



“PARTICIPACIÓN DE MUJERES E IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN DE SENCE”

Informe final de resultados

Diciembre, 2024

INDICE

INDICE	2
INTRODUCCIÓN	6
OBJETIVOS	7
1. OBJETIVO GENERAL	7
2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
OBJETIVO N° 1 ANALIZAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO LAS ESTADÍSTICAS DE PARTICIPACIÓN POR SEXO EN LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN DE LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS	8
1. ANÁLISIS DE DATOS COMPARADOS ENTRE PROGRAMAS	8
1.1. <i>Análisis comparativo de las variables de caracterización de personas por programa</i>	<i>8</i>
1.1.1. Programa Fórmate para el Trabajo	13
1.1.2. Programa Despega Mipe	18
1.1.3. Programa Reinvéntate	19
1.1.4. Programa Talento Digital	21
1.1.5. Programa Becas Laborales	23
1.1.6. Programa Becas Fondo Cesantía Solidario	25
1.2. <i>Análisis comparativo de las áreas de capacitación de las personas participantes</i>	<i>27</i>
1.2.1. Programa Fórmate Para el Trabajo	27
1.2.2. Programa Despega Mipe	29
1.2.3. Programa Reinvéntate	30
1.2.4. Programa Becas Laborales	31
1.2.5. Programa Becas Fondo Cesantía Solidario	32
1.3. <i>Análisis comparativo de la modalidad de asistencia al curso de las personas participantes</i>	<i>34</i>
1.3.1. Programa Fórmate Para el Trabajo	34
1.3.2. Programa Despega Mipe	35
1.3.3. Programa Reinvéntate	36
1.3.4. Programa Becas Laborales	36
1.3.5. Programa Becas Fondo Cesantía Solidario	37
1.4. <i>Análisis comparativo de entrega de subsidios de cuidados por programa</i>	<i>38</i>
1.5. <i>Principales hallazgos del capítulo</i>	<i>42</i>
OBJETIVO N° 2: ANALIZAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO LAS MOTIVACIONES Y EXPECTATIVAS QUE PRESENTAN LAS MUJERES PARA PARTICIPAR EN LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.	44
1. INTRODUCCIÓN	44
2. PRINCIPALES MOTIVACIONES Y EXPECTATIVAS DECLARADAS POR LAS MUJERES PARTICIPANTES	44
2.1. <i>Ingresos y autonomía económica</i>	<i>44</i>
2.2. <i>Fortalecer su currículum</i>	<i>46</i>
2.3. <i>Contar con opciones laborales de respaldo</i>	<i>46</i>
2.4. <i>Profundizar y actualizar de conocimientos y habilidades</i>	<i>47</i>
2.5. <i>Emprender.....</i>	<i>48</i>
2.6. <i>Mejorar la gestión de emprendimientos.....</i>	<i>49</i>
2.7. <i>Gusto por aprender y el área de capacitación</i>	<i>50</i>
2.8. <i>Síntesis de resultados.....</i>	<i>50</i>
OBJETIVO N° 3: INDAGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS RAZONES DE NO PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.	53
1. INTRODUCCIÓN	53

2.	PRINCIPALES RAZONES DE NO PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES.....	53
2.1.	<i>Incompatibilidad con los roles de cuidado y trabajo doméstico no remunerado</i>	53
2.2.	<i>Incompatibilidad de horarios con el trabajo remunerado</i>	54
2.3.	<i>Dificultades en la comunicación con las instituciones que imparten las capacitaciones</i>	54
2.4.	<i>Extensa duración de tiempo de los cursos en el caso del programa Reinvéntate</i>	55

OBJETIVO N° 4: IDENTIFICAR Y ANALIZAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y MASCULINIDADES LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN QUE HISTÓRICAMENTE HAN PRESENTADO UNA TENDENCIA A UNA SALIDA LABORAL MASCULINIZADA, PARA ANALIZAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN ESE TIPO DE CURSOS, DE LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS.56

1.	ANÁLISIS POR PROGRAMA	56
1.1.	<i>Programa Fórmate para el Trabajo</i>	57
1.1.1.	Línea Registro Especial.....	57
1.1.2.	Línea Sectorial.....	61
1.2.	<i>Programa Despega Mipe</i>	65
1.3.	<i>Programa Reinvéntate</i>	67
1.4.	<i>Programa Talento Digital</i>	70
1.5.	<i>Programa Becas Laborales</i>	72
1.6.	<i>Programa Becas Fondo Cesantía Solidario</i>	75
2.	ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE PROGRAMAS.....	77

OBJETIVO N° 5: IDENTIFICAR Y ANALIZAR LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN QUE HAN PRESENTADO UN ALZA EN LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES, DE LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS.82

1.	EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES POR PROGRAMA.....	82
1.1.	<i>Programa Fórmate para el Trabajo</i>	82
1.1.1.	Línea Registro Especial	82
1.1.2.	Línea Sectorial	85
1.2.	<i>Programa Despega Mipe</i>	87
1.3.	<i>Programa Reinvéntate</i>	89
1.4.	<i>Programa Talento Digital</i>	90
1.5.	<i>Programa Becas Laborales</i>	90
1.6.	<i>Programa Becas Fondo Cesantía Solidario</i>	93
2.	ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE PROGRAMAS.....	95
2.1.	<i>Análisis de participación</i>	95
2.2.	<i>Análisis duración promedio de los cursos</i>	98
3.	PRINCIPALES HALLAZGOS DEL CAPÍTULO.....	99

OBJETIVO N° 6: INDAGAR E IDENTIFICAR LOS FACILITADORES Y OBSTACULIZADORES QUE IMPACTAN EN LA PARTICIPACIÓN Y PERMANENCIA DE MUJERES EN LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN100

1.	INTRODUCCIÓN	100
2.	ANÁLISIS RESPECTO A OBSTÁCULOS Y/O BARRERAS	100
2.1.	<i>Programa Despega Mipe</i>	100
2.2.	<i>Programa Reinvéntate</i>	101
2.3.	<i>Programa Talento Digital</i>	102
2.4.	<i>Programa Becas Laborales</i>	102
2.5.	<i>Becas Fondo Cesantía Solidario</i>	103
2.6.	<i>Programa Fórmate para el Trabajo Línea Sectorial, Registro Especial y Emprendimiento</i>	103
2.7.	<i>Síntesis de resultados</i>	104
3.	ANÁLISIS RESPECTO A LOS FACILITADORES	105

3.1.	Mesosistema	105
3.2.	Microsistema	105
3.3.	Individual.....	106
3.4.	Síntesis de resultados.....	106

OBJETIVO N° 7: IDENTIFICAR LAS RAZONES DE DESERCIÓN DE LAS MUJERES EN LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.107

1.	INTRODUCCIÓN	107
2.	PRINCIPALES RAZONES DE DESERCIÓN DECLARADAS	107
2.1.	<i>Los horarios de los programas son incompatibles con las labores de cuidado</i>	107
2.2.	<i>Los horarios de los programas son incompatibles con el trabajo y/o actividad remunerada</i>	108
2.3.	<i>Surgimiento de nuevas oportunidades laborales</i>	109
2.4.	<i>Diseño de contenidos de los programas y equipo docente</i>	110
2.5.	<i>Infraestructura y ubicación de los centros de capacitación</i>	111
2.6.	<i>Problemáticas de salud</i>	112
2.7.	<i>Ausencia de redes de apoyo</i>	113
2.8.	<i>Dificultades para adaptarse a un contexto educativo</i>	113
2.9.	<i>Violencia de género y discriminación</i>	114

OBJETIVO N° 9: ANALIZAR LOS INDICADORES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS EGRESADAS DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN DE LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS, IDENTIFICANDO BRECHAS EN MATERIAS DE GÉNERO116

1.	ANÁLISIS POR PROGRAMA	116
1.1.	<i>Programa Fórmate Para el Trabajo</i>	116
1.1.1.	Línea Registro Especial.....	116
1.1.2.	Línea Sectorial.....	118
1.2.	<i>Programa Despega MIPE</i>	120
1.3.	<i>Programa Reinvéntate</i>	121
1.4.	<i>Programa Talento Digital</i>	123
1.5.	<i>Programa Becas Laborales</i>	125
1.6.	<i>Programa Becas Fondo Cesantía Solidario</i>	127
2.	ANÁLISIS COMPARADO DE LA EMPLEABILIDAD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO ENTRE PROGRAMAS	128
3.	PRINCIPALES HALLAZGOS DEL CAPÍTULO	130

OBJETIVO N° 10: ANÁLISIS DEL ENFOQUE DE GÉNERO QUE SE ESTÁ APLICANDO EN LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN DEL SERVICIO, EN CUANTO AL DISEÑO, OPERACIÓN Y EVALUACIÓN IDENTIFICANDO BRECHAS PARA IMPLEMENTAR ACCIONES DE MEJORA131

1.	ANÁLISIS DE PROGRAMAS CON INCORPORACIÓN DE ENFOQUE DE GÉNERO.....	131
1.1.	<i>Categoría 1: Bases de Licitación (Bases Técnicas)</i>	132
1.2.	<i>Categoría 2: Diseño de la Capacitación (Oferta)</i>	132
1.3.	<i>Categoría 3: Difusión y convocatoria (Gráfica y lenguaje)</i>	133
1.4.	<i>Categoría 4: Ejecución de la capacitación</i>	133
1.4.1.	Sub categoría: Contenido	133
1.4.2.	Sub dimensión: Personas facilitadoras	134
2.	PRINCIPALES HALLAZGOS DEL CAPITULO.....	134

OBJETIVO N° 11: PROPUESTAS DE MEJORA PARA REDUCIR LAS BRECHAS DE PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.....135

1.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS Y DE PROCESO.....	135
----	--	-----

2. EMPLEABILIDAD..... 137

OBJETIVO N° 12: GENERAR PROPUESTA DE INDICADORES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN DEL SERVICIO, QUE PERMITAN IDENTIFICAR BRECHAS DE GÉNERO138

ANEXOS141

1. ANÁLISIS DE PARTICIPACIÓN EN CURSOS DEL ÁREA DE CONSTRUCCIÓN Y TRANSPORTE Y LOGÍSTICA PARA EL PROGRAMA FÓRMATE PARA EL TRABAJO..... 141

 1.1. *Línea Registro Especial*..... 141

 1.1.1. Construcción141

 1.1.2. Transporte y logística.....143

 1.2. *Línea Sectorial*..... 146

 1.2.1. Construcción146

 1.2.2. Transporte y logística.....148

2. REPORTE DEL TRABAJO DE CAMPO..... 152

BIBLIOGRAFÍA.....154

INTRODUCCIÓN

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (en adelante SENCE), es un organismo técnico del Estado, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica de derecho público, que se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Se creó en 1976, como resultado de la promulgación del Decreto de Ley N° 1446 "Estatuto de Capacitación y Empleo". Actualmente, SENCE tiene presencia nacional, con la Dirección Nacional ubicada en Santiago y representación en las 16 capitales regionales del país (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo [SENCE], s.f.).

Su misión es mejorar la empleabilidad y potenciar las trayectorias laborales a través de una oferta integrada y de calidad de políticas, Programas e instrumentos, dirigidos a población ocupada, desocupada y quienes no participan del mercado laboral, con especial atención en acompañar a personas vulnerables para su inserción y continuidad laboral (SENCE, s.f.).

Uno de los elementos fundamentales asociado a la generación de políticas públicas en materias de transversalización dentro del Estado, es el denominado enfoque de género; cuya implementación en 6 Programas de SENCE es el foco de este estudio, a saber, Fórmate Para el Trabajo (Líneas Registro Especial, Sectorial y Emprendimiento); Despega MIPE; Reinvéntate; Talento Digital; Becas Laborales y Becas Fondo Cesantía Solidario.

Por otro lado, SENCE comprometió a través del PMG 2024 la medida N°8 y que consiste en el análisis de la participación y caracterización laboral por sexo de las y los participantes aprobados en cursos de capacitación del Programa Fórmate para el Trabajo, en sus líneas Registro Especial y Sectorial, durante el año 2023, considerando las áreas de capacitación mayormente masculinizadas de Construcción y Transporte.

En este contexto y en el marco del estudio "Participación de mujeres e implementación del enfoque de género en Programas de capacitación de SENCE", se presenta la entrega final del "Informe Final de Resultados" que considera la respuesta a la totalidad de los objetivos de la consultoría, desarrollado a partir de toda la información levantada y analizada mediante los distintos instrumentos de recolección de datos.

OBJETIVOS

1. Objetivo general

Indagar y evaluar la participación de mujeres en los Programas de capacitación de SENCE, además de analizar el enfoque de género que se está aplicando actualmente en esos Programas.

2. Objetivos específicos

- 1) Analizar con perspectiva de género las estadísticas de participación por sexo en los Programas de capacitación de los últimos cinco años.
- 2) Analizar con perspectiva de género las motivaciones y expectativas que presentan las mujeres para participar en los Programas de capacitación.
- 3) Indagar con perspectiva de género en las razones de no participación de las mujeres en los Programas de capacitación.
- 4) Identificar y analizar con perspectiva de género y masculinidades los cursos de capacitación que históricamente han presentado una tendencia a una salida laboral masculinizada, para analizar la participación de las mujeres en ese tipo de cursos, de los últimos cinco años.
- 5) Identificar y analizar los cursos de capacitación que han presentado un alza en la participación de mujeres, de los últimos cinco años.
- 6) Indagar e identificar los facilitadores y obstaculizadores que impactan en la participación y permanencia de mujeres en los Programas de capacitación.
- 7) Identificar las razones de deserción de las mujeres en los Programas de capacitación.
- 8) Analizar con perspectiva de género si se presentan diferencias entre los Programas de capacitación de objeto en este estudio en materias de:
 - a. Participación de mujeres.
 - b. Niveles de deserción.
 - c. Aplicación del enfoque de género.
 - d. Elementos que facilitan la participación y permanencia.
 - e. Fuente y documentación considerada para la implementación del enfoque de género (manuales, bases de operación, entre otros).
- 9) Analizar los indicadores con perspectiva de género de empleabilidad de las personas egresadas de los Programas de capacitación de los últimos cinco años, identificando brechas en materias de género.
- 10) Analizar el enfoque de género que se está aplicando en los Programas de capacitación del servicio, en cuanto al diseño, operación y evaluación identificando brechas para implementar acciones de mejora.
- 11) Generar propuestas de mejora para reducir las brechas de participación de las mujeres en los Programas de capacitación.
- 12) Generar propuesta de indicadores con perspectiva de género para los Programas de capacitación del Servicio, que permitan identificar brechas de género.

Objetivo n° 1 Analizar con perspectiva de género las estadísticas de participación por sexo en los programas de capacitación de los últimos cinco años

En el siguiente apartado, se da cuenta de los principales resultados del análisis cuantitativo de la participación de las mujeres en programa de capacitación. En la primera parte se presenta el análisis comparado de datos entre Programas a modo de entregar una visión global de dicha participación. Y luego, en la segunda parte, se entrega el análisis por Programa acerca de la participación por programa. Finalmente, se entregan los principales hallazgos de los resultados y análisis realizados.

Los análisis estadísticos de este apartado se realizaron a partir de los registros administrativos de personas inscritas y postulantes disponibles en el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo respecto de los Programas sujetos a evaluación.

1. Análisis de datos comparados entre programas

1.1. Análisis comparativo de las variables de caracterización de personas por programa

Los programas analizados tienen como población objetivo a personas en situación de vulnerabilidad económica o laboral. El programa BFCS se dirige a beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario interesados en capacitación; Becas Laborales y Fórmate para el Trabajo priorizan a personas económicamente activas, vulnerables y pertenecientes a grupos específicos como personas con discapacidad o migrantes; Despega Mipe beneficia a trabajadores y dueños de micro y pequeñas empresas con ventas inferiores a 25.000 UF; y Reinvéntate apoya a personas cesantes o en riesgo de perder su empleo, enfocándose en el 80% de menores ingresos.

En la tabla siguiente es posible identificar que durante los últimos 5 años el programa Fórmate Para el Trabajo en su línea emprendimiento concentra el mayor porcentaje de participación de mujeres, donde no se observa una variación significativa en el transcurso de los años. Por otro lado, el Programa Fórmate para el Trabajo línea Sectorial registra la menor participación de mujeres con el 30,2% en el año 2022, alcanzando su mayor participación en el año 2020, con un 48,1%. El programa Talento Digital, presenta niveles inferiores al 38% de participación durante los 4 años de implementación. Los demás programas registran una participación superior al 58% en promedio en los últimos 5 años.

El programa Reinvéntate presenta la mayor variación porcentual, pasando de una participación femenina del 62,9% en 2019 a un 44,3% en 2024, siendo 2020 el año con la participación más baja. Las características del programa, orientado a personas recientemente cesantes o en riesgo de desocupación, pueden explicar esta caída. La crisis sanitaria derivada de la pandemia de COVID 19 afectó significativamente el desempleo femenino, impulsando a muchas mujeres a dedicarse a labores de cuidado y trabajo no remunerado.

En cuanto a la participación masculina, el programa Reinvéntate ha mostrado una variación positiva significativa, pasando del 37,1% de participación masculina en 2019 a un 55,7% en 2023. En cambio, el

programa Becas Laborales ha experimentado una variación negativa de 7% en promedio, a pesar de un aumento en 2022 (de un 17,5% a 27,9% en 2023).

Los resultados muestran que, tanto en hombres como en mujeres, existe una tendencia a la elección de programas que refuerzan roles y estereotipos de género asociados a la división sexual del trabajo. Para las mujeres, esta tendencia se refleja en su mayor participación en programas de emprendimiento y su menor presencia en áreas como Talento Digital, donde persisten brechas digitales de género, y en la línea sectorial, tradicionalmente asociada a roles masculinos.

Este patrón sugiere que, aunque existen esfuerzos por diversificar la participación en diferentes áreas, las mujeres siguen siendo más propensas a ingresar a programas relacionados con actividades consideradas tradicionalmente como "femeninas", perpetuando así la división sexual del trabajo en el ámbito de la capacitación y el empleo.

Es posible inferir que el programa Fórmate para el Trabajo perpetúa la división sexual del trabajo, apareciendo la línea de emprendimiento como una alternativa para conciliar labores de cuidado y trabajo no remunerado para las mujeres, y la línea sectorial (en los últimos años enfocada en Construcción y Transporte) como una alternativa que es mayormente preferida por hombres. De esta forma, la distribución de roles y corresponsabilidad mantiene una distribución desequilibrada y con sesgos de género en la formación de mujeres y hombres.

El programa Reinvéntate, es aquel que ha tenido mayores variaciones respecto a la participación de hombres y mujeres; las mujeres en el 2019 tenían mayor participación, sin embargo, ha disminuido a través de los años, alcanzando una mayor participación de hombres en 2023. Es posible que la crisis sanitaria tenga una expresión significativa de impacto en esta variabilidad, afectando la empleabilidad y tiempo disponible, sobre todo de mujeres, para otras actividades que no sean el trabajo remunerado y labores de cuidado.

El programa Talento Digital está caracterizado por estar orientado a un área masculinizada de desempeño como son las tecnologías de la información y la Informática, y también tiene la característica que está diseñado en jornadas intensivas de formación. En ese sentido, ambos factores, podrían explicar la baja participación de mujeres en dicho programa.

La participación en el programa Becas Laborales se ha mantenido sin variaciones importantes en los últimos 5 años tanto para mujeres como para hombres. En dicho sentido, no existen componentes nuevos que alteren o incidan en la mayor o menor participación durante los años.

El programa Becas Fondo Cesantía Solidario tampoco registra variaciones significativas respecto a la participación de hombres y mujeres en los últimos 5 años.

Tabla 1. Participación de mujeres según programas

Programa	2019		2020		2021		2022		2023	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Fórmate para el Trabajo: Línea Registro Especial	3.807	59,2%	2.991	71,1%	6.200	68,5%	5.391	68,4%	7.140	62,8%
Fórmate para el Trabajo: Línea Sectorial	1.361	41,2%	1.933	48,1%	1.812	40,7%	1.130	30,2%	2.988	39,9%
Fórmate para el Trabajo: Línea Emprendimiento	1.198	90,5%	625	86,1%	2.135	86,2%	3.159	86,4%	1.302	89,4%
Despega MIPE	5.569	65,0%	5.220	62,5%	3.421	63,3%	4.387	65,5%	4.193	64,2%
Reinvéntate	715	62,9%	650	38,3%	1.022	44,9%	1.824	44,3%	818	44,3%
Talento Digital	N/A	N/A	585	35,2%	710	35,7%	652	37,7%	1.020	33,4%
Becas Laborales	12.186	65,3%	5.765	73,0%	17.188	73,0%	40.264	82,5%	13.399	72,1%
Becas Fondo Cesantía Solidario	1.655	55,6%	813	56,7%	738	54,6%	1.023	57,4%	1.408	55,7%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

Tabla 2. Participación de hombres según programas

Programa	2019		2020		2021		2022		2023	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Fórmate para el Trabajo: Línea Registro Especial	2.622	40,8%	1.213	28,9%	2.851	31,5%	2.491	31,6%	4.224	37,2%
Fórmate para el Trabajo: Línea Sectorial	1.940	58,8%	2.087	51,9%	2.639	59,3%	2.607	69,8%	4.493	60,0%
Fórmate para el Trabajo: Línea Emprendimiento	126	9,5%	101	13,9%	342	13,8%	496	13,6%	155	10,6%
Despega Mipe	3.001	35,0%	3.137	37,5%	1.987	36,7%	2.315	34,5%	2.336	35,8%
Reinvéntate	421	37,1%	1.047	61,7%	1.256	55,1%	2.291	55,7%	1.028	55,7%
Talento Digital	N/A	N/A	1.075	64,8%	1.280	64,3%	1.077	62,3%	2.038	66,6%
Becas Laborales	6.467	34,7%	2.127	27,0%	6.365	27,0%	8.538	17,5%	5.187	27,9%
Becas Fondo Cesantía Solidario	1.321	44,4%	621	43,3%	613	45,4%	759	42,6%	1.119	44,3%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

En la tabla 3, se presenta la segmentación por edad y programa de las mujeres, lo que permite conocer de manera general dónde se ubican mayores y menores porcentajes de participación de las mujeres. En dicho sentido, en el programa Fórmate Para el Trabajo, el rango de edad que más participa es entre 30 y 44 años y luego de 16 a 29 años, y en el que menos participación presenta es el de 60 y más años.

En el programa Despega Mipe, se observa que en los tramos de edad de 16 a 44 años existe un aumento en los últimos 5 años. Mientras que en el rango de 45 años en adelante existe disminución de participación de las mujeres de manera sostenida. En este sentido, es preciso mencionar que tanto el programa Fórmate Para el Trabajo como Despega Mipe están dirigidos a con participantes que necesitan mejorar sus capacidades para impactar en la empleabilidad, ya sea de manera independiente o dependiente. Por ello, si la mayor cantidad de mujeres activas del mercado laboral e informal se ubica en los tramos de edad 20 a 55 años (Instituto de Estadísticas de Chile) se explicaría porque existe mayor participación en estos programas.

El programa Becas Laborales, es el que representa mayor participación de mujeres del tramo de 60 años y más, a pesar de que para la tendencia de todos los programas considerados en este estudio es bajo. Es interesante observar, que la segmentación ocupacional, en la que las condiciones e ingresos afectan principalmente la permanencia laboral, puede influir en este fenómeno. Además, se desprende que las cotizaciones y lagunas previsionales de mujeres son mayores que en hombres, por lo tanto, a la edad de

jubilación, que para mujeres es a los 60 años, podría incidir en que aumente la necesidad de generar y complementar ingresos por esta vía.

Tabla 3. Participación de mujeres por edad según programas

Programa	Edad	2019		2020		2021		2022		2023	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Fórmate para el Trabajo	De 16 a 29	1.913	30,1%	1.656	29,8%	3.002	29,6%	2.710	28,0%	3.278	28,7%
	De 30 a 44	2.809	44,1%	2.462	44,4%	4.845	47,7%	4.554	47,1%	5.264	46,1%
	De 45 a 59	1437	22,6%	1176	21,2%	1979	19,5%	2117	21,9%	2502	21,9%
	De 60 o más	207	3,3%	255	4,6%	321	3,2%	297	3,1%	386	3,4%
Despega Mipe	De 16 a 29	768	13,8%	863	16,5%	611	17,9%	792	18,1%	878	20,9%
	De 30 a 44	2.276	40,9%	2.626	50,3%	1.902	55,6%	2.594	59,1%	2.457	58,6%
	De 45 a 59	2.022	36,3%	1.469	28,1%	809	23,6%	910	20,7%	776	18,5%
	De 60 o más	503	9,0%	262	5,0%	99	2,9%	90	2,1%	82	2,0%
Reinvéntate	De 16 a 29	178	24,9%	178	27,4%	305	29,8%	606	33,2%	332	40,6%
	De 30 a 44	346	48,4%	374	57,5%	550	53,8%	967	53,0%	356	43,5%
	De 45 a 59	189	26,4%	95	14,6%	160	15,7%	247	13,5%	127	15,5%
	De 60 o más	2	0,3%	3	0,5%	7	0,7%	4	0,2%	3	0,4%
Talento Digital	De 16 a 29	N/A	N/A	243	41,5%	159	22,4%	174	26,7%	292	28,6%
	De 30 a 44	N/A	N/A	299	51,1%	422	59,4%	399	61,2%	640	62,7%
	De 45 a 59	N/A	N/A	40	6,8%	122	17,2%	75	11,5%	86	8,4%
	De 60 o más	N/A	N/A	3	0,5%	7	1,0%	4	0,6%	2	0,2%
Becas Laborales	De 16 a 29	2.894	23,7%	1.415	24,5%	4.206	24,5%	7.652	19,0%	2.844	21,2%
	De 30 a 44	4.248	34,9%	1.942	33,7%	6.127	35,6%	16.561	41,1%	5.374	40,1%
	De 45 a 59	3.711	30,5%	1.721	29,9%	5.128	29,8%	11.862	29,5%	3.943	29,4%
	De 60 o más	1.333	10,9%	687	11,9%	1.727	10,0%	4.189	10,4%	1.237	9,2%
Becas Fondo Cesantía Solidario	De 16 a 29	408	24,7%	223	27,4%	227	30,8%	260	25,4%	312	22,2%
	De 30 a 44	712	43,0%	483	59,4%	365	49,5%	574	56,1%	778	55,3%
	De 45 a 59	516	31,2%	103	12,7%	145	19,6%	180	17,6%	310	22,0%
	De 60 o más	19	1,1%	4	0,5%	1	0,1%	9	0,9%	8	0,6%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

De la tabla 4, se observa que mayoritariamente la participación de hombres en los programas se concentra en el rango de edad entre 30 y 44 años, a excepción del programa Becas Laborales, donde la mayoría se concentra en el tramo de 16 a 29 años. En tanto, en la mayoría se observa un incremento en la participación en los últimos 5 años en el rango de edad de 30 a 44, a excepción de Programa Becas Laborales. En este último la participación en general, en todos los tramos de edad, disminuye comparando los últimos 5 años.

Si bien existe una proporción importante de hombres entre 16 y 29 años que participa de los programas, no es si no, hasta los 30 y 44 años, donde se produce la mayor concentración de participación. La segmentación ocupacional, sexual y la propia dinámica del mercado laboral puede dar cuenta de dicha situación; pues, podría tratarse hipotéticamente, que, en ese rango de edad, los hombres, están mandatados a proveer y responder a la carga de los ingresos en los hogares y la estabilidad económica depende de ellos, por lo que, capacitarse, es una posibilidad de acceder a dicho mandato de género.

Tabla 4. Participación de hombres por edad según programas

Programa	Edad	2019		2020		2021		2022		2023	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Fórmate para el Trabajo	De 16 a 29	2.283	48,7%	1.403	41,3%	2.221	38,1%	1.975	35,3%	3.309	37,3%
	De 30 a 44	1.676	35,8%	1.368	40,2%	2.612	44,8%	2.556	45,7%	3.770	42,5%
	De 45 a 59	640	13,7%	529	15,6%	890	15,3%	928	16,6%	1.485	16,7%
	De 60 o más	89	1,9%	101	3,0%	109	1,9%	134	2,4%	308	3,5%
Despega Mipe	De 16 a 29	555	18,5%	517	16,5%	372	18,7%	372	16,1%	391	16,7%
	De 30 a 44	1.325	44,2%	1.657	52,8%	1.048	52,7%	1.331	57,5%	1.389	59,5%
	De 45 a 59	831	27,7%	765	24,4%	461	23,2%	531	22,9%	467	20,0%
	De 60 o más	290	9,7%	198	6,3%	106	5,3%	80	3,5%	89	3,8%
Reinvéntate	De 16 a 29	167	39,7%	334	31,9%	342	27,2%	883	38,5%	404	39,3%
	De 30 a 44	173	41,1%	566	54,1%	716	57,0%	1.075	46,9%	480	46,7%
	De 45 a 59	67	15,9%	137	13,1%	178	14,2%	302	13,2%	135	13,1%
	De 60 o más	14	3,3%	10	1,0%	20	1,6%	31	1,4%	9	0,9%
Talento Digital	De 16 a 29	N/A	N/A	409	38,0%	293	22,9%	250	23,2%	579	28,4%
	De 30 a 44	N/A	N/A	544	50,6%	730	57,0%	616	57,2%	1.188	58,3%
	De 45 a 59	N/A	N/A	114	10,6%	229	17,9%	191	17,7%	249	12,2%
	De 60 o más	N/A	N/A	8	0,7%	28	2,2%	20	1,9%	22	1,1%
Becas Laborales	De 16 a 29	2.954	45,7%	944	44,4%	2.568	40,3%	2.610	30,6%	2.121	40,9%
	De 30 a 44	2.029	31,4%	687	32,3%	2.141	33,6%	3.177	37,2%	1.717	33,1%
	De 45 a 59	1.045	16,2%	355	16,7%	1.176	18,5%	1.755	20,6%	956	18,4%
	De 60 o más	439	6,8%	141	6,6%	480	7,5%	996	11,7%	392	7,6%
Becas Fondo Cesantía Solidario	De 16 a 29	379	28,7%	120	19,3%	161	26,3%	189	24,9%	289	25,8%
	De 30 a 44	589	44,6%	423	68,1%	330	53,8%	426	56,1%	568	50,8%
	De 45 a 59	294	22,3%	73	11,8%	114	18,6%	129	17,0%	227	20,3%
	De 60 o más	59	4,5%	5	0,8%	8	1,3%	15	2,0%	35	3,1%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

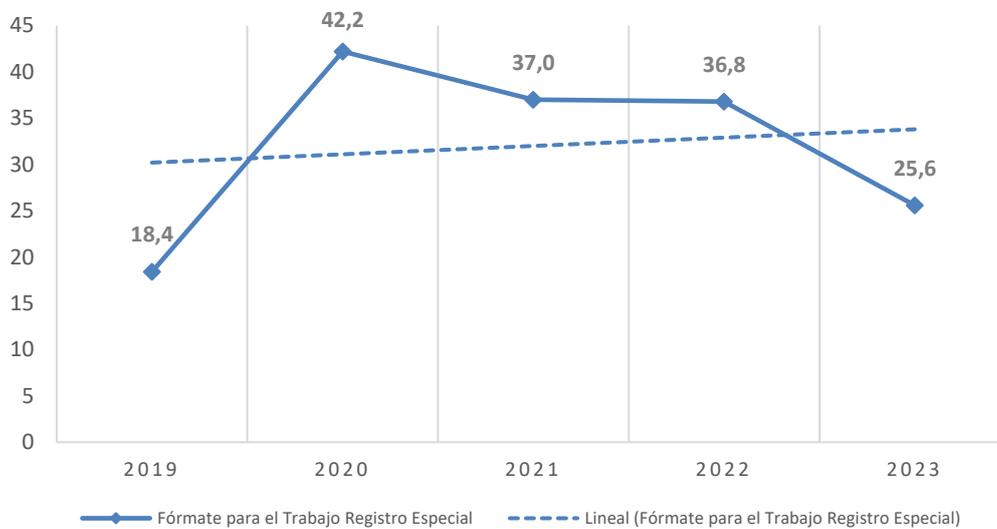
En relación con la participación de mujeres y hombres por edad según los programas que acceden, se puede inferir que a medida que las mujeres avanzan en edad disminuye su participación en los programas, retomando en el tramo comprendido de los 60 años o más (aunque en menor proporción). Este fenómeno está relacionado con que la división sexual del trabajo incide en el sistema de roles asignados a las mujeres, y es en la medida que avanza la edad, más labores de cuidado y trabajo no remunerado deben realizar, situación que se acrecienta en el contexto de la crisis sanitaria COVID-19. Misma situación facilita comprender que los hombres en su mayoría concentren la participación en las edades de 30 a 44 años, es decir, en la medida que se asumen más roles de cuidado por parte de las mujeres, más responsabilidad de proveedor recae en los hombres. Esta desigualdad afecta no solo en brechas salariales sino también en el acceso y continuidad de capacitación, provocando el embudo educacional y laboral de las mujeres, donde, el acceso es mayoritario de las mujeres, pero en la práctica son los hombres quienes tienen más estabilidad y desarrollo laboral.

Para comprender de mejor manera estas relaciones; a continuación, se presenta un análisis por programa de las brechas de género en la participación y el nivel educacional de las personas participantes.

1.1.1. Programa Fórmate para el Trabajo

En el gráfico 1 es posible distinguir que la brecha de género del programa Fórmate Para el Trabajo en la línea de Registro Especial, es positiva durante los 5 últimos años, lo que significa que las mujeres tienen mejor acceso y posición respecto a los hombres; sin embargo, del año 2019 al año 2020, esta brecha aumenta en más de 20 puntos porcentuales (p.p.). A partir, del año 2021, la brecha, comienza a disminuir, de 42,2 hasta llegar a 25,6 p.p. , en el año 2023, lo que significa que la tendencia es equiparar la participación entre hombres y mujeres este programa. Lo que se puede inferir de esta información es que, si bien, la brecha es a favor de las mujeres, y que tuvo la máxima en 2020, luego ha ido en descenso, y mientras más cerca de cero sea, esta, permite pensar que la igualdad de participación en esta línea del programa es posible.

Gráfico 1. Brecha de género en el Programa Fórmate para el Trabajo línea Registro Especial



Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

Las siguientes tablas reflejan el nivel educativo de las personas participantes en los cursos de capacitación del programa Fórmate para el Trabajo, línea Registro Especial, y revelan diferencias significativas desde una perspectiva de género. En el caso de las mujeres, la mayoría cuenta con educación media completa, representando entre el 65,9% y el 74,1% a lo largo del período analizado. Por su parte, las participantes con educación básica incompleta, básica completa o sin educación disminuyen consistentemente, representando menos del 5% en 2023. Esto indica que las mujeres con menores niveles educativos están accediendo cada vez en menor cantidad a estos cursos o que éstos tienen dificultades para atraer o mantener a este grupo, lo que refuerza desigualdades estructurales en el acceso a oportunidades de capacitación.

Tabla 5. Participación de mujeres según nivel educacional, Programa Fórmate para el Trabajo línea Registro Especial

Nivel educacional	2019		2020		2021		2022		2023	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sin educación	135	3,6%	39	1,3%	37	0,6%	2	0,0%	13	0,2%
Básica incompleta	55	1,5%	30	1,0%	74	1,2%	42	0,8%	81	1,1%
Básica Completa	223	5,9%	142	4,8%	230	3,7%	247	4,6%	279	3,9%
Media Incompleta	603	16,0%	518	17,5%	984	15,9%	690	12,8%	867	12,1%
Media completa	2487	65,9%	1993	67,3%	4384	71,0%	4135	76,7%	5291	74,1%
Educación superior incompleta	189	5,0%	174	5,9%	341	5,5%	254	4,7%	454	6,4%
Educación superior completa	82	2,2%	66	2,2%	127	2,1%	21	0,4%	155	2,2%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

En el caso de los hombres, también predomina la participación de aquellos con educación media completa, con una tendencia similar al alza que alcanza el 72% en 2023. Sin embargo, los hombres presentan una proporción ligeramente mayor que las mujeres en niveles de educación superior incompleta (7,7% frente a 6,4% en 2023). Al igual que en el caso de las mujeres, la participación de hombres con niveles educativos más bajos, como básica incompleta o sin educación, es marginal y tiende a disminuir a lo largo de los años.

Tabla 6. Participación de hombres según nivel educacional, Programa Fórmate para el Trabajo línea Registro Especial

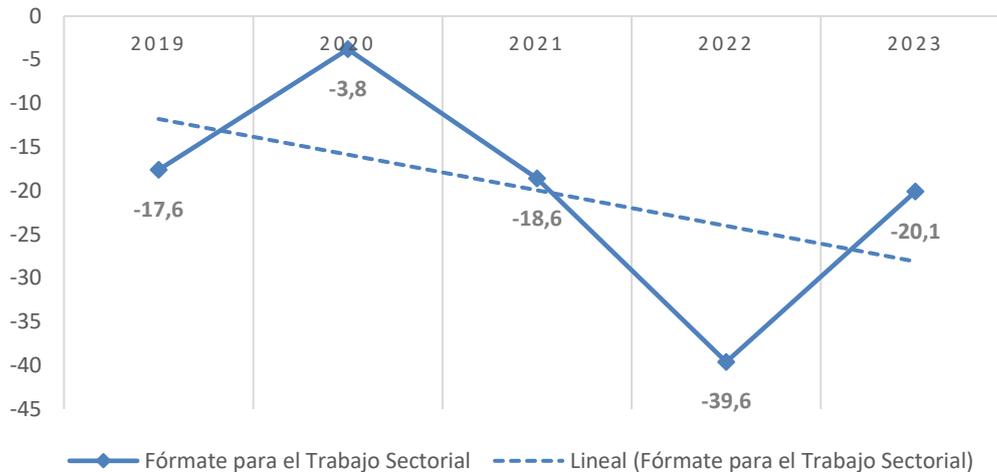
Nivel educacional	2019		2020		2021		2022		2023	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sin educación	91	3,5%	22	1,8%	21	0,7%	1	0,0%	4	0,1%
Básica incompleta	27	1,0%	8	0,7%	24	0,8%	16	0,6%	34	0,8%
Básica Completa	137	5,3%	55	4,6%	128	4,5%	94	3,8%	147	3,5%
Media Incompleta	526	20,2%	215	17,9%	523	18,4%	441	17,7%	602	14,3%
Media completa	1587	61,0%	803	66,7%	1800	63,3%	1769	71,0%	3042	72,0%
Educación superior incompleta	187	7,2%	78	6,5%	263	9,3%	159	6,4%	326	7,7%
Educación superior completa	48	1,8%	22	1,8%	83	2,9%	10	0,4%	69	1,6%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

Mientras, en la línea Registro Especial del programa Fórmate Para el Trabajo, existen brechas positivas, en la línea Sectorial se observan brechas negativas. Es decir, las mujeres en este último programa tienen menos participación que los hombres; si bien, esta brecha comienza con -17,6 p.p. el 2019, el año 2020 disminuye a -3,8 p.p., tendiendo a llegar a cero, lo que es significativamente importante desde el punto de vista de la igualdad. Sin embargo, los dos años siguientes la brecha vuelve a caer, llegando el año 2022 a -39,6 p.p., es decir, la participación de las mujeres disminuyó significativamente. Esto, podría llegar a explicarse como efectos tardíos de la crisis sanitaria del COVID 19 y los cambios en las dinámicas de los sectores productivos y los retrocesos para las mujeres en el ámbito laboral.

Aun cuando, para el año 2023 la brecha sigue siendo negativa, esta disminuye en casi 20 p.p., lo que permite dar cuenta de cambio de estrategias desde SENCE para el fomento de la participación de las mujeres en los programas, especialmente considerando que desde el año 2023 se incorpora la transversalización de género en los programas.

Gráfico 2. Brecha de género en el Programa Fómrate para el Trabajo línea Sectorial



Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

El análisis de los niveles educativos de las personas participantes de la línea Sectorial, muestra que tanto mujeres como hombres presentan su mayor representación en el nivel de educación media completa durante todos los años analizados. Para las mujeres, este grupo varía desde el 57,3% en 2019 hasta alcanzar su máximo en 2022 con el 79,2%, y luego descender al 66,1% en 2023. Los niveles educativos más bajos (sin educación y básica incompleta) mantienen porcentajes reducidos en todos los años, con una participación que no supera el 5,0% combinada. En niveles de educación superior, las mujeres con estudios incompletos representan entre el 4,5% y el 6,5% en los años iniciales, registrando un 6,3% en 2023. Por otro lado, la participación de mujeres con estudios superiores completos alcanza un máximo del 9,9% en 2021, pero desciende drásticamente al 3,1% en 2023.

Tabla 7. Participación de mujeres según nivel educacional, Programa Fómrate para el Trabajo línea Sectorial

Nivel educacional	2019		2020		2021		2022		2023	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sin educación	37	2,7%	24	1,3%	10	0,6%	2	0,2%	13	0,4%
Básica incompleta	24	1,8%	68	3,6%	18	1,0%		0,0%	38	1,3%
Básica Completa	150	11,1%	192	10,0%	100	5,5%	33	2,9%	162	5,4%
Media Incompleta	230	17,1%	298	15,6%	301	16,6%	167	14,8%	516	17,3%
Media completa	772	57,3%	1124	58,7%	1083	59,9%	895	79,2%	1974	66,1%
Educación superior incompleta	61	4,5%	95	5,0%	117	6,5%	13	1,2%	189	6,3%
Educación superior completa	74	5,5%	113	5,9%	179	9,9%	20	1,8%	94	3,1%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

En el caso de los hombres, también se observa una concentración en el nivel de educación media completa, con un aumento desde el 59,9% en 2019 hasta un máximo del 77,3% en 2022, seguido de una disminución al 63,1% en 2023. La participación de hombres con niveles educativos más bajos (sin educación y básica incompleta) es consistentemente baja, manteniéndose por debajo del 5% en todos los años. En cuanto a la educación superior, los hombres con estudios incompletos presentan un crecimiento en participación, alcanzando el 11,6% en 2021 y luego disminuyendo al 8,6% en 2023. La representación de hombres con estudios superiores completos, aunque inicialmente mayor que la de las mujeres en algunos años, disminuye al 2,2% en 2023.

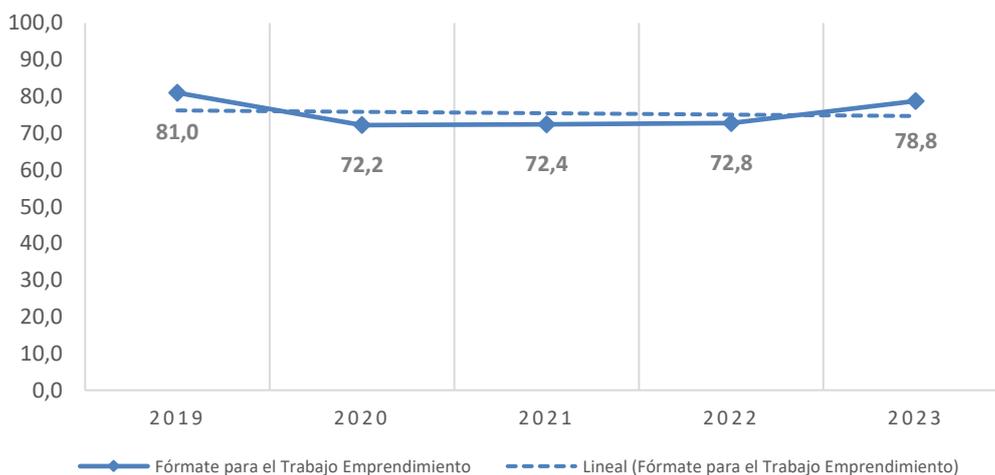
Tabla 8. Participación de hombres según nivel educacional, Programa Fórmate para el Trabajo línea Sectorial

Nivel educacional	2019		2020		2021		2022		2023	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sin educación	65	3,4%	41	2,0%	9	0,3%	4	0,2%	15	0,3%
Básica incompleta	12	0,6%	22	1,1%	9	0,3%	2	0,1%	31	0,7%
Básica Completa	116	6,0%	170	8,2%	115	4,4%	57	2,2%	271	6,0%
Media Incompleta	316	16,4%	356	17,2%	500	19,0%	434	16,6%	852	19,0%
Media completa	1155	59,9%	1223	59,1%	1446	54,9%	2016	77,3%	2837	63,1%
Educación superior incompleta	146	7,6%	150	7,3%	307	11,6%	56	2,1%	386	8,6%
Educación superior completa	117	6,1%	106	5,1%	250	9,5%	38	1,5%	101	2,2%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

La brecha de género que se observa en la línea Emprendimiento, del programa Fórmate Para el Trabajo, tiene una magnitud considerablemente elevada en comparación con el ideal, que debería acercarse a cero puntos porcentuales. Aunque la brecha es positiva en términos de mayor participación de mujeres, su amplitud respecto a los hombres es significativa, manteniéndose constantemente por encima de los 70 puntos porcentuales. Los valores máximos se registraron en 2019 con 81 p.p. y en 2023 con 78,8 p.p. Como ya se comentó al inicio de esta sección, el emprendimiento de mujeres aparece como una opción que es posible conciliar con labores históricamente dirigidas a ellas, como lo son el cuidado y el trabajo no remunerado. Por tanto, no es un fenómeno desconocido que en esta línea del programa la brecha se manifieste de esta manera. La explicación de la baja en la brecha durante los años 2020, 2021, 2022 podría ser por la influencia de periodo de pandemia y proliferación de trabajo informal, a su vez del repliegue hacia las labores de cuidado de las mujeres. Esta brecha positiva, también significa que las oportunidades de acceso para las mujeres en este programa se acoplan bien a la distribución de trabajos remunerados y no remunerados existentes y dominantes en el mercado.

Gráfico 3. Brecha de género en el Programa Fórmate para el Trabajo línea Emprendimiento



Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

En cuanto a los niveles educativos de las personas participantes, se observa que tanto mujeres como hombres presentan su mayor representación en el nivel de educación media completa durante todos los años analizados. En el caso de las mujeres, esta categoría aumenta desde el 61,0% en 2019 hasta alcanzar su máximo en 2022 con un 71,3%, para luego disminuir al 69,4% en 2023. Los niveles educativos inferiores (sin educación y básica incompleta) presentan consistentemente bajas participaciones, manteniéndose por

debajo del 10% combinados en todos los años. Las mujeres con educación superior incompleta y completa representan porcentajes reducidos, con una tendencia decreciente a lo largo del período, destacando una caída pronunciada en educación superior incompleta en 2023 al 1,1% con respecto a los primeros valores.

Tabla 9. Participación de mujeres según nivel educacional, Programa Fórmate para el Trabajo línea Emprendimiento

Nivel educacional	2019		2020		2021		2022		2023	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sin educación	23	1,9%	4	0,6%	3	0,1%	9	0,3%	3	0,2%
Básica incompleta	38	3,2%	19	3,0%	53	2,5%	46	1,5%	36	2,8%
Básica Completa	106	8,9%	40	6,4%	175	8,2%	202	6,4%	100	7,7%
Media Incompleta	187	15,6%	106	17,0%	387	18,2%	602	19,1%	227	17,4%
Media completa	730	61,0%	392	62,9%	1306	61,3%	2252	71,3%	903	69,4%
Educación superior incompleta	75	6,3%	45	7,2%	133	6,2%	30	0,9%	14	1,1%
Educación superior completa	37	3,1%	17	2,7%	75	3,5%	18	0,6%	19	1,5%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

En el caso de los hombres, también se observa que la mayoría cuenta con educación media completa, con un crecimiento desde el 52,4% en 2019 al 70,6% en 2022, seguido de una leve disminución al 61,9% en 2023. Los niveles educativos más bajos (sin educación y básica incompleta) mantienen cifras mínimas, representando en conjunto menos del 5% en la mayoría de los años. En niveles superiores, los hombres con educación superior incompleta disminuyen significativamente en 2023, alcanzando solo un 1,3%. Además, aquellos con educación superior completa muestran una tendencia a desaparecer en los años recientes, con participación nula en 2023. Este patrón resalta similitudes entre ambos géneros en la predominancia del nivel de educación media completa y diferencias en la continuidad educativa superior.

Tabla 10. Participación de hombres según nivel educacional, Programa Fórmate para el Trabajo línea Emprendimiento

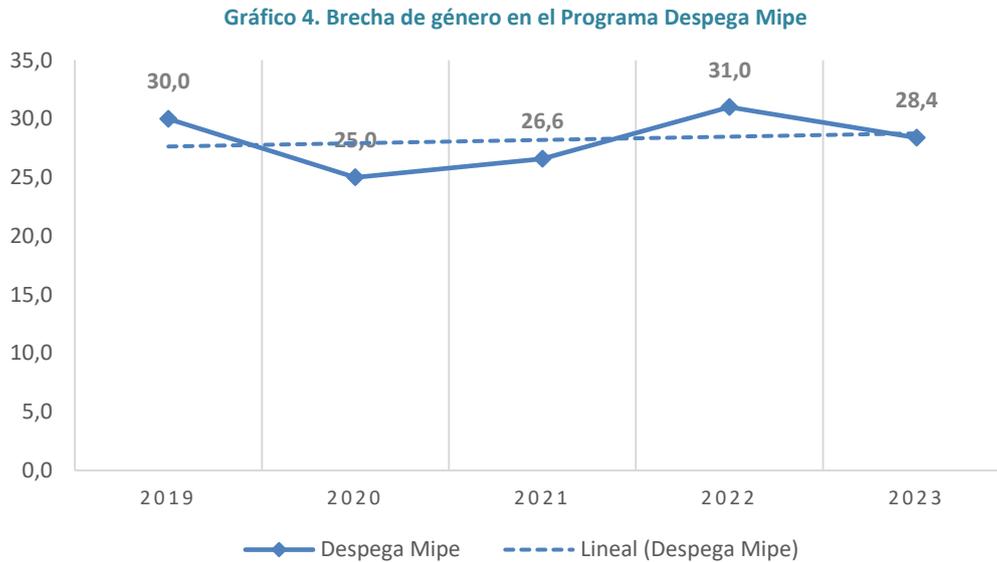
Nivel educacional	2019		2020		2021		2022		2023	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sin educación	4	3,2%		0,0%		0,0%	3	0,6%		0,0%
Básica incompleta	4	3,2%	1	1,0%	7	2,1%	2	0,4%	3	1,9%
Básica Completa	8	6,3%	5	5,0%	26	7,6%	27	5,4%	16	10,3%
Media Incompleta	20	15,9%	14	13,9%	51	15,0%	106	21,4%	38	24,5%
Media completa	66	52,4%	64	63,4%	205	60,1%	350	70,6%	96	61,9%
Educación superior incompleta	17	13,5%	13	12,9%	31	9,1%	5	1,0%	2	1,3%
Educación superior completa	7	5,6%	4	4,0%	21	6,2%	3	0,6%		0,0%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

Finalmente, del programa Fórmate Para el Trabajo, se puede señalar que las brechas están influenciadas por la división sexual del trabajo y el sistema de roles como explicativos de la segmentación ocupacional y sexual de mujeres y hombres, por lo cual no son extrañas las brechas presentadas. Esto guarda relación con el tipo de formación ofrecida por cada línea, donde Emprendimiento aparece como una opción más accesible para las mujeres, mientras que la línea Sectorial (ligada principalmente a Construcción y Transporte), lo es para los hombres. Además, se infiere que la crisis sanitaria COVID 19, afectó y movilizó las brechas en un sentido y otro. También, las diferencias de brechas negativa en la línea sectorial se pueden comprender porque son áreas masculinizadas de desempeño, lo que se traduce en barrera cultural y de mercado laboral, y por tanto que se extiende a la capacitación, en la que las mujeres participan menos.

1.1.2. Programa Despega Mipe

La brecha de género que se observa en el Programa Despega Mipe, es positiva y su magnitud se encuentra entre los 25 y 31 p.p. Si no se considera la variable “pandemia” es decir se deja fuera 2020 y 2021, se puede inferir que no existe variación significativa en la brecha, y que el acceso al programa, y, por tanto, de participación de las mujeres, se han mantenido estable en el periodo de los años analizados.



Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

Hasta aquí las diferencias que se manifiestan entre el programa Fómrate Para el Trabajo y Despega Mipe, se traducen en la magnitud de la brecha de género, y en el caso de la Línea Sectorial del primer programa, en que las brechas son negativas. Esto en general, se tiende a explicar por otras variables que hasta ahora no han sido consideradas como la extensión del programa, subáreas de capacitación, y también en la oferta interna de cada programa, entre otros factores territoriales que podrían estar incidiendo en los promedios nacionales.

El análisis de los niveles educacionales de las personas participantes en el programa Despega Mipe evidencia una mayor proporción de mujeres y hombres con niveles de educación superior completa en los últimos años. En el caso de las mujeres, se observa un aumento consistente en esta categoría, desde un 19,9% en 2019 hasta alcanzar un 49,9% en 2023, lo que la posiciona como el nivel predominante en dicho año. Paralelamente, los niveles inferiores como sin educación, básica incompleta, y básica completa muestran una tendencia decreciente, con una participación combinada inferior al 5% en 2023. La educación media completa, que inicialmente representaba el mayor porcentaje en 2019 con un 48,2%, disminuye progresivamente hasta un 28,1% en 2023.

Tabla 11. Participación de mujeres según nivel educacional, Programa Despega Mipe

Nivel educacional	2019		2020		2021		2022		2023	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sin educación	117	2,1%	27	0,5%	8	0,2%	4	0,1%	7	0,2%
Básica incompleta	71	1,3%	13	0,2%	18	0,5%	13	0,3%	8	0,2%
Básica Completa	303	5,4%	103	2,0%	87	2,5%	113	2,6%	81	1,9%
Media Incompleta	986	17,7%	700	13,4%	353	10,3%	459	10,5%	316	7,5%
Media completa	2682	48,2%	1824	35,0%	1108	32,4%	1355	30,9%	1176	28,1%
Educación superior incompleta	300	5,4%	455	8,7%	359	10,5%	546	12,4%	513	12,2%
Educación superior completa	1109	19,9%	2095	40,2%	1487	43,5%	1896	43,2%	2091	49,9%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

En el caso de los hombres, se observa una tendencia similar en el incremento de participantes con educación superior completa, pasando de un 24,2% en 2019 a un 53,0% en 2023, consolidándose como el nivel educativo predominante. De manera comparable, los niveles más bajos (sin educación, básica incompleta y básica completa) se mantienen con una participación combinada menor al 3% en 2023. Los hombres con educación media completa también disminuyen significativamente, desde un 42,6% en 2019 a un 23,3% en 2023. En ambos géneros, se advierte un aumento sostenido en la proporción de participantes con educación superior incompleta y completa, mientras que los niveles educativos más bajos pierden relevancia en el perfil general de los beneficiarios del programa.

