



**UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

***“Análisis de brechas de género en la capacitación laboral: participación
femenina en cursos del SENCE Valparaíso (2020–2023)”***

***TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE ADMINISTRADORA PÚBLICA Y AL
GRADO DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA***

Estudiante

Angie Villegas Recabal

Profesora guía

Carolina Moena Borbarán

Valparaíso, diciembre 2025

Agradecimientos

Agradezco a cada una de las personas que de alguna u otra forma estuvieron presentes y brindaron su apoyo a lo largo del desarrollo de esta investigación. Sus aportes, orientación, colaboración, acompañamiento y cariño fueron fundamentales para la realización de este trabajo.

RESUMEN

Esta investigación examina la participación femenina en las capacitaciones laborales del SENCE, específicamente en el programa “Fórmate para el Trabajo – Línea Registro Especial”, durante el período 2020–2023 en la región de Valparaíso. El estudio se sitúa en un contexto laboral chileno marcado por una menor participación femenina respecto de la masculina y por la persistencia de la división sexual del trabajo. El análisis se centra en caracterizar la oferta formativa y a las mujeres participantes, evaluar la incorporación del enfoque de género en los lineamientos institucionales del SENCE y examinar la participación desagregada por sexo según sector económico de los cursos, así como su evolución en el período estudiado. La investigación adopta un enfoque metodológico mixto, que combina el análisis cuantitativo de 5.837 participantes registrados en las bases de datos del SENCE (2022–2023), revisión bibliográfica y entrevistas semiestructuradas a actorías clave. Los resultados evidencian una segregación ocupacional persistente, aunque con leves variaciones en la participación femenina en los últimos años, e identifican la carga de cuidados como la principal barrera estructural para la continuidad formativa de las mujeres. Se concluye que la capacitación laboral continúa reproduciendo desigualdades de género y reforzando la segregación ocupacional tradicional. En este marco, se plantea la necesidad urgente de fortalecer estrategias institucionales específicas para promover la participación femenina en los sectores con menor porcentaje de mujeres, ampliar y mejorar los apoyos al cuidado, transversalizar el enfoque de género en el diseño de la oferta formativa y en los procesos de selección, y reforzar la intermediación laboral del SENCE.

Palabras clave: brechas de género, capacitación laboral, participación femenina, segregación ocupacional, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

ABSTRACT

This research examines female participation in SENCE job training programs, specifically in the “Train for Work – Special Registration Line” program, during the 2020–2023 period in the Valparaíso region. The study is situated within a Chilean labor context marked by lower female participation compared to male participation and the persistence of the sexual division of labor. The analysis focuses on characterizing both the training programs offered and the women who participate in them, evaluating the incorporation of a gender perspective in SENCE's institutional guidelines, and examining participation by sex according to the economic sector of the courses, as well as its evolution over the study period. The research adopts a mixed methodological approach, combining quantitative analysis of 5,837 participants registered in the SENCE databases (2022–2023) with a literature review and semi-structured interviews with key actors. The results reveal persistent occupational segregation, although with slight variations in female participation in recent years, and identify caregiving responsibilities as the main structural barrier to women's continuing education. The study concludes that job training programs continue to reproduce gender inequalities and reinforce traditional occupational segregation. In this context, it highlights the urgent need to strengthen specific institutional strategies to promote female participation in male-dominated sectors, expand and improve care support systems, mainstream a gender perspective in the design of training programs and selection processes, and strengthen SENCE's job placement services.

Keywords: gender gaps, job training, female participation, occupational segregation, National Training and Employment Service (SENCE).

Índice

Introducción.....	8
Antecedentes.....	10
Problema.....	12
Objetivos.....	16
Capítulo 1: Marco teórico y conceptual.....	17
Capítulo 2: Rol que cumple la capacitación y el SENCE en la participación laboral femenina...	28
Capítulo 3: Metodología.....	34
Capítulo 4: Análisis de resultados.....	37
Capítulo 5: Conclusiones y recomendaciones.....	87
Anexos:.....	91

Lista de tablas

Tabla 1: Distribución por género de trabajadores/as dependientes según rubro económico para los años comerciales 2005 al 2024, Región de Valparaíso.....	13
Tabla 2: Información del programa “Fórmate para el Trabajo”.....	30
Tabla 3: Distribución por sexo de la oferta de cursos del SENCE periodo 2020-2023.....	38
Tabla 4: Comparación de la misión institucional del SENCE por periodo.....	60
Tabla 5: Comparación objetivos estratégicos del SENCE.....	62
Tabla 6: Comparación de los productos estratégicos por periodo.....	64
Tabla 7: Cobertura del programa “Fórmate para el trabajo” periodo 2020-2023.....	71
Tabla 8: Población beneficiada a nivel regional.....	72
Tabla 9: Desempeño del programa según indicadores de propósito e indicadores complementarios del periodo 2020-2023.....	73
Tabla 10: Evaluación de desempeño del programa “Fórmate para el trabajo”, periodo 2020-2023.....	75

Lista de figuras

Figura 1: Distribución de los/as participantes según área económica de capacitación y sexo, periodo 2020-2023.....	42
Figura 2: Distribución de los/as participantes según área de capacitación y sexo, periodo 2020-2021.....	45
Figura 3: Distribución de los/as participantes según área de capacitación y sexo, periodo 2020-2023.....	46
Figura 4: Distribución según rango etario de las participantes del programa Fórmate para el trabajo-línea Registro Especial, periodo 2020-2023.....	49
Figura 5: Distribución según porcentaje del RSH de las participantes del programa Fórmate para el trabajo-línea Registro Especial, periodo 2020-2023.....	50
Figura 6: Distribución según nivel educacional de las participantes del programa Fórmate para el trabajo-línea Registro Especial, periodo 2020-2023.....	51
Figura 7: Distribución según situación social de las participantes del programa Fórmate para el trabajo-línea Registro Especial, periodo 2020-2023.....	53
Figura 8: Distribución según situación social de las participantes del programa Fórmate para el trabajo-línea Registro Especial, periodo 2020-2023.....	54
Figura 9: Cantidad de participantes que declaran responsabilidad efectiva v/s cantidad de participantes que son beneficiarias del subsidio de cuidados.....	56
Figura 10: Distribución de participantes que reciben o no intermediación laboral, periodo 2020-2023.....	58
Figura 11: Distribución de las participantes según área económica y año.....	82

Introducción

La presente investigación estudia la segregación en función del género de las personas que caracteriza al mercado laboral chileno, en donde la inserción y la permanencia de las mujeres se mantiene como un desafío estructural.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadísticas (2023), la tasa de participación laboral femenina ronda el 50%, mientras que la masculina supera el 70%, lo que representa una brecha de 19,4 puntos porcentuales a nivel nacional. A nivel regional la situación es similar, en Valparaíso, la participación femenina fue del 51%, en comparación con el 69,5% de los hombres, lo que representa una brecha de 18,5 puntos porcentuales (Observatorio Laboral Regional, 2024). Estas desigualdades se agravan con la segregación ocupacional, la cual se manifiesta en la concentración de las mujeres en aquellos sectores que están relacionados con el trabajo doméstico, el cuidado de personas y los servicios. Por el contrario, los hombres se concentran mayoritariamente en las áreas técnicas, productivas e industriales, que se asocian con mejores remuneraciones y una mayor estabilidad laboral (ONU Mujeres, s.f.)

Bajo este contexto, la investigación examina el rol que cumple el SENCE y su programa de capacitación “Fórmate para el trabajo-línea Registro Especial”, como un instrumento clave de política pública destinada a aumentar la empleabilidad de las personas en situación de vulnerabilidad. Para ello, la tesis analiza si la oferta de capacitación en la región de Valparaíso, durante el periodo 2020-2023, reproduce o logra mitigar la segregación ocupacional histórica. Como resultado, el estudio identifica una marcada segregación horizontal en los cursos de capacitación que ofrece el SENCE; según los propios registros del propio Servicio, la participación de las mujeres en los cursos es mayor en áreas como Servicios (97,80%) y administración (93,57%), mientras que la participación masculina predomina en las áreas de Electricidad (80,25%) y Construcción (77,71%), lo que refuerza los roles y estereotipos de género tradicionales.

Con el objetivo de comprender cabalmente el fenómeno, se emplea un enfoque de investigación de tipo mixto, que combina datos cuantitativos y cualitativos. El primer componente se basa en el análisis estadístico vinculado a la oferta de capacitación del SENCE para caracterizar la participación femenina de los cursos de capacitación, su segregación por sector económico y su evolución en la participación durante el periodo 2020-2023. Por otro lado

el componente cualitativo se enfoca en analizar el proceso de implementación del enfoque de género en el servicio, la cultura organizacional y las barreras que enfrentan las mujeres en su formación laboral, especialmente la relacionada con la carga de cuidados, la cual es considerada como la principal barrera estructural para la participación femenina, continuidad formativa y posterior integración al mercado laboral. Esto se lleva a cabo mediante la revisión documental de los lineamientos institucionales y entrevistas semiestructuradas realizadas a las actorías clave, como autoridades y funcionarios/as del SENCE Valparaíso, así como a una especialista en esta área de estudios.

Por último, la investigación se organiza en diversos apartados, los cuales abordan los antecedentes generales del problema, el marco teórico y conceptual, la metodología mixta empleada, el análisis detallado de los resultados y las conclusiones. Con lo anterior, la investigación busca contribuir al mejoramiento de la gestión pública, ofreciendo recomendaciones para fortalecer la institucionalización del enfoque de género dentro del SENCE, promover la diversificación laboral de las mujeres en aquellos sectores no tradicionales en la oferta de capacitación e implementar medidas que logren abordar de manera efectiva la barrera estructural de las responsabilidades de cuidado que enfrentan las mujeres.

