eficiencia del programa.

El financiamiento de la mayor parte de los componentes producidos por el programa es asumido por otras instituciones del sector público: Tal vez el caso más notorio sea el de los CAHMT, cuyos costos operacionales son asumidos en su totalidad por instituciones externas (ver análisis de costos presentado en el punto 4.1.4); sin embargo también existen importantes aportes para el financiamiento de los otros componentes del PMTT.

A continuación se presenta un cuadro que detalla dicha situación:

ACTIVIDAD/COMPONETE	MONTO 1998 en pesos	OBSERVACIONES	INSTITUCION QUE APORTA
EDUCACION DE ADULTOS			
Cursos de alfabetización	13,389,000	Incluye alfabetización de 200 MTT curso de 3 meses	MINEDUC
Cursos de nivelación	3,071,160	Incluye curso de nivelación básica para 150 MTT y de nivelación media para 150 MTT.	MINEDUC
TALLERES DE INFORMACION DE DERECHOS LABORALES	997,605	Coresponde a 45 talleres, considerando monitor con viatico y transporte	Dirección del Trabajo
FISCALIZACIONES	27,276,788	Estimación Consultoría U. De Chile.	Dirección del Trabajo
SALUD OCUPACIONAL			
Talleres de Información de derechos de salud	1,050,000	Coresponde a 30 talleres, considerando monitor con viatico y transporte	MINSAL
Exámenes de Salud	15,000,000	Incluye exámenes salud pre-ocupacional para 1.000 MTT	MINSAL
TOTAL	60,784,553		

Fuente: elaboración propia.

Es importante rescatar, como un factor de eficiencia en el manejo de los recursos, la capacidad que tiene el programa para movilizar recursos de otras instituciones hacia las iniciativas y programas que estima prioritarios. No obstante, la otra cara de la medalla, es que los resultados del PMTT de alguna manera están subordinado a la permanencia de esos aportes externos.

Respecto a este punto, la gerencia del programa manifestó que en periodos de restricción presupuestaria, como los enfrentados últimamente, los recursos externos eran más difíciles de obtener; como es lógico, las instituciones que los aportan tienden a privilegiar sus objetivos propios, en desmedro de las iniciativas intersectoriales.

En cuanto al costo medio de producción de los distintos componentes, en base al análisis desarrollado en el punto 4.1.4, el Panel solo esta en condiciones de emitir un juicio respecto de los costos del CAHMT. A este respecto, se estimó que el costo efectivo mensual por niño atendido en la temporada 1998/99 (considerando todos los aportes de instituciones externas) fue de 34.420 pesos; cifra que se compara favorablemente con el costo de servicios similares en el sector público; sobre todo si se considera que la modalidad CAHMT incorpora prestaciones tales como alimentación, recreación, horario extendido (entre 11 y 12 horas por día), etc.

Con respecto a la operación de los CAHMT, se debe destacar la importancia que cobra, desde el punto de vista de la eficiencia, el tema de la asistencia de los menores a los centros. En efecto, mientras menor sea la tasa de asistencia promedio, mayor será el costo medio efectivo por niño atendido.

Al mismo tiempo, a pesar de que existen en otras instituciones públicas programas orientados a al cuidado y la recreación de menores durante el periodo de verano, el Panel estima que estos no alcanzan la cobertura de los CHAMT, en términos de tiempo ni de número de menores y, por lo tanto, no existe duplicidad.

4.3. Recomendaciones.

1. Por la importancia que tienen los recursos externos para la producción de los componentes del PMTT, se debe poner mayor énfasis en la permanencia en el tiempo de dichos aportes.

Un primer paso en esta dirección, es bastante obvio, y consiste en sistematizar la información relativa al monto y tipo de recursos (humanos, material didáctico, infraestructura etc.). Como se evidenció en el desarrollo del trabajo, la información de costos de producción de los componentes es relativamente débil, contándose solo con información estimativa proveniente de estudios especiales (no de los sistemas de información normales del PMTT).

A partir de información acerca de cuales son las fuentes de financiamiento de los distintos componentes y cuales de éstas son las más "inseguras" – en términos de continuidad de los presupuestos – sería posible diseñar una mejor estrategia negociadora e implementar mecanismos para hacer más estables estos aportes en el tiempo.

2. Se recomienda establecer un mecanismo que permita recabar información, desde las instituciones ejecutoras y desde los municipios, acerca de los costos de producción de las distintas actividades y componentes.

Lo anterior debido a que, sí se está visualizando el PMTT como un programa orientado principalmente a diseñar, validar e institucionalizar modalidades de intervención, las que después son traspasadas a otras entidades para su ejecución, los costos de producción de esas intervenciones resultan una variable fundamental para su validación y traspaso.

3. Teniendo que presente que el grado de utilización por parte de los beneficiarios resulta clave para justificar la importante movilización de recursos externos que se efectúa hacia los CAHMT, se recomienda sistematizar la información acerca de días efectivos de funcionamiento de los centros y de asistencia promedio de los beneficiarios.

4. En este sentido se recomienda aumentar la asistencia promedio de los menores en edad preescolar a los centros, la que de acuerdo a la información entregada a Panel es la relativamente más débil, lo anterior, porque tal como se analizó anteriormente, la asistencia promedio es un factor crítico para determinar la eficiencia del componente.
6. En cuanto al manejo del presupuesto propio del programa, se sugiere un mayor grado de seguimiento de la ejecución presupuestaria por parte de la gerencia del programa. A este respecto sería recomendable que el Departamento de Finanzas del SERNAM preparará un reporte periódico (mensual o trimestral) que considerará los ingresos y los gastos del programa.

5. NIVEL DE LOGRO DEL FIN DEL PROGRAMA

5.1. Análisis de Aspectos relacionados con el Nivel de Logro del Fin del Programa

5.1.1. Contribución del Programa al Logro del Fin y Tipo de Evaluación para medir el Nivel de Logro

El PMTT se propone un Fin ciertamente ambicioso¹⁴, puesto que asume un problema complejo, determinado por numerosos y diversos factores, el manejo de todos los cuales, ciertamente, escapan a sus capacidades y competencias.

Para determinar la contribución del PMTT al logro del Fin es necesario tener presente que se trata de un problema recientemente definido como tal. En efecto, es sólo a partir de mediados de la década de los 80 que el trabajo temporal comenzó a ser entendido como un problema social. De tal modo, se trata de un fenómeno poco conocido, sin normativas para abordarlo, sin grupos estructurados a su alrededor y sin posición en la opinión pública.

Dentro de ese marco, las contribuciones del PMTT al Fin no son menores:

- ha situado al problema como una preocupación de interés nacional, al integrarlo dentro de la agenda de un organismo con rango de Ministerio (SERNAM);
- ha desarrollado un cuerpo de conocimientos, antes inexistente, sobre el tema;
- ha facilitado el acceso de las mujeres temporeras a beneficios sociales básicos de los cuales han permanecido excluidas (educación, salud, cuidado infantil, regulación laboral).

No obstante, este trabajo se ha llevado a cabo en forma asistemática, debido a que el PMTT:

¹⁴ El Fin del PMTT se encuentra definido en la Matriz de Marco Lógico (concordada) como: "Contribuir a mejorar las condiciones laborales de las Mujeres Trabajadoras Temporeras del sector agroexportador en el marco de la misión del SERNAM".

- No ha definido el Fin al que espera contribuir en términos operacionales, de modo de poder establecer indicadores de logro precisos, que le permitan contrastar su nivel de avance en cada período de gestión.
- No ha desarrollado un programa de trabajo acumulativo para los mediano y largo plazos, en el que se especifiquen los logros que se espera obtener en cada período, así como la secuencia y tiempos en que ellos debieran ocurrir, parámetro a partir del cual sería posible establecer si el avance actual corresponde al planificado.
- No ha desarrollado una línea de trabajo que permita abordar los factores que se encuentran a la base de los problemas de las temporeras. Si bien esto excede las facultades y recursos del PMTT, es preciso notar que la línea de trabajo adoptada limita las posibilidades que el Programa tiene de incidir en aspectos sustantivos sobre el Fin, y lo circunscribe a atenuar de manera compensatoria los problemas que, por razones estructurales y no coyunturales, afectan a las trabajadoras temporeras.
- Se apoya en información insuficiente para sus propias necesidades (tanto en la generada en los estudios diagnósticos, como en la elaborada con fines de planificación, seguimiento, evaluación y retroalimentación. En efecto, Los diagnósticos de los cuales se dispuso al momento de redactar este informe, si bien son acertados – en el sentido de que detectan necesidades y demandas ciertas de las trabajadoras temporeras – son insuficientes para las necesidades del PMTT, puesto que no le ha proporcionado la información necesaria para caracterizar acabadamente a su grupo objetivo ni para determinar las diversas dimensiones que componen la problemática que lo afecta; lo dicho se sustenta en el hecho de que los diagnósticos realizados se han limitado a algunas zonas del país. Así también, en lo que se refiere a la problemática de este grupo, los diagnósticos han levantado un catastro de los problemas laborales, previsionales y de salud más comunes entre las temporeras en tanto agregado, sin establecer relaciones entre éstos y variables relevantes, como la zona o el tipo de faena. Además, estos diagnósticos no han dado cuenta de las particularidades que adquiere el trabajo temporal en el sector agroexportador, tal que le otorgan prioridad respecto de los sectores pesquero y turístico. Más importante aún, los diagnósticos no han señalado las especificidades que adquiere el trabajo temporal del sector agroexportador al ser realizado por mujeres.

Las actividades de seguimiento, sistematización y evaluación de la gestión del PMTT no son suficientemente sistemáticas ni acabadas. Pese a que en cada período se realizan todas ellas, se han caracterizado por no estar siempre estructuradas por la utilización de variables e indicadores relevantes y homogéneos (cada estudio utiliza los suyos propios), por no estar guiadas por objetivos delineados para el Programa en su globalidad ni para cada Componente en su integralidad (los estudios han estado enfocados en metas definidas para cada período de gestión)¹⁵, y por no ser debidamente procesadas para su posterior utilización (en general, la información que se obtiene se procesa a nivel descriptivo) (esta idea se discute con mayor detalle en 2.1.4.). Cabe señalar que este juicio se ha sustentado sobre la gestión que el PMTT ha desarrollado hasta la fecha, sin que puedan considerarse

¹⁵ Con excepción de los siguientes estudios, que tuvieron una mirada más global. Estos estudios son M. Canales y M. Vivanco: *Informe Evaluativo de Descentralización de los CAHMT 1996/1997*. Santiago, septiembre de 1997. Equipo consultor Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Sociología: *Informe Final. Seguimiento y evaluación al PMTT a escala nacional/regional/comunal, periodo 1998/1999*. Santiago, enero de 2000.

sus eventuales progresos producto de las asesorías que el Programa ha solicitado sobre el punto.

Por esto, el Programa no conoce en forma cabal cuál ha sido su contribución real al logro del Fin.

- Trabaja con insuficiente coordinación intra e interinstitucional.

En primer lugar, se advierte una coordinación más bien débil al interior del SERNAM mismo, ya que no se aprecia un trabajo sistemático y sostenido en el tiempo en este nivel (como por ejemplo, con el departamento de capacitación, los programas de reformas legales y de habilitación laboral, los CIDEM)¹⁶.

