



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

Resumen Ejecutivo

Diciembre, 2024

Introducción

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) es un organismo técnico del Estado chileno que tiene como objetivo mejorar la empleabilidad y las trayectorias laborales de la población mediante programas de capacitación. Este informe aborda la incorporación del enfoque de género en dichos programas durante los últimos cinco años (2019-2023), evaluando la participación femenina, las brechas existentes, y las medidas adoptadas para reducir las desigualdades.

En este contexto, la transversalización del enfoque de género busca no solo equilibrar la participación entre hombres y mujeres, sino también fomentar la inclusión en áreas tradicionalmente masculinizadas, como la tecnología y la construcción. Los resultados aquí expuestos se basan en un análisis detallado de datos y entrevistas.

1. Objetivos del estudio

1.1. 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.

1.2. 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.

2. Hallazgos Principales

2.1. Objetivo N° 1: Analizar con perspectiva de género las estadísticas de participación por sexo en los Programas de capacitación de los últimos cinco años

Los principales hallazgos en materia de participación por sexo en los programas de capacitación de SENCE son los siguientes:

- ✓ La participación femenina varía significativamente entre los distintos programas. El programa Fórmate para el Trabajo en la línea de emprendimiento muestra la mayor participación femenina, superior al 80% en varios años. En cambio, el programa Talento Digital tiene una participación femenina consistentemente inferior al 40%.
- ✓ Las mujeres tienden a participar más en programas como emprendimiento, mientras que su presencia es baja en áreas masculinizadas, como Talento Digital y la línea Sectorial del programa Fórmate para el Trabajo.
- ✓ La participación femenina en el programa Reinvéntate disminuyó del 62,9% en 2019 a un 44,3% en 2023, mientras que la participación masculina aumentó, especialmente después de la crisis sanitaria.
- ✓ En Fórmate para el Trabajo, las mujeres en el rango de edad de 30 a 44 años representan la mayor parte de la participación, seguida de las de 16 a 29 años, mientras que la participación disminuye en el rango de 60 años o más.
- ✓ La participación masculina es más constante en programas como Becas Laborales, donde los hombres representan una porción importante de los participantes, mientras que en el programa Talento Digital, los hombres superan con gran diferencia a las mujeres, especialmente en los rangos de 30 a 44 años.

La siguiente tabla contiene los datos asociados a la participación en los programas de capacitación, desagregada por sexo:

Tabla 1. Participantes por programa según sexo

Programa	Sexo	2019		2020		2021		2022		2023	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Fórmate para el Trabajo: Línea Registro Especial	Mujer	3.807	59,2%	2.991	71,1%	6.200	68,5%	5.391	68,4%	7.140	62,8%
	Hombre	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	Mujer	1.361	41,2%	1.933	48,1%	1.812	40,7%	1.130	30,2%	2.988	39,9%
	Hombre	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	Mujer	1.198	90,5%	625	86,1%	2.135	86,2%	3.159	86,4%	1.302	89,4%
	Hombre	126	9,5%	101	13,9%	342	13,8%	496	13,6%	155	10,6%
Despega Mipe	Mujer	5.569	65,0%	5.220	62,5%	3.421	63,3%	4.387	65,5%	4.193	64,2%
	Hombre	3.001	35,0%	3.137	37,5%	1.987	36,7%	2.315	34,5%	2.336	35,8%
Reinvéntate	Mujer	715	62,9%	650	38,3%	1.022	44,9%	1.824	44,3%	818	44,3%
	Hombre	421	37,1%	1.047	61,7%	1.256	55,1%	2.291	55,7%	1.028	55,7%
Talento Digital	Mujer			585	35,2%	710	35,7%	652	37,7%	1.020	33,4%
	Hombre			1.075	64,8%	1.280	64,3%	1.077	62,3%	2.038	66,6%
Becas Laborales	Mujer	12.186	65,3%	5.765	73,0%	17.188	73,0%	40.264	82,5%	13.399	72,1%