Antecedentes

En Chile, la participación femenina en el mercado laboral ha experimentado avances durante las últimas décadas; sin embargo, las brechas de género en materia de empleo, remuneraciones y acceso a capacitación continúan siendo significativas. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas (INE, 2023), la tasa de participación laboral de las mujeres se mantiene en torno al 50%, cifra inferior a la de los hombres (más del 70 %), existiendo así una brecha de género de 19,4 puntos porcentuales.

Según los datos de la misma encuesta, la mitad de las mujeres no participa en el mercado laboral, y la mayoría señala como causa principal las responsabilidades familiares permanentes. En este escenario, un 28,5% de las ocupadas trabaja de manera informal, porcentaje superior al de los hombres (26,5%), lo que implica una brecha de 1,9 pp. En cuanto a las actividades económicas, la proporción de mujeres ocupadas (que reciben remuneración de manera formal e informal) es significativamente mayor en labores domésticas, enseñanza y cuidado de personas, mientras que los hombres predominan en sectores como la construcción, el transporte, los suministros y la minería, rubros asociados a mejores condiciones salariales y mayor estabilidad laboral (INE, 2023).

Los boletines anuales del INE permiten observar la evolución de estas brechas en el tiempo. En 2019, la tasa de desocupación femenina fue de 7,7%, frente al 6,5% de los hombres, evidenciando una desigualdad inicial en el acceso al empleo formal. Durante la pandemia de COVID-19, las diferencias se profundizaron: en el año 2020, la desocupación femenina alcanzó 10,9%, mientras que la masculina llegó a 9,8%, reflejando que las mujeres fueron más afectadas por la caída de la fuerza laboral y el aumento de la cesantía (INE, 2019; 2020). Entre los años 2021 y 2024, aunque se observa una recuperación gradual, las mujeres mantienen tasas de participación y ocupación inferiores a las de los hombres. En 2023, la tasa de ocupación femenina fue de 47,2%, comparada con el 66,3% de los hombres, mientras que la desocupación femenina alcanzó 9,0% frente a 8,5 % masculina. (INE, 2021; 2022; 2023)

Complementando lo anterior, las consecuencias de la pandemia sobre el mercado laboral fueron diferentes por sexo, siendo las mujeres las más perjudicadas, particularmente en lo que respecta a su participación laboral (Banco Central de Chile, 2021). El impacto fue de tal

magnitud que hizo retroceder los avances logrados en términos de inserción femenina, que hasta antes del COVID-19 mostraba una tendencia creciente. Un estudio del Banco Central de Chile (2021) reveló que la participación femenina se vio afectada por la necesidad de dedicar mayor tiempo al cuidado del grupo familiar, carga que la mayoría de las mujeres asumió casi de manera exclusiva. A su vez, la presencia de menores en el hogar redujo la participación laboral de mujeres no jefas de hogar, mientras que en hogares monoparentales con jefatura femenina aumentó por necesidad económica. Por lo anterior, muchas de ellas optaron por trabajos informales o de jornada reducida para compatibilizar el empleo y el cuidado, enfrentando también percepciones de desincentivos a su contratación por parte de empleadores. Además, el informe subraya las implicancias macroeconómicas de la salida masiva de mujeres de la fuerza laboral y la urgencia de políticas públicas que promuevan corresponsabilidad en los cuidados, acceso a salas cuna y mecanismos de reinserción laboral femenina.

Un estudio realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2021) refuerza estas conclusiones, indicando que en Chile las dificultades que enfrentan las mujeres son mayores que en varios países de la OCDE. Con un 53,2 %, la tasa de empleo femenina en Chile es casi 20 puntos porcentuales inferior a la de los hombres, y en materia de ingresos, “la distribución de trabajadoras con bajos ingresos es aproximadamente 1,6 veces superior a la de los hombres” (OECD, 2021, p.23).

En relación con lo anterior, la capacitación laboral se constituye como una herramienta clave para mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas, permitiéndoles adquirir nuevos conocimientos y fortalecer sus competencias para acceder a mejores oportunidades laborales.

De acuerdo con los datos presentados en las Cuentas Públicas del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, a nivel nacional, en el año 2021 se beneficiaron más de 619 mil personas, de las cuales un 49,11% fueron mujeres y un 50,89% hombres. En el año 2022, la cifra aumentó a más de 733 mil personas, correspondiendo un 52% a mujeres y un 48% a hombres. Posteriormente, en el año 2023, se registraron más de 710 mil beneficiarios, de los cuales un 48,04% fueron mujeres y un 51,96% hombres. Los datos anteriores reflejan una participación femenina relativamente estable, aunque aún por debajo o en niveles similares a la masculina.

Problema

En Chile, durante las últimas tres décadas, la participación laboral femenina ha experimentado un incremento sostenido, pasando de un 32% a un 47%, según datos del Instituto Nacional de Estadísticas, no obstante, dicha cifra continúa siendo significativamente inferior a los niveles registrados en otros países de América Latina y en los miembros de la OCDE (Abud, Eyzaguirre y Feliú, 2023). En cuanto a la distribución de ingresos, la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) del INE correspondiente a datos del año 2023 muestra que el ingreso medio nominal se estimó en -23,3%, en desmedro de las mujeres, considerando todas las categorías ocupacionales, incluidos empleadores y trabajadores por cuenta propia. Asimismo, se observa una mayor concentración de mujeres en los tramos de ingresos más bajos, mientras que en los niveles de remuneración más altos predomina la participación masculina (INE, 2024).

En el contexto regional, según el Termómetro Laboral de la Región de Valparaíso elaborado por el Observatorio Laboral Regional (2024), “las principales tasas laborales evidencian brechas donde las mujeres presentan peores resultados que los hombres” (p.5). El estudio reveló que la tasa de participación femenina en la región alcanzó un 51,0%, mientras que la masculina fue de 69,5%, lo que representa una brecha de 18,5 puntos porcentuales.

En cuanto a la tasa de ocupación, las mujeres registraron un 46,6%, frente a un 64,3% en los hombres, evidenciando una diferencia de 17,7 puntos porcentuales. Asimismo, se constató que la tasa de desocupación femenina es 1,2 puntos porcentuales superior a la masculina. Finalmente, la tasa de informalidad laboral alcanzó un 32,6% en las mujeres y un 29,5% en los hombres, configurando una brecha adicional de 3,1 puntos porcentuales. (Observatorio Laboral Regional, 2024)

Estos resultados reflejan las diferencias de género que existen en el mercado laboral regional, donde las mujeres tienen una menor participación y mantienen mayores tasas de informalidad.

En cuanto a los rubros económicos, gracias a los datos estadísticos de empresas del Servicio de Impuestos Internos (SII, 2025), se puede obtener una mirada detallada de la composición de género de los trabajadores dependientes en los diversos sectores económicos, con la finalidad de identificar las áreas con mayor presencia femenina en la región de Valparaíso.

Tabla 1: Distribución por género de trabajadores/as dependientes según rubro económico para los años comerciales 2005 al 2024, Región de Valparaíso.

Rubro económico	Número de trabajadores dependientes de género femenino informados	Número de trabajadores dependientes de género masculino informados
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	6	20
Industria manufacturera	12.358	40.298
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	38.340	13.911
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	2.433	3.393
Explotación de minas y canteras	488	3.526
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	22.947	52.148
Información y comunicaciones	1.444	2.911
Actividades financieras y de seguros	2.354	2.443
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	16.659	33.620
Transporte y almacenamiento	8.996	48.209
Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares	0	0
Construcción	6.409	62.169
Sin información	236	785
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	28.760	33.697
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	23.316	19.355
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	322	993
Actividades profesionales, científicas y técnicas	7.480	14.709
Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	1.478	5.465

Rubro económico	Número de trabajadores dependientes de género femenino informados	Número de trabajadores dependientes de género masculino informados
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	32.696	43.452
Otras actividades de servicios	13.063	12.316
Enseñanza	43.474	18.191
Actividades inmobiliarias	2.434	3.314
TOTAL	265.693	414.925

Fuente: Servicio de Impuestos Internos, Estadísticas de Empresa.

De acuerdo con los datos presentados en la tabla, se observa que los rubros con mayor participación femenina corresponden a los de “Enseñanza”, “Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social” y “Comercio al por mayor y al por menor”.

Por el contrario, los sectores con menor presencia de mujeres se concentran en “Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales”, “Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado” y “Explotación de minas y canteras”

Esta distribución evidencia una segregación ocupacional por género, donde las mujeres tienden a concentrarse en áreas tradicionalmente vinculadas al cuidado y los servicios, mientras que los hombres predominan en sectores técnicos, productivos o industriales, los cuales tradicionalmente han presentado una mayor concentración masculina. Esta situación refleja la persistencia de roles de género tradicionales que influyen en las trayectorias laborales.

Los antecedentes ya presentados evidencian la persistencia de la división sexual del trabajo, la cual puede entenderse como la forma en que una sociedad distribuye determinadas tareas, responsabilidades y ocupaciones según el género de las personas. Este patrón, más que responder a las capacidades individuales, obedece a normas sociales históricamente construidas que asignan roles “propios” a los hombres y las mujeres, limitando así las oportunidades disponibles para cada grupo y perpetuando prácticas discriminatorias que pueden dificultar la entrada de las mujeres a ciertos sectores económicos y moldeando las decisiones de hombres y

mujeres al momento de escoger determinadas carreras y empleos (MinTrab, 2023). En Chile, esta persistencia constituye uno de los principales obstáculos para avanzar hacia la equidad de género en el mercado laboral, ya que se traduce en diferencias sistemáticas en la participación laboral y en los salarios (Uribe-Echevarría, 2008). Además, la división sexual del trabajo no solo se refleja en la segregación ocupacional, sino también en los procesos de formación y capacitación laboral (SENCE, 2013).