Las negociaciones/coordinaciones que establece el PMTT con los diversos organismos que colaboran en su gestión no logran los convenientes grados de formalidad y fluidez que convendrían al Programa para desarrollar su trabajo en forma expedita. En efecto, a partir de las relaciones establecidas entre éste y aquellos, se infiere que el PMTT no ha logrado que dichos acuerdos superen la imagen de "colaboración de buena voluntad" con que parecen entenderlos las instituciones en coordinación. Como han mostrado los estudios disponibles¹⁷ y ha sido discutido, los compromisos establecidos con los organismos en coordinación son débiles, dado que éstos no tienen ningún obligación por cumplirlos o por informar sobre su desempeño; menos aún, por adaptarse a las necesidades específicas del grupo objetivo del PMTT. Como resultado esperable, las áreas de trabajo asignadas a las instituciones colaborantes funcionan de manera insatisfactoria, puesto que presentan regularmente problemas en su ejecución, los cuales van desde la desinformación del PMTT sobre su ejercicio, desajustes en la realización de sus tareas, hasta la suspensión del compromiso¹⁸. Aquí se destaca positivamente la labor de la JUNJI.

En tanto, con otras instituciones también orientadas a mejorar la situación de la mujer (PRODEMU, por ejemplo), esta coordinación no existe, lo cual implica el riesgo de duplicar acciones o de dejar vacíos de atención. Debe dejarse constancia que al momento de esta evaluación el PMTT se encuentra trabajando en este sentido, intentando mejorar la coordinación interinstitucional, por lo cual puede suponerse que se trata de un aspecto cuyo mejoramiento se encuentra en camino.

También falta coordinación con los empresarios agroexportadores, sin cuyo compromiso es difícil vislumbrar avances significativos respecto del problema en cuestión.

¹⁶ Esta información se deduce del ítem II. pto. 10 de la Ficha de Antecedentes (versión corregida) del PMTT.

¹⁷ Canales M. y Vivanco M.: *Informe Evaluativo de Descentralización de los CAHMT 1996/1997*. Santiago, septiembre de 1997. Equipo consultor Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Sociología: *Informe Final. Seguimiento y evaluación al PMTT a escala nacional/regional/comunal, período 1998/1999*. Santiago, enero de 2000.

¹⁸ Equipo consultor Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Sociología: *Informe Final. Seguimiento y evaluación al PMTT a escala nacional/regional/comunal, período 1998/1999*. Santiago, enero de 2000. SERNAM: *Informe Evaluativo del Programa CAHMT 1996-1997*, septiembre de 1997. SERNAM: *Informe de gestión PMTT 1998-1999, CAHMT*, 8 de junio de 1998. *Informe de gestión PMTT 1997-1998 CAHMT*, 8 de junio de 1998.

También se hecha de menos un vínculo fuerte con el poder legislativo, que constituye la instancia privilegiada para dar solución a los problemas de las mujeres temporeras, dada la desprotección legal en que se encuentran por su particular situación laboral.

Si bien esta falta de coordinación no es de exclusiva responsabilidad del PMTT (en el caso de la coordinación intra e interdepartamental en SERNAM constituyen problemas estructurales que escapan al manejo del PMTT) y que el Programa realiza esfuerzos por superarla, se trata de un aspecto que requiera ser prontamente mejorado, porque si bien no afecta directamente la labor del PMTT, resta sinergia a su accionar y con ello reduce su impacto respecto del logro del Fin.

Por todo lo dicho, los aportes del PMTT sólo pueden ser dimensionados a nivel individual, sin que se pueda hacer una estimación justa de su contribución al mejoramiento de las condiciones laborales de las trabajadoras temporeras, en tanto agregado y, de este modo conocer la contribución del programa al Fin, puesto que, no existen estudios que confronten los logros obtenidos con sus objetivos de largo alcance.

5.1.2. Cambios Producidos en Grupos no Identificados Inicialmente

La información disponible no permite identificar cambios en grupos no identificados inicialmente.

5.1.3. Efecto no planeado del Programa en áreas como institucional, ambiental, tecnológico, entre otros

El PMTT no ha sufrido efectos no planeados dentro de ninguna de sus áreas.

5.2. Recomendaciones sobre el Nivel de Logro del Fin del Programa

- Definir el Fin del PMTT en términos operacionales; esto es, definir la situación laboral de las trabajadoras temporeras que se entendería como ya mejorada respecto de su estado actual. Esto supone precisar aspectos como regulación legislativa, relaciones contractuales, situación previsional, posibilidades de sindicalización, preservación de la salud, condiciones higiénicas de los recintos de trabajo, cuidado infantil.
- Definir plazos corto, mediano y largo en los cuales el PMTT espera contribuir al Fin. Esto es, qué etapas espera cumplir en su contribución al Fin, sobre cuál tipo de trabajo temporal, qué problemas específicos abordar, a qué proporción de trabajadoras dentro de ese grupo, cuál es el producto final (óptimo) que espera obtener.
- Establecer la contribución efectiva al Fin realizada hasta la fecha por el PMTT (a través de un estudio global y de casos como el propuesto en 5.1.1.) incorporando variables relevantes para la labor del PMTT en su diseño¹⁹. Esto debiera realizarse mediante un estudio que permitiera comparar, el estado de la situación de las trabajadoras temporeras en general y del agro en particular, previa y posteriormente a la implementación del PMTT. Para obtener

¹⁹ Éstas fueron sugeridas en Equipo consultor Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Sociología: *Informe Final. Seguimiento y evaluación al PMTT a escala nacional/regional/comunal, periodo 1998/1999*. Santiago, enero de 2000.

una estimación, aunque aproximada, sobre los logros respecto del Fin obtenidos hasta la fecha, la información correspondiente al primer estadio puede ser extraída de los diagnósticos que el Programa ha generado; la del segundo, a partir de las evaluaciones periódicas que el Programa realiza. Esto no obsta que a futuro pueda realizarse un estudio especialmente diseñado para estos fines, donde se pueda generar información no disponible actualmente. Este estudio debiera estar diseñado en tres niveles: macro, meso y micro. En el primero interesaría conocer si es que se han generado condiciones favorables para las mujeres temporeras a nivel macro: propuestas de leyes, apertura al diálogo por parte de los empresarios del sector agroexportador, asociación sindical de las temporeras, creación de beneficios adaptados a sus características, etc. En el segundo, debiera cotejar los progresos de cada área por separado, a fin de conocer el grado de equilibrio con que se ha llegado al logro global y de este modo las fortalezas y debilidades del PMTT en cada área de trabajo. En el tercero, considerar casos individuales y grupales, que dieran cuenta de la manifestación más concreta de los logros del Programa: esto es, de qué manera una determinada mujer temporera mejoró sus condiciones laborales como producto de la intervención del PMTT; esta sería una fuente muy rica de información, que permitiría saber los aciertos y debilidades con que el Programa se presenta ante sus beneficiarias.

- Diseñar un sistema de coordinación con entes que pueden incidir positivamente en el logro del Fin (del propio SERNAM, otras instituciones gubernamentales, autoridades legislativas, empresarios). Este sistema debiera establecer un acuerdo amplio común – calendarizado en los plazos corto, mediano y largo – para todas ellas, respecto del cual cada una compromete aportes específicos, a alcanzar en gestión aislada o en trabajo conjunto con otra. Ciertamente, esto pasa por generar el interés y la confianza de algunos de estos sectores (en particular el empresariado y los sectores políticos vinculados) sobre el problema en cuestión y sus posibles soluciones.
- Enfatizar el trabajo que incide sobre los factores que generan el problema de las mujeres temporeras. Esto se refiere fundamentalmente a abrir el diálogo con los empresarios del sector agroexportador (generando su confianza e interés sobre el tema) y a propiciar la regulación legislativa del trabajo temporal.
- Dado que el punto inmediatamente anterior escapa a las facultades y recursos actualmente disponibles por el PMTT, se recomienda también dotar al Programa con los recursos (humanos, económicos y materiales) necesarios para ello.

6. CONTINUIDAD DE LA JUSTIFICACIÓN

6.1 Análisis de Aspectos relacionados con la Continuidad de la Justificación del Programa

6.1.1 Validez de la Justificación Original y Pertinencia de los Objetivos del Programa

El PMTT ha definido como centro de su preocupación un problema de gran relevancia para el país, no sólo por la importancia que adquiere el trabajo temporal en el momento actual, sino

porque la tendencia del desarrollo nacional indica que en el futuro esta forma de relación laboral adquirirá mayor presencia en el mercado del trabajo que la que tiene actualmente²⁰.

Insertas en el mundo laboral en forma precaria, las mujeres trabajadoras temporeras se ven afectadas por importantes y variados problemas, que las vuelve vulnerables en tanto individuo y colectivo. El PMTT detecta acertadamente que se trata de un problema que requiere ser abordado en forma específica, atendiendo a las particulares características tanto del sector productivo como de las propias trabajadoras.

En este sentido, la validez de la justificación original se encuentra justificada.

No obstante, la validez futura de la justificación del PMTT estará dada por la demostración que su metodología de intervención, caracterizada por la intersectorialidad, constituye una alternativa de acción superior a las tradicionalmente sectoriales. En otras palabras, el Programa debe demostrar que su público objetivo –las mujeres temporeras- recibe beneficios o mejores o más rápidamente o más fácilmente o de un modo más integral, que si tuvieran que recurrir por separado a las instituciones respectivas en busca de atención (consultorios, jardines infantiles, inspección del trabajo). Luego de casi diez años de experiencia, se cuenta con base suficiente para realizar este ejercicio y determinar la real viabilidad del Programa.

Del mismo modo, el PMTT debe demostrar que, efectivamente, ha desarrollado la oferta más adecuada para las trabajadoras temporeras, tal que sólo a través de su mediación este grupo puede acceder a beneficios apropiados para sus necesidades y características, pues no se encuentra de esta forma en otros servicios públicos.

6.1.2. Reformulaciones Realizadas del Programa

Dentro del período evaluado, el PMTT no ha reformulado su diseño.

No obstante, cabe mencionar que en 1998, el PMTT sin reformular su diseño básico (basado en el logro de objetivos centrados en las áreas de cuidado infantil, salud, regulación laboral y educación), otorga mayor énfasis a los temas de cuidado infantil, previsión y pesticidas, lo cual es justificado como una respuesta a la misión del Departamento de Programas del SERNAM "que se orienta al diseño de intervención y a entregar insumos de política" (Ficha de Antecedentes del Programa, 2ª versión: 7).

Esta adecuación significa que el PMTT, en primer lugar, privilegia tres de sus cuatro objetivos, postergando el concerniente a educación. En segundo lugar, privilegia aspectos parciales de dos de los objetivos priorizados: en salud de adultos sólo releva lo referente a pesticidas, relegando otros problemas de este ámbito (discutidos en 6.1.); en trabajo, sólo lo que refiere a previsión, sin atender aspectos importantes como el diálogo con empresarios, la fiscalización, la sindicalización, la formalización contractual, por mencionar algunos.

No puede dejar de notarse que el PMTT no ha ofrecido argumentos que respalden esta decisión, la cual le puede conducir –sin desearlo, por supuesto- a dejar de satisfacer todos los objetivos que se ha planteado ni lograr su Propósito, que supone el logro de aquellos.

²⁰ Esta información se deduce del ítem II. pto. 10 de la Ficha de Antecedentes (versión corregida) del PMTT.

Sin que las razones esgrimidas ni los resultados obtenidos justifiquen esta reorientación del PMTT no parece una decisión conveniente. Pese a que no existen estudios que permitan avalar empíricamente esta opinión, el razonamiento descrito permite proyectar sus consecuencias.