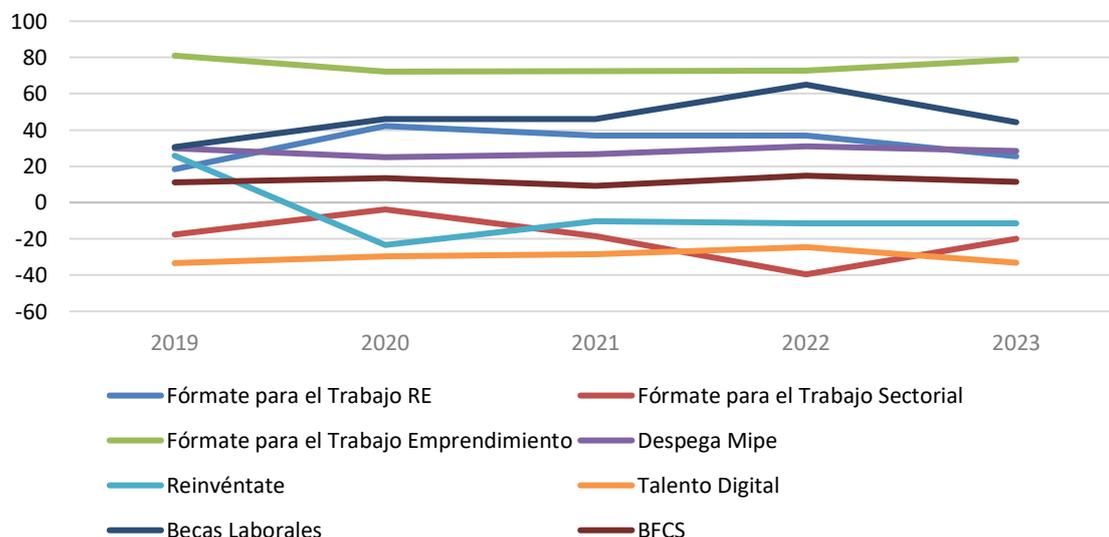
Programa	Sexo	2019		2020		2021		2022		2023	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
	Hombre	6.467	34,7%	2.127	27,0%	6.365	27,0%	8.538	17,5%	5.187	27,9%
Becas Fondo Cesantía Solidario	Mujer	1.655	55,6%	813	56,7%	738	54,6%	1.023	57,4%	1.408	55,7%
	Hombre	1.321	44,4%	621	43,3%	613	45,4%	759	42,6%	1.119	44,3%

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

En cuanto a las brechas de género presentes en los programas, los siguientes hallazgos resultan de especial relevancia:

- ✓ Los programas que muestran las mayores brechas positivas son Fómrate para el Trabajo (línea Emprendimiento) y Becas Laborales, donde la participación femenina es significativamente mayor que la masculina. En el caso de Emprendimiento, la brecha se mantiene por encima de los 70 puntos porcentuales, lo que refleja un campo históricamente asociado al trabajo femenino, como el emprendimiento doméstico o de pequeñas empresas. En Becas Laborales, la brecha ha sido también favorable para las mujeres, alcanzando su máximo en 2022 con 65 p.p., lo que se puede atribuir a la concentración de actividades en sectores tradicionalmente feminizados.
- ✓ Por otro lado, los programas como Despega Mipe y Becas Fondo Cesantía Solidario tienen brechas más pequeñas. En Despega Mipe, la brecha se mantiene entre 25 y 31 p.p. sin variaciones significativas, indicando una participación femenina estable a lo largo del tiempo. En Becas Fondo Cesantía Solidario, la brecha es pequeña y constante, variando entre 9,2 p.p. y 14,8 p.p. en los últimos años, lo que refleja una participación equilibrada, aunque ligeramente a favor de las mujeres.
- ✓ Algunos programas, como Fómrate para el Trabajo (línea Sectorial) y Talento Digital, presentan brechas negativas, lo que significa que los hombres tienen una participación mayor que las mujeres. La línea Sectorial de Fómrate para el Trabajo muestra una brecha que ha fluctuado entre valores negativos, pero ha tenido un leve retroceso hacia la equidad en años recientes. Talento Digital, por su parte, mantiene una brecha negativa constante, lo que refleja la brecha digital existente, donde las mujeres tienen menos acceso y participación en el ámbito tecnológico.