En relación a lo anterior, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE, 2003) destaca que la capacitación es esencial para mejorar la calidad y cantidad del empleo de la población, debido a que incrementa las competencias y habilidades de las personas trabajadoras. En consecuencia, el fortalecimiento de programas de capacitación laboral se presenta como una vía fundamental para la autonomía económica de las mujeres y para el avance hacia la igualdad de género en el mercado de trabajo.

En este contexto, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), como el organismo estatal encargado de mejorar la empleabilidad y fortalecer las competencias laborales de la población, desempeña un rol clave en la configuración de trayectorias laborales. Su labor es especialmente relevante para abordar las brechas de género en el acceso a oportunidades de formación que permitan a las mujeres insertarse en sectores más diversos y mejor remunerados. Si bien el SENCE declara incorporar la perspectiva de género en sus programas (SENCE, s.f.), aún persisten limitaciones en el acceso de las mujeres a instancias de capacitación, lo que contribuye a reproducir desigualdades en la formación y en el mercado laboral (SENCE, 2013).

Ante lo expuesto anteriormente, surge la interrogante: ¿Cómo ha sido la participación femenina en los cursos impartidos por el SENCE en la Región de Valparaíso, en el programa “Fórmate para el Trabajo – Línea Registro Especial”, entre los años 2020 y 2023?

Objetivos

Objetivo general:

Analizar la participación femenina en los cursos de capacitación del SENCE en el programa “Fórmate para el trabajo-Línea Registro Especial” en la región de Valparaíso, durante el período 2020–2023.

Objetivos específicos:

-Caracterizar la oferta de cursos de capacitación del programa “Fórmate para el trabajo-Línea Registro Especial” que imparte el SENCE en la región de Valparaíso, durante el período 2020–2023.

-Analizar la incorporación del enfoque de género en las políticas, lineamientos y prácticas del SENCE Valparaíso durante el periodo 2020-2023.

-Analizar la desagregación por sexo en la participación de los cursos, según sector económico de capacitación del programa “Fórmate para el trabajo-Línea Registro Especial” que imparte el SENCE en la región de Valparaíso, durante el período 2020–2023.

-Analizar la evolución de la participación de mujeres en los cursos del SENCE Valparaíso en el programa “Fórmate para el trabajo-Línea Registro Especial” entre los años 2020 y 2023.

Capítulo 1: Marco teórico y conceptual

El presente capítulo tiene como propósito establecer las bases conceptuales y teóricas que sustentan esta investigación, proporcionando un marco de referencia que permita comprender el problema en estudio y orientar su análisis, de manera que sea posible facilitar y asegurar una misma comprensión entre los y las lectoras.

En este sentido, se abordan las principales definiciones, enfoques y categorías conceptuales que permiten delimitar el fenómeno investigado. El capítulo consta de 8 apartados, los cuales desarrollan los conceptos de sexo y género, la división sexual del trabajo, los roles y estereotipos de género, las desigualdades y brechas de género, el enfoque de género y su incorporación en las políticas públicas de empleo, la institucionalización del enfoque de género y por último, transversalización del enfoque de género.

1.1 Conceptos sexo y género

De acuerdo a lo que plantea Ross (1987), los conceptos sexo y género se constituyen como dos categorías fundamentales para analizar las relaciones humanas y sociales, a pesar de que ambos se utilizan para clasificar cosas, es fundamental diferenciar las dimensiones de cada concepto: en términos generales, el sexo hace referencia a los aspectos biológicos y físicos de las personas, mientras que el género está ligado a construcciones sociales, culturales e históricas, el poder diferenciar cada concepto es esencial para comprender cómo se estructuran las desigualdades y se reproducen roles y estereotipos en diferentes contextos.

El sexo, por su parte, comprende el conjunto de características biológicas que diferencian a hombres y mujeres (Poder Judicial de Chile, 2020), estas características, según Stoller (1968), incluyen cromosomas, genitales internos y externos, gónadas, estados hormonales y características sexuales secundarias.

Mientras que el género de las personas hace referencia a una “construcción social de las diferencias sexuales” (Montecino, 1997, p. 17), esta definición destaca la dimensión simbólica y cultural que da forma a las expectativas, comportamientos y roles que se asignan a las mujeres y los hombres. De este modo, según Bedia (2005) el sexo lleva la marca de la biología y el género

la marca de la cultura, lo que constituye a ambos conceptos como ejes complementarios, pero diferenciados para el análisis social.

A lo largo de la historia el concepto de género ha sido dinámico, sujeto a diversas interpretaciones y transformaciones teóricas, es por eso que Osborne y Molina Petit (2008) destacan que su desarrollo ha estado marcado por distintas corrientes intelectuales, las cuales aportan herramientas para comprender cómo se construyen las relaciones de identidad, poder y desigualdad. Por ejemplo, la destacada filósofa francesa Simone de Beauvoir planteó en 1949 que “no se nace mujer, se llega a serlo”, esta frase destaca la dimensión cultural y social de la identidad de las mujeres, que no es únicamente una característica biológica. Después, en tiempos más recientes, la filósofa Judith Butler (1998) propuso entender el género no como una esencia natural, sino como una performance, es decir, como un conjunto de actos socialmente construidos que logran producir y reproducir la categoría de género. Este tránsito teórico nos permite entender que el concepto de género no es estático, sino que se transforma y se adapta a las condiciones históricas, sociales y culturales de la sociedad, logrando así una comprensión más completa y compleja de la identidad de las personas.

Por último, es importante mencionar que el género no solo distingue roles culturales, sino que también puede integrar funciones, valoraciones y jerarquías impuestas a cada sexo a través de los procesos de socialización, tal como mencionan Facio y Fries (1999), estas construcciones varían según la clase, etnia, edad, nacionalidad o capacidad, por lo que los roles de género no son universales, sino específicos a cada contexto histórico y social. Además, el género estructura la división de tareas y oportunidades en la vida social, incluyendo ámbitos como la educación, el trabajo y la participación política (Aguirre, 1998) .

1.2 División sexual del trabajo:

La división sexual del trabajo se puede entender como una asignación diferenciada de los trabajos, las áreas laborales y los cargos en función de los roles que se asocian a cada género, lo que generalmente beneficia a uno sobre otro, esta división se trata de un fenómeno sociocultural que varía en el tiempo, pero que históricamente ha ubicado a las mujeres en las tareas domésticas, reproductivas y de cuidado, consideradas “naturales” para ellas, mientras que los hombres se vinculan con el trabajo remunerado y productivo. A pesar de que las mujeres se han incorporado progresivamente al mercado laboral, aún persisten ámbitos de desempeño y conocimiento asociados a uno u otro género, y generalmente la mayor parte del trabajo no remunerado continúa recayendo en las mujeres, lo que genera una doble carga para ellas (UCEN, 2020). Y también posiciona a las mujeres en una situación de dependencia económica frente a los hombres.

Siguiendo lo anterior, Kergoat (2002) define la división sexual del trabajo como “la forma de división del trabajo social que se desprende de las relaciones sociales de sexo, histórica y socialmente modulada”(p.33), lo que se caracteriza por la asignación prioritaria de los hombres a la esfera productiva y de las mujeres a la esfera reproductiva, así como por la mayor presencia masculina en las funciones con mayor valor social agregado, como por ejemplo, las funciones políticas, religiosas o militares.

De forma complementaria, Susan Ferguson (2020) explica que esta división responde a convenciones sociales que atribuyen a las mujeres la responsabilidad de la reproducción fisiológica, la crianza y el trabajo doméstico, mientras que reservan para los hombres las tareas “productivas”. La autora destaca las desventajas que este “destino” impone a las mujeres y lo injusto de las ventajas sociales y económicas que otorga a los hombres, examinando críticamente la naturaleza y las condiciones del trabajo femenino en contraste con las del trabajo masculino. Debido a lo anterior, la división sexual del trabajo suele considerarse antinatural e injusta y se plantea, además, que la independencia económica de las mujeres, mediante su integración en la fuerza laboral remunerada en igualdad de condiciones que los hombres, es una estrategia clave para superar las desigualdades que le afectan.

1.3 Roles y Estereotipos de Género

Los roles y estereotipos de género son conceptos que se interrelacionan y que permiten comprender cómo se logran construir socialmente las diferencias entre hombres y mujeres, además permiten comprender cómo estas diferencias influyen en las oportunidades, responsabilidades y experiencias de vida de las personas.

En primer lugar, los roles de género se pueden entender como las funciones y comportamientos socialmente asignados a las mujeres y los hombres, expresando los valores y normas de cada sociedad (Castañeda Abascal, 2007; Saldívar-Garduño, 2005), dichos roles varían según la cultura, la época y las condiciones sociales (Martín, 2008) y reflejan expectativas sobre lo que se considera apropiado para cada sexo. Además, los roles de género han sustentado históricamente una división sexual del trabajo que vincula a las mujeres con el ámbito reproductivo y a los hombres con el ámbito productivo.

Cuando estas expectativas se aceptan por la sociedad volviéndose rígidas, se logran transformar en estereotipos, los cuales restringen la autonomía y las oportunidades individuales de las personas.