Tabla 12. Participación de hombres según nivel educacional, Programa Despega Mipe

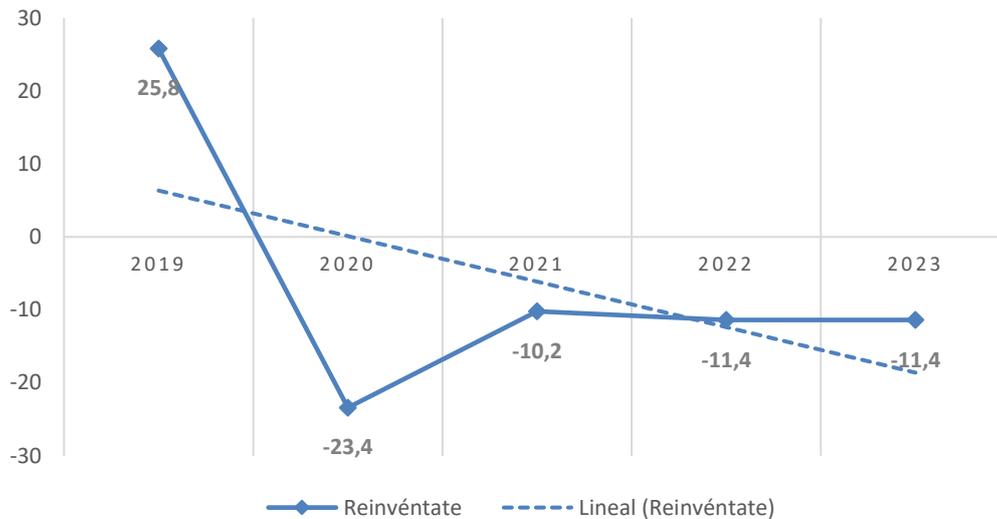
Nivel educacional	2019		2020		2021		2022		2023	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sin educación	121	4,0%	20	0,6%	2	0,1%	4	0,2%	3	0,1%
Básica incompleta	25	0,8%	4	0,1%	2	0,1%	4	0,2%		0,0%
Básica Completa	115	3,8%	44	1,4%	37	1,9%	56	2,4%	59	2,5%
Media Incompleta	507	16,9%	375	12,0%	166	8,4%	191	8,3%	153	6,6%
Media completa	1278	42,6%	873	27,8%	506	25,5%	571	24,7%	544	23,3%
Educación superior incompleta	229	7,6%	369	11,8%	321	16,2%	372	16,1%	338	14,5%
Educación superior completa	725	24,2%	1450	46,3%	953	48,0%	1115	48,2%	1236	53,0%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

1.1.3. Programa Reinvéntate

El gráfico 5, refleja las brechas de género que se produjeron en los últimos años en el programa Reinvéntate. La primera observación que se realiza es la caída de la brecha positiva del año 2019 (25,8 p.p.) a -23,4 p.p. en el 2020. Hay que considerar que este programa se rediseñó en 2021, donde se redujo la cantidad de cotizaciones como requisito de entrada al programa. Tras esta modificación se observa la caída de la brecha de género, con una de casi 50 p.p., lo que es significativo desde el punto de vista del impacto del ingreso y permanencia de las mujeres en el programa. Coincidentemente la mayor brecha y magnitud se produce el año 2020, donde un porcentaje importante de programas se realiza en modalidad a distancia, y las mujeres se repliegan a las labores cuidado y trabajo no remunerado. Ambos factores que podrían incidir en la caída, dado que después, si bien hay brecha negativa, la magnitud disminuye y se mantiene.

Gráfico 5. Brecha de género en el Programa Reinvéntate



Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

El análisis de los niveles educacionales de las personas participantes en el programa Reinvéntate muestra una tendencia general hacia el aumento de la participación con educación media completa y superior completa, tanto para mujeres como para hombres. En el caso de las mujeres, la categoría de educación superior completa ha experimentado un notable aumento, desde un 13,2% en 2019 hasta un 21,3% en 2023. A su vez, la educación media completa ha sido el nivel más representado, alcanzando un 62,5% en 2023. En cuanto a los niveles inferiores, como sin educación y básica incompleta, la participación femenina es mínima, con porcentajes muy bajos a lo largo de los años.

Tabla 13. Participación de mujeres según nivel educacional, Programa Reinvéntate

Nivel educacional	2019		2020		2021		2022		2023	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sin educación	13	1,8%		0,0%	3	0,3%	4	0,2%		0,0%
Básica incompleta	2	0,3%	1	0,2%		0,0%	3	0,2%		0,0%
Básica Completa	18	2,5%	10	1,5%	13	1,3%	36	2,0%	2	0,2%
Media Incompleta	73	10,3%	50	7,7%	52	5,1%	173	9,5%	61	7,5%
Media completa	450	63,2%	232	35,7%	425	41,6%	1048	57,5%	511	62,5%
Educación superior incompleta	62	8,7%	104	16,0%	126	12,3%	169	9,3%	70	8,6%
Educación superior completa	94	13,2%	253	38,9%	403	39,4%	391	21,4%	174	21,3%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

En los hombres, la educación superior completa también muestra un aumento, aunque menor al registrado en las mujeres, comenzando con un 10,2% en 2019 y alcanzando un 13,1% en 2023. Al igual que en las mujeres, el nivel de educación media completa predomina en la participación masculina, alcanzando un 69,6% en 2023. Los niveles de sin educación y básica incompleta se mantienen bajos a lo largo de los años, con solo un pequeño porcentaje de participación. La tendencia observada en ambos géneros refleja un fortalecimiento en los niveles educativos más altos y una disminución en la participación en los niveles inferiores.

Tabla 14. Participación de hombres según nivel educacional, Programa Reinvéntate

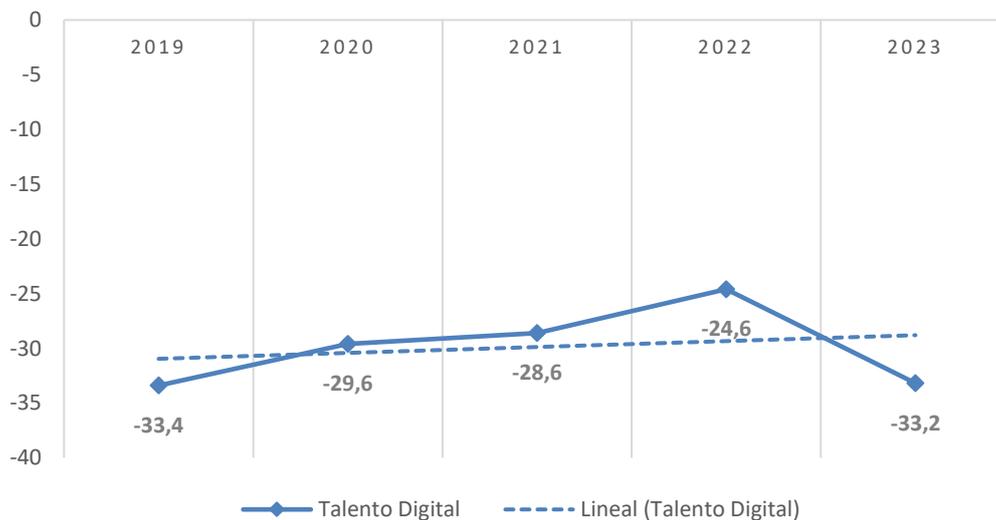
Nivel educacional	2019		2020		2021		2022		2023	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sin educación	7	1,7%		0,0%		0,0%	4	0,2%	3	0,3%
Básica incompleta	3	0,7%	1	0,1%	2	0,2%	5	0,2%	1	0,1%
Básica Completa	10	2,4%	26	2,5%	15	1,2%	51	2,2%	5	0,5%
Media Incompleta	55	13,1%	83	7,9%	83	6,6%	239	10,4%	68	6,6%
Media completa	265	62,9%	361	34,5%	477	38,0%	1355	59,2%	716	69,6%
Educación superior incompleta	38	9,0%	229	21,9%	189	15,0%	249	10,9%	100	9,7%
Educación superior completa	43	10,2%	347	33,1%	490	39,0%	387	16,9%	135	13,1%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

1.1.4. Programa Talento Digital

En el gráfico 6, se observa que la brecha de género en el programa de Talento Digital es visiblemente negativa, manteniendo un promedio de -30 p.p. La brecha se reduce paulatinamente hasta -24,6 p.p. en el año 2022; sin embargo, en el año 2023 se vuelve a retroceder, teniendo una caída nuevamente a -33,2 pp. A modo general, en el año 2021, a partir de un estudio del Instituto de Previsión Social de Chile¹ se evidenció que la brecha digital entre hombres y mujeres era multifactorial y debía analizarse desde el enfoque interseccional, es decir considerando otras variables asociadas a la justicia social, tales como edad, raza, y otras que generan desigualdades sociales. Puede que eso haya influido en la disminución de la brecha en el año 2022; sin embargo, no se evidencian movimientos del mercado u otros factores que expliquen la caída del 2023, con los elementos a disposición. No obstante, se puede mencionar que una brecha de género negativa en el área digital es coherente con la brecha digital existente entre hombres y mujeres a nivel nacional e internacional.

Gráfico 6. Brecha de género en el Programa Talento Digital



Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

¹https://cdn.ips.gob.cl/files/shares/ESTUDIOS%20DE%20G%C3%89NERO%202024/2021_Estudio_Brecha_Digital_en_el_IPS_2021.pdf

Respecto a lo observado en las brechas de género de participación de mujeres en los programas de Reinvéntate y Talento Digital, se observa que las brechas son negativas (a excepción del año 2019 del programa Reinvéntate, que fue positiva), teniendo las variaciones más significativas durante los años 2020 y 2021 (a excepción del año 2023 del programa Talento Digital), lo que podría tratarse de la influencia de la crisis sanitaria y su impacto en labores de cuidado de las mujeres, por una parte, y por otra, a la propia dinámica de la segmentación ocupacional y sexual de ambos campos de desarrollo de los programas donde la división sexual del trabajo incide en la perpetuación, y explica el sistema de roles de género en la elección de programas masculinizados o feminizados.

El análisis de los niveles educacionales de las personas participantes en el Programa Talento Digital revela una fuerte presencia de participantes con educación superior completa tanto en mujeres como en hombres, aunque con variaciones en su representación a lo largo de los años. En el caso de las mujeres, la participación en educación superior completa ha sido consistente, alcanzando un 73,0% en 2023, lo que marca un incremento significativo respecto al 60,7% de 2022. Este aumento se refleja en la disminución de las participaciones en los otros niveles, como educación superior incompleta y media completa. Por otro lado, la participación femenina en niveles de educación básica y media incompleta es mínima, con solo pequeñas representaciones en años previos, destacando que la mayoría de las participantes tienen niveles educativos más altos.

Tabla 15. Participación de mujeres según nivel educacional, Programa Talento Digital

Nivel educacional	2019		2020		2021		2022		2023	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sin educación		0,0%	8	1,4%	9	1,3%	16	2,5%	84	8,2%
Básica Completa		0,0%		0,0%	3	0,4%	2	0,3%	1	0,1%
Media Incompleta		0,0%	6	1,0%	8	1,1%	4	0,6%	2	0,2%
Media completa	1	12,5%	91	15,6%	89	12,5%	134	20,6%	63	6,2%
Educación superior incompleta	1	12,5%	118	20,2%	111	15,6%	100	15,3%	125	12,3%
Educación superior completa	6	75,0%	362	61,9%	490	69,0%	396	60,7%	745	73,0%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

En los hombres, la tendencia hacia la educación superior completa también es notable, con un 70,5% de participación en 2023, lo que marca un aumento en comparación con el 43,8% registrado en 2019. Al igual que las mujeres, los hombres presentan una baja participación en los niveles de sin educación, básica incompleta y media incompleta. Además, la representación de los hombres con educación superior incompleta ha mostrado una disminución a lo largo del tiempo, pasando del 37,5% en 2019 al 15,8% en 2023. Este patrón indica una creciente consolidación de la educación superior completa como el nivel predominante en la participación masculina, similar a lo observado en las mujeres.

Tabla 16. Participación de hombres según nivel educacional, Programa Talento Digital

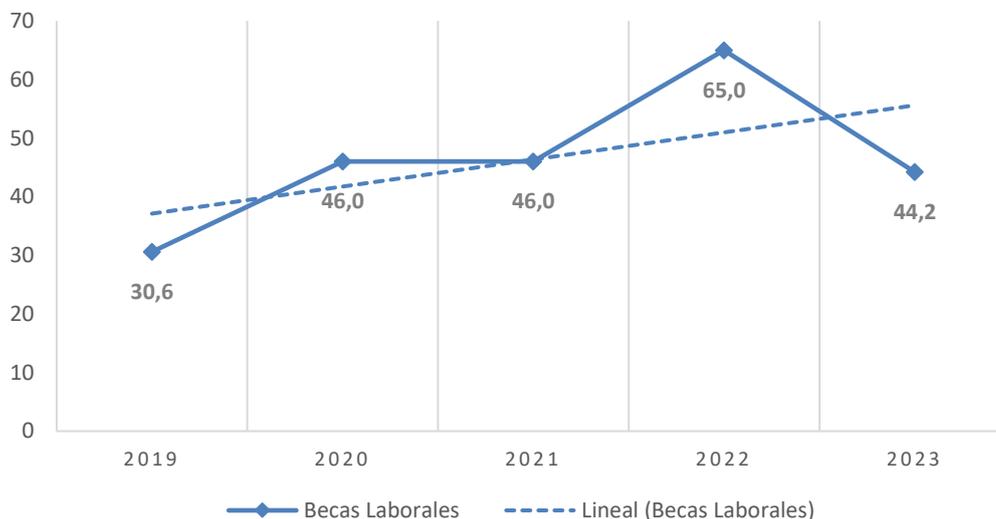
Nivel educacional	2019		2020		2021		2022		2023	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sin educación	1	6,3%	17	1,6%	16	1,3%	16	1,5%	179	8,8%
Básica incompleta		0,0%	2	0,2%	1	0,1%		0,0%	2	0,1%
Básica Completa		0,0%		0,0%	1	0,1%	2	0,2%	2	0,1%
Media Incompleta	1	6,3%	9	0,8%	9	0,7%	9	0,8%	2	0,1%
Media completa	1	6,3%	202	18,8%	151	11,8%	247	22,9%	96	4,7%
Educación superior incompleta	6	37,5%	274	25,5%	298	23,3%	219	20,3%	321	15,8%
Educación superior completa	7	43,8%	571	53,1%	804	62,8%	584	54,2%	1436	70,5%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

1.1.5. Programa Becas Laborales

La brecha de género en el programa Becas Laborales, que se observa en el gráfico 7, es positiva, de magnitud entre los 30p.p y los 46p.p, a excepción del año 2022, en dónde la brecha se acentúa siendo significativamente superior, alcanzando los 65 p.p en favor de las mujeres. En el año 2021 aumenta la población objetivo del programa, y según las proyecciones realizadas en la ficha de diseño de programa, la población beneficiaria del año 2022 aumentó al doble, disminuyendo nuevamente el año 2023. Esto reflejaría los cambios en la brecha, sin perjuicio de que la participación femenina sigue siendo predominante. Esta feminización podría comprenderse si se observa la composición de la población objetivo, donde se focaliza según distintos criterios. Considerando que en la mayoría de ellos las actividades son llevadas a cabo por mujeres, se entiende que la disponibilidad para participar sea de ellas.

Gráfico 7. Brecha de género en la participación de mujeres en el Programa Becas Laborales



Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

El análisis de los niveles educacionales de las personas participantes en el Programa Becas Laborales revela diferencias notables entre los datos de mujeres y hombres, con una tendencia general hacia niveles educativos más altos, especialmente en la categoría de media completa. Para las mujeres, esta última ha aumentado significativamente a lo largo de los años, alcanzando un 73,7% en 2023, lo que representa un incremento en comparación con el 55,0% registrado en 2019. Este aumento ha sido acompañado de una

disminución en la participación en niveles más bajos, como básica incompleta y básica completa. Las mujeres con educación superior incompleta y completa han tenido una participación menor, especialmente en los últimos años, destacando que la mayoría de las mujeres tienen una educación secundaria completa o mayor. En 2023, el porcentaje de mujeres con educación superior completa se encuentra en 3,8%, con una ligera disminución respecto a años anteriores.

Tabla 17. Participación de mujeres según nivel educacional, Programa Becas Laborales

Nivel educacional	2019		2020		2021		2022		2023	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sin educación	258	2,1%	121	2,1%	204	1,2%	221	0,5%	276	2,1%
Básica incompleta	819	6,7%	363	6,3%	616	3,6%	1405	3,5%	259	1,9%
Básica Completa	1918	15,7%	676	11,7%	1834	10,7%	3665	9,1%	1008	7,5%
Media Incompleta	1667	13,7%	626	10,9%	2076	12,1%	5165	12,8%	1183	8,8%
Media completa	6700	55,0%	3444	59,7%	10674	62,1%	27167	67,5%	9871	73,7%
Educación superior incompleta	273	2,2%	158	2,7%	675	3,9%	1184	2,9%	288	2,2%
Educación superior completa	547	4,5%	377	6,5%	1106	6,4%	1442	3,6%	505	3,8%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

En cuanto a los hombres, también se observa un aumento en la participación en el nivel de media completa, alcanzando un 68,1% en 2023. Sin embargo, la participación masculina en niveles de educación superior incompleta y completa ha sido más variable que en el caso de las mujeres. Mientras que la participación masculina con educación superior completa ha disminuido ligeramente, de un 7,9% en 2021 a un 3,9% en 2023, los hombres con educación superior incompleta han mantenido una proporción significativa de participantes, con un 4,1% en 2023. En general, la participación masculina sigue siendo más dispersa entre los diferentes niveles educativos.

En resumen, tanto para mujeres como para hombres, el nivel predominante es el de media completa, con un leve descenso en los niveles más bajos y un crecimiento en la representación de los niveles de educación superior incompleta y completa, aunque más pronunciado en las mujeres.

Tabla 18. Participación de hombres según nivel educacional, Programa Becas Laborales

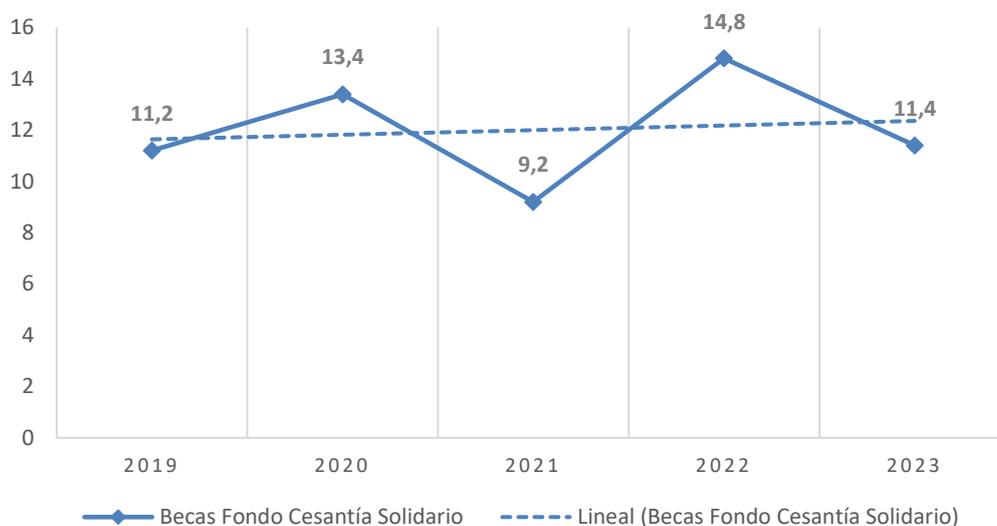
Nivel educacional	2019		2020		2021		2022		2023	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sin educación	183	2,8%	36	1,7%	58	0,9%	60	0,7%	135	2,6%
Básica incompleta	436	6,7%	74	3,5%	160	2,5%	200	2,3%	96	1,9%
Básica Completa	1206	18,7%	190	8,9%	672	10,6%	723	8,5%	400	7,7%
Media Incompleta	899	13,9%	311	14,6%	834	13,1%	1193	14,0%	609	11,8%
Media completa	3298	51,0%	1296	60,9%	3694	58,1%	5526	64,8%	3523	68,1%
Educación superior incompleta	191	3,0%	88	4,1%	443	7,0%	421	4,9%	212	4,1%
Educación superior completa	251	3,9%	132	6,2%	502	7,9%	405	4,7%	200	3,9%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

1.1.6. Programa Becas Fondo Cesantía Solidario

En relación con la participación en el programa Becas Fondo Cesantía Solidario, se observa que es positiva y que su magnitud es constante en el tiempo; durante los últimos 5 años, se ha mantenido bajo los 15 puntos porcentuales, teniendo su expresión más baja el año 2021 con 9,2 p.p. y el año 2022 teniendo la mayor variabilidad con 14,8 p.p. El único movimiento fuera de la media que se observa y que es preciso contextualizar es la baja desde el año 2020 al año 2021. Esto probablemente porque la población objetivo son las personas beneficiarias del Fondo de Cesantía Solidario, y se puede deducir que el impacto de la pandemia en mujeres se refleja en el 2021 donde ellas disminuyeron la participación activa de búsqueda de empleo por dedicación de más horas de trabajo no remunerado e informal.

Gráfico 8. Brecha de género en la participación de mujeres en el Programa Becas Fondo Cesantía Solidario



Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

El análisis del nivel educativo de las personas participantes en el Programa BFCS muestra una evolución destacada tanto para mujeres como para hombres, con tendencias que reflejan una mayor participación en niveles educativos superiores a lo largo de los años.

Para las mujeres, la participación en el nivel de media completa ha sido predominante, alcanzando un 46,9% en 2023, lo que indica una leve disminución respecto a 2019, pero sigue siendo el nivel con mayor representación. Además, se observa un incremento en la participación de mujeres con niveles educativos altos. En 2023, la participación femenina en educación superior completa fue del 31,6%, lo que muestra un amplio aumento con respecto a 2019, donde solo alcanzó el 6%. Por otro lado, los niveles más bajos de educación, como sin educación, básica incompleta y básica completa, han registrado una baja participación en 2023, con porcentajes de 0,1%, 0,9% y 3,3%, respectivamente.

Tabla 19. Participación de mujeres según nivel educacional, Programa BFCS

Nivel educacional	2019		2020		2021		2022		2023	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sin educación	16	1,0%	1	0,1%		0,0%	1	0,1%	1	0,1%
Básica incompleta	21	1,3%	2	0,2%	7	0,9%	3	0,3%	12	0,9%
Básica Completa	135	8,5%	16	2,0%	26	3,5%	24	2,3%	46	3,3%
Media Incompleta	263	16,5%	88	10,8%	72	9,8%	101	9,9%	136	9,7%
Media completa	906	56,9%	266	32,7%	313	42,4%	470	45,9%	661	46,9%
Educación superior incompleta	155	9,7%	101	12,4%	82	11,1%	105	10,3%	107	7,6%
Educación superior completa	95	6,0%	339	41,7%	238	32,2%	319	31,2%	445	31,6%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

En el caso de los hombres, también se ha destacado el nivel de media completa, que representa un 46,9% en 2023, similar a la tendencia observada entre las mujeres. Aunque la participación masculina en la educación superior completa ha fluctuado, alcanzando un 27,1% en 2023, la cifra sigue siendo inferior a la de las mujeres. Por otro lado, los niveles de educación superior incompleta han sido más constantes, con un 10,2% en 2023. En cuanto a los niveles más bajos, los hombres presentan datos similares a las mujeres, con un 1% en básica incompleta y un 3,3% en básica completa.

Tabla 20. Participación de hombres según nivel educacional, Programa BFCS

Nivel educacional	2019		2020		2021		2022		2023	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sin educación	23	1,8%		0,0%		0,0%		0,0%		0,0%
Básica incompleta	5	0,4%	2	0,3%	1	0,2%	3	0,4%	11	1,0%
Básica Completa	104	8,2%	7	1,1%	7	1,1%	19	2,5%	37	3,3%
Media Incompleta	227	17,9%	58	9,3%	72	11,7%	70	9,2%	129	11,5%
Media completa	684	54,1%	164	26,4%	263	42,9%	348	46,0%	524	46,9%
Educación superior incompleta	142	11,2%	112	18,0%	109	17,8%	116	15,3%	114	10,2%
Educación superior completa	80	6,3%	278	44,8%	161	26,3%	201	26,6%	303	27,1%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

En resumen, tanto para mujeres como para hombres, el nivel predominante es el de media completa, con un aumento significativo en la representación de los niveles superiores, en especial en la educación superior completa para las mujeres. La participación masculina, aunque sigue una tendencia similar, muestra una ligera brecha en comparación con la participación femenina en los niveles más altos.

1.2. Análisis comparativo de las áreas de capacitación de las personas participantes

1.2.1. Programa Fómrate Para el Trabajo²

1.2.1.1. Línea Registro Especial

En esta línea se distinguen áreas masculinizadas y feminizadas sobre la base de la participación de mujeres y hombres. Se considerará un área masculinizada o feminizada aquella en la que la participación de hombres y mujeres sea mayor al 60%. En relación con ello, se puede señalar que, las áreas feminizadas son: administración, comercio, gastronomía, hotelería y turismo, industrias manufactureras y finalmente servicios. Mientras que, las masculinizadas son, construcción, electricidad y electrónica, y mecánica automotriz. Las restantes corresponden a áreas paritarias que presentan participación de mujeres y hombres entre el 40% y 60%.

Tabla 21. Desagregación por área de curso y sexo de la tasa de participación en el programa Fómrate para el Trabajo Registro Especial

Área del curso	Sexo	Año									
		2019		2020		2021		2022		2023	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Administración	Mujer	295	82,2%	602	92,5%	1.172	90,6%	967	92,9%	778	89,8%
	Hombre	64	17,8%	49	7,5%	122	9,4%	74	7,1%	88	10,2%
	Total	359	100,0%	651	100,0%	1.294	100,0%	1.041	100,0%	866	100,0%
Comercio	Mujer	717	85,7%	356	90,6%	550	89,7%	382	89,5%	399	87,3%
	Hombre	120	14,3%	37	9,4%	63	10,3%	45	10,5%	58	12,7%
	Total	837	100,0%	393	100,0%	613	100,0%	427	100,0%	457	100,0%
Computación e informática	Mujer	261	53,8%	107	64,8%	137	56,1%	190	50,5%	268	53,0%
	Hombre	224	46,2%	58	35,2%	107	43,9%	186	49,5%	238	47,0%
	Total	485	100,0%	165	100,0%	244	100,0%	376	100,0%	506	100,0%
Construcción	Mujer	185	16,6%	86	17,4%	164	19,9%	228	22,9%	390	25,5%
	Hombre	927	83,4%	407	82,6%	660	80,1%	767	77,1%	1.141	74,5%
	Total	1.112	100,0%	493	100,0%	824	100,0%	995	100,0%	1.531	100,0%
Electricidad y electrónica	Mujer	41	11,9%	30	21,6%	194	19,0%	83	12,2%	270	19,4%
	Hombre	303	88,1%	109	78,4%	825	81,0%	598	87,8%	1.119	80,6%
	Total	344	100,0%	139	100,0%	1019	100,0%	681	100,0%	1.389	100,0%
Gastronomía, hotelería y turismo	Mujer	857	85,6%	518	89,8%	1974	89,9%	1.419	86,3%	1.596	85,3%
	Hombre	144	14,4%	59	10,2%	222	10,1%	225	13,7%	275	14,7%
	Total	1.001	100,0%	577	100,0%	2.196	100,0%	1.644	100,0%	1.871	100,0%
Industrias manufactureras	Mujer	149	99,3%	13	65,0%	237	76,5%	446	78,1%	515	72,5%
	Hombre	1	0,7%	7	35,0%	73	23,5%	125	21,9%	195	27,5%
	Total	150	100,0%	20	100,0%	310	100,0%	571	100,0%	710	100,0%
Mecánica Automotriz	Mujer	16	19,5%	0	0,0%	30	18,5%	2	8,7%	82	25,5%
	Hombre	66	80,5%	0	0,0%	132	81,5%	21	91,3%	239	74,5%
	Total	82	100,0%	0	0,0%	162	100,0%	23	100,0%	321	100,0%
Servicios	Mujer	445	90,3%	639	95,2%	1.220	98,4%	933	96,4%	2.002	97,1%
	Hombre	48	9,7%	32	4,8%	20	1,6%	35	3,6%	59	2,9%
	Total	493	100,0%	671	100,0%	1.240	100,0%	968	100,0%	2.061	100,0%
	Mujer	415	48,6%	272	39,1%	312	45,5%	352	51,6%	571	53,3%

² La línea emprendimiento de este Programa no es considerada debido a que cuenta con sólo un plan formativo.

Área del curso	Sexo	Año									
		2019		2020		2021		2022		2023	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Transporte y logística	Hombre	439	51,4%	423	60,9%	373	54,5%	330	48,4%	501	46,7%
	Total	854	100,0%	695	100,0%	685	100,0%	682	100,0%	1.072	100,0%
Otras áreas ³	Mujer	426	59,8%	393	92,5%	210	45,2%	389	82,1%	269	46,4%
	Hombre	286	40,2%	32	7,5%	254	54,8%	85	17,9%	311	53,6%
	Total	712	100,0%	425	100,0%	464	100,0%	474	100,0%	580	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

Del grupo de áreas de capacitación feminizadas, resulta interesante observar gastronomía, hotelería y turismo, donde existe mayor número de participantes totales; y en términos de participación de mujeres se mantiene una participación sobre el 85% en promedio durante los últimos 5 años a favor de ellas. Mientras el área de capacitación que presenta mayor diferencia es servicio donde los últimos 5 años, se ha mantenido en 91% promedio en favor de la participación de mujeres. De lo anterior, es posible, señalar y dar sustento a que la segregación ocupacional y sexual, se refleja en la elección de cursos, reproduciendo estereotipos de género asociados a roles binarios de la división sexual del trabajo.

Por otra parte, de las áreas identificadas como masculinizadas, se puede observar que si bien, existe menos participación de mujeres, ésta ha ido en crecimiento durante los últimos 5 años. Coinciden en las tres áreas que el aumento ha llegado a ser alrededor del 9%, en el caso de construcción, desde el año 2019 al 2023. Lo anterior, también tiene una correlación con estrategias de fomento a integrar a mujeres a rubros como el de la construcción, por ejemplo.

1.2.1.2. Línea Sectorial

En el área de Construcción, como se observa en la tabla siguiente, un sector tradicionalmente dominado por hombres, la participación de mujeres ha experimentado un aumento notable en los últimos años, pasando del 26,5% en 2019 al 45,9% en 2023. Sin embargo, los hombres siguen representando más de la mitad de los inscritos, con un 54,1% en 2023. Lo que refleja la perpetuación de roles en la segregación ocupacional que incide en la formación.

En Transporte y Logística, la participación de mujeres ha mostrado un ligero aumento en los últimos 5 años, subiendo del 28,5% en 2019 al 34,7% en 2023. Lo que puede responder a estrategias y alianzas que se han realizado en esta área para la incorporación y participación laboral de las mujeres, especialmente en transporte.

³ Corresponde a: Actividades profesionales y técnicas, Acuicultura, Agropecuario, Artes, artesanía y gráfica, Educación, Energía, Forestal, Medio ambiente, Otros, Salud, Telecomunicaciones. Estas áreas tienen un número muy bajo de inscritos en cada uno de los años analizados, e incluso en algunos años presentan 0 inscritos. Aunque Mecánica Automotriz registró 0 inscritos en algunos años, se dejó como área separada en la tabla debido a la gran cantidad de inscritos en 2023.

Tabla 22. Desagregación por área de curso y sexo de la tasa de participación en el programa Fórmate para el Trabajo Línea Sectorial

Área del curso	Sexo	Año									
		2019		2020		2021		2022		2023	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Construcción	Mujer	100	26,5%	231	35,5%	123	38,7%	87	45,3%	1.609	45,9%
	Hombre	278	73,5%	419	64,5%	195	61,3%	105	54,7%	1.898	54,1%
	Total	378	100,0%	650	100,0%	318	100,0%	192	100,0%	3.509	100,0%
Transporte y logística	Mujer	525	28,5%	553	28,7%	904	29,2%	909	26,8%	1.379	34,7%
	Hombre	1.320	71,5%	1.375	71,3%	2.193	70,8%	2.482	73,2%	2.595	65,3%
	Total	1.845	100,0%	1.928	100,0%	3.097	100,0%	3.391	100,0%	3.974	100,0%
Otras áreas ⁴	Mujer	736	68,3%	1.079	78,6%	765	77,5%	134	87,0%	N/A	N/A
	Hombre	342	31,7%	293	21,4%	222	22,5%	20	13,0%	N/A	N/A
	Total	1.078	100,0%	1.372	100,0%	987	100,0%	154	100,0%	N/A	N/A

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

1.2.2. Programa Despega Mipe

El análisis de la participación por género en el programa Despega Mipe muestra áreas claramente feminizadas. Administración, Computación e informática, Gastronomía, hotelería y turismo, e Idiomas y comunicación presentan una participación femenina sostenida por encima del 60% en la mayoría de los años analizados. En particular, Gastronomía, hotelería y turismo destaca como la más feminizada, con valores superiores al 80% en algunos años. Administración y Computación e informática mantienen una participación femenina consistente en torno al 65%, mientras que Idiomas y comunicación alcanza un 65,8% en 2023, consolidando su tendencia a la feminización. En estas áreas, la participación masculina no supera el 40% en ningún año del período.

En contraste, no se identificaron áreas masculinizadas en el programa durante los años analizados. Aunque en ninguna categoría la participación masculina supera el 60%, en áreas como Comercio, los porcentajes muestran una tendencia hacia la neutralidad, con una distribución más equilibrada entre hombres y mujeres, aunque en 2019 y 2023 la participación femenina supera brevemente el umbral del 60%.

Tabla 23. Desagregación por área de curso y sexo de la tasa de participación en el programa Despega Mipe

Área del curso	Sexo	Año									
		2019		2020		2021		2022		2023	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Administración	Mujer	2.316	64,5%	2.366	66,0%	1.394	66,4%	1.879	69,4%	2.370	65,1%
	Hombre	1.272	35,5%	1.217	34,0%	705	33,6%	829	30,6%	1.273	34,9%
	Total	3.588	100,0%	3.583	100,0%	2.099	100,0%	2.708	100,0%	3.643	100,0%
Comercio	Mujer	619	61,9%	656	58,0%	708	59,3%	829	59,7%	600	62,5%
	Hombre	381	38,1%	476	42,0%	486	40,7%	559	40,3%	360	37,5%
	Total	1.000	100,0%	1.132	100,0%	1.194	100,0%	1.388	100,0%	960	100,0%
Computación e informática	Mujer	1.142	65,1%	775	61,6%	523	62,3%	570	68,8%	509	63,2%
	Hombre	613	34,9%	484	38,4%	316	37,7%	258	31,2%	297	36,8%
	Total	1.755	100,0%	1.259	100,0%	839	100,0%	828	100,0%	806	100,0%
	Mujer	667	80,8%	252	82,6%	71	68,9%	91	65,0%	30	69,8%

⁴ Corresponde a: Acuicultura, Administración, Agropecuario, Artes, artesanía y gráfica, Comercio, Computación e informática, Electricidad y electrónica, Energía, Gastronomía, hotelería y turismo, Idiomas y comunicación, Industrias manufactureras, Mecánica Automotriz, Minería, Salud y Servicios. Estas áreas tienen un número muy bajo de inscritos en cada uno de los años analizados, e incluso en algunos años presentan 0 inscritos.

Área del curso	Sexo	Año									
		2019		2020		2021		2022		2023	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Gastronomía, hotelería y turismo	Hombre	159	19,2%	53	17,4%	32	31,1%	49	35,0%	13	30,2%
	Total	826	100,0%	305	100,0%	103	100,0%	140	100,0%	43	100,0%
Idiomas y comunicación	Mujer	616	62,5%	988	56,7%	570	60,6%	961	61,4%	601	65,8%
	Hombre	369	37,5%	753	43,3%	370	39,4%	605	38,6%	312	34,2%
	Total	985	100,0%	1.741	100,0%	940	100,0%	1.566	100,0%	913	100,0%
Otras áreas ⁵	Mujer	209	50,2%	183	54,3%	155	66,5%	57	79,2%	83	50,6%
	Hombre	207	49,8%	154	45,7%	78	33,5%	15	20,8%	81	49,4%
	Total	416	100,0%	337	100,0%	233	100,0%	72	100,0%	164	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

1.2.3. Programa Reinvéntate

La tabla siguiente, indica que en el área de comercio es dónde se concentra la mayor participación de mujeres, y que supera a la participación de hombres. Mientras que en áreas como transporte y logística se observa un descenso de la participación de ellas. Acá se evidencia la distribución de la división sexual del trabajo y como está impregna las decisiones y la segregación ocupacional y por tanto, de formación de las mujeres.

Tabla 24. Desagregación por Área de curso y sexo de la tasa de participación en el programa Reinvéntate

Área del curso	Sexo	Año									
		2019		2020		2021		2022		2023	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Administración	Mujer	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	133	78,2%	196	74,8%
	Hombre	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	37	21,8%	66	25,2%
	Total	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	170	100,0%	262	100,0%
Comercio	Mujer	261	72,7%	138	75,8%	176	81,5%	407	72,7%	310	74,9%
	Hombre	98	27,3%	44	24,2%	40	18,5%	153	27,3%	104	25,1%
	Total	359	100,0%	182	100,0%	216	100,0%	560	100,0%	414	100,0%
Computación e informática	Mujer	189	81,8%	313	37,2%	446	38,5%	302	39,4%	N/A	N/A
	Hombre	42	18,2%	528	62,8%	711	61,5%	464	60,6%	N/A	N/A
	Total	231	100,0%	841	100,0%	1.157	100,0%	766	100,0%	N/A	N/A
Construcción	Mujer	22	30,1%	17	11,8%	23	19,7%	88	17,3%	35	13,8%
	Hombre	51	69,9%	127	88,2%	94	80,3%	422	82,7%	219	86,2%
	Total	73	100,0%	144	100,0%	117	100,0%	510	100,0%	254	100,0%
Transporte y logística	Mujer	216	57,6%	135	38,2%	226	51,1%	668	54,2%	169	34,1%
	Hombre	159	42,4%	218	61,8%	216	48,9%	564	45,8%	326	65,9%
	Total	375	100,0%	353	100,0%	442	100,0%	1.232	100,0%	495	100,0%
Otras áreas ⁶	Mujer	27	27,6%	47	26,6%	151	43,6%	226	25,8%	108	25,7%
	Hombre	71	72,4%	130	73,4%	195	56,4%	651	74,2%	313	74,3%
	Total	98	100,0%	177	100,0%	346	100,0%	877	100,0%	421	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE

⁵ Corresponde a: Agropecuario, Artes, artesanía y gráfica, Construcción, Energía, Industrias manufactureras, Medio ambiente, Salud, Servicios, Transporte y logística. Estas áreas tienen un número muy bajo de inscritos en cada uno de los años analizados, e incluso en algunos años presentan 0 inscritos.

⁶ Corresponde a: Electricidad y electrónica, Energía, Forestal, Idiomas y comunicación, Mecánica Automotriz, Servicios y Telecomunicaciones. Estas áreas tienen un número muy bajo de inscritos en cada uno de los años analizados. Aunque tanto Administración como Computación e Informática presentan 0 participantes en algunos años, se mantuvo Administración debido al notable aumento de su número de participantes en los últimos años, y Computación e Informática, ya que, a pesar de no contar con participantes en 2023, ha registrado una participación significativa en años recientes.

1.2.4. Programa Becas Laborales

A partir de la tabla siguiente, que da cuenta de las áreas de los cursos y la participación por sexo de este programa, es posible observar que las áreas feminizadas incluyen administración, servicios, gastronomía, hotelería y turismo, artes, artesanía y gráfica, industrias manufactureras, comercio, computación e informática, y agropecuario. En administración, las mujeres alcanzan un 88,1% en 2023, mientras que en servicios registran un 87,7%. Gastronomía, hotelería y turismo se consolida como uno de los sectores más feminizados, con una representación femenina que oscila entre el 87,9% y el 93,4% en los últimos cinco años. En artes, artesanía y gráfica, las mujeres representan el 75,8% en 2023, aunque con una leve disminución respecto de años anteriores. Por su parte, industrias manufactureras evidencia un 91,7% de participación femenina, mientras que comercio mantiene una feminización consistente del 88,8%.

En computación e informática, las mujeres alcanzan un 83,7%, lo que resulta notable en un ámbito generalmente asociado a brechas de género. Finalmente, en agropecuario, las mujeres representan el 70,7% en 2023, consolidándose también como un espacio feminizado. Estos datos refuerzan que las áreas feminizadas del programa tienden a concentrarse en sectores tradicionalmente asociados a roles de cuidado, servicios, hospitalidad, manualidades y ciertas actividades productivas, perpetuando patrones de género en la selección de cursos y áreas de capacitación.

Por otro lado, las áreas más masculinizadas en el programa son Construcción y Transporte y logística. En Construcción, a pesar de un incremento en la participación de mujeres, en los últimos años (alcanzando un 41,7% en 2023), los hombres continúan siendo mayoría, con un 58,3%. En Transporte y logística, la participación de mujeres es también relativamente baja, representando solo el 41,8% en 2023, lo que refleja el mantenimiento de un sector en el que los hombres son mayoría.

Lo anterior, da cuenta de la estructura de segregación ocupacional que se da en el programa, que contribuye a la mantención de la división sexual del trabajo, basado en roles y estereotipos de género binarios.

Tabla 25. Desagregación por área de curso y sexo de la tasa de participación en el programa Becas Laborales

Área del curso	Sexo	Año									
		2019		2020		2021		2022		2023	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Administración	Mujer	2.116	82,6%	840	80,8%	1.931	84,2%	829	86,9%	727	88,1%
	Hombre	448	17,4%	199	19,2%	364	15,8%	125	13,1%	98	11,9%
	Total	2.564	100,0%	1.039	100,0%	2.295	100,0%	954	100,0%	825	100,0%
Agropecuario	Mujer	1.097	59,5%	76	49,0%	809	60,5%	386	77,8%	567	70,7%
	Hombre	748	40,5%	79	51,0%	528	39,5%	110	22,2%	236	29,3%
	Total	1.845	100,0%	155	100,0%	1.337	100,0%	496	100,0%	803	100,0%
Artes, artesanía y gráfica	Mujer	1.099	90,9%	711	92,2%	1.452	89,5%	641	86,4%	254	75,8%
	Hombre	110	9,1%	60	7,8%	168	10,5%	101	13,6%	81	24,2%
	Total	1.209	100,0%	771	100,0%	1.620	100,0%	742	100,0%	335	100,0%
Comercio	Mujer	317	85,9%	215	84,0%	696	83,9%	233	86,6%	428	88,8%
	Hombre	52	14,1%	41	16,0%	134	16,1%	36	13,4%	54	11,2%
	Total	369	100,0%	256	100,0%	830	100,0%	269	100,0%	482	100,0%
Computación e informática	Mujer	865	82,1%	373	82,7%	924	70,3%	33.480	83,8%	5.899	83,7%
	Hombre	190	17,9%	78	17,3%	391	29,7%	6.550	16,2%	1.147	16,3%
	Total	1.055	100,0%	451	100,0%	1.315	100,0%	40.030	100,0%	7.046	100,0%
Construcción	Mujer	512	22,0%	148	24,8%	694	33,7%	220	41,6%	1.449	41,7%
	Hombre	1.816	78,0%	448	75,2%	1.365	66,3%	309	58,4%	2.024	58,3%

Área del curso	Sexo	Año									
		2019		2020		2021		2022		2023	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
	Total	2.328	100,0%	596	100,0%	2.059	100,0%	529	100,0%	3.473	100,0%
Gastronomía, hotelería y turismo	Mujer	1.989	91,3%	1.124	87,9%	3.500	92,7%	1.185	93,4%	1.004	89,0%
	Hombre	189	8,7%	154	12,1%	278	7,3%	83	6,6%	123	11,0%
	Total	2.178	100,0%	1.278	100,0%	3.778	100,0%	1.268	100,0%	1.127	100,0%
Industrias manufactureras	Mujer	1.023	71,0%	623	94,8%	1.715	91,3%	769	86,4%	321	91,7%
	Hombre	419	29,0%	35	5,2%	164	8,7%	122	13,6%	29	8,3%
	Total	1.442	100,0%	658	100,0%	1.879	100,0%	891	100,0%	350	100,0%
Servicios	Mujer	1.301	78,7%	1.102	87,7%	3.532	89,0%	1.812	90,8%	1.575	87,7%
	Hombre	353	21,3%	154	12,3%	434	11,0%	187	9,2%	223	12,3%
	Total	1.654	100,0%	1.256	100,0%	3.966	100,0%	1.999	100,0%	1.798	100,0%
Transporte y logística	Mujer	731	44,5%	257	31,9%	964	42,7%	336	40,2%	345	41,8%
	Hombre	912	55,5%	550	68,1%	1.294	57,3%	499	59,8%	480	58,2%
	Total	1.643	100,0%	807	100,0%	2.258	100,0%	835	100,0%	825	100,0%
Otras áreas ⁷	Mujer	1.186	51,4%	266	44,0%	1.145	44,4%	383	47,9%	780	53,4%
	Hombre	1.120	48,6%	338	56,0%	1.435	55,6%	416	52,1%	680	46,6%
	Total	2.306	100,0%	604	100,0%	2.580	100,0%	799	100,0%	1.460	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

1.2.5. Programa Becas Fondo Cesantía Solidario

En la tabla siguiente, se puede distinguir que las áreas más feminizadas del programa incluyen Comercio, donde las mujeres representaron el 71,9% en 2019 y una proporción significativa en los años siguientes, alcanzando un 70,8% en 2023. Otra área con una alta participación de mujeres es Gastronomía, Hotelería y Turismo que tuvo un 77,3% de mujeres en 2019 y un 84,8% en 2023. También Administración muestra una clara predominancia de mujeres con un 58% en 2019 y una tendencia creciente alcanzando un 65,3% en 2023.

Por otro lado, las áreas masculinizadas son Construcción, con una participación de mujeres de solo un 12,9% en 2019, que sigue siendo mínima en los años siguientes, y Transporte y Logística, donde las mujeres representaron un 45,4% en 2019 pero su participación disminuyó a un 36,3% en 2023. Estas áreas tradicionalmente han sido dominadas por hombres, y son consistentes con la participación de mujeres en estas áreas para el resto de los programas en evaluación.

Finalmente, el área de computación e informática tiene valores paritarios de manera transversal, mostrando una leve mayoría de mujeres en el programa, con valores que van desde el 48,4% en 2020 al 58,8% en 2023. Este descenso en la participación de mujeres en 2020 es coincidente con el surgimiento de la pandemia de COVID-19.

⁷ Corresponde a: Actividades profesionales y técnicas, Acuicultura, Educación, Forestal, Idiomas y comunicación, Mecánica Automotriz, Minería, Salud, Telecomunicaciones, Transversales, Energía, Medio ambiente y Electricidad y electrónica. Estas áreas tienen un número muy bajo de inscritos en cada uno de los años analizados, e incluso en algunos años presentan 0 inscritos.

Tabla 26. Desagregación por área de curso y sexo de la tasa de participación en el programa Becas Fondo de Cesantía Solidario

Área del curso	Sexo	Año									
		2019		2020		2021		2022		2023	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Administración	Mujer	177	58,0%	170	76,2%	123	58,9%	386	69,2%	356	65,3%
	Hombre	128	42,0%	53	23,8%	86	41,1%	172	30,8%	189	34,7%
	Total	305	100,0%	223	100,0%	209	100,0%	558	100,0%	545	100,0%
Comercio	Mujer	586	71,9%	31	77,5%	109	62,3%	212	74,6%	357	70,8%
	Hombre	229	28,1%	9	22,5%	66	37,7%	72	25,4%	147	29,2%
	Total	815	100,0%	40	100,0%	175	100,0%	284	100,0%	504	100,0%
Computación e informática	Mujer	182	55,2%	318	48,4%	109	55,1%	167	58,2%	87	58,8%
	Hombre	148	44,8%	339	51,6%	89	44,9%	120	41,8%	61	41,2%
	Total	330	100,0%	657	100,0%	198	100,0%	287	100,0%	148	100,0%
Construcción	Mujer	9	12,9%	N/A	N/A	12	18,2%	19	13,2%	34	15,3%
	Hombre	61	87,1%	N/A	N/A	54	81,8%	125	86,8%	188	84,7%
	Total	70	100,0%	N/A	N/A	66	100,0%	144	100,0%	222	100,0%
Gastronomía, hotelería y turismo	Mujer	208	77,3%	57	73,1%	70	88,6%	9	75,0%	224	84,8%
	Hombre	61	22,7%	21	26,9%	9	11,4%	3	25,0%	40	15,2%
	Total	269	100,0%	78	100,0%	79	100,0%	12	100,0%	264	100,0%
Transporte y logística	Mujer	228	45,4%	26	52,0%	99	39,4%	151	44,4%	213	36,3%
	Hombre	274	54,6%	24	48,0%	152	60,6%	189	55,6%	374	63,7%
	Total	502	100,0%	50	100,0%	251	100,0%	340	100,0%	587	100,0%
Otras áreas ⁸	Mujer	265	38,7%	211	54,7%	216	57,9%	79	50,3%	137	53,3%
	Hombre	420	61,3%	175	45,3%	157	42,1%	78	49,7%	120	46,7%
	Total	685	100,0%	386	100,0%	373	100,0%	157	100,0%	257	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

⁸ Corresponde a: Agropecuario, Electricidad y electrónica, Energía, Idiomas y comunicación, Industrias manufactureras, Mecánica Automotriz, Servicios y Transversales. Estas áreas tienen un número muy bajo de inscritos en cada uno de los años analizados, e incluso en algunos años presentan 0 inscritos. A pesar de que Construcción no tiene inscritos en 2020, se dejó en la tabla debido a que tiene una importante cantidad de inscritos en 2022 y 2023.

1.3. Análisis comparativo de la modalidad de asistencia al curso de las personas participantes

1.3.1. Programa Fórmate Para el Trabajo

1.3.1.1. Línea Registro Especial

En la tabla siguiente, se observa que en la modalidad de curso también existen diferencias entre hombres y mujeres; mientras existe aumento de participación de mujeres en modalidad blended y presencial, además se observa un aumento en la cantidad de cursos modalidad presencial.

Mientras que en la modalidad e-learning, se mantiene mayor participación de mujeres, con una caída en la participación de mujeres en 2023 siendo de 9 p.p. menor que en 2022.

Dichas dinámicas se pueden explicar en parte por el confinamiento y gran carga de trabajo de cuidado de las mujeres que tuvieron que realizar en dicho periodo, y de algún modo incidió, en tomar más cursos a distancia. Y en la medida que existe la posibilidad de tomar presencial, existe una preferencia de las mujeres por hacerlo de esa forma.

Tabla 27. Desagregación por modalidad del curso y sexo de la tasa de participación en el programa Fórmate para el Trabajo Registro Especial⁹

Modalidad	Sexo	Año					
		2021		2022		2023	
		N	%	N	%	N	%
Blended	Mujer	149	58,2%	697	75,8%	302	66,4%
	Hombre	107	41,8%	222	24,2%	153	33,6%
	Total	256	100,0%	919	100,0%	455	100,0%
E-Learning	Mujer	165	91,2%	508	87,3%	403	81,9%
	Hombre	16	8,8%	74	12,7%	89	18,1%
	Total	181	100,0%	582	100,0%	492	100,0%
Presencial	Mujer	1.221	49,6%	3.048	61,0%	6.399	62,0%
	Hombre	1.240	50,4%	1.945	39,0%	3.920	38,0%
	Total	2.461	100,0%	4.993	100,0%	10.319	100,0%
Presencial a E-learning	Mujer	4.665	75,8%	1.138	82,0%	26	52,0%
	Hombre	1.488	24,2%	250	18,0%	24	48,0%
	Total	6.153	100,0%	1.388	100,0%	50	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

1.3.1.2. Línea Sectorial

En el programa sectorial, la participación de mujeres en la modalidad presencial muestra variaciones significativas a lo largo de los años, comenzando con un 48,1% en 2020, incrementando ligeramente a 52,5% en 2021, pero disminuyendo drásticamente al 31,6% en 2022 y luego aumenta levemente al 39,9% en 2023. Por otro lado, en la modalidad E-Learning (que correspondió a traspaso de presencial a e-learning producto

⁹ Se analizará esta información desde 2021 ya que previamente el curso se realizaba solo de manera presencial y el cambio a otras modalidades fue más complejo que en otros programas, dadas las características de registro especial ya que cuenta con prácticas y una mayor duración de los cursos. Además, las modalidades e-learning y blended se incorporaron posterior a la pandemia.

de las restricciones causadas por la Pandemia del COVID-19), las mujeres disminuyen su participación del año 2021 al 2022.

Tabla 28. Desagregación por modalidad del curso y sexo de la participación en el programa Fórmate para el Trabajo Línea Sectorial

Modalidad	Sexo	Año							
		2020		2021		2022		2023	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Presencial	Mujer	1.933	48,1%	779	52,5%	878	31,6%	2.988	39,9%
	Hombre	2.087	51,9%	706	47,5%	1.899	68,4%	4.493	60,0%
	Total	4.020	100,0%	1.485	100,0%	2.777	100,0%	7.483	100,0%
E-Learning	Mujer	N/A	N/A	1.033	34,8%	252	26,3%	N/A	N/A
	Hombre	N/A	N/A	1.933	65,2%	708	73,8%	N/A	N/A
	Total	N/A	N/A	2.966	100,0%	960	100,0%	N/A	N/A

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

1.3.1.3. Línea Emprendimiento

En la tabla siguiente, es posible identificar que no se aprecian grandes diferencias por modalidad. En la modalidad E-Learning, la participación de mujeres se mantiene constante, oscilando entre el 83,1% (2020) y el 85,7% (2021), con un ligero descenso al 84,3% en 2023. Por su parte, en la modalidad Presencial, demuestra un leve aumento en la participación de mujeres y leve descenso en la de hombres.

Tabla 29. Desagregación por modalidad del curso y sexo de la tasa de participación el programa Fórmate para el Trabajo Línea Emprendimiento

Modalidad	Sexo	Año							
		2020		2021		2022		2023	
		N	%	N	%	N	%	N	%
E-learning	Mujer	299	83,1%	84	85,7%	1.778	84,9%	489	84,3%
	Hombre	61	16,9%	14	14,3%	317	15,1%	91	15,7%
	Total	360	100,0%	98	100,0%	2.095	100,0%	580	100,0%
Presencial	Mujer	326	89,1%	2.051	86,2%	1.381	88,5%	813	92,7%
	Hombre	40	10,9%	328	13,8%	179	11,5%	64	7,3%
	Total	366	100,0%	2.379	100,0%	1.560	100,0%	877	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

1.3.2. Programa Despega Mipe

En materia de modalidad de curso del programa Despega Mipe, si bien las mujeres tienen una participación mayoritaria en ambas modalidades debido a que son mayoría en el programa, su participación presenta fluctuaciones en el tiempo. En la modalidad E-learning, la proporción femenina aumenta progresivamente, comenzando con un 54,7% en 2020, alcanzando el 65,6% en 2022 y manteniéndose en el 64,2% en 2023. La participación masculina sigue siendo menor, representando el 45,3% en 2020 y un 35,8% en 2023. En la modalidad Presencial, las mujeres también predominan, aunque con una disminución en los últimos años: su participación fue del 65,4% en 2022, pero cae levemente al 64,7% en 2023. Los hombres tienen una participación que oscila entre el 34,6% en 2022 y el 36,7% en 2021.

Tabla 30. Desagregación por modalidad del curso y sexo de la tasa de participación en el programa Despega Mipe

Modalidad	Sexo	2020		2021		2022		2023	
		N	%	N	%	N	%	N	%
		E-learning	Mujer	520	54,7%	N/A	N/A	1.645	65,6%
Hombre	431		45,3%	N/A	N/A	862	34,4%	2.059	35,8%
Total	951		100,0%	N/A	N/A	2.507	100,0%	5.745	100,0%
Presencial	Mujer	4.700	63,5%	3.421	63,3%	2.742	65,4%	507	64,7%
	Hombre	2.706	36,5%	1.987	36,7%	1.453	34,6%	277	35,3%
	Total	7.406	100,0%	5.408	100,0%	4.195	100,0%	784	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

1.3.3. Programa Reinvéntate

Respecto a la participación en las modalidades en que se imparte el programa Reinvéntate se puede observar que la modalidad presencial cuenta con la mayoría de las personas participantes tanto hombres como mujeres, aun cuando se muestra un aumento progresivo en la elección de modalidad e-learning por parte de las mujeres alcanzando un 79,6% en 2023.