Gráfico 1. Evolución de la brecha de género en los programas de capacitación



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

En cuanto a los niveles educativos, destacan los siguientes hallazgos:

- ✓ En programas como Fórmate para el Trabajo y Despega Mipe, las mujeres siguen siendo mayoría en niveles educativos bajos, especialmente en educación básica incompleta, donde su participación supera el 70%, lo que refleja su interés por mejorar su autonomía económica.
- ✓ En 2023, casi el 50% de las participantes de Fórmate para el Trabajo tenían educación superior, y en general, la participación femenina ha crecido en todos los programas, incluyendo aquellos con educación superior.
- ✓ Aunque las mujeres siguen predominando en muchos programas, la participación masculina ha aumentado, especialmente en niveles educativos más bajos como básica incompleta y básica completa, así como en sectores técnicos y de mayor nivel educativo.
- ✓ En la Línea Sectorial, la participación masculina ha aumentado, especialmente en educación básica completa. En Emprendimiento, las mujeres predominan en educación básica completa y media incompleta, mostrando interés en proyectos de bajo requerimiento académico.

Al analizar las áreas de capacitación de cada programa, destacan los siguientes hallazgos:

- ✓ Se observa una clara segregación en las áreas de formación, con sectores predominantemente masculinos (como construcción, electricidad y mecánica automotriz) y feminizados (como administración, gastronomía, hotelería, turismo y servicios). Esto refleja la reproducción de estereotipos de género y roles tradicionales de la división sexual del trabajo.
- ✓ Las áreas con una alta participación femenina (>85%) incluyen gastronomía, hotelería y turismo, y servicios. Estas áreas han mantenido una alta concentración de mujeres durante los últimos cinco años, consolidando la feminización de estos sectores.
- ✓ Aunque los sectores como construcción y mecánica automotriz históricamente han tenido una participación masculina, la presencia de mujeres ha aumentado, especialmente en construcción.
- ✓ La participación de mujeres en el sector de transporte y logística ha mostrado una tendencia creciente en distintos programas.
- ✓ Mientras en Fórmate para el Trabajo las áreas como administración y comercio presentan una gran feminización, en Reinventate se observa una mayor dispersión, con sectores como computación donde la participación femenina ha descendido drásticamente, y transporte donde se ha producido una caída en la participación femenina.

En cuanto a las modalidades de asistencia a los cursos, surgen los siguientes datos de relevancia:

- ✓ En la mayoría de los programas, las mujeres prefieren modalidades presenciales o blended, con una tendencia al aumento de su participación en estos formatos a lo largo de los años, especialmente en Fórmate para el Trabajo y Despega Mipe.
- ✓ Aunque las mujeres han liderado la modalidad E-learning, se observa una disminución en su participación en los últimos años, especialmente en Fórmate para el Trabajo y Becas Laborales, con una caída significativa en 2023.
- ✓ Los hombres han incrementado su participación en modalidad E-learning, destacándose en programas como Fórmate para el Trabajo y Becas Laborales, donde han superado a las mujeres en participación en años recientes.

- ✓ Aunque ha habido un aumento en la modalidad E-learning en algunos programas como Reinvéntate (donde las mujeres alcanzan un 79,6% en 2023), la modalidad presencial sigue siendo preferida por ambos géneros en la mayoría de los casos.

Finalmente, el análisis del acceso a subsidios de cuidados permite identificar los siguientes hallazgos:

- ✓ La mayor parte de las mujeres beneficiarias del subsidio de cuidado se encuentran en el rango de 30 a 44 años, lo que refleja una tendencia asociada a la autonomía económica, particularmente en programas como Fórmate para el Trabajo en su línea de emprendimiento. Estas mujeres, muchas de las cuales son jefas de hogar, buscan fortalecer su independencia económica.
- ✓ Los subsidios en los tramos de mayor edad (45-59 y 60 o más) son considerablemente menores, reflejando una baja participación de mujeres en estos grupos.
- ✓ Aunque la demanda de subsidios es evidente en todos los tramos de edad, el porcentaje de mujeres que no reciben subsidios se mantiene bastante constante. En general, la brecha de acceso sigue siendo un problema persistente, aunque hay una ligera disminución en la no cobertura en programas como Fórmate para el Trabajo entre 2020 y 2023.
- ✓ Aunque los hombres siguen siendo un porcentaje menor comparado con las mujeres, la entrega de subsidios ha ido en aumento, lo que podría reflejar un cambio en la concepción de corresponsabilidad en las labores de cuidado. Este cambio es más evidente en programas como Reinvéntate y Becas Laborales, que incluyen un número creciente de hombres, especialmente en los tramos de 30 a 44 años.
- ✓ El programa Fórmate para el Trabajo destaca por ser el más consistente en la entrega de subsidios a lo largo de los años. En 2022, por ejemplo, el 77% de los beneficiarios fueron mujeres.

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

El siguiente listado sintetiza las motivaciones y expectativas identificados a partir del análisis de los datos de entrevistas:

- ✓ **Ingresos y autonomía económica:** Las mujeres buscan acceder a empleos que les permitan ingresos mayores y alcanzar independencia económica, dejando de depender de parejas o familiares.
- ✓ **Fortalecer su currículum:** Quieren mejorar su competitividad laboral diversificando conocimientos o certificando habilidades, lo que aumenta sus oportunidades de empleo.
- ✓ **Contar con opciones laborales de respaldo:** Aspiran a capacitarse en áreas adicionales como un seguro frente a la cesantía o dificultades laborales futuras.
- ✓ **Profundizar y actualizar conocimientos y habilidades:** Pretenden perfeccionar o actualizar competencias para mejorar su desempeño laboral o adaptarse a las demandas del mercado.
- ✓ **Emprender:** Desean adquirir conocimientos para iniciar sus propios negocios, enfocándose en las gestiones iniciales y normativas requeridas.
- ✓ **Mejorar la gestión de emprendimientos:** Buscan optimizar la administración, proyección y formalización de emprendimientos ya existentes para garantizar su sostenibilidad.
- ✓ **Gusto por aprender y afinidad con el área:** Participan por disfrute personal o interés en el área, más allá de una intención laboral específica.

Estas motivaciones y expectativas no son transversales a todos los programas, sino que se distribuyen de la siguiente forma:

Tabla 2. Motivaciones y expectativas por programa

Programa	Motivaciones y expectativas asociadas
Fórmate para el Trabajo 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
Fórmate para el Trabajo 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
Fórmate para el Trabajo Emprendimiento	Ingresos y autonomía económica Contar con opciones laborales de respaldo Mejorar la gestión de emprendimientos Emprender
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
Reinvéntate	Ingresos y autonomía económica Gusto por aprender y el área de capacitación Contar con opciones laborales de respaldo Emprender
Talento Digital	Fortalecer su currículum Profundización y actualización de conocimientos Mejorar la gestión de emprendimientos
Becas Laborales	Fortalecer su currículum Profundización y actualización de conocimientos Emprender Ingresos y autonomía económica Mejorar la gestión de emprendimientos
Becas 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

Fuente: Elaboración propia en base a entrevistas a usuarias y personas vinculadas al proceso de capacitación

2.3. Objetivo N° 3: Indagar con perspectiva de género en las razones de no participación de las mujeres en los Programas de capacitación

El análisis revela varias razones que explican la no participación de las mujeres en los programas de capacitación SENCE, destacándose las siguientes en orden de relevancia:

1. **Incompatibilidad con roles de cuidado y trabajo doméstico no remunerado:** Las mujeres que ejercen roles de cuidado enfrentan horarios de cursos incompatibles con sus responsabilidades, especialmente en las tardes después de la jornada escolar. Esto se complica cuando no cuentan con redes de apoyo, dada la demanda de dedicación exclusiva que exigen los programas. Se sugiere flexibilidad horaria y opciones de cursos online para facilitar su participación.
2. **Incompatibilidad de horarios con el trabajo remunerado:** Muchas mujeres priorizan su empleo sobre los cursos, ya que los horarios de capacitación (generalmente diurnos) coinciden con sus jornadas laborales. Esto les impide asistir, incluso si reconocen los beneficios de los cursos para mejorar sus competencias laborales.
3. **Dificultades en la comunicación con las instituciones capacitadoras:** Algunas mujeres reportan no haber recibido información clara oportuna sobre el estado de sus postulaciones, lo que incluye problemas con notificaciones por correo, llamadas o mensajes debido a fallas técnicas o externas, como la falta de señal. Además, señalan confusión respecto a los costos asociados a los cursos y las condiciones de participación, lo que les impidió tomar decisiones informadas. Estas falencias en la comunicación desincentivan la inscripción y participación efectiva en los programas.
4. **Extensa duración de los cursos (en el caso del Programa Reinvéntate):** La larga duración de algunos programas, sin retribución económica, desincentiva la participación, especialmente en cursos más complejos. Las mujeres sugieren que la inclusión de algún incentivo monetario podría fomentar su asistencia y compromiso.

2.4. 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

El análisis comparativo de los programas revela una fuerte masculinización en varias áreas, destacando particularmente en los campos de Energía, Construcción, Electricidad y Electrónica, Mecánica Automotriz, y Telecomunicaciones, que consistentemente presentan elevados porcentajes de participación masculina.

- ✓ Energía muestra una masculinización destacada en los programas "Fórmate para el Trabajo Sectorial" (92,5%) y "Becas Fondo Cesantía Solidario" (92,3%), con una alta predominancia masculina.
- ✓ Construcción también presenta valores altos de masculinización, como en el programa "Becas Fondo Cesantía Solidario" (85,3%), consolidando su carácter tradicionalmente masculino.
- ✓ Transporte y Logística presenta una variabilidad en los datos. En programas como "Becas Laborales" y "Becas Fondo Cesantía Solidario", la masculinización alcanza un 58,7% y 58,6%, respectivamente, mientras que en "Reinvéntate" el porcentaje disminuye a 51,2%. Aunque no supera el umbral del 60% requerido para ser considerado masculinizado, sigue estando cerca de ese valor.

Tabla 3. Principales áreas masculinizadas por Programa

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
Fórmate para el Trabajo Emprendimiento	Administración	9.639	12,7%	74,7
	Construcción	98	88,8%	-77,6
Despega Mipe	Energía	20	80,0%	-60,0
	Transporte y logística	576	45,1%	9,7
	Construcción	98	88,8%	-77,6
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
	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.

Por su parte, los cursos más masculinizados se encuentran principalmente en las áreas de Construcción y Mecánica Automotriz. Ejemplos destacados incluyen:

- ✓ Mecánica básica, desabolladora y pintura (2019, Despega Mipe) con 91,5% de masculinización.
- ✓ Técnicas de soldadura por oxigas, arco voltaico, TIG y MIG (2021, Becas Laborales) con 89,4% de masculinización.
- ✓ Operación de excavadora (2023, Becas Fondo Cesantía Solidario) con 87,1% de masculinización.

- ✓ Ayudante en mantención de mecánica automotriz (2019, Becas Fondo Cesantía Solidario) con 90% de masculinización.

Este panorama destaca la barrera cultural de masculinización de ciertos oficios, donde factores como la falta de sensibilización de los facilitadores y la cultura altamente masculina en estos entornos contribuyen a la desigualdad. Las mujeres tienden a enfrentarse a un "suelo pegajoso", donde se ven limitadas a roles tradicionalmente asignados a ellas, lo que refuerza las desigualdades y dificulta su participación en áreas más masculinizadas.

Este análisis resalta la importancia de revisar no solo las estrategias de incentivo, sino también las barreras culturales y estructurales que dificultan la participación femenina, abogando por un enfoque integral que amplíe las oportunidades de acceso para las mujeres.

2.5. 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.

El análisis revela un aumento significativo en la participación femenina, destacándose especialmente en áreas tradicionalmente feminizadas, como Salud, Servicios e Idiomas y comunicación, pero también emergiendo incrementos considerables en sectores históricamente masculinizados como Transporte y Logística, Industrias Manufactureras y Construcción.

- ✓ En Fómrate para el Trabajo Sectorial, Salud experimenta un crecimiento sobresaliente del 55,4 p.p., y Servicios un 42,7 p.p., siendo estos los incrementos más altos para todos los programas. En este programa destaca también el aumento en Construcción (19,4 p.p.), área históricamente dominada por hombres.
- ✓ En Despega Mipe, destaca el incremento de 25 p.p. registrado en el área de Transporte y logística.
- ✓ En Becas Laborales, se observa un incremento en sectores como Industria Manufactureras (20,8 p.p.) y Construcción (19,7 p.p.), mientras que Mecánica Automotriz crece un 17,2 p.p.
- ✓ En Becas Fondo Cesantía Solidario, Servicios registra un importante aumento de 42,6 p.p., consolidándose como uno de los sectores de mayor participación femenina.

Este panorama refleja una mayor participación de mujeres en áreas tradicionalmente feminizadas, pero a la vez muestra aumentos en sectores masculinizados, donde histórica y estructuralmente su participación ha sido limitada.

Tabla 4. Áreas con mayor aumento de participantes mujeres por programa

Programa	Área	Año inicial	Año final	Variación (p.p)
Fómrate 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
Fómrate 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

Programa	Área	Año inicial	Año final	Variación (p.p)
	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.

Los cursos con mayores incrementos en la participación femenina se concentran en el programa Becas Laborales, destacando áreas tradicionalmente dominadas por hombres, como Construcción y Agropecuario. Por ejemplo, el curso de Manejo y uso de plaguicidas agrícolas en el área Agropecuario aumentó un 50,9 p.p., y Albañilería en Construcción creció un 50,0 p.p., mientras que Obras menores sanitarias y de grifería en Construcción subió un 29,6 p.p. Estos avances reflejan una mayor inclusión femenina en sectores clave. En comparación, el programa Talento Digital muestra incrementos más moderados, destacándose cursos en Computación e Informática como el de Desarrollador aplicaciones front-end trainee, con un aumento de 10,7 p.p. Finalmente, el programa Fórmate para el Trabajo Sectorial también ha contribuido a reducir las brechas de género, como lo evidencian los aumentos en los cursos de Operador de maquinaria pesada en Construcción (29,8 p.p.) y Conductor profesional en Transporte y Logística (25,0 p.p.).

Respecto a este objetivo, es posible señalar los siguientes hallazgos:

- ✓ Se identificaron áreas con mayor participación femenina, principalmente en construcción y transporte, las cuales coinciden en varios programas. Este hallazgo está alineado con las alianzas estratégicas mencionadas en las entrevistas para promover dicha participación.
- ✓ Dentro de estas áreas, los cursos orientados a licencias de conducir profesionales y operación de maquinaria se destacan, ya que representan tareas menos asociadas a roles masculinos, lo que facilita el acceso de las mujeres a estos sectores.
- ✓ Las mujeres valoran especialmente la presencialidad y practicidad de los cursos, considerando la teoría como un complemento. La autonomía económica y de decisiones es una de las principales motivaciones para las mujeres participantes.
- ✓ No se han identificado elementos de transversalización de género en estos cursos que aborden directamente las barreras de proceso o salida. Sin embargo, el interés y la expectativa de las participantes se relacionan más con alianzas externas y cambios estructurales que con la acción directa de SENCE.

- ✓ En cuanto a la duración de los cursos, se destacó la preferencia por la práctica sobre la teoría, considerando los niveles educativos, principalmente de enseñanza media completa, de las participantes.
- ✓ Áreas como energía, medio ambiente, telecomunicaciones, y computación e informática muestran un crecimiento leve pero sostenido en la participación femenina, con barreras de salida menores en comparación con otros sectores.

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

Dentro de los obstaculizadores identificados, encontramos:

- ✓ Macroestructura: Creencias y actitudes que mantienen la posición inferior de la mujer en el ámbito ocupacional, replicando y cuestionando sus habilidades, afectando principalmente la autonomía económica.
- ✓ Mesosistema: Barreras relacionadas con el acceso geográfico, infraestructura inadecuada y horarios percibidos como inseguros para las mujeres, afectando principalmente la autonomía física.
- ✓ Microsistema: La falta de redes de apoyo para las mujeres, no solo en relación con las labores de cuidado, sino también ante situaciones de violencia y discriminación de género, lo que incide en su participación, permanencia y empleabilidad en los programas.
- ✓ Individual: La doble carga mental que enfrentan las mujeres, lo que se traduce en una mayor dificultad para equilibrar el cuidado, el trabajo y la formación.

Elementos diferenciadores entre programas:

- ✓ Programa Talento Digital: La brecha digital, especialmente en el acceso al conocimiento y los Bootcamp, donde las mujeres son percibidas como menos hábiles para participar.

Por otro lado, dentro de los facilitadores para la permanencia de mujeres identificamos los siguientes:

- ✓ Mesosistema: Los subsidios (de asistencia, cuidado infantil y herramientas) son cruciales para la permanencia y participación de las mujeres. Además, la flexibilidad en los horarios y el acompañamiento personalizado son elementos clave para facilitar la inclusión.
- ✓ Microsistema: Las redes de apoyo, como la presencia de otras mujeres en los cursos y el apoyo familiar, contribuyen positivamente. La empatía y el compromiso de las personas facilitadoras también son factores importantes para la participación y permanencia.
- ✓ Individual: La motivación personal, enfocada en la mejora de la autonomía económica, es un motor central para la participación. Las mujeres destacan su responsabilidad, proactividad y persistencia como habilidades que favorecen su éxito en los programas..

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

Las principales razones de deserción identificadas se pueden sintetizar en las siguientes:

- ✓ **Los horarios de los programas son incompatibles con las labores de cuidado:** Los horarios inflexibles dificultan la conciliación de los roles de cuidado con la formación.
- ✓ **Los horarios de los programas son incompatibles con el trabajo y/o actividad remunerada:** Los horarios y exigencias de los cursos son incompatibles con quienes tienen un trabajo a tiempo completo.
- ✓ **Surgimiento de nuevas oportunidades laborales:** Las mujeres desertan al surgir oportunidades laborales más atractivas, que priorizan frente a la formación.
- ✓ **Diseño de contenidos de los programas y equipo docente:** La falta de adecuación del contenido y la falta de formación pedagógica en los facilitadores generan frustración y deserción, especialmente cuando hay disparidad en el nivel de conocimiento de los participantes.
- ✓ **Infraestructura y ubicación de los centros de capacitación:** Las condiciones climáticas, la lejanía de los centros, la falta de servicios básicos y la inseguridad en la ubicación de los cursos impactan negativamente en la asistencia y motivación de las participantes.
- ✓ **Problemáticas de salud:** Los problemas de salud, como operaciones o embarazos de alto riesgo, dificultan la continuidad en los cursos, llevando a la deserción de las participantes.
- ✓ **Ausencia de redes de apoyo:** La falta de apoyo para el cuidado de hijos o familiares dificulta la participación en los programas y contribuye a la deserción.
- ✓ **Dificultades para adaptarse a un contexto educativo:** La adaptación a un sistema educativo con horarios y normas estrictas resulta conflictiva para quienes llevan tiempo fuera del ámbito académico, generando deserción cuando no se percibe flexibilidad.
- ✓ **Violencia de género y discriminación:** Las situaciones de violencia de género y discriminación, tanto en el hogar como en los cursos, limitan la participación de las mujeres y personas trans, llevando a la deserción.

2.8. 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

En análisis de la empleabilidad de las personas egresadas de los programas de capacitación permite dar cuenta de los siguientes hallazgos:

- ✓ En la mayoría de los programas, las brechas de género son negativas tanto antes como después de la participación. Aunque algunos programas como "Despega Mipe" y "Talento Digital" presentan una brecha positiva o cercana a cero, los programas más masculinizados, como "Becas Laborales" y "Fórmate para el Trabajo Sectorial", muestran diferencias significativas y persistentes a favor de los hombres.
- ✓ A pesar de que los programas aumentan los ingresos de hombres y mujeres, las mujeres continúan ganando menos que los hombres. En 2022, por ejemplo, las mujeres en el programa "Fórmate para

el Trabajo" ganaron un 17% menos que los hombres, lo que evidencia una brecha salarial persistente a pesar de la capacitación.

- ✓ Las brechas salariales y la participación desigual reflejan la segregación ocupacional, donde los trabajos feminizados, generalmente menos valorados y remunerados, afectan la empleabilidad de las mujeres. Además, factores como el trabajo no remunerado y el cuidado, especialmente en el caso de las mujeres, pueden impactar negativamente en su continuidad en el mercado laboral.

Tabla 5. Brechas de género en la proporción de cotizantes previo y posterior al programa, por año (en puntos porcentuales, pp)

Programa	2018		2019		2020		2021		2022	
	Mes -1	Mes 12	Mes -1	Mes 12	Mes -1	Mes 12	Mes -1	Mes 12	Mes -1	Mes 12
Fórmate para el Trabajo Registro Especial	-8	-12	-8	-16	-4	-13	-1	3	-2	-4
Fórmate para el Trabajo Sectorial	-11	-17	-11	-19	-10	-15	-8	-13	-7	-11
Despega Mipe			5	7	-3	-4	-1	-3	3	0
Reinvéntate			-6	-11	-8	-12	2	-2	-6	-10
Talento Digital					6	11	-4	-3	1	-3
Becas Laborales	-10	-16	-12	-19	-11	-18	-10	-17	-13	-16
Becas Fondo Cesantía Solidario	-1	-12	-3	-15	-5	-10	-8	-10	-6	-8

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por SENCE

2.9. 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

Respecto a la incorporación del enfoque de género en los programas, se observan las siguientes características:

- ✓ Las bases de los programas no incorporan la transversalización de género más allá del módulo específico.
- ✓ Los programas no utilizan lenguaje inclusivo ni consideran indicadores de género en el perfil de facilitadores.
- ✓ No se incorporan documentos clave como la guía de transversalización de género en las bases.
- ✓ La oferta de programas reproduce segregación ocupacional y sexual, con brechas de género en la participación y desempeño laboral.
- ✓ Algunos programas no consideran las brechas digitales de género ni la disponibilidad de tiempo de las mujeres.
- ✓ La difusión de los programas no asegura igualdad de acceso ni usa lenguaje y gráficos no sexistas.
- ✓ Los contenidos de los cursos no integran el enfoque de género ni garantizan que los ejemplos no reproduzcan desigualdades.
- ✓ Solo en el módulo transversal de género los facilitadores tienen más herramientas sobre el enfoque de género.
- ✓ No hay mecanismos sólidos para garantizar la integración del enfoque de género en la ejecución de los cursos.

- ✓ Las principales diferencias entre programas dependen de las alianzas interinstitucionales que facilitan o dificultan la integración de la transversalización de género.
- ✓ Es necesario asegurar que el enfoque de género se incorpore en la detección de necesidades y en las bases técnicas de los programas.

2.10. Objetivo N° 11: Propuestas de mejora para reducir las brechas de participación de las mujeres en los programas de capacitación **Análisis del Enfoque de Género**

Las propuestas se dividen en dos áreas: Aspectos administrativos y de proceso, y empleabilidad. Respecto a la primera, se señalan las siguientes propuestas:

- ✓ **Bases Técnicas:** Incluir lenguaje inclusivo y no sexista, y asegurar que las OTEC aborden las brechas de género en sus propuestas. Incorporar la guía de transversalización de género.
- ✓ **Chilefacilitadores:** Establecer la ruta formativa en género como requisito obligatorio para los facilitadores, para asegurar la integración armónica del enfoque de género.
- ✓ **Horarios y Zonas:** Adaptar horarios y modalidades (e-learning) para aumentar la participación femenina, considerando la seguridad y la carga doble de trabajo y estudio de las mujeres.
- ✓ **Subsidio de Cuidado:** Evaluar el valor hora por cuidado, ajustando la compensación según el número de personas dependientes, para apoyar la carga de cuidados de las participantes.
- ✓ **Apresto Digital:** Implementar nivelaciones digitales en programas como Talento Digital para mejorar la participación de mujeres y diversidades sexuales.
- ✓ **Capacitación Funcionarios SENCE:** Capacitar a encargados de género, directores regionales y al equipo de la Unidad de Estudios en enfoque de género y metodología de data feminism.

Por su parte, las propuestas relativas a empleabilidad son las siguientes:

- ✓ **Apresto Laboral:** Fomentar la perseverancia y manejo de barreras organizacionales mediante incentivos, para fortalecer la autonomía de las participantes en su inserción laboral.
- ✓ **Apresto a Empleadores:** Capacitar a empresas para reducir discriminación y violencia de género, facilitando la integración laboral de las egresadas.
- ✓ **Evaluaciones de Impacto:** Incluir evaluaciones de impacto de los programas para abordar brechas de segregación ocupacional y sexual, mejorando la efectividad de los programas en la empleabilidad.

2.11. 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 del levantamiento de información y el análisis con enfoque de género realizado en el estudio, se sistematizó una propuesta de indicadores para identificar brechas de género en los programas de capacitación de SENCE. Se identificaron problemáticas relacionadas con las barreras de entrada y permanencia de las mujeres en estos programas, las cuales fueron vinculadas con las directrices de la "Guía práctica para organismos proveedores de capacitación (OTEC)" de SENCE.

Tabla 6. 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.	Número 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 redistribución de áreas masculinizadas o feminizadas de capacitación.		

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
	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.
Poca empatía y entendimiento de la familia y su entorno.	Incertidumbre respecto a las capacidades y competencias de las personas facilitadoras	Número de personas facilitadoras que cumplen	Actualmente SENCE dispone de esta información, sin

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
	que permita incorporar enfoque de género en las capacitaciones	con ruta formativa de género en Chilefacilitadores	embargo, requiere procesamiento para identificar los facilitadores y la ruta formativa en registros administrativos de SENCE

Fuente: Elaboración propia