Siguiendo lo anterior, los estereotipos de género son creencias generalizadas sobre las características o comportamientos propios de hombres y mujeres (Cook & Cusack, 1997; Moya, 2003). Eso se entiende como construcciones sociales, las cuales son reproducidas en la familia, la educación, el trabajo y en los medios de comunicación, lo que contribuye a perpetuar las desigualdades estructurales que afectan especialmente a las mujeres (Castillo & Montes, 2014).

En conjunto, los roles y estereotipos de género operan como mecanismos que organizan la vida social y laboral, reforzando la inequidad entre ambos géneros, Agut y Martín (2007) agregan que estos persisten y condicionan el comportamiento tanto de hombres como de mujeres en todas las esferas de la vida, incluida la esfera del trabajo. Por su parte, la OCDE (2021) afirma que los estereotipos de género pueden influir en el empleo femenino de múltiples maneras, entre ellas, a la oferta de trabajo, lo cual puede llevar a las mujeres a evitar una búsqueda activa de empleo en el mercado laboral, además de afectar a la oferta de trabajo femenino, las actitudes sobre los roles de género pueden influir en la demanda de trabajo femenino.

1.4 Desigualdad y brechas de género

Para efectos de esta investigación es necesario abordar la desigualdad de género y las brechas de género, la primera la podemos entender como una de las expresiones más significativas de las relaciones de poder entre hombres y mujeres, Teresita de Barbieri plantea que: “el género es una forma de desigualdad social, de las distancias y jerarquías, que, si bien tiene una dinámica propia, está articulado con otras formas de desigualdad, distancia y jerarquías sociales” (De Barbieri, 1993, p.161), la autora identifica como base de esta desigualdad al patriarcado, el cual se puede entender como un sistema que consagra la superioridad del género masculino por sobre el femenino y mantiene a las mujeres en una posición de subordinación en diversos ámbitos de su vida, lo que logra perpetuar las relaciones asimétricas que se reproducen en las esferas económica, política, social y cultural.

Siguiendo lo anterior, García et al. (2016) define la desigualdad de género como la diferencia existente entre mujeres y hombres en términos de participación, acceso a recursos, derechos, remuneración y beneficios. Además, lo aborda como un fenómeno multidimensional que responde a los factores económicos, sociales, políticos y culturales, cuya evidencia puede observarse mediante el análisis de las brechas de género.

Cuando hablamos de brechas de género, debemos entender que estas hacen referencia a “las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado” (García et al., 2016, pp. 92-93). En cuanto a su medición, la brecha se expresa en la diferencia entre las tasas masculinas y femeninas para un mismo indicador, en ese sentido, cuanto menor sea esa diferencia, más cerca se estará de la igualdad entre los géneros. Es por eso, que la disponibilidad de estadísticas desagregadas por sexo es fundamental, ya que permite documentar la magnitud de las desigualdades y diagnosticar los factores que las provocan (García et al., 2016). Complementando lo anterior, la Alianza del Pacífico (s.f.) define la brecha de género como la distancia existente entre mujeres y hombres en el acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos, que se sustenta en datos estadísticos comparativos y logra facilitar la identificación de los mecanismos de discriminación, además de permitir diseñar políticas orientadas a disminuir dichas diferencias.

En conjunto, estas definiciones evidencian que la desigualdad de género no es sólo una cuestión de diferencias individuales, sino que es una construcción social e histórica que se puede expresar en brechas medibles y persistentes, las cuales requieren ser abordadas desde el enfoque de género para avanzar hacia una verdadera equidad entre mujeres y hombres.

1.5 Enfoque de género

El enfoque de género se puede definir como una “perspectiva que busca reconocer las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres y cómo estas diferencias les afectan en distintos ámbitos” (INE, 2015). Complementando lo anterior, Pedrero (1988) pone énfasis en la importancia del reconocimiento del enfoque de género para el diseño e implementación de acciones de desarrollo social, al señalar que el enfoque de género considera las diferentes oportunidades que tienen los hombres y las mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que se les asigna socialmente.

Es importante entender que el enfoque de género no reconoce únicamente las diferencias biológicas de las personas, sino que también considera la forma en que la sociedad otorga expectativas, roles y valor a los individuos de acuerdo a esas diferencias. Así, nos permite identificar las desigualdades que surgen de esas construcciones sociales y entender cómo estas influyen en la vida cotidiana de las personas (Acuña et al., 2025), incluyendo el ámbito laboral.

Lograr integrar el enfoque de género en el ámbito del trabajo implica visibilizar las desigualdades entre mujeres y hombres e identificar cómo las normas sociales, roles y estereotipos de género y estructuras institucionales pueden influir en el acceso y la calidad del trabajo, las condiciones laborales, las oportunidades de capacitación, la remuneración y las posibilidades de desarrollo profesional. Lo anterior con la finalidad de generar políticas públicas capaces de beneficiar equitativamente a todas las personas, considerando las necesidades específicas de los hombres y las mujeres y asegurando la igualdad de oportunidades, promoviendo condiciones laborales equitativas, seguras y justas para todos y todas, logrando disminuir las brechas y corrigiendo las desigualdades estructurales que se han dado históricamente en función del género, de esta forma, se espera que las políticas laborales, los programas de empleo y capacitación promuevan igualdad de oportunidades.

1.6 Políticas públicas con enfoque de género

Las políticas públicas pueden ser entendidas, según Eugenio Lahera, como “Cursos de acción y flujos de información relacionados con un objetivo público definido en forma democrática; los que son desarrollados por el sector público y, frecuentemente, con la participación de la comunidad y el sector privado (...) incluirá orientaciones o contenidos, instrumentos o mecanismos, definiciones o modificaciones institucionales, y la previsión de sus resultados” (Lahera, 2004, p.21).

Siguiendo lo anterior, el concepto de políticas públicas de género se refiere a aquellas acciones y decisiones deliberadas que los Estados y las instituciones adoptan para enfrentar las desigualdades entre mujeres y hombres.

Según García et al. (2016), las políticas de género constituyen “*el conjunto de mecanismos y herramientas que inciden en los planes y programas, en las leyes, acciones públicas, en los bienes y servicios tendientes a eliminar las inequidades y toda forma de subordinación y dominio entre los sexos*” (p. 100), esta definición destaca que dichas políticas no se limitan a iniciativas aisladas, sino que abarcan desde la formulación de leyes hasta la entrega de los servicios públicos, pasando por la planificación de programas y la implementación de acciones orientadas a la equidad entre hombres y mujeres

Complementando, Maria Bustelo (2004) señala que la política de género implica un conjunto de intenciones, decisiones, objetivos y medidas que las organizaciones y/o poderes públicos adoptan con la finalidad de promover la igualdad de género, y además, buscan eliminar todo tipo de discriminación y violencia en función del sexo y/o género, lo que resalta el carácter estratégico y planificado de las políticas públicas de género, dando a entender que no se trata únicamente de declaraciones de principios, sino que también implica un proceso continuo de toma de decisiones que involucra metas claras, recursos y seguimiento para lograr transformar las estructuras sociales que dan sustento la desigualdad entre hombres y mujeres.

En el contexto nacional, las políticas de género en Chile abordan diversos tópicos, de acuerdo al Plan Nacional de Igualdad, han existido avances en políticas públicas con enfoque de género orientadas a ámbitos de los derechos civiles y políticos, derechos económicos, derechos sexuales, reproductivos y salud integral, derecho a una vida libre de violencia, derechos sociales y culturales, derechos colectivos y ambientales, así como a los grupos específicos de mujeres y a la institucionalidad de género y articulación de iniciativas del Estado (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2023).

El Plan Nacional de Equidad Laboral 2021–2030 el cual tiene el objetivo de “contribuir con una hoja de ruta para el país para avanzar sustancialmente hacia una transformación que permita que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades, derechos y responsabilidades en el ámbito laboral, desde una perspectiva interseccional” (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2022). Se orienta principalmente a fomentar la corresponsabilidad social, reconociendo y distribuyendo equitativamente las responsabilidades domésticas y de cuidado entre hombres y mujeres. En términos de empleabilidad, se orienta a facilitar la participación laboral de las mujeres, fortalecer sus competencias mediante capacitación y promover su acceso a carreras y sectores con menor representación femenina, incluyendo áreas asociadas a ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM por su sigla en inglés). En el ámbito de la inserción y el emprendimiento, se busca integrar a las mujeres en sectores con presencia de estereotipos de género, reducir la informalidad laboral y potenciar el emprendimiento formal, ampliando sus oportunidades y autonomía económica. Además, en el mercado laboral, se busca mejorar la equidad en oportunidades y salarios, promover la participación en liderazgo, facilitar la conciliación trabajo-vida personal y garantizar ambientes laborales libres de violencia, acoso y discriminación (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2022, p.4)

1.7 Institucionalización del enfoque de género

La institucionalización refiere al proceso por el cual las prácticas sociales se hacen suficientemente regulares y continuas, son sancionadas y mantenidas por normas y tienen una importancia significativa en la estructura de las instituciones y en la definición de los objetivos y las metodologías adoptadas por una institución (Levy, 1996).

Siguiendo lo anterior, se entiende la institucionalización del enfoque de género como la “incorporación sistemática del enfoque de género en los distintos ámbitos de las organizaciones, que se transforma en una práctica regular” (Inostroza, 2021), lo cual implica su incorporación en los distintos procesos y rutinas, en la planificación y toma de decisiones de la institución y en la cultura organizacional (Lara, 2002). Todo lo anterior con la finalidad de garantizar un cambio organizacional que transforme las estructuras de las instituciones, así como los procedimientos y los valores institucionales en favor de la transversalización del enfoque de género.