Tabla 31. Desagregación por modalidad del curso y sexo de la tasa de participación en el programa Reinvéntate

Modalidad	Sexo	Año							
		2020		2021		2022		2023	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Blended	Mujer	N/A	N/A	N/A	N/A	16	29,1%	N/A	N/A
	Hombre	N/A	N/A	N/A	N/A	39	70,9%	N/A	N/A
	Total	N/A	N/A	N/A	N/A	55	100,0%	N/A	N/A
E-learning	Mujer	N/A	N/A	184	37,6%	521	59,1%	215	79,6%
	Hombre	N/A	N/A	305	62,4%	361	40,9%	55	20,4%
	Total	N/A	N/A	489	100,0%	882	100,0%	270	100,0%
Presencial	Mujer	650	38,3%	133	34,5%	1.287	40,5%	603	38,3%
	Hombre	1047	61,7%	253	65,5%	1.891	59,5%	973	61,7%
	Total	1.697	100,0%	386	100,0%	3.178	100,0%	1.576	100,0%
Presencial traspasado a e-learning	Mujer	N/A	N/A	705	50,2%	N/A	N/A	N/A	N/A
	Hombre	N/A	N/A	698	49,8%	N/A	N/A	N/A	N/A
	Total	N/A	N/A	1.403	100,0%	N/A	N/A	N/A	N/A

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

1.3.4. Programa Becas Laborales

En el programa Becas Laborales, la modalidad presencial ha sido la que ha registrado una mayor participación de las mujeres, destacando con un 77,1% en 2022, aunque con una ligera disminución al 64,4% en 2023. En E-learning, la participación de mujeres también es notablemente alta con un 83,7% en 2022 y 2023, lo que refleja un crecimiento considerable en la representación de mujeres en comparación con los hombres, quienes en esos años alcanzan solo el 16,3%.

Tabla 32. Desagregación por modalidad del curso de la tasa de participación femenina en el Programa Becas Laborales

Modalidad	Sexo	Año							
		2020		2021		2022		2023	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Blended	Mujer	6	24,0%	N/A	N/A	22	100,0%	23	62,2%
	Hombre	19	76,0%	N/A	N/A	0	0,0%	14	37,8%
	Total	25	100,0%	N/A	N/A	22	100,0%	37	100,0%
E-learning	Mujer	N/A	N/A	N/A	N/A	33.193	83,7%	6.215	83,7%
	Hombre	N/A	N/A	N/A	N/A	6.447	16,3%	1.212	16,3%
	Total	N/A	N/A	N/A	N/A	39.640	100,0%	7.427	100,0%
Presencial	Mujer	5.759	73,2%	17.188	73,0%	7.049	77,1%	7.161	64,4%
	Hombre	2.108	26,8%	6.365	27,0%	2.091	22,9%	3.961	35,6%
	Total	7.867	100,0%	23.553	100,0%	9.140	100,0%	11.122	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

1.3.5. Programa Becas Fondo Cesantía Solidario

Respecto al Programa BFCS, la modalidad presencial presenta una tendencia donde las mujeres participaron en proporciones relativamente altas en comparación con los hombres, a pesar de que han mostrado una ligera disminución en los últimos años. En 2020, las mujeres representaron el 56,3% de personas participantes, cifra que se mantuvo relativamente constante en 2021 (54,6%) y 2022 (56,6%), pero bajó a 48% en 2023, con una participación de hombres más alta en ese año (52%). Por otro lado, en la modalidad e-learning, la proporción de mujeres fue superior a la de hombres en todos los años analizados. En 2020, las mujeres representaron el 59,6% de los participantes, una cifra que aumentó en 2022 a un 84%, antes de disminuir ligeramente a 65,6% en 2023.

Tabla 33. Desagregación por modalidad del curso de la tasa de participación femenina en el programa Becas Fondo de Cesantía Solidario

Modalidad	Sexo	Año							
		2020		2021		2022		2023	
		N	%	N	%	N	%	N	%
E-learning	Mujer	112	59,6%	N/A	N/A	42	84,0%	726	65,6%
	Hombre	76	40,4%	N/A	N/A	8	16,0%	381	34,4%
	Total	188	100,0%	N/A	N/A	50	100,0%	1.107	100,0%
Presencial	Mujer	701	56,3%	738	54,6%	981	56,6%	682	48,0%
	Hombre	545	43,7%	613	45,4%	751	43,4%	738	52,0%
	Total	1.246	100,0%	1.351	100,0%	1.732	100,0%	1.420	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

1.4. Análisis comparativo de entrega de subsidios de cuidados por programa

A continuación, se compara la entrega de dispositivos de apoyo a los cuidados por programa y tramos de edad, para identificar si existe un componente que incida en las brechas detectadas al inicio o en los grados de participación de las mujeres descritos.

La siguiente es la distribución de los programas y el año desde el que cuentan con el beneficio:

- ✓ Programa Fórmate para el Trabajo: Año 2019.
- ✓ Programa Despega Mipe: Año 2020.
- ✓ Programa Reinvéntate: Año 2019.
- ✓ Programa Becas Laborales: Año 2022.
- ✓ Programa Becas Fondo Cesantía Solidario: Año 2020.

La siguiente tabla ofrece un contraste sintetizado de la proporción de mujeres y hombres que tuvieron acceso al subsidio de cuidados. En general, se observa un aumento significativo en el acceso a subsidios durante el año 2022. Este incremento se refleja en los programas Fórmate para el Trabajo, Reinvéntate y Becas Laborales, que benefician a una cantidad considerable de mujeres, oscilando entre 191 y 1132.

En 2022, el programa Fórmate para el Trabajo destaca por beneficiar a 1.471 personas, de las cuales 1.132 (77%) fueron mujeres. Similarmente, el programa Becas Laborales entregó subsidios a 269 personas, con 224 mujeres beneficiarias, representando el 83,3%. Por su parte, en el programa Reinvéntate, de 293 personas beneficiarias, 191 fueron mujeres, alcanzando el 65,2%.

El programa Fórmate para el Trabajo sobresale como el más consistente en la entrega de subsidios, con personas beneficiarias todos los años entre 2019 y 2023. En este período, destaca un mínimo de 261 personas beneficiadas en 2020 (218 mujeres, 83,5%) y un máximo de 3.544 personas en 2023 (2.294 mujeres, 64,7%). Reinvéntate, aunque también muestra consistencia, tiene una escala menor, fluctuando entre 6 beneficiarios en 2019 y 293 en 2022. Es notable que, en 2020, este programa tuvo una mayor representación masculina (74,1%), coincidiendo con la pandemia de COVID-19 y la acentuación de la crisis de los cuidados, que recayó mayormente sobre las mujeres. Si bien en 2023 la situación se invirtió, con el 77,1% de beneficiarias siendo mujeres, el número total de casos disminuyó.

Por el contrario, los programas Despega Mipe, Becas Laborales y Becas Fondo Cesantía Solidario presentan mayores fluctuaciones. Despega Mipe solo registra entregas entre 2020 y 2022, con un pico de 26 personas beneficiarias en 2020, de los cuales el 53,8% fueron mujeres. En 2022, apenas una mujer accedió al subsidio, y en 2023 no se registraron entregas. En el caso de Becas Laborales, las entregas se concentraron exclusivamente en 2022, beneficiando a 224 mujeres (83,3%). Por último, el programa Becas Fondo Cesantía Solidario tuvo dos mujeres beneficiarias en 2020, mientras que en 2022 alcanzó 39 (90,7% del total), pero en 2023 no se otorgaron subsidios.

Tabla 34. Proporción de mujeres y hombres que tuvieron acceso al subsidio de cuidados por programa

Programa	Sexo	2019		2020		2021		2022		2023	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Fórmate para el Trabajo	Mujer	334	97,1%	218	83,5%	614	66,5%	1132	77,0%	2294	64,7%
	Hombre	10	2,9%	43	16,5%	309	33,5%	339	23,0%	1250	35,3%
	Total	344	100,0%	261	100,0%	923	100,0%	1471	100,0%	3544	100,0%
Despega Mipe	Mujer	N/A	N/A	14	53,8%	2	50,0%	1	100,0%	N/A	N/A
	Hombre	N/A	N/A	12	46,2%	2	50,0%	0	0,0%	N/A	N/A
	Total	N/A	N/A	26	100,0%	4	100,0%	1	100,0%	N/A	N/A
Reinvéntate	Mujer	4	66,7%	37	25,9%	50	67,6%	191	65,2%	27	77,1%
	Hombre	2	33,3%	106	74,1%	24	32,4%	102	34,8%	8	22,9%
	Total	6	100,0%	143	100,0%	74	100,0%	293	100,0%	35	100,0%
Becas Laborales	Mujer	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	224	83,3%	N/A	N/A
	Hombre	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	45	16,7%	N/A	N/A
	Total	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	269	100,0%	N/A	N/A
Becas Fondo Cesantía Solidario	Mujer	N/A	N/A	2	100,0%	27	62,8%	39	90,7%	N/A	N/A
	Hombre	N/A	N/A	0	0,0%	16	37,2%	4	9,3%	N/A	N/A
	Total	N/A	N/A	2	100,0%	43	100,0%	43	100,0%	N/A	N/A

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

En la tabla siguiente, es posible identificar que el dispositivo de subsidio de cuidados entregado a mujeres se concentra mayoritariamente en el rango de edad de 30 a 44 años, seguidamente del tramo de 16 a 29. Es importante considerar que, en estos tramos es donde se ubica la mayor cantidad de mujeres que participan, por ejemplo, del programa Fórmate para el Trabajo línea Emprendimiento, lo que supondría que la mayoría de las mujeres que participan tienen motivaciones de fortalecer su autonomía económica, en el entendido que son jefas de hogar o bien quieren tener su propio ingreso.

Tabla 35. Mujeres que tuvieron acceso a subsidio de cuidados según programas¹⁰

Programa	Edad	2019		2020		2021		2022		2023	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Fórmate para el Trabajo	De 16 a 29	137	41,0%	67	30,7%	231	37,6%	458	40,5%	921	40,1%
	De 30 a 44	186	55,7%	96	44,0%	316	51,5%	643	56,8%	1301	56,7%
	De 45 a 59	11	3,3%	47	21,6%	55	9,0%	30	2,7%	69	3,0%
	De 60 o más	0	0,0%	8	3,7%	12	2,0%	1	0,1%	3	0,1%
Programa Despega Mipe	De 16 a 29	N/A	N/A	2	14,3%	0	0,0%	0	0,0%	N/A	N/A
	De 30 a 44	N/A	N/A	3	21,4%	1	50,0%	1	100,0%	N/A	N/A
	De 45 a 59	N/A	N/A	6	42,9%	1	50,0%	0	0,0%	N/A	N/A
	De 60 o más	N/A	N/A	3	21,4%	0	0,0%	0	0,0%	N/A	N/A
Reinvéntate	De 16 a 29	0	0,0%	8	21,6%	7	14,0%	81	42,4%	10	37,0%
	De 30 a 44	3	75,0%	25	67,6%	29	58,0%	107	56,0%	17	63,0%
	De 45 a 59	1	25,0%	4	10,8%	14	28,0%	3	1,6%	0	0,0%
	De 60 o más	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Becas Laborales	De 16 a 29	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	52	23,2%	N/A	N/A
	De 30 a 44	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	93	41,5%	N/A	N/A
	De 45 a 59	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	70	31,3%	N/A	N/A
	De 60 o más	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	9	4,0%	N/A	N/A
Becas Fondo Cesantía Solidario	De 16 a 29	N/A	N/A	1	50,0%	13	48,1%	13	33,3%	N/A	N/A
	De 30 a 44	N/A	N/A	1	50,0%	13	48,1%	26	66,7%	N/A	N/A
	De 45 a 59	N/A	N/A	0	0,0%	1	3,7%	0	0,0%	N/A	N/A
	De 60 o más	N/A	N/A	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	N/A	N/A

¹⁰ En esta tabla y las subsiguientes, las casillas vacías indican que el dispositivo de apoyo aún no se encontraba implementado.

Respecto a las mujeres que no obtuvieron el subsidio, se puede inferir que en todos los programas existe una demanda, y en todos los tramos de edad, y en general se mantiene el porcentaje de mujeres que no acceden al subsidio.

Tabla 36. Mujeres que no tuvieron acceso a subsidio de cuidados según programas

Programa	Edad	2019		2020		2021		2022		2023	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Fórmate para el Trabajo	De 16 a 29	1776	29,4%	1589	29,8%	2771	29,1%	2252	26,3%	2357	25,8%
	De 30 a 44	2623	43,5%	2366	44,4%	4529	47,5%	3911	45,8%	3963	43,4%
	De 45 a 59	1426	23,6%	1129	21,2%	1924	20,2%	2087	24,4%	2433	26,6%
	De 60 o más	207	3,4%	247	4,6%	309	3,2%	296	3,5%	383	4,2%
Programa Despega Mipe	De 16 a 29	N/A	N/A	861	16,5%	611	17,9%	792	18,1%	878	20,9%
	De 30 a 44	N/A	N/A	2623	50,4%	1901	55,6%	2593	59,1%	2457	58,6%
	De 45 a 59	N/A	N/A	1463	28,1%	808	23,6%	910	20,7%	776	18,5%
	De 60 o más	N/A	N/A	259	5,0%	99	2,9%	90	2,1%	82	2,0%
Reinvéntate	De 16 a 29	178	25,0%	170	27,7%	298	30,7%	525	32,1%	322	40,7%
	De 30 a 44	343	48,2%	349	56,9%	521	53,6%	860	52,7%	339	42,9%
	De 45 a 59	188	26,4%	91	14,8%	146	15,0%	244	14,9%	127	16,1%
	De 60 o más	2	0,3%	3	0,5%	7	0,7%	4	0,2%	3	0,4%
Becas Laborales	De 16 a 29	N/A	N/A	1415	24,5%	4206	24,5%	7600	19,0%	2844	21,2%
	De 30 a 44	N/A	N/A	1942	33,7%	6127	35,6%	16468	41,1%	5374	40,1%
	De 45 a 59	N/A	N/A	1721	29,9%	5128	29,8%	11792	29,5%	3943	29,4%
	De 60 o más	N/A	N/A	687	11,9%	1727	10,0%	4180	10,4%	1237	9,2%
Becas Fondo Cesantía Solidario	De 16 a 29	N/A	N/A	222	27,4%	214	30,1%	247	25,1%	312	22,2%
	De 30 a 44	N/A	N/A	482	59,4%	352	49,5%	548	55,7%	778	55,3%
	De 45 a 59	N/A	N/A	103	12,7%	144	20,3%	180	18,3%	310	22,0%
	De 60 o más	N/A	N/A	4	0,5%	1	0,1%	9	0,9%	8	0,6%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

Respecto al acceso de subsidio que obtuvieron los hombres por edad, es significativamente inferior que las mujeres; sin embargo, las edades de entrega del subsidio es en los mismos tramos que las mujeres. Otra observación que se evidencia es que la entrega del subsidio ha ido en aumento en los últimos años para los hombres a excepción del año 2023.

Tabla 37. Hombres que tuvieron acceso a subsidio de cuidados según programas

Programa	Edad	2019		2020		2021		2022		2023	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Fórmate para el Trabajo	De 16 a 29	2	20,0%	22	51,2%	120	38,8%	96	28,3%	400	32,0%
	De 30 a 44	6	60,0%	12	27,9%	168	54,4%	205	60,5%	763	61,0%
	De 45 a 59	2	20,0%	7	16,3%	19	6,1%	32	9,4%	86	6,9%
	De 60 o más	0	0,0%	2	4,7%	2	0,6%	6	1,8%	1	0,1%
Despega Mipe	De 16 a 29	N/A	N/A	3	25,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	De 30 a 44	N/A	N/A	5	41,7%	2	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
	De 45 a 59	N/A	N/A	4	33,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	De 60 o más	N/A	N/A	3	25,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Reinvéntate	De 16 a 29	0	0,0%	35	33,0%	9	37,5%	38	37,3%	2	25,0%
	De 30 a 44	2	100,0%	53	50,0%	11	45,8%	60	58,8%	6	75,0%
	De 45 a 59	0	0,0%	18	17,0%	3	12,5%	4	3,9%	0	0,0%
	De 60 o más	0	0,0%	0	0,0%	1	4,2%	0	0,0%	0	0,0%
Becas Laborales	De 16 a 29	N/A	N/A	0	0,0%	0	0,0%	11	24,4%	0	0,0%
	De 30 a 44	N/A	N/A	0	0,0%	0	0,0%	22	48,9%	0	0,0%
	De 45 a 59	N/A	N/A	0	0,0%	0	0,0%	9	20,0%	0	0,0%
	De 60 o más	N/A	N/A	0	0,0%	0	0,0%	3	6,7%	0	0,0%
	De 16 a 29	N/A	N/A	0	0,0%	3	18,8%		0,0%	0	0,0%

Programa	Edad	2019		2020		2021		2022		2023	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Becas Fondo Cesantía Solidario	De 30 a 44	N/A	N/A	0	0,0%	13	81,3%	4	100,0%	0	0,0%
	De 45 a 59	N/A	N/A	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	De 60 o más	N/A	N/A	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

Respecto a los hombres que no obtuvieron el subsidio, se observa una consistencia en los porcentajes y tramos de edad. Estos datos destacan una concentración en los tramos de edad más jóvenes y de mediana edad, mientras que los hombres mayores permanecen subrepresentados, pero con una presencia creciente.

Tabla 38. Hombres que no tuvieron acceso a subsidio de cuidados según programas

Programa	Edad	2019		2020		2021		2022		2023	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Fórmate para el Trabajo	De 16 a 29	2281	48,8%	1381	41,1%	2101	38,0%	1879	35,8%	2909	38,2%
	De 30 a 44	1670	35,7%	1356	40,4%	2444	44,3%	2351	44,7%	3007	39,5%
	De 45 a 59	638	13,6%	522	15,5%	871	15,8%	896	17,1%	1399	18,4%
	De 60 o más	89	1,9%	99	2,9%	107	1,9%	128	2,4%	307	4,0%
Despega Mipe	De 16 a 29	N/A	N/A	514	16,4%	372	18,7%	372	16,1%	391	16,7%
	De 30 a 44	N/A	N/A	1652	52,9%	1046	52,7%	1331	57,5%	1389	59,5%
	De 45 a 59	N/A	N/A	761	24,4%	461	23,2%	531	22,9%	467	20,0%
	De 60 o más	N/A	N/A	198	6,3%	106	5,3%	80	3,5%	89	3,8%
Reinvéntate	De 16 a 29	167	39,9%	299	31,8%	333	27,0%	845	38,6%	402	39,4%
	De 30 a 44	171	40,8%	513	54,5%	705	57,2%	1015	46,4%	474	46,5%
	De 45 a 59	67	16,0%	119	12,6%	175	14,2%	298	13,6%	135	13,2%
	De 60 o más	14	3,3%	10	1,1%	19	1,5%	31	1,4%	9	0,9%
Becas Laborales	De 16 a 29	N/A	N/A	944	44,4%	2568	40,3%	2599	30,6%	2121	40,9%
	De 30 a 44	N/A	N/A	687	32,3%	2141	33,6%	3155	37,1%	1717	33,1%
	De 45 a 59	N/A	N/A	355	16,7%	1176	18,5%	1746	20,6%	956	18,4%
	De 60 o más	N/A	N/A	141	6,6%	480	7,5%	993	11,7%	392	7,6%
Becas Fondo Cesantía Solidario	De 16 a 29	N/A	N/A	120	19,3%	158	26,5%	189	25,0%	289	25,8%
	De 30 a 44	N/A	N/A	423	68,1%	317	53,1%	422	55,9%	568	50,8%
	De 45 a 59	N/A	N/A	73	11,8%	114	19,1%	129	17,1%	227	20,3%
	De 60 o más	N/A	N/A	5	0,8%	8	1,3%	15	2,0%	35	3,1%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

Lo que representa la descripción del acceso a subsidios, se relaciona con las labores de cuidado, orientadas a las niñas por parte de las mujeres. Dónde, se espera que sólo ellas, puedan ejercer esa tarea y rol, por tanto, ellas asumen a carga y la administración de los cuidados. A de señalar que, respecto al fomento de políticas de corresponsabilidad e incentivo a ello, se podría explicar porque existe un aumento en la entrega de este dispositivo a hombres, por su solicitud, de alguna manera, refleja un pequeño cambio en la concepción de quién al menos formalmente debe hacerse cargo de las labores de cuidado de niños y niñas.

Desde una perspectiva de género, es relevante mencionar que las mujeres predominan en la entrega de subsidios para la mayoría de los programas, destacando excepcionalmente en Fórmate para el Trabajo. Sin embargo, las fluctuaciones en la continuidad y cobertura de programas como Despega Mipe, Becas Laborales o Becas Fondo Cesantía Solidario limitan el impacto sostenido y transversal de este beneficio.

1.5. Principales hallazgos del capítulo

Del análisis comparado de datos de los programas en cuanto a participantes, tramos de edad y brechas de género, es posible mencionar los siguientes hallazgos:

- ✓ Respecto de la participación, existen programas feminizados como lo son Fórmate Para el trabajo (a excepción de la línea sectorial) y Becas Laborales. Mientras que el que más variación presentó en cuanto a la participación de mujeres fue el programa Reinvéntate. El único programa masculinizado que se observa en los años analizados es Talento Digital. Es posible inferir que la crisis sanitaria, incidió en los movimientos de la participación, pero también es posible comprender que la segmentación en los programas se puede explicar por la teoría de la segmentación, la cual supone que la segmentación ocupacional y sexual están determinadas por la división sexual del trabajo, que perpetua roles de las personas y en este caso se refleja en la distribución y participación de mujeres en los programas.
- ✓ En tanto, la participación por edad nos permite observar una dinámica que se contextualiza en roles de cuidado, específicamente de crianza y trabajo no remunerado que desarrollan las mujeres, que refleja que a medida que avanza la edad de 16 años en adelante si bien ingresan más a capacitarse, es menos la participación a medida que avanza la edad tanto en la formación como en el mercado laboral, por dichos roles. Y conjuntamente, se produce el efecto contrario con los hombres, que tienden a capacitarse más tardíamente pensando en mejorar las condiciones laborales por la carga de ser proveedores y mejorar, entonces, el ingreso.
- ✓ El análisis de brecha refleja la variabilidad dentro del programa de la participación y la magnitud de la brecha de género que existe. En ese sentido, fue posible observar que éstas están influenciadas por la segregación sexual del mercado, dónde la actividad económica y categoría formativa, explican la responsabilidad asignada a las mujeres respecto al trabajo no remunerado y cuidado, afectando principalmente participación en áreas masculinizadas.
- ✓ Estas brechas afectan finalmente en la capacitación de las generaciones futuras, pues la perpetuación de las decisiones de las actuales personas participantes, a lo largo de estos 5 años, refuerza las oportunidades laborales percibidas respecto a mujeres y hombres. Lo anterior, refuerza estereotipos de género relacionados a roles de la mujer y del hombre, que afectan en los diferenciales de las oportunidades laborales y los ingresos en razón con su género.

Frente al análisis de brechas de género, el análisis de datos de los programas y la presentación de la entrega de subsidios se puede indicar los siguiente:

- ✓ Las brechas de género detectadas en general son positivas y de magnitud moderada a excepción de los programas que se identificaron con tendencia masculinizada: Fórmate para el Trabajo Sectorial, Reinvéntate y Talento Digital. Las variaciones, observadas, están relacionadas en su mayoría por el impacto de la crisis sanitaria COVID 19. Otros factores explicativos que aparece son la feminización o masculinización de áreas, dadas por la segregación ocupacional, basada en la división sexual del trabajo, donde roles y estereotipos de género operan en como mantenedores de las ocupaciones para hombres y mujeres.
- ✓ Es posible identificar que la edad o la escolaridad por sí solas no logran explicar la variación de la participación de las mujeres, solo sirven de caracterización. Estos datos necesitan complejizarse con

variables territoriales u otras categorías que podrían incidir en la tasa de participación o en las variaciones observadas en las brechas.

- ✓ Ante lo anterior, se observa, la necesidad de construir nuevos indicadores y categorías que faciliten complejizar análisis, por ejemplo, poder incluir en el futuro categoría identidad de género o cantidad de personas que dependen o están bajo e cuidado de la persona que participa, entre otros.
- ✓ No se identifica con claridad la influencia de la estrategia de transversalización de género en la participación de las mujeres en los programas.
- ✓ Existe, en todos los programas tendencia a segregar por roles y sexo las áreas, de manera inconsciente, lo que demuestra la presencia de ceguera de género en la neutralidad de los programas.
- ✓ No se evidencian factores explicativos asociados a innovación, respecto de las variaciones en la comparación de participación entre mujeres, y entre hombres y mujeres, que fomenten la redistribución de áreas masculinizadas o feminizadas de capacitación.

Objetivo n° 2: Analizar con perspectiva de género las motivaciones y expectativas que presentan las mujeres para participar en los Programas de capacitación.

1. Introducción

Con el fin de dar respuesta al objetivo 2 del estudio “Participación de mujeres e implementación del enfoque de género en Programas de capacitación de SENCE” se presentan los principales resultados respecto de las motivaciones y expectativas que mujeres usuarias, desertoras y no participantes de Programas SENCE tienen acerca de su inscripción en cursos de capacitación laboral. Cabe señalar, que las mujeres desertoras corresponden a aquellas que asistieron a cursos, pero desistieron en algún punto del proceso, mientras que las mujeres no participantes postularon a un programa, pero no asistieron en ninguna oportunidad.

Este análisis tiene como insumo las entrevistas aplicadas a mujeres asociadas a los programas Becas Laborales, Becas Fondo Cesantía Solidario, Despega Mipe, Talento Digital, Reinvéntate, y Fórmate para el Trabajo en las líneas Registro Especial, Sectorial y Emprendimiento. Asimismo, con el fin de conocer la perspectiva de otros actores relevantes, se analizan entrevistas a proveedores OTEC, personas facilitadoras, encargados de programas y equipo de transversalización de género.

Se entiende por motivaciones el móvil por el cual las mujeres se inscriben en estos cursos, mientras que las expectativas refieren a sus aspiraciones, ya sea en torno al desarrollo de los cursos como de los resultados obtenidos una vez finalizados. Es relevante destacar que las motivaciones y expectativas son similares dado que las motivaciones muchas veces están proyectadas al futuro y tienen que ver con los resultados esperados del curso de capacitación al que asistieron. Por este motivo, tanto motivaciones como expectativas se explican en categorías integradas.

2. Principales motivaciones y expectativas declaradas por las mujeres participantes

2.1. Ingresos y autonomía económica

Razones económicas aparecen como una motivación generalizada en los programas. Se menciona de manera explícita en el relato de mujeres pertenecientes a los programas Becas Laborales, Beca Fondo Cesantía Solidario, Reinvéntate, Fórmate para el Trabajo línea Sectorial, Emprendimiento y Registro Especial. Y de manera generalizada en el relato de personas encargadas de programas, personas facilitadoras, equipo de transversalización de género y proveedores, sin diferenciar programa en la mayoría de los casos.

Desde el punto de vista de las mujeres, se da cuenta de la necesidad de acceder a opciones laborales que ofrezcan ingresos económicos acordes a sus necesidades o más altos en relación con los que reciben actualmente. Estas opciones laborales pueden ser dependientes o independiente, y se mencionan como meta los sectores mineros, bancarios, informática, entre otros.

En cuanto a la particularidad con que esta motivación aparece en cada programa, en el caso de los programas Fórmate para el Trabajo línea Sectorial, Reinvéntate, Becas Laborales y Fondo Beca Cesantía Solidario, se

vincula a la expectativa de trabajar en el área en que estas mujeres se capacitaron, distintas a las que desempeñan actualmente y en la cual no cuentan con experiencia laboral previa. En este sentido, las mujeres se capacitan en áreas en que piensan que son mejor pagadas entre sus opciones. Mientras que en el programa Fórmate para el Trabajo línea Registro Especial, se presenta junto a la expectativa de emprender, capacitándose en áreas que, según su conocimiento previo, ofrece una retribución económica acorde a sus necesidades.

En cuanto al perfil de mujeres que presentan esta motivación, es transversal a nivel etario, abarcando mujeres entre los 28 y 60 años, con educación media o técnica como nivel educativo más alto, que cumplen roles de cuidado infantil y que cuentan con una trayectoria laboral en áreas asociadas a las ventas y el Retail.

“Mira, mi expectativa era trabajar en lo que yo iba a realizar. Esa era mi expectativa. Ganar más, que se te abrieran las puertas, que tuvieras trabajo más digno económicamente, hablando también. Pero, uff, ya se me cayó el cielo. Pero esa era mi expectativa. Llegar más allá, llegar más lejos, darme cuenta que como mujer podemos hacer eso y mucho más.” (Usuaría programa Fórmate para el Trabajo Sectorial, Región Metropolitana)

“Quería instalarme, quería ser independiente y encontraba que ese era un buen nicho. Porque yo veía que habían conocidos míos que pagaban muy bien por pestañas, por cosas así” (Desertora programa Fórmate para el Trabajo Registro Especial, Región de La Araucanía)

“Fueron poder económicamente estar mejor. Porque ya podría trabajar en un banco donde realmente la remuneración no es tan baja como en el aseo industrial” (Usuaría programa Becas Laborales, Región de Valparaíso)

En cuanto a las apreciaciones que el equipo de transversalización de género, personas facilitadoras y proveedores tienen en torno a este tema, se señala que esta búsqueda por mejores ingresos se da en pos de la búsqueda de la autonomía económica, donde el objetivo no es simplemente obtener mejores condiciones económicas, sino dejar de depender económicamente de parejas y familiares. Esto lo observan en un correlato a beneficios a nivel personal, asociados al orgullo que la capacidad económica de cubrir sus propias necesidades les otorga.

Cabe señalar que existe la noción de que las áreas que tradicionalmente cuentan con mayor presencia masculina ofrecen mejores condiciones económicas de forma general, por ejemplo, se toma como referencia el sueldo mínimo, cuyo monto es altamente excedido en estos rubros. En este contexto, se señala las mujeres cuentan con este conocimiento de forma previa e ingresan a estos cursos para acceder a dichas condiciones

“O sea, yo creo que principalmente la búsqueda de la autonomía económica, hoy día digamos, es un elemento fundamental en la conciencia de las mujeres, no depender económicamente de un otro, de una otra, digamos” (Equipo SENCE, Nivel Central)

“Yo diría que principalmente es la independencia económica, el que logre en algún momento ya no tener que depender ni de padres, ni de esposos, ni de convivientes o con el nombre que se le quiera dar a las personas con las cuales van a hacer sus proyectos de vida, pero el orgullo que sienten cuando logran solventar sus necesidades, pudiendo tener el apoyo sin solicitarlo, es muy muy muy importante” (Persona facilitadora, Región Los Lagos).

“Obvio, la plata. La plata, el sueldo de un operador es bastante alto en comparación al sueldo mínimo. Y más la excavadora. Son las mineras. Incluso hay hartos que ya están trabajando, varios que han tenido contacto y están trabajando ya en minería” (Facilitador Región de Antofagasta).

2.2. Fortalecer su currículum

Desde el punto de vista de las motivaciones y expectativas asociadas a la empleabilidad, las mujeres buscan mejorar su competitividad en el mercado laboral, tomando los cursos de capacitación como oportunidades para mejorar sus currículums, ya sea a través de la diversificación de áreas laborales o la certificación de sus conocimientos.

Esto se vincula principalmente a mujeres desempleadas o que quieren cambiar de rubros, de entre 28 y 50 años, con un nivel educativo variado, entre educación media y universitaria. Cabe señalar que proveedores de capacitación también identifican esta motivación, pero lo hacen solamente en base a mujeres que debido al desempleo toman la oportunidad la capacitarse como una vía de mejorar sus currículums y, en consecuencia, acceder a más oportunidades laborales. Mientras que personas facilitadoras lo asocian a la búsqueda por certificar sus conocimientos.

Esta motivación se presenta en los programas Despega Mipe, Fórmate para el Trabajo línea Sectorial, Becas Laborales y con mayor frecuencia en el programa Talento Digital. En todos ellos, está orientada a contar con conocimiento variado o especializado, con el fin de valorizar y hacer más atractivo su currículum en los procesos de selección y mejorar sus posibilidades de encontrar empleo. Asimismo, algunas mujeres del programa Fórmate para el Trabajo línea Registro Especial, Talento Digital y Despega Mipe, son motivadas por la expectativa de obtener una certificación al finalizar el curso, con el fin mejorar sus posibilidades de encontrar un trabajo, debido a la noción de que estos son un requisito generalizado en el mercado laboral. Cabe señalar que también se presenta en el caso de mujeres migrantes que no han regularizado sus estudios formales en país, y participan en cursos de áreas donde ya cuentan con un título profesional o una certificación en su país de origen.

“Mejorar mi posibilidad de trabajo, tener una opción, otra opción de especialización para tener un currículum más atractivo” (Usuaría Programa Talento Digital, Región de Los Lagos)

“Adquirir conocimientos nuevos, capacidades, habilidades como para (...) habilidades blandas, digamos, como para poder postular a otros trabajos.” (Desertora Programa Talento Digital, Región de la Araucanía)

“Y lo busqué por lo mismo. Porque sabía que cuando tú le añades certificados, y títulos, y cursos, y todo lo que le puedas añadir a tu currículo, te ayuda a obtener mejores posibilidades laborales. Apenas lo vi, me inscribí (Usuaría programa Despega Mipe, Región de Coquimbo)

2.3. Contar con opciones laborales de respaldo

En los programas Despega Mipe, Becas Fondo Cesantía Solidario, Reinvéntate y Fórmate para el Trabajo líneas Registro Especial, Sectorial y Emprendimiento, las mujeres señalan que contar con formación en áreas que no desarrollan habitualmente les ofrece la oportunidad de tener un respaldo, una opción laboral en caso de cesantía, por lo mismo algunas aspiran a tener un abanico de oportunidades a las cuales recurrir. Entre

quienes esbozan este tipo de motivación se manifiesta una inseguridad respecto a su situación laboral y se anticipan a dificultades que pueden experimentar en un futuro como impedimentos para encontrar trabajo, o, en otros casos, se debe a las dificultades que ya han experimentado para encontrar trabajo en su área.

Cabe señalar que esta motivación es transversal en tramos etarios, desde entre los 24 y 55 años, y nivel educativo, predominando en mujeres que cuentan con educación superior.

Respecto a las particularidades en que esta motivación aparece en cada programa, en Fórmate para el Trabajo línea Sectorial, Despega Mipe y Becas Laborales aparece vinculado a la necesidad de ampliar las áreas de desempeño laboral. Mientras que en el caso del programa Fórmate para el Trabajo Registro Especial, se hace énfasis en que es un resguardo ante no contar con estudios formales que faciliten la búsqueda de un empleo entre quienes cuentan con este perfil educativo. En el caso del programa Reinvéntate, se presenta vinculado a la idea de que, ante la pérdida del trabajo, se opta por generar una fuente laboral a través de una salida independiente.

“Lo mismo, ¿no? Tener quizás algo que me resguarde, quizás como no tenía estudios más allá. Claro, como una ayuda” (Usuaría Fórmate para el Trabajo Registro Especial, Región de Coquimbo)

“Por eso, más que nada, adquirir diferentes tipos de conocimientos, que para mí en realidad es muy valioso. Porque según yo lo puedo perder todo, pero si tengo los conocimientos puedo comenzar de nuevo, entonces” (Usuaría Despega MIPE, Región de Antofagasta)

“Pensé en aprender algo nuevo. Por si acaso no encontraba más trabajo en lo mío” (Desertora Programa Becas Fondo Cesantía Solidario, Región Metropolitana)

2.4. Profundizar y actualizar de conocimientos y habilidades

Otra razón para ingresar en los cursos de capacitación es la profundización y actualización de conocimientos y habilidades. Se asocia a mujeres que ya cuentan con un acercamiento al área en que se capacitan, ya sea por experiencia laboral previa, o formación en el sistema educativo formal. De forma general, la expectativa es aumentar la complejidad de sus conocimientos en un tema específico, o, en casos en que la formación haya ocurrido en años previos, actualizarse. Este último punto es importante, dado que las mujeres identifican que los conocimientos están mutando constantemente, y el mercado laboral requiere trabajadoras actualizadas. De forma general, esta motivación se orienta a mejorar el desempeño en sus trabajos actuales y abrir nuevas posibilidades laborales.

Desde el punto de vista de las personas facilitadoras, las mujeres asisten con el fin de fortalecer sus conocimientos para mejorar su desempeño, mitigando debilidades en el desarrollo de las actividades laborales que ejercen. Ante esto, se responde con el ajuste de los cursos para dirigirlos a resolver estas inquietudes.

El perfil general de quienes que presentan esta motivación es de mujeres jóvenes, entre 20 y 40 años, un nivel educativo variado, entre educación media y superior.

Esta categoría aparece en el programa Despega Mipe, Talento Digital, Becas Fondo Cesantía Solidario, Becas Laborales y Fórmate para el trabajo línea Registro Especial y Sectorial. En el caso del programa Despega Mipe, aparece vinculado a la intención de reforzar su conocimiento en áreas de interés. En Becas Laborales y Fondo

Becas Cesantía Solidario, se vincula a la búsqueda por profundizar en áreas para aplicarlas a su actividad laboral actual y reforzar habilidades interpersonales para el trabajo en equipo, liderazgo y manejo de conflictos. En el caso de Talento Digital y Fórmate para el Trabajo línea Sectorial, al perfeccionamiento en su campo laboral. En Fórmate para el Trabajo línea Registro Especial a complementar estudios formales. Cabe señalar, que si bien la mayoría de las mujeres asociadas al programa Fórmate para el Trabajo línea Registro Especial solo cuenta con educación media como último nivel educacional alcanzado, también se entrevistaron mujeres que cuentan con educación superior completa o en curso.¹¹

“Por el área en que me desempeño, yo trabajo en el área de ventas. Lo he trabajado en retail más de 13 años. Entonces, por ahí me manejo” (Usuaría Programa Becas Fondo Cesantía Solidario, Región de Los Lagos)

“Porque siempre es bueno reforzar la información y facturación electrónica porque las leyes cambian tanto que en realidad a veces es eso” (Desertora Programa Despega Mipe, Región de la Araucanía)

“No sé, para poder complementar con lo que estoy estudiando. Y para poder trabajar más en el área de marketing, lo que es por las redes sociales, que también se utiliza. Y eso, por eso me motivó, para ser un complemento de lo que estoy estudiando en este momento” (No participante Programa Registro Especial, Región Metropolitana)

2.5. Emprender

En el Programa Fórmate para el Trabajo Línea Sectorial, Reinvéntate, y Emprendimiento, Becas Laborales y Despega Mipe, entran con la expectativa de adquirir conocimiento necesario para emprender. Esta categoría se caracteriza porque son mujeres que tienen la intención de desarrollar este tipo de actividad laboral pero que aún no lo han concretado, y este es su primer acercamiento para adquirir los conocimientos para llevar adelante su empresa. Desde el punto de vista de proveedores, los tipos de emprendimiento a los que aspiran se ajustan a sus realidades socioterritoriales.

Algunas mujeres mencionan que ya se encuentran realizando las primeras gestiones para establecer su emprendimiento. Mientras que otras son motivadas por la necesidad de interiorizarse con los aspectos normativos y administrativos o para armar un plan de negocios. En este sentido, se destaca la necesidad de preparación para iniciar y superar las principales dificultades que se les presentan, como la inversión y establecer un negocio con proyección. Quienes manifiestan la intención de emprender se encuentran mayormente en un tramo etario entre los 30 y 50 años, con nivel educativo variado, ejercen roles de cuidado infantil, y se capacitan en áreas orientadas al marketing, administración y formalización de emprendimientos.

“Por el deseo de formar mi fábrica. Todavía no lo puedo lograr, pero algún día lo voy a hacer. Creo que al otro año tengo que... Lo que pasa es que ahora tengo los materiales, guardaditos. Algunos los tengo que usar, pero estoy en ese momento que quiero arreglar el espacio que tengo. Mi lugar físico está listo.” (Usuaría Programa Emprendimiento, Región de Coquimbo)

¹¹ De acuerdo con el Ministerio de Educación de Chile, se entiende como educación superior el subsistema universitario y el subsistema Técnico Profesional, además de las instituciones de formación de las fuerzas armadas y de orden público. <https://www.ayudamineduc.cl/ficha/sistema-de-acceso-la-educacion-superior>

“Quería este, eso, conocimiento, ver por dónde empezar, por dónde iniciar, cómo empezaba, qué capital necesitaba, la formalización acá, cómo es, porque es diferente acá, como en mi país. Las leyes son totalmente diferentes en cuanto también a la gestión de recursos humanos. Y quería empaparme un poco de eso, tener un conocimiento de cómo se hacía” (Usuaría Programa Emprendimiento, Región de Coquimbo)

“Porque quería independizarme, quería colocar mi propio (...) Tengo habilidades para la (inaudible) y quería independizarme. Aunque tengo conocimiento de la administración, el rendimiento es muy diferente porque somos especialistas en administrar otras áreas de otra empresa que no son nuestras. Pero cuando es nuestra nos cuesta organizarnos, nos cuesta sobre todo la inversión, ¿de dónde la sacamos? Y bueno, quería ver si eso me ayudaba. Y bueno, sí, el sistema (inaudible) me ayudó muchísimo y estoy en eso, trabajando en eso para poder proyectarme a largo plazo.” (Desertora, programa Fórmate para el Trabajo línea Emprendimiento, Región de la Araucanía)

2.6. Mejorar la gestión de emprendimientos

Las mujeres que ya cuentan con un emprendimiento en funcionamiento asisten a cursos de capacitación por la intención de mejorar su gestión. El perfil de mujeres que menciona esta motivación se encuentra en un tramo etario entre los 30 y 50 años, con educación superior, y que en su mayoría ejerce roles de cuidado infantil.

Respecto a cómo se presenta esta motivación en cada programa, en Despega Mipe se relaciona a la adquisición de habilidades y conocimientos para mejorar la expansión, proyección y difusión de su emprendimiento. Mientras que, en el programa Registro Especial a la autonomía en su gestión financiera, por ejemplo, en el área contable prescindiendo de figuras como un contador o contadora. En este sentido, las áreas de capacitación que suelen mencionarse son contabilidad y marketing digital.

Por otra parte, en el programa Becas Laborales, Fórmate para el Trabajo línea Emprendimiento y Talento Digital la motivación se orienta a la formalización de emprendimientos. Cabe señalar que, desde el punto de vista de proveedores y personas facilitadoras, en ocasiones desisten de esto debido a la noción de que formalizando perderán beneficios, lo que coincide con el relato de mujeres que señalan no haber formalizado por este motivo.

“Quería que me ayudara, me diera el conocimiento para poder formalizarlo, por dónde tener que iniciar, por dónde tener que empezar. Y fue fabuloso, grandioso. No solamente que me ayudara en cuanto a los requisitos, sino también en la parte administrativa, cómo me iba a planificar, cómo me iba a organizar, cuáles eran mis principales clientes, cuál era el segmento que yo iba a atacar de acuerdo con mi formalización de negocio.” (Usuaría programa Fórmate para el Trabajo línea Emprendimiento, Región de la Araucanía)

“Esa era mi expectativa, aprender. Aprender lo que más pudiera con respecto a la contabilidad, al manejo, no sé en qué momento poder contratar más personal, porque también esa era una de las otras dudas que tenía, porque era como... También ya es porque otra persona se hiciera cargo, no sé, contratar un par de trabajadores que estuvieran ahí en el negocio y uno ya empezar a mirar otras cosas, o irte a comprar a Santiago, donde es más económico, eso.” (No participante Programa Despega MIPE, Región de Valparaíso)

“Mi expectativa principal es formalizar el aprendizaje, cosa que aún no hago, pero lo haré” (Desertora Programa Becas Laborales, Región de Valparaíso)

2.7. Gusto por aprender y el área de capacitación

Por otra parte, hay quienes manifiestan gusto por aprender y afinidad hacia el área que trata la capacitación. En este caso, la motivación no siempre se asocia a intención de desarrollo laboral, sino que, en ocasiones se relaciona más a su disfrute personal. Esta motivación aparece en mujeres inscritas en el Programa Despega Mipe, Reinvéntate, Fórmate para el Trabajo línea Registro Especial y Sectorial y Becas Fondo Cesantía Solidario. En cuanto a perfil, son mujeres entre los 20 y 50 años, principalmente con educación media aun también hay quienes cuentan educación superior, que ejercen roles de cuidado infantil

“Yo creo que eso. Es que en realidad a mí me encanta hacer cursos. Entonces, o sea, me gusta estudiar, entonces eso sumado a que era una parte que yo consideraba que no tenía lo suficientemente desarrollada, creo que eso, más que nada, proyección laboral” (Desertora Programa Becas Fondo Cesantía, Región de Coquimbo)

“Porque me gusta mucho aprender. Sí, me gusta mucho” (Desertora Programa Despega MIPE, Región de la Araucanía)

“Siempre postulaba y nunca quedaba. Me ha gustado el tema de la cocina. Más allá de la pastelería. De hecho, yo soy más de cosas saladas, de comida, que de pastelería” (Usuaría Programa Registro Especial, Región de Coquimbo)

2.8. Síntesis de resultados

Se seleccionaron 7 motivaciones y expectativas principales, ninguna de estas es transversal a la totalidad de los programas. Aquellas con mayor presencia corresponden a “Ingresos y autonomía económica”, “Profundización y actualización de conocimientos” y “Contar con opciones laborales de respaldo”, las cuales se presentan en 6 programas cada una. Les siguen “Fortalecer su currículum”, “Gusto por aprender y el área de capacitación”, “Emprender” y “Mejorar la gestión de emprendimientos” con presencia en 5 programas cada una.

Respecto a cada una de estas motivaciones cabe señalar que:

- “Ingresos y autonomía económica”, es transversal a nivel etario y educativo. El objetivo de estas mujeres es aumentar su nivel de ingresos de forma les permita alcanzar autonomía económica.
- “Profundización y actualización de conocimientos” se da el caso de mujeres que ya cuentan con un acercamiento al área de capacitación por experiencia laboral o educación, y buscan complejizar o actualizar sus conocimientos para mantenerse activas en el mercado laboral.
- “Contar con opciones laborales de respaldo” se presenta principalmente en mujeres que cuentan con educación superior y se encuentran un tramo etario entre los 24 y 55 años, quienes esperan diversificar sus áreas laborales para tener más opciones en caso de cesantía y dificultades para encontrar un empleo.

- “Fortalecer su currículum” se da en mujeres que quieren mejorar su empleabilidad y cambiar de rubros, diversificando sus conocimientos y certificándolos, lo cual le otorga valor a su currículum en los procesos de selección.
- “Gusto por aprender y el área de capacitación” se da en mujeres que son motivadas por su inclinación personal al aprendizaje o a las áreas de capacitación.
- “Emprender” se presenta en mujeres en un tramo etario entre 30 y 50 años que buscan prepararse para establecer un emprendimiento.
- “Mejorar la gestión de emprendimientos” lo desarrollan mujeres que ya cuentan con un emprendimiento establecido y desean formalizarlo y expandirlo.

A nivel de programa estas motivaciones y expectativas se organizan de la siguiente manera:

- a) Beca Fondo Cesantía Solidario:
 - Ingresos y autonomía económica
 - Gusto por aprender y el área de capacitación
 - Contar con opciones laborales de respaldo
 - Profundización y actualización de conocimientos
- b) Despega Mipe
 - Fortalecer su currículum
 - Gusto por aprender y el área de capacitación
 - Contar con opciones laborales de respaldo
 - Profundización y actualización de conocimientos
 - Emprender
 - Mejorar la gestión de emprendimientos
- c) Becas Laborales:
 - Fortalecer su currículum
 - Profundización y actualización de conocimientos
 - Emprender
 - Ingresos y autonomía económica
 - Mejorar la gestión de emprendimientos
- d) Reinvéntate
 - Ingresos y autonomía económica
 - Gusto por aprender y el área de capacitación
 - Contar con opciones laborales de respaldo
 - Emprender
- e) Talento Digital
 - Fortalecer su currículum
 - Profundización y actualización de conocimientos
 - Mejorar la gestión de emprendimientos
- f) Fórmate para el Trabajo línea Sectorial
 - Ingresos y autonomía económica
 - Fortalecer su currículum
 - Gusto por aprender y el área de capacitación
 - Contar con opciones laborales de respaldo

- Profundización y actualización de conocimientos
 - Emprender
- g) Fórmate para el Trabajo línea Emprendimiento
- Ingresos y autonomía económica
 - Contar con opciones laborales de respaldo
 - Mejorar la gestión de emprendimientos
 - Emprender
- h) Fórmate para el Trabajo línea Registro Especial
- Ingresos y autonomía económica
 - Gusto por aprender y el área de capacitación
 - Fortalecer su currículum
 - Contar con opciones laborales de respaldo
 - Profundización y actualización de conocimientos
 - Mejorar la gestión de emprendimientos

Objetivo n° 3: Indagar con perspectiva de género en las razones de no participación de las mujeres en los programas de capacitación.

1. Introducción

A continuación, se presenta el análisis con el fin de responder el objetivo “Indagar con perspectiva de género en las razones de no participación de las mujeres en los Programas de capacitación SENCE”. Para esto se utiliza como insumo las entrevistas realizadas a mujeres que se inscribieron a un programa SENCE pero que, sin embargo, no participaron, con el fin de conocer las razones que movilizaron su decisión.

Respecto de las razones para la no participación, estas son múltiples y abarcan aspectos como falencias vinculadas a los canales de comunicación e información, horarios y su incompatibilidad con las labores de cuidado y/o con trabajos remunerados y extensa duración de los cursos sin retribución de por medio.

2. Principales razones de no participación de las mujeres

2.1. Incompatibilidad con los roles de cuidado y trabajo doméstico no remunerado

Mujeres asociadas a los programas Becas Fondo Cesantía Solidario, Becas Laborales, Fórmate para el trabajo Registro Especial y Sectorial, que ejercen roles de cuidado, señalan incompatibilidad en el horario de los cursos para el ejercicio de estos roles. En este contexto, es relevante señalar la importancia de la jornada escolar, ya que las dificultades se originan cuando estos cursos se imparten en las tardes, luego de que esta finalizó, considerando que los horarios de la jornada escolar de la educación preescolar y básica pueden variar según establecimiento. Esta situación se agrava en aquellas mujeres que no cuentan con redes de apoyo, ya que los programas requieren un tiempo de dedicación exclusiva.

"Porque en estos momentos no tengo quien me vea a mis hijos, que son los más chiquititos, porque el de 13 igual, entre dejar el jardín, que el colegio, entonces ando para allá, para acá." (No participante programa Fórmate para el Trabajo línea Registro Especial, Región Metropolitana)

"A veces mi apoyo, mi red de apoyo que tengo no puede, o en el trabajo no había el tiempo. Por eso." (No participante programa Fórmate para el Trabajo línea Sectorial, Región de la Araucanía)

En este sentido, se reflexiona en torno a las alternativas que eventualmente podrían contribuir a promover y/o incentivar la participación, considerando tanto las características de quienes postulan a estos cursos, como el desarrollo de ofertas de cursos online o la flexibilidad horaria. Ambas alternativas pueden contribuir para que sean las participantes quienes opten por la alternativa que se acomode a sus contextos.

"Yo creo que más flexibilidad del horario. Yo creo. No recuerdo mucho el horario que tenía, pero si no me equivoco, era en la mañana. No me acuerdo mucho, la verdad. Pero yo creo que eso, como la flexibilidad del horario, como uno quizá elegir el horario que te acomode, porque como el horario de como de que los hijos están en el colegio y ese tipo de cosas. Yo creo que eso sería." (No participante Becas Fondo Cesantía Solidario, Región Metropolitana)

“O sea, si yo siempre he dicho así, si yo me voy a inscribir en un curso, tiene que ser algo que tampoco puedo estar dejando a mi hijo botado del trabajo me pasaba a estudiar inglés, imagínese, llegaba super tarde a mi casa, los niños durmiendo aquí, ni los veía. Entonces, igual es complicado el horario, no me daba, no estaba el horario que yo necesitaba como para haberlo ejercido bien” (No participante Becas Fondo Cesantía Solidario, Región de Coquimbo)

“Quizás si hubiese sido de manera online, remota, o que uno, por ejemplo, pudiera conectarse al curso el tiempo que uno pudiera, sí lo hubiese tomado. Pero como era presencial al 100% no podía. Pero eso fue igual.” (No participante programa Becas Laborales, Región de la Araucanía)

2.2. Incompatibilidad de horarios con el trabajo remunerado

Por otro lado, solo mujeres de los programas Fórmate para el Trabajo línea Sectorial, Despega Mipe y Becas Fondo Cesantía Solidario, sostuvieron que el horario en el que se desarrollan las clases es incompatible con sus jornadas laborales o el desarrollo de su actividad remunerada. Si bien los cursos están destinados a mejorar sus competencias laborales y la calidad de los trabajos a los que pueden acceder, esta situación pone de manifiesto que ante la elección de formarse o trabajar de manera inmediata, priorizan esta última.

“No pude porque yo en ese tiempo estaba trabajando y las clases eran en las mañanas. Y eran como cinco horas y en el trabajo no me permitían.” (No participante programa Fórmate para el Trabajo Sectorial, Región de la Araucanía)

“No recuerdo exactamente, pero creo que tenía que ver con mis horarios, porque para ese entonces yo trabajaba en todo, tenía muchos horarios” (No participante programa Despega Mipe, Región de Antofagasta)

“Sí, porque el curso de día yo estaba trabajando todavía (...). Porque era el curso o era el trabajo.” (No participante programa Becas Fondo Cesantía Solidario, Región de Coquimbo)

2.3. Dificultades en la comunicación con las instituciones que imparten las capacitaciones

A partir del relato de mujeres de las distintas macrozonas y asociadas solo a los programas Talento Digital, Despega Mipe, Becas Fondo Cesantía solidario, Becas laborales, Fórmate para el Trabajo línea Sectorial y Registro Especial, se revelan problemas en la comunicación que establecen con la institución encargada.

Por un lado, señalan no haber recibido ninguna notificación sobre el estado de sus postulaciones, en otras palabras, algunas no participaron porque no se enteraron de que podían hacerlo. Cabe señalar, que la asignación de responsabilidad ante este problema suele atribuirse a la institución encargada de la selección, en otros casos, se señalan factores externos, por ejemplo, problemas de señal telefónica.

“Lo que pasa es que en ese tiempo yo estaba tapizando hacia el campo. Entonces no me llegaba la señal en el día. Quedaron de llamar, pero no me llegaba la llamada. Entonces nunca supe qué pasó con el curso” (No participante programa Fórmate para el Trabajo línea Registro especial, Región de la Araucanía)

“Yo postulé, pero no me indicaron ni siquiera por mail. Que había sido ni rechazada, ni que me habían guardado un cupo. Entonces, por eso nunca lo hice.” (No participante programa Talento Digital, Región Metropolitana)

“Por qué no salí seleccionada. Nunca me llegó un correo, ni estaba en solicitud aprobada, ni nada de esas cosas” (No participante programa Fórmate para el Trabajo línea Sectorial, Región Metropolitana)

Por otra parte, se señala la falta de claridad en cuanto a los aspectos económicos de los programas, en particular respecto al costo gratuito del curso, lo que no permite a las personas tomar una decisión bien informada contribuyendo a su decisión de no participar en el contexto del programa Despega Mipe. Mientras que en contexto del programa Becas Fondo Cesantía Solidario, se señala la falta de información detallada sobre las condiciones y requisitos necesarios para calificar.