6.2 Conclusiones sobre la Continuidad de la Justificación del Programa

En términos generales, el PMTT ha definido como centro de su preocupación un problema que justifica ampliamente la continuidad de su ejecución, dado que se trata de una categoría laboral desprotegida legalmente y que, conforme a las tendencias de desarrollo nacional, aumentará en importancia numérica.

No obstante, es preciso que defina con mayor rigurosidad su grupo objetivo y prioridades de acción pues las actuales no están suficientemente fundamentadas, debilitando la continuidad de su justificación.

Finalmente, es preciso que el PMTT demuestre –mediante un estudio de validación– que su metodología de trabajo exclusivo con trabajadoras temporeras y de articulación intersectorial es superior a las alternativas sectoriales para el público en general, que estas trabajadoras podrían encontrar en los servicios públicos tradicionales.

En conclusión, sólo a condición de que el PMTT supere los problemas que se sintetizan en los dos párrafos inmediatamente anteriores (cuya argumentación más amplia se encuentra en el punto 6.1.) se justifica su continuidad. De acuerdo a lo primero, porque su impacto sobre las trabajadoras temporeras puede verse debilitado. Según lo segundo, porque su labor podría carecer del perfil específico que supone, y dejar de constituir así un factor del mejoramiento de los problemas de su grupo objetivo.

6.3. Recomendaciones sobre la Continuidad de la Justificación del Programa

- Realizar un estudio que permita validar el modelo de intervención intersectorial para las mujeres trabajadoras temporeras que permita determinar su adecuación a las necesidades y características de este grupo, así como su superioridad respecto de las alternativas ya existentes en los servicios públicos actualmente.
- Dotar el PMTT de los recursos (humanos, económicos y materiales) necesarios para realizar el estudio referido en el punto anterior.

7. SOSTENIBILIDAD DEL PROGRAMA

7.1. Análisis de aspectos relacionados con la sostenibilidad del programa

7.1.1. Condiciones para la sostenibilidad del programa

La lógica de operación del programa se fundamenta en:

- El diseño e implementación inicial de modalidades de intervención que más tarde puedan ser asumidas por una o más instituciones públicas (modelo CAHMT).
- La negociación y coordinación con otras instituciones públicas para que éstas focalicen sus actuales programas en la población objetivo del PMTT (fiscalizaciones a packing, huertos y predios de la Dirección del Trabajo, cursos ETEA, Nivelación Básica para Trabajadoras de MINEDUC).
- La coordinación y trabajo conjunto con otras instituciones públicas para el desarrollo de modalidades de intervención que apunten a resolver la problemática específica de la mujer trabajadora temporera (talleres de información sobre derechos laborales, exámenes de salud ESPO y ESPA, talleres de liderazgo, capacitación a funcionarios municipales).

De lo anterior se desprenden algunas de las condiciones para la sostenibilidad del PMTT:

En primer término, el programa será sustentare en el tiempo si logra mantener el concurso y el apoyo de los municipios y de las instituciones públicas del sector social que tienen capacidad operativa (JUNJI, JUNAEB, DIGEDER, MINSAL, MINEDUC, etc)

La capacidad de coordinación intersectorial del programa (y del SERNAM en general) se ha visto reforzada en el último tiempo, porque el tema de la igualdad de derechos de la mujer se ha mantenido como una de las prioridades de los Gobiernos de la Concertación.

A juicio del panel, un factor de sostenibilidad del programa es que los temas de la mujer sigan teniendo la misma o mayor importancia en la agenda pública.

En segundo término, la sostenibilidad del programa también dependerá de la capacidad que éste tenga para canalizar recursos públicos hacia las iniciativas que le interesa fomentar.

En este sentido la creación a nivel presupuestario de mecanismos que faciliten la canalización de recursos públicos hacia iniciativas intersectoriales y que, por este medio, le den mayor estabilidad a las fuentes de financiamiento de los componentes del programa, contribuiría de manera importante a su sostenibilidad.

7.1.2 Replicabilidad del programa.

El panel piensa que más que de replicabilidad del programa en su conjunto, corresponde hablar de replicabilidad de sus componentes. En efecto, el PMTT se fundamenta en que algunos de los componentes que ha desarrollado sean factibles de ser asumidos y replicados por otras instituciones públicas.

Por ejemplo, una de línea de acción prioritaria del programa consiste en fomentar y desarrollar a nivel de los municipios las capacidades de gestión que les permitan enfrentar en mejor forma la administración de los CAHMT.

En cuanto a la replicabilidad de las intervenciones intersectoriales, se debe tener presente que la práctica del programa evidencia que la intersectorialidad de varias de sus intervenciones se dá en el plano local, mediante la intervención y/o coordinación del Municipio. En tal sentido es importante reconocer y reforzar el rol de este actor dentro de las distintas modalidades de intervención.

7.2 Conclusiones en torno a la sostenibilidad del Programa.

Si se dan las condiciones enunciadas en el punto 7.1.1, el panel piensa que el programa es sostenible en el mediano y largo plazo.

8. EXPERIENCIA ADQUIRIDA EN LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA

8.1. Análisis de Aspectos relacionados con la Experiencia Adquirida en la Ejecución del Programa

8.1.1. Lecciones que deja el Programa para la Unidad Ejecutora y otras Instituciones involucradas

El funcionamiento del programa requiere de un gran esfuerzo de coordinación intersectorial y con las municipalidades involucradas en la ejecución de los componentes. Se considera que ésta es la única forma de dar una respuesta integral a las necesidades y carencias del segmento de temporeras. Ello permite además optimizar el uso de los recursos y generar un espacio de aprendizaje colectivo, del cual se benefician los funcionarios públicos involucrados y sus respectivas instituciones. Esta estrategia de trabajo sin embargo, no se encuentra difundida a nivel estatal, predominando las acciones sectoriales, lo cual dificulta obtener aportes presupuestarios para impulsarlas.

Otro aprendizaje dice relación con la verificación a través de la práctica de funcionamiento intersectorial, de la necesidad que los profesionales que participen del equipo que emprende las actividades, tengan permanencia para garantizar el logro de los objetivos y el seguimiento de las acciones. Igualmente, los servicios estatales involucrados deberían avalar la operatividad de los acuerdos establecidos, aún cuando sus autoridades pudieran cambiar.

El programa ha perfilado hacia el futuro (en reuniones de trabajo se precisó el año 2.001) ampliar su ámbito de acción hacia otros segmentos de trabajadoras que enfrentan situaciones de precariedad laboral (se ha identificado pesca). Para ello sin embargo, se considera necesario el cumplimiento de una serie de requisitos previos, relacionados sobre todo con la consolidación de las propuestas de política y modelos de intervención diseñadas por el programa y que se encuentran en aplicación piloto, las que deben traducirse en instrumentos con recursos

asegurados. Es el caso de los centros de atención para hijos de temporeras. En lo que se refiere al tema de normas laborales, se señala la necesidad de una aprobación normativa que posibilite la organización sindical de las trabajadoras y la información generalizada de sus derechos. En materia de salud, la necesaria coordinación entre actores institucionales y sociales respecto del tema de exposición a pesticidas y sus consecuentes riesgos. Este conjunto de condiciones parecen difíciles de cumplir y muchas de ellas exceden a los alcances del programa. Respecto de este tema el panel de evaluadores hace una recomendación en el punto 8.3. Recomendaciones sobre la experiencia adquirida en la ejecución del programa.

El programa ha aprendido también, que en su entorno existen riesgos que es necesario minimizar: la lógica sectorial del Estado que aborda los problemas sociales de manera muy parcializada; la insuficiente cultura de supervisión, seguimiento y evaluación de los programas estatales; la falta de recursos presupuestarios que dificultan las coordinaciones y el emprendimiento de acciones; la falta de capacitación en gestión de los funcionarios que sirven de contraparte (se especifica el caso de las municipalidades); la falta de legislación que resguarde la forma de inserción laboral temporal; la visión cortoplacista del empresariado agrícola; la falta de reconocimiento del aporte de las temporeras a la economía del país.

8.1.2. Aspectos innovadores en el diseño o ejecución del Programa

El programa en su diseño y ejecución presenta algunos aspectos innovadores. A saber: la intersectorialidad, la descentralización de las acciones, y la aplicación del enfoque de género.

8.2. Conclusiones sobre la Experiencia Adquirida en la Ejecución del Programa

El programa expresa una interesante experiencia adquirida en su operativa intersectorial y descentralizada (municipios), lo cual junto con brindar servicios integrales a las beneficiarias, facilita la optimización de recursos presupuestarios.

Esta modalidad es muy innovadora pues los servicios del Estado en general funcionan de manera sectorializada. Los funcionarios públicos involucrados en este tipo de propuesta se logran capacitar en una forma de administración y gestión diferente.

El informe final del estudio "Análisis de los programas del SERNAM en cuanto estrategia de intervención para la formulación de políticas públicas (CIEPLAN, 1999), señala en relación con estas materias, que las instituciones que colaboran con el SERNAM han visto en ella, la posibilidad de realizar mejor su propia misión institucional porque han podido desarrollar una creciente sensibilidad e información en torno al tema género. Asimismo, las coordinaciones les han permitido avanzar en el cumplimiento de sus propias prioridades institucionales, en tanto pueden identificar y congrega un nuevo sector poblacional al cual les es difícil llegar, aprehender información, conocimientos y metodologías pertinentes; responder a solicitudes precisas que tienen un diseño coherente.

El programa debe sin embargo intentar minimizar riesgos existentes en su entorno, entre otros: la insuficiente cultura de supervisión, seguimiento y evaluación de los programas estatales y la falta de recursos presupuestarios que dificultan las coordinaciones y el emprendimiento de acciones.

En síntesis, los aspectos más innovadores del programa son a juicio del panel evaluador: la intersectorialidad, la descentralización de las acciones, y la aplicación del enfoque de género.

8.2. Recomendaciones sobre la Experiencia Adquirida en la Ejecución del Programa

- En relación con la eventual ampliación del ámbito de acción del programa hacia otros segmentos de trabajadoras, y/o la transferencia a otras instituciones de algunos modelos de intervención (como los CAHMT por ejemplo), el panel considera fundamental la definición de un itinerario y prioridades, de modo de que en un plazo más bien menor se asuma la propuesta que se ve conveniente y necesaria. Sin embargo, estos procesos requieren de una reflexión política y técnica acuciosa tanto del equipo del programa, como con las instituciones involucradas en la intersectorialidad por la complejidad que conlleva esta estrategia de trabajo: recursos presupuestarios invertidos, metodologías elaboradas, diversificación de la población atendida, etc. El tema amerita entonces, una evaluación previa que de garantía de que los procesos que se inicien beneficiarán efectivamente a la población objetivo, en tanto las instituciones involucradas (PMTT y otras) puedan responder eficazmente y eficientemente a las nuevas demandas, sin descuidar las responsabilidades ya asumidas en relación con las trabajadoras temporeras de la agroexportación.

III. PRIORIZACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES

El Panel Evaluador ofrece al PMTT las recomendaciones siguientes. Cabe señalar que éstas no han considerado la responsabilidad institucional de su implementación, puesto que la información disponible no permitió establecerla.