Al respecto, el Plan de Igualdad entre hombres y mujeres presenta un marco de referencia para todas las acciones que lleva a cabo el Estado en relación a la institucionalización de género, en él, se especifican las metas de institucionalidad de género y articulación de iniciativas del Estado chileno, las cuales tienen los objetivos de fortalecer y dar sostenibilidad política y operativa a la institucionalidad de género en el estado, instalar la igualdad de género de manera transversal en el conjunto de la institucionalidad pública, políticas, planes, programas y presupuestos del Estado, y por último, acelerar y profundizar el proceso de transversalización de género en las políticas públicas y en todo el quehacer del estado. (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2023, p.148).

Dentro de sus metas incluye que todos los ministerios implementen y evalúen acciones de igualdad de género, aumenten la sensibilización y capacitación de los y las funcionarias, y actualicen sus bases de datos y estadísticas incorporando variables de sexo y género. Para los servicios públicos, se establece contar con encargados/as de género y equipos técnicos, así como integrar la perspectiva de género en sus políticas, programas y procesos normativos. Con ello, se busca que las instituciones incorporen el enfoque de género como parte habitual de su gestión.

En definitiva, la institucionalización del enfoque de género constituye un paso esencial para asegurar que la igualdad se incorpore de manera permanente y efectiva en el funcionamiento del Estado. Solo mediante prácticas estables, estructuras fortalecidas y un compromiso sostenido será posible consolidar avances duraderos en materia de equidad y transformar realmente la acción pública. Flores (2016) menciona que la institucionalización de género es una condición indispensable para lograr transversalizar la perspectiva de género en el Estado.

1.8 Transversalización del enfoque de Género:

Podemos entender la transversalización de género como la incorporación del enfoque de género en todas las metodologías, políticas y procesos institucionales (FLACSO, 2006), la cual tiene como objetivo garantizar que cada decisión pública sea sensible al género y promueva la equidad entre hombres y mujeres, lo que requiere capacitación, rediseño de herramientas estratégicas y compromiso institucional para erradicar las desigualdades (López, 2020).

El Ministerio de Desarrollo Social y Familia señala que la transversalización del enfoque de género se refiere al “proceso de evaluar las implicancias para mujeres y hombres de cualquier acción planificada incluyendo legislación, políticas, programas en cualquier área y a todos los niveles” (MDSyF, s.f. p.2). Entonces, la transversalización procura que “tanto el diagnóstico de una situación como la medida del impacto de un programa tengan en cuenta las diferentes realidades, necesidades e intereses de hombres y mujeres, para luchar contra las desigualdades existentes” (PNUD, 2012, como se citó en Pérez, 2020, p.31).

En el mundo laboral, aplicar la transversalización de género implica integrar la perspectiva de igualdad en las políticas de capacitación, empleo y desarrollo profesional, de forma en que las intervenciones no solo promuevan la participación femenina, sino que también logren cuestionar las estructuras y prácticas que reproducen la desigualdad.

Siguiendo esta línea, en Chile, el Plan Nacional de Igualdad entre hombres y mujeres, define un mapa de ruta para avanzar en igualdad sustantiva en el mundo del trabajo, para ello, establece los siguientes objetivos específicos: 1) Aumentar la participación laboral y económica de las mujeres, en condiciones de trabajo decente; 2) Reducir las desigualdades en el empleo y

en la economía con especial incidencia en las desigualdades retributivas entre hombres y mujeres, reduciendo la segregación en el mercado laboral; 3) Reducir las desigualdades que afectan a las mujeres en sus iniciativas de emprendimiento y aumentar su acceso a instrumentos de fomento productivo; 4) Modificar los estereotipos de género que afectan las relaciones laborales y limitan las oportunidades que tienen la diversidad de mujeres en sus trayectorias laborales (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2023, p.45).

Además, establece metas orientadas a impulsar la igualdad de género en el ámbito laboral, las cuales incluyen: aumentar la participación de las mujeres en trabajos decentes, fortalecer su presencia en todos los procesos productivos, reducir brechas de empleo y remuneraciones, ampliar el acceso a empleos sostenibles y a capacitación, con principal foco en mujeres cuidadoras, jefas de hogar y adultas mayores, promover su inserción en áreas con baja participación femenina, e implementar políticas laborales que favorezcan la conciliación de la vida laboral y personal (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2023).

En este sentido, la transversalización de género en el ámbito laboral no solo exige incorporar la perspectiva de igualdad en diagnósticos y políticas, sino que también implica transformar las prácticas y estructuras que perpetúan las brechas entre hombres y mujeres. Como advierte Pérez (2020) no incorporar la transversalización de género puede conducir a aumentar las capacidades de grupos privilegiados y así profundizar la situación de desventaja de mujeres y personas con identidades diversas o disidentes.

Capítulo 2: Rol que cumple la capacitación y el SENCE en la participación laboral femenina

La capacitación laboral puede definirse como el conjunto de acciones educativas orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes de las personas (Espino, 2018). Este proceso constituye un pilar fundamental de las políticas activas de empleabilidad, que el Estado debe promover y fortalecer para responder a las transformaciones del mercado laboral (Díaz, 2025).

Bajo esta línea, la capacitación laboral se presenta como un instrumento clave para fortalecer las competencias de las mujeres, ya que les permite potenciar su autonomía económica y adquirir mayores niveles de seguridad e independencia frente a las demandas del mercado laboral.

En este sentido, la política de capacitación se establece como uno de los principales mecanismos de política pública orientados a cerrar las brechas socioeconómicas y también a promover la equidad de género e intergeneracional, a través de la inversión en capital humano y el desarrollo de habilidades que mejoren la empleabilidad y favorezcan una inserción laboral plena y sostenible (Comunidad Mujer, 2011).

El propósito central de la capacitación laboral es fomentar el desarrollo de habilidades y competencias tanto en quienes ya forman parte de la fuerza de trabajo como en aquellas personas que podrían incorporarse a ella, como es en el caso, por ejemplo, de las mujeres desocupadas. Para las mujeres que actualmente se encuentran ocupadas, la capacitación representa una oportunidad de poder mejorar su desempeño y nivel de ingresos en el empleo que ya ejercen, o bien, de adquirir nuevas competencias que les permitan acceder a diferentes oficios o sectores económicos, logrando ampliar sus posibilidades de desarrollo y condiciones laborales.

Asimismo, Vieyra Villalá y Ortega Tambaco (2021) señalan que la capacitación laboral debería contribuir al mejoramiento de las condiciones de participación social, económica y política de las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres. De igual forma, subrayan que esta debe orientarse a disminuir o eliminar las formas de discriminación existentes, reduciendo las brechas de género en materia salarial, de posicionamiento y de capacidad de

negociación en el ámbito laboral.

En este contexto, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) desempeña un papel clave. Este es un organismo técnico del Estado, funcionalmente descentralizado y con personalidad jurídica de derecho público, que depende del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Creado en 1976 mediante el Decreto Ley N.º 1446 “Estatuto de Capacitación y Empleo”, el SENCE se ha consolidado como la entidad referente en la formación y fortalecimiento de la empleabilidad en Chile.

De acuerdo con sus definiciones estratégicas vigentes del SENCE al año 2023, su misión institucional es “Mejorar la empleabilidad y potenciar las trayectorias laborales de todas las personas, con especial atención en aquellas que tienen dificultad en el acceso y continuidad en el mercado del trabajo, incorporando la transversalización de perspectiva de género y la de derechos fundamentales, a través de una oferta integrada de políticas, programas e instrumentos de habilitación laboral e incentivos a la contratación” (SENCE, 2023).

Mientras que su visión es “ser la institución pública referente a nivel nacional y regional en el fortalecimiento de la empleabilidad de las personas y la productividad de las empresas, respondiendo de manera oportuna a las necesidades del mercado laboral en cada territorio, mediante un enfoque de calidad, universalidad, inclusión y una gestión descentralizada y ágil, contribuyendo al desarrollo social y económico del país y la calidad de vida de las personas” (SENCE, s. f.).

Actualmente, SENCE cuenta con 12 programas vigentes, orientados a subsidios, capacitación de empresas y formación de personas. Para esta investigación se selecciona el programa “Fórmate para el Trabajo” el cual se inició en el año 1997. A continuación, se presenta más información del programa:

Tabla 2: Información del programa “Fórmate para el Trabajo”.

Categoría	Definición	Información del programa
Propósito del programa	Es el efecto directo a ser logrado en la población atendida, como consecuencia de la provisión de bienes y/o servicios. De esta manera, corresponde a la contribución específica a la solución del problema diagnosticado. (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2017, p.7)	“Mejorar la empleabilidad de la población económicamente activa del 60 % más vulnerable, o que pertenece a otros grupos vulnerables tales como personas en situación de discapacidad, migrantes e infractores de ley. Para ello, el programa considera una estrategia integral que incluye la formación en un oficio, práctica laboral, inserción laboral y asistencia técnica para desarrollar un proyecto de emprendimiento” (SENCE, s. f.).
Población objetivo	Corresponde a la población que el programa atenderá durante un año de intervención, y debe ser definida y caracterizada a partir de la población potencial, mediante la utilización de variables y criterios (criterios de priorización). (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2017, p.9)	Personas económicamente activas de 16 años y más, del 60% más vulnerable de la población o que pertenezcan a otros grupos vulnerables tales como personas en situación de discapacidad, migrantes e infractores de ley.
Población beneficiada	Es aquella población que el programa efectivamente atendió en un año, pudiendo corresponder a la totalidad de la población objetivo o a una parte de ella. (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2017, p.10)	La población beneficiada deben ser personas económicamente activas de 16 años y más, del 60% más vulnerable de la población o que pertenezcan a otros grupos vulnerables tales como personas en situación de discapacidad, migrantes e infractores de ley. Se establece a partir de cupos que se definen para el año y que se completan por orden de llegada.
Población beneficiada a nivel nacional año 2023	Cantidad de personas que el programa efectivamente atendió en el año 2023 en el país.	24.655 personas beneficiadas
Población beneficiada en la región de Valparaíso año 2023	Cantidad de personas que el programa efectivamente atendió en el año 2023 a nivel regional.	2.966 personas beneficiadas

Fuente: Elaboración propia con datos del SENCE.