“Sí. Sí, pues me acuerdo que me dijeron que tenía que pagar un porcentaje yo del curso. Entonces, ahí es donde me compliqué. Porque no entendía muy bien cómo se hacía a través, de manera contable, básicamente. Y no le pregunté tampoco al contador, porque los contadores tampoco te ayudan mucho. A veces no entienden tanto tampoco al respecto de los cursos de SENCE, me refiero” (No participante programa Despega Mipe, Región de Valparaíso)

“Y me dio lata porque me hablaron y para preguntarme si es que iba a participar. Pero SENCE me había enviado un correo anteriormente de que no podía postular porque ya tenía empleo. Entonces fue como...” (No participante Programa Becas Fondo Cesantía Solidario, Región de la Araucanía)

2.4. Extensa duración de tiempo de los cursos en el caso del programa Reinvéntate

En el contexto de beneficios y subsidios asociados a los cursos, y solo en el programa Reinvéntate, se señala la extensión del curso sin una retribución económica de por medio como una razón para desistir en participar. En este sentido, la inversión de tiempo es muy alta, por lo que se señala la necesidad de una retribución como incentivo para cumplir con dichos requisitos.

“Muy largo, muchas horas” (No participante programa Reinvéntate, Región de Arica)

“(…) yo creo que si son cursos quizás más complejos, más completos, que sean más largos, quizás uno agradecería una remuneración, quizás para los cortos, en lo personal considero que no tanto, quizás los que son más complejos podría ser, porque hacen que la persona sí o sí se haga el tiempo, sí o sí lo termine y cumpla los horarios.” (No participante programa Reinvéntate, Región de Arica)

Objetivo n° 4: Identificar y analizar con perspectiva de género y masculinidades los cursos de capacitación que históricamente han presentado una tendencia a una salida laboral masculinizada, para analizar la participación de las mujeres en ese tipo de cursos, de los últimos cinco años.

1. Análisis por programa

Este apartado presenta un análisis de las áreas y cursos de capacitación predominantemente masculinos en distintos programas de capacitación de SENCE, considerando tanto la proporción de hombres y mujeres participantes como la variación de estas entre 2019 y 2023 y las brechas de género en el mismo período.

La masculinización se define como una forma de segregación ocupacional horizontal. Esta última es entendida como la distribución desigual de hombres y mujeres en diferentes ramas y ocupaciones de la actividad económica, lo que resulta en una predominancia masculina o femenina en determinadas áreas (OIT, 2019).

Para este análisis, se consideraron las definiciones de cursos masculinizados, paritarios y feminizados indicadas por las bases de licitación, las cuales señalan lo siguiente:

- ✓ Cursos masculinizados: Aquellos en que más del 60% de participantes corresponde a hombres.
- ✓ Cursos feminizados: Aquellos en que más del 60% de participantes corresponde a mujeres.
- ✓ Cursos paritarios: Aquellos en que entre el 40% y el 60% de participantes corresponde a hombres y mujeres.

Para realizar el análisis, se calculó el porcentaje de participación masculina sobre el total acumulado de participantes en las áreas de capacitación de cada programa¹², considerando la suma de participantes en los cursos entre 2019 y 2023. Esta decisión metodológica responde al objetivo de identificar tendencias históricas en las áreas de capacitación, priorizando patrones estables a largo plazo sobre variaciones circunstanciales.

De las áreas identificadas como masculinizadas, se seleccionaron las cinco principales, es decir, aquellas que tienen una mayor proporción de hombres participando en el área, alrededor de las cuales se estructurará el análisis posterior. Adicionalmente, las áreas de Construcción y Transporte y Logística se incluyen en el análisis independientemente de su posición en el ranking, de acuerdo con lo solicitado por la contraparte técnica del estudio.

Una vez definidas las principales áreas masculinizadas de cada programa, se analizó la evolución de estos porcentajes a lo largo del período de estudio (2019-2023), observando también la brecha de género en puntos porcentuales (p.p.) para cada área. Finalmente, se identificaron también los principales cursos masculinizados para estas áreas.

¹² El análisis no incluye la línea Emprendimiento del programa Fómame para el Trabajo, ya que no presenta cursos masculinizados.

1.1. Programa Fórmate para el Trabajo

1.1.1. Línea Registro Especial

La Línea Registro Especial cuenta con 7 áreas de capacitación que se consideran masculinizadas. La siguiente tabla presenta un desglose de estas áreas de capacitación organizadas según su porcentaje de masculinización, mostrando también el número de mujeres y hombres participantes en cada área.

Las 5 áreas con una mayor participación de hombres considerando los valores agregados de los 5 años (2019 al 2023) son Electricidad y Electrónica (82,7%), Construcción (78,7%), Telecomunicaciones (78,7%), Mecánica Automotriz (77,9%) y Energía (77,7%). Además de estas áreas, el análisis posterior considerará también el área de Transporte y Logística, que registra un porcentaje de masculinización del 51,8% para el período 2019-2023.

Tabla 39. Áreas de capacitación según porcentaje de masculinización, valor agregado 2019-2023

Área	N° mujeres	N° hombres	% masculinización
Electricidad y electrónica	618	2.954	82,7%
Construcción	1.053	3.902	78,7%
Telecomunicaciones	52	192	78,7%
Mecánica Automotriz	130	458	77,9%
Energía	45	157	77,7%
Forestal ¹³	5	15	75,0%
Acuicultura	64	151	70,2%
Transporte y logística	1.922	2.066	51,8%
Computación e informática	963	813	45,8%
Agropecuaria	457	353	43,6%
Industrias manufactureras	1.360	401	22,8%
Actividades profesionales y técnicas	192	33	14,7%
Salud	295	44	13,0%
Gastronomía, hotelería y turismo	6.364	925	12,7%
Medio ambiente	51	7	12,1%
Comercio	2.404	323	11,8%
Administración	3.814	397	9,4%
Educación	41	4	8,9%
Otros	19	1	5,0%
Servicios	5.239	194	3,6%
Artes, artesanía y gráfica	441	11	2,4%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

En la siguiente tabla, podemos observar la evolución durante los últimos cinco años del porcentaje de masculinización de las principales áreas masculinizadas, así como la tasa de variación porcentual¹⁴ de los porcentajes de masculinización para cada área.

La tasa de variación porcentual nos permite observar que, en la mayoría de los casos, la masculinización de las áreas seleccionadas ha disminuido. Construcción registra la mayor caída, con una disminución del -10,6%, alcanzando un 74,5% de hombres participando en esta área en 2023. Le sigue Transporte y Logística, con una

¹³ Debido a la baja cantidad de casos, el área Forestal no se considera en el análisis.

¹⁴ La tasa de variación porcentual se obtiene del cálculo de la siguiente fórmula: $\frac{(\text{valor final} - \text{valor inicial})}{\text{valor inicial}} \times 100$. Esta fórmula es válida para todas las tablas de este tipo.

tasa de disminución del -9,1%, y que, al registrar porcentajes cercanos a la paridad en 2022 y 2023, ya no se considera un área masculinizada, sino más bien es un área paritaria ya que participación de mujeres y hombres se encuentran entre el 40% y 60% de participación. La tercera área con mayor reducción en su porcentaje de masculinización es Electricidad y Electrónica, que pasó del 88,1% en 2019 al 80,6% en 2023, lo que representa una disminución del 8,5%. La única área que muestra un aumento en su masculinización es Telecomunicaciones, que pasó del 72,2% en 2020 al 75,8% en 2023, con un incremento del 5,0%. durante el período.

Tabla 40. Variación en los últimos 5 años de las áreas masculinizadas¹⁵

Área	2019 (%Hombres/ N Total)	2020 (%Hombres/ N Total)	2021 (%Hombres/ N Total)	2022 (%Hombres/ N Total)	2023 (%Hombres/ N Total)	Tasa de variación (%) ¹⁶
Electricidad y electrónica	88.1% (344)	78.4% (139)	81.0% (1019)	87.8% (681)	80.6% (1389)	-8.5%
Construcción	83.4% (1112)	82.6% (493)	80.1% (824)	77.1% (995)	74.5% (1531)	-10.6%
Telecomunicaciones		72.2% (18)	80.5% (164)		75.8% (62)	5.0%
Mecánica Automotriz	80.5% (82)		81.5% (162)	91.3% (23)	74.5% (321)	-7.5%
Energía	81.0% (100)		74.6% (59)		74.4% (43)	-8.1%
Transporte y logística	51.4% (854)	60.9% (695)	54.5% (685)	48.4% (682)	46.7% (1072)	-9.1%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

La siguiente tabla presenta información relativa a las brechas de género en las áreas de capacitación durante el período estudiado.

En consonancia con la variación en los porcentajes de masculinización, se observa una tendencia a la disminución de la brecha de género en la mayoría de las áreas analizadas. Las mayores disminuciones las presentan Transporte y logística y Construcción, con una reducción del -332,1% y 26,5%, respectivamente. No obstante, la mayoría de las áreas aún registran una brecha de género superior a los -48 puntos porcentuales en 2023, lo que refleja una participación masculina mayoritaria.

Por otro lado, la única área que aumenta su brecha de género en el período analizado es Telecomunicaciones, que registró una variación del 16,1%, alcanzando una brecha de -51,6 pp en 2023.

Tabla 41. Variación de la brecha de género, principales áreas masculinizadas

Área	2019	2020	2021	2022	2023	Tasa de variación porcentual
Electricidad y electrónica	-76,2	-56,8	-61,9%	-75,6	-61,1	-19,7%
Construcción	-66,7	-65,1	-60,2%	-54,2	-49,1	-26,5%
Telecomunicaciones		-44,4	-61,0%		-51,6	16,1%
Mecánica Automotriz	-61,0		-63,0%	-82,6	-48,9	-19,8%
Energía	-62,0		-49,2%		-48,8	-21,2%
Transporte y Logística	-2,8	-21,7	-8,9%	3,2	6,5	-332,1%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

A continuación, se presentan los principales cursos masculinizados para cada área analizada, indicando los años en que se implementaron estos cursos y el porcentaje de masculinización relativo a cada año. A partir de los datos, se observa que, en Electricidad y Electrónica, el curso “Instalador eléctrico domiciliario clase D

¹⁵ En la tabla se presenta el porcentaje de masculinización (% de hombres) y la cantidad total de participantes (N Total) del área entre paréntesis, a modo de referencia.

¹⁶ La tasa de variación se calcula sobre los porcentajes, no sobre los valores absolutos.

mención paneles solares independiente” destaca con un 96,6% de masculinización en 2022, seguido de “Instalaciones eléctricas domiciliarias en baja tensión” (93,8% en 2019) e “Instalaciones eléctricas domiciliarias mantenimiento industrial clase D” (93,3% en 2019). Estos cursos presentan algunos de los mayores porcentajes de masculinización en todo el análisis, reflejando una fuerte predominancia masculina en esta área.

En Construcción, el “Instalador de gas clase 3” alcanzó un 94,1% de masculinización en 2022, y varios cursos de soldadura, como “Soldador al arco” (91,2% en 2021) y “Soldadura al arco y MIG con calificación y estructuras metálicas” (90,8% en 2021), también se destacan por su alta masculinización.

En cuanto a las áreas con disminución en la masculinización, en Telecomunicaciones se observa una tendencia a la baja en la participación masculina en algunos cursos. Por ejemplo, “Servicios operacionales” pasó de un 72,2% en 2020 a un 66,1% en 2021, e “Instalación de servicios de telecomunicaciones y soporte técnico telefónico” también experimentó una disminución en su masculinización en los últimos años.

De igual manera, en Transporte y Logística, el curso “Operador logístico grúa horquilla” muestra variaciones en la masculinización, que pasaron de un 74,4% en 2023 a porcentajes más bajos en años anteriores, indicando una ligera disminución en la presencia masculina en el área.

Tabla 42. Principales cursos masculinizados por área

Área	Curso	% masculinización	Año(s)
Electricidad y electrónica	Instalador eléctrico domiciliario clase D mención paneles solares independiente	96,6%	2022
	Instalaciones eléctricas domiciliarias en baja tensión	93,8%	2019
	Instalaciones eléctricas domiciliarias mantenimiento industrial clase D	93,3%	2019
	Instalaciones eléctricas y fotovoltaicas	91,5%	2023
	Instalador eléctrico clase D	87,7%	2022
Construcción	Instalador de gas clase 3	94,1%	2022
	Soldador al arco	91,2%	2021
	Soldadura al arco y MIG con calificación y estructuras metálicas	90,8%	2021
	Soldador al arco MIG TIG G1 G2 G3	90,2%	2020
	Soldadura al arco revestido MIG y TIG	90,0%	2020
	Instalaciones sanitarias	90,0%	2019
Telecomunicaciones	Instalación de servicios de telecomunicaciones en redes de fibra óptica	92,1% - 82,5%	2021 – 2023
	Instalación y mantención de equipos electrónicos de telecomunicaciones	83,3%	2021
	Servicios operacionales	72,2% - 66,1%	2020 – 2021
	Instalación de servicios de telecomunicaciones y soporte técnico telefónico	63,6%	2023
Mecánica Automotriz	Operaciones de mantenimiento industrial mecánico y eléctrico, y control de procesos industriales	91,3%	2022
	Técnicas de aplicación de pintura automotriz	86,7% - 90,8%	2021 – 2023
	Mecánica industrial	90,0% - 79,5%	2019 – 2023
	Mecánica industrial con CNC	80,0% - 78,9%	2019 – 2021
	Mecánica automotriz	72,7%	2019
Técnicas de mecánicas y electricidad automotriz	72,7%	2021	

Área	Curso	% masculinización	Año(s)
Energía	Asistente de instalación de placas fotovoltaicas	95,0%	2019
	Electricidad domiciliaria con paneles solares	77,5%	2019
	Montaje y conexionado de sistemas de eco energías	74,6% - 74,4%	2021 – 2023
Transporte y logística	Operador de maquinaria pesada	90,0% - 100,0%	2019 – 2020
	Actividades auxiliares de bodega con grúa horquilla (comuna Curicó)	83,3%	2022
	Curso especial con simulador de inmersión total conducente a licencia de conductor profesional clase A3	75,8% - 66,7%	2021 – 2023
	Operador logístico grúa horquilla	66,5% - 64,5% - 51,9% - 75,0% - 74,4%	2019-2020 - 2021-2022 - 2023
	Conductor licencia profesional A3	62,5% - 74,8%	2019 – 2020

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

A partir de los resultados anteriores, y la información recabada en entrevistas, es posible dar cuenta de los siguientes hallazgos:

- ✓ En las áreas masculinizadas, se observa una correlación con los datos de participación femenina presentados en apartados anteriores. En aquellas áreas donde se registró un aumento en la participación de mujeres, también se identificó una reducción en la brecha de género.
- ✓ Se observó que en el transcurso de los últimos 5 años la participación de mujeres ha aumentado, lo que es coherente con el relato de las entrevistas, que dan énfasis a convenios con empresas de transportes para la contratación de conductoras de transporte público.
- ✓ Se desprende de las estrategias y alianzas que ha realizado SENCE para incentivar mayor participación de mujeres en estas áreas masculinizadas, es que si bien, las variaciones, en muchos casos siguen negativas, están han ido disminuyendo y en casos excepcionales han sido positivas.
- ✓ Como se mencionó en las entrevistas, las áreas con menos participación de mujeres como lo son el área automotriz o de electricidad más avanzada, pueden verse afectadas también por las barreras culturales de la industria. Por ejemplo, los talleres automotrices no tienen instalaciones de camarines, o baños para mujeres u otros géneros. Por otro lado, hay factores como la violencia simbólica a que pueden ser expuestas, representada en creencias y estereotipos de que las mujeres no tienen habilidades para dichas tareas.
- ✓ De lo anterior, se infiere, que los sesgos de género inciden en la experiencia y expectativas de las mujeres para ser parte de un curso masculinizado. Y la segregación ocupacional no sólo responde a la apertura de cursos con perspectiva de género incluía, sino también a barreras de entrada en la empleabilidad.
- ✓ Es importante, considerar quienes facilitan estos cursos, pues podría ser que, tal y como se señalaba en entrevistas también perpetúen estereotipos entorno al oficio o labor. Por ejemplo, en cursos de mecánica será un facilitador, mientras un curso de la industria manufacturera tal vez sea una facilitadora. Lo que significa que, a nivel de sesgos inconscientes, también se reproduce la segregación ocupacional y lo que conlleva.

1.1.2. Línea Sectorial

Considerando el total de los 5 años analizados, la línea sectorial del programa Fórmate para el Trabajo contiene 5 áreas masculinizadas. Sin embargo, este programa durante los últimos dos años se concentró en las áreas de Transporte y Construcción, por lo que el resto no cuenta con registros para este período. La siguiente tabla detalla estas áreas de capacitación, organizadas según su porcentaje de masculinización, e incluye también el número de mujeres y hombres participantes en cada una de ellas.

Las áreas con mayor porcentaje de masculinización en el programa son Energía (92,5%), seguida de Electricidad y electrónica (73,3%), Mecánica Automotriz (70,8%), y Transporte y logística (70,0%). Estas áreas presentan una clara tendencia hacia la predominancia de participantes masculinos.¹⁷

Este análisis considera las 5 áreas más masculinizadas, y se incluirá adicionalmente a Construcción, que cuenta con un porcentaje de masculinización de 57,4% en el período 2019-2023.

Tabla 43. Áreas de capacitación según porcentaje de masculinización, valor agregado 2019-2023

Área	N° mujeres	N° hombres	% masculinización
Energía	6	74	92,5%
Electricidad y electrónica	80	220	73,3%
Mecánica Automotriz	19	46	70,8%
Transporte y logística	4.270	9.965	70,0%
Acuicultura	6	9	60,0%
Construcción	2.150	2.895	57,4%
Agropecuario	212	90	29,8%
Servicios	473	194	29,1%
Idiomas y comunicación	120	48	28,6%
Salud	146	46	24,0%
Computación e informática	71	19	21,1%
Minería	36	8	18,2%
Comercio	124	17	12,1%
Administración	140	18	11,4%
Industrias manufactureras	254	31	10,9%
Artes, artesanía y gráfica	172	15	8,0%
Gastronomía, hotelería y turismo	945	71	7,0%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

La siguiente tabla muestra la evolución de la masculinización en estas áreas durante los últimos cinco años, así como la tasa de variación porcentual de los porcentajes de masculinización para cada una de ellas.

En los últimos cinco años, la mayoría de las áreas masculinizadas han mostrado una disminución en su porcentaje de masculinización. Construcción presenta la mayor reducción, con una disminución del -26,4%, pasando de un 73,5% en 2019 a un 54,1% en 2023, porcentaje que ya no la clasificaría como área masculinizada, siendo un área paritaria. Le sigue Transporte y logística, con una disminución de -8,7%, alcanzando un 65,3% de masculinización en 2023.

¹⁷ Para el caso de Energía y Acuicultura, debido a la baja cantidad de casos y al hecho de que estos se presentan en un solo año de los analizados, ambas áreas se omiten del análisis posterior.

Mecánica Automotriz muestra una reducción de -8,3%, pasando de un 80% en 2019 a un 73,3% en 2021. Por su parte, Electricidad y electrónica experimenta un leve aumento de 3,2% entre 2019 y 2021, pasando del 76,6% en 2019 al 79,1% en 2021, aunque los datos más recientes no están disponibles.

Tabla 44. Variación en los últimos 5 años de las áreas masculinizadas

Área	2019 (%Hombres / N Total)	2020 (%Hombres / N Total)	2021 (%Hombres / N Total)	2022 (%Hombres / N Total)	2023 (%Hombres / N Total)	Tasa de variación (%)
Electricidad y electrónica	76,6% (94)	66,7% (120)	79,1% (86)			3,2%
Mecánica Automotriz	80,0% (25)	60,0% (25)	73,3% (15)			-8,3%
Transporte y logística	71,5% (1845)	71,3% (1928)	70,8% (3097)	73,2% (3391)	65,3% (3974)	-8,7%
Construcción	73,5% (378)	64,5% (650)	61,3% (318)	54,7% (192)	54,1% (3509)	-26,4%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

La siguiente tabla presenta información relativa a las brechas de género en las áreas de capacitación durante el período estudiado. En los últimos cinco años, se observa una disminución en la brecha de género en la mayoría de las áreas masculinizadas, destacando especialmente el caso de Construcción, que experimentó una reducción significativa de 82,5%, pasando de una brecha de -47,1 p.p. en 2019 a solo -8,2 p.p. en 2023.

Transporte y logística también muestra una disminución, con una reducción de 29,0% en su brecha de género, alcanzando un valor de -30,6 puntos en 2023. De manera similar, Mecánica Automotriz presenta una disminución en su brecha de género de 22,2%, aunque el último registro es del 2021.

En contraste, Electricidad y electrónica experimenta un pequeño aumento de 9,3% en su brecha durante el período analizado, pasando de una brecha de -53,2 pp a -58,1 pp. No obstante, tampoco existen valores para los últimos años para analizar su evolución.

Tabla 45. Variación de la brecha de género, principales áreas masculinizadas

Área	2019	2020	2021	2022	2023	Tasa de variación porcentual
Electricidad y electrónica	-53,2	-33,3	-58,1			9,3%
Mecánica Automotriz	-60,0	-20,0	-46,7			-22,2%
Transporte y logística	-43,1	-42,6	-41,6	-46,4	-30,6	-29,0%
Construcción	-47,1	-28,9	-22,6	-9,4	-8,2	-82,5%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

A continuación, se presentan los principales cursos masculinizados para cada área analizada, indicando los años en que se implementaron estos cursos y el porcentaje de masculinización relativo a cada año.

En los datos presentados, se destacan varios cursos con altos porcentajes de masculinización. En Electricidad y Electrónica, el curso “Instalador eléctrico” alcanzó un 79,2% en 2019, y aunque registró una disminución de masculinización con un 56,9% en 2020, aumentó a un 83,3% en 2021. En la misma área, otros cursos como “Instalaciones eléctricas tipo F y G” y “Montajes de sistemas solares fotovoltaicos” mantuvieron niveles elevados de masculinización, con 80,0% y 73,3% respectivamente.

En el área de Transporte y Logística, el curso “Curso especial con simulador de inmersión total conducente a licencia de conductor profesional clase A-5” en modalidad Blended, destaca con un porcentaje de masculinización de 94,9% en 2021, seguido de otros cursos en la misma área con porcentajes elevados de masculinización, como la versión presencial del mismo curso, que marcó un 92,5% en 2019, aunque en los años posteriores mostró una leve disminución, alcanzando un 81% en 2023.

Otros cursos también muestran una disminución en la masculinización a lo largo del tiempo. En el área de Mecánica Automotriz, el curso homónimo mostró una reducción en su porcentaje de masculinización, pasando de 80,0% en 2019 a 73,3% en 2021. En Transporte y Logística, el “Curso especial con simulador de inmersión total conducente a licencia de conductor profesional clase A3” también presentó disminuciones, con la masculinización bajando del 64,0% en 2019 a un 60,6% en 2023. Asimismo, en Construcción, el curso “Carpintero en obra gruesa en edificación” mostró una leve disminución, pasando de 89,8% en 2019 a 83,3% en 2021.

Tabla 46. Principales cursos masculinizados por área

Área	Curso	% masculinización	Año(s)
Energía	Técnicas de soldadura por oxigas, arco voltaico, TIG y MIG	92,5%	2019
Electricidad y electrónica	Instalador eléctrico	79,2% - 56,9% - 83,3%	2019 - 2020 - 2021
	Electricidad básica y montaje de paneles solares	80,0% - 77,4%	2020 - 2021
	Instalaciones eléctricas tipo F y G	80,0%	2019
	Montajes de sistemas solares fotovoltaicos	73,3%	2020
	Asistente de Mantenimiento Electromecánico	68,0%	2019
Mecánica Automotriz	Mecánica automotriz	80,0% - 73,3%	2019 - 2021
Transporte y logística	Curso especial con simulador de inmersión total conducente a licencia de conductor profesional clase A-5 (Blended)	94,9%	2021
	Curso especial con simulador de inmersión total conducente a licencia de conductor profesional clase A-5	92,5% - 86,7% - 80,6% - 81,7% - 81,0%	2019 - 2020 - 2021 - 2022 - 2023
	Curso especial con simulador de inmersión total conducente a licencia de conductor profesional clase A3	64,0% - 66,2% - 66,3% - 68,4% - 60,6%	2019 - 2020 - 2021 - 2022 - 2023
	Licencia de Conductor Profesional Clase A3	60,3% - 65,1%	2019 - 2020
	Curso especial con simulador de inmersión total conducente a licencia de conductor profesional clase A3 (comuna: Talca)	63,3%	2022
Acuicultura	Procesos recolección y comercialización de algas de borde costero	60,0%	2020
Construcción	Dirección y control de maniobras de izaje de cargas	92,5%	2019
	Carpintero en obra gruesa en edificación	89,8%	2019
	Técnicas de soldadura por oxigas arco voltaico TIG y MIG	88,8%	2020
	Actividades auxiliares de montaje de estructuras industriales	85,0%	2019
	Fabricación e instalación de ventanas termopaneles y de aluminio	83,3%	2021

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

- ✓ De lo anterior, es posible señalar que el área masculinizada de la construcción es la que más disminuyó su brecha de género en los últimos 5 años; dentro de ella, los cursos con más participación de mujeres son fabricación e instalación de ventanas y actividades auxiliares de montaje.
- ✓ A partir de dicho resultado, y de lo señalado en entrevistas, es posible que se reproduzcan las ocupaciones en las áreas masculinizadas que son entendidas acorde a los roles para hombres y mujeres. Es decir, la segregación sexual se reproduce en la segregación ocupacional inclusive en las áreas masculinizadas. De hecho, el que más participación tiene es el de asistente de mantención electromecánico, lo que también combina con la segregación vertical, que son las posiciones a que puede aspirar una mujer dentro de un campo determinado.
- ✓ Es posible que la transversalización y alianzas mencionadas por las personas encargadas del programa y el enfoque de género en las entrevistas, tengan efecto positivo en cuanto a la participación de las mujeres en áreas como Transporte y logística, entre otras. Sin embargo, al observar las dinámicas de segregación, se observan acciones ciegas al género, ya que se reproducen roles y estereotipos en las elecciones de cursos.

1.2. Programa Despega Mipe

El programa Despega Mipe cuenta con sólo 2 áreas de capacitación que se consideran masculinizadas. La siguiente tabla presenta un desglose de las áreas de capacitación del programa, organizadas según su porcentaje de masculinización, mostrando también el número de mujeres y hombres participantes.

Las 2 áreas con un mayor porcentaje de masculinización tomando en cuenta el total de los 5 años son Construcción (88,8%) y Energía (80,0%). Sin embargo, la cantidad de participantes en estas áreas es muy baja y no está presente en la mayoría de los años, por lo que el análisis posterior considerará solo el área de Transporte y logística, que registra un porcentaje de masculinización del 45,1% para el período 2019-2023.

Tabla 47. Áreas de capacitación según porcentaje de masculinización, valor agregado 2019-2023

Área	N° mujeres	N° hombres	% masculinización
Construcción	11	87	88,8%
Energía	4	16	80,0%
Agropecuario	58	74	56,1%
Industrias manufactureras	24	21	46,7%
Medio ambiente	6	5	45,5%
Transporte y logística	316	260	45,1%
Salud	58	44	43,1%
Comercio	3.412	2.262	39,9%
Idiomas y comunicación	3.736	2.409	39,2%
Computación e informática	3.519	1.968	35,9%
Administración	10.325	5.296	33,9%
Gastronomía, hotelería y turismo	1.111	306	21,6%
Servicios	157	26	14,2%
Artes, artesanía y gráfica	53	2	3,6%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

En la siguiente tabla podemos observar la evolución durante los últimos cinco años del porcentaje de masculinización de transporte y logística, la cual es una de las principales áreas de capacitación del programa. Del mismo modo, se aprecia la tasa de variación porcentual de los porcentajes de masculinización para esta área.

De acuerdo con los datos presentados, transporte y logística se presenta como un área feminizada, registrando una disminución significativa entre 2019 y 2021, pasando del 60,6% al 35,6%, con una caída acumulada del -41,3%.

Tabla 48. Variación en los últimos 5 años, Transporte y logística¹⁸

2019 (%Hombres/ N Total)	2020 (%Hombres/ N Total)	2021 (%Hombres/ N Total)	Tasa de variación (%)
60,6% (99)	46,2% (283)	35,6% (191)	-41,3%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

¹⁸ Como se mencionó previamente, las áreas con mayor porcentaje de masculinización registran muy poca cantidad de casos, por lo que se optó por considerar exclusivamente a Transporte y logística en el análisis.

La siguiente tabla, presenta información relativa a las brechas de género durante el período estudiado. Se observa que transporte y logística registra una tendencia al aumento en la brecha a favor de las mujeres, con una tasa de variación porcentual de 35,8% del 2019 al 2021.

Tabla 49. Variación de la brecha de género, área Transporte y logística

2019	2020	2021	Tasa de variación (%)
-21,2	-7,7	-28,8	35,8%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

A continuación, se presentan los principales cursos masculinizados para el área de Transporte y Logística, indicando los años en que se implementaron estos cursos y el porcentaje de masculinización relativo a cada año. Se identifican cursos con altos niveles de masculinización en las áreas analizadas. Destaca el curso "Curso convencional conducente a licencia de conductor profesional A2", que en su modalidad semipresencial registró un 88,0% de masculinización en 2022, mientras que la versión presencial del mismo curso muestra una tendencia al alza en la participación masculina, pasando de un 70,2% en 2021 a un 78,3% en 2023.

En cuanto los cursos que registran un menor porcentaje de masculinización, se destaca el curso "Gestión de operaciones en bodegas de materiales e insumos", que registró un 62,5% de masculinización en 2021, siendo un porcentaje relativamente bajo comparado con otros cursos del área.

Tabla 50. Principales cursos masculinizados por área

Área	Curso	% masculinización	Año(s)
Transporte y logística	Curso convencional conducente a licencia de conductor profesional A2 (semipresencial)	88,0%	2022
	Curso convencional conducente a licencia de conductor profesional A2	70,2% - 76,0% - 78,3%	2021 - 2022 - 2023
	Gestión de operaciones en bodegas de materiales e insumos	62,5%	2021

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

- ✓ De los resultados anteriores es posible inferir que, en este programa, si bien la participación es mayoritaria de mujeres, las áreas masculinizadas se acentúan de acuerdo con la segmentación ocupacional. Como se mencionó en el apartado de análisis de datos de participación de mujeres en los programas, bajo la existencia de más emprendimientos de mujeres, y que son micro y pequeñas empresas, la motivación y expectativa mejora la autonomía económica.
- ✓ Ahora bien, estas motivaciones y expectativas están relacionadas con motivaciones asociadas a la segregación sexual de las ocupaciones, en este caso al estar masculinizado el área de construcción y energía, y muy feminizada la administración, da cuenta de ese fenómeno.
- ✓ Por lo anterior, no es la participación de los hombres en estas áreas las que inciden en la baja participación, sino la división sexual del trabajo que segrega las ocupaciones por roles asignados a mujeres y hombres.

1.3. Programa Reinvéntate

El programa Reinvéntate contiene 6 áreas de capacitación masculinizadas considerando el total del período de 2019 a 2023. La siguiente tabla presenta un desglose de todas las áreas de capacitación organizadas según su porcentaje de masculinización, mostrando también el número de mujeres y hombres participantes en cada área.

Las 5 áreas con un mayor porcentaje de masculinización son Energía (86,3%), Forestal (84,0%), pero con muy baja cantidad de casos, por lo que no se considera para el análisis), Construcción (83,2%), Electricidad y electrónica (81,1%), Telecomunicaciones (77,3%) y Mecánica Automotriz (69,6%). Además de estas áreas, el análisis posterior considerará también el área de Transporte y logística, que registra un porcentaje total de masculinización del 51,2% para el período en análisis.

Tabla 51. Áreas de capacitación según porcentaje de masculinización, valor agregado 2019-2023

Área	N° mujeres	N° hombres	% masculinización
Energía	25	158	86,3%
Forestal	8	42	84,0%
Construcción	185	913	83,2%
Electricidad y electrónica	103	441	81,1%
Telecomunicaciones	25	85	77,3%
Mecánica Automotriz	182	417	69,6%
Computación e informática	1.250	1.745	58,3%
Servicios	152	180	54,2%
Transporte y logística	1.414	1.483	51,2%
Idiomas y comunicación	64	37	36,6%
Comercio	1.292	439	25,4%
Administración	329	103	23,8%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

En la siguiente tabla podemos observar la evolución durante los últimos cinco años del porcentaje de masculinización de las principales áreas masculinizadas, así como la tasa de variación porcentual de los porcentajes de masculinización para cada área.

Al observar los datos, se aprecia que en 5 de las 6 áreas en análisis la masculinización ha aumentado en 2023 con respecto a los valores iniciales. El mayor aumento lo registra Transporte y Logística, con una tasa de variación del 23,5%, pasando de un 42,2% en 2019 a un 65,9% en 2023. Le sigue Construcción, que pasó de un 69,9% de masculinización en 2019 a un 86,2% en 2023, registrando una tasa de variación del 16,3%. Telecomunicaciones y Mecánica Automotriz marcan una tasa de variación porcentual del 5,7%, indicando un leve aumento en la masculinización en estas áreas. Finalmente, Energía es la única área con una disminución en su porcentaje de masculinización, pasando de un 95,9% en 2019 a un 76,0% en 2023, lo que representa una disminución del 19,9%.

Tabla 52. Variación en los últimos 5 años de las áreas masculinizadas

Área	2019 (%Hombres/ N Total)	2020 (%Hombres/ N Total)	2021 (%Hombres/ N Total)	2022 (%Hombres/ N Total)	2023 (%Hombres/ N Total)	Tasa de variación (%)
Energía	95,9% (49)	80,0% (25)	84,4% (64)	90,0% (20)	76,0% (25)	-19,9%
Construcción	69,9% (73)	88,2% (144)	80,3% (117)	82,8% (510)	86,2% (254)	16,3%
Electricidad y electrónica				81,1% (380)	81,1% (164)	0,0%
Telecomunicaciones		76,1% (88)	81,8% (22)			5,7%
Mecánica Automotriz		75,0% (40)	60,0% (20)	68,1% (477)	80,7% (62)	5,7%
Transporte y logística	42,4% (375)	61,8% (353)	48,9% (442)	45,8% (1232)	65,9% (495)	23,5%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

La siguiente tabla presenta información relativa a las brechas de género en las áreas de capacitación durante el período estudiado. Se observa un aumento de la brecha de género en la mayoría de las áreas analizadas, destacando Transporte y Logística, y Construcción como las de mayor incremento, con tasas de variación de 108,6% y 82,4%, respectivamente, lo cual refleja una creciente sobrerrepresentación masculina en dichas áreas durante el período evaluado.

Por el contrario, Energía registra la mayor disminución de la brecha de género, con una variación del -43,4%. Sin embargo, a pesar de esta reducción, en 2023 la brecha sigue siendo considerable, con una diferencia de 52 p.p. a favor de los hombres.

Tabla 53. Variación de la brecha de género, principales áreas masculinizadas

Área	2019	2020	2021	2022	2023	Tasa de variación porcentual
Energía	-91,8	-60,0	-68,8	-80,0	-52,0	-43,4%
Construcción	-39,7	-76,4	-60,7	-65,5	-72,4	82,4%
Electricidad y electrónica				-62,1	-62,2	0,2%
Telecomunicaciones		-52,3	-63,6			21,6%
Mecánica Automotriz	61,3	36,3	20,0	50,0		-18,4%
Transporte y logística	-15,2	-23,5	-2,3	-8,4	-31,7	108,6%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

A continuación, se presentan los principales cursos masculinizados para cada área analizada, indicando los años en que se implementaron estos cursos y el porcentaje de masculinización relativo a cada año.

Se observa que, en el área de Energía, varios cursos presentan altos porcentajes de masculinización. El curso “Montaje de sistemas solares fotovoltaicos” se destaca con una masculinización de hasta el 100% en los años 2019 y 2021. También el curso “Instalación y mantenimiento de sistemas solares fotovoltaicos” alcanza un 90,0% en 2022, y el curso “Operación de plantas solares fotovoltaicas” muestra porcentajes cercanos al 80% en 2020 y 2021.

En el área de Construcción, destacan varios cursos con un fuerte predominio masculino. El curso “Fabricación, reparación y montaje de estructuras metálicas en el subsector metalúrgico metalmecánico” en su modalidad e-learning alcanzó un 96,0% de masculinización en 2020 y 2021, y el curso “Mecánica industrial” se mantuvo en un 95,7% en 2019. Además, el curso “Operación de grúa torre” registró un 94,7% en 2023. En Electricidad y Electrónica, los cursos “Instalaciones eléctricas tipo F y G (comuna Molina)” y “Instalaciones eléctricas tipo F y G” presentaron altas masculinizaciones, con porcentajes de hasta el 89,3% en 2022 y 80,6% en 2023, respectivamente, lo que refuerza la tendencia masculina en este campo.

En cuanto a las áreas con disminución en la masculinización, en Telecomunicaciones se observa una ligera disminución en la participación masculina en el curso “Instalación, mantención y reparación de redes telefónicas, internet y televisión”, que registró un 100,0% de masculinización en 2020, pero bajó a un 81,8% en 2021.

Tabla 54. Principales cursos masculinizados por área

Área	Curso	% masculinización	Año(s)
Energía	Montaje de sistemas solares fotovoltaicos	95,9% - 100,0%	2019 – 2021
	Instalación y mantenimiento de sistemas solares fotovoltaicos	90,0%	2022
	Operación de plantas solares fotovoltaicas	80,0% - 76,0%	2020 – 2021
	Montaje y mantenimiento de sistemas de energía eólica	76,0%	2023
	Implementación y montaje de sistemas solares fotovoltaicos para la extracción de agua, riego tecnificado y otras aplicaciones agropecuarias.	73,3%	2021
Construcción	Fabricación, reparación y montaje de estructuras metálicas en el subsector metalúrgico metalmecánico (E-learning)	96,0% - 96,0%	2020 – 2021
	Mecánica industrial	95,7%	2019
	Operación de grúa torre	94,7%	2023
	Operación de excavadora	92,9% - 92,7% - 76,7%	2020 - 2022 – 2023
	Operación de motoniveladora	90,9%	2021
Electricidad y electrónica	Instalaciones eléctricas tipo F y G (comuna Molina)	89,3%	2022
	Mantenimiento de instalaciones eléctricas en la industria metalúrgica metalmecánica	84,0%	2023
	Instalaciones eléctricas tipo F y G	77,9% - 80,6%	2022 – 2023
	instalaciones eléctricas tipo F y G (comuna Talca)	78,4%	2022
Telecomunicaciones	Instalación, mantención y reparación de redes telefónicas, internet y televisión (modalidad E-learning)	100,0% - 81,8%	2020 – 2021
	Instalación, mantención y reparación de redes telefónicas, internet y televisión	100,0%	2020
Mecánica Automotriz	Mecánico general de mantenimiento	66,5% - 86,7%	2022 - 2023
	Mecánica básica automotriz en inyección electrónica	75,0%	2020
	Mecánica básica, desabolladura y pintura	72,4%	2022
	Ayudante en mantención de mecánica automotriz	65,7%	2023
Transporte y logística	Operación de grúa horquilla	72,0% - 50,0% - 84,6% - 70,0% - 73,6%	2019 - 2020 - 2021 - 2022 – 2023

Área	Curso	% masculinización	Año(s)
	Curso especial con simulador de inmersión total conducente a licencia de conductor profesional clase A-5	84,0%	2022
	Operaciones básicas de conducción de un dron (RPA)	78,4% - 75,8% - 79,0%	2020 - 2021 - 2022
	Curso especial con simulador de inmersión total conducente a licencia de conductor profesional clase A3	72,9%	2023
	Operaciones logísticas	70,7%	2019

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

- ✓ Como fue posible observar, hay una concentración de áreas masculinizadas en este programa a diferencia de otros. En el análisis de participación de mujeres, se detectó que había descendido esta participación que ha variado durante los años. Esta variación, además, de la pandemia, podría explicarse a la masculinización de los cursos, que prolongan o extienden las áreas de segregación ocupacional de mujeres y hombres, Y la oferta hacer más masculinizada, afecta directamente en la participación de ellas.
- ✓ En las entrevistas se identificó que la permanencia de las mujeres en los programas estaba influenciada por factores como la duración, la modalidad y la cultura del curso. Esta última comprende aspectos como estereotipos, roles y sesgos de género. En particular, al tratarse de cursos altamente masculinizados, es posible que estos elementos afecten la permanencia de las mujeres en este tipo de formación.
- ✓ Un área que se presenta en el límite de la masculinización es computación e informática, habría que indagar que estrategias se han aplicado para que este curso obtenga más participación de mujeres.

1.4. Programa Talento Digital

Similar a lo que ocurre con la línea emprendimiento del programa Fórmate para el Trabajo, el programa Talento Digital cuenta sólo con un área de capacitación: Computación e informática. La siguiente tabla presenta la cantidad de mujeres y hombres para los 5 años de estudio, así como el porcentaje de masculinización del programa.

Como se puede observar, desde 2019 a 2023 este programa ha contado con la participación de 2.975 mujeres y 5.486 hombres, lo cual refleja un porcentaje de masculinización del 64,8%, indicando una clara predominancia masculina en el programa.

Tabla 55. Desglose de área Computación e informática, valor agregado 2019-2023

Área	N° mujeres	N° hombres	% masculinización
Computación e informática	2.975	5.486	64,8%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

En la siguiente tabla, se observa la evolución durante los últimos cinco años del porcentaje de masculinización del programa, así como la tasa de variación porcentual para el período en análisis. Se observa que la masculinización del programa ha disminuido levemente, registrando una tasa de variación porcentual del -

0,1%. No obstante, se observa que el año 2023 el programa registró un aumento en su porcentaje de masculinización, pasando de un 62,3% en 2022 a un 66,6%.

Tabla 56. Variación en la masculinización de los últimos 5 años, área Computación e informática

2019 (%Hombres/ N Total)	2020 (%Hombres/ N Total)	2021 (%Hombres/ N Total)	2022 (%Hombres/ N Total)	2023 (%Hombres/ N Total)	Tasa de variación (%)
66,7% (24)	64,8% (1660)	64,3% (1990)	62,3% (1729)	66,6% (3058)	-0,1%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

En cuanto a la brecha de género del programa, se observa que esta se mantuvo estable en el período observado, con una tasa de variación porcentual del 0,0% en 2023 respecto a 2019. El año 2022 fue el con menor brecha de género, alcanzando -24,6pp. Tanto en 2019 como en 2023 la brecha alcanzó los 33,3 pp.

Tabla 57. Variación de la brecha de género, área Computación e informática

Área	2019	2020	2021	2022	2023	Tasa de variación porcentual
Computación e informática	-33,3	-29,5	-28,6	-24,6	-33,3	0,0%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

A continuación, se presentan los principales cursos masculinizados para el área analizada, indicando los años en que se implementaron estos cursos y el porcentaje de masculinización relativo a cada año. A partir de los datos de la tabla, se observa que los cursos del programa Talento Digital presentan una masculinización moderada. El curso "Desarrollo de aplicaciones full stack JavaScript trainee v2.0" tiene los porcentajes más altos de masculinización, con un 76,4% en 2022 y un 68,7% en 2023. Otros cursos, como "Desarrollo de aplicaciones full stack Python trainee" (73,0% en 2021) y "Desarrollo de aplicaciones móviles Android trainee" (72,9% en 2020), también muestran un porcentaje de masculinización cercanos al 70%.

Tabla 58. Masculinización en los cursos del Programa Talento Digital

Curso	% masculinización	Año(s)
Desarrollo de aplicaciones full stack JavaScript trainee v2.0	76,4% - 68,7%	2022 – 2023
Desarrollo de aplicaciones full stack Python trainee	73,0%	2021
Desarrollo de aplicaciones móviles Android trainee	72,9%	2020
Desarrollo de aplicaciones full stack Python trainee v2.0	72,3%	2023
Desarrollo de aplicaciones full stack JavaScript trainee	65,5% - 71,7%	2020 - 2021

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

- ✓ La baja participación de la mujer en este programa masculinizado se explica por diversas razones que se obtienen de las entrevistas. Por una parte, se observa que la extensa duración de los bootcamps no es compatible con las jornadas de las mujeres. En segundo lugar, estos cursos presentan un alto grado de dificultad para quienes que no poseen bases claras en la materia. Además, las entrevistadas mencionan que las expectativas que tenían respecto al contenido de los cursos no coincidían con lo ofrecido por las personas facilitadoras.
- ✓ Por otro lado, según indicaron en las entrevistas los encargados del programa, la permanencia de las mujeres está estrechamente vinculada con el apresto inicial necesario para comprender el lenguaje informático de los cursos. En este sentido, uno de los motivos de deserción femenina identificado es la dificultad percibida y el tiempo necesario para familiarizarse con el lenguaje de programación.

- ✓ Esos factores de brecha digital que se mencionan con la participación y permanencia de las mujeres dificultan equilibrar este programa, además de contar de base, con la creencia y sesgo de género que las mujeres no tienen habilidades para estas áreas de desempeño.

1.5. Programa Becas Laborales

El programa Becas Laborales cuenta con 7 de áreas de capacitación que se consideran masculinizadas. La siguiente tabla presenta un desglose de estas áreas de capacitación organizadas según su porcentaje de masculinización, mostrando también el número de mujeres y hombres participantes en cada área.

Las 5 áreas con un mayor porcentaje de masculinización son Electricidad y Electrónica (76,3%), Forestal (76,0%), Minería (72,0%), Mecánica Automotriz (68,2,9%) y Construcción (66,4%). Además de estas áreas, el análisis posterior considerará también el área de Transporte y logística, que registra un porcentaje de masculinización del 58,7% para el período 2019-2023

Tabla 59. Áreas de capacitación según porcentaje de masculinización, valor agregado 2019-2023

Área	N° mujeres	N° hombres	% masculinización
Electricidad y electrónica	291	939	76,3%
Forestal	77	244	76,0%
Minería	66	170	72,0%
Mecánica Automotriz	336	720	68,2%
Construcción	3.023	5.962	66,4%
Energía	376	710	65,4%
Transporte y logística	2.633	3.735	58,7%
Educación	70	63	47,4%
Medio ambiente	432	377	46,6%
Telecomunicaciones	52	43	45,3%
Agropecuario	2.935	1.701	36,7%
Idiomas y comunicación	479	205	30,0%
Transversales	666	220	24,8%
Acuicultura	515	168	24,6%
Actividades profesionales y técnicas	50	16	24,2%
Computación e informática	41.541	8.356	16,7%
Administración	6.443	1.234	16,1%
Salud	196	35	15,2%
Industrias manufactureras	4.451	769	14,7%
Comercio	1.889	317	14,4%
Servicios	9.322	1.351	12,7%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

En la siguiente tabla podemos observar la evolución durante los últimos cinco años del porcentaje de masculinización de las principales áreas masculinizadas, así como la tasa de variación porcentual para cada área.

A partir de los datos de la tabla, se puede observar que la masculinización en las áreas analizadas ha mostrado una tendencia a la disminución en tres de ellas. La mayor caída se presenta en el área de Forestal, con una disminución del 29,6%, pasando de un 77% en 2019 a un 54,2% en 2023. También se registra una reducción significativa en la masculinización en Mecánica Automotriz y Construcción, con disminuciones de 23% y 25,3% respectivamente, lo que refleja una tendencia a la baja en la predominancia masculina en estos

sectores. En contraste, el área de Minería muestra un aumento en la masculinización, con un incremento del 50,9% en la tasa de variación, pasando de un 58,4% en 2019 a un 88,1% en 2023.

Tabla 60. Variación en los últimos 5 años de las áreas masculinizadas

Área	2019 (%Hombres / N Total)	2020 (%Hombres / N Total)	2021 (%Hombres / N Total)	2022 (%Hombres / N Total)	2023 (%Hombres / N Total)	Tasa de variación (%)
Electricidad y electrónica	67,8% (339)	89,3% (75)	80,4% (537)	75,9% (232)	72,3% (47)	6,6%
Forestal	77,0% (282)		93,3% (15)		54,2% (24)	-29,6%
Minería	58,4% (125)		86,4% (44)		88,1% (67)	50,9%
Mecánica Automotriz	74,8% (337)	61,5% (205)	69,1% (340)	65,2% (89)	57,6% (85)	-23,0%
Construcción	78,0% (2328)	75,2% (596)	66,3% (2059)	58,4% (529)	58,3% (3473)	-25,3%
Transporte y logística	55,5% (1643)	68,2% (807)	57,3% (2258)	59,8% (835)	58,2% (825)	4,9%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

A partir de los datos presentados, se observa una tendencia de disminución en la brecha de género en la mayoría de las áreas analizadas. Las áreas que experimentaron la mayor reducción en su brecha de género son Forestal y Construcción, con una disminución del 84,6% y 70,4%, respectivamente. Estas áreas pasaron de brechas de género que superaban los 50 puntos porcentuales a brechas bajo los 20 pp. Por otro lado, el mayor aumento en la brecha se observa en la minería, que mostró un incremento del 353%, pasando de -16,8 en 2019 a -76,1 en 2023, aunque para esta última cabe mencionar que la cantidad de participantes disminuyó considerablemente, pasando de 125 en 2019 a 67 en 2023. Las áreas de Electricidad y Electrónica y Transporte y logística también registraron un aumento en sus brechas, aunque muy por debajo del aumento de minería.

Tabla 61. Variación de la brecha de género, principales áreas masculinizadas

Área	2019	2020	2021	2022	2023	Tasa de variación porcentual
Electricidad y electrónica	-35,7	-78,7	-60,9	-51,7	-44,7	25,2%
Forestal	-53,9		-86,7		-8,3	-84,6%
Minería	-16,8		-72,7		-76,1	353,0%
Mecánica Automotriz	-49,6	-22,9	-38,2	-30,3	-15,3	-69,2%
Construcción	-56,0	-50,3	-32,6	-16,8	-16,6	-70,4%
Transporte y logística	-11,0	-36,3	-14,6	-19,5	-16,4	49,1%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

Se pueden identificar claramente los cursos con mayor porcentaje de masculinización, así como aquellos que han mostrado una disminución o presentan menores porcentajes. En el área de Electricidad y Electrónica, destaca el curso "Instalación eléctrica domiciliar", con un 100% de masculinización en 2020, seguido de "Instalador eléctrico autorizado y automatización industrial", con un 90% en el mismo año. En Minería, el curso "Mantenimiento de equipos y maquinarias de pequeña minería" registró un 100% de masculinización en 2023, reflejando una fuerte predominancia masculina en esta área. Por otro lado, "Instalaciones eléctricas tipo F y G" muestra una disminución en su porcentaje de masculinización, pasando de un 86,7% en 2020 a un 40% en 2023.

En el sector de Construcción, el curso "Maestro ayudante en albañilería" alcanzó uno de los mayores porcentajes de masculinización, con un 94,8% en 2019. Varios cursos de soldadura también han mantenido altos porcentajes, como "Técnicas de soldadura por oxigas, arco voltaico, TIG y MIG", con un 89,4% en 2021.

En Transporte y Logística, el curso "Curso especial con simulador de inmersión total... clase A-5" ha mantenido porcentajes altos de masculinización, alcanzando un 92,7% en 2021. No obstante, en este mismo sector, el curso "Operación de grúa horquilla" ha mostrado una disminución en su masculinización, pasando de un 78,4% en 2020 a un 68,3% en 2023, lo que refleja una disminución en la participación masculina en esta área.

Tabla 62. Principales cursos masculinizados por área

Área	Curso	% masculinización	Año(s)
Electricidad y electrónica	Instalación eléctrica domiciliaria	100,0%	2020
	Instalador eléctrico autorizado y automatización industrial	90,0%	2020
	Instalaciones eléctricas tipo F y G	63,0% - 86,7% - 84,6% - 80,6% - 40,0%	2019 - 2020 - 2021 - 2022 - 2023
	Mantenedor eléctrico	84,0%	2019
	Mantenimiento de instalaciones eléctricas en la industria metalúrgica metalmecánica	81,1%	2023
Forestal	Operación de maquinaria de volteo, desrame y trozado mecanizado de árboles	93,3%	2021
	Formación básica de brigadistas forestales para el control de incendios rurales	81,3%	2019
Minería	Mantenimiento de equipos y maquinarias de pequeña minería	100,0%	2023
	Operación de equipos de carguío en pequeña y mediana minería	87,5%	2021
	Mantenimiento mecánico de equipos mina mediana minería	85,0%	2021
	Operador maquinaria retroexcavadora	83,0%	2023
	Operaciones de perforación y tronadura	80,0%	2019
Mecánica Automotriz	Ayudante en mantención de mecánica automotriz	85,0% - 85,7%	2019 - 2021
	Mecánica básica, desabolladora y pintura	74,3% - 76,8% - 82,9% - 68,0%	2020 - 2021 - 2022 - 2023
	Fibrado de embarcaciones	76,0%	2020
	Operaciones de mecánica básica en bicicletas	70,8%	2020
	Mecánico general de mantenimiento	70,0% - 64,3%	2019 - 2023
Construcción	Maestro ayudante en albañilería	94,8%	2019
	Técnicas de soldadura por oxigas, arco voltaico, TIG y MIG	83,3% - 87,4% - 89,4% - 77,5%	2019 - 2020 - 2021 - 2022
	Curso de soldador calificado G4	88,9%	2020
	Soldadura MIG	83,7% - 85,0%	2021 - 2022
	Soldadura (con calificación otorgada por agente oficial de AWS D1.1 de competencias)	84,0%	2020
Transporte y logística	Curso especial con simulador de inmersión total conducente a licencia de conductor profesional clase A-5	88,4% - 92,7% - 79,3%	2019 - 2021 - 2023
	Conductor licencia profesional A-3	89,0%	2020

Área	Curso	% masculinización	Año(s)
	Operación de grúa horquilla	78,4% - 68,6% - 66,0% - 68,3%	2020 - 2021 - 2022 - 2023
	Curso especial con simulador de inmersión total conducente a licencia de conductor profesional clase A3	63,2% - 66,4% - 70,0%	2019 - 2022 - 2023
	Curso convencional conducente a licencia de conductor profesional clase A2	67,2% - 69,5% - 57,5% - 66,7%	2019 - 2020 - 2021 - 2022

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

- ✓ En relación con la participación de hombres y mujeres, esta tiende a una variación no muy significativa. Se observa que no se masculiniza el Programa, sino sus áreas de formación y cursos. En ese sentido, se reproduce la división sexual del trabajo presente y hegemónica en el mercado.
- ✓ Por otro lado, existen cursos que como “Mantenimiento de equipos y maquinarias de pequeña minería”, que en 2023 cuenta con una participación exclusivamente masculina, ya que los 20 participantes son hombres. Si bien es un número reducido, este dato sigue siendo indicativo de la fuerte masculinización del rubro de la minería. En este sentido, y pese a que se están desarrollando políticas para la inserción de las mujeres, sería relevante innovar en esta dirección para aumentar la participación de las mujeres.

1.6. Programa Becas Fondo Cesantía Solidario

El programa Becas Fondo Cesantía Solidario cuenta con 4 de áreas de capacitación que se consideran masculinizadas. La siguiente tabla presenta un desglose de estas áreas de capacitación organizadas según su porcentaje de masculinización, mostrando también el número de mujeres y hombres participantes en cada área.