1. Se recomienda establecer un mecanismo que permita recabar información, desde las instituciones ejecutoras y desde los municipios, acerca de los costos de producción de las distintas actividades y componentes. Lo anterior debido a que, sí se está visualizando el PMTT como un programa orientado principalmente a diseñar, validar e institucionalizar modalidades de intervención, las que después son traspasadas a otras entidades para su ejecución, los costos de producción de esas intervenciones resultan una variable fundamental para su validación y traspaso. (Eficiencia)
2. En cuanto al manejo del presupuesto propio del programa, se sugiere un mayor grado de seguimiento de la ejecución presupuestaria por parte de la gerencia del programa. A este respecto sería recomendable que el Departamento de Finanzas del SERNAM prepare un reporte periódico (mensual o trimestral) que considerará los ingresos y los gastos del programa. (Eficiencia)
3. Diseñar un sistema de coordinación con entes que pueden incidir positivamente en el logro del Fin (del propio SERNAM, otras instituciones gubernamentales, autoridades legislativas, empresarios). Este sistema debiera establecer un acuerdo amplio común – calendarizado en los plazos corto, mediano y largo – para todas ellas, respecto del cual cada una compromete aportes específicos, a alcanzar en gestión aislada o en trabajo conjunto con otra. Ciertamente, esto pasa por generar el interés y la confianza de algunos de estos sectores (en particular el empresariado y los sectores políticos vinculados) sobre el problema en cuestión y sus posibles soluciones. Esto permitiría abordar los factores que generan el problema de las mujeres temporeras. Esto se refiere fundamentalmente a abrir el diálogo con los empresarios del sector agroexportador (generando su confianza e interés sobre el tema) y a propiciar la regulación legislativa del trabajo temporal (Logro del Fin)
4. En el detalle de las actividades de los componentes 1, 2, 3 y 4 (matriz de marco lógico), y específicamente en el caso de cuidado infantil, talleres de derechos, fiscalización de normas laborales, talleres de liderazgo y encuentros, exámenes de salud laboral, alfabetización y nivelación escolar, señalar de manera explícita la validación de los modelos de intervención y/o propuestas elaboradas por el programa, en tanto constituye uno de los resultados centrales y concretos perseguidos, y que posibilita que los diversos servicios estatales con los cuales se establecen coordinaciones, así como los propios municipios, ejecuten una réplica adecuada de los contenidos (Diseño).
5. Implementar un sistema de evaluación global, basado en un conjunto definido de indicadores relevantes, que permitan contrastar resultados y dificultades tanto a nivel de Fin, de Propósito, de Componentes, como de Metas anuales²¹.
6. En relación con las metas (Eficacia):
 - Precisarlas a nivel de propósito, de modo de poder objetivar su grado de cumplimiento.

²¹ Este modelo de evaluación ya fue desarrollado en una consultoría encargada por el PMTT. Véase Equipo consultor Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Sociología: *Informe Final. Seguimiento y evaluación al PMTT a escala nacional/regional/comunal, período 1998/1999*. Santiago, enero de 2000.

- Realizar un esfuerzo de cuantificación de las metas (tanto de propósito como de componentes), de modo de facilitar la tarea de seguimiento y evaluación de su cumplimiento.
7. En relación con la eventual ampliación del ámbito de acción del programa hacia otros segmentos de trabajadoras, y/o la transferencia a otras instituciones de algunos modelos de intervención (como los CAHMT por ejemplo), el panel considera fundamental la definición de un itinerario y prioridades, de modo de que en un plazo más bien menor se asuma la propuesta que se ve conveniente y necesaria. Sin embargo, estos procesos requieren de una reflexión política y técnica acuciosa tanto del equipo del programa, como con las instituciones involucradas en la intersectorialidad por la complejidad que conlleva esta estrategia de trabajo: recursos presupuestarios invertidos, metodologías elaboradas, diversificación de la población atendida, etc. El tema amerita entonces, una evaluación previa que de garantía de que los procesos que se inicien beneficiarán efectivamente a la población objetivo, en tanto las instituciones involucradas (PMTT y otras) puedan responder eficazmente y eficientemente a las nuevas demandas, sin descuidar las responsabilidades ya asumidas en relación con las trabajadoras temporeras de la agroexportación. (Justificación Continuidad).
 8. Realizar un estudio que permita validar el modelo de intervención intersectorial para las mujeres trabajadoras temporeras que permita determinar su adecuación a las necesidades y características de este grupo, así como su superioridad respecto de las alternativas ya existentes en los servicios públicos actualmente.
 9. Mejorar los procesos de procesamiento, análisis y utilización de la información disponible por el PMTT a fin de incorporarla a la planificación de cada período de gestión. Esto requiere que el PMTT sea dotado de los recursos (humanos, económicos y materiales) necesarios.
 10. En relación con la información estadística sobre la cobertura del programa, contar con datos que precisen el número de beneficiarias directas del programa, para lo cual parece necesario un cambio en la modalidad de gestión. Se visualiza la necesidad de integrar el tema de la cantidad y calidad de la información requerida en las negociaciones con las instituciones contrapartes (DITRAB, MINSAL, MINEDUC, Municipios, etc.), explicitándolo en los convenios de colaboración.
 11. Establecer la contribución efectiva al Fin realizada hasta la fecha por el PMTT (a través de un estudio global y de casos como el propuesto en 5.1.1.) incorporando variables relevantes para la labor del PMTT en su diseño²². Esto debiera realizarse mediante un estudio que permitiera comparar, el estado de la situación de las trabajadoras temporeras en general y del agro en particular, previa y posteriormente a la implementación del PMTT. Para obtener una estimación, aunque aproximada, sobre los logros respecto del Fin obtenidos hasta la fecha, la información correspondiente al primer estadio puede ser extraída de los diagnósticos que el Programa ha generado; la del segundo, a partir de las evaluaciones periódicas que el Programa realiza. Esto no obsta que a futuro pueda realizarse un estudio especialmente diseñado para estos fines, donde se pueda generar información no

²² Éstas fueron sugeridas en Equipo consultor Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Sociología: *Informe Final. Seguimiento y evaluación al PMTT a escala nacional/regional/comunal, período 1998/1999*. Santiago, enero de 2000.

disponible actualmente. Este estudio debiera estar diseñado en tres niveles: macro, meso y micro. En el primero interesaría conocer si es que se han generado condiciones favorables para las mujeres temporeras a nivel macro: propuestas de leyes, apertura al diálogo por parte de los empresarios del sector agroexportador, asociación sindical de las temporeras, creación de beneficios adaptados a sus características, etc. En el segundo, debiera cotejar los progresos de cada área por separado, a fin de conocer el grado de equilibrio con que se ha llegado al logro global y de este modo las fortalezas y debilidades del PMTT en cada área de trabajo. En el tercero, considerar casos individuales y grupales, que dieran cuenta de la manifestación más concreta de los logros del Programa: esto es, de qué manera una determinada mujer temporera mejoró sus condiciones laborales como producto de la intervención del PMTT; esta sería una fuente muy rica de información, que permitiría saber los aciertos y debilidades con que el Programa se presenta ante sus beneficiarias.

12. Dado que el punto inmediatamente anterior escapa a las facultades y recursos actualmente disponibles por el PMTT, se recomienda también dotar al Programa con los recursos (humanos, económicos y materiales) necesarios para ello.
13. Afinar la metodología de cálculo del universo potencial de trabajadoras temporeras, precisando criterios que den cuenta de las especificidades productivas regionales, de los requerimientos de mano de obra según el tipo de especies o variedades cultivadas y sistemas de cultivo y/o procesamiento que se utilizan. Asimismo, considerar los impactos diferenciados que dichos factores tienen en las condiciones de trabajo y calidad laboral de las temporeras.
14. Desarrollar una opinión fundada sobre temas diagnosticados por el programa que tienen relevancia para la vida laboral de las temporeras: empleo de invierno, suministro de trabajadoras por contratistas o enganchadores, organización sindical y negociación colectiva, que puedan ser aportados como insumos a otros servicios, Parlamento, instancias competentes y que permitan promover iniciativas a favor de las trabajadoras.
15. Fortalecer la organización descentralizada del Programa, a fin de que pueda adaptarse no sólo a las diferencias de recursos y compromisos institucionales establecidos en cada región o municipio, sino también de poder hacerlo respecto de la diversidad de situaciones en que se manifiesta el trabajo temporal en cada contexto.
16. Definir plazos corto, mediano y largo en los cuales el PMTT espera contribuir al Fin. Esto es, qué etapas espera cumplir en su contribución al Fin, sobre cuál tipo de trabajo temporal, qué problemas específicos abordar, a qué proporción de trabajadoras dentro de ese grupo, cuál es el producto final (óptimo) que espera obtener.
17. A nivel de indicadores del propósito (matriz de marco lógico), se requiere precisar el indicador "grado de institucionalización de las propuestas o programas del PMTT", determinando los parámetros que permitan predefinir cuando dicho grado será considerado (por ejemplo alto, medio o bajo).
18. Fortalecer la línea de trabajo coordinado con instituciones externas, definiendo mecanismos que permitan desarrollar un programa de trabajo sistemático y acumulativo para los corto, mediano y largo plazos.
19. A nivel de las actividades de los componentes 1, 2 y 3 (matriz de marco lógico), intencionar acciones explícitas que integren a los empresarios agroexportadores, quienes tienen obligaciones sobre las distintas materias consignadas. Para ello se podría por ejemplo, concordar con la Dirección del Trabajo una estrategia de acción mancomunada; provocar

vínculos y negociaciones con las asociaciones de empresarios; animar a organizaciones de temporeras/os a articular formas de negociación con sus contrapartes; etc.

20. Por la importancia que tienen los recursos externos para la producción de los componentes del PMTT, se debe poner mayor énfasis en la permanencia en el tiempo de dichos aportes.

Un primer paso en esta dirección, es bastante obvio, y consiste en sistematizar la información relativa al monto y tipo de recursos (humanos, material didáctico, infraestructura etc.). Como se evidenció en el desarrollo del trabajo, la información de costos de producción de los componentes es relativamente débil, contándose solo con información estimativa proveniente de estudios especiales (no de los sistemas de información normales del PMTT).

A partir de información acerca de cuales son las fuentes de financiamiento de los distintos componentes y cuales de éstas son las más "inseguras" – en términos de continuidad de los presupuestos – sería posible diseñar una mejor estrategia negociadora e implementar mecanismos para hacer más estables estos aportes en el tiempo.

21. Teniendo presente que el grado de utilización por parte de los beneficiarios resulta clave para justificar la importante movilización de recursos externos que se efectúa hacia los CAHMT, se recomienda sistematizar la información acerca de días efectivos de funcionamiento de los centros y de asistencia promedio de los beneficiarios.

22. Se recomienda buscar estrategias para aumentar la asistencia promedio de los menores en edad preescolar a los centros, la que de acuerdo a la información entregada al Panel es la relativamente más débil, lo anterior, porque tal como se analizó anteriormente, la asistencia promedio es un factor crítico para determinar la eficiencia del componente.

23. En relación con la cobertura del programa:

- Avanzar hacia una proporcionalidad mayor en la cobertura de las beneficiarias en relación con el universo potencial regional estimado, sobre todo en regiones como la VI, en las que en la actualidad la brecha es muy significativa.
- Revisar la gestión de las coordinaciones regionales y/o fortalecer los equipos de trabajo redistribuyendo las tareas o ampliando su dotación de personal, en la medida que los recursos presupuestarios lo permitan.