Su estrategia de intervención desde el año 2022 a la fecha, cuenta con 4 componentes que corresponden a:

- Capacitación (Personas capacitadas)
- Práctica laboral (Personas con práctica laboral)
- Seguimiento al plan de negocios (Personas con fase de seguimiento al plan de negocios)
- Inserción laboral (Personas que reciben gestiones de inserción laboral)

Además, el programa cuenta con un sólido sistema de evaluación, compuesto por dos evaluaciones *ex ante*, teniendo como resultado de ambas una recomendación favorable. La primera evaluación se realizó para la formulación 2018-2019 y la segunda fue realizada para la formulación 2021-2022 que es el que se mantiene vigente, allí la reformulación del programa contempla la eliminación de los componentes de Nivelación de Estudios y Continuidad de Estudios. El primero se suprime debido a que dichas gestiones son actualmente asumidas en su totalidad por el Ministerio de Educación (MINEDUC), lo que optimiza la eficiencia en la atención a los beneficiarios. En cuanto al componente de Continuidad de Estudios, su eliminación responde a un cambio en la modalidad de apoyo: ya no se financia la matrícula para educación superior, sino que se promueve la articulación con los Centros de Formación Técnica Estatales, permitiendo la convalidación de aprendizajes obtenidos en la capacitación para continuar estudios superiores (MDSyF, 2019, 2020)

Además, el programa cuenta con diez evaluaciones *ex dure* (procesos de monitoreo y seguimiento) que, según Aubel (2000), buscan determinar los procedimientos que se utilizaron, los problemas encontrados, las estrategias que fueron aplicadas exitosamente y sus razones.

En relación con los resultados relacionados a los indicadores de propósito del año 2023, el programa cuenta con un porcentaje de egresados que cotizan al sexto mes de egreso de un 33% efectivo y un 33% de egresados que aumentan su densidad de cotizaciones, indicando un peor desempeño respecto a la ejecución del año anterior (MDSyF, 2023)

En cuanto a los Indicadores complementarios, el programa obtuvo los siguientes resultados, un 73% de los usuarios que aprueban los cursos durante el año 2023, hubo un 72% de satisfacción neta de los usuarios con la práctica laboral y un 82% de satisfacción neta de los

usuarios con la asistencia técnica (MDSyF, 2023).

En sus evaluaciones ex dure, desde el año 2022, el programa declara la incorporación del enfoque de género en su implementación, destacando los siguientes aspectos:

- Registro de información de los beneficiarios según sexo registral.
- Incorporación de medidas transformadoras orientadas a la equidad de género.
- Aplicación del enfoque en la implementación de acciones dentro de la estrategia de intervención. (MDSyF, 2022)

El programa también cuenta con una evaluación ex post correspondiente al año 2017, en donde las recomendaciones apuntan a mejorar la pertinencia, gestión y equidad del programa de capacitación. Se propone adaptar los servicios formativos a la diversidad ocupacional de la población (ocupados, desocupados e inactivos) y realizar estudios de perfil y focalización para identificar grupos con mayores barreras de acceso, como mujeres, jóvenes, adultos mayores y personas desempleadas. A su vez, se sugiere evaluar el desempeño de los OTEC y homogeneizar los equipos regionales, considerando criterios de eficiencia y cobertura. Además, se recomienda transparentar los criterios regionales de priorización de cursos y crear un registro consolidado de usuarios para mejorar la articulación entre programas (MDSyF, 2017).

En el ámbito de gestión, se plantea optimizar el sistema de indicadores, incorporando mediciones periódicas de prácticas e intermediación laboral, así como actualizar la línea de base con nuevas variables que permitan evaluar resultados e impactos. Desde una perspectiva de género, se insta a transversalizar esta mirada en los cursos de formación, incorporar indicadores por sexo y promover el cierre de brechas en la participación femenina y su autonomía económica. Y se propone mejorar la gestión financiera, consolidar la información presupuestaria y revisar los mecanismos de pago para aumentar la eficiencia del programa y fortalecer la rendición de cuentas (MDSyF, 2017).

El programa “Fórmate para el Trabajo” se estructura en diversas líneas de capacitación, entre las que se encuentran: Línea Emprendimiento, Línea Sectorial, Otras Líneas y Línea Registro Especial.

En lo que respecta a la línea específica de análisis de esta investigación, el estudio se centra en la línea Registro Especial (2020-2023), debido a la diversidad de sectores económicos que aborda dentro de su catálogo de cursos. El objetivo de esta línea es *“generar competencias laborales en personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad, aumentando la probabilidad de acceder a un empleo de calidad y/o incrementar los ingresos de trabajadores y trabajadoras independientes”* (SENCE, s. f.).

De acuerdo al sitio web oficial del servicio (SENCE, s.f.), el programa “Fórmate para el trabajo-Línea Registro especial”, incluye:

- Capacitación sin costo (presencial) en competencias técnicas y transversales (250 a 1200 horas).
- Práctica Laboral (180 a 360 horas para cursos con salida dependiente)
- Asistencia Técnica en Fase de Seguimiento al Plan de Negocios (en caso de salida independiente).
- Subsidio diario de \$4.000 (por día asistido al curso de capacitación).
- Subsidio diario de \$5.000 (por día asistido a la práctica laboral).
- Subsidio de Cuidados de \$5.000, para participantes que tengan personas a su cuidado (por día asistido al curso de capacitación y práctica laboral).
- Subsidio de \$360.000 para herramientas para cursos con salida independiente.
- Instrumento habilitante y/o referencial o patente para ejercer el oficio (en el caso de incluirse en el curso).
- Seguro de accidentes durante la capacitación y práctica laboral.

Durante el periodo 2020 al 2023, el programa logró beneficiar a un total de 77.692 personas a nivel nacional.

Capítulo 3: Metodología.

1. Enfoque metodológico

Para efectos de la presente investigación se determinó un enfoque de investigación de tipo mixto, el cual combina el enfoque cuantitativo y el cualitativo. De acuerdo a Sampieri et al. (2014), “el enfoque cuantitativo pretende describir, explicar, comprobar y predecir los fenómenos (causalidad), mientras que el enfoque cualitativo busca “describir, comprender e interpretar los fenómenos, a través de las percepciones y significados producidos por las experiencias de los participantes” (p.11).

Lo anterior permite analizar tanto las variables estadísticas vinculadas a la participación femenina y masculina en el programa “*Fórmate para el Trabajo – Línea Registro Especial*”, como las percepciones y experiencias de los actores involucrados en la implementación del enfoque de género dentro de las labores del SENCE y en las políticas públicas.

Por su parte, los datos cualitativos aportan una comprensión más profunda y contextual del fenómeno, al capturar las experiencias, significados y percepciones de los participantes; mientras que los datos cuantitativos permiten realizar análisis estadísticos rigurosos y establecer generalizaciones basadas en patrones observables (Cueva Luza et al., 2023). La integración de ambos enfoques posibilita una visión más completa y enriquecida del objeto de estudio, combinando la amplitud de la evidencia cuantitativa con la profundidad interpretativa del análisis cualitativo. De esta manera, se logra una comprensión integral y robusta sobre la participación femenina y la transversalización del enfoque de género en los cursos de capacitación laboral y las labores propias del SENCE.

Lo anterior se realiza analizando el programa “Fórmate para el trabajo- línea Registro Especial” implementado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, específicamente en la región de Valparaíso durante el periodo 2020-2023.

2. Técnicas de investigación

Las técnicas de investigación seleccionadas responden a los objetivos que orientan y estructuran esta investigación, para ello, se emplearon técnicas mixtas de recolección y análisis de información, como entrevistas cualitativas semiestructuradas, revisión documental y análisis de datos provenientes de los registros administrativos del SENCE.

2.1 Análisis de datos estadísticos

- Análisis estadístico de base de datos del periodo 2020-2023 solicitada al SENCE por medio del portal de transparencia activa.

Se obtuvo una base de datos de los participantes del programa “Formate para el trabajo-línea Registro Especial” del periodo 2020-2023, que incluyen las siguientes variables: sexo, edad, nacionalidad, nivel educacional, situación social, situación ocupacional, puntaje del registro social de hogares, responsabilidad parental, número de hijos y estado del participante al término de la fase lectiva del curso.

El propósito de esta técnica fue identificar patrones, tendencias y diferencias en la participación femenina dentro de los cursos de capacitación del SENCE Valparaíso (2020-2023).

2.2 Revisión documental

Se realizó un análisis de los lineamientos institucionales, definiciones estratégicas, orientaciones metodológicas y materiales formativos del SENCE, especialmente aquellos relacionados con el programa “Fórmate para el Trabajo – Línea Registro Especial”, para conocer la incorporación del enfoque de género en la gestión institucional.