Las áreas con un mayor porcentaje de masculinización son Construcción (85,3%) y Mecánica Automotriz (82,3%)¹⁹. El análisis posterior considerará también el área de Transporte y logística, que registra un porcentaje de masculinización del 58,6% para el período 2019-2023.

Tabla 63. Áreas de capacitación según porcentaje de masculinización, valor agregado 2019-2023

Área	Nº mujeres	Nº hombres	% masculinización
Energía	5	60	92,3%
Construcción	74	428	85,3%
Mecánica Automotriz	53	247	82,3%
Electricidad y electrónica	6	27	81,8%
Transporte y logística	717	1.013	58,6%
Transversales	37	34	47,9%
Computación e informática	863	757	46,7%
Idiomas y comunicación	417	328	44,0%
Agropecuario	82	64	43,8%
Servicios	276	181	39,6%
Administración	1.212	628	34,1%
Comercio	1.295	523	28,8%
Industrias manufactureras	32	9	22,0%
Gastronomía, hotelería y turismo	568	134	19,1%

¹⁹ Se excluyen del análisis las áreas de Energía y Electricidad y electrónica debido a la baja cantidad de casos que presentan para el período.

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

En la siguiente tabla podemos observar la evolución durante los últimos cinco años del porcentaje de masculinización de las principales áreas masculinizadas, así como la tasa de variación porcentual de masculinización para cada área.

La tasa de variación porcentual muestra una tendencia mixta en la masculinización de las áreas seleccionadas. En Construcción, la masculinización experimenta una ligera disminución de -2,8%, alcanzando un 84,7% en 2023. En Mecánica Automotriz, por el contrario, se registra un pequeño aumento del 3,5%, pasando del 81,9% en 2019 a un 84,8% en 2023. Finalmente, en el área de Transporte y Logística se experimenta un aumento del 16,7%, pasando del 54,6% en 2019 a un 63,7% en 2023.

Tabla 64. Variación en los últimos 5 años de las áreas masculinizadas

Área	2019 (%Hombres/ s/ N Total)	2020 (%Hombres/ N Total)	2021 (%Hombres/ s/ N Total)	2022 (%Hombres/ s/ N Total)	2023 (%Hombres/ s/ N Total)	Tasa de variación (%)
Construcción	87,1% (70)		81,8% (66)	86,8% (144)	84,7% (222)	-2,8%
Mecánica Automotriz	81,9% (254)				84,8% (46)	3,5%
Transporte y logística	54,6% (502)	48,0% (50)	60,6% (251)	55,6% (340)	63,7% (587)	16,7%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

La variación de la brecha de género muestra una tendencia al aumento en las áreas analizadas, especialmente en Transporte y Logística, que experimentó un incremento significativo en su brecha, pasando de -9,2 en 2019 a -27,4 en 2023, lo que representa un aumento del 197,8%. Mecánica automotriz también registra un aumento en su brecha, aunque mucho más moderado que Transporte, con un 9,1% entre 2019 y 2023.

En el caso de Construcción, si bien la brecha disminuyó un 6,6%, esta pasó de -74,3 p.p en 2019 a -69,4p.p. en 2023, lo cual sigue siendo un valor alto.

Tabla 65. Variación de la brecha de género, principales áreas masculinizadas

Área	2019	2020	2021	2022	2023	Tasa de variación porcentual
Construcción	-74,3		-63,6	-73,6	-69,4	-6,6%
Mecánica Automotriz	-63,8				-69,6	9,1%
Transporte y logística	-9,2	-4,0	-21,1	-11,2	-27,4	197,8%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

En cuanto a los cursos con mayor porcentaje de masculinización, en el área de Construcción destaca el curso “Instalación de redes y artefactos de gas” con un 100% de masculinización en 2019, seguido de “Técnicas de soldadura por MIG” (96% en 2023). En el área de Mecánica Automotriz, el curso “Mecánica automotriz electromecánica” alcanzó un 91,7% de masculinización en 2023.

Por otro lado, algunos cursos con menores porcentajes de masculinización son los de Transporte y Logística, como el curso “Operación de grúa horquilla”, que ha variado de un 75,5% en 2021 a un 62% en 2022, aunque luego aumentó a un 76,7% en 2023. El curso “Supervisión de operaciones logísticas” también registra porcentajes más bajos, pasando de un 60% en 2021 a un 63% en 2022

Tabla 66. Principales cursos masculinizados por área

Área	Curso	% masculinización	Año(s)
Construcción	Instalación de redes y artefactos de gas	100,0%	2019
	Técnicas de soldadura por MIG.	96,0%	2023
	Instalación y mantenimiento de equipos de climatización y refrigeración con alimentación monofásica	92,5%	2019
	Operación de excavadora	88,0% - 74,2% - 87,1%	2021 - 2022 - 2023
	Soldadura	87,5%	2021
Mecánica Automotriz	Mecánica automotriz electromecánica	91,7%	2023
	Ayudante en mantención de mecánica automotriz	90,0%	2019
	Mecánica básica, desabolladora y pintura	69,5% - 77,3%	2019 - 2023
Transporte y logística	Curso especial con simulador de inmersión total conducente a licencia de conductor profesional clase A3	80,0% - 84,0%	2021 - 2022
	Curso convencional conducente a licencia de conductor profesional clase A2	81,4% - 76,0%	2019 - 2023
	Operación de grúa horquilla	75,5% - 62,0% - 76,7%	2021 - 2022 - 2023
	Supervisión de operaciones logísticas	60,0% - 63,0%	2021 - 2022

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

- ✓ A partir de los resultados anteriores, se evidencia que, dentro de este programa, las áreas más masculinizadas se mantienen constantes. Estas áreas presentan como principal característica la persistencia de la segregación ocupacional y sexual, influenciada por roles y estereotipos de género. Esto se refleja en la distribución de la participación de mujeres en los cursos dentro de estas áreas, como en el caso de Supervisión de operaciones logísticas.
- ✓ No se evidencia a través de las entrevistas ni en los resultados descritos, que exista intención de incidir en cambios en la participación de las mujeres en estas áreas, lo que implica la existencia de sesgos inconscientes de género, que operan a la base de la segregación ocupacional a modo de roles y estereotipos de género.

2. Análisis comparativo entre programas

Para analizar en forma comparativa los programas, se evaluarán las principales áreas y cursos masculinizados, con base en las tasas de masculinización y la brecha de género correspondientes a cada programa. La información proporcionada en esta sección presenta un panorama detallado de las variaciones en la masculinización por programa, identificando además áreas que están transversalmente masculinizadas. Al mismo tiempo, los datos permiten identificar los cursos más masculinizados y cómo la brecha de género se mantiene o varía en cada uno de ellos. A continuación, se presentan las principales áreas masculinizadas por programa.

Al analizar los datos de la tabla, se puede observar que varias áreas muestran una fuerte masculinización de manera transversal en los distintos programas. Energía, Construcción, Electricidad y Electrónica, Mecánica Automotriz y Telecomunicaciones son áreas que consistentemente presentan elevados porcentajes de masculinización en los programas analizados. En particular, Energía destaca por su alta masculinización en los programas "Fórmate para el Trabajo Sectorial" (92,5%) y "Becas Fondo Cesantía Solidario" (92,3%), lo que refleja una marcada predominancia de participación de hombres, en este campo. Construcción también mantiene valores altos de masculinización en programas como "Becas Fondo Cesantía Solidario" (85,3%), lo que refuerza su carácter tradicionalmente masculino.

Por otro lado, el área de Transporte y Logística muestra valores más variables, ubicándose por debajo del porcentaje necesario para ser considerada un área masculinizada. En programas como "Becas Laborales" y "Becas Fondo Cesantía Solidario", la masculinización alcanza un 58,7% y 58,6%, respectivamente. Sin embargo, en otros programas, como "Reinvéntate", el porcentaje disminuye a 51,2%, lo que, aunque se encuentra por debajo del umbral del 60% requerido para ser considerado masculinizado, sigue estando cerca de dicho valor.

Tabla 67. Principales áreas masculinizadas por programa, valores acumulados 2019-2023

Programa	Área	N° Participantes	% masculinización	Brecha de género
Fórmate para el Trabajo Registro Especial	Electricidad y electrónica	3.572	82,7%	-65,4
	Construcción	4.955	78,7%	-57,5
	Telecomunicaciones	244	78,7%	-57,4
	Mecánica Automotriz	588	77,9%	-55,8
	Energía	202	77,7%	-55,4
	Transporte y logística	3.988	51,8%	-3,6
Fórmate para el Trabajo Sectorial	Energía	80	92,5%	-85,0
	Electricidad y electrónica	300	73,3%	-46,7
	Mecánica Automotriz	65	70,8%	-41,5
	Transporte y logística	14.235	70,0%	-40,0
	Acuicultura	15	60,0%	-20,0
	Construcción	5.045	57,4%	-14,8
Fórmate para el Trabajo Emprendimiento	Administración	9.639	12,7%	74,7
Despega Mipe	Construcción	98	88,8%	-77,6
	Energía	20	80,0%	-60,0
	Transporte y logística	576	45,1%	9,7
Reinvéntate	Energía	183	86,3%	-72,7
	Construcción	1.098	84,0%	-68,0
	Electricidad y electrónica	544	83,2%	-66,3
	Telecomunicaciones	110	81,1%	-62,1
	Mecánica Automotriz	599	77,3%	-54,5
	Transporte y logística	2.897	51,2%	2,4
Talento Digital	Computación e informática	2.897	64,8%	-29,7
Becas Laborales	Electricidad y electrónica	1.230	76,3%	-52,7
	Forestal	321	76,0%	-52,0
	Minería	236	72,0%	-44,1
	Mecánica Automotriz	1.056	68,2%	-36,4
	Construcción	8.985	66,4%	-32,7

Programa	Área	N° Participantes	% masculinización	Brecha de género
	Transporte y logística	6.368	58,7%	-17,3
Becas Fondo Cesantía Solidario	Energía	65	92,3%	-84,6
	Construcción	502	85,3%	-70,5
	Mecánica Automotriz	300	82,3%	-64,7
	Electricidad y electrónica	33	81,8%	-63,6
	Transporte y logística	1.730	58,6%	-17,1

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

A continuación, se presenta el desglose de los cursos con mayor porcentaje de masculinización por programa. Para seleccionar los cursos incluidos en la tabla, se aplicaron dos criterios: en primer lugar, la cantidad de participantes en cada curso, y en segundo lugar, el porcentaje de masculinización. Esto se hace para evitar el sesgo que puede generar un porcentaje de masculinización elevado en cursos con pocos participantes, lo cual podría distorsionar la representatividad de los datos.

Al analizar los cursos más masculinizados, se observa que los relacionados con Construcción y Mecánica Automotriz destacan con los porcentajes más altos. En el programa Despega Mipe, el curso "Mecánica básica, desabolladora y pintura" (2019) en el ámbito de la Construcción presenta una masculinización del 91,5%, con una brecha de género de -83,1pp. Le sigue el curso "Técnicas de soldadura por oxigas, arco voltaico, TIG y MIG" (2021) en el programa Becas Laborales, con un 89,4% de masculinización y una brecha de género de -78,7pp. En el programa Becas Fondo Cesantía Solidario, el curso "Operación de excavadora" (2023) alcanza un 87,1% de masculinización y una brecha de género de -74,2. En este mismo Programa, pero en el área de Mecánica Automotriz, el curso "Ayudante en mantención de mecánica automotriz" (2019) también presenta una alta masculinización, con un 90% y una brecha de género de -80pp. Estos cursos son ejemplos claros de la transversal masculinización de áreas como la Construcción y la Mecánica Automotriz, que históricamente han sido dominadas por hombres.

Sin embargo, dentro de estos sectores, también existen cursos con una menor masculinización. En el ámbito de la Construcción, por ejemplo, el curso "Operación de grúa horquilla" (2021) en el programa Becas Laborales tiene un porcentaje de masculinización de 68,6% en 2021 y de 68,3% en 2023, que, si bien siguen siendo altos, son notablemente más bajos que los anteriores. La brecha de género de este curso es de -37,2 y -36,7 respectivamente. De manera similar, en el área de Transporte y logística, el curso "Conductor licencia profesional A3" (2019) en el Programa Fórmate para el Trabajo Registro Especial muestra una masculinización de 62,5%, con una brecha de género de -24,9.

Es relevante notar que los cursos con menor masculinización en estas áreas incluyen aquellos de Transporte y Logística y Electricidad y Electrónica, los cuales, aunque continúan mostrando una clara predominancia masculina, tienen porcentajes más bajos en comparación con los cursos de Construcción y Mecánica Automotriz. Esto evidencia una ligera presencia de participación femenina en áreas que tradicionalmente han sido masculinas, aunque los porcentajes siguen siendo mayoritariamente altos.

Tabla 68. Principales cursos masculinizados por programa

Programa	Curso	Área	Año	% masculinización	Brecha de género
Fórmate para el Trabajo Registro Especial	Conductor licencia profesional A3	Transporte y logística	2020	74,8%	-49,6
	Conductor licencia profesional A3	Transporte y logística	2019	62,5%	-24,9
	Instalaciones eléctricas tipo F y G	Electricidad y electrónica	2023	73,6%	-47,2
Fórmate para el Trabajo Sectorial	Curso especial con simulador de inmersión total conducente a licencia de conductor profesional clase A3	Transporte y logística	2023	60,6%	-21,2
	Curso especial con simulador de inmersión total conducente a licencia de conductor profesional clase A3	Transporte y logística	2022	68,4%	-36,7
	Curso especial con simulador de inmersión total conducente a licencia de conductor profesional clase A3	Transporte y logística	2021	66,3%	-32,7
Fórmate para el Trabajo Emprendimiento	Gestión de Emprendimientos (E-learning)	Administración	2020	16,9%	66,2
	Gestión de Emprendimientos	Administración	2022	13,8%	71,2
	Gestionando y Formalizando mi Emprendimiento	Administración	2022	13,5%	69,0
Despega Mipe	Mecánica básica, desabolladora y pintura	Construcción	2019	91,5%	-83,1
	Curso convencional conducente a licencia de conductor profesional A2	Transporte y logística	2021	70,2%	-40,4
	Mecánica automotriz electromecánica	Construcción	2019	84,6%	-69,2
Reinvéntate	Mecánico general de mantenimiento	Mecánica Automotriz	2022	66,6%	-33,1
	Operación de grúa horquilla	Transporte y logística	2022	69,9%	-39,9
	Operaciones básicas de conducción de un dron (RPA)	Transporte y logística	2020	78,4%	-56,7
Talento Digital	Desarrollo de aplicaciones full stack JavaScript trainee	Computación e informática	2020	65,5%	-31,0
	Desarrollo de aplicaciones full stack Python trainee v2.0	Computación e informática	2023	72,6%	-45,1
	Desarrollo Ruby on Rails para emprendimientos de tipo startup	Computación e informática	2023	70,1%	-40,1
Becas Laborales	Técnicas de soldadura por oxigas, arco voltaico, TIG y MIG	Construcción	2021	89,4%	-78,7
	Operación de grúa horquilla	Transporte y logística	2021	68,6%	-37,2
	Operación de grúa horquilla	Transporte y logística	2023	68,3%	-36,7
Becas Fondo Cesantía Solidario	Operación de grúa horquilla	Transporte y logística	2023	76,7%	-53,4
	Ayudante en mantención de mecánica automotriz	Mecánica Automotriz	2019	90,0%	-80,0

Programa	Curso	Área	Año	% masculinización	Brecha de género
	Operación de excavadora	Construcción	2023	87,1%	-74,2

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

- ✓ De los resultados anteriores, es posible evidenciar la alta masculinización de áreas como Construcción, Energía, por ejemplo. Esto en relación con los discursos señalados en las entrevistas, y que pueden estar relacionados con dos factores: a) las personas facilitadoras, que no traspasan ni tienen sensibilidad al género, como barrera cultural y de tareas que puedan realizar de igual manera las personas b) cultura altamente masculinizada de los ambientes de desempeño de los oficios, por ejemplo, que los equipos de seguridad no están adaptados para otros cuerpos que o sean de hombres.
- ✓ De lo anterior, se evidencia en este análisis que las barreras culturales construidas a partir de roles y estereotipos, genera sesgos, que inciden en las motivaciones y expectativas de las participantes. Generando el efecto del “suelo pegajoso”, metáfora que acuña la dificultad de las mujeres en el mercado laboral y desigualdades en este; en este caso, se produce en el área de capacitación, donde las mujeres por este tipo de barreras tienden a quedarse en un solo lugar de desempeño asociados a roles tradicionalmente asignado a ellas, o que son asociados a la “feminidad”.
- ✓ Por ello, es fundamental no solo revisar las estrategias de incentivo para promover la participación en estas áreas, sino también abordar el diseño e implementación de medidas que permitan superar las barreras que el entorno impone a las mujeres. Esto debe hacerse desde una perspectiva integral que facilite y amplíe las oportunidades de acceso para ellas.

Objetivo n° 5: Identificar y analizar los cursos de capacitación que han presentado un alza en la participación de mujeres, de los últimos cinco años.

1. Evolución de la participación de mujeres por programa²⁰

El presente apartado analiza las variaciones en la participación de mujeres en diversos programas de SENCE, diferenciados por áreas, tramos etarios y cursos específicos. Se abordan 6 programas: Fórmate para el Trabajo (en sus líneas de Registro Especial, Sectorial y Emprendimiento), el programa Despega Mipe, el programa Reinvéntate, Talento Digital, Becas Laborales y Becas Fondo Cesantía Solidario. Este análisis destaca las tendencias de la participación de mujeres, con especial énfasis en los cursos, áreas y programas en que esta participación aumentó a lo largo del tiempo.

Para cada programa se analizará la variación en la participación de mujeres a lo largo de los 5 años analizados, desagregada por el área del curso en que se desarrolló. Para el análisis de la variación, se utilizó la diferencia interanual en puntos porcentuales del año final con el año inicial²¹. A partir de esto, se identificaron las 5 principales áreas donde se observó un aumento de la participación de mujeres. Luego, se analizaron los datos de participación para estas principales áreas, desagregados por el tramo etario de las personas participantes.

Finalmente, para cada programa se identificaron los 15 cursos que hayan registrado una mayor alza en la participación de mujeres, observando su evolución dentro de los 5 años en análisis.

Una vez realizado el análisis para cada programa, se ofrecerá una revisión comparativa entre todos los programas, identificando y contrastando las principales áreas, tramos etarios y cursos con alzas en la participación de mujeres en el período analizado.

1.1. Programa Fórmate para el Trabajo

1.1.1. Línea Registro Especial

La siguiente tabla nos permite observar los porcentajes de participación de mujeres en cada área del programa, así como la tasa de variación porcentual respecto a los mismos datos:

Tabla 69. Variación en la participación de mujeres según área

Área	2019	2020	2021	2022	2023	Variación (p.p)	Total mujeres
Servicios	8,2%	11,8%	22,5%	17,2%	36,8%	28,6	5.239
Industrias manufactureras	8,5%	0,7%	13,5%	25,3%	29,2%	20,7	1.360
Administración	7,0%	14,3%	27,8%	23,0%	18,5%	11,5	3.814
Mecánica Automotriz	2,7%	0,0%	5,1%	0,3%	13,9%	11,2	130
Gastronomía, hotelería y turismo	11,8%	7,1%	27,1%	19,5%	21,9%	10,1	6.364

²⁰ En este capítulo no se analizó la Línea emprendimiento del Programa Fórmate para el Trabajo, ya que solo cuenta con un área y curso.

²¹ Este cálculo se expresa en la fórmula $V_{final} - V_{inicial}$, y se utilizó con el objetivo de salvaguardar la coherencia de los datos, ya que otros cálculos conducían a error en la interpretación de la variación.

Área	2019	2020	2021	2022	2023	Variación (p.p)	Total mujeres
Electricidad y electrónica	1,1%	0,8%	5,4%	2,3%	7,6%	6,5	618
Construcción	3,7%	1,7%	3,3%	4,6%	7,9%	4,2	1.053
Transporte y logística	10,4%	6,8%	7,8%	8,8%	14,3%	3,9	1.922
Salud	14,2%	6,2%	4,1%	44,5%	18,0%	3,8	295
Computación e informática	14,7%	6,0%	7,7%	10,7%	15,1%	0,4	963
Forestal					25,0%	0	5
Otros		95,0%				0	19
Medio ambiente		29,3%		32,8%	25,9%	-3,4	51
Energía	9,4%	0,0%	7,4%	0,0%	5,4%	-4	45
Educación		51,1%	0,0%	40,0%		-11,1	41
Comercio	26,3%	13,1%	20,2%	14,0%	14,6%	-11,7	2.404
Agropecuaria	30,2%	0,0%	4,0%	10,0%	12,2%	-18	457
Artes, artesanía y gráfica	25,2%	34,3%	21,9%	11,1%	5,1%	-20,1	441
Actividades profesionales y técnicas		56,9%	7,6%	20,9%		-36	192

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

Del total de áreas, 10 experimentaron aumentos en la participación de mujeres, y de estas, 5 mostraron incrementos superiores a 10 puntos porcentuales. Estas 5 áreas son: "Servicios" (28,6 puntos), que pasó del 8,2% en 2019 al 36,8% en 2023; "Industrias manufactureras" (20,7 puntos), que creció del 8,5% en 2019 al 29,2% en 2023; "Mecánica Automotriz" (11,2 puntos), que aumentó del 2,7% en 2019 al 13,9% en 2023; "Administración" (11,5 puntos), que pasó del 7,0% en 2019 al 18,5% en 2023; y "Gastronomía, hotelería y turismo" (10,1 puntos), que creció del 11,8% en 2019 al 21,9% en 2023.

La siguiente tabla ofrece los porcentajes de participantes mujeres en los 15 cursos con mayor alza en la participación femenina, así como la tasa de variación porcentual relativa a esta alza en la participación:

Tabla 70. Principales cursos con alzas en la participación de mujeres

Área	Curso	2019	2020	2021	2022	2023	Variación (p.p)
Industrias manufactureras	Servicio de tapicería y confección de muebles y su comercialización			68,0%	100,0%		32,0
Administración	Asistencia administrativa	64,6%	90,6%				25,9
Mecánica Automotriz	Asistente en mantenimiento mecánico industrial	20,0%				42,9%	22,9
Gastronomía, hotelería y turismo	Cocina nacional e internacional mención panadería			60,0%	82,5%		22,5
Gastronomía, hotelería y turismo	Gastronomía hotelería		79,2%	84,0%	92,0%		12,8
Administración	Actividades auxiliares administrativas mención inglés			80,0%	91,5%		11,5
Gastronomía, hotelería y turismo	Cocina nacional e internacional mención pastelería			89,5%	98,3%	100,0%	10,5
Servicios	Asistentes de cuidados de personas en situación de dependencias			89,5%		100,0%	10,5

Área	Curso	2019	2020	2021	2022	2023	Variación (p.p)
Gastronomía, hotelería y turismo	Repostería y panadería saludable	84,4%	87,5%	94,2%			9,8
Gastronomía, hotelería y turismo	Maestro de cocina	74,4%	80,0%	84,0%			9,6
Administración	Asistente administrativo	84,0%	90,0%		91,8%	93,3%	9,3
Servicios	Servicios de masajes corporales				90,9%	100,0%	9,1
Administración	Actividades auxiliares de contabilidad general y tributaria			82,7%	91,3%	90,9%	8,3
Gastronomía, hotelería y turismo	Operaciones básicas de pastelería	92,5%	95,0%	100,0%			7,5
Industrias manufactureras	Técnicas de soldadura por oxigas, arco voltaico, TIG y MIG, conducente a calificación 1G, 2G, 3G o 4G				12,0%	19,1%	7,1

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

Se observa que los mayores incrementos en la participación de mujeres se presentan en cursos ligados a áreas tradicionalmente feminizadas como Administración, Servicios, y Gastronomía, hotelería y turismo. En “Servicio de tapicería y confección de muebles y su comercialización”, la participación femenina alcanzó un notable 100% en 2023, con un incremento de 32 puntos porcentuales. De manera similar, en “Asistente en mantenimiento mecánico industrial”, la participación creció 22,9 p.p., evidenciando un creciente interés por roles técnicos en el ámbito manufacturero y mecánico.

En el ámbito administrativo y de idiomas, cursos como “Asistencia administrativa” y “Actividades auxiliares administrativas mención inglés” mostraron alzas significativas de 25,9 y 11,5 p.p., respectivamente. Por otro lado, en Gastronomía, se consolidan tendencias al alza en especializaciones como “Cocina nacional e internacional mención pastelería” y “Repostería y panadería saludable”, con aumentos de 10,5 y 9,8 p.p., alcanzando niveles de participación femenina cercanos o iguales al 100%.

Cursos relacionados con cuidados y servicios personales también evidencian avances importantes. “Asistentes de cuidados de personas en situación de dependencia” y “Servicios de masajes corporales” alcanzaron una participación femenina del 100%, con incrementos de 10,5 y 9,1 p.p., respectivamente. Aunque algunos cursos técnicos, como “Técnicas de soldadura por oxigas, arco voltaico, TIG y MIG”, muestran menores niveles de participación femenina, su incremento de 7,1 p.p. señala un interés emergente en áreas tradicionalmente masculinizadas.

1.1.2. Línea Sectorial

La siguiente tabla nos permite observar los porcentajes de participación de mujeres en cada área del programa, así como la tasa de variación porcentual respecto a los mismos datos:

Tabla 71. Variación en la participación mujeres según área²²

Área	2019	2020	2021	2022	2023	Variación (p.p)	Total mujeres
Salud	44,6%		94,9%	100,0%		55,4	192
Servicios	53,3%	79,1%	74,5%	96,0%		42,7	667
Construcción	26,5%	35,5%	38,7%	45,3%	45,9%	19,4	5.047
Transporte y logística	28,5%	28,7%	29,2%	26,8%	34,7%	6,2	14.235
Industrias manufactureras		95,6%	76,0%	100,0%		4,4	285
Computación e informática		78,6%	80,0%			1,4	90
Acuicultura		40,0%				0	15
Minería		81,8%				0	44
Energía	7,5%					0	80
Electricidad y electrónica	23,4%	33,3%	20,9%			-2,5	300
Idiomas y comunicación	70,3%	83,3%	67,6%			-2,7	168
Artes, artesanía y gráfica	100,0%	90,7%	90,4%	92,0%		-8	187
Gastronomía, hotelería y turismo	96,5%	91,6%	90,7%	84,6%		-11,9	1.016
Comercio	97,5%	85,5%	80,0%			-17,5	141
Administración		92,0%	65,0%			-27	158
Agropecuario	89,6%	67,4%	61,4%	45,0%		-44,6	302

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

Del total de áreas de capacitación, las 5 que experimentaron mayor aumento en la participación de mujeres fueron Salud, Servicios, Construcción, Transporte y logística e Industrias manufactureras. En salud, el año 2019 las mujeres representaban el 44,6% de la población participante, mientras que el año 2022 representaron el 100%, lo que significa un aumento de 55,4 pp. El área de Servicios registró un aumento de 42,7pp, pasando de 53,3% de mujeres en 2019 a un 96% en 2022. Más abajo se encuentra Construcción, que pasó de un 26,5% de mujeres participantes en 2019 a un 45,9% en 2023, lo cual representa un incremento de 19,4pp. Transporte y logística registró un aumento de 6,2pp en el período analizado. Finalmente, Industrias manufactureras aumentó 4,4pp, pasando de un 95,6% de participantes mujeres en 2020 a un 100% en 2022.

Por otro lado, las áreas que más disminuyeron su proporción de participantes mujeres fueron "Agropecuario" (-44,6pp), "Administración" (-27pp), y Comercio (-17,5pp), entre otras.

Los siguientes son los cursos con mayores alzas de participación dentro de las áreas seleccionadas:

²² Las áreas de Acuicultura, Minería y Energía se eliminan del análisis debido a que solo cuentan con casos en uno de los años observados.

Tabla 72. Principales cursos con alzas en la participación de mujeres

Área	Curso	2019	2020	2021	2022	2023	Variación (p.p)
Construcción	Operador de maquinaria pesada con licencia clase "d"	5,0%		34,8%			29,8
Transporte y logística	Curso especial con simulador de inmersión total conducente a licencia de conductor profesional clase a-5	8,0%	22,7%	26,1%	33,0%		25,0
Construcción	Carpintería en terminaciones	45,0%	28,0%		60,0%		15,0
Construcción	Instalaciones sanitarias		46,7%		57,1%		10,5
Transporte y logística	Curso Especial con Simulador de Inmersión Total Conducente a Licencia de Conductor Profesional Clase A-5	15,0%		20,5%			5,5
Transporte y logística	Curso especial con simulador de inmersión total conducente a licencia de conductor profesional clase a-3	34,4%	33,8%	33,7%	31,6%	39,4%	5,0
Servicios	Servicio de masajes integrales		93,3%	94,6%			1,3
Servicios	Atención y cuidado del adulto mayor		95,7%	96,0%	96,0%		0,3

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

Entre los cursos con mayores aumentos en la participación de mujeres, destacan los relacionados con Construcción y Transporte y logística. En Construcción, el curso Operador de maquinaria pesada con licencia clase "D" lidera con un incremento de 29,8 puntos porcentuales (p.p.), pasando de un 5,0% en 2019 a un 34,8% en 2021. Asimismo, Carpintería en terminaciones registró un aumento de 15 p.p., alcanzando un 60,0% en 2022, mientras que Instalaciones sanitarias creció 10,5 p.p., llegando al 57,1% en 2022. Estos resultados reflejan una creciente preferencia por cursos que ofrecen habilidades técnicas prácticas y de alta demanda.

En transporte y logística, el Curso especial con simulador de inmersión total conducente a licencia de conductor profesional clase A-5 mostró un significativo incremento de 25 p.p., alcanzando un 33,0% en 2022. Por su parte, el Curso especial con simulador de inmersión total conducente a licencia de conductor profesional clase A-3 evidenció un aumento más modesto de 5 p.p., alcanzando un 39,4% en 2023. Estas cifras sugieren un interés creciente en competencias relacionadas con el transporte profesional, particularmente en roles tradicionalmente ocupados por hombres.

En los servicios, los aumentos en la participación femenina fueron más discretos. Servicio de masajes integrales creció 1,3 p.p., alcanzando un 94,6% en 2021, y Atención y cuidado del adulto mayor mostró un incremento de 0,3 p.p., estabilizándose en un 96,0% en 2022. A pesar de que estos aumentos son menores, la alta participación femenina en estos cursos refuerza su importancia como áreas de consolidación laboral.

1.2. Programa Despega Mipe

La siguiente tabla nos permite observar los porcentajes de participación de mujeres en cada área del programa, así como la tasa de variación porcentual respecto a los mismos datos:

Tabla 73. Variación en la participación mujeres según área²³

Área	2019	2020	2021	2022	2023	Variación (p.p)	Total mujeres
Transporte y logística	39,4%	53,8%	64,4%			25	316
Servicios	81,7%		94,4%	95,5%	85,2%	3,5	157
Idiomas y comunicación	62,5%	56,7%	60,6%	61,4%	65,8%	3,3	3.736
Comercio	61,9%	58,0%	59,3%	59,7%	62,5%	0,6	3.412
Administración	64,5%	66,0%	66,4%	69,4%	65,1%	0,6	10.325
Computación e informática	65,1%	61,6%	62,3%	68,8%	63,2%	-1,9	3.519
Artes, artesanía y gráfica	97,1%	95,0%				-2,1	53
Gastronomía, hotelería y turismo	80,8%	82,6%	68,9%	65,0%	69,8%	-11	1.111
Agropecuario			62,5%	72,0%	12,1%	-50,4	58

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

El área de Transporte y logística destaca como la de mayor crecimiento en la participación femenina, con un incremento de 25 p.p., al pasar de un 39,4% en 2019 a un 64,4% en 2021. Este notable aumento contrasta con la tendencia general de las demás áreas, en las que los incrementos fueron menores a los 5 pp o incluso negativos. También se observa un leve crecimiento en Idiomas y comunicación, que subió 3,3 p.p., alcanzando un 65,8% en 2023, consolidándose como un sector de interés sostenido para las mujeres, el cual además tiene un fuerte vínculo con roles administrativos y de servicios.

Por otro lado, áreas como Gastronomía, hotelería y turismo y Agropecuario registraron significativas disminuciones en la participación femenina. Gastronomía cayó 11 p.p., pasando de un 80,8% en 2019 a un 69,8% en 2023, mientras que Agropecuario sufrió la mayor caída, con una variación negativa de 50,4 p.p., alcanzando apenas un 12,1% en 2023.

Tabla 74. Principales cursos con alzas en la participación de mujeres

Área	Curso	2019	2020	2021	2022	2023	Variación (p.p)
Administración	Normativa tributaria	66,7%		85,1%	88,0%		21,3
Administración	Administración y finanzas en MyPes			63,2%	82,0%		18,8
Comercio	Atención presencial / online a clientes con inglés básico			57,4%		68,0%	10,7
Idiomas y comunicación	Inglés nivel a1, con referencia al marco común europeo para las lenguas		54,5%	69,8%	64,0%		9,5
Idiomas y comunicación	Inglés básico	64,0%	72,0%			71,2%	7,2

²³ Las áreas de Energía, Medio ambiente, Construcción y Salud se eliminan de la tabla debido a que sólo cuentan con datos para uno de los años analizados, haciendo imposible calcular su variación en el tiempo.

Área	Curso	2019	2020	2021	2022	2023	Variación (p.p)
Administración	Actividades auxiliares administrativas	71,9%	83,3%	77,6%	78,6%		6,7
Administración	Potenciando mi negocio	65,6%	72,2%				6,6
Idiomas y comunicación	Herramientas básicas de comunicación en inglés	61,8%	64,0%			68,4%	6,6
Administración	Mejorando la administración y finanzas de mi negocio	63,5%	63,5%	75,5%	69,9%		6,4
Administración	Gestión de los procesos operativos de micro y pequeñas empresas	57,1%	61,9%	63,4%			6,3
Administración	Contabilidad básica	65,8%	70,3%	69,6%	73,5%	71,4%	5,6
Administración	Gestión de personal en MyPes		68,8%	67,3%	73,9%		5,2
Comercio	Comercio electrónico y marketing digital	55,9%	57,0%	55,9%	59,4%	60,4%	4,4
Administración	Legislación laboral y tributaria para MyPes		66,1%	71,6%	68,7%	70,1%	4,0

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

Los principales aumentos en la participación femenina se concentran en cursos del área de Administración. El curso "Normativa Tributaria" lidera con un incremento de 21,3 p.p., al pasar de un 66,7% en 2019 a un 88,0% en 2022. Le sigue "Administración y finanzas en Mypes", que muestra un aumento de 18,8 p.p., pasando de un 63,2% en 2021 a un 82,0% en 2022. Otros cursos de esta área, como "Actividades auxiliares administrativas" y "Contabilidad básica", también destacan por sus alzas, con variaciones de 6,7 y 5,6 p.p., respectivamente, lo que refuerza la creciente participación femenina en programas de gestión empresarial y contabilidad.

En el área de Idiomas y comunicación, se observan aumentos significativos en cursos de inglés. "Inglés nivel a1, con referencia al marco común europeo para las lenguas" subió 9,5 p.p., alcanzando un 64% en 2022, mientras que "Inglés básico" tuvo un incremento de 7,2 p.p., llegando a un 71,2% en 2023. Por otro lado, en el área de Comercio, el curso "Atención presencial/online a clientes con inglés básico" mostró un alza de 10,7 p.p., alcanzando un 68,0% en 2023. Estas cifras resaltan la relevancia de los cursos tradicionalmente feminizados, relacionados con habilidades administrativas y comunicativas para las mujeres.

1.3. Programa Reinvéntate

La siguiente tabla nos permite observar los porcentajes de participación de mujeres en cada área del programa, así como la tasa de variación porcentual respecto a los mismos datos:

Tabla 75. Variación en la participación mujeres según área²⁴

Área	2019	2020	2021	2022	2023	Variación (p.p)	Total mujeres
Comercio	72,7%	75,8%	81,5%	72,7%	74,9%	2,2	1.292
Electricidad y electrónica				18,9%	18,9%	0	103
Administración				78,2%	74,8%	-3,4	329
Mecánica Automotriz		25,0%	40,0%	31,9%	19,4%	-5,6	182
Telecomunicaciones		23,9%	18,2%			-5,7	25
Servicios	51,0%	45,8%	46,8%		42,5%	-8,5	152
Construcción	30,1%	11,8%	19,7%	17,3%	13,8%	-16,3	185
Transporte y logística	57,6%	38,2%	51,1%	54,2%	34,1%	-23,5	1.414
Computación e informática	81,8%	37,2%	38,5%	39,4%		-42,4	1.250

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

De las áreas de capacitación analizadas, sólo Comercio experimentó un incremento en la participación de mujeres, en la cual las mujeres pasaron del 72,7% en 2019 al 74,9% en 2023, registrando un aumento de 2,2 p.p. En las demás áreas, a excepción de "Electricidad y Electrónica", que se mantuvo estable, se observó una disminución en la proporción de mujeres participantes, con reducciones que varían desde los 3,4 p.p. para el área de Administración, hasta Computación e informática con -42,4 p.p.

A continuación, se presentan los principales cursos con alzas en la participación de mujeres para el área de Comercio:

Tabla 76. Principales cursos con alzas en la participación de mujeres

Área	Curso	2019	2020	2021	2022	2023	Variación (p.p)
Comercio	Supervisión y control en establecimientos comerciales		68,0%	84,2%			16,2
Comercio	Comercio electrónico y marketing digital	66,0%			72,1%	78,4%	12,4
Comercio	Vendedor en tiendas por departamento			81,6%	87,1%		5,5

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

En el área de Comercio, los cursos con mayores alzas en la participación femenina incluyen "Supervisión y control en establecimientos comerciales", que pasó de un 68,0% en 2020 a un 84,2% en 2021, con una variación de 16,2 puntos porcentuales (p.p.). Asimismo, "Comercio electrónico y marketing digital" mostró un incremento significativo, aumentando de un 66,0% en 2019 a un 78,4% en 2023, con una variación de 12,4 p.p. Por su parte, el curso "Vendedor en tiendas por departamento" evidenció un aumento más moderado, pasando de un 81,6% en 2021 a un 87,1% en 2022, con una variación de 5,5 p.p.

²⁴ Se eliminan las áreas de Energía, Forestal e Idiomas y comunicación del análisis debido a su baja cantidad de casos.

Estos resultados subrayan el creciente interés de las mujeres en habilidades comerciales y digitales, particularmente en áreas relacionadas con la gestión, el comercio electrónico y el marketing. Aunque estas áreas no son tradicionalmente percibidas como masculinizadas, los aumentos en la participación femenina reflejan una tendencia hacia la tecnificación de funciones y roles feminizados, consolidando la presencia de las mujeres en estos sectores.

1.4. Programa Talento Digital

Similar a lo que ocurre con la línea Emprendimiento del Programa Fórmate para el Trabajo, el programa Talento Digital, por definición técnica, sólo cuenta con un área de capacitación: Computación e informática. La siguiente tabla nos permite observar los porcentajes de participación de mujeres en el programa, así como la tasa de variación porcentual respecto a los mismos datos:

Tabla 77. Variación en la participación mujeres, Programa Talento Digital

Área	2019	2020	2021	2022	2023	Variación (p.p)	Total mujeres
Computación e informática	33,3%	35,2%	35,7%	37,7%	33,4%	0,1	2975

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

Tabla 78. Principales cursos con alzas en la participación de mujeres

Curso	2019	2020	2021	2022	2023	Variación (p.p)
Desarrollador aplicaciones front-end trainee	33,3%	38,4%	40,6%	44,0%		10,7
Desarrollo de aplicaciones front-end trainee v2.0				34,5%	44,1%	9,6
Desarrollo de aplicaciones móviles Android trainee		27,1%	26,0%	36,2%		9,1
Desarrollo de aplicaciones full stack JavaScript trainee v2.0			26,7%	23,6%	31,3%	4,6
Emprendimiento digital con tecnologías web			40,0%	40,5%		0,5

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

Los cursos con mayor aumento en la participación de mujeres incluyen "Desarrollador aplicaciones front-end trainee", que experimentó un incremento de 10,7 puntos porcentuales (p.p.), pasando del 33,3% en 2019 al 44,0% en 2022. Asimismo, "Desarrollo de aplicaciones móviles Android trainee" mostró un aumento significativo, pasando del 27,1% en 2021 al 36,2% en 2022, con una variación de 9,1 p.p. Por su parte, el curso "Desarrollo de aplicaciones front-end trainee v2.0" presentó una variación de 9,6 p.p., aumentando del 34,5% en 2022 al 44,1% en 2023.

En contraste, los cursos con menor aumento fueron "Desarrollo de aplicaciones full stack JavaScript trainee v2.0", que mostró un alza de 4,6 p.p., pasando del 26,7% en 2021 al 31,3% en 2023, y "Emprendimiento digital con tecnologías web", con un leve incremento de 0,5 p.p., pasando del 40,0% en 2021 al 40,5% en 2022. Estos datos reflejan que, aunque la participación femenina sigue siendo baja en estas áreas, los cursos relacionados con programación y diseño web son los que más interés generan entre las mujeres. Esto se alinea con los resultados de entrevistas realizadas, donde se destacó que las mujeres tienden a interesarse más en áreas de programación que incluyen componentes de diseño.

1.5. Programa Becas Laborales

La siguiente tabla nos permite observar los porcentajes de participación de mujeres en cada área del programa, así como la tasa de variación porcentual respecto a los mismos datos:

Tabla 79. Variación en la participación mujeres según área

Área	2019	2020	2021	2022	2023	Variación (p.p)	Total mujeres
Industrias manufactureras	70,9%	94,7%	91,3%	86,3%	91,7%	20,8	4.451
Construcción	22,0%	24,8%	33,7%	41,6%	41,7%	19,7	3.023
Mecánica Automotriz	25,2%	38,5%	30,9%	34,8%	42,4%	17,2	336
Idiomas y comunicación	66,3%	62,0%	74,2%	77,8%	78,0%	11,7	479
Agropecuario	59,5%	49,0%	60,5%	77,8%	70,6%	11,1	2.935
Servicios	78,7%	87,7%	89,1%	90,6%	87,6%	8,9	9.322
Transversales	67,5%		77,1%	84,1%	75,0%	7,5	666
Administración	82,5%	80,8%	84,1%	86,9%	88,1%	5,6	6.443
Comercio	85,9%	84,0%	83,9%	86,6%	88,8%	2,9	1.889
Computación e informática	82,0%	82,7%	70,3%	83,6%	83,7%	1,7	41.541
Energía	32,9%	27,6%	37,7%	34,5%	33,6%	0,7	376
Educación		70,0%	43,5%	81,8%		0	70
Acuicultura	79,5%	61,8%	84,6%	47,5%	79,3%	-0,2	515
Gastronomía, hotelería y turismo	91,3%	87,9%	92,6%	93,5%	89,1%	-2,2	8.802
Transporte y logística	44,5%	31,8%	42,7%	40,2%	41,8%	-2,7	2.633
Electricidad y electrónica	32,2%	10,7%	19,6%	24,1%	27,7%	-4,5	291
Salud	89,6%		84,7%		75,5%	-14,1	196
Artes, artesanía y gráfica	90,9%	92,2%	89,6%	86,4%	75,8%	-15,1	4.157
Medio ambiente	64,0%	81,2%	58,0%	70,3%	40,0%	-24	432
Minería	41,6%		13,6%		11,9%	-29,7	66
Actividades profesionales y técnicas	100,0%	100,0%	58,8%		10,0%	-90	50

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

Del total de áreas de capacitación, aquellas con el mayor incremento durante el período analizado fueron: "Industrias manufactureras" con un aumento de 20,8 puntos porcentuales (p.p.), pasando del 70,9% de mujeres en 2019 al 91,7% en 2023; "Construcción", que creció 19,7 p.p., subiendo del 22,0% en 2019 al 41,7% en 2023; y "Mecánica Automotriz", con un alza de 17,2 p.p., alcanzando el 42,4% en 2023 desde un 25,2% en 2019. También destacan "Idiomas y comunicación" y "Agropecuario", que incrementaron 11,7 p.p. y 11,1 p.p., respectivamente, llegando al 78,0% y 70,6% de participación femenina en 2023.

En contraste, algunas áreas mostraron una disminución significativa en la participación de mujeres. Por ejemplo, "Minería" sufrió una caída de 29,7 p.p., bajando del 41,6% en 2019 al 11,9% en 2023. De manera similar, "Medio ambiente" redujo su participación femenina en 24 p.p., pasando del 64,0% en 2019 al 40,0% en 2023. "Actividades profesionales y técnicas" experimentó la mayor disminución, con una variación negativa de 90 p.p., lo que indica una drástica reducción en la participación de mujeres en esta área durante el período analizado.

Los siguientes datos corresponden a los porcentajes de participación femenina en los cursos con mayores alzas en la participación de ellas, dentro de las áreas seleccionadas:

Tabla 80. Principales cursos con alzas en la participación de mujeres

Área	Curso	2019	2020	2021	2022	2023	Variación (p.p)
Agropecuario	Manejo y uso de plaguicidas agrícolas	13,6%	20,0%	64,5%			50,9
Construcción	Albañilería	5,0%		9,1%		55,0%	50,0
Construcción	Obras menores sanitarias y de grifería	36,1%		91,8%	65,7%		29,6
Agropecuario	Construcción y mantención de invernaderos tradicionales	54,8%		91,4%	74,4%	82,1%	27,2
Construcción	Carpintero de obra gruesa en edificación	38,8%		56,1%	36,7%	63,9%	25,1
Agropecuario	Manejo de hortalizas procesadas	77,8%				93,8%	16,0
Agropecuario	Cultivo de hierbas medicinales	85,0%		88,9%		100,0%	15,0
Agropecuario	Operación de maquinaria pesada			10,0%	25,0%		15,0
Agropecuario	Crianza de abejas reina	58,8%			73,3%		14,5
Mecánica Automotriz	Mecánica básica automotriz	29,6%		13,3%	50,0%	42,9%	13,2
Construcción	Obras menores de terminación en edificación			47,6%	59,3%	60,7%	13,1
Agropecuario	Operación de maquinaria agrícola y mantenimiento básico			31,3%		44,0%	12,8
Agropecuario	Manejo de cultivos en invernaderos	85,1%	80,0%	78,6%	76,7%	96,6%	11,5
Mecánica Automotriz	Desabollado y pintura automotriz	13,3%	18,8%		46,7%	22,2%	8,9
Agropecuario	Operario de manejo de cultivos orgánicos	85,3%	93,3%	100,0%	93,3%		8,0

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

Entre los cursos destacan varios en las áreas de "Agropecuario" y "Construcción". El curso "Manejo y uso de plaguicidas agrícolas", en el área de Agropecuario, registró un incremento notable de 50,9 p.p. en la participación de mujeres, pasando del 13,6% en 2019 al 64,5% en 2021. En la misma línea, en Construcción, el curso "Albañilería" mostró un aumento significativo de 50 p.p., pasando del 5,0% en 2019 al 55,0% en 2023. Otros cursos con incrementos destacables incluyen "Obras menores sanitarias y de grifería", que pasó del 36,1% en 2019 al 65,7% en 2020 (un alza de 29,6 p.p.), y "Construcción y mantención de invernaderos tradicionales", que creció del 54,8% en 2019 al 82,1% en 2023 (27,2 p.p.).

Lo que se evidencia en este programa es una tendencia al aumento de la participación de mujeres en áreas tradicionalmente masculinizadas, como la Construcción y la Mecánica Automotriz, así como en áreas de innovación dentro del Agropecuario. Las entrevistas realizadas reflejan el interés creciente de las mujeres por capacitarse en sectores donde la cultura laboral tiende a ser más inclusiva y donde la innovación abre oportunidades para una mayor equidad de género.

1.6. Programa Becas Fondo Cesantía Solidario

La siguiente tabla nos permite observar los porcentajes de participación de mujeres en cada área del programa, así como la tasa de variación porcentual respecto a los mismos datos:

Tabla 81. Variación en la participación mujeres según área

Área	2019	2020	2021	2022	2023	Variación (p.p)	Total mujeres
Servicios	57,4%		65,9%	50,3%	100,0%	42,6	276
Idiomas y comunicación	55,3%	54,9%	54,0%		80,6%	25,3	417
Gastronomía, hotelería y turismo	77,3%	73,1%	88,6%	75,0%	84,8%	7,5	568
Administración	58,0%	76,2%	58,9%	69,2%	65,3%	7,3	1.212
Computación e informática	55,2%	48,4%	55,1%	58,2%	58,8%	3,6	863
Comercio	71,9%	77,5%	62,3%	74,6%	70,8%	-1,1	1.295
Mecánica Automotriz	18,1%				15,2%	-2,9	53
Agropecuario	60,0%		55,6%		54,7%	-5,3	82
Transporte y logística	45,4%	52,0%	39,4%	44,4%	36,3%	-9,1	717
Electricidad y electrónica			21,7%		10,0%	-11,7	6

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

De las áreas de capacitación analizadas, la mayor alza se registró en el área de "Servicios", que pasó de un 57,4% de mujeres en 2019 a un 100% en 2023, lo que representa un incremento de 42,6 p.p. "Idiomas y comunicación" también mostró un aumento significativo de 25,3 p.p., pasando del 55,3% en 2019 al 80,6% en 2023. "Gastronomía, hotelería y turismo" creció 7,5 p.p., pasando del 77,3% en 2019 al 84,8% en 2023. El área de "Administración" experimentó un incremento de 7,3 p.p., alcanzando un 65,3% de participación femenina en 2023, frente al 58,0% registrado en 2019. Por último, "Computación e informática" incrementó su participación femenina en 3,6 p.p., pasando del 55,2% en 2019 al 58,8% en 2023.

Por otro lado, las áreas que experimentaron una disminución en la participación de mujeres incluyen "Mecánica Automotriz" (-2,9 p.p.), pasando del 18,1% en 2019 a un 15,2% en 2021. "Agropecuario" también vio una caída del -5,3 p.p., descendiendo del 60,0% en 2019 al 54,7% en 2023. "Transporte y logística" registró una baja de 9,1 p.p., pasando del 45,4% en 2019 al 36,3% en 2023. Finalmente, el área de "Electricidad y electrónica" mostró una disminución de 11,7 p.p., con una participación de mujeres del 21,7% en 2020, pero cayendo a un 10,0% en 2022.

La siguiente tabla presenta los porcentajes de participación de mujeres en los principales cursos que presentaron alzas en la participación de ellas, dentro de las áreas seleccionadas:

Tabla 82. Principales cursos con alzas en la participación de mujeres

Curso	Área	2019	2020	2021	2022	2023	Variación (p.p)
Administración	Formulación de proyectos de microemprendimiento	35,9%	68,9%	48,0%	70,3%		34,3
Idiomas y comunicación	Ingles básico	58,4%				80,6%	22,1
Administración	Normativa tributaria	48,0%	66,7%				18,7
Gastronomía, hotelería y turismo	Manipulación en alimentación escolar	81,9%	93,3%	100,0%			18,1
Computación e informática	Desarrollo de aplicaciones móviles	21,7%	36,9%				15,2
Administración	Contabilidad básica	61,7%	76,0%				14,3

Curso	Área	2019	2020	2021	2022	2023	Variación (p.p)
Servicios	Servicio de guardia de seguridad privada	30,6%		37,0%	40,8%		10,2
Administración	Servicio de asistencia administrativa y contable	66,0%	78,7%	61,5%	81,9%	76,0%	10,0
Gastronomía, hotelería y turismo	Manipulación de alimentos	76,7%	86,8%	92,0%		84,0%	7,3

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

Los cursos con mayores incrementos en la participación de mujeres incluyen "Formulación de proyectos de microemprendimiento" en el área de "Administración", que muestra un impresionante aumento del 34,3%, pasando de un 35,9% en 2019 a un 70,3% en 2023. En "Idiomas y comunicación", el curso de "Inglés básico" registró una variación positiva de 22,1 p.p., pasando de un 58,4% en 2019 a un 80,6% en 2023. El curso "Normativa tributaria" en el área de "Administración" también experimentó un aumento significativo de 18,7 p.p., pasando del 48,0% en 2019 al 66,7% en 2020.

En el área de "Gastronomía, hotelería y turismo", el curso "Manipulación en alimentación escolar" presentó un incremento de 18,1 p.p., alcanzando un 100% de participación femenina en 2022, frente a un 81,9% en 2019. En "Computación e informática", el curso "Desarrollo de aplicaciones móviles" aumentó un 15,2 p.p., pasando del 21,7% en 2019 a un 36,9% en 2020.

Se observa en este programa que la participación de las mujeres sigue estando relacionada a rubros masculinizados, pero en cursos que no son de alta complejidad o que son catalogados de menor jerarquía dentro del rubro. Esto se explica principalmente por las barreras de salida en los empleos, ya que la predominancia de culturas laborales masculinizadas y la falta de condiciones igualitarias para el desempeño de mujeres desincentivan el interés de ellas en estas áreas.

2. Análisis comparativo entre programas

2.1. Análisis de participación

El presente apartado tiene como objetivo ofrecer un análisis comparativo de los datos sobre la participación de las mujeres en diversas áreas y cursos de capacitación, de los programas considerados en este estudio. A lo largo del análisis, se han examinado las variaciones en la participación de mujeres por áreas, tramos etarios y cursos específicos, destacando tanto los aumentos significativos como las áreas con menores incrementos o estancamiento. A continuación, se observan en mayor detalle los principales indicadores de la participación de ellas, con el objetivo de identificar tendencias de crecimiento y áreas con desafíos persistentes.

La primera tabla que analizar contiene las áreas con mayor aumento de participantes mujeres por programa.

Tabla 83. Áreas con mayor aumento de participantes mujeres por programa

Programa	Área	Año inicial	Año final	Variación (p.p)
Fórmate para el Trabajo Registro Especial	Servicios	8,2%	36,8%	28,6
	Industrias manufactureras	8,5%	29,2%	20,7
	Administración	7,0%	18,5%	11,5
	Mecánica Automotriz	2,7%	13,9%	11,2
	Gastronomía, hotelería y turismo	11,8%	21,9%	10,1
Fórmate para el Trabajo Sectorial	Salud	44,6%	100,0%	55,4
	Servicios	53,3%	96,0%	42,7
	Construcción	26,5%	45,9%	19,4
	Transporte y logística	28,5%	34,7%	6,2
	Industrias manufactureras	95,6%	100,0%	4,4
Despega Mipe	Transporte y logística	39,4%	64,4%	25
	Servicios	81,7%	85,2%	3,5
	Idiomas y comunicación	62,5%	65,8%	3,3
	Comercio	61,9%	62,5%	0,6
	Administración	64,5%	65,1%	0,6
Reinvéntate	Comercio	72,7%	74,9%	2,2
Talento Digital	Computación e informática	33,3%	33,4%	0,1
Becas Laborales	Industrias manufactureras	70,9%	91,7%	20,8
	Construcción	22,0%	41,7%	19,7
	Mecánica Automotriz	25,2%	42,4%	17,2
	Idiomas y comunicación	66,3%	78,0%	11,7
	Agropecuario	59,5%	70,6%	11,1
Becas Fondo Cesantía Solidario	Servicios	57,4%	100,0%	42,6
	Idiomas y comunicación	55,3%	80,6%	25,3
	Gastronomía, hotelería y turismo	77,3%	84,8%	7,5
	Administración	58,0%	65,3%	7,3
	Computación e informática	55,2%	58,8%	3,6

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

En el análisis de los datos de la tabla, se destacan varias áreas con aumentos importantes en la participación femenina, que se repiten de manera transversal a través de diversos programas. Las áreas de "Servicios", "Industrias manufactureras", "Administración", e "Idiomas y comunicación" son las que muestran los incrementos más consistentes, reflejando una tendencia general hacia el acentuamiento de la participación femenina en sectores tradicionalmente feminizados.