24. Reconociendo los avances del PMTT en el intento por aportar en el camino del abordaje intersectorial de los problemas sociales, algunos aspectos de su diseño, cuya modificación podría contribuir a reforzar la intersectorialidad son: El PMTT a lo largo de su período de funcionamiento y en base a diagnósticos de la situación de las temporeras y a las oportunidades que se le han ido abriendo con diversos servicios estatales para desarrollar acciones conjuntas, ha ido ampliando sus áreas de trabajo. Ello a juicio del panel, complejiza la posibilidad de consolidar una política de intersectorialidad. Tal vez sea más adecuado, priorizar un área o componente del programa, el más central para las trabajadoras (y que puede contener perfectamente diferentes temas), trabajarlo con pocas instituciones pero sustantivas en torno a los aportes que pueden realizar y de este modo se ganaría en profundidad.

25. Dada la coyuntura del eventual traspaso del componente CAHMT a otra institución (cuestión informada en reuniones con el equipo), podría aprovecharse la oportunidad de crecer en este sentido. La construcción de un modelo probado de aplicación intersectorial de política social, sería un muy buen insumo tanto para los diseñadores como para las beneficiarias. A nivel de las actividades de los componentes 1, 2 y 3 (matriz de marco lógico), intencionar

acciones explícitas que integren a los empresarios agroexportadores, quiénes tienen obligaciones sobre las distintas materias consignadas. Para ello se podría por ejemplo, concordar con la Dirección del Trabajo una estrategia de acción mancomunada; provocar vínculos y negociaciones con las asociaciones de empresarios; animar a organizaciones de temporeras/os a articular formas de negociación con sus contrapartes; etc.

26. Revisar las prioridades por área o componente del programa, fortaleciendo el más central para las trabajadoras (y que puede contener perfectamente diferentes temas), trabajarlo intersectorialmente con pocas instituciones pero sustantivas en torno a los aportes que pueden realizar y de este modo ganar en profundidad.
27. Consignar como medio de verificación del propósito, los estudios de costo (licitados u otros) que el programa ha realizado o realice acerca de algunos componentes.
28. A nivel de los indicadores del componente 1, se sugiere incluir:
 - distribución regional y comunal de los establecimientos;
 - tasas de cobertura regionales estimadas.
29. En relación con el componente 2, y específicamente en lo relativo a la fiscalización de normas laborales que realiza la Dirección del Trabajo y de normas de salud que realiza el MINSAL, se sugiere concordar con ambos servicios la inclusión de indicadores orientados a profundizar en el universo fiscalizado, así como en la calidad de los contenidos de estas fiscalizaciones. Se proponen los siguientes indicadores:
 - número de establecimientos agroexportadores (predios, packing) fiscalizados en la temporada;
 - distribución de los establecimientos fiscalizados según tamaño (estratos de acuerdo a número de trabajadores);
 - distribución de los establecimientos fiscalizados según región;
 - número de trabajadoras involucradas;
 - tasa de cobertura estimada;
 - materias fiscalizadas;
 - porcentaje de establecimientos que cumplen las normas;
 - porcentaje de establecimientos que incumplen las normas;
 - tipo de infracciones más frecuentes;
 - calificación de los establecimientos según cumplimiento de normas;
 - tasas de accidentes laborales según tipo de accidente;
 - tasas de sintomatología de enfermedades profesionales según tipo de enfermedad;
 - número total de días de incapacidad durante la temporada por accidentes laborales o enfermedades profesionales;
 - circunstancias de los accidentes y tipo de agentes;
 - número de recomendaciones señaladas por los servicios orientadas a revertir vacíos u omisiones legales en relación con el trabajo temporal en la agroexportación.
30. Igualmente en relación con el componente 2 y respecto de los indicadores orientados a medir número de talleres y encuentros y de trabajadoras participantes, precisar algunas otras mediciones, por ejemplo:
 - porcentaje de trabajadoras que luego de su participación en los talleres de liderazgo, se integran a organizaciones sociales o sindicatos y/o constituyen organizaciones;

- porcentaje de trabajadoras que luego de su participación en los talleres de liderazgo logran cargos directivos en sus organizaciones;
- porcentaje de trabajadoras capacitadas en los talleres de liderazgo que son convocadas desde organismos públicos a instancias o actividades de consulta local (redes, mesas, etc) para abordar problemas específicos de su sector y/o abrir canales de participación hacia organismos estatales;
- porcentaje de trabajadoras que luego de su participación en talleres de derechos laborales y de salud logran negociar con sus empleadores mejoras de sus condiciones de trabajo.

31. En relación con los componentes 3 y 4, se sugiere incluir los siguientes indicadores:

- distribución regional y comunal de dichas trabajadoras;
- tasas de cobertura regionales estimadas.

32. La información necesaria para constatar los avances en el contenido de los componentes 1, 2, 3 y 4, considerando los indicadores sugeridos deberían integrarse en los informes regionales y nacionales (medios de verificación).

33. Eliminar los supuestos 1 y 3 del propósito (matriz de marco lógico) pues resultan inviables en el corto plazo. Estos dicen "Existe la voluntad por parte del Estado de implementar los acuerdos internacionales relativos a la condición laboral de las mujeres" y "Existen instancias de negociación colectiva tripartita en el sector agroexportador que emplea trabajadoras temporeras".

34. A nivel del supuesto 2 del propósito (matriz de marco lógico), se sugiere completar su redacción del siguiente modo: "Existe de parte de los servicios e instancias estatales (Ministerios, Parlamento, Municipios) la voluntad de integrar y asumir en el diseño de sus políticas y en su gestión operativa, el compromiso ético-político con los lineamientos contenidos en el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres".

35. Incluir como un nuevo supuesto del propósito "Existe de parte del Estado una disposición o voluntad creciente a valorar, impulsar y apoyar la intersectorialidad en el abordaje de las políticas sociales".

36. A nivel del segundo supuesto del componente 2 que dice "Existe en la Dirección del Trabajo capacidad de fiscalización a los recintos donde se desempeñan las trabajadoras temporeras en el marco de un trabajo intersectorial", podría agregarse al MINSAL como organismo fiscalizador (tiene competencia en materias de condiciones sanitarias y ambientales en los centros laborales).

37. Incluir un cuarto supuesto en el componente 2 que diga "Existe disposición de empleadores y trabajadores para evaluar aspectos de las condiciones de trabajo y calidad del empleo que impactan de manera específica a las temporeras y en torno a los cuales pueden elaborarse acuerdos de estándares laborales".

38. El indicador "número de comités intersectoriales", debiera complementarse con otros indicadores de carácter cualitativo que den cuenta de la situación real de funcionamiento, así como el cumplimiento efectivo de las funciones que tienen mandatadas.

IV. REFERENCIAS

Bibliografía

- ANDARES Ltda. *Módulos Formativos para el ejercicio del Liderazgo de las Temporeras de la agroexportación*. Programa Mujeres Temporeras. SERNAM. Informe Final. Junio 1998.
- Asesorías para el Desarrollo: Análisis de los programas SERNAM en cuanto estrategias de intervención para la formulación de políticas públicas. Informe Final (Versión Corregida). Diciembre 1999
- Canales, M. y Vivanco, M.: *Informe Evaluativo de Descentralización de los CAHMT 1996/1997*. Santiago, septiembre de 1997.
- CEDEM. *Sistematización de las Mesas de Trabajo Regionales para discutir la Propuesta para el mejoramiento de la acción pública coordinada referente al tema de pesticidas y su relación con las mujeres temporeras y productora*. Informe Final de Consultoría. 1999
- Valdés, X.: *Feminización del mercado de trabajo agrícola: las Temporeras*. En *Mundo de Mujer continuidad y cambio*. CEM: 1988.
- Consultorías Profesionales AGRARIA LTDA: *Investigación, cuantía y situación de la mujer temporera en la región metropolitana*. Resumen Ejecutivo.
- Díaz, E. y Riquelme, V.: *Propuestas estratégicas en trabajo para la elaboración de Políticas focalizadas en Trabajadoras Temporeras de la Agroexportación y Agroindustria*. Informe de Consultoría, 1997.
- Donoso, S.; Hawes, G. y Fuentes, V. *Mujeres Temporeras del Agro: realidad de la Región del Maule*. IIIDE Universidad de Talca. 1996.
- Equipo consultor Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Sociología: *Informe Final. Seguimiento y evaluación al PMTT a escala nacional/regional/comunal, período 1998/1999*. Santiago, enero de 2000.
- INSTITUTO DE LA MUJER: *Herramientas para el Ejercicio del Liderazgo de las Trabajadoras temporeras de la Agro Exportación*. Consultoría Octubre 1998.
- MINISTERIO DE HACIENDA / Dirección de Presupuesto: *Comentarios al Informe de Avance 1, Programa Mujeres Trabajadoras Temporeras*.
- MINISTERIO DE HACIENDA / Dirección de Presupuesto: *Comentarios al Informe de Avance 2, Programa Mujeres Trabajadoras Temporeras*.
- NOVUS Informe Final. *Estudio Diagnóstico sobre la situación de la Mujer Trabajadora Temporera en la sexta región*.
- Palestro, S. : *Estudio de Costos Programa Centros de Atención a Hijos/as de mujeres temporeras temporada 1995 – 1996*. Informe Final. SERNAM / Departamento de Programas
- Propuesta preliminar para el mejoramiento de la cobertura previsional de trabajadoras y trabajadores temporeros/as. SERNAM.
- SERNAM Documentos de trabajo N° 1. *Programas de atención educativo-recreativos para hijos de mujeres temporeras*. Septiembre 1991.

SERNAM. Memoria 1994-1999.

SERNAM/PMTT/Departamento de Programas. *Evaluación del Proyecto 1999 Programa Mujeres Trabajadoras Temporeras – PMTT*. Informe Final (versión Preliminar).

SERNAM/PMTT/Departamento de Programas. *Informe de Evaluación Final PMTT*, 1996.

SERNAM/PMTT/Departamento de Programas. *Informe Evaluativo Final 1997, metas actividades y logros* (versión final), marzo 1998.

SERNAM/PMTT/Departamento de Programas. *Informe Evaluativo Final, Cumplimiento de Objetivos y Metas* año 1998

SERNAM: Ficha de Antecedentes del Programa MTT (Versión Corregida). Mayo 2000.

SERNAM: *Informe de gestión PMTT 1997-1998 CAHMT*, 8 de junio de 1998.

SERNAM: *Informe de gestión PMTT 1998-1999, CAHMT*, 8 de junio de 1998.

SERNAM: *Informe Evaluativo del Programa CAHMT 1996-1997*, septiembre de 1997.

SERNAM: Observaciones del Equipo PMTT al Informe de Avance N° 2 del Panel Evaluador del PMTT, período 1996/99.

SERNAM: Respuestas a análisis y comentarios punto III, Informe de Avance N° 1 del Panel Evaluador del PMTT, período 1996/99.

ANDARES Ltda. Elaboración de módulos formativos para el ejercicio del liderazgo de las temporeras de la agroexportación. Informe ejecutivo. Junio 1998.

CEDEM. Sistematización de mesas de trabajo regionales para discutir propuesta para el mejoramiento de la acción pública coordinada referente al tema pesticidas y su relación con las mujeres temporeras productoras. Informe final consultoría. Noviembre 1999.

DITRAB-SERNAM. Encuesta a temporeras. Sin fecha.

DITRAB. Informe sobre resultado de fiscalización al sector agrícola. Mayo 1998.

Instituto de la Mujer. Herramientas para el ejercicio del liderazgo de las trabajadoras temporeras de la agroexportación. Informe consultoría. Octubre 1998.

MINSAL/SERNAM. Convenio de colaboración de mejoramiento de gestión.

PMTT. Informes de gestión 1996-1999.

PMTT. Jornada de trabajo con DITRAB sobre fiscalización Región Maule. Septiembre 1999.

PMTT. Informa avances sobre fiscalización. Octubre 1999.

PMTT. Aportes de otras instituciones al PMTT. Mayo 2000.

PMTT. Ficha de Antecedentes. Elaborada para DIPRES. 2000.

SERNAM/PMTT. Sistematización de información recopilada a través de instrumento dirigido a temporeras y aplicado en programa de fiscalización DITRAB IX región. Marzo 1996.

Entrevistas Realizadas

Reuniones con representantes del PMTT – SERNAM y Dirección de Presupuesto, Ministerio de Hacienda

ANEXO 1: Matriz de Evaluación del Programa

ANEXO 2: Antecedentes Presupuestarios y de Costos

ANEXO 3: Propuesta de Matriz de Marco Lógico (en caso que corresponda)

ANEXO 1

Matriz de Evaluación del PMTT

MATRIZ DE MARCO LÓGICO PARA EVALUACIÓN PROGRAMA

NOMBRE DEL PROGRAMA:
 AÑO DE INICIO DEL PROGRAMA:
 MINISTERIO RESPONSABLE:
 SERVICIO RESPONSABLE:
 PRESUPUESTO ASIGNADO 2000

MUJERES TRABAJADORAS TEMPORERAS
 1991
 MIN. PLANIFICACION
 SERNAM

Enunciado del objetivo	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
<p><u>FIN</u></p> <p>Contribuir a mejorar las condiciones laborales de las Mujeres Trabajadoras Temporeras del sector agroexportador en el marco de la misión del SERNAM</p> <p><u>PROPOSITO</u></p> <p>Trabajadoras Temporeras que se desempeñan en el sector agroexportador se benefician de las propuestas, programas y/o intervenciones intersectoriales que realiza el programa</p>	<p>1. Grado de institucionalización de las propuestas o programas del PMTT</p> <p>2. N° de comités intersectoriales</p> <p>3. % de recursos allegados de otros sectores a la implementación del PMTT</p>		<p>Existe la voluntad por parte del Estado de implementar los acuerdos internacionales relativos a la condición laboral de las mujeres</p> <p>El Estado implementa el plan de igualdad de oportunidades</p> <p>Existen instancias de negociación colectiva tripartita en el sector agroexportador que emplea Trabajadoras Temporeras.</p>

<p>1 Programas, medidas o intervenciones orientadas a implementar la modalidad de cuidado CAHMT</p>	<p>1.1 % de centros que atienden al modelo de atención en relación al total de centros 1.2 Instituciones en coordinación 1.3 % de recursos aportados externamente al componente 1.4 Nº de programas creados a partir de esta experiencia 1.5 Nº de CAHMT implementados 1.6 Nº de MTT cuyos hijos asisten a los CAHMT 1.7 Nº de niños/as asistentes a los CAHMT</p>	<p>Informes regionales y nacionales Lista de Instituciones en coordinación Documentación o entrevista a Junji e Integra Informes CAHMT Regionales Informe de Consultoría U. de Chile</p>	<p>Existe una demanda en el Municipio para la implementación del Modelo CAHMT en el marco de un trabajo intersectorial Existe la voluntad y los instrumentos para aportar recursos suficientes al modelo CAHMT</p>
<p>2 Programas, medidas o intervenciones orientadas al cumplimiento de la normativa laboral vigente, a la generación de nuevas normas regulatorias y al desarrollo de la capacidad de negociación de la MTT.</p>	<p>2.1 Programas y medidas focalizadas por las instituciones a partir de la coordinación. 2.2 Nº de MTT que asisten a talleres de derechos laborales y salud laboral 2.3 Nº de MTT beneficiadas con fiscalizaciones 2.4 Nº de encuentros realizados 2.4 Nº de fiscalizaciones realizadas 2.5 Nº de MTT que asisten a Encuentros 2.6 Nº de Talleres de liderazgo realizados 2.7 Nº de MTT que asisten a talleres de liderazgo</p>	<p>Informes regionales y nacionales de Proyectos presentados y aprobados Informes por actividades Informes de fiscalizaciones DITRAB Regionales de Proyectos de participación</p>	<p>Existe viabilidad política para incorporar en la agenda legislativa nuevas normas regulatorias y aplicar la normativa laboral vigente en el marco de un trabajo intersectorial Existe en la Dirección del Trabajo capacidad de fiscalización a los recintos donde se desempeñan las trabajadoras temporeras, en el marco de un trabajo intersectorial Existe disposición por parte de las Trabajadoras Temporeras para ejercer colectivamente sus derechos</p>
<p>3 Intervenciones orientadas a la generación de programa y normas que enfrenten los problemas específicos de salud del sector</p>	<p>3.1 Programas, medidas o acciones focalizadas por instituciones involucradas 3.2 Nº de MTT examinadas 3.3 Propuestas elaboradas</p>	<p>Informes Regionales y Nacionales Documento preliminar de convenio Min. Salud-Sernam Articulado ley orgánica Fonasa</p>	<p>Existen ofertas de salud adaptables a la situación de las trabajadoras temporeras Existe voluntad y los instrumentos para aportar recursos suficientes y adaptar la oferta de salud a las condiciones de las MTT</p>
<p>4 Programas, medidas o intervenciones orientadas a mejorar el acceso de las MTT a programas de educación de adultos</p>	<p>4.1 Nº de programas y líneas focalizadas por la institución involucrada, regionalmente y nacional 4.2 Nº de MTT beneficiadas con acceso a programa de Educ. de Adultos</p>	<p>Informe nacional y regional Informes de Estudios</p>	<p>Existen alternativas educacionales adaptables (horarios, calendarios, ubicación) a las características de las trabajadoras temporeras Existe cobertura adecuada del PNBT (programa nacional de nivelación básica) para las trabajadoras temporeras</p>
<p>5 Asesoría técnica a municipios participantes para la administración y gestión de los modelos de intervención.</p>	<p>5.1 Nº de municipios asesorados participando en programa 5.2 Nº de convenios firmados 5.3 Nº de convenios firmados 5.4 Nº de municipios que tienen encargada PMTT 5.5 Nº de funcionarios municipales capacitados por comuna</p>	<p>Convenios, Términos de referencia y Orientaciones técnicas para mesas municipales Informes de mesas municipales Entrevista con coordinadoras regionales Manual de apoyo a municipios Perfiles de proyectos para acceso a fondos Manual educativo para CAHMT</p>	<p>Las municipalidades disponen de recursos para desarrollar el trabajo conjunto con el PMTT, en el marco de un trabajo intersectorial Las municipalidades aceptan ser capacitadas en administración y gestión intersectorial para aplicar modelos de intervención</p>

<p>• Componente N° 1</p> <p>-Coordinación con JUNJI, JUNAEB, DIGEDER, INTEGRÁ, a nivel central, para la evaluación, proyección y establecimiento de acuerdos generales.</p>	<p>Recursos asignados para el período 1999</p>
<p>Reunión de Comité Coordinador Regional para evaluación y determinación de nuevos objetivos de gestión respecto de estos centros.</p>	<p>Recursos técnicos profesionales</p> <p>Recursos asignados para consultorías 1999¹: \$26.872.939</p>
<p>Asesoría a municipalidades que gestionan y administran los Centros de Atención.</p>	<p>Recursos asignados para comunicación 1999²: \$ 7.290.000</p>
<p>Mesas de Trabajo regionales con funcionarios municipales, en torno a su rol en el PMTT en general y en particular en los CAHMTT.</p>	
<p>Asesoría técnica a las municipalidades participantes para la elaboración de proyectos factibles de ser postulados a los fondos Digeder.</p>	
<p>Capacitación a los funcionarios contratados por las Instituciones, en lo referido a la discriminación de género entre niños y niñas que participan en los centros, así como en aspectos de gestión y administración de los mismos.</p>	
<p>Implementación de los centros de Atención.</p>	
<p>Elaboración y/o reimpresión de material técnico de apoyo a la gestión de los Centros, a objeto de favorecer la sostenibilidad de los mismos.</p>	
<p>Seguimiento, de parte de las instituciones co-participantes, a los centros en las comunas.</p>	
<p>Evaluación con los municipios participantes</p>	
<p>Elaboración de informe anual regional y nacional</p>	

¹ Sin considerar los recortes presupuestarios realizados durante el período.

• Componente 2

Talleres de Información de Derechos

Programación conjunta con la Dirección del Trabajo, Programa de Salud Ocupacional del Minsal e INP de Talleres de Información de derechos laborales, previsionales y de salud a MTT, en el marco del Comité Coordinador

Coordinación con municipalidades y organizaciones de TT existentes, para la organización de los talleres y la convocatoria de las participantes.

Coordinación con la Ditrab. para la aplicación del Módulo específico en todas las regiones donde se ejecuta el PMTT

Elaboración de materiales informativos, técnicos y comunicacionales referidos a los derechos de las MTT

Evaluación conjunta de los talleres, central y regional.

Fiscalización de condiciones laborales y de salud laboral

Coordinación y negociación con la Dirección del Trabajo y Salud Ocupacional, central -regional, para la ampliación de la fiscalización focalizada en MTT.

Realización de reuniones de trabajo con la Ditrab. a objeto de incorporar cambios cualitativos en la fiscalización que realizan y determinar acciones en este sentido.

Elaboración de materiales comunicacionales de apoyo a la actividad regular y para campañas específicas en este ámbito.

Seguir avanzando en la sistematización de los resultados de la fiscalización.

Previsión

² Ibid.

Coordinación con los Departamentos del SERNAM, involucrados en la temática.

Constitución de espacios intersectoriales de reflexión y de trabajo a objeto de concordar una propuesta orientada a dar solución al problema de las pensiones de las temporeras.

Incorporación a estos espacios de parlamentarios, empresarios y representantes de temporeras. Central y regional

Análisis de diferentes propuestas elaboradas con este fin.

Presentación de la propuesta concordada a las autoridades de los diferentes Ministerios y Servicios participantes en la Comisión específica.

De ser aprobada, inicio del trámite legislativo por parte de la SEGPRES.

Talleres de Liderazgo y Encuentros con TT

Elaboración de orientaciones técnicas generales, equipo central, para la presentación de proyectos regionales.

Revisión de los proyectos regionales y envío de comentarios escritos sobre los mismos.

Contratación de ONGs o consultoras de acuerdo al planteamiento de cada proyecto regional.

Convocatoria a dirigentes o potenciales dirigentes de las comunas donde se sitúan los proyectos, en coordinación con organizaciones y las municipalidades.

Envío de recursos financieros a las regiones.

Ejecución del proyecto presentado.

Elaboración de materiales técnicos y comunicacionales de apoyo al desarrollo del liderazgo y la capacidad de negociación de las TT.

Elaboración de informes de seguimiento y evaluación sobre la actividad.

Exámenes de Salud Laboral

Coordinación y negociación con el MINSAL para la unificación y sistematización de los exámenes de salud adecuados a las TT, incorporando una medición de colinesterasa.

Programación con los Servicios de Salud Regionales de la localización comunal de estos exámenes, en el marco de la reunión de Comité Coordinador

Coordinación con las municipalidades para la difusión y realización de la oferta de salud, en lo relativo a los acuerdos.

Evaluación conjunta de los resultados de los exámenes(Central y Regional)

Pesticidas

Realización de mesas de Trabajo Intersectoriales para una acción coordinada del Estado frente al tema de pesticidas y MTT

Incorporación al Comité Coordinador del PMTT de todas aquellas instituciones relativas al tema y que no hubiesen estado participando de él.