2.3 Entrevistas semiestructuradas

Se elaboró una pauta de entrevista semiestructurada, la cual se aplicó a distintas autoridades y funcionarios/as del SENCE Valparaíso, con la finalidad de profundizar en las percepciones, experiencias y valoraciones respecto a la incorporación del enfoque de género en las políticas de capacitación laboral y en el funcionamiento institucional. Además, se aplicó a una experta en género, con la finalidad de obtener una visión experta sobre la incorporación del

enfoque de género en las políticas públicas en Chile.

Se entrevistó a los siguientes actorías:

1. Directora Regional del SENCE Valparaíso.
2. Encargado de la Unidad de Capacitación a personas del SENCE Valparaíso.
3. Encargada del Programa “Fórmate para el trabajo- Línea Registro especial” del SENCE Valparaíso.
4. Encargada de la Unidad de transversalización de género del SENCE Valparaíso.
5. Secretaria ejecutiva de la Dirección de Igualdad y Diversidad de la Universidad de Valparaíso.

La pauta de entrevista se compone por 9 preguntas para los funcionarios del SENCE y 7 preguntas a la experta en temas de género.

Las entrevistas fueron realizadas bajo un carácter anónimo, garantizando la confidencialidad de la información entregada por los participantes. Esta medida tiene como propósito proteger la identidad de las personas entrevistadas y evitar la divulgación de datos sensibles que pudieran afectar a quienes colaboran voluntariamente en el desarrollo de la investigación.

Capítulo 4: Análisis de resultados

El presente capítulo analiza los resultados obtenidos a partir de los métodos cuantitativos, cualitativos y los resultados de gestión del programa. En primer lugar se presenta la caracterización de los cursos de capacitación realizados durante el periodo 2020-2023 del programa “Fórmate para el Trabajo-línea Registro Especial”, desagregado por área de capacitación, cursos de capacitación, y cantidad y porcentaje de mujeres y hombres participantes de los cursos. Además, se presenta la caracterización de las mujeres que participaron en dichos cursos durante el mismo periodo.

En segundo lugar, se presenta el análisis documental de los lineamientos institucionales vinculados a la incorporación del enfoque de género, considerando la documentación pública proveniente de distintos servicios relacionados con el programa “Fórmate para el Trabajo”. Entre ellos se destacan las fichas de definiciones estratégicas de la DIPRES, el reporte de proceso monitoreos y seguimientos anuales del BIPS y los informes elaborados por el SENCE, los cuales permiten comprender el marco institucional que orienta su implementación. Por último, se presenta el análisis de la evolución de la participación femenina en las distintas áreas de capacitación.

Este análisis se complementa con las percepciones recogidas en las entrevistas realizadas a funcionarios y funcionarias del SENCE Valparaíso, así como a una experta en temas de género.

a) Caracterización de la oferta de los cursos del SENCE en Valparaíso, periodo 2020-2023.

A continuación, se presenta la caracterización de la oferta de los cursos de acuerdo al área de capacitación que ofreció el SENCE de Valparaíso durante el periodo 2020-2023 en el programa “Fórmate para el trabajo-Línea Registro Especial”.

Durante este periodo, el SENCE en Valparaíso implementó un total de 83 cursos de capacitación distribuidos en 13 áreas distintas. Se capacitó a un total de 5.837 participantes, de los cuales un 30% (1.740) corresponden a hombres y un 70% (4.097) corresponden a mujeres.

En cuanto a la participación diferenciada por año, en el 2020 se capacitó a un total de 1.613 personas (74% mujeres y 26% hombres), en el año 2021 se capacitó a 1.268 participantes (72% mujeres y 28% hombres), en el año 2022 se capacitó a un total de 1281 personas (29% hombres y 71% mujeres) y por último, en el año 2023 se capacitó a un total de 1.675 participantes (35% hombres y 65% mujeres).

A continuación se presenta una tabla con el detalle de la participación femenina y masculina, diferenciado por área y curso de capacitación.

Tabla N°3: Distribución por sexo de la oferta de cursos del SENCE periodo 2020-2023 del programa “Fórmate para el trabajo-Línea Registro Especial”.

ÁREA	CURSOS	Nº de participantes Mujeres	Porcentaje de mujeres	Nº de participantes Hombres	Porcentaje de hombres
ADMINISTRACIÓN	Actividades auxiliares administrativas con inglés	22	88.00%	3	12.00%
	Asistente administrativo	69	92.00%	6	8.00%
	Asistente administrativo e-learning	70	97.22%	2	2.78%
	Asistente administrativo computacional	45	91.84%	4	8.16%
	Asistente administrativo de recursos humanos	162	93.64%	11	6.36%
	Asistente administrativo mención inglés	136	96.45%	5	3.55%
	Asistente administrativo modalidad blended-semipresencial	20	80.00%	5	20.00%
	TOTAL	524	93.57%	36	6.43%
COMERCIO	Gestor de las comunicaciones y atención al cliente con manejo de inglés básico	36	85.71%	6	14.29%
	Vendedor comercial	19	100.00%	0	0.00%

ÁREA	CURSOS	N° de participantes Mujeres	Porcentaje de mujeres	N° de participantes Hombres	Porcentaje de hombres
	Operador polifuncional de empresas de retail (modalidad semipresencial)	23	95.83%	1	4.17%
	Operador polifuncional de empresas de retail ded-semipresencial	9	47.37%	10	52.63%
	Operador polifuncional de empresas de retail (modalidad semipresencial)	23	92.00%	2	8.00%
	Servicio de atención a clientes retail	24	96.00%	1	4.00%
	Servicio de atención a clientes en retail	58	89.23%	7	10.77%
	TOTAL	192	87.67%	27	12.33%
COMPUTACIÓN E INFORMÁTICA	Agente de mesa de servicios informáticos	44	91.67%	4	8.33%
	Soporte y mantención de redes informáticas	23	31.08%	51	68.92%
	TOTAL	67	54.92%	55	45.08%
CONSTRUCCIÓN	Carpintería y terminaciones	0	0.00%	25	100.00%
	Enferradura y albañilería	8	34.78%	15	65.22%
	Estructuras metálicas	18	24.66%	55	75.34%
	Gasfitería e instalaciones sanitarias	15	30.61%	34	69.39%
	Obras menores sanitarias y de grifería	9	40.91%	13	59.09%
	Soldador al arco	17	23.29%	56	76.71%
	Técnicas de soldadura por oxigás, arco voltaico, tig y mig	3	12.00%	22	88.00%
	Técnicas de soldadura por oxigás, arco voltaico, tig y mig, conducentes a calificación 1g, 2g, 3g o 4g	0	0.00%	24	100.00%
TOTAL	70	22.29%	244	77.71%	
ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	Electricidad domiciliaria y energías renovables	18	36.00%	32	64.00%
	Electricidad Industrial, Certificación Sec Clase D	21	14.48%	124	85.52%
	Electricidad Industrial, Certificación Sec Clase D	37	18.97%	158	81.03%
	Instalaciones eléctricas domiciliarias con mención en módulos fotovoltaicos	27	22.50%	93	77.50%
	Instalaciones eléctricas domiciliarias y en paneles fotovoltaicos	17	23.61%	55	76.39%
	Instalaciones eléctricas tipo f y g	39	17.49%	184	82.51%
TOTAL	159	19.75%	646	80.25%	
ENERGÍA	Asistente de logistica administrativa	19	76.00%	6	24.00%
	TOTAL	19	76.00%	6	24.00%
GASTRONOMÍA, HOTELERÍA Y TURISMO	Cocina nacional e internacional	206	85.48%	35	14.52%
	Garzón con manejo de inglés turístico	14	56.00%	11	44.00%
	Garzón con manejo de inglés y lengua de señas	13	52.00%	12	48.00%
	Garzon y barman profesional	33	68.75%	15	31.25%
	Hotelería y turismo, mencion ingles	17	70.83%	7	29.17%
	Maestro de reposteria y panaderia	102	81.60%	23	18.40%
	Maestro panadero y pastelero	84	87.50%	12	12.50%

ÁREA	CURSOS	N° de participantes Mujeres	Porcentaje de mujeres	N° de participantes Hombres	Porcentaje de hombres
	Maestro panadero y pastelero (modalidad semipresencial)	34	69.39%	15	30.61%
	operaciones basicas de panaderia y pasteleria	65	90.28%	7	9.72%
	Operador de servicios gastronomicos	68	90.67%	7	9.33%
	Recepcionista de servicios hoteleros con manejo de inglés técnico básico	38	80.85%	9	19.15%
	Servicio de cocteleria y banqueteria	113	91.13%	11	8.87%
	Servicios de información turística con manejo de inglés técnico básico	37	77.08%	11	22.92%
	TOTAL	824	82.48%	175	17.52%
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	Corte y confección de ropa industrial con comercio digital	70	98.59%	1	1.41%
	Corte y confección de ropa industrial con gestión de emprendimiento	118	96.72%	4	3.28%
	Diseño y confección de tejidos a telar con comercio electrónico	23	100.00%	0	0.00%
	Diseño y confección de vestuario	91	96.81%	3	3.19%
	Fabricación de muebles en madera natural y línea plana	12	50.00%	12	50.00%
	Soldador al arco	5	10.42%	43	89.58%
	Técnicas de soldadura por oxigás, arco voltaico, tig y mig, conducente a calificación 1g, 2g, 3g o 4g	6	12.77%	41	87.23%
TOTAL	325	75.76%	104	24.24%	
MECÁNICA AUTOMOTRIZ	Inyección electrónica automotriz, mención electromovilidad	27	27.55%	71	72.45%
	Total	27	27.55%	71	72.45%
MINERÍA	Corte y confección de ropa de vestir con gestión de emprendimiento	23	92.00%	2	8.00%
	TOTAL	23	92.00%	2	8.00%
SALUD	Cuidado y atención de enfermos con medicina tradicional y alternativa	42	91.30%	4	8.70%
	TOTAL	42	91.30%	4	8.70%
	Cuidado al adulto mayor y atención domiciliaria	140	95.89%	6	4.11%
	Cuidado y asistencia a pacientes domiciliarios	94	96.91%	3	3.09%
	Cuidado y asistencia a pacientes domiciliarios, mención cuidados geriátricos.	47	100.00%	0	0.00%
	Cuidado y atención de enfermos con medicina tradicional y alternativa	48	96.00%	2	4.00%
	Estética integral	359	98.09%	7	1.91%
	Estética integral (semipresencial)	49	100.00%	0	0.00%
Estética integral tratamientos corporales	133	97.08%	4	2.92%	

SERVICIOS

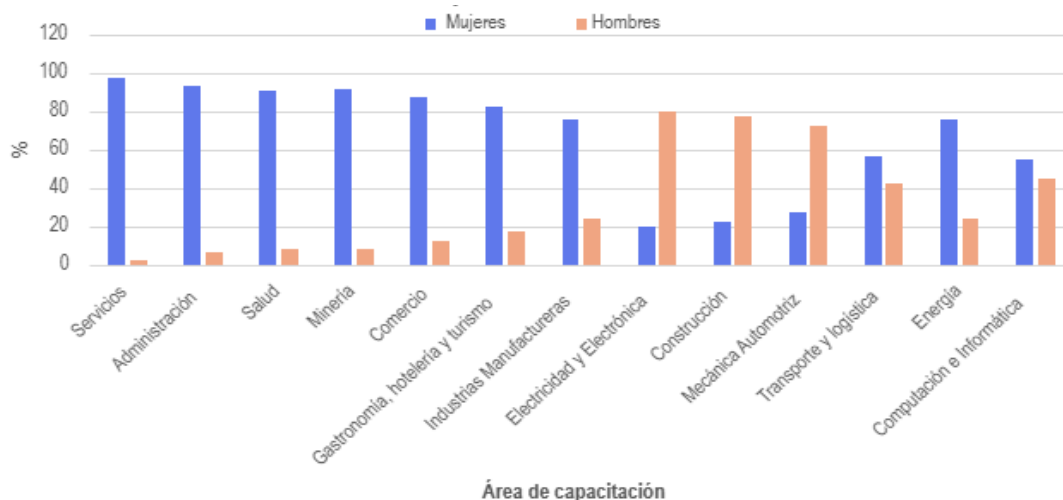
ÁREA	CURSOS	N° de participantes Mujeres	Porcentaje de mujeres	N° de participantes Hombres	Porcentaje de hombres
	Estética Integral, Mención Estética Corporal	97	98.98%	1	1.02%
	Peluquería unisex, manicure y pedicure (modalidad blended semipresencial)	46	100.00%	0	0.00%
	Peluquería unisex, manicure y pedicure	203	97.60%	5	2.40%
	Servicios de masajes integrales, manicure y pedicure	65	97.01%	2	2.99%
	Técnicas de masajes, maquillaje y depilación (modalidad semipresencial)	49	100.00%	0	0.00%
	Técnicas de masajes, maquillaje y depilación	45	97.83%	1	2.17%
	TOTAL	1375	97.80%	31	2.20%
TRANSPORTE Y LOGÍSTICA	Administración de bodegas	26	53.06%	23	46.94%
	Administrativo de logística operativa	71	73.96%	25	26.04%
	Asistente de logística administrativa	75	61.48%	47	38.52%
	Operación de grúa horquilla con bodega	26	35.62%	47	64.38%
	Operaciones de bodega en retail	54	59.34%	37	40.66%
	Operaciones logísticas mención equipos eléctricos o mecánicos	95	50.00%	95	50.00%
	Operaciones logísticas, mención en gestión de la documentación	37	75.51%	12	24.49%
	Operador de equipos mecánicos o eléctricos de carga y descarga en operaciones logísticas	19	38.78%	30	61.22%
	Tramitador aduanero (modalidad semipresencial)	32	69.57%	14	30.43%
	Tramitador aduanero con inglés	15	62.50%	9	37.50%
	TOTAL	450	57.03%	339	42.97%

Fuente: Elaboración propia con datos levantados de la base de datos del SENCE de Valparaíso, periodo 2020-2023.

El análisis de la **Tabla N°3: Oferta de cursos del SENCE** revela una marcada participación de mujeres y hombres dependiendo del área económica al que pertenece el curso de capacitación durante el periodo 2020-2023, en el caso de las mujeres, las áreas que cuentan con mayor porcentaje de mujeres son las de Servicios, Administración, Salud, Gastronomía, Comercio, e Industrias manufactureras. Mientras que los hombres tienen mayor participación en las áreas de Electricidad y Electrónica, Construcción, y Mecánica Automotriz. Tal como señala una funcionaria del SENCE: “definitivamente todavía hay una marcada participación de género dependiendo del tipo de curso” (Funcionaria SENCE, Valparaíso, octubre 2025).

A continuación se presenta de forma gráfica la desagregación por sexo de los y las participantes según área económica de capacitación de los años 2020-2023.

Figura 1: Distribución de los/as participantes según área económica de capacitación y sexo, periodo 2020-2023, programa “Fórmate para el trabajo-Línea Registro Especial”, región de Valparaíso.



Fuente: Elaboración propia con datos levantados de la base de datos del SENCE de Valparaíso, periodo 2020-2023.

En el caso de las mujeres, el área de **Servicios** es la que presenta la mayor concentración de participación femenina, con un total de 1.375 mujeres (97.80%) y sólo 31 hombres (2.20%). Algunos cursos específicos en esta área alcanzan el 100% de participación femenina, incluyendo "Cuidado y asistencia a pacientes domiciliarios, mención cuidados geriátricos", "Estética integral (semipresencial)", "Peluquería unisex, manicure y pedicure (modalidad blended semipresencial)" y "Técnicas de masajes, maquillaje y depilación (modalidad semipresencial)". En el **área de administración**, la participación femenina (524 mujeres) representa el 93.57% de los participantes totales, frente a 36 hombres que representan al 6.43%. Los cursos con mayor presencia femenina son los de "Asistente administrativo e-learning" tiene una participación del 97.22% de mujeres y "Asistente administrativo, mención inglés" un 96.45% del porcentaje total.

El **área de Salud** presenta un único curso impartido, "Cuidado y atención de enfermos con medicina tradicional y alternativa", donde la participación femenina también es predominante, con 42 mujeres (91.30%) y 4 hombres (8.70%). En el **área de Minería**, también

se impartió solamente un curso llamado “Corte y confección de ropa de vestir con gestión de emprendimiento”, que registra un 92.00% de mujeres y un 8.00% de hombres.

En el **área de Comercio**, las mujeres constituyen el 87.67% de las personas participantes (192), mientras que los hombres representan el 12.33% (27). Aquí se observan cursos como el de “Vendedor comercial”, que registra un 100% de participación femenina, y “Servicio de atención a clientes retail”, donde el 96% corresponde a mujeres. En el área de **Gastronomía, hotelería y turismo**, la participación femenina alcanza las 824 mujeres (82.48%), frente a 175 hombres (17.52%). Los cursos que reportan mayor participación femenina son "Cocina nacional e internacional" con un 85.48% de mujeres y "Operaciones básicas de panadería y pastelería" con un 90.28% de mujeres.

Por último, en el área de **industrias manufactureras**, las mujeres representan el 75.76% de las personas participantes (325), mientras que los hombres alcanzan el 24.24% (104). Se observan cursos con 100.00% de participantes mujeres ("Diseño y confección de tejidos a telar con comercio electrónico"), pero también se identifica una baja participación femenina en actividades específicas como "Soldador al arco" (10.42% mujeres) y "Fabricación de muebles en madera natural y línea plana" (50.00% mujeres, 50.00% hombres).

Por otra parte, en el caso de los hombres, el área de **Electricidad y Electrónica** está claramente dominada por hombres (646 participantes, 80.25%), con solo el 19.75% de participación femenina (159 mujeres). Los cursos de "Electricidad Industrial, Certificación Sec Clase D" tienen una participación femenina de 14.48% y 18.97% respectivamente. En el área de **Construcción**, los hombres representan el 77.71% de los participantes (244 hombres), mientras que las mujeres representan el 22.29% (70 mujeres). Dos cursos en esta área 100.00% de participación masculina: "Carpintería y terminaciones" y "Técnicas de soldadura por oxigás, arco voltaico, tig y mig, conducentes a calificación 1g, 2g, 3g o 4g". Por último, el área de **Mecánica automotriz** registra una participación total de 71 hombres (72.45%) y 27 mujeres (27.55%) en su único curso “Inyección electrónica automotriz, mención electromovilidad”.

Lo anterior evidencia que tanto la participación femenina como masculina en las capacitaciones del SENCE reflejan los estereotipos de género, perpetuando aquellas creencias generalizadas sobre los comportamientos o las características que se consideran propias en

mujeres y hombres.

Por otra parte, sólo dos áreas se acercan a una distribución más balanceada, pero no equitativa entre hombres y mujeres, El área de **Transporte y logística** presenta la distribución más balanceada, con una participación femenina del 57.03% y masculina del 42.97%. Sin embargo, aún se puede ver una diferencia de participación dentro de los cursos, se puede observar que mientras que los cursos de carácter administrativo