Por ejemplo, en el programa Fómrate para el Trabajo Registro Especial, el área de Servicios experimenta un aumento de 28,6 p.p., pasando de un 8,2% en el año inicial a un 36,8% en el año final. El área de Industrias manufactureras también muestra un aumento destacado de 20,7 p.p., pasando de un 8,5% a un 29,2%. En Mecánica Automotriz, la participación femenina crece 11,2 p.p., y en Gastronomía, hotelería y turismo, el aumento es de 10, p.p.

En el programa Fómrate para el Trabajo Sectorial, Salud destaca con un impresionante incremento de 55,4 p.p., pasando de un 44,6% a un 100% en la participación femenina. También en Servicios, se observa un aumento de 42,7 p.p., pasando de un 53,3% a un 96%, y en Construcción, la tasa de participación femenina crece 19,4 p.p.

En cuanto a los programas con mayores aumentos en la participación femenina, el programa Fómrate para el Trabajo Sectorial sobresale, especialmente en las mencionadas áreas de Salud (55,4 p.p.) y Servicios (42,7 p.p.). También destaca el programa Becas Fondo Cesantía Solidario, que registra un aumento de 42,6 p.p. para el área de Servicios, que pasó de un 57,4% a un 100% de participación de mujeres. En este programa también destaca el área de Idiomas y comunicación, que pasó de un 55,3% a un 80,6% de mujeres participantes, reflejando un incremento de 25,3 p.p.

Este análisis refleja cómo los aumentos de la participación femenina se presentan principalmente en áreas tradicionalmente feminizadas como Servicios y Administración. No obstante, también se presentan aumentos en áreas tradicionalmente masculinizadas como Construcción y Transporte y logística, reflejando un mayor interés de las mujeres en perfeccionamientos de este tipo.

En la siguiente tabla se registran los tres principales cursos que registran un mayor aumento de participación de mujeres por programa:

Tabla 84. Cursos con mayor aumento de participación mujeres por programa

Programa	Curso	Área	2019	2020	2021	2022	2023	Variación (p.p)
Fómrate para el Trabajo Registro Especial	Servicio de tapicería y confección de muebles y su comercialización	Industrias manufactureras			68,0%	100,0%		32,0
	Asistencia administrativa	Administración	64,6%	90,6%				25,9
	Asistente en mantenimiento mecánico industrial	Mecánica Automotriz	20,0%				42,9%	22,9
Fómrate para el Trabajo Sectorial	Operador de maquinaria pesada con licencia clase "d"	Construcción	5,0%		34,8%			29,8
	Curso especial con simulador de inmersión total conducente a licencia de conductor profesional clase a-5	Transporte y logística	8,0%	22,7%	26,1%	33,0%		25,0
	Carpintería en terminaciones	Construcción	45,0%	28,0%		60,0%		15,0
Despega Mipe	Normativa tributaria	Administración	66,7%		85,1%	88,0%		21,3
	Administración y finanzas en MyPes	Administración			63,2%	82,0%		18,8

Programa	Curso	Área	2019	2020	2021	2022	2023	Variación (p.p)
	Atención presencial / online a clientes con inglés básico	Comercio			57,4%		68,0%	10,7
Reinvéntate	Supervisión y control en establecimientos comerciales	Comercio		68,0%	84,2%			16,2
	Comercio electrónico y marketing digital	Comercio	66,0%			72,1%	78,4%	12,4
	Vendedor en tiendas por departamento	Comercio			81,6%	87,1%		5,5
Talento Digital	Desarrollador aplicaciones front-end trainee	Computación e informática	33,3%	38,4%	40,6%	44,0%		10,7
	Desarrollo de aplicaciones front-end trainee v2.0	Computación e informática				34,5%	44,1%	9,6
	Desarrollo de aplicaciones móviles Android trainee	Computación e informática		27,1%	26,0%	36,2%		9,1
Becas Laborales	Manejo y uso de plaguicidas agrícolas	Agropecuario	13,6%	20,0%	64,5%			50,9
	Albañilería	Construcción	5,0%		9,1%		55,0%	50,0
	Obras menores sanitarias y de grifería	Construcción	36,1%		91,8%	65,7%		29,6
Becas Fondo Cesantía Solidario	Formulación de proyectos de microemprendimiento	Administración	35,9%	68,9%	48,0%	70,3%		34,3
	Inglés básico	Idiomas y comunicación	58,4%				80,6%	22,1
	Normativa tributaria	Administración	48,0%	66,7%				18,7

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

De acuerdo con los datos presentados, los cursos con mayores incrementos en la participación femenina se concentran principalmente en el programa Becas Laborales, destacándose por su capacidad de integrar a mujeres en áreas tradicionalmente dominadas por hombres. Este programa incluye cursos como “Manejo y uso de plaguicidas agrícolas” en el área Agropecuario, que muestra un aumento de 50,9 puntos porcentuales (p.p.), alcanzando el 64,5% en 2021, y “Albañilería” en Construcción, con un crecimiento de 50,0 p.p., llegando al 55,0% en 2023. Además, el curso de “Obras menores sanitarias y de grifería” en el mismo rubro registra un alza de 29,6 p.p., consolidando el impacto positivo de este programa en sectores clave. Estos resultados evidencian un avance significativo hacia la inclusión femenina en actividades que tradicionalmente presentan barreras de género, especialmente en el ámbito de la construcción y el agropecuario.

En contraste, el programa Talento Digital exhibe los aumentos más moderados en la participación de mujeres, centrados en el área de Computación e Informática. Cursos como “Desarrollador aplicaciones front-end trainee” y su versión v2.0 muestran incrementos de 10,7 p.p. y 9,6 p.p., respectivamente, alcanzando una participación máxima del 44,0% en 2023. Por otro lado, el curso “Desarrollo de aplicaciones móviles Android trainee” registra un crecimiento de 9,1 p.p., evidenciando avances limitados pero relevantes en un sector tecnológico tradicionalmente masculinizado.

En términos generales, el análisis muestra que programas como Fórmate para el Trabajo Sectorial también contribuyen significativamente a reducir las brechas de género en sectores clave. Por ejemplo, el curso de

“Operador de maquinaria pesada con licencia clase D” en Construcción incrementa su participación femenina en 29,8 p.p., mientras que “Curso especial con simulador de inmersión total conducente a licencia de conductor profesional clase A-5” en Transporte y Logística crece en 25,0 p.p.

2.2. Análisis duración promedio de los cursos

La siguiente tabla contiene la información relativa a la duración promedio de los cursos analizados en cantidad de horas.

Tabla 85. Duración promedio principales cursos con aumento en la participación de mujeres

Programa	Curso	Duración promedio (horas)	Variación participación de mujeres (p.p)
Registro Especial	Servicio de tapicería y confección de muebles y su comercialización	274	32,0
Registro Especial	Asistencia administrativa	465,5	25,9
Registro Especial	Asistente en mantenimiento mecánico industrial	358	22,9
Sectorial	Operador de maquinaria pesada con licencia clase "d"	122,5	29,8
Sectorial	Curso especial con simulador de inmersión total conducente a licencia de conductor profesional clase a-5	253	25,0
Sectorial	Carpintería en terminaciones	83,3	15,0
Despega Mipe	Normativa tributaria	70	21,3
Despega Mipe	Administración y finanzas en MyPes	40	18,8
Despega Mipe	Atención presencial / online a clientes con inglés básico	170	10,7
Reinvéntate	Supervisión y control en establecimientos comerciales	262	16,2
Reinvéntate	Comercio electrónico y marketing digital	101,3	12,4
Reinvéntate	Vendedor en tiendas por departamento	136	5,5
Talento Digital	Desarrollador aplicaciones front-end trainee	438	10,7
Talento Digital	Desarrollo de aplicaciones front-end trainee v2.0	438	9,6
Talento Digital	Desarrollo de aplicaciones móviles Android trainee	480	9,1
Becas laborales	Albañilería	120	34,3
Becas laborales	Carpintero de obra gruesa en edificación	286,75	22,1
Becas laborales	Construcción y mantención de invernaderos tradicionales	138	18,7
BFCS	Contabilidad básica	100	34,3
BFCS	Desarrollo de aplicaciones móviles	140	22,1
BFCS	Formulación de proyectos de microemprendimiento	70	18,7

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

El análisis de los datos revela que los cursos de corta duración, en su mayoría, tienden a registrar mayores aumentos en la participación de mujeres. Por ejemplo, en el programa Despega Mipe, cursos como "Normativa tributaria" (70 horas) y "Administración y finanzas en MyPes" (40 horas) logran incrementos de 21,3 p.p. y 18,8 p.p., respectivamente. Una dinámica similar se observa en los cursos del programa Becas Fondo Cesantía Solidario, donde "Formulación de proyectos de microemprendimiento" (70 horas) registra un aumento de 18,7 p.p. Esta tendencia sugiere que la duración limitada de estos cursos los hace más

accesibles para mujeres que enfrentan restricciones de tiempo, como aquellas derivadas de responsabilidades familiares o laborales.

En contraste, los cursos de mayor duración muestran incrementos más moderados en la participación femenina. Este es particularmente el caso de Talento Digital, donde programas como "Desarrollo de aplicaciones móviles Android trainee" (480 horas) y "Desarrollador aplicaciones front-end trainee" (438 horas) registran aumentos de apenas 9,1 p.p. y 10,7 p.p., respectivamente. No obstante, resulta destacable que un curso de naturaleza similar, "Desarrollo de aplicaciones móviles", ofrecido en el programa Becas Fondo Cesantía Solidario y con una duración considerablemente menor (140 horas), logra un aumento mucho más significativo (22,1 p.p.). Este contraste sugiere que, además de la duración, factores como la estructura del programa, el enfoque práctico y su accesibilidad influyen en el interés y la participación de mujeres.

3. Principales hallazgos del capítulo

- ✓ Fue posible identificar áreas con mayor aumento en la participación de mujeres, que coinciden en la mayoría de los programas, a saber: construcción y transporte. Esto es coherente con la información y análisis de las entrevistas de encargados de programas, donde se revela que han existido alianzas para promover dicha participación.
- ✓ Al desglosar ambas áreas, se identifican cursos similares, como los orientados a obtener licencias de conducir profesionales y a operar maquinaria. Esto es relevante porque representan las tareas menos asociadas a roles masculinos dentro de estos rubros, considerando las barreras de salida de un curso. En otras palabras, las barreras vinculadas a la cultura organizacional tienden a ser más amigables en estos trabajos, lo que las hace más atractivas para las mujeres al momento de ingresar al mercado laboral.
- ✓ A partir de análisis de las entrevistas y los datos relacionados con otros objetivos, se destaca que lo más valorado de estos cursos es su carácter presencial y enfoque práctico. En este sentido, los contenidos teóricos son percibidos principalmente como un complemento a las expectativas que las mujeres tienen al participar de estos cursos.
- ✓ Respecto a la duración de los cursos, en las entrevistas sólo es posible identificar aquellos aspectos ligados a los módulos teóricos versus los prácticos. En este ámbito, tanto las personas facilitadoras como las mujeres participantes mencionan que la práctica debiese ser predominante. Es probable que esto también responda a los niveles educacionales observados, donde la mayoría de las participantes se ubica en enseñanza media completa.
- ✓ Es importante destacar sectores como energía, medio ambiente y telecomunicaciones, como áreas a explorar para el fomento de la participación, ya que se presentan con un alza leve pero sostenida, y las barreras de salida parecen ser menores que en otros rubros. Lo mismo se observa con computación e informática.

Objetivo n° 6: Indagar e identificar los facilitadores y obstaculizadores que impactan en la participación y permanencia de mujeres en los programas de capacitación

1. Introducción

Para identificar los obstáculos o barreras que inciden en la participación y permanencia de las mujeres en los programas de capacitación pertinentes a este estudio, se sitúan los hallazgos desde la perspectiva de género. Para ello se utilizó el modelo ecológico de Bronfenbrenner (1979), que facilita situar los escenarios en que las personas se desenvuelven o interactúan y relacionan, dando un mirada sistémica y dinámica a la experiencia subjetiva de la persona.

Para la comprensión de este modelo, se entiende que la participación de las mujeres en el mercado laboral está ligado al fortalecimiento de sus autonomías, particularmente la autonomía económica, que se orienta a que las mujeres generen y controlen sus propios recursos, tales como, tiempo, ingresos, recursos productivos entre otros. Cabe señalar que si bien este modelo considera la interrelación de la autonomía económica con la autonomía física, referida a su desarrollo en un ambiente libre de violencia y discriminación además del ejercicio de derechos sobre su cuerpo; y a la autonomía en la toma de decisiones, relacionada a la capacidad de ejercer cargos de decisión en el ámbito laboral, el énfasis en este análisis estará puesto en la autonomía económica debido a que es más relevante en el contexto de los objetivos de los programas SENCE.

Este mismo modelo, propone la existencia de 4 niveles de interacción; la macroestructura, se refiere al nivel sociocultural, en este se sitúan las creencias, valores, actitudes sociales, políticas públicas, estructura sociopolítica, (Herrera y Rodríguez, 2023); el nivel mesosistema (exosistema) o nivel comunitario, es el nivel donde interactúan las instituciones, sistemas sociales formales e informales (vecindario, trabajo, escuela). El nivel del microsistema o interaccional, o al que Heise (1998, citado en VIU, 2023) denomina relacional, se ubican las relaciones más próximas a las personas, las relaciones de mayor intimidad, la familia. Y finalmente, está el nivel individual o personal que se refiere a la propia composición biopsicosocial, referida al comportamiento o la historia personal (VIU, 2023).

2. Análisis respecto a obstáculos y/o barreras

2.1. Programa Despega Mipe

En los niveles mesosistema y microsistema, se identifican variables de nacionalidad, territorio geográfico, conectividad, las que inciden en la participación y permanencia. Al no existir, un sistema que permita identificar casos de deserción forzada, por ejemplo, por violencia de género, deja afuera del período siguiente a la participante debido a las sanciones asociadas a la deserción injustificada, o bien, no está registrada adecuadamente por su extranjería, lo que dificulta el acceso en las plataformas de capacitación. En términos de conectividad, se manifiestan problemas asociados al acceso a la plataforma de SENCE en el caso de cursos en modalidad e-learning.

En el nivel individual, se identifica que la carga mental (fenómeno que se le llama a la sobrecarga que tienen las mujeres por las dobles jornadas de trabajo -remunerado y no remunerado- y responsabilidades, asociadas

a los roles de cuidado y estereotipos de género) y las expectativas que no son alineadas, se presentan como barreras en el bienestar de salud mental de las mujeres, que afectan la permanencia en los programas.

“al principio me costó acceder porque no sé qué problema había como del sistema, entonces como que me costó un poco manejarla.” (Desertora Programa Despega Mipe, Región de Valparaíso)

“por el tema de las horas, porque son muchas horas, porque su ritmo de vida ya no lo permite...ocurría por el tema de los niños y quizás ahora está ocurriendo menos porque se hizo el trabajo de poder entregar un subsidio de cuidados (Equipo SENCE, Macrozona Sur)

“el curso lo tuve que dejar, porque no lo podía compatibilizar con el cuidado, porque las clases partían a las seis y media. Exacto, entonces yo a esa hora le tenía que dar la cena a mi hijo, después lo tenía que bañar, acostarlo. Entonces recién en toda esa rutina, a las ocho, ocho y media, me podía conectar, pero no en eso tenía que hacer las otras cosas, como cocinar, avanzar con el aseo, entonces no pude, no me dio” (Desertora Programa Despega Mipe, Región de Valparaíso)

2.2. Programa Reinvéntate

Se identifica que, a nivel individual y autonomía económica, es donde más presentan dificultades para permanecer en los programas de SENCE, dado que la conciliación de trabajo no remunerado y labores de cuidado que versan sobre su rol, no llegan a un equilibrio para realizar de manera tranquila su programa.

A nivel de macroestructura y mesosistema se presentan dificultades en a cursos con mayor presencia masculina, donde estereotipos de género influyen en el comportamiento de las personas asistentes a través de burlas que tienen como objetivo el desempeño de las mujeres asistentes. A nivel de mesosistema, la infraestructura también se presenta como un obstáculo, cuando los espacios no son adecuados, por ejemplo, en términos de calefacción y las gestiones con las personas encargadas dan resultados.

A nivel personal, se identifican sobrecarga y cansancio en la compatibilización con las jornadas del trabajo remunerado y problemas de salud mental. Se evidencia problemas asociadas a las horas de descanso entre mujeres que realizan más de una actividad.

“Me encontraba de repente con el cansancio que a veces me tocaba trabajar en la noche y tenía que ir a clases en la mañana, entonces me encontraba con el cansancio, situaciones personales que afectaban de repente mi estado emocional y mi estado de salud.” (Usuaría programa Reinvéntate, Región de Los Lagos)

“Porque tuvimos mala, en primer lugar, fue como en un tiempo de invierno y la calefacción era horrible, nos congelábamos. Hicimos varias gestiones y nos decían sí la otra semana, sí la otra semana, y literalmente casi terminamos.” (Usuaría Programa Reinvéntate, Región de Los Lagos)

“Aunque hubo hombres que sí se burlaban, pero eso era como lo de menos la verdad. (...) porque en sí siempre va a haber alguien que se va a burlar siempre de otra persona sea hombre, mujer entonces ya eso a mí no me da ninguna.” (Usuaría programa Reinvéntate, Región de Valparaíso)

2.3. Programa Talento Digital

Es un programa masculinizado, que ha ido paulatinamente en aumento la participación de las mujeres; sin embargo, las principales barreras se ubican en el nivel mesosistema en la accesibilidad, entendida como nivelación de conocimientos o brechas digitales que se dan en los cursos. Los bootcamp son percibidos como muy complejos y extensos, por lo que se dificulta compatibilizar esta carga para las mujeres con sus roles familiares o como cuidadoras.

Otra barrera presente, es en el nivel individual, donde los factores de carga mental, y por tanto bienestar de salud mental se presentan como dificultad para conciliar las actividades de programa con trabajos remunerados parciales o trabajos no remunerados o labores de cuidado. A nivel individual y de autonomía económica, se presentan obstáculos asociados a la capacidad económica de las mujeres para adquirir insumos necesarios para el desarrollo de los cursos, que no pueden costear.

“Más que un poco de desorientación con respecto a algunos temas que no se abordaron en el curso. Pero era... nos dejaban, como siempre, el tema de que lo viéramos buscar nosotros la información” (Usuaría programa Talento Digital, Región Metropolitana)

“Porque, bueno, no tengo la (...) ¿cómo se llama? La posibilidad de comprar otra o de adquirir ciertas cosas. Eso, uno. Y dos, hay ciertas cosas que son de verdad necesarias para desarrollar el programa que son pagadas. Y en mi caso yo no tengo tarjeta de crédito.” (Usuaría programa Talento Digital, Región de Los Lagos)

“Ahí tenemos otra deserción importante en función de cómo ellas se comportan en función de la dominación que tienen en sus hogares respecto a esposos o a convivientes o que tienen una visión bastante machista de la vida.” (Proveedor de Capacitación, Región Metropolitana)

2.4. Programa Becas Laborales

A nivel de mesosistema e individual se manifiestan problemas asociados a la adaptación a las dinámicas propias del estudio y el funcionamiento de las clases, debido a que estas difieren de aquellas en las que navegan las mujeres que se dedican al trabajo doméstico no remunerado y el ejercicio de roles de cuidado infantil. En este contexto, se resalta la carga física y psicológica que estas tareas suponen y que, en conjunto con las exigencias académicas, generan cansancio. Asimismo, se manifiestan barreras asociadas a la brecha digital que presentan personas mayores en el uso de dispositivos móviles y de aplicaciones sociales.

A nivel de mesosistema y de autonomía económica, se señalan las dificultades adquirir los implementos necesarios para el desarrollo de los cursos. En este contexto, se releva que los materiales entregados por su participación en el curso no alcanzan a cubrir la totalidad de los solicitados.

“El volver a estudiar y enfocarme en tomar atención y todo eso, porque igual, aunque digan, entre comillas, que el ser mamá o el ser dueña de casa no es trabajo, es un trabajo físico, mental y psicológico. Entonces igual me costó retomar un poquito el tomar el lápiz, tomar atención, tomar apunte y estudiar.” (Usuaría programa Becas Laborales, Región de la Araucanía)

"Como te digo, con lo del material. Que me costó mucho igual comprar esa calculadorita. Porque igual me entregaron un cuaderno, un lápiz. Pero había más cosas que tú igual tenías que comprar" (Usuaría programa Becas Laborales, Región de Valparaíso)

"Por ejemplo, había personas... Mira, lo que pasa es que hay personas más adultas, entonces no tienen noción de lo que es Internet, qué es una red social. No sabían ni siquiera utilizar el Tiktok. (Usuaría programa Becas Laborales, Región de Valparaíso)

2.5. Becas Fondo Cesantía Solidario

Los mayores obstáculos se encuentran tanto a nivel mesosistema como de microsistema. A nivel de mesosistema se presentan problemas de movilización en zonas rurales, quienes deben movilizarse a las ciudades más cercanas. También dificultades para compatibilizar el horario de los cursos con una jornada laboral debido a su coincidencia o al cansancio producto del desarrollo de actividades paralelas. A nivel de microsistema, la falta de redes de apoyo en el cuidado infantil puede limitar la permanencia de las mujeres en el programa, en especial cuando presentan problemas de salud.

"A veces, como yo no vivía en Castro, yo tenía que viajar para llegar, entonces, a veces la movilización, llegaba a veces un poco tarde." (Usuaría programa Becas Fondo Cesantía Solidario, Región de los Lagos)

"Como le decía anteriormente el tema del jardín, las suspensiones de clase, la enfermedad de los hijos, porque igual me pasó que se me enfermó una pequeña." (Usuaría programa Becas Fondo Cesantía Solidario, Región de los Lagos)

"no hay mucha, o sea, no hay mucha oferta de cursos en sectores más aislados de la ciudad, por lo tanto, eso también da cuenta de que nos falta trabajar todavía en este sentido de cómo lo manejan las personas en sus territorios, en sus tiempos para capacitarse, sus horarios con sus hijos, eso más que todo." (Equipo SENCE, Macrozona Sur)

2.6. Programa Fórmate para el Trabajo Línea Sectorial, Registro Especial y Emprendimiento

En cuanto a los obstaculizadores para la permanencia en el programa asociados al programa fórmate para el Trabajo línea Sectorial, Registro Especial y Emprendimiento, no se evidencia diferencias por la línea del programa respecto a las barreras /u obstaculizadores de la participación de las mujeres.

A nivel de mesosistema y microsistema se han presentado situaciones que identifican como discriminación a mujeres que son madres, que no cuentan con redes de apoyo en el cuidado y no se les da la posibilidad de asistir con quienes cuidan al curso. A nivel de mesosistema, se ha planteado que las condiciones de la infraestructura y ubicación no han sido siempre las adecuadas lo que ha generado problemas de convivencia y de seguridad. En este contexto es en el nivel de mesosistema y microsistema, donde SENCE puede intervenir para facilitar la participación y permanencia de las mujeres en este programa.

Por otra parte, a nivel de mesosistema e individual se presentan interrupciones en la continuidad de los programas que afectan la capacidad cognitiva para tener un aprendizaje efectivo, afectando la memoria y la capacidad de concentración.

“Mira, incluso en el último curso del SENCE que hicimos, yo vi esa discriminación. La sentimos muy fuerte. Todas las mujeres que estábamos ahí, una mamá que tenía dos hijos pequeñitos en un momento la tuvo que llevar al curso.” (Usuaría Programa Sectorial, Región Metropolitana)

“Inseguridad al salir de ahí, el hecho de que estuviéramos en una bodega, de la lejanía por el sector, y la hora, imagínese once y tanto de la noche saliendo del curso fue como.” (Desertora Programa Fórmate para el trabajo Registro Especial, Región de la Araucanía)

“Cuando se hicieron estas pausas de dos meses, de paralizar el curso, y lo otro en dos meses, teníamos la teoría, estábamos como, digamos, como a la par de lo que nos están enseñando. Y pausar los dos meses y volver otra vez fue difícil, porque ya tú no tienes el conocimiento fresco, como que pasaron mucho tiempo, muchos días.” (E9 Mujer usuaria, Programa Fórmate para el trabajo Registro Especial, Región de Los Lagos)

2.7. Síntesis de resultados

A modo de síntesis, los principales hallazgos de este análisis dan cuenta que existen obstaculizadores transversales a todos los programas, como los son:

- ✓ Macroestructura: dentro de los cursos, se presentan creencias y actitudes que mantienen la posición inferior de la mujer desde el punto de vista ocupacional replicando y cuestionando habilidades. Como se explicó al inicio del apartado, aunque mayoritariamente afecta la autonomía económica.
- ✓ Mesosistema: Principalmente se detecta como obstaculizador el acceso geográfico, infraestructura adecuada y horarios percibidos como inseguros para mujeres. En ese sentido, se entiende que la autonomía física es la que más se ve afectada con esta barrera.
- ✓ Microsistema: Lo relevante de este nivel son las redes de apoyo, no solo por las labores de cuidado, sino para casos complejos de violencia y discriminación de género, que al no brindar espacios de contención y/o conciliación para cursar los programas con estas situaciones, inciden en la inserción laboral, en la participación y permanencia de las mujeres en los programas.
- ✓ Individual: En este nivel se develó que el fenómeno común de la doble carga mental de las mujeres.

En relación con elementos que son diferenciadores de entre programas se destacan dos:

- ✓ Programa Talento digital, en el mismo nivel mesosistema aparece como relevante la brecha digital como acceso al conocimiento, en dónde se posiciona a las mujeres como menos hábiles para los Bootcamp.

3. Análisis respecto a los facilitadores

Fue posible distinguir facilitadores comunes a los programas, los que se describen a continuación:

3.1. Mesosistema

Las personas encargadas de programas y proveedoras OTEC detectan que los subsidios son facilitadores para la permanencia y participación de las mujeres. También aparece la flexibilidad, el acompañamiento y seguimiento que se le puede ofrecer como complemento al programa de capacitación. Estos factores aparecen no solo como categorías del nivel sino además como elementos independientes o exógenos a ellas.

“Ahora han evolucionado bastante, o sea, ahora los cursos tienen subsidio, subsidio de asistencia, tiene subsidio para hijo, un hijo menor de 5 años tiene subsidio de herramientas.” (Proveedor de Capacitación, Región de Valparaíso)

“uno de los mayores incentivos son los subsidios que se entregan. Sobre todo, cuando tienen niños, porque se entregan unos subsidios de cuidados, unos subsidios diarios que uno es menor. O sea, es importante. Y insisto con las operaciones personales, porque muchas de ellas tienen hijos a su cuidado. Y justamente son ellas las que logran terminar el curso.” (Proveedor de Capacitación, Región Metropolitana)

“...nosotros tratamos un poco de ayudar a la persona como a reorganizar su jornada para que evitar en el momento suceda que no sé, ya, vaya a hablar al jardín y vaya a dejarlo antes de clase, o cuando termine o por último llegue, no sé, llegue 15 minutos tarde, pero no 25, o sea, sí puede llegar igual 15 minutos, pero queda presente.” (Proveedor de Capacitación, Región de Valparaíso)

3.2. Microsistema

Se logra identificar que las redes de apoyo para cursar los programas inciden positivamente en la participación y permanencia, en este contexto se destaca la presencia de otras mujeres en los cursos que otorgan la sensación de acompañamiento. Así como la empatía y buena experiencia con la persona facilitadora del curso, en dicho sentido, estos elementos más bien actúan como factores dependientes o endógenos a ellas. El apoyo familiar y no tener que ejercer roles de cuidado también es reconocido como un facilitador por parte de las mujeres, como también contar con redes de apoyo para el cuidado infantil.

“Lo mismo por el entusiasmo de los compañeros que trabajábamos en grupo, hacíamos actividades, entonces eso me entusiasmaba más porque había hartas mujeres. Hartas mujeres.” (E1 Usuaría Becas Laborales)

“Formamos un buen equipo. Porque hasta los otros participantes del grupo estaban bien interesados, bien comprometidos. Y la guía, o el hablante, pienso que dio mucho de su conocimiento, no sé cómo decirlo. O sea, con toda, pues dio todo su conocimiento real, no se quedó guardados sus secretos.” (Usuaría Becas Fondo de Cesantía, Región Metropolitana)

“El que puedan resolver el cuidado de quienes dependen de ellas en su hogar.” (Proveedor de Capacitación, Región Metropolitana)

3.3. Individual

Acá el interés está centrado en mejorar su autonomía económica, por lo tanto, sus motivaciones están focalizadas en ello. En este sentido, cuando estas motivaciones se alinean con la dinámica de los cursos y el discurso de personas facilitadoras esto puede trabajar a favor de la permanencia y participación.

La motivación personal y la persistencia por finalizar los proyectos propios que emprenden es el facilitador más mencionado por parte de las mujeres. En este contexto resaltan sus aptitudes personales como ser responsable, proactivas y constante.

“lo ven como es un medio de superación. Es ver que con esto ellos pueden mejorar su calidad de vida, pueden mejorar su empleabilidad, pueden mejorar la, incluso hasta la relación con su hijo, porque dicen ellas que donde están aprendiendo tantas herramientas, además hay un módulo que son más de habilidades blandas, entonces tienen otro tipo de conocimiento.” (Proveedor de Capacitación, Región Metropolitana)}

“Bueno, yo me considero una persona súper responsable, entonces si yo tomo algo yo lo hago hasta que lo termine” (Usuaría programa Reinvéntate, Región de Los Lagos)

“Me gusta como si empiezo algo, terminarlo. Pero fue algo más como... algo mío. No fue algo que el curso me motivara a terminarlo, sino que fue algo... Compromiso personal.” (Usuaría programa Talento Digital, Región Metropolitana)

3.4. Síntesis de resultados

A modo de síntesis, los principales hallazgos de este análisis dan cuenta de que los facilitadores se encuentran principalmente a nivel de Mesosistema, Microsistema y nivel individual.

- ✓ Mesosistema: Se presentan la asignación de subsidios y el acompañamiento.
- ✓ Microsistema: Se destaca contar con redes de apoyo al interior del programa y para el cuidado infantil. También se destaca la buena relación y desempeño de la persona facilitadora.
- ✓ Individual: Es el nivel más reconocido por parte de las mujeres cuando entienden su participación en el programa como un compromiso personal, y cuando este se alinea con sus aspiraciones de autonomía económica.

Objetivo n° 7: Identificar las razones de deserción de las mujeres en los programas de capacitación.

1. Introducción

En este apartado, se presenta el análisis esperado para el objetivo correspondiente a identificar las razones de deserción de las mujeres en los programas de capacitación. Se identificó a un total de 14 mujeres que por diversas razones se vieron obligadas a desertar de los programas de capacitación de SENCE, 3 de ellas del programa Becas Laborales y 3 del programa Talento Digital, en menor medida en el programa Reinvéntate (1) y del programa Sectorial (1). En un rango de edad de 23 a 56 años, pertenecientes principalmente a la macrozona sur (6), solteras (8) y jefas de sus hogares (9).

Al indagar respecto de las razones de deserción hay diversos factores visualizados. Por un lado, la incompatibilidad horaria con ejercicio de labores de cuidado y/o con un trabajo remunerado, agravada por la falta de redes de apoyo. Por otro lado, el surgimiento de nuevas oportunidades laborales y, en términos personales, problemas vinculados a la salud.

Además, están aquellos aspectos relacionados con el diseño y contenido de los programas, la calidad del equipo docente e infraestructura que también influyen en la decisión de abandonar los programas.

2. Principales razones de deserción declaradas

2.1. Los horarios de los programas son incompatibles con las labores de cuidado

Las mujeres que han abandonado los programas Becas Laborales y Despega Mipe y que ejercen roles de cuidado, mencionan que los horarios rígidos de los cursos dificultan la conciliación de sus múltiples roles y limitan sus oportunidades de desarrollo profesional. Para esto se señala la necesidad de considerar su ejercicio de otros roles, que solo pueden compatibilizar a través de la flexibilidad por parte de la institución.

“Sí, era muy inflexible porque si estamos hablando hacia la mujer, enfocada a la mujer. La mujer igual siempre tiene responsabilidad en la casa, cuidado. Entonces, eso dificulta mucho. Al final, llevar a su fin el curso.” (Desertora programa Becas Laborales, Región de Valparaíso)

“Porque las clases partían a las seis y media. Exacto, entonces yo a esa hora le tenía que dar la cena a mi hijo, después lo tenía que bañar, acostarlo. Entonces recién en toda esa rutina, a las ocho, ocho y media, me podía conectar, pero no en eso tenía que hacer las otras cosas, como cocinar, avanzar con el aseo, entonces no pude, no me dio.” (Desertora programa Despega Mipe, Región de Valparaíso)

En esta línea, el Proveedor de la Región de Los Lagos y la Proveedora de la Región de Antofagasta, plantean que los horarios se transforman en un eventual impedimento para quienes son madres y ejercen roles de cuidado de sus hijas e hijos, puesto que les imposibilita participar de forma activa en los cursos, considerando que la asistencia es uno de los requisitos establecidos para obtener la certificación.

“Yo creo que la dificultad que se presentan mayormente casi todos los usuarios, sobre todo las mamás, que son donde recae la responsabilidad del hijo, cuando el colegio te llama, por darte un ejemplo, recae en la mamá. Siempre llaman a la mamá. Entonces, quizás ahí, SENCE, porque está muy sobre estricto con el tema de los permisos. Entonces, cuando a una mamita la llaman del colegio, del jardín, por darte un ejemplo, porque también, claro, ella se planificó para hacer clase en la mañana, porque tenía a su niño en el jardín” (Proveedor de Capacitación, Región Los Lagos).

“(…) pero la mayor cantidad de decisiones son por el tema de cuidar al hijo. Porque la persona que le dice que se le va a cuidar no realmente es más un compromiso, pero la mayoría de las personas es por eso el tema de deserción” (Proveedor de Capacitación, Región de Antofagasta).

Una facilitadora de la Región de Los Lagos destacó que las participantes madres y/o jefas de hogar son las que experimentan mayores dificultades en relación con el horario. Buscan dentro de la oferta entregada por SENCE, programas acotados y flexibles, que se adapten a las múltiples funciones que desempeñan y a los horarios escolares de sus hijos e hijas. Esto demuestra la necesidad de incorporar alternativas que permitan conciliar las capacitaciones con la vida familiar y personal, puesto que esto se transforma en una barrera que limita sus oportunidades de desarrollo.

“Entonces, el problema de horario y dónde dejar a los niños, yo creo que ese es como el común denominador de todas. Por eso buscan capacitaciones cortas, de poco horario, qué sé yo, que sea rápido, porque una dueña de casa, mujer en general, tiene que estar pendiente no solo de estar en una capacitación, sino que también de estar pendiente de la casa, de mil cosas. O sea, eso es lo que yo recopilé de acuerdo con todos los testimonios y lo que vivía en el día a día de cada capacitación.” (Facilitadora Región de los Lagos)

2.2. Los horarios de los programas son incompatibles con el trabajo y/o actividad remunerada

Hay quienes desertaron de los programas Despega Mipe y Fórmate para el trabajo Registro Especial, que se encuentran trabajando de manera formal y dependiente o desarrollando su propio emprendimiento, sostienen que el horario y las exigencias propias de los cursos, independiente de desarrollarse de manera E-learning, son incompatibles para alguien que trabaja una jornada laboral completa. Además, ante la multiplicidad de actividades, las instancias de formación no son prioridad, en este sentido, los cursos de capacitación pueden ser percibidos como una actividad marginal en sus rutinas.

“De no tener yo tanta responsabilidad en mi trabajo para poder realizarlo (...) Porque, o sea, simplemente no lo continué, se me olvidó seguir, me enfoqué en otras cosas del trabajo y se me olvidó ingresar de nuevo” (Desertora Programa Despega MIPE, Región de la Araucanía)

“Fue porque fue el año pasado y yo, como le digo, trabajo media jornada y el año pasado se me dio la oportunidad de trabajar el día completo. Porque se sumó un extra, digamos, una tía de más y me lo dieron a mí. Entonces ahí se me complicó porque las clases, recuerdo que eran como las 10, 11 de la mañana. Ya. Y cuando yo estaba en mi casa yo me conectaba igual que usted, puntual. Pero cuando estaba en el jardín no lo podía hacer, entonces muchas veces dejaba mi celular ahí como para quedar presente, pero tenía que andar con los niños, no podía dejar a los niños, para poder

concentrarme en la reunión. Entonces ahí ya me fui perdiendo, perdiendo, ya no escuchaba las clases y ahí al final no pude terminar." (Desertora Programa Registro Especial, Región de la Araucanía)

2.3. Surgimiento de nuevas oportunidades laborales

La decisión de abandonar el programa se ha visto influenciada por el surgimiento de nuevas oportunidades laborales, las cuales resultan incompatibles con la carga horaria que implica participar de los programas de capacitación. Dado de muchas veces las mujeres están motivadas por la posibilidad de encontrar un trabajo, el surgimiento anticipado de una oportunidad laboral las lleva a desertar, por lo que nuevamente surge que, ante la necesidad de tener que elegir entre la formación, se prioriza el trabajo, incluso si hay interés en terminar la capacitación.

"No, porque encontré trabajo y además por lo mismo." (Desertora Programa Becas Fondo Cesantía Solidario, Región Metropolitana)

"No, no, porque me salió una oferta laboral, entonces la tomé..." (Desertora Programa Reinvéntate, Valparaíso)

"Me costó mucho soltar el curso, porque igual estaba decidida a continuar, pero la oferta de trabajo realmente era bastante atractiva y era igual hacer lo que yo quería, digamos, ingresar más pronto al área, al mundo en el que estaba estudiando. Igual tenía la posibilidad de estudiar, o sea, de trabajar en el área mecánica y todo eso" (Usuaría Becas Laborales, Región de Antofagasta)

En este sentido, una Facilitadora de la Región Metropolitana destaca la importancia de contemplar incentivos económicos para promover la participación. Esto se debe a que, ante la posibilidad de obtener mayores ingresos a través del surgimiento de nuevas oportunidades laborales, las usuarias priorizan sus necesidades inmediatas.

"Porque tienen otra opción mejor de ingreso, entonces acá, no sé cuánto les están remunerando, de verdad que lo desconozco, de hecho les dan hasta colación, yo siempre trato como de decirles, casi que nosotros como relatores también somos como bien importantes, siento que somos bastante importantes en esto de poderles hacer ver también de que no es fácil y que las oportunidades no son para todos, entonces como que valoren un poquito, pero siento que la debilidad es esa, el no contar con el dinero y comparan, yo me imagino que si les sale algo mejor, entonces es cuando dicen, no, están pagando acá, no sé, 6.000, 7.000 pesos y en otro lugar voy a ganar 10.000, 12.000 pesos, entonces esa diferencia, eso es lo que hace la diferencia, ese ingreso, entonces por eso desertan, es como que me sale una oportunidad y no dejan de insistir y buscan otra opción." (Facilitadora Región Metropolitana).

Esto en contraste con algo relevado por la Proveedora de la Región de La Araucanía, quienes plantean que los programas presentan una mayor tasa de deserción masculina, esto se le atribuye al surgimiento de nuevas oportunidades laborales, especialmente considerando que muchas son jefas de sus hogares que al momento del ingreso a los cursos se encontraban desempleadas y que requiere incorporarse rápidamente al mercado laboral para sustentar a sus familias. En esta línea, un Proveedor de la región de Valparaíso señala que, incluso ante la realización paralela de actividades laborales, las mujeres desertan en menor medida.

“Mira, tengo mejor participación en el curso de mujeres que en el curso de hombres. El hombre deserta más por un tema de quizás con esta figura de jefe de hogar o de proveedor, hay una mayor deserción porque necesita como el trabajo más luego” (Proveedor de Capacitación, Región de la Araucanía)

“También me pasa por trabajo. Pero... También me pasa por trabajo, pero... No, en general no desertan. Eso es lo más interesante. Como que hacen todo el esfuerzo” (Proveedor de Capacitación, Región de Valparaíso)

2.4. Diseño de contenidos de los programas y equipo docente

Respecto del programa impartido, las participantes del programa Talento Digital y Fórmate para el Trabajo Registro Especial, de la Región de la Araucanía, hacen referencia a aspectos vinculados al contenido y al equipo docente que imparte los cursos.

En este sentido, es fundamental considerar el perfil y el nivel de conocimiento previo de quienes ingresan a los programas, puesto que la inscripción de personas de niveles diferentes en un curso puede generar frustración y/o desmotivación, y en consecuencia, deserción. Asimismo, es necesario que la persona facilitadora tenga las habilidades para gestionar estas diferencias.

“Pero sirvió para una persona de cero o una persona que ya venía trabajando. Entonces pasó que yo igual estuve harto rato en el curso sin aprender cosas realmente, porque eran cosas que ya había visto. Pero de todos modos tenía que ir a todas las clases y entregar todas las actividades.” (Desertora Programa Talento Digital, Región de la Araucanía)

Lo anterior, se relaciona con la composición del equipo docente, conformado principalmente por profesionales sin formación pedagógica, esto se evidencia en la implementación de las clases, donde se observa que existe una carencia de herramientas metodológicas adecuadas para el abordaje de los contenidos.

“Que te puedan enseñar bien, que sean profesores, que los capacitadores sean realmente personas que tengan que ver con la pedagogía. No que pongan a cualquiera haciendo un curso que realmente después no puedes lograrlo.” (Desertora Programa Fórmate para el Trabajo Registro Especial, Región de la Araucanía)

Respecto a este tema, proveedores de capacitación señalan que los cursos con mayor contenido teórico son los que más deserción muestran, lo cual va en línea con la valoración positiva que hacen las mujeres de los aspectos prácticos de los temas en contraste a los teóricos.

“Ah, cuando son como cursos más teóricos ahí se ve un poquito más de deserción” (Proveedor de Capacitación, Región de Valparaíso)

Por otra parte, extendiendo el tema a otras personas funcionarias de los OTEC, se señala la falta de flexibilidad ante problemas externos, sobre los cuales no tienen control. Por ejemplo, dificultades del clima que imposibilitan la conexión. Ante esto el personal debe buscar opciones, que sean realistas con las posibilidades de las mujeres

“con el tema de las lluvias, como te dije, no pude rendir una prueba, me perdí clases. Y esa semana de prueba tampoco, bueno, yo me... La chica con la que me comunicué era como la vocera del OTEC y entonces siempre decía en el curso que cualquier problema que tengamos nos comunicáramos con ella. Y al final me comunicué con ella, pero no pude resolver nada” (No participante Programa Reinvéntate, Región de Valparaíso)

Un encargado de los programas Becas Fondo Cesantía Solidario, Reinvéntate y Despega Mipe, reflexiona en torno al diseño poco atractivo de los cursos y a los problemas que experimentó la plataforma, ambos elementos contribuyeron a que se desincentivara la participación. Este hecho, tuvo un impacto quienes desertaron y en el equipo ejecutor de contenidos y plataforma, quienes experimentaron frustración, dado que no pudieron resolver de manera oportuna lo ocurrido.

“Lo que observamos de la ejecución del año pasado es que la supervisión de la validación de las plataformas anteriormente no había sido tan en detalle, o el diseño de los cursos finalmente no era tan llamativo, que permitiera que las personas se motivaron a participar o terminar con el curso. Además, el año pasado tuvo un problema de una incidencia tecnológica en la plataforma, que generó como un mes y medio de desconexión. Entonces también eso desincentiva, yo creo que también generó un daño ahí. Entonces las personas al ingresar al curso tenían problemas de conexión y finalmente tuvieron ahí un desincentivo. Y el diseño en algunos cursos que estuvimos revisando posteriormente durante la ejecución nos dimos cuenta de que no era suficiente como para poder entregar todas las competencias a las personas y eso también genera frustración.” (Equipo SENCE, Nivel Central)

2.5. Infraestructura y ubicación de los centros de capacitación

Ahora bien, respecto de los centros de capacitación en el cual se realizan los cursos, se hace énfasis en que no contempla el contexto climático y la distancia geográfica, exponiendo a las usuarias a situaciones que generan una afectación a su salud. Además, otras dificultades como espacios con problemas de limpieza, o sin disponibilidad de servicios higiénicos, también inciden en su participación y eventualmente en la decisión de desertar de estos programas.

“Yo me morí de frío, me enfermé, entonces preferí mi salud antes que el curso, porque la verdad es que falté por lo mismo, estuve muy mal, así que por eso no seguí asistiendo.” (Desertora programa Reinvéntate, Región de Los Lagos)

“Imagínate aguantarte como cuatro horas para ir al baño. Porque no... imagínate. Horrible. Horrible. Por lo mismo yo dije no, prefiero no ir más. Y se lo dije a la niña cuando me llamó, le dije todo esto. A la de la OTEC” (Desertora programa Becas Fondo Cesantía Solidario, Región Metropolitana)

Por otra parte, sobre todo en los cursos en modalidad verpertina, se menciona la inseguridad que sienten al salir por el sector donde la ubica la sala. En este contexto, según su percepción, se deben cumplir con ciertos requisitos como centralidad, accesibilidad e iluminación.

“era hora nocturna, y en realidad me quisieron asaltar. (..) Sí, lo que pasa es que igual el sector era complicado, no había luces a la salida, era un lugar que es como apartado. Yo lo hice en la ciudad de Talca, porque estaba con mi hija. (...) Inseguridad al salir de ahí, el hecho de que estuviéramos en una

bodega, de la lejanía por el sector, y la hora, imagínese once y tanto de la noche saliendo del curso fue como..." (Desertora Programa Registro Especial, Región de la Araucanía)

En esta línea, un Proveedor de OTEC de la Región de Los Lagos y una encargada del programa Becas laborales, plantean que los espacios en donde se imparten los programas están alejados para quienes habitan la periferia de la ciudad en el caso de la Región Metropolitana y la macrozona sur (que además tienen condiciones climáticas adversas), esto lleva a que quienes participan de los programas deban movilizarse tramos extensos, generando un gasto diario que repercute en su economía y que incide en la deserción. Allí radica la importancia de contar con subsidios de locomoción, puesto que están orientados a promover la permanencia.

"(...) hay otros lugares más externos. Hoy día la gente vive fuera, en general, de la parte urbana. La periferia. La periferia. En Santiago me imagino que es lo mismo. Estás tomando mínimo dos locomociones para ida y dos para vuelta. Yo creo que se debería considerar eso más o menos. Hoy día un colectivo debería estar a 1.000 pesos y generalmente la gente para que llegue toma dos colectivos. Un gran porcentaje, claro. Por ejemplo, acá, los que llegan de un sector determinado llegan al terminal y en el terminal se vienen caminando. Estamos hablando de dos cuadras. Doce cuadras, perdón. Doce cuadras y aquí estamos Puerto Montt en lluvia y sí o sí tienes que tomar un colectivo para llegar al centro o donde estamos nosotros. De hecho, nosotros estamos en el centro. Entonces yo creo que se debería ajustar a dos locomociones o cuatro locomociones diarias. O sea, sacar el cálculo. Porque con 2.000 pesos para movilización creo que se quedan cortos los muchachos" (Proveedor de Capacitación, Región de Los Lagos).

"deserción también se puede ver cuando a la persona se le dificulta totalmente el acceso de, es decir, de una comuna demasiado alejada a la otra, pues la persona posiblemente va a tener más dificultades" (Equipo SENCE, Macrozona Sur).

2.6. Problemáticas de salud

Para quienes formaron parte de los programas Talento Digital y Becas Fondo Cesantía Solidario, los problemas de salud que han experimentado durante el proceso de formación, les ha dificultado el continuar en los cursos, puesto que han debido ausentarse en determinados momentos y esto finalmente las ha llevado desertar. Desde el punto de vista de las personas facilitadoras, esta es una situación excepcional.

"Porque a mí me operaron en esa época y yo empecé a enfermarme mucho. Estaba con muchas dificultades después de la operación y me resfriaba mucho (...)." (Desertora Programa Talento Digital, Región Metropolitana)

"el tema del que mi embarazo era de alto riesgo entonces no podía hacer mayor esfuerzo de caminar y no, no podía, pues si no, había veces que andaba muy mal, tenía que estar solamente en cama, entonces no, por eso no, no" (Desertora Becas Fondo de Cesantía, Región de Los Lagos)

"He tenido excepciones, muy poquitas, que han sido porque se han enfermado o porque han tenido una contingencia super grave y se han retirado de la clase. Pero es una situación muy puntual." (Facilitadora Región Metropolitana)

2.7. Ausencia de redes de apoyo

La proveedora de la Región de La Araucanía y de una Facilitadora de la Región Metropolitana coinciden en que la falta de redes de apoyo para quienes ejercen labores de cuidado y/o realizan trabajo doméstico no remunerado es una de las principales causas de deserción en los programas de forma general. Esta doble carga tiene un impacto significativo en su participación y en la asistencia a los programas. En el contexto del programa Despega Mipe, se menciona de forma explícita esta dificultad.

*“Sí, porque no había otra persona que me apoyara en el cuidado de mi hijo. Más que nada por eso”
(Desertora Programa Despega Mipe, Región de Valparaíso)*

“Mira, la mayoría de las decisiones cuando hacemos las pesquisas de que alguien le está faltando, de que llevan, no sé, cuando llegan los dos días que hay una asistencia, se llama, se le pregunta qué le pasa, que si está enferma, tiene algún problema, en fin. La mayoría son, te dicen por el tema de que tienen que, se les enfermó, no sé, el hijo, o que están enfermas ellas, o de que se les enfermó la mamá. En el fondo es como destinar tiempo al cuidado de alguien” (Proveedor de Capacitación, Región de la Araucanía)

“Hay algunas que no tienen con quién dejar a los hijos. O sea, de hecho, nunca me olvidé de una alumna de un curso de emprendimiento que llegó el 8 de diciembre y parece que los niños iban a salir ya de clase y ni siquiera su propia familia la quiso apoyar para que terminara el curso que terminaba en enero. Porque le dijeron que estaba perdiendo el tiempo, que ya debería estar atendiendo a su marido y a sus hijos.” (Facilitadora Región Metropolitana)

Lo anterior, se relaciona con lo señalado por una Facilitadora de la Región Metropolitana, quien plantea que desde el OTEC, se desincentiva la participación de quienes tienen alguna dificultad para asistir por ejercer labores de cuidados, y esto finalmente las lleva a desertar de los programas, lo cual llama la atención, considerando que no existen lineamientos que limiten la participación de personas que ejercen roles de cuidado los programa de capacitación de SENCE, en incluso, en el caso del cuidado infantil, se establecen medidas como subsidios para subsanar dificultades en su asistencia.

“O sea, él dijo (...) porque él preguntó por qué no estaba la señora en clase. Entonces yo le dije, mire, no sé si era venir porque ella tenía que estar en la casa para atender a la hermana, o sea, para recibir a la gente que le iban a hacer un examen a la señora porque era Postrada. Entonces él dijo que esa persona no tenía que estar en el curso porque no podía. Tenía ese impedimento.” (Facilitadora Región Metropolitana).

2.8. Dificultades para adaptarse a un contexto educativo

Desde el punto de vista de una Proveedora de la Región Metropolitana, incorporarse a un sistema regulado, con horarios establecidos y altamente exigente, en especial para quienes llevan tiempo fuera del sistema educativo, genera un impacto que puede incidir en la deserción. Este aspecto entra en conflicto, con lo señalado por las mujeres entrevistadas, quienes evalúan de forma positiva la flexibilidad para compatibilizar la formación laboral con sus roles de cuidado y trabajo remunerado, siendo la falta de flexibilidad justamente una razón que las lleva a desertar y no participar.

“Y cuando nosotros les decimos, no, mire, tiene 20 minutos para llegar tarde, pero es que, oh, ustedes están haciendo algo para las personas necesitadas, etc. Entonces, meterse nuevamente en un sistema regulado con horarios, con normativa, con reglamento interno, con evaluaciones, etc., también genera un choque, de alguna forma, cultural” (Proveedor de Capacitación, Región Metropolitana)

2.9. Violencia de género y discriminación

Finalmente, un elemento visualizado por un Facilitador de la región Metropolitana tiene relación con la violencia de género que experimentan las usuarias de los programas, considerando viven contextos complejos, en donde sus parejas inciden y limita su participación, esto acompañado de que carecen de redes de apoyo que incentiven su participación en estos espacios.

“A veces las alumnas logran tener ya más confianza, se abren más en el tiempo con sus compañeros o contigo y te cuentan. Y te cuentan, viven realidades que de repente son bastante complejas y que por mucho que quieren salir adelante no pueden porque en el hogar también tienen una situación difícil con la pareja, ¿te das cuenta? Eso se ve y yo lo he visto a lo largo del tiempo como algo bastante recurrente, que al parecer de repente algunos tipos en la casa no quieren que la señora se independice, que tenga sus luquitas, ¿te fijas? Un tema de machismo más o menos potente. Entonces, está ese tema familiar y el tema de las redes de apoyo. Ahí pasa.” (Facilitador Región Metropolitana).

En esta línea, una encargada de género de la Región Metropolitana señala que las denuncias de discriminación por parte de mujeres y personas trans en esos programas está directamente relacionado con las altas tasas de deserción. Estas experiencias, generan un clima de inseguridad que incide en su continuidad en los programas, allí radica la relevancia que tienen las personas facilitadoras, en la generación de espacios seguros, libres de violencias y discriminación.

“Sin embargo, cuando han llegado denuncias a través del canal de denuncias por mujeres principalmente, o personas trans que están en los cursos y se han sentido discriminados, lo que nosotros hemos solicitado a través del canal de denuncias y dado respuesta a los organismos técnicos es que todos los OTEC hagan el curso. O sea, no lo vamos a derivar a fiscalización para que le pasen un parte o para que lo cierren o que pasó tal cosa, sino que lo que hemos optado por un camino menos punitivo, por así decirlo, pero más formativo y solucionemos el problema de la denuncia que llegó de la participante, intentando por supuesto que no deserte, asegurándose un espacio seguro y eso significa que todos los facilitadores y las facilitadoras se permea con estos contenidos.” (Equipo SENCE, Nivel Central).

Al respecto, el equipo de transversalización de género de la Región Metropolitana ha confirmado que las violencias de género y discriminación son las principales causas de deserción. Esta situación no sólo afecta su proceso formativo actual y tiene un impacto a nivel personal, sino que además limita sus posibilidades de acceder a futuras postulaciones a otros programas de SENCE. En este contexto, Proveedores OTEC también reconocen la violencia como un motivo de deserción y se asume una falta como red de apoyo. Esto evidencia la necesidad de implementar medidas más efectivas para garantizar entornos seguros y libres de violencia. Cabe señalar que ninguna mujer señaló las violencias de género como motivo de deserción, mientras que las personas facilitadoras sí la identifican como un motivo de deserción.

“Y nosotros en la práctica hemos aprendido que la mujer que deserta sin justificación es una mujer que está en una situación de violencia. Y al quedar castigada queda imposibilidad de seguirse formando” (Equipo SENCE, Nivel Central).