En caso de existir otras instancias de coordinación sobre el tema, a nivel regional, incorporar las propuestas del PMTT en ellas.

Determinación de agendas de trabajo específico sobre el tema, priorizando un número razonable de acciones a emprender en forma coordinada.

Elaboración de Informes de Avances sobre el desarrollo del tema. Central y regional.

<ul style="list-style-type: none"> • Componente 4 <p>Alfabetización y Nivelación Escolar</p> <p>Actualización del diagnóstico regional – local de la potencial demanda existente y de la oferta que presentan los Programas de Educación de Adultos y el PNBT del Ministerio</p> <p>Coordinación y negociación de cupos prioritarios con el sector para ser priorizados en TT. En el marco del Comité Coordinador.</p> <p>Coordinación con las municipalidades para la orientación de estos cupos.</p> <p>Informe de la actividad</p>			
<ul style="list-style-type: none"> • Componente 5 <p>Determinación regional de espacios de coordinación colectiva con las municipalidades a objeto de resguardar el sentido del PMTT y velar por la eficiencia de la asesoría</p> <p>Determinar en conjunto con las municipalidades los temas de interés para la capacitación, factibles de entregar por el PMTT o por la vía de la coordinación con otros, que le permitan formatear con mayor precisión el Programa.</p> <p>Elaboración de orientaciones técnicas para la realización de mesas municipales.</p> <p>Realización de Jornadas de Capacitación a los coordinadores Municipales del PMTT.</p> <p>Reuniones con el Alcalde y el Consejo Municipal a objeto de evaluar y proyectar el PMTT a nivel local.</p> <p>Reuniones bilaterales de asesorías específicas de acuerdo a requerimiento programáticos.</p> <p>Elaboración de material técnico de apoyo a la gestión municipal del PMTT.</p>			

ANEXO 2

Antecedentes Presupuestarios y de Costos

ANTECEDENTES PRESUPUESTARIOS Y DE COSTO

I. Información del Ministerio o Servicio Responsable del Programa
Período 1996-00 (en miles de pesos reales)

ANO 1996	Presupuesto Asignado	Gasto Efectivo	
		Monto	%
Personal			
Bienes y Servicios de Consumo			
Inversión			
Transferencias			
Otros			
TOTAL	117.028	104.559	89,34%

ANO 1997	Presupuesto Asignado	Gasto Efectivo	
		Monto	%
Personal			
Bienes y Servicios de Consumo		74.324	
Inversión		38.856	
Transferencias		1.305	
Otros			
TOTAL	114.789	114.485	99,74%

ANO 1998	Presupuesto Asignado	Gasto Efectivo	
		Monto	%
Personal			
Bienes y Servicios de Consumo		77.893	
Inversión		14.351	
Transferencias			
Otros			
TOTAL	118.810	111.948	94,22%

ANO 1999	Presupuesto Asignado	Gasto Efectivo	
		Monto	%
Personal			
Bienes y Servicios de Consumo		69.326	
Inversión		17.000	
Transferencias			
Otros			
TOTAL	114.362	109.888	96,09%

ANO 2000	Presupuesto Asignado
Personal	
Bienes y Servicios de Consumo	73.505
Inversión	17.852
Transferencias	
Otros	22.163
TOTAL	113.520

II. Información Específica del Programa Período 1996-00

2.1 Presupuestos y Gastos del Programa

ANO 1996	Presupuesto Asignado	Gasto Efectivo
Personal		
Bienes y Servicios de Consumo		
Inversión		
Transferencias		
Otros		
TOTAL	117.028	104.559

ANO 1997	Presupuesto Asignado	Gasto Efectivo
Personal		
Bienes y Servicios de Consumo		74.324
Inversión		38.856
Transferencias		1.305
Otros		
TOTAL	114.789	114.485

ANO 1998	Presupuesto Asignado	Gasto Efectivo
Personal		
Bienes y Servicios de Consumo		77.893
Inversión		14.351
Transferencias		
Otros		
TOTAL	118.810	111.947

ANO 1999	Presupuesto Asignado	Gasto Efectivo
Personal		
Bienes y Servicios de Consumo		69.326
Inversión		17.000
Transferencias		
Otros		
TOTAL	114.362	109.888

ANO 2000	Presupuesto Asignado
Personal	73.505
Bienes y Servicios de Consumo	17.852
Inversión	
Transferencias	
Otros	22.163
TOTAL	113.520

Cuadro Resumen de Presupuesto y Gastos del Programa:

ANO	A Presupuesto Asignado	B		A-B Saldo Presupuestario
		Gasto Efectivo		
		Monto	%	
1996	117.028	104.559		
1997	114.789	114.485	89,35%	12.469
1998	118.810	111.948	99,74%	304
1999	114.362	109.888	94,22%	6.862
2000	113.520		96,09%	4.474

III. Fuentes de Financiamiento del Programa Período 1996-2000

Fuentes de Financiamiento	1996		1997		1998		1999		2000	
	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%
1.- Aporte Fiscal Directo	117.028	100	114.789		118.810	94	114.362	95	113.520	
2.- Transferencias a otras entidades públicas										
2.1 Dígeder					7.455	6	6.210	5		
3.- Otras fuentes de financiamiento										
Total	117.028	100	114.789	100	126.265	100	120.572	100	113.520	100

Nota Explicativa : Cabe señalar que el grado de avance físico del Programa corresponde al 100% de las actividades propuestas, sin perjuicio de que el avance financiero sea menor, ya que siempre existen compromisos que no se pagan dentro del año calendario, sino durante el primer trimestre del año siguiente.

ANEXO 3

Propuesta de Matriz de Marco Lógico

ANEXO 3: PROPUESTA DE MATRIZ DE MARCO LÓGICO

NOMBRE DEL PROGRAMA:
 AÑO DE INICIO DEL PROGRAMA:
 MINISTERIO RESPONSABLE:
 SERVICIO RESPONSABLE:
 PRESUPUESTO ASIGNADO 2000

MUJERES TRABAJADORAS TEMPORERAS
 1991
 MIN. PLANIFICACION
 SERNAM

Enunciado del objetivo FIN	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
<p>Contribuir a mejorar las condiciones laborales de las Mujeres Trabajadoras Temporeras del sector agroexportador en el marco de la misión del SERNAM</p> <p>PROPOSITO</p> <p>Trabajadoras Temporeras que se desempeñan en el sector agroexportador se benefician de las propuestas, programas y/o intervenciones intersectoriales que realiza el programa</p>	<p>1. Grado de institucionalización de las propuestas o programas del PMTT (determinar parámetros que predefinan grado, por ejemplo alto, medio o bajo).</p> <p>2. N° de comités intersectoriales</p> <p>3. Situación real de funcionamiento de los comités intersectoriales (número de sesiones meta, regularidad o eventualidad de la convocatoria, concurrencia o participación de un número determinado de servicios, etc.).</p>	<p>Evaluación de equipo de profesionales del PMTT, y de aquellas instituciones con las cuales se establecen coordinaciones.</p> <p>Actas levantadas en las diferentes sesiones de trabajo de los comités.</p> <p>Evaluaciones del equipo PMTT.</p>	<p>Existe de parte de los servicios e instancias estatales (Ministerios, Parlamento, Municipios) la voluntad de integrar y asumir en el diseño de sus políticas y en su gestión operativa, el compromiso ético-político con los lineamientos contenidos en el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres.</p> <p>Existe de parte del Estado una disposición o voluntad creciente a valorar, impulsar y apoyar la intersectorialidad en el abordaje de las políticas sociales.</p>

	<p>4. Cumplimiento efectivo de las funciones que los comités intersectoriales tienen mandatadas (medida o grado (alto, medio, bajo), etc.)</p> <p>5. % de recursos allegados de otros sectores a la implementación del PMTT</p>	<p>Informes anuales proporcionados por las instituciones o servicios involucrados.</p> <p>Estudios de costo del programa.</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

14

Enunciado del objetivo	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
<p>COMPONENTES</p> <p>1. Programas, medidas o intervenciones intersectoriales orientadas a implementar la modalidad de cuidado y atención a hijos de mujeres temporeras (CAHMT).</p>	<p>1.1 % de centros que responden al modelo de atención en relación al total de centros</p> <p>1.2 Distribución regional y comunal de dichos establecimientos.</p> <p>1.3 Instituciones en coordinación</p> <p>1.4 % de recursos aportados externamente al componente</p> <p>1.5 N° de programas creados a partir de esta experiencia</p> <p>1.6 N° de CAHMT implementados</p> <p>1.7 N° de MTT cuyos hijos asisten a los CAHMT</p> <p>1.8 Tasas de cobertura regionales estimadas</p> <p>1.9 N° de niños/as asistentes a los CAHMT</p>	<p>Informes regionales y nacionales</p> <p>Lista de Instituciones en coordinación</p> <p>Documentación o entrevista a Junji e Integra</p> <p>Informes Regionales CAHMT</p> <p>Informe de Consultoría U. de Chile</p>	<p>Existe una demanda en el Municipio para la implementación del Modelo CAHMT en el marco de un trabajo intersectorial</p> <p>Existe la voluntad y los instrumentos para aportar recursos suficientes al modelo CAHMT</p>

<p>2. Programas, medidas o intervenciones intersectoriales orientadas al cumplimiento de la normativa laboral vigente, a la generación de nuevas normas regulatorias y al desarrollo de la capacidad de negociación de la MTT.</p>	<p>2.1 Programas y medidas focalizadas por las instituciones a partir de la coordinación.</p> <p>2.2 N° de fiscalizaciones realizadas</p> <p>2.3 N° de MTT beneficiadas con fiscalizaciones</p> <p>2.4 N° de establecimientos agroexportadores (predios, packing) fiscalizados en la temporada</p> <p>2.5 Distribución de los establecimientos fiscalizados según tamaño (estratos de acuerdo a número de trabajadores)</p> <p>2.6 Distribución de los establecimientos fiscalizados según región</p> <p>2.7 Número de trabajadoras involucradas (evitando la doble contabilización) y tasa de cobertura estimada</p> <p>2.8 Materias fiscalizadas</p> <p>2.9 Porcentaje de establecimientos que cumplen las normas</p> <p>2.10 Porcentaje de establecimientos que incumplen las normas</p> <p>2.11 Tipo de infracciones más frecuentes</p> <p>2.12 Calificación de los establecimientos según cumplimiento de normas (definición de parámetros que den cuenta si son buenas, regulares o deficientes)</p> <p>2.13 Tasas de accidentes laborales según tipo de accidente</p> <p>2.14 Tasas de sintomatología de enfermedades profesionales según tipo de enfermedad</p>	<p>Informes regionales y nacionales</p> <p>Proyectos regionales de participación presentados y aprobados</p> <p>Informes por actividades</p> <p>Informes de fiscalizaciones</p> <p>DITRAB</p> <p>Informes de fiscalizaciones</p> <p>MINSAL</p> <p>Proyectos Regionales de participación</p>	<p>Existe viabilidad política para incorporar en la agenda legislativa nuevas normas regulatorias y aplicar la normativa laboral vigente en el marco de un trabajo intersectorial</p> <p>Existe en la Dirección del Trabajo y en el MINSAL capacidad de fiscalización a los recintos donde se desempeñan las trabajadoras temporeras, en el marco de un trabajo intersectorial</p> <p>Existe disposición por parte de las Trabajadoras Temporeras para ejercer colectivamente sus derechos</p> <p>Existe disposición de empleadores y trabajadores para evaluar aspectos de las condiciones de trabajo y calidad del empleo que impactan de manera específica a las temporeras y en torno a los cuales pueden elaborarse acuerdos de estándares laborales.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>2.15 Número total de días de incapacidad durante la temporada por accidentes laborales o enfermedades profesionales</p> <p>2.16 Circunstancias de los accidentes y tipo de agentes</p> <p>2.17 Número de recomendaciones señaladas por los servicios orientadas a revertir vacíos u omisiones legales en relación con el trabajo temporal en la agroexportación</p> <p>2.18 N° de MTT que asisten a talleres de derechos laborales y salud laboral</p> <p>2.19 N° de encuentros realizados</p> <p>2.20 N° de MTT que asisten a Encuentros</p> <p>2.21 N° de Talleres de liderazgo realizados</p> <p>2.22 N° de MTT que asisten a talleres de liderazgo</p> <p>2.23 % de trabajadoras que se integran a organizaciones sociales o sindicatos y/o constituyen organizaciones</p> <p>2.24 % de trabajadoras que logran cargos directivos en sus organizaciones</p> <p>2.25 % de trabajadoras capacitadas que son convocadas desde organismos públicos a instancias o actividades de consulta local (redes, mesas, etc)</p> <p>2.26 % de trabajadoras que logran negociar mejoras de sus condiciones de trabajo</p>			
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

<p>3. Intervenciones intersectoriales orientadas a la generación de programa y normas que enfrenten los problemas específicos de salud de las trabajadoras temporeras.</p>	<p>3.1. Programas, medidas o acciones focalizadas por instituciones involucradas 3.2. Nº de MTT examinadas 3.3. Distribución regional y comunal de las trabajadoras 3.4. Tasas de cobertura regionales estimadas 3.5. Propuestas elaboradas</p>	<p>Informes Regionales y Nacionales Documento preliminar de convenio Min. Salud-Sernam Articulado ley orgánica Fonasa</p>	<p>Existen ofertas de salud adaptables a la situación de las trabajadoras temporeras Existe voluntad y los instrumentos para aportar recursos suficientes y adaptar la oferta de salud a las condiciones de las MTT</p>
<p>4. Programas, medidas o intervenciones intersectoriales orientadas a mejorar el acceso de las MTT a programas de educación de adultos</p>	<p>4.1 Nº de programas y líneas focalizadas por la institución involucrada, nacional y regionalmente 4.2 Nº de MTT beneficiadas con acceso a programa de Educ. de Adultos 4.3 Distribución regional y comunal de las trabajadoras 4.4 Tasas de cobertura regionales estimadas</p>	<p>Informe nacional y regional Informes de Estudios</p>	<p>Existen alternativas educacionales adaptables (horarios, calendarios, ubicación) a las características de las trabajadoras temporeras Existe cobertura adecuada del PNBT (programa nacional de nivelación básica) para las trabajadoras temporeras</p>
<p>5. Asesoría técnica a municipios participantes para la administración y gestión de los modelos de intervención del PMTT.</p>	<p>5.1 Nº de municipios asesorados participando en programa 5.2 Nº de convenios firmados 5.3 Nº de municipios que tienen encargada PMTT 5.4 Nº de funcionarios municipales capacitados por comuna</p>	<p>Convenios, Términos de referencia y Orientaciones técnicas para mesas municipales Informes de mesas municipales Entrevista con coordinadoras regionales Manual de apoyo a municipios Perfiles de proyectos para acceso a fondos Manual educativo para CAHMT</p>	<p>Las municipalidades disponen de recursos para desarrollar el trabajo conjunto con el PMTT, en el marco de un trabajo intersectorial Las municipalidades aceptan ser capacitadas en administración y gestión intersectorial para aplicar modelos de intervención</p>

Enunciado del objetivo	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
<p>ACTIVIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> Componente N° 1 Coordinación con JUNJI, JUNAEB, DIGEDER, INTEGR, a nivel central, para la evaluación, proyección y establecimiento de acuerdos generales. Reunión de Comité Coordinador Regional para evaluación y determinación de nuevos objetivos de gestión respecto de estos centros. Asesoría a municipalidades que gestionan y administran los Centros de Atención. Mesas de Trabajo regionales con funcionarios municipales, en torno a su rol en el PMTT en general y en particular en los CAHMTT. Asesoría técnica a las municipalidades participantes para la elaboración de proyectos factibles de ser postulados a los fondos Digeder. Capacitación a los funcionarios contratados por las Instituciones, en lo referido a la discriminación de género entre niños y niñas que participan en los centros, así como en aspectos de gestión y administración de los mismos. Implementación de los centros de Atención. Elaboración y/o reimpresión de material técnico de apoyo a la gestión de los 	<p>Recursos asignados para el período 1999</p> <p>Recursos técnicos profesionales</p> <p>Recursos asignados para consultorías 1999¹:</p> <p>\$26.872.939</p> <p>Recursos asignados para comunicación 1999²:</p> <p>\$ 7.290.000</p>		

¹ Sin considerar los recortes presupuestarios realizados durante el período.

² Ibid.

<p>Centros, a objeto de favorecer la sostenibilidad de los mismos.</p>		
<p>Seguimiento, de parte de las instituciones co-participantes, a los centros en las comunas.</p>		
<p>Evaluación con los municipios participantes</p> <p>Validación del modelo de intervención</p> <p>Elaboración de informe anual regional y nacional</p>		
<p>Acciones orientadas a integrar a los empleadores: concordar con la Dirección del Trabajo una estrategia de acción mancomunada hacia los empleadores; provocar vínculos y negociaciones con las asociaciones de empresarios; animar a organizaciones de temporeras/os a articular formas de negociación con sus contrapartes</p>		
<p>• Componente 2</p>		
<p>Talleres de Información de Derechos</p>		
<p>Programación conjunta con la Dirección del Trabajo, Programa de Salud Ocupacional del Minsal e INP de Talleres de Información de derechos laborales, previsionales y de salud a MTT, en el marco del Comité Coordinador</p>		
<p>Coordinación con municipalidades y organizaciones de TT existentes, para la organización de los talleres y la convocatoria de las participantes.</p>		
<p>Coordinación con la Ditrab, para la aplicación del Módulo específico en todas las regiones donde se ejecuta el PMTT</p>		

<p>Elaboración de materiales informativos, técnicos y comunicacionales referidos a los derechos de las MITT</p>			
<p>Evaluación conjunta de los talleres, central y regional.</p>			
<p>Fiscalización de condiciones laborales y de salud laboral</p>			
<p>Coordinación y negociación con la Dirección del Trabajo y Salud Ocupacional, central -regional, para la ampliación de la fiscalización focalizada en MITT.</p>			
<p>Realización de reuniones de trabajo con la Ditrab. a objeto de incorporar cambios cualitativos en la fiscalización que realizan y determinar acciones en este sentido.</p>			
<p>Elaboración de materiales comunicacionales de apoyo a la actividad regular y para campañas específicas en este ámbito.</p>			
<p>Seguir avanzando en la sistematización de los resultados de la fiscalización.</p>			
<p>Previsión</p>			
<p>Coordinación con los Departamentos del SERNAM, involucrados en la temática.</p>			
<p>Constitución de espacios intersectoriales de reflexión y de trabajo a objeto de concordar una propuesta orientada a dar solución al problema de las pensiones de las temporeras.</p>			
<p>Incorporación a estos espacios de parlamentarios, empresarios y representantes de temporeras. Central y regional</p>			
<p>Análisis de diferentes propuestas</p>			

elaboradas con este fin.

Presentación de la propuesta concordada a las autoridades de los diferentes Ministerios y Servicios participantes en la Comisión específica.

De ser aprobada, inicio del trámite legislativo por parte de la SEGPRES.

Talleres de Liderazgo y Encuentros con TT

Elaboración de orientaciones técnicas generales, equipo central, para la presentación de proyectos regionales.

Revisión de los proyectos regionales y envío de comentarios escritos sobre los mismos.

Contratación de ONGs o consultoras de acuerdo al planteamiento de cada proyecto regional.

Convocatoria a dirigentes o potenciales dirigentes de las comunas donde se sitúan los proyectos, en coordinación con organizaciones y las municipalidades.

Envío de recursos financieros a las regiones.

Ejecución del proyecto presentado.

Elaboración de materiales técnicos y comunicacionales de apoyo al desarrollo del liderazgo y la capacidad de negociación de las TT.

Validación de modelo de intervención

Elaboración de informes de seguimiento y evaluación sobre la actividad.

Acciones orientadas a integrar a los empleadores: concordar con la Dirección del Trabajo una estrategia de acción mancomunada hacia los empleadores;

<p>provocar vínculos y negociaciones con las asociaciones de empresarios; animar a organizaciones de temporeras/los a articular formas de negociación con sus contrapartes</p>			
<ul style="list-style-type: none"> • Componente 3 Exámenes de Salud Laboral Coordinación y negociación con el MINSAL para la unificación y sistematización de los exámenes de salud adecuados a las TT, incorporando una medición de colinesterasa. Programación con los Servicios de Salud Regionales de la localización comunal de estos exámenes, en el marco de la reunión de Comité Coordinador Coordinación con las municipalidades para la difusión y realización de la oferta de salud, en lo relativo a los acuerdos. Evaluación conjunta de los resultados de los exámenes(Central y Regional) Pesticidas Realización de mesas de Trabajo Intersectoriales para una acción coordinada del Estado frente al tema de pesticidas y MTT Incorporación al Comité Coordinador del PMTT de todas aquellas instituciones relativas al tema y que no hubiesen estado participando de él. En caso de existir otras instancias de coordinación sobre el tema, a nivel regional, incorporar las propuestas del PMTT en ellas. 			

<p>Determinación de agendas de trabajo específico sobre el tema, priorizando un número razonable de acciones a emprender en forma coordinada.</p> <p>Validación del modelo de intervención</p> <p>Elaboración de Informes de Avances sobre el desarrollo del tema. Central y regional.</p> <p>Acciones orientadas a integrar a los empleadores: concordar con la Dirección del Trabajo una estrategia de acción mancomunada hacia los empleadores; provocar vínculos y negociaciones con las asociaciones de empresarios; animar a organizaciones de temporeras/os a articular formas de negociación con sus contrapartes</p>			
<ul style="list-style-type: none"> • Componente 4 <p>Alfabetización y Nivelación Escolar</p> <p>Actualización del diagnóstico regional -- local de la potencial demanda existente y de la oferta que presentan los Programas de Educación de Adultos y el PNB del Ministerio</p> <p>Coordinación y negociación de cupos prioritarios con el sector para ser priorizados en TT. En el marco del Comité Coordinador.</p> <p>Coordinación con las municipalidades para la orientación de estos cupos.</p> <p>Validación de modelo de intervención</p> <p>Informe de la actividad</p>			

• Componente 5

Determinación regional de espacios de coordinación colectiva con las municipalidades a objeto de resguardar el sentido del PMTT y velar por la eficiencia de la asesoría

Determinar en conjunto con las municipalidades los temas de interés para la capacitación, factibles de entregar por el PMTT o por la vía de la coordinación con otros, que le permitan formatear con mayor precisión el Programa.

Elaboración de orientaciones técnicas para la realización de mesas municipales.

Realización de Jornadas de Capacitación a los coordinadores Municipales del PMTT.

Reuniones con el Alcalde y el Consejo Municipal a objeto de evaluar y proyectar el PMTT a nivel local.

Reuniones bilaterales de asesorías específicas de acuerdo a requerimiento programáticos.

Elaboración de material técnico de apoyo a la gestión municipal del PMTT.