“A veces las deserciones no son un tema... Mira, si bien es cierto, la red de apoyo falla. Y eso lo tenemos claro. Estamos hablando de que son personas que viven en una situación de mucha, podríamos decir, violencia. Hay violencia. Por lo tanto, eso también hay que ponerle ojo. Entonces me perdí un poquito de lo que le estaba contando” (Proveedor de Capacitación, Región de Valparaíso)

“No, diferente. Generalmente, yo te puedo decir que la experiencia me ha dado que cuando las personas tienen por los listados que uno ve, por el tema de la ficha de protección social, una situación socioeconómica mucho más precaria, va de la mano un poco también con un tema de violencia entre familias, ¿te das cuenta? Y eso muchas veces se aflora en el tema de las clases” (Facilitadora Región Metropolitana)

Objetivo n° 9: Analizar los indicadores con perspectiva de género de empleabilidad de las personas egresadas de los programas de capacitación de los últimos cinco años, identificando brechas en materias de género

1. Análisis por programa

1.1. Programa Fórmate Para el Trabajo

1.1.1. Línea Registro Especial

La siguiente tabla, muestra la evolución de la proporción de hombres y mujeres que cotizaban antes y después de su participación en el programa Fórmate para el Trabajo Registro Especial. Se presentan datos del mes previo (-1), y los meses posteriores al egreso.

Antes del programa, la proporción de cotizantes era baja en ambos sexos, con un 16% de hombres y un 13% de mujeres cotizando en 2022, a los 12 meses, el 36% de los hombres y el 32% de las mujeres cotizaban, lo que refleja que la diferencia entre las personas cotizantes, tras haber egresado, se mantiene durante los 5 últimos años.

Tabla 86. Proporción de cotizantes, según sexo y año

Año	Mes previo		3 meses		6 meses		12 meses	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
2022	16%	13%	36%	29%	37%	30%	36%	32%
2021	16%	15%	39%	37%	38%	39%	38%	40%
2020	16%	12%	34%	18%	37%	23%	42%	29%
2019	20%	12%	44%	28%	40%	21%	46%	30%
2018	21%	13%	39%	29%	42%	30%	43%	31%

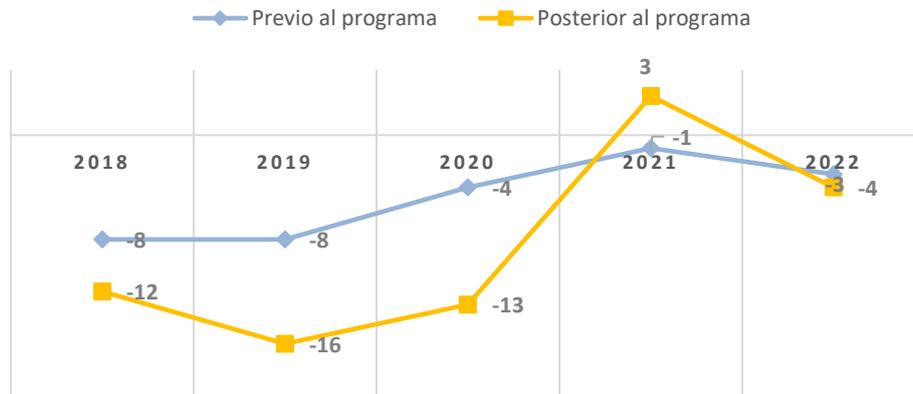
Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE

El siguiente gráfico cuantifica la brecha de género²⁵ en la proporción de cotizantes entre hombres y mujeres, tanto antes como después del programa.

Las brechas de género que se observan los 3 primeros años son negativas y no superan más de 10 puntos porcentuales (p.p.); En el año 2021 se observa una variación a brecha positiva, donde la tendencia es casi a cero, lo que refiere, que existe cierto equilibrio en la cotización de las personas egresadas. Sin embargo, el año 2022, vuelve a ser negativa, pero de magnitud leve. Esta variación de la brecha puede responder a cambios en el mercado laboral, pero también cambios de estrategias del programa. Hay que recordar que existe una mayor participación de mujeres en esta línea del programa Fórmate para el Trabajo y existe un alza en la participación de ellas en el año 2022; lo que refleja que no hay una correlación entre participación y cotizaciones, es decir, no mejora la empleabilidad, por más participación de ellas, considerando la proporción de personas que se encuentra cotizando posterior al egreso del curso.

²⁵ Tal como para los datos de participación, se utiliza fórmula para la brecha de género sugerida por el INE (2019), expresada en la siguiente ecuación: $brecha\ de\ género = \%mujeres - \%hombres$

Gráfico 9. Brecha de género en la proporción de cotizantes previo (mes -1) y posterior (mes 12) al programa



Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

Los hombres mantienen ingresos consistentemente mayores que las mujeres en todos los periodos, incluso en el mes previo a ingresar al programa. En 2022, a los 12 meses, los hombres ganaban \$722.656 en promedio, mientras que las mujeres percibían \$605.773, marcando una diferencia de \$116.883. Aunque los ingresos promedio aumentan con el tiempo para ambos sexos, las diferencias absolutas persisten.

Tabla 87. Renta promedio²⁶ por género, por año

Año	Mes previo		3 meses		6 meses		12 meses	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2022	\$ 432.888	\$ 369.705	\$ 614.450	\$ 511.973	\$ 668.037	\$ 537.015	\$ 722.656	\$ 605.773
2021	\$ 338.340	\$ 351.440	\$ 512.990	\$ 441.334	\$ 609.683	\$ 470.033	\$ 720.800	\$ 541.611
2020	\$ 281.180	\$ 262.223	\$ 451.203	\$ 380.992	\$ 444.271	\$ 375.710	\$ 535.502	\$ 429.328
2019	\$ 352.926	\$ 269.154	\$ 469.473	\$ 359.839	\$ 451.260	\$ 395.107	\$ 544.827	\$ 436.660
2018	\$ 345.213	\$ 266.986	\$ 434.974	\$ 337.141	\$ 465.710	\$ 354.972	\$ 466.053	\$ 389.142

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

El análisis de la tabla refleja una persistente acentuación de la brecha salarial de género²⁷ en el periodo comprendido entre los 3 y los 12 meses posteriores al egreso de los programas, salvo en el caso del año 2021, que presenta un comportamiento atípico. En ese año, la brecha pasa de un -4% en el mes previo a un 25% a los 12 meses, lo que sugiere un deterioro significativo en las condiciones laborales de las mujeres tras participar en el programa. Por su parte, el año 2022 muestra una dinámica diferente: aunque la brecha aumentó de un 17% a los 6 meses a un 26%, se redujo al 16% a los 12 meses, prácticamente igualando el valor registrado en el mes previo (15%). Este comportamiento podría estar relacionado con factores coyunturales o con ciertas características de los sectores en los que las mujeres lograron insertarse laboralmente, donde las mejoras salariales fueron más evidentes.

En términos generales, la evolución de la brecha evidencia las limitaciones de los programas para abordar desigualdades estructurales que persisten en el mercado laboral. Estas desigualdades no solo reflejan ingresos menores por el mismo trabajo, sino también una mayor proporción de mujeres en empleos de tiempo parcial o en sectores menos remunerados. Los datos de 2019 y 2020 confirman que las desigualdades ya están presentes antes del inicio de los programas, con brechas iniciales del 24% y 7%, respectivamente,

²⁶ Valores de renta nominales.

²⁷ Se utiliza fórmula de brecha salarial de género (ONU Mujeres, s.f.), expresada de la siguiente manera:

$$\text{brecha salarial de género} = \frac{\text{Ingreso promedio hombres} - \text{ingreso promedio mujeres}}{\text{ingreso promedio hombres}} \times 100$$

que tienden a ampliarse a los 12 meses. Aunque en 2018 se observa una ligera mejora con una reducción de la brecha del 23% al 17%, este caso parece ser la excepción y no la regla.

La siguiente tabla, refleja la brecha salarial de género entre los ingresos de hombres y mujeres para cada año y periodo (previo, 3, 6 y 12 meses):

Tabla 88. Brechas salariales entre hombres y mujeres, por año

Año	Mes previo	3 meses	6 meses	12 meses
2022	15%	17%	20%	16%
2021	-4%	14%	23%	25%
2020	7%	16%	15%	20%
2019	24%	23%	12%	20%
2018	23%	22%	24%	17%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

1.1.2. Línea Sectorial

La siguiente tabla muestra la evolución de la proporción de hombres y mujeres que cotizan en diferentes momentos en relación con su participación en el programa Fómrate para el Trabajo sectorial.

Antes del programa, las mujeres mostraban una menor proporción de cotización en comparación con los hombres; en 2022, el 33% de los hombres cotizaban frente al 25% de las mujeres, evidenciando una importante diferencia inicial. Tras completar el programa, la proporción de personas cotizantes aumentó para ambos sexos, pero la diferencia persistió; a los 12 meses de 2022, el 59% de los hombres cotizaban frente al 48% de las mujeres. Es preciso, considerar las condiciones de empleabilidad de las mujeres en los rubros sectoriales, y que impacta en la renta promedio de salario recibido por las mujeres. En ese sentido se observa que las mujeres acceden a puestos de trabajo peores que los hombres, lo que incluye la remuneración.

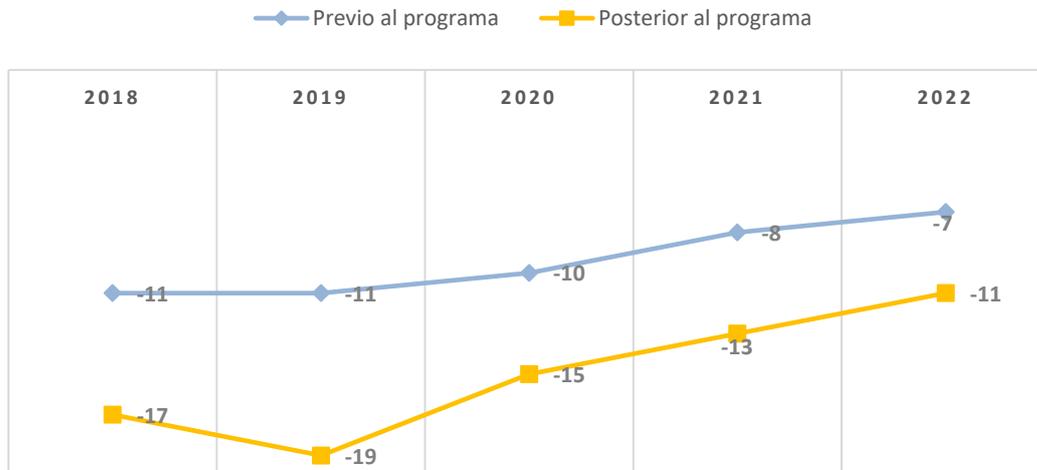
Tabla 89. Proporción de cotizantes, según sexo y año

Año	Mes previo		3 meses		6 meses		12 meses	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
2022	33%	25%	52%	39%	57%	44%	59%	48%
2021	25%	17%	37%	25%	41%	27%	41%	27%
2020	26%	16%	32%	18%	35%	19%	42%	27%
2019	26%	15%	46%	27%	43%	22%	47%	28%
2018	27%	15%	40%	28%	42%	33%	48%	31%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE

Antes del programa, las brechas iniciales en la proporción de cotizantes oscilaban entre -el 7p.p. y el -11p.p., reflejando una desventaja para las mujeres. A los 12 meses posteriores al programa, las brechas persistieron y aumentaron. Pese a esto, se observa una tendencia a la baja en la brecha posterior, registrando un -11p.p. en 2022.

Gráfico 10. Brecha de género (pp) en la proporción de cotizantes previo (mes -1) y posterior (mes 12) al programa



Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

La siguiente tabla, presenta la evolución de los ingresos promedio de hombres y mujeres del mes previo y a los 3, 6 y 12 meses posteriores a finalizar el programa; Aún en el periodo previo, los hombres tenían un salario mayor que las mujeres. Los hombres presentan ingresos consistentemente mayores que las mujeres en todos los periodos analizados. En 2022, a los 12 meses, los hombres ganaban en promedio \$910.427, mientras que las mujeres percibían \$818.800, marcando una diferencia de \$91.627.

Tabla 90. Renta promedio por género, por año

Año	Mes previo		3 meses		6 meses		12 meses	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2022	\$563.384	\$516.774	\$728.408	\$610.845	\$803.317	\$736.442	\$910.427	\$818.800
2021	\$391.887	\$370.343	\$518.352	\$474.375	\$623.861	\$502.113	\$704.645	\$604.155
2020	\$419.270	\$329.717	\$444.448	\$411.019	\$470.964	\$424.500	\$539.656	\$472.157
2019	\$390.506	\$315.207	\$469.069	\$358.251	\$491.771	\$420.341	\$551.933	\$464.752
2018	\$423.646	\$417.953	\$456.662	\$417.356	\$511.460	\$502.819	\$551.967	\$533.907

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

Si bien la brecha de género año tras año varía de forma indistinta, en los años 2022 y el 2021 esta brecha aumentó entre el mes previo de la participación del programa, respecto a 12 meses desde su egreso. Es interesante observar que no sólo existe baja participación de mujeres, sino además se observa desigualdad en el campo de la empleabilidad que estaría explicado por las concepciones que se atribuyen a los roles y estereotipos de género en la segregaciones ocupacionales; las que explican que las brechas salariales en el campo masculinizado de esta línea del programa, de cuenta de la cultura de los entornos laborales, en cuanto a trabajos precarizados y mal remunerados para mujeres, minusvaloración en las capacidades de ellas en el rubro, entre otras variables culturales que inciden en ello.

Tabla 91. Brechas salariales entre hombres y mujeres, por año

Año	Mes previo	3 meses	6 meses	12 meses
2022	8%	16%	8%	10%
2021	5%	8%	20%	14%
2020	21%	8%	10%	13%
2019	19%	24%	15%	16%
2018	1%	9%	2%	3%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

1.2. Programa Despega MIPE

La siguiente tabla muestra la evolución de la proporción de hombres y mujeres que cotizan en diferentes momentos en relación con su participación en el programa de despega MIPE.

Antes del programa, los porcentajes de cotización eran altos en ambos sexos, con un 52% de hombres y un 55% de mujeres cotizando en 2022, donde las mujeres superan levemente a los hombres en cotización previa. Tras el programa, las proporciones se mantienen o incrementan levemente; a los 12 meses, el 48% cotizaban. Los últimos 4 años, en todos los períodos observados, tanto para hombres y mujeres, se observa una disminución de cotizantes.

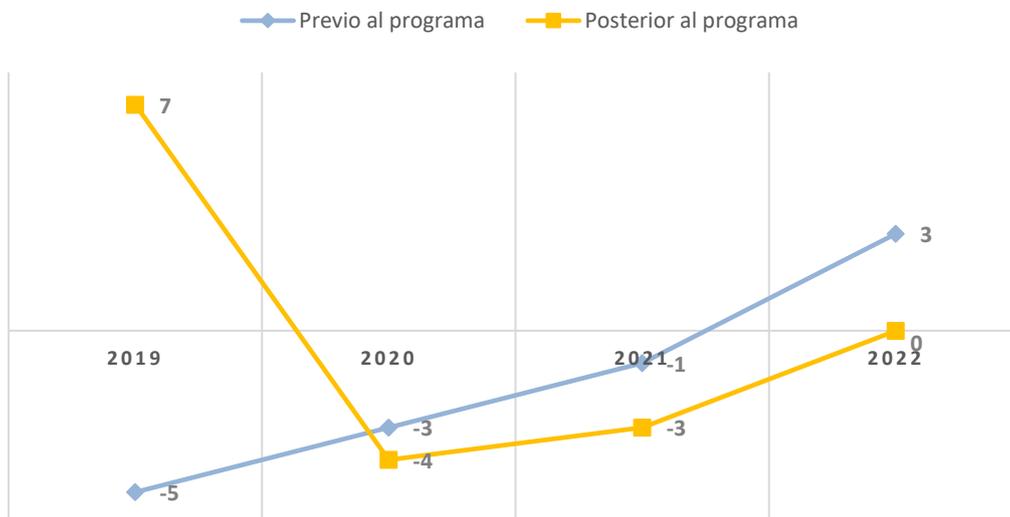
Tabla 92. Proporción de cotizantes, según sexo y año

Año	Mes previo		3 meses		6 meses		12 meses	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
2022	52%	55%	50%	51%	48%	50%	48%	48%
2021	51%	50%	52%	50%	52%	50%	50%	47%
2020	52%	48%	53%	48%	53%	47%	53%	49%
2019	71%	76%	64%	69%	59%	65%	55%	62%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

Respecto a la proporción de cotizantes previo y posterior al programa, las brechas género que se observan muestran que se produce una variación negativa en los años 2020 y 2021, de magnitud, leve y probablemente debido al impacto de la crisis sanitaria de COVID 19 que modificó el mercado laboral, en especial para las mujeres. Se observa un incremento en el 2022, donde la brecha vuelve a ser positiva, e incluso posterior al programa, dando cuenta de un equilibrio en la cotización de mujeres y hombres.

Gráfico 11. Brecha de género en la proporción de cotizantes previo (mes -1) y posterior (mes 12) al programa



Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE

La siguiente tabla, presenta la evolución de los ingresos promedio de hombres y mujeres al mes previo de ingreso al programa, los 3, 6 y 12 meses posteriores a finalizar el programa; Los hombres presentan ingresos significativamente mayores que las mujeres en todos los periodos analizados. En 2022, a los 12 meses, los

hombres presentan una renta promedio de \$1.211.529, mientras que las mujeres percibían \$873.335, lo que marca una diferencia de \$338.194. Se aprecian diferencias similares para todos los años.

Tabla 93. Renta promedio por género, por año

Año	Mes previo		3 meses		6 meses		12 meses	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2022	\$951.291	\$693.907	\$1.073.180	\$771.208	\$1.129.668	\$816.510	\$1.211.529	\$873.335
2021	\$767.333	\$611.621	\$856.137	\$666.417	\$916.716	\$702.631	\$999.393	\$775.009
2020	\$823.108	\$559.257	\$887.832	\$604.085	\$905.398	\$613.446	\$962.219	\$675.141
2019	\$434.601	\$541.969	\$456.058	\$577.296	\$448.884	\$533.503	\$475.232	\$593.479

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

Las brechas salariales que se observan en la siguiente tabla, muestran que no existen disminuciones en la brecha salarial en todos los períodos medidos y que, tras egresar del programa, existe una leve disminución de la brecha, pero ella se mantiene durante los meses siguientes, sin grandes variaciones. En muchas ocasiones las mujeres deciden reducir la jornada para labores de cuidado, o temas de maternidad y como se observó, la mayoría de las mujeres participantes de este programa se concentran en la edad de 20 a 44 años, lo que coincide con dicho período, lo que podría ser un factor que incida en la desigualdad salarial observada.

Tabla 94. Brechas salariales entre hombres y mujeres, por año

Año	Mes previo	3 meses	6 meses	12 meses
2022	27%	28%	28%	28%
2021	20%	22%	23%	22%
2020	32%	32%	32%	30%
2019	-25%	-27%	-19%	-25%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

1.3. Programa Reinvéntate

La siguiente tabla, muestra la evolución de la proporción de hombres y mujeres que cotizan en diferentes momentos en relación con su participación en el Programa Reinvéntate. Antes de iniciar el programa, los porcentajes de cotización son bajos, pero consistentemente mayores en los hombres; en 2022, el 31% de los hombres cotizaban frente al 25% de las mujeres. Tras participar en el programa, se observa un incremento significativo en la proporción de cotizantes; a los 12 meses de 2022, el 59% de los hombres y el 49% de las mujeres cotizaban. En este sentido, se observa que, en el periodo de medición tras egresar del programa, las mujeres aumentan levemente la cotización.

Tabla 95. Proporción de cotizantes, según sexo y año

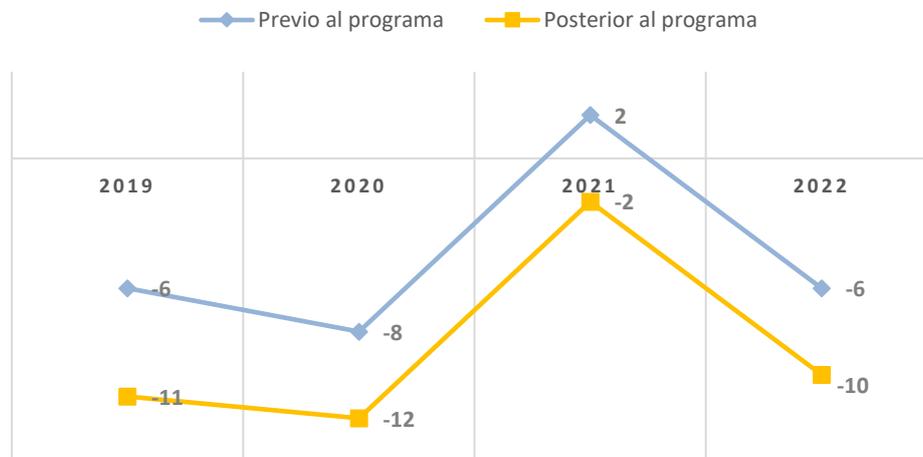
Año	Mes previo		3 meses		6 meses		12 meses	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
2022	31%	25%	53%	44%	57%	49%	59%	49%
2021	24%	26%	55%	52%	61%	60%	68%	65%
2020	28%	21%	52%	37%	60%	40%	67%	54%
2019	29%	23%	64%	50%	57%	45%	52%	41%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

En el siguiente gráfico se puede observar la diferencia en puntos porcentuales (p.p.) en la proporción de cotizantes entre hombres y mujeres, tanto antes como después del programa. Si bien, se observa que las brechas son negativas, de magnitud leve, se identifica que, en el año, 2021, hay una variación hacia una brecha positiva antes del programa, pero que decrece tras el egreso. En este caso, es importante identificar

si existe algún factor de incentivos o cambio en el mercado laboral que haya impactado la cotización en dicho año, para que se manifieste de esa manera la variación.

Gráfico 12 Brecha de género en la proporción de cotizantes previo (mes -1) y posterior (mes 12) al programa



Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

La siguiente tabla, presenta la evolución de los ingresos promedio de hombres y mujeres en el mes previo, y a los 3, 6 y 12 meses posteriores a finalizar el programa; Los hombres tienen ingresos consistentemente mayores que las mujeres en todos los periodos analizados (a excepción del periodo previo al egreso del programa en el año 2020). En 2022, a los 12 meses, los hombres ganaban en promedio \$817.416, mientras que las mujeres percibían \$719.509, lo que representa una diferencia de \$97.907. Diferencias similares son observables para todos los años.

Tabla 96. Renta promedio por género, por año

Año	Mes previo		3 meses		6 meses		12 meses	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2022	\$524.012	\$426.286	\$655.497	\$574.727	\$705.808	\$606.873	\$817.416	\$719.509
2021	\$444.544	\$422.142	\$556.389	\$501.149	\$656.248	\$554.501	\$769.220	\$648.526
2020	\$373.550	\$493.078	\$541.204	\$488.712	\$616.572	\$477.235	\$627.167	\$584.446
2019	\$358.406	\$334.695	\$441.203	\$382.715	\$488.068	\$409.167	\$514.368	\$449.830

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

El análisis de las brechas salariales de género muestra una persistente desigualdad en los ingresos, con variaciones en la magnitud según el año y el periodo analizado. En el mes previo al inicio de los programas, se observa que, salvo en 2020, las brechas son positivas, es decir, las mujeres perciben ingresos menores que los hombres. En 2020, destaca una brecha negativa del -32%, indicando que las mujeres en ese periodo previo ganaban más que los hombres, una situación excepcional que podría estar vinculada a condiciones específicas derivadas de la pandemia de COVID-19. Sin embargo, esta ventaja inicial desaparece rápidamente, y a los 3 meses se registra una brecha del 10%, que aumenta hasta un 23% a los 6 meses antes de descender a un 7% a los 12 meses. Este comportamiento sugiere que las dinámicas laborales y de mercado de ese año fueron particularmente volátiles, afectando de manera diferencial a hombres y mujeres.

En los otros años analizados, las brechas en el mes previo son menos extremas, pero muestran una tendencia constante de incremento con el paso del tiempo. En 2022, la brecha inicial del 19% disminuye a un 12% a los 3 meses y se mantiene en valores similares a los 6 y 12 meses, lo que sugiere una estabilización sin mejoras

significativas. Por otro lado, en 2021, la brecha crece progresivamente desde un 5% en el mes previo hasta un 16% a los 6 meses, manteniéndose en ese nivel a los 12 meses, lo que indica un deterioro continuo en la equidad salarial. En 2019, la brecha inicial del 7% también aumenta a un 16% a los 6 meses, pero disminuye levemente a un 13% al final del periodo. Estos datos reflejan que, aunque las mujeres pueden mejorar su inserción laboral tras los programas, las condiciones salariales siguen favoreciendo a los hombres, evidenciando la necesidad de intervenciones más focalizadas para abordar la desigualdad estructural en los ingresos.

Tabla 97. Brechas salariales entre hombres y mujeres, por año

Año	Mes previo	3 meses	6 meses	12 meses
2022	19%	12%	14%	12%
2021	5%	10%	16%	16%
2020	-32%	10%	23%	7%
2019	7%	13%	16%	13%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

1.4. Programa Talento Digital

La siguiente tabla muestra la evolución de la proporción de hombres y mujeres que cotizan en diferentes momentos en relación con su participación en el programa Talento Digital. Antes de iniciar el programa, las proporciones de cotización entre hombres y mujeres eran similares, con las mujeres mostrando un porcentaje ligeramente mayor en algunos años, como en 2022, donde el 29% de los hombres y el 30% de las mujeres cotizaban. Tras el programa, se registra un incremento en la proporción de cotizantes en ambos sexos; en 2022, a los 12 meses, un 15% de mujeres que antes no cotizaba, ahora sí lo hacía, alcanzando un 45%.

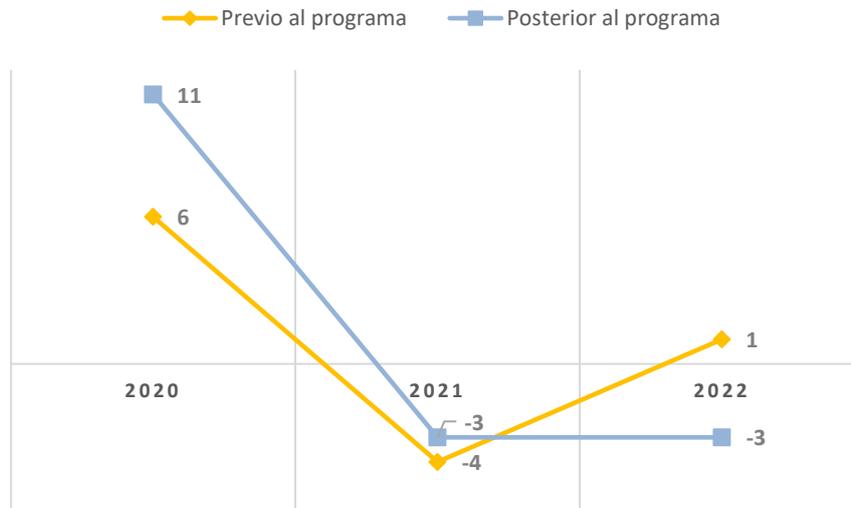
Tabla 98. Proporción de cotizantes, según sexo y año

Año	Mes previo		3 meses		6 meses		12 meses	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
2022	29%	30%	41%	40%	45%	44%	48%	45%
2021	24%	20%	41%	43%	49%	50%	55%	52%
2020	31%	37%	42%	45%	49%	54%	57%	67%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

En la siguiente tabla se observa que en los 3 años analizados la brecha comenzó positiva, con una variación de 7 pp, desde previo al ingreso y luego de egreso; sin embargo, en el 2021, se genera una caída a una brecha negativa, que, aunque es de magnitud leve, lo que es significativa es que había más cotizantes antes del programa que después. Trae variación que se debe destacara, que, en año 2022 esta brecha se vuelve positiva cercana a cero, lo que es significativo en términos de igualdad; sin embargo, decae negativamente tras el egreso. Probablemente al ser un campo masculinizado, la inserción laboral de las mujeres es baja cuando lo hacen optando a trabajos más precarizados que el de los hombres, lo que incide en su continuidad, pero por sobre todo en las cotizaciones.

Gráfico 13. Brecha de género en la proporción de cotizantes previo (mes -1) y posterior (mes 12) al programa



Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

La siguiente tabla, presenta la evolución de los ingresos promedio de hombres y mujeres de forma previa, a los 3, 6 y 12 meses posteriores a finalizar el programa, Las rentas promedio por género muestran una clara diferencia entre hombres y mujeres, con los hombres teniendo ingresos mayores consistentemente más en todos los años y períodos observados (a excepción del mes previo en el año 2020). En 2022, la brecha fue más pronunciada a los 12 meses, con una diferencia de \$176.509 entre hombres y mujeres. En 2020, la brecha fue menor, pero aún significativa, destacando en los 6 meses con una diferencia de solo \$2.136. En general la desigualdad persiste a lo largo de todos los períodos de medición.

Tabla 99. Renta promedio por género, por año

Año	Mes previo		3 meses		6 meses		12 meses	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2022	\$737.182	\$657.913	\$1.065.083	\$908.379	\$1.152.446	\$959.140	\$1.271.134	\$1.094.625
2021	\$683.664	\$630.003	\$936.554	\$801.292	\$963.005	\$849.250	\$1.134.770	\$1.016.463
2020	\$642.610	\$678.242	\$841.357	\$759.839	\$891.071	\$888.935	\$1.009.891	\$976.284

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

El análisis de las brechas salariales de género revela una evolución desigual en el tiempo, con fluctuaciones significativas entre los diferentes años y períodos de medición. En el mes previo al inicio de los programas, se observa que, en 2020, las mujeres presentaban una ventaja salarial inicial del -6%, es decir, percibían mayores ingresos que los hombres, un caso atípico posiblemente influido por los efectos de la pandemia de COVID-19. Sin embargo, esta ventaja desaparece rápidamente, ya que la brecha pasa a un 10% a los 3 meses, disminuye a un 0% a los 6 meses y se estabiliza en un 3% al cabo de 12 meses. Esta evolución refleja una mayor paridad relativa en comparación con otros años, aunque también evidencia que las condiciones del mercado laboral seguían afectando negativamente a las mujeres a medida que se alejaban del periodo inicial.

En contraste, los años 2021 y 2022 muestran una tendencia al aumento de la desigualdad salarial. En 2021, la brecha en el mes previo fue del 8%, incrementándose a un 14% a los 3 meses, pero mostrando una ligera reducción al 12% a los 6 meses y al 10% a los 12 meses, lo que sugiere un leve proceso de ajuste hacia la paridad en el tiempo. En 2022, la brecha inicial del 11% crece a un 15% a los 3 meses y alcanza su punto máximo del 17% a los 6 meses, antes de reducirse marginalmente al 14% al cabo de un año. Estos resultados

evidencian que, aunque los programas podrían facilitar una mejor inserción laboral para las mujeres, no logran cerrar las brechas salariales, lo que subraya la persistencia de barreras estructurales en el mercado laboral que perpetúan la desigualdad de ingresos entre géneros.

Tabla 100. Brechas salariales entre hombres y mujeres, por año

Año	Mes previo	3 meses	6 meses	12 meses
2022	11%	15%	17%	14%
2021	8%	14%	12%	10%
2020	-6%	10%	0%	3%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

1.5. Programa Becas Laborales

La siguiente tabla da cuenta de la evolución de la proporción de hombres y mujeres que cotizan en diferentes momentos en relación con su participación en el Programa de Becas Laborales. Los hombres presentan consistentemente una mayor proporción de participación que las mujeres, tanto antes como después de iniciar el programa. En 2022, el 29% de los hombres cotizaban el mes previo al inicio, frente al 16% de las mujeres. Tras completar el programa, aumentaron en ambos géneros, alcanzando a los 12 meses el 39% para hombres y el 22% para mujeres.

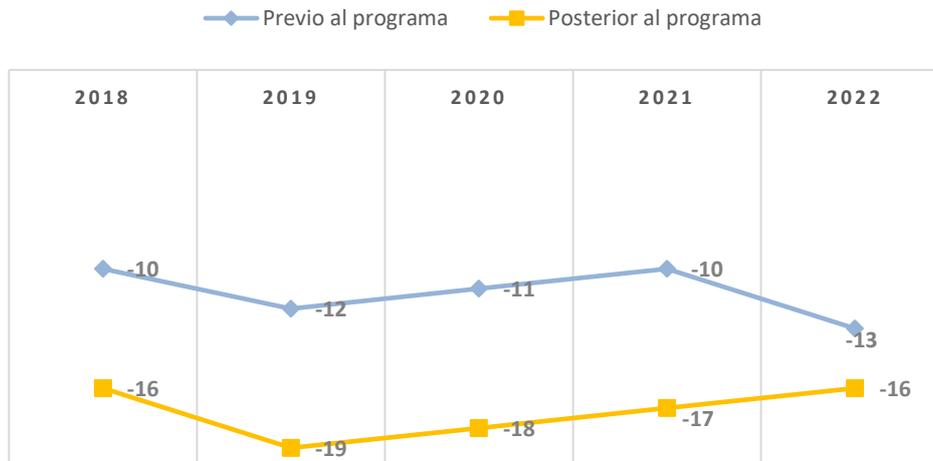
Tabla 101. Proporción de cotizantes, según sexo y año

Año	Mes previo		3 meses		6 meses		12 meses	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
2022	29%	16%	37%	20%	38%	21%	39%	22%
2021	25%	15%	39%	22%	41%	23%	42%	25%
2020	30%	19%	35%	17%	37%	19%	43%	25%
2019	24%	12%	34%	15%	36%	17%	36%	17%
2018	22%	12%	32%	16%	35%	17%	36%	19%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

El análisis de las brechas de género en personas cotizantes, reflejado en el gráfico, evidencia una tendencia constante de brechas negativas, donde la proporción de mujeres cotizantes es menor que la de los hombres en todos los periodos analizados. Estas brechas, además, se profundizan tras el egreso de los programas, pasando, por ejemplo, de -10 p.p. a -16 p.p. en 2018 y de -13 p.p. a -16 p.p. en 2022. Este patrón sugiere que, aunque las mujeres logran acceder a empleos tras su participación en los programas, estos trabajos suelen ser de menor calidad, con jornadas parciales o menos estabilidad, lo que limita su capacidad de cotizar regularmente.

Gráfico 14. Brecha de género en la proporción de cotizantes previo (mes -1) y posterior (mes 12) al programa



Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

Las rentas promedio por género muestran una diferencia constante entre hombres y mujeres a lo largo de los años, con los hombres ganando más en todos los períodos observados. En 2020, las rentas promedio de hombres y mujeres fueron relativamente cercanas, con una diferencia de \$68.580 a los 12 meses. Sin embargo, en 2021, la brecha salarial se amplió significativamente, con los hombres ganando \$727.051 y las mujeres \$516.510 a los 12 meses, marcando una diferencia de \$210.541. En 2022, la diferencia continuó siendo alta, con los hombres ganando \$771.587 y las mujeres \$588.134 a los 12 meses, reflejando una disparidad persistente en los ingresos.

Tabla 102. Renta promedio por género, por año

Año	Mes previo		3 meses		6 meses		12 meses	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2022	\$594.192	\$456.957	\$681.248	\$505.407	\$712.684	\$536.875	\$771.587	\$588.134
2021	\$524.313	\$405.588	\$584.624	\$437.172	\$648.715	\$470.341	\$727.051	\$516.510
2020	\$514.477	\$448.331	\$541.171	\$486.535	\$568.894	\$530.803	\$597.361	\$528.781
2019	\$318.089	\$425.508	\$357.098	\$472.619	\$379.604	\$503.723	\$406.428	\$529.045
2018	\$444.662	\$334.293	\$462.910	\$353.823	\$482.109	\$368.533	\$532.055	\$403.414

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

Desde el año 2020, las brechas se han mantenido negativas con una magnitud moderada, la única variación se observa en el año 2019 en donde en todos los periodos medidos la brecha salarial de las mujeres es negativa sobre un 30%.

Tabla 103. Brechas salariales entre hombres y mujeres, por año

Año	Mes previo	3 meses	6 meses	12 meses
2022	23%	26%	25%	24%
2021	23%	25%	27%	29%
2020	13%	10%	7%	11%
2019	-34%	-32%	-33%	-30%
2018	25%	24%	24%	24%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

1.6. Programa Becas Fondo Cesantía Solidario

La siguiente tabla, muestra la evolución de la proporción de hombres y mujeres que cotizan en diferentes momentos en relación con su participación en el Programa de Becas Fondo Cesantía Solidario. Antes del programa, la proporción de cotizantes era baja en ambos géneros, con un 18% de hombres y un 12% de mujeres cotizando en 2022, lo que refleja una brecha inicial de género. Tras completar el programa, la proporción aumenta significativamente; a los 12 meses, el 66% de los hombres y el 59% de las mujeres cotizaban, representando incrementos de casi un 50%.

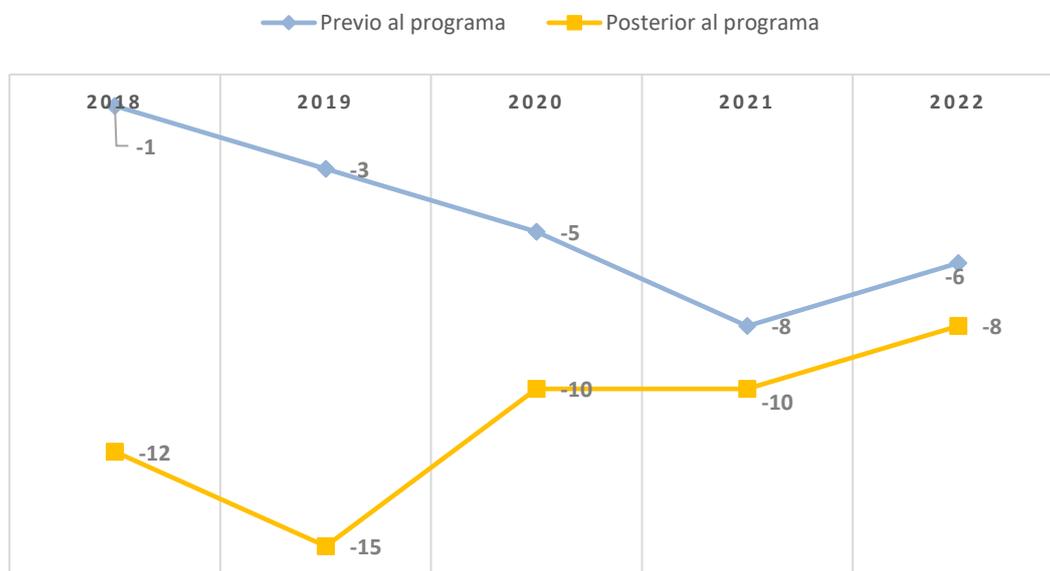
Tabla 104. Proporción de cotizantes, según sexo y año

Año	Mes previo		3 meses		6 meses		12 meses	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
2022	18%	12%	62%	52%	65%	57%	66%	59%
2021	19%	11%	56%	47%	62%	52%	67%	57%
2020	11%	5%	52%	37%	52%	40%	65%	55%
2019	11%	8%	49%	33%	42%	25%	51%	36%
2018	15%	14%	52%	37%	58%	43%	60%	48%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

El siguiente gráfico, cuantifica los puntos porcentuales (pp) en la proporción de cotizantes entre hombres y mujeres, tanto antes como después del programa, resultando interesante observar que, en todos los periodos medidos, la brecha previa al programa, aunque negativa, era inferior a la brecha que se profundiza tras el programa. Es decir, las personas cotizantes tras egreso del programa muestran más brecha salarial entre hombres y mujeres.

Gráfico 15. Brecha de género en la proporción de cotizantes previo (mes -1) y posterior (mes 12) al programa



Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

Las rentas promedio por género muestran una diferencia constante, marcada por los años 2019 y 2022 donde las rentas de las mujeres son mayores a los de los hombres. En este sentido, no existe información suficiente como para indicar las razones de esta situación. Respecto al año 2022 que podría constituirse como un año

donde se salen de los efectos de la pandemia del COVID-19, se observa que los ingresos de los hombres en todos los periodos medidos son mayores al de las mujeres.

Tabla 105. Renta promedio por género, por año

Año	Mes previo		3 meses		6 meses		12 meses	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2022	\$580.138	\$491.129	\$780.555	\$645.808	\$818.946	\$673.825	\$941.381	\$790.410
2021	\$453.682	\$602.014	\$560.272	\$797.109	\$636.665	\$841.725	\$738.703	\$1.029.263
2020	\$557.851	\$471.386	\$824.173	\$582.377	\$881.697	\$619.851	\$968.188	\$665.536
2019	\$206.061	\$432.114	\$391.154	\$536.846	\$433.407	\$565.569	\$472.644	\$644.910
2018	\$416.107	\$326.498	\$508.574	\$371.636	\$562.568	\$448.490	\$589.833	\$523.163

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

Respecto a las brechas salariales, se observan importantes diferencias en los años 2019 y 2021 en que las mujeres obtenían brechas negativas de sus indicadores, impactadas probablemente por situaciones relacionadas al COVID-19. Por otro lado, en el último año de medición (2022) se observa que la brecha salarial se mantiene en todos los periodos de medición, indicando ingresos menores de forma permanente para las mujeres respecto los hombres.

Tabla 106. Brechas salariales entre hombres y mujeres, por año

Año	Mes previo	3 meses	6 meses	12 meses
2022	15%	17%	18%	16%
2021	-33%	-42%	-32%	-39%
2020	15%	29%	30%	31%
2019	-110%	-37%	-30%	-36%
2018	22%	27%	20%	11%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

2. Análisis comparado de la empleabilidad con perspectiva de género entre programas

Al analizar las brechas previas al inicio del programa, se observa que la mayoría de los programas presentan una brecha de género negativa (expresada en puntos porcentuales, pp), lo que indica una mayor participación de hombres en comparación con mujeres en los últimos años. En general, las brechas varían, con algunas fluctuaciones entre años, pero la tendencia muestra que los programas "Fórmate para el Trabajo Sectorial" y "Becas Laborales" son los que mantienen las mayores disparidades, con diferencias de hasta -13 pp en el caso de las Becas Laborales en 2022.

Por otro lado, los programas con menor brecha de género, es decir, con diferencias positivas o cercanas a cero, incluyen "Despega Mipe" y "Talento Digital". "Despega Mipe" tiene una brecha positiva de 3pp en 2022, lo que indica que más mujeres que hombres están participando, aunque los datos varían según el año. "Talento Digital", con una pequeña brecha positiva del 1pp en 2022, también refleja una participación más equilibrada, aunque este programa ha mostrado resultados mixtos en años anteriores.

Tabla 107. Brechas de género en la proporción de cotizantes previo (mes -1) al programa, por año (en puntos porcentuales, pp)²⁸

Programa	2018	2019	2020	2021	2022
Fórmate para el Trabajo Registro Especial	-8	-8	-4	-1	-2
Fórmate para el Trabajo Sectorial	-11	-11	-10	-8	-7
Despega Mipe	N/A	5	-3	-1	3
Reinvéntate	N/A	-6	-8	2	-6
Talento Digital	N/A	N/A	6	-4	1
Becas Laborales	-10	-12	-11	-10	-13
Becas Fondo Cesantía Solidario	-1	-3	-5	-8	-6

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

Respecto a las brechas de género en la proporción de cotizantes 12 meses después de finalizar los programas se observa que casi la totalidad de los programas presentan una brecha negativa, lo que indica una mayor proporción de hombres que de mujeres en la cotización tras su participación en los programas. En general, los programas con mayor brecha de género negativa incluyen "Becas Laborales" y "Fórmate para el Trabajo Sectorial", con diferencias de -16pp y -11pp en 2022, respectivamente. Estos programas han mantenido brechas negativas a lo largo de varios años, reflejando una mayor sobrerrepresentación de los hombres en el ámbito de cotizaciones. Por otro lado, los programas con menor brecha de género, es decir, con diferencias cercanas a cero o positivas, son "Despega Mipe" (0pp en 2022) y "Talento Digital" (-3pp en 2022). "

Al comparar las brechas de género en la proporción de cotizantes previo y posterior a los programas, se observa que en la mayoría de los casos las disparidades tienden a acentuarse después de la participación. Programas como "Becas Laborales" y "Fórmate para el Trabajo Sectorial" muestran un aumento en las brechas negativas, especialmente en 2022, con -16pp y -11pp respectivamente, lo que indica que la participación de hombres en la cotización es considerablemente mayor que la de mujeres después de la intervención. Es importante considerar los factores multidimensionales que inciden en que mujeres coticen menos que los hombres. Por ejemplo, los factores indirectos que afectan en las cotizaciones, como lo son la segregación ocupacional, las inequidades culturales, trabajos feminizados jerarquizados como de menor valor.

Tabla 108. Brechas de género en la proporción de cotizantes en los 12 meses posteriores al programa, por año (en puntos porcentuales, pp)

Programa	2018	2019	2020	2021	2022
Fórmate para el Trabajo Registro Especial	-12	-16	-13	3	-4
Fórmate para el Trabajo Sectorial	-17	-19	-15	-13	-11
Despega Mipe	N/A	7	-4	-3	0
Reinvéntate	N/A	-11	-12	-2	-10
Talento Digital	N/A	N/A	11	-3	-3
Becas Laborales	-16	-19	-18	-17	-16
Becas Fondo Cesantía Solidario	-12	-15	-10	-10	-8

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

La brecha salarial que se observa, y se expresa en porcentaje de la renta de los hombres versus la de las mujeres, es que ha ido en aumento en los últimos 5 años, en los programas a excepción de Fórmate para el Trabajo sectorial, el cual, presenta para el año 2022 una disminución de ella. La mayor brecha se ubica para el año 2022 en el programa Despega MIPE, en el año 2021 en Becas Fondo Cesantía Solidario. Es relevante

²⁸ Los programas Despega Mipe y Reinvéntate entraron en funcionamiento el 2019. Talento Digital inició en 2020. De ahí que no presenten datos para años previos a estos.

observar, esta dinámica, pues son programas que como se evidenció en el apartado de participación, se caracterizan por ser masculinizados.

Tabla 109. Brechas salariales entre hombres y mujeres, por año (12 meses)

Programa	2018	2019	2020	2021	2022
Fórmate para el Trabajo Registro Especial	17%	20%	20%	25%	16%
Fórmate para el Trabajo Sectorial	3%	16%	13%	14%	10%
Despega Mipe	N/A	20%	30%	22%	28%
Reinvéntate	N/A	13%	7%	16%	12%
Talento Digital	N/A	N/A	3%	10%	14%
Becas Laborales	24%	23%	11%	9%	24%
Becas Fondo Cesantía Solidario	11%	27%	31%	28%	16%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

3. Principales hallazgos del capítulo

Los principales hallazgos que se desprende los resultados y análisis expuestos son:

- ✓ Las brechas de género de cotizantes previo al ingreso de los programas, en la mayoría de estos son inferiores, a la que se produce tras el egreso. Se mantiene en casi todos los programas la brecha negativa o desfavorable para las mujeres, acrecentándose a medida que aumentan los meses.
- ✓ En programas como Fórmate para el Trabajo, las mujeres inicialmente se encontraban en desventaja, con una brecha moderada antes del programa, la que se amplió a lo largo del tiempo. Aunque las mujeres lograron aumentar su participación en la cotización, esta sigue siendo menor en comparación con la de los hombres, lo que sugiere que los programas no han logrado transformar la participación de mujeres en empleabilidad efectiva, pese a que en la gran mayoría de programas participaron más mujeres que hombres.
- ✓ En cuanto a la brecha salarial, los datos indican que, aunque los ingresos de hombres y mujeres aumentaron tras la capacitación, las mujeres continúan ganando menos que los hombres. Por ejemplo, en 2022, las mujeres que participaron en el programa Fórmate para el Trabajo ganaron en promedio un 17% menos que los hombres, lo que revela una diferencia salarial persistente que no se resuelve ni siquiera un año después de la capacitación, y que es transversal a todos los programas.
- ✓ La segregación ocupacional que se evidencia en el apartado de participación se respalda en este análisis, ya que no sólo demuestra que hombres y mujeres se distribuyen en ciertas áreas, sino que afectan el cómo se dan las oportunidades y eficiencia de los recursos en el mercado. Por ejemplo, las brechas salariales, no solo se deben a la precarización de puestos de trabajo asociados a las mujeres, sino también a que los programas son la extensión del orden de la división sexual del trabajo, donde los trabajos desvalorizados o menos rentables y minusvalorados se dirigen a las mujeres; asociado a esto están las labores del trabajo no remunerado y del cuidado que afectan la continuidad del trabajo, por lo que a los 3 meses de estar cotizando, puede que descienda el número porque ya dejó la actividad forma o remunerada que tenía la mujer por dichas laborales.
- ✓ Entonces, lo que se evidencia que los programas son ciegos al género, y que afectan de manera desigual impactando la inserción de las mujeres en la empleabilidad. En dicho sentido, la neutralidad de género o la no evidencia de cómo se incorpora la transversalización de género en los programas no se ve reflejado en los datos analizados.

Objetivo n° 10: Análisis del enfoque de género que se está aplicando en los programas de capacitación del servicio, en cuanto al diseño, operación y evaluación identificando brechas para implementar acciones de mejora

En el siguiente apartado se presenta la forma en que se ha incorporado el enfoque de género y en general la transversalización de género en los programas de capacitación de SENCE en estudio. Para lo anterior, se ejecutó una revisión de la incorporación de una serie de componentes establecidos en el documento “Guía práctica para organismos proveedores de capacitación (OTEC) para integrar el enfoque de género en las distintas etapas que forman el proceso de capacitación”. Así mismo, se consideraron las fichas de diseño de los programas, sus bases técnicas, y otros documentos y resoluciones.

1. Análisis de programas con incorporación de enfoque de género

La siguiente información fue construida a partir del ciclo de capacitación definido en la guía práctica para OTEC, y del proceso de detección de necesidades de los cursos, levantado en las entrevistas realizadas.

Para ello, las categorías que se seleccionaron fueron las siguientes:

- ✓ Bases técnicas: ¿cómo se explicita el requerimiento, de qué manera se asegura el conocimiento y sensibilidad al enfoque de género en la capacitación, se evalúa la experiencia y práctica con enfoque de género? ¿Se considera una propuesta situada a la realidad territorial y de género de la propuesta?
- ✓ Diseño de la capacitación: ¿se consideran aspectos relevantes como horarios, ejemplos que utilizan personas facilitadoras en los cursos, equipo de personas facilitadoras que pasen por ruta formativa de Chile facilitadores, condiciones de las prácticas (ropa para diferentes cuerpos, difusión de normas de respeto y no discriminación)?
- ✓ Difusión y convocatoria: ¿cómo se asegura que utiliza gráfica y lenguaje no sexista? ¿se define una estrategia adecuada al público objetivo considerando brechas digitales de género?
- ✓ Ejecución
 - a. Contenido: ¿se asegura que los contenidos y ejemplos no reproduzcan desigualdades de género?
 - b. Facilitador y facilitadora: ¿Cómo se asegura que no sólo las personas facilitadoras que dictan el módulo transversal de género tengan experiencia y formación en la materia? ¿hay facilitadoras en áreas masculinizadas y viceversa?

Las preguntas guía de análisis son las siguientes:

- ✓ ¿está incorporado el elemento?
- ✓ ¿considera análisis situacional del mercado productivo con enfoque de género?
- ✓ ¿considera los elementos de las orientaciones de la subunidad de transversalización de género?

1.1. Categoría 1: Bases de Licitación (Bases Técnicas)

A continuación, se presentan los hallazgos transversales a todos los programas analizados:

- ✓ Las bases revisadas de cada programa presentan las mismas debilidades, donde no se logra evidenciar cómo los OTEC deben incorporar la transversalización de género, más allá del módulo transversal.
- ✓ Las bases no incorporan lenguaje inclusivo y no sexista. Los cursos ofertados reproducen segregación ocupacional y sexual.
- ✓ Del perfil de personas facilitadoras, no se define ningún indicador de género.
- ✓ Dentro de las bases no se considera como documento la guía de orientación para OTEC de transversalización de género.
- ✓ El subsidio de cuidados no considera número de personas dependientes.
- ✓ Se menciona que especialmente aquellas personas que hayan estado ya multadas o sancionadas por acoso u hostigamiento entre otras conductas deberán dejar el curso.
- ✓ El permiso postnatal parental no hace diferenciación entre madre y padre. Pero para las licencias por nacimiento o médico por hijo o hija, en el caso de los hombres se solicita una declaración extra.

En cuanto a las diferencias que fueron encontradas, estas son:

- ✓ En los programas Reinvéntate y Talento Digital, el apoyo socio laboral no integra enfoque de género.

1.2. Categoría 2: Diseño de la Capacitación (Oferta)

De la revisión, los aspectos comunes son:

- ✓ La oferta, tal como se evidencia, da cuenta de sesgos de género que reproducen segregación ocupacional y sexual, manteniendo brechas de género. Por ejemplo, se ha detectado, que la difusión de los programas según los instrumentos revisados, no contrarrestan representaciones estereotipadas que sustentan la división sexual tradicional del trabajo, promoviendo la inclusión de mujeres por ejemplo en áreas no tradicionales de trabajo, sólo se observa en transporte algo de ello. Los sesgos observados, por tanto, son inconscientes de género. Esto no se observa sólo en la participación sino también en el efecto embudo de la capacitación de las mujeres. Esto se refiere, que entran posiblemente muchas mujeres en algunas áreas a capacitarse, pero al entrar al mercado laboral luego de 12 meses las brechas salariales se mantienen y/o ellas ya no están en el mercado. Y esto responde al sesgo de rendimiento, es decir, se mide el desempeño laboral en base a su género.
- ✓ En la ficha de diseño de los programas no se evidencia cómo se incorpora el enfoque de género, y en las entrevistas tampoco fue posible identificar factores que permitan evidenciar que hay elementos que tiendan a la incorporación de este enfoque.

Las diferencias por programa que se detectan son:

- ✓ Programa Fórmate para el trabajo: En las tres líneas analizadas del programa en este estudio, así como en las entrevistas realizadas, no fue posible evidenciar que en el diseño se consideren aspectos de enfoque de género, tales como brechas de proceso. En otras palabras, no fue posible identificar, como se integra, la participación y necesidades de las mujeres en el diagnóstico del diseño y/o

planificación de las capacitaciones, así como en el proceso, por ejemplo, se observa que aún deben convivir con prejuicios o bromas fuera de contexto o por tener menor información sobre el uso de conceptos técnicos en áreas masculinizadas, por ejemplo.

- ✓ Programa Despega Mipe: En el análisis de datos aparece como un programa feminizado; sin embargo, en los instrumentos revisados como la ficha de programa, aparece como neutro al género. De esta forma resulta evidente que el diseño de la capacitación no contiene enfoque de género.
- ✓ Programa Reinvéntate: Las entrevistas relevan que las personas facilitadoras reproducen estereotipos de género, de lo que se infiere que en el diseño no se incorpora este enfoque. Es decir, se evidencia que en las capacitaciones el uso de ejemplos sexistas, o que reproducen estereotipos de género, que perpetúan roles históricamente desiguales para mujeres y hombres aún está presente en la cotidianidad de los cursos, así como el uso del lenguaje del masculino de modo que no es inclusivo para las personas participantes de los cursos.
- ✓ Programa Talento Digital: De las entrevistas, fue posible evidenciar que el diseño no considera brechas digitales, ni disponibilidad de tiempo de las mujeres, para la permanencia en los programas de bootcamp. Se evidenció que por una parte, los bootcamp por ser intensivos, requieren muchas horas diarias, que muchas mujeres no pueden conciliar con sus labores de trabajo no remunerado o de cuidado, por lo que se dificulta la participación, y por otra parte, existe brecha digital no solo por el manejo de plataformas sino de la complejidad de los mismos cursos impartidos.

1.3. Categoría 3: Difusión y convocatoria (Gráfica y lenguaje)

En la documentación revisada para todos los programas, no fue posible identificar elementos de convocatoria que aseguren igualdad de oportunidad de acceso a la información, y que estos realmente ocupen lenguaje gráfico y escrito no sexista. No fue posible evidenciar, a través de que canales específicos, se difunden de manera pertinente y suficientes para llegar a mujeres que son parte del potencial de los cursos, además de que, en la descripción del llamado, no hace énfasis en que es un llamado a nuevas fuerzas laborales, por ejemplo. La gráfica utilizada, se sugiere debe ser mujeres en puestos de trabajo no tradicionales, para que exista representatividad, o en roles de liderazgo, o utilizar imágenes donde existan procesos inclusivos, o bien grupales donde exista igual número de mujeres y hombres.

1.4. Categoría 4: Ejecución de la capacitación

1.4.1. Sub categoría: Contenido

La segmentación de cursos ratifica la segregación ocupacional y sexual de mujeres y hombres. Esto se evidencia al no encontrar elementos que aseguren dentro de los cursos de los programas la transversalización de género en los oficios. El módulo transversal no aborda este tema ni lo asegura. Sobre esto, es relevante considerar:

- ✓ En concreto, en la información disponible para todos los programas, no fue posible identificar elementos en los cursos que permitan conocer cómo se incorpora el enfoque de género en ellos.
- ✓ Sólo existe un módulo genérico transversal de orientaciones de enfoque de género (8hrs).

1.4.2. Sub dimensión: Personas facilitadoras

Se identifican mecanismos para orientar el enfoque de género en las capacitaciones, pero ninguno de ellos las asegura ni evidencia el cómo las integra en el ejercicio del oficio.

Lo que se evidencia en todos los programas fue:

- ✓ En las entrevistas fue posible identificar que sólo en el caso del módulo transversal de género, las personas facilitadoras presentaban más herramientas del enfoque.
- ✓ También fue posible identificar que existe un módulo voluntario en la plataforma de chilefacilitadores con contenidos de enfoque de género.

2. Principales hallazgos del capítulo

- ✓ El rol de los OTEC queda definido por las bases técnicas, y estas presentan debilidades respecto a la incorporación de elementos de transversalización. De este modo, no se asegura que se cumplan las guías orientadoras respecto a que el perfil de las personas facilitadoras no reproduzca sesgos de género. En definitiva, las bases, tienen ceguera de género.
- ✓ Las principales diferencias entre programas se refieren a las alianzas y encuentros interinstitucionales con agentes que facilitan o dificultan la integración de la transversalización de género. En dicho sentido, es necesario comprender que estos espacios permiten tener más insumos para el diagnóstico, y así ofrecer a las personas participantes una oferta formativa que responda a acortar las brechas de género, tanto en las barreras de entrada de proceso y salida.
- ✓ En relación con lo anterior, se considera clave para dar un avance cualitativo y cuantitativo respecto a la transversalización de género, buscar mecanismos para asegurar la incorporación del enfoque de género en la detección de necesidades y en las bases técnicas.

Objetivo n° 11: Propuestas de mejora para reducir las brechas de participación de las mujeres en los programas de capacitación

A partir de los hallazgos de este estudio, es posible dar cuenta de las siguientes propuestas de mejora que permitan reducir las brechas de participación en los programas de capacitación de SENCE.

Las propuestas se dividen en dos áreas:

- ✓ Aspectos administrativos y proceso.
- ✓ Empleabilidad.

En cada una de dichas áreas, se da cuenta de las mejoras, explicando brevemente el cómo podría generar impacto en tanto en el aumento de la participación como en la permanencia de las participantes en los programas.

1. Aspectos administrativos y de proceso

Las propuestas sugeridas en este ámbito están orientadas a dar respuesta al aseguramiento de la transversalización de género en los instrumentos, a modo de disminuir las posibilidades de que los sesgos inconscientes de las personas que operan en distintas etapas de los programas y la ejecución de los cursos incidan en la permanencia y participación de las mujeres.

A continuación, se presentan las propuestas y sugerencias de mejora que dan cuenta de aspectos administrativos que afectan indirectamente la participación y permanencia de las mujeres, además de aspectos que en el proceso de capacitación se pueden abordar, mejorando tanto la experiencia, como la permanencia de las mujeres en los programas.

- ✓ Bases técnicas: Del análisis de las bases técnicas de licitación de la ejecución de los cursos, fue posible evidenciar que estas no incorporan la perspectiva de género, desde el uso de un lenguaje masculino en la documentación, hasta condiciones que reproducen la segregación ocupacional y división sexual del trabajo (por ejemplo no se abordan las diferencias de acceso a mujeres a los cursos, o bien no se diferencian condiciones para facilitar el acceso a mujeres a los cursos), por ello, es necesario incorporar aspectos formales, como lo es el lenguaje inclusivo y no sexista, hasta considerar documentos y requisitos que aseguren la visibilidad de cómo serán abordadas las desigualdades de género en los cursos, así como en el quehacer de los oficios capacitados.
- ✓ En otras palabras, se sugiere incluir la guía de orientaciones para OTEC de transversalización de género de manera oficial en las bases. Se debería pedir en la propuesta que envíen los OTEC la forma concreta en que abordarán las brechas de género, por ejemplo: que todas las personas facilitadoras harán el curso de chilefacilitadores, o que incorporarán ejemplos no sexistas en sus cursos.
- ✓ Chilefacilitadores: Se propone que la ruta formativa en género se considere como un requisito obligatorio para ejecutar el rol de persona facilitadora. De esta manera, se fomenta la incorporación de este enfoque en las distintas materias y cursos de una manera armónica, y se disminuye la reproducción de estereotipos y roles de género dentro de la experiencia de las personas

participantes, mientras que a la vez se disminuye la posibilidad de que surjan actos discriminatorios o de violencia de género en los programas.

- ✓ Horarios y/o zonas: Se propone incorporar la restricción de ejecución de los cursos en ciertos horarios o zonas territoriales que son de común conocimiento percibidas como inseguras, atendiendo a la vulnerabilidad de mujeres y diversidades sexo genéricas ante situaciones como el delito de acoso callejero. Una alternativa es fomentar cursos modalidad e- learning en aquellos programas en que la participación de las mujeres no se vea afectada por el acceso a recursos digitales o por brecha digital. También se debe considerar en esos casos, que puede ser una variable de deserción por la doble carga que significa para las mujeres estudiar y trabajar no remuneradamente en el mismo lugar físico. Por ello, si bien es una alternativa presentar cursos en dicha modalidad, debe ser estudiada con pertinencia territorial y en diálogo con las participantes.
- ✓ Subsidio de cuidado: Se debe requiere evaluar la entrega del subsidio en función de la cantidad de personas que cuida la persona participante, considerando que el gasto relacionado a los cuidados está en directa relación a la cantidad de personas, además del tiempo de esta función. En dicho sentido, lo que se busca es que las personas que cursan los programas tengan un apoyo real en la carga de cuidados, de tal forma que, si se enferma o tiene alguna complicación no de gravedad la persona cuidada, la situación pueda ser abordada por quien esté realizando dichas labores remuneradamente.

En la siguiente sección, se entregan propuestas respecto al proceso de capacitación, las cuales se orientan a disminuir brechas de conocimiento, por una parte, y por otra a disminuir brechas de percepciones de desigualdad que inciden en la permanencia de las participantes, así como la reproducción de estereotipos de género que afecta la salida de las mujeres del programa.

- ✓ Apresto digital: es una oportunidad para el programa Talento Digital ofrecer la nivelación digital, con el foco en el aumento de la participación de las mujeres y diversidades sexo genéricas. Con ello no solo se abordan brechas digitales, sino de motivación y expectativas, incidiendo en la permanencia en los bootcamp.
- ✓ Fortalecer y continuar ejecutando capacitaciones focalizadas en el funcionariado SENCE: dada la heterogeneidad en el manejo de la transversalización de género en la capacitación y en lo que se entiende por género, es una oportunidad de fortalecer la sensibilización, conocimiento y concientización acerca de cómo se incorpora este enfoque en SENCE. Por ello, fundamentalmente, se sugiere focalizar y priorizar en los siguientes grupos de personas para capacitar:
 - a. Personas encargadas de género: a nivel de las regiones, no hay homogeneidad en cómo abordar la transversalización de género, en vista que las personas no son especialistas en el tema. Por ello, se sugiere fortalecer sus capacidades para traspasar al equipo regional dicha mirada. Las capacitaciones deben ir orientas a introducir enfoque de género en la capacitación especialmente centrada en barreras de proceso y salida de participantes.
 - b. Directoras y directores regionales: El rol que cumplen directoras y directores en el ámbito de la transversalización de género, no solo es interno en el equipo regional, sino que también es quien transmite a los demás servicios esta mirada, y facilita la coordinación, articulación

y priorización de áreas estratégicas para la región en las materias que competen a SENCE. Por ello, capacitarlos en el enfoque interseccional permitirá incorporar en su quehacer de vinculación interno e interinstitucional el apoyo a la transversalización de género en la capacitación.

- c. Equipo de Unidad de Estudios: se sugiere que la profundización del análisis de datos y por tanto la entrega de insumos para la toma de decisiones, sea reforzada con la metodología de data feminism; esta permite analizar datos con perspectiva de género. Por ello, capacitarlos en esta materia resulta relevante.
- ✓ Fomento de personas facilitadoras: Se sugiere potenciar facilitadoras en rubros masculinizados y facilitadores en cursos feminizados, con ello se busca entregar referentes que rompan la segregación ocupacional, y motive a la permanencia de las personas en los cursos. Además de visibilizar y redistribuir tareas que permitan abrir oportunidades para las participantes en rubros no típicamente de mujeres.

2. Empleabilidad

Para dar respuesta a las expectativas que las mujeres tienen respecto al trabajo tras el egreso de los programas de capacitación, sea de manera independiente o dependiente, se han considerado tres propuestas que están orientadas al incentivo por una parte y por otra, a considerar distintos procesos de evaluación para contribuir el fomento de estrategias que permitan la empleabilidad.

- ✓ Apresto laboral: Se sugiere considerar este apresto como un incentivo a la perseverancia y al manejo de situaciones y barreras de la cultura organizacional para casos de salidas dependientes, y manejo de finanzas e inversión, para salidas independientes. Con ello, se busca que las expectativas de aumento de ingreso o de mejor colocación entrega la posibilidad de proyectarse y fortalecer la autonomía en la toma de decisiones.
- ✓ Apresto personas empleadoras: Se considera relevante preparar también a las empresas y/o instituciones que trabajan con las personas egresadas de los programas, de esta forma, se disminuyen posibilidades de discriminación y violencia de género u otras situaciones de maltrato laboral, llamadas barreras de desarrollo profesional.

Objetivo n° 12: Generar propuesta de indicadores con perspectiva de género para los programas de capacitación del Servicio, que permitan identificar brechas de género

A partir de las diversas actividades de levantamiento de información realizados, así como del análisis con enfoque de género considerado en el estudio, se sistematizó una propuesta de indicadores con perspectiva de género que permiten identificar brechas de género en los programas de capacitación de SENCE. Así, se identificaron problemáticas, las que se relacionaron con las barreras de entrada y permanencia a la participación de las mujeres en los programas de capacitación laboral identificadas en el documento “Guía práctica para organismos proveedores de capacitación (OTEC) para integrar el enfoque de género en las distintas etapas que forman parte del proceso de capacitación” elaborado por SENCE.

Tabla 110. Indicadores con perspectiva de género propuestos

Barrera de entrada y/o permanencia a la que responde el problema	Problema identificado	Propuesta de indicadores	Supuestos para su medición y disponibilidad de información en SENCE
Desigual distribución de responsabilidades familiares y de cuidado que limitan o restringen la posibilidad de acceder a la capacitación.	Carencia de información disponible en SENCE respecto del número de personas dependientes bajo el cuidado de las personas beneficiarias de los cursos	Número de personas beneficiarias con responsabilidades de cuidados que participan en las capacitaciones. Número de personas bajo el cuidado de la persona beneficiaria de la capacitación	Actualmente SENCE no cuenta con esta información. Al momento de inscripción, identificar número de personas bajo el cuidado de las personas beneficiarias.
	Entrega y cobertura de subsidio de cuidados no da cuenta de la cobertura real respecto al propio sexo, para comparar y ver igualdad de oportunidad en relación a la corresponsabilidad que se promueve en labores de cuidado	Tasa de cobertura del subsidio de cuidado respecto al mismo sexo	
Oferta de cursos en rubros masculinizados debilitan el interés de las mujeres de aprenderlo y luego no poder desarrollarlo	Diagnóstico de entrada a la capacitación no capta la diversidad de mujeres en cursos masculinizados, no existiendo un enfoque interseccional.	Numero de cursos que desarrollan un diagnóstico acerca de las características de acceso de las mujeres	Actualmente SENCE no cuenta con esta información. Incorporar requerimiento a los organismos ejecutores que identifiquen las particularidades de las mujeres que participan en los cursos.
	Se evidencia que en los programas de capacitación existe tendencia a segregar por roles y sexo las áreas, de manera inconsciente, lo que demuestra la presencia de ceguera de género en la neutralidad de los programas. No se evidencian factores explicativos asociados a innovación, que fomenten la		

Barrera de entrada y/o permanencia a la que responde el problema	Problema identificado	Propuesta de indicadores	Supuestos para su medición y disponibilidad de información en SENCE
	redistribución de áreas masculinizadas o feminizadas de capacitación.		
	Bajo número de mujeres participantes en cursos de oficios tradicionalmente masculinos	Número de mujeres participantes en cursos de oficios tradicionalmente masculinos	Actualmente SENCE dispone de esta información, sin embargo, requiere procesamiento e identificación de los cursos de oficios tradicionalmente masculinos.
	Mujeres participan en cursos de capacitación en áreas masculinizadas tradicionales, participando en menor medida en áreas masculinizadas no tradicionales tales como acuicultura energía entre otras	Número de mujeres que participan en cursos en áreas masculinizadas no tradicionales	Actualmente SENCE dispone de esta información, sin embargo, requiere procesamiento de cursos y oficios masculinizados no tradicionales que serán sujetos en esta evaluación
Carencia de información y orientación ocupacional que ofrezcan antecedentes sobre las ventajas y desafíos para el acceso de las mujeres en determinados sectores productivos (remuneraciones, condiciones laborales, culturas organizacionales, otros), que contribuyan a su toma de decisiones.	Mujeres participan de cursos masculinizados para aprender oficios tradicionalmente masculinos para fortalecer autonomía de la toma de decisiones, sin que necesariamente sea para desarrollar el oficio.	Número de mujeres que trabajan en oficios relacionados a la capacitación.	Actualmente SENCE dispone de esta información, sin embargo, requiere procesamiento para identificar oficios en los que las mujeres participantes de los cursos de capacitación de desarrollan en un periodo posterior al egreso
Baja presencia de facilitadoras femeninas en la áreas técnicas o tecnológicas y en cursos de sectores masculinizados (construcción, transporte y minería, entre otros)	Percepción de bajo número de facilitadoras en cursos masculinizados	Número de facilitadoras que dictan cursos de oficios tradicionalmente masculinos	Actualmente SENCE dispone de esta información, sin embargo, requiere procesamiento para identificar los cursos de oficios tradicionalmente masculinos.
Limitaciones culturales (prejuicios hacia las mujeres, tanto en las comunidades como en ellas mismas)	Desconocimiento de la identidad de género por cursos de capacitación de SENCE	Número de personas que participan en cursos de capacitación según género	Actualmente SENCE no cuenta con esta información. Incorporación de género en registros administrativos de SENCE.

Barrera de entrada y/o permanencia a la que responde el problema	Problema identificado	Propuesta de indicadores	Supuestos para su medición y disponibilidad de información en SENCE
Poca empatía y entendimiento de la familia y su entorno.	Incertidumbre respecto a las capacidades y competencias de las personas facilitadoras que permita incorporar enfoque de género en las capacitaciones	Número de personas facilitadoras que cumplen con ruta formativa de género en Chile	Actualmente SENCE dispone de esta información, sin embargo, requiere procesamiento para identificar los facilitadores y la ruta formativa en registros administrativos de SENCE

Fuente: Elaboración propia

Anexos

1. Análisis de participación en cursos del área de construcción y transporte y logística para el programa *Fórmate Para el Trabajo*

En el contexto del estudio, se solicitó la elaboración de una minuta centrada en el programa *Fórmate para el Trabajo*, específicamente en sus líneas *Registro Especial* y *Sectorial*, con un enfoque en las áreas de Construcción y Transporte y logística. Para evitar el solapamiento de información, este documento sintetiza dicha minuta, destacando los datos más relevantes para los objetivos del estudio.

1.1. Línea Registro Especial

1.1.1. Construcción

1.1.1.1. Participación por sexo

Respecto a la cantidad de participantes por sexo, para el año 2023 se registran los siguientes datos relevantes:

- ✓ Mujeres: 390 participantes (24,6% desertoras, 73,1% ejecutado terminado).
- ✓ Hombres: 1141 participantes (20,6% desertores, 76,6% ejecutado terminado).
- ✓ La participación femenina sigue siendo menor que la masculina, con un aumento paulatino en la proporción de mujeres.

Tabla 111. Participantes del programa en el área Construcción, según estado de participación

Sexo	Estado participación	Año									
		2019		2020		2021		2022		2023	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Mujeres	Desertor	35	18,9%	33	38,4%	63	38,4%	53	23,2%	96	24,6%
	Ejecutado terminado	142	76,8%	31	36,0%	86	52,4%	162	71,1%	285	73,1%
	Pendiente	0	0,0%	16	18,6%	2	1,2%	2	0,9%	0	0,0%
	Reprobado	8	4,3%	6	7,0%	13	7,9%	11	4,8%	9	2,3%
	Total	185	100%	86	100%	164	100%	228	100%	390	100%
Hombres	Desertor	290	31,3%	218	53,6%	200	30,3%	202	26,3%	235	20,6%
	Ejecutado terminado	600	64,7%	146	35,9%	399	60,5%	492	64,1%	874	76,6%
	Pendiente	0	0,0%	21	5,2%	16	2,4%	35	4,6%	0	0,0%
	Reprobado	35	3,8%	22	5,4%	45	6,8%	38	5,0%	30	2,6%
	Total	927	100%	407	100%	660	100%	767	100%	1141	100%

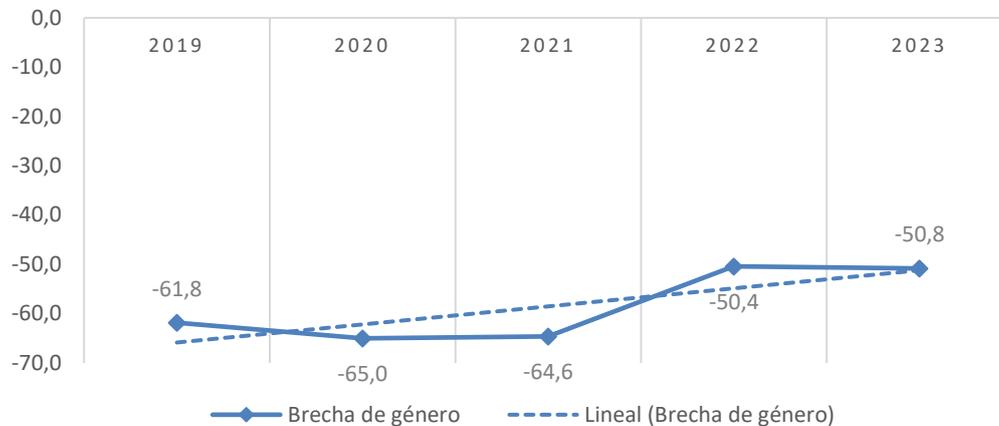
Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

1.1.1.2. Brecha de género

Para este programa se observan valores negativos en el cálculo de la brecha de género de quienes completan el curso exitosamente, lo que significa que existe una menor participación femenina que masculina, con una brecha que alcanzó su punto máximo en 2020, con 65 puntos porcentuales (pp) menos de mujeres que

hombres. No obstante, a partir de 2021 esta brecha percibe una leve disminución, alcanzando un -50,8 en 2023.

Gráfico 16. Brecha de género en el Programa Fórmate para el Trabajo Registro Especial, área Construcción



Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

1.1.1.3. Tramos etarios

- ✓ En el período analizado, la participación de mujeres y hombres en los programas de capacitación del área de Construcción refleja una predominancia masculina en todos los años y tramos etarios.
- ✓ A pesar de esto, se observan algunas tendencias al alza en la participación femenina, particularmente en los grupos de edad intermedia.

Tabla 112. Desagregación por tramo etario, área Construcción

Tramo Edad	Sexo	Año									
		2019		2020		2021		2022		2023	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
De 16 a 29 años	Mujeres	70	17,2%	7	9,7%	18	10,3%	37	16,7%	77	17,7%
	Hombres	336	82,8%	65	90,3%	157	89,7%	185	83,3%	359	82,3%
	Total	406	100,0%	72	100,0%	175	100,0%	222	100,0%	436	100,0%
De 30 a 44 años	Mujeres	47	21,2%	12	19,4%	35	17,7%	77	29,6%	146	31,0%
	Hombres	175	78,8%	50	80,6%	163	82,3%	183	70,4%	325	69,0%
	Total	222	100,0%	62	100,0%	198	100,0%	260	100,0%	471	100,0%
De 45 a 59 años	Mujeres	24	24,7%	10	27,0%	30	30,0%	43	30,9%	58	29,3%
	Hombres	73	75,3%	27	73,0%	70	70,0%	96	69,1%	140	70,7%
	Total	97	100,0%	37	100,0%	100	100,0%	139	100,0%	198	100,0%
De 60 años o más	Mujeres	1	5,9%	2	33,3%	3	25,0%	5	15,2%	4	7,4%
	Hombres	16	94,1%	4	66,7%	9	75,0%	28	84,8%	50	92,6%
	Total	17	100,0%	6	100,0%	12	100,0%	33	100,0%	54	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

1.1.1.4. Nivel educacional

- ✓ En Media Completa, que concentra la mayor cantidad de participantes, las mujeres alcanzaron un 23,9% en 2023, frente al 20,9% en 2019, lo que equivale a una brecha de género de -52,2 puntos porcentuales en 2023.

- ✓ En Educación Superior Incompleta, la participación femenina creció del 17,4% en 2019 al 25,5% en 2023, reduciendo parcialmente la brecha de género de -65,2 puntos porcentuales en 2019 a -49,0 puntos porcentuales en 2023.
- ✓ Destaca el nivel de Básica Completa, donde en 2022 las mujeres alcanzaron una participación del 51,3%, registrando una brecha positiva de +2,6 puntos porcentuales (51,3% de mujeres frente a 48,7% de hombres). Sin embargo, este logro no se sostuvo en 2023, cuando la participación femenina descendió al 35,7%.

Tabla 113. Desagregación por nivel educacional, área Construcción

Nivel Educativo	Sexo	Año									
		2019		2020		2021		2022		2023	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sin educación	Mujeres	5	33,3%		0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Hombres	10	66,7%	3	100,0%	0	0,0%	1	100,0%	1	100,0%
	Total	15	100,0%	3	100,0%	0	0,0%	1	100,0%	1	100,0%
Básica incompleta	Mujeres	1	16,7%	0	0,0%	0	0,0%	2	28,6%	4	30,8%
	Hombres	5	83,3%	1	100,0%	3	100,0%	5	71,4%	9	69,2%
	Total	6	100,0%	1	100,0%	3	100,0%	7	100,0%	13	100,0%
Básica Completa	Mujeres	7	18,4%	1	16,7%	1	5,9%	20	51,3%	15	35,7%
	Hombres	31	81,6%	5	83,3%	16	94,1%	19	48,7%	27	64,3%
	Total	38	100,0%	6	100,0%	17	100,0%	39	100,0%	42	100,0%
Media Incompleta	Mujeres	24	14,2%	7	20,6%	14	15,2%	19	19,2%	40	22,7%
	Hombres	145	85,8%	27	79,4%	78	84,8%	80	80,8%	136	77,3%
	Total	169	100,0%	34	100,0%	92	100,0%	99	100,0%	176	100,0%
Media completa	Mujeres	95	20,9%	21	17,6%	63	18,9%	112	24,1%	192	23,9%
	Hombres	360	79,1%	98	82,4%	270	81,1%	352	75,9%	610	76,1%
	Total	455	100,0%	119	100,0%	333	100,0%	464	100,0%	802	100,0%
Educación superior incompleta	Mujeres	8	17,4%	2	14,3%	3	12,0%	9	21,4%	24	25,5%
	Hombres	38	82,6%	12	85,7%	22	88,0%	33	78,6%	70	74,5%
	Total	46	100,0%	14	100,0%	25	100,0%	42	100,0%	94	100,0%
Educación superior completa	Mujeres	2	22,2%	0	0,0%	4	33,3%	0	0,0%	10	32,3%
	Hombres	7	77,8%	0	0,0%	8	66,7%	2	100,0%	21	67,7%
	Total	9	100,0%	0	0,0%	12	100,0%	2	100,0%	31	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

1.1.2. Transporte y logística

1.1.2.1. Participación por sexo

Respecto a la cantidad de participantes por sexo, para el año 2023 se registran los siguientes datos relevantes:

- ✓ Mujeres: 571 participantes (17,5% desertoras, 77,6% ejecutado terminado).
- ✓ Hombres: 500 participantes (17,2% desertores, 79,6% ejecutado terminado).
- ✓ En esta área, desde 2022 la participación femenina supera a la masculina.

Tabla 114. Participantes del programa en el área Transporte y logística, según estado de participación

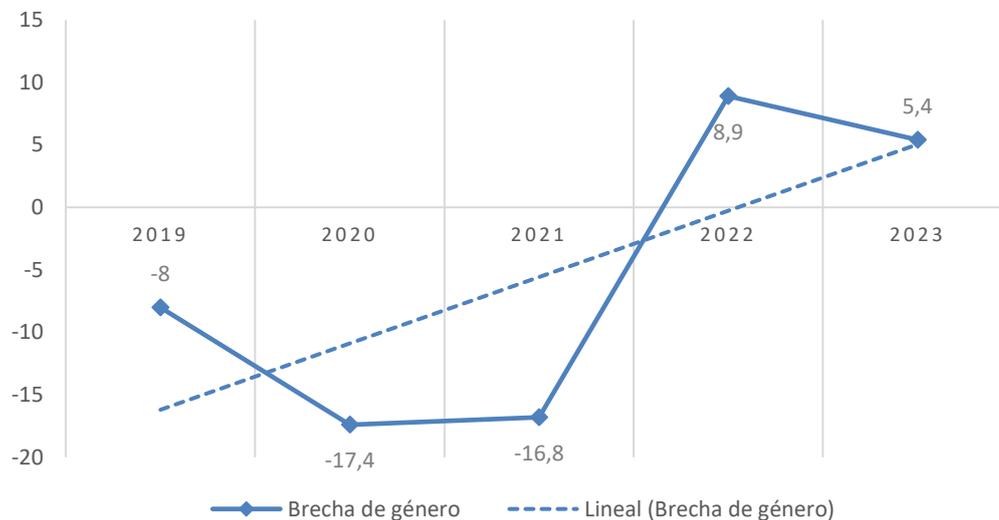
Sexo	Estado participación	Año									
		2019		2020		2021		2022		2023	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Mujeres	Desertor	94	22,7%	110	40,4%	146	46,8%	128	36,4%	100	17,5%
	Ejecutado terminado	302	72,8%	145	53,3%	155	49,7%	206	58,5%	443	77,6%
	Pendiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	11	1,9%
	Reprobado	19	4,6%	17	6,3%	11	3,5%	18	5,1%	17	3,0%
	Total	415	100%	272	100%	312	100%	352	100%	571	100%
Hombres	Desertor	69	15,7%	207	48,9%	144	38,6%	144	44,2%	86	17,2%
	Ejecutado terminado	355	80,9%	206	48,7%	218	58,4%	173	53,1%	398	79,6%
	Pendiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	5	1,0%
	Reprobado	15	3,4%	10	2,4%	11	2,9%	9	2,8%	11	2,2%
	Total	439	100%	423	100%	373	100%	326	100%	500	100%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

1.1.2.2. Brecha de género

- ✓ Se observan valores negativos en el cálculo de la brecha de género para los primeros tres años, situación que se revierte en las últimas mediciones.
- ✓ La brecha alcanzó su punto máximo en 2020 (-17,4 puntos porcentuales), cuando la participación masculina superó a la femenina en gran medida, pero a partir de 2021 disminuye y se revierte: en 2023 llegó a 5,4 puntos porcentuales, indicando que más mujeres que hombres participan y finalizan exitosamente el curso.

Gráfico 17. Brecha de género en el Programa Fórmate para el Trabajo Registro Especial, área Transporte y logística



Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

1.1.2.3. Tramos etarios

- ✓ Entre 2019 y 2023, la participación de mujeres ha sido fluctuante, con una tendencia reciente a aumentar en los grupos más jóvenes y de mediana edad.

- ✓ En el tramo de 16 a 29 años, la proporción de mujeres creció significativamente en 2020, alcanzando un 41,9%, y se estabilizó en un 48% en 2023, con una brecha de género de solo -4 puntos porcentuales.
- ✓ Por otro lado, el tramo de 30 a 44 años también muestra una participación femenina destacada, con un 54,4% en 2023, registrando una brecha positiva de 8,8pp.

Tabla 115. Desagregación por tramo etario, área Transporte y logística

Tramo Edad	Sexo	Año									
		2019		2020		2021		2022		2023	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
De 16 a 29 años	Mujeres	81	31,5%	39	41,9%	46	32,9%	64	46,7%	153	48,0%
	Hombres	176	68,5%	54	58,1%	94	67,1%	73	53,3%	166	52,0%
	Total	257	100,0%	93	100,0%	140	100,0%	137	100,0%	319	100,0%
De 30 a 44 años	Mujeres	161	54,2%	76	41,5%	76	45,5%	92	57,5%	193	54,4%
	Hombres	136	45,8%	107	58,5%	91	54,5%	68	42,5%	162	45,6%
	Total	297	100,0%	183	100,0%	167	100,0%	160	100,0%	355	100,0%
De 45 a 59 años	Mujeres	59	58,4%	29	40,3%	31	50,0%	47	61,0%	94	60,6%
	Hombres	42	41,6%	43	59,7%	31	50,0%	30	39,0%	61	39,4%
	Total	101	100,0%	72	100,0%	62	100,0%	77	100,0%	155	100,0%
De 60 años o más	Mujeres	1	50,0%	1	33,3%	2	50,0%	3	60,0%	3	25,0%
	Hombres	1	50,0%	2	66,7%	2	50,0%	2	40,0%	9	75,0%
	Total	2	100,0%	3	100,0%	4	100,0%	5	100,0%	12	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

1.1.2.4. Nivel educacional

- ✓ En el nivel de Media Completa, que concentra la mayor cantidad de participantes en todos los años analizados, se observa un incremento en la participación de mujeres, pasando de un 43,9% en 2019 a un 54,1% en 2023, con una brecha positiva de 8,2 puntos porcentuales.
- ✓ En Media Incompleta, el segundo nivel con más participantes, las mujeres oscilaron entre un 36,1% en 2021 y un 47,5% en 2019, cerrando en un 40,6% en 2023 con una brecha negativa de -18,8 puntos porcentuales frente al 59,4% de los hombres.

Tabla 116. Desagregación por nivel educacional, área Transporte y logística

Nivel Educacional	Sexo	Año									
		2019		2020		2021		2022		2023	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sin educación	Mujeres	13	48,1%	3	50,0%	1	100,0%	0	0,0%	2	100,0%
	Hombres	14	51,9%	3	50,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	27	100,0%	6	100,0%	1	100,0%	0	0,0%	2	100,0%
Educación especial	Mujeres	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Hombres	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Básica incompleta	Mujeres	2	50,0%	1	100,0%	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Hombres	2	50,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	100,0%
	Total	4	100,0%	1	100,0%	1	100,0%	0	0,0%	2	100,0%
Básica Completa	Mujeres	16	53,3%	5	38,5%	6	40,0%	4	50,0%	7	36,8%
	Hombres	14	46,7%	8	61,5%	9	60,0%	4	50,0%	12	63,2%
	Total	30	100,0%	13	100,0%	15	100,0%	8	100,0%	19	100,0%
Media Incompleta	Mujeres	48	47,5%	25	45,5%	26	36,1%	26	47,3%	41	40,6%
	Hombres	53	52,5%	30	54,5%	46	63,9%	29	52,7%	60	59,4%

Nivel Educativo	Sexo	Año									
		2019		2020		2021		2022		2023	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
	Total	101	100,0%	55	100,0%	72	100,0%	55	100,0%	101	100,0%
Media completa	Mujeres	187	43,9%	96	39,3%	115	45,1%	167	56,8%	365	54,1%
	Hombres	239	56,1%	148	60,7%	140	54,9%	127	43,2%	310	45,9%
	Total	426	100,0%	244	100,0%	255	100,0%	294	100,0%	675	100,0%
Educación superior incompleta	Mujeres	19	48,7%	6	46,2%	4	22,2%	9	40,9%	21	61,8%
	Hombres	20	51,3%	7	53,8%	14	77,8%	13	59,1%	13	38,2%
	Total	39	100,0%	13	100,0%	18	100,0%	22	100,0%	34	100,0%
Educación superior completa	Mujeres	12	57,1%	6	50,0%	2	18,2%	0	0,0%	7	87,5%
	Hombres	9	42,9%	6	50,0%	9	81,8%	0	0,0%	1	12,5%
	Total	21	100,0%	12	100,0%	11	100,0%	0	0,0%	8	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

1.2. Línea Sectorial

1.2.1. Construcción

1.2.1.1. Participación por sexo

Respecto a la cantidad de participantes por sexo, para el año 2023 se registran los siguientes datos relevantes:

- ✓ Mujeres: 1609 participantes (21,9% desertoras, 72,5% ejecutado terminado).
- ✓ Hombres: 1898 participantes (21,7% desertores, 71,5% ejecutado terminado).
- ✓ La participación femenina sigue siendo menor que la masculina, con un aumento paulatino en la proporción de mujeres.

Tabla 117. Participantes del programa en el área Construcción, según estado de participación

Sexo	Estado participación	Año									
		2019		2020		2021		2022		2023	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Mujeres	Desertor	15	15,0%	60	29,4%	8	6,5%	2	4,3%	353	21,9%
	Ejecutado terminado	84	84,0%	109	53,4%	104	84,6%	45	95,7%	1167	72,5%
	Pendiente	0	0,0%	11	5,4%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,1%
	Reprobado	1	1,0%	24	11,8%	11	8,9%	0	0,0%	88	5,5%
	Total	100	100,0%	204	100,0%	123	100,0%	47	100,0%	1609	100,0%
Hombres	Desertor	34	12,2%	138	34,2%	13	6,7%	12	26,7%	411	21,7%
	Ejecutado terminado	217	78,1%	211	52,4%	173	88,7%	32	71,1%	1357	71,5%
	Pendiente	0	0,0%	9	2,2%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,1%
	Reprobado	27	9,7%	45	11,2%	9	4,6%	1	2,2%	129	6,8%
	Total	278	100,0%	403	100,0%	195	100,0%	45	100,0%	1898	100,0%

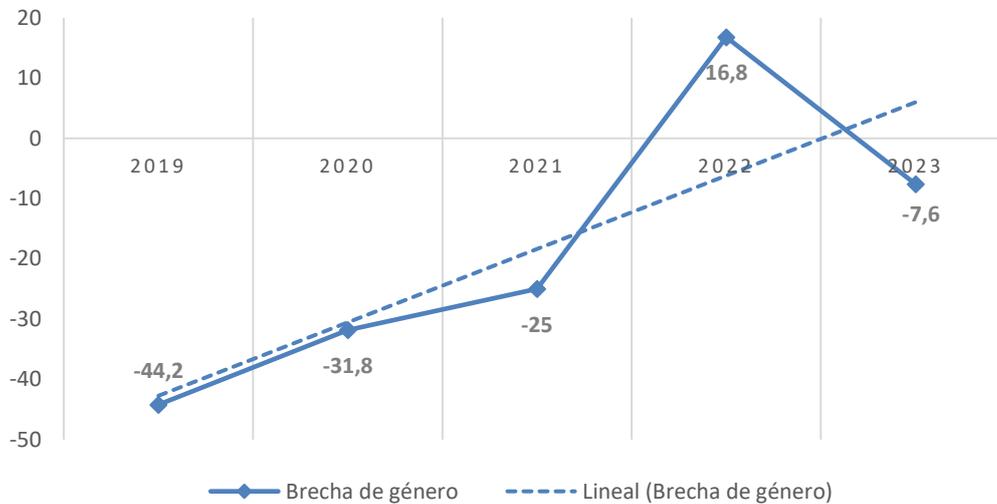
Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

1.2.1.2. Brecha de género

Se observa que la brecha de género en la proporción de participantes que completan exitosamente el curso sigue siendo considerable, con mayor participación masculina en todos los años analizados. No obstante, en

los últimos años se aprecia una tendencia a la disminución de la brecha, pasando de -44,2pp en 2019 a -7,6pp en 2023.

Gráfico 18. Brecha de género en el Programa Fórmate para el Trabajo Sectorial, área Construcción



Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

1.2.1.3. Tramos etarios

- ✓ Se observan incrementos en la participación de mujeres para todos los tramos etarios, especialmente en el grupo de 45 a 59 años (del 29,2% en 2019 al 53,5% en 2023).
- ✓ También destaca el grupo de 16 a 29 años, donde las mujeres pasan de un 23% en 2019 a un 40,1% en 2023.
- ✓ El crecimiento más moderado se observa en el grupo de 60 años o más, donde las mujeres pasan de un 30,8% en 2019 a un 34% en 2023.
- ✓ A pesar de esto, se mantiene la brecha de género en la mayoría de los tramos etarios, salvo en el tramo de 45 a 59 donde las mujeres superan a los hombres.

Tabla 118. Desagregación por tramo etario, área Construcción

Tramo Edad	Sexo	Año									
		2019		2020		2021		2022		2023	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
De 16 a 29 años	Mujeres	32	23,0%	32	25,8%	37	33,9%	8	30,8%	360	40,1%
	Hombres	107	77,0%	92	74,2%	72	66,1%	18	69,2%	538	59,9%
	Total	139	100,0%	124	100,0%	109	100,0%	26	100,0%	898	100,0%
De 30 a 44 años	Mujeres	29	34,5%	46	45,1%	41	47,7%	11	57,9%	519	49,5%
	Hombres	55	65,5%	56	54,9%	45	52,3%	8	42,1%	530	50,5%
	Total	84	100,0%	102	100,0%	86	100,0%	19	100,0%	1049	100,0%
De 45 a 59 años	Mujeres	19	29,2%	27	38,6%	21	35,0%	20	80,0%	252	53,5%
	Hombres	46	70,8%	43	61,4%	39	65,0%	5	20,0%	219	46,5%
	Total	65	100,0%	70	100,0%	60	100,0%	25	100,0%	471	100,0%
De 60 años o más	Mujeres	4	30,8%	4	16,7%	5	22,7%	6	85,7%	36	34,0%
	Hombres	9	69,2%	20	83,3%	17	77,3%	1	14,3%	70	66,0%
	Total	13	100,0%	24	100,0%	22	100,0%	7	100,0%	106	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

1.2.1.4. Nivel educacional

- ✓ Se observa una predominancia masculina en los niveles educativos básicos, como Media Completa y Media Incompleta, aunque ha aumentado la participación femenina. En Media Completa, los hombres representaron más del 50% de los participantes en todos los años, pero en 2023, la brecha se redujo significativamente, con mujeres alcanzando un 48,1% de participación.
- ✓ A lo largo de los años, se observa un aumento sostenido en la participación de mujeres, especialmente en los niveles Media Completa (de 28,3% en 2019 a 48,1% en 2023) y Media Incompleta (de 14% en 2019 a 40,5% en 2023), acercándose a la paridad en algunos casos.

Tabla 119. Desagregación por nivel educacional, área Construcción

Nivel Educativo	Sexo	Año									
		2019		2020		2021		2022		2023	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sin educación	Mujeres	2	33,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	10	50,0%
	Hombres	4	66,7%	4	100,0%	2	100,0%	0	0,0%	10	50,0%
	Total	6	100,0%	4	100,0%	2	100,0%	0	0,0%	20	100,0%
Educación especial	Mujeres	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
	Hombres	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
Básica incompleta	Mujeres	1	16,7%	2	50,0%	1	33,3%	0	0,0%	24	52,2%
	Hombres	5	83,3%	2	50,0%	2	66,7%	0	0,0%	22	47,8%
	Total	6	100,0%	4	100,0%	3	100,0%	0	0,0%	46	100,0%
Básica Completa	Mujeres	20	42,6%	18	35,3%	6	23,1%	7	77,8%	90	46,4%
	Hombres	27	57,4%	33	64,7%	20	76,9%	2	22,2%	104	53,6%
	Total	47	100,0%	51	100,0%	26	100,0%	9	100,0%	194	100,0%
Media Incompleta	Mujeres	8	14,0%	20	30,3%	12	38,7%	7	53,8%	169	40,5%
	Hombres	49	86,0%	46	69,7%	19	61,3%	6	46,2%	248	59,5%
	Total	57	100,0%	66	100,0%	31	100,0%	13	100,0%	417	100,0%
Media completa	Mujeres	49	28,3%	65	37,6%	76	42,0%	30	56,6%	723	48,1%
	Hombres	124	71,7%	108	62,4%	105	58,0%	23	43,4%	781	51,9%
	Total	173	100,0%	173	100,0%	181	100,0%	53	100,0%	1504	100,0%
Educación superior incompleta	Mujeres	2	50,0%	2	15,4%	4	26,7%		0,0%	84	40,0%
	Hombres	2	50,0%	11	84,6%	11	73,3%	1	100,0%	126	60,0%
	Total	4	100,0%	13	100,0%	15	100,0%	1	100,0%	210	100,0%
Educación superior completa	Mujeres	1	16,7%	2	25,0%	4	23,5%	1	100,0%	66	50,0%
	Hombres	5	83,3%	6	75,0%	13	76,5%		0,0%	66	50,0%
	Total	6	100,0%	8	100,0%	17	100,0%	1	100,0%	132	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

1.2.2. Transporte y logística

1.2.2.1. Participación por sexo

Respecto a la cantidad de participantes por sexo, para el año 2023 se registran los siguientes datos relevantes:

- ✓ Mujeres: 1379 participantes (4,7% desertoras, 93,5% ejecutado terminado).
- ✓ Hombres: 2595 participantes (7,2% desertores, 89,9% ejecutado terminado).

- ✓ La participación femenina es casi la mitad de la masculina, aunque se observa un aumento sostenido en la cantidad de mujeres participantes.

Tabla 120. Participantes del programa en el área Transporte y logística, según estado de participación

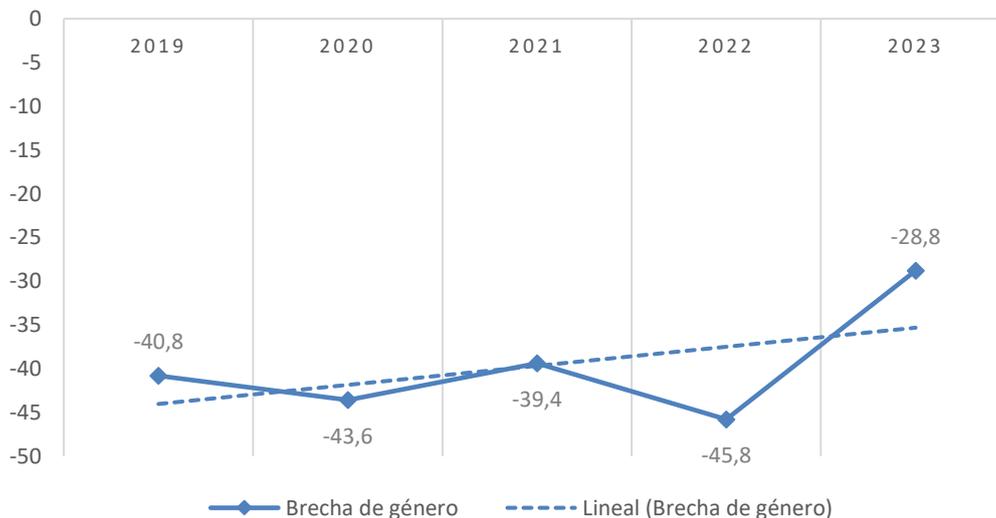
Sexo	Estado participación	Año									
		2019		2020		2021		2022		2023	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Mujeres	Desertor	37	7,1%	65	11,8%	81	9,4%	84	9,4%	65	4,7%
	Ejecutado terminado	465	88,7%	390	70,7%	688	80,1%	769	85,7%	1290	93,5%
	Pendiente	0	0,0%	65	11,8%	3	0,3%	2	0,2%		0,0%
	Reprobado	22	4,2%	32	5,8%	87	10,1%	42	4,7%	24	1,7%
	Total	524	100,0%	552	100,0%	859	100,0%	897	100,0%	1379	100,0%
Hombres	Desertor	137	10,4%	235	17,1%	238	11,9%	279	11,3%	188	7,2%
	Ejecutado terminado	1104	83,6%	994	72,4%	1583	79,2%	2065	83,5%	2333	89,9%
	Pendiente	0	0,0%	14	1,0%	3	0,2%	7	0,3%	0	0,0%
	Reprobado	79	6,0%	130	9,5%	176	8,8%	123	5,0%	74	2,9%
	Total	1320	100,0%	1373	100,0%	2000	100,0%	2474	100,0%	2595	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

1.2.2.2. Brecha de género

Para todos los años se observan valores negativos en el cálculo de la brecha de género de quienes completan los cursos de forma exitosa, lo que significa que existe una mayor participación masculina que femenina de manera transversal, con una brecha que alcanzó un máximo de -45,8 puntos porcentuales y un mínimo de -28,8 puntos en 2022 y 2023 respectivamente.

Gráfico 19. Brecha de género en el Programa Fórmate para el Trabajo Sectorial, área Transporte y logística



Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

1.2.2.3. Tramos etarios

- ✓ Entre 2019 y 2023, la participación femenina mostró un incremento en los tramos de 16 a 29 años, 30 a 44 años y 45 a 59 años, aunque las brechas de género siguen siendo amplias.

- ✓ En todos los tramos, a pesar de un crecimiento en la participación femenina, los hombres siguen superando a las mujeres.

Tabla 121. Desagregación por tramo etario, área Transporte y logística

Tramo Edad	Sexo	Año									
		2019		2020		2021		2022		2023	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
De 16 a 29 años	Mujeres	104	19,1%	79	17,4%	150	21,9%	146	19,3%	223	26,5%
	Hombres	440	80,9%	376	82,6%	534	78,1%	609	80,7%	620	73,5%
	Total	544	100,0%	455	100,0%	684	100,0%	755	100,0%	843	100,0%
De 30 a 44 años	Mujeres	289	35,3%	249	34,6%	454	36,1%	482	30,6%	810	40,1%
	Hombres	529	64,7%	471	65,4%	802	63,9%	1094	69,4%	1210	59,9%
	Total	818	100,0%	720	100,0%	1256	100,0%	1576	100,0%	2020	100,0%
De 45 a 59 años	Mujeres	72	35,0%	62	30,0%	84	25,8%	140	29,4%	247	34,7%
	Hombres	134	65,0%	145	70,0%	242	74,2%	336	70,6%	465	65,3%
	Total	206	100,0%	207	100,0%	326	100,0%	476	100,0%	712	100,0%
De 60 años o más	Mujeres	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	3,7%	10	20,8%
	Hombres	1	100,0%	2	100,0%	5	100,0%	26	96,3%	38	79,2%
	Total	1	100,0%	2	100,0%	5	100,0%	27	100,0%	48	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

1.2.2.4. Nivel educacional

- ✓ Los niveles educativos con mayor participación total fueron Media Completa y Media Incompleta, donde se observó una tendencia de predominio masculino, aunque con un aumento en la participación femenina.
- ✓ Por otro lado, en Básica Completa, las mujeres tuvieron una participación constante cercana al 20%, con un leve incremento en 2023 (21,1%), mientras que los hombres se mantuvieron con mayor participación en todos los años, con un 78,9% en 2023. La brecha de género en este nivel fue constante a lo largo del período, manteniéndose alrededor de 58,9 puntos porcentuales.

Tabla 122. Desagregación por nivel educacional, área Transporte y logística

Nivel Educacional	Sexo	Año									
		2019		2020		2021		2022		2023	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sin educación	Mujeres	16	28,1%	3	10,0%	4	66,7%	1	33,3%	0	0,0%
	Hombres	41	71,9%	27	90,0%	2	33,3%	2	66,7%	1	100,0%
	Total	57	100,0%	30	100,0%	6	100,0%	3	100,0%	1	100,0%
Educación especial	Mujeres	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Hombres	0	0,0%	1	100,0%	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	0	0,0%	1	100,0%	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
Básica incompleta	Mujeres	0	0,0%	1	25,0%	1	25,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Hombres	1	100,0%	3	75,0%	3	75,0%	1	100,0%	0	0,0%
	Total	1	100,0%	4	100,0%	4	100,0%	1	100,0%	0	0,0%
Básica Completa	Mujeres	15	22,7%	14	22,6%	9	18,8%	8	17,4%	30	21,1%
	Hombres	51	77,3%	48	77,4%	39	81,3%	38	82,6%	112	78,9%
	Total	66	100,0%	62	100,0%	48	100,0%	46	100,0%	142	100,0%
Media Incompleta	Mujeres	73	30,3%	54	25,4%	129	29,1%	119	25,9%	267	37,0%
	Hombres	168	69,7%	159	74,6%	314	70,9%	341	74,1%	455	63,0%
	Total	241	100,0%	213	100,0%	443	100,0%	460	100,0%	722	100,0%
Media completa	Mujeres	278	30,3%	234	28,0%	427	31,8%	625	27,9%	905	36,7%
	Hombres	640	69,7%	603	72,0%	916	68,2%	1619	72,1%	1563	63,3%

Nivel Educativo	Sexo	Año									
		2019		2020		2021		2022		2023	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
	Total	918	100,0%	837	100,0%	1343	100,0%	2244	100,0%	2468	100,0%
Educación superior incompleta	Mujeres	33	24,1%	33	28,9%	43	19,9%	3	7,3%	82	30,3%
	Hombres	104	75,9%	81	71,1%	173	80,1%	38	92,7%	189	69,7%
	Total	137	100,0%	114	100,0%	216	100,0%	41	100,0%	271	100,0%
Educación superior completa	Mujeres	46	33,3%	46	43,4%	75	35,7%	13	33,3%	6	31,6%
	Hombres	92	66,7%	60	56,6%	135	64,3%	26	66,7%	13	68,4%
	Total	138	100,0%	106	100,0%	210	100,0%	39	100,0%	19	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE.

2. Reporte del trabajo de campo

El trabajo de campo, se extendió por un total de 7 semanas desde su comienzo el día 7 de octubre hasta el 21 de noviembre, por esta razón el presente reporte da cuenta del cierre del proceso de trabajo de terreno. Para la obtención de las muestras comprometidas, se realizaron entrevistas en las siguientes regiones.

- Arica y Parinacota
- Antofagasta
- Coquimbo
- Valparaíso
- Metropolitana
- Araucanía
- Los Lagos

Conforme avanzó el trabajo de campo, y con las dificultades que fueron surgiendo, la estructura muestral se fue ajustando manteniendo lo planificado respecto a los perfiles a entrevistar, y modificando parcialmente algunas cantidades de entrevistas en macrozonas. Los principales obstáculos en la consecución de las muestras iniciales fueron:

- Cambio de estados de las personas usuarias al momento de ejecutar entrevistas. Personas con estados no participantes o desertoras, al momento de ejecutar la entrevista habían egresado del Programa lo que incidió en que se hiciera una mayor proporción del perfil de personas participantes, ampliando la muestra planificada inicialmente.
- Situaciones asociadas al agendamiento y la concreción de la entrevista. Fue un proceso dificultoso agendar de forma efectiva con los Organismos Técnicos de Capacitación, quienes en general se encontraban escasamente dispuestos a participar de entrevistas en virtud de la actividad que se encontraban ejecutando. Así mismo, y para todos los perfiles entrevistados, ocurrió una alta tasa de cancelación de entrevistas en las horas previas a la ejecución.

La muestra planificada de entrevistas fue la siguiente:

Tabla 123. Muestra total planificada

Perfil	Macrozona			Total
	Norte	Centro	Sur	
Personas facilitadoras	10	12	10	32
Proveedores de capacitación OTEC	10	12	10	32
Equipo de Programas	3	4	2	9
Equipo Transversalización de Género	1	2	1	4
Mujeres usuarias	18	18	18	54
Mujeres no participantes	6	6	6	18
Mujeres desertoras	6	6	6	18
Total	54	60	53	167

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE

Tabla 124. Muestra por región y grupos planificada

Región	Mujeres Usuarías	Mujeres Desertoras	Mujeres No participantes	Personas facilitadoras	Proveedores de capacitación	Equipo de Programas	Equipo Transversalización de Género	Total
Arica	4	2	2	3	3	1	0	15
Antofagasta	9	2	3	4	4	1	1	24
Coquimbo	5	2	1	3	3	1	0	15
Valparaíso	6	3	3	6	6	2	0	26
Metropolitana	12	3	3	6	6	2	2	34
Araucanía	12	3	3	5	5	1	0	29
Los Lagos	6	3	3	5	5	1	1	24
Total	54	18	18	32	32	9	4	167

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE

La muestra total lograda fue de 172 entrevistas, cumpliendo con el número de entrevistas comprometidas para cada perfil con algunas diferencias en las macrozonas:

Tabla 125. Entrevistas logradas por tipo y región

Región	Mujeres Usuarías	Mujeres Desertoras	Mujeres No participantes	Personas facilitadoras	Proveedores de capacitación	Equipo de Programas	Equipo Transversalización de Género	Total
Arica	2	1	1	2	0	1	0	7
Antofagasta	10	3	2	4	2	1	1	23
Coquimbo	6	1	1	3	2	1	1	15
Valparaíso	6	3	3	6	8	2	0	28
Metropolitana	12	3	5	7	12	2	2	43
Araucanía	12	4	6	5	3	0	0	30
Los Lagos	7	3	2	5	6	2	1	26
Total	55	18	20	32	33	9	5	172

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE

BIBLIOGRAFÍA

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] (2021). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*.
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/61479b27-0784-4fa1-ba56-e8887c5651cd/content>
- Cucagna, E. y Romero, J. (2021). *COVID-19 y el mercado laboral de América Latina y el Caribe: impactos diferenciados por género*. Laboratorio de Innovación de Género para América Latina y Caribe: World Bank Group.
- Instituto Nacional de Estadísticas (2019). *Protocolo para publicación de indicadores de género*.
https://www.ine.gov.cl/docs/default-source/genero/gu%C3%ADas-y-documentos/documentos/protocolo-para-la-publicaci%C3%B3n-de-indicadores-de-g%C3%A9nero-2019.pdf?sfvrsn=9786a943_6
- ONU Mujeres (s.f.). *Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla*.
<https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>
- Organización Internacional del Trabajo (2024). *Las personas trabajadoras de América Latina con responsabilidades de cuidados: Una mirada regional al Convenio núm. 156*.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/documents/publication/wcms_916443.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2019). *La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género*.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/documents/publication/wcms_715929.pdf?utm_source=chatgpt.com
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (13 de diciembre de 2022). *¿Quién cuida a las mujeres? Hacia Sistemas de Atención Integral en América Latina y el Caribe*. <https://www.undp.org/es/latin-america/blog/graph-thought/who-cares-women>
- World Economic Forum (2024). *Global Gender Gap Report 2024*.
<https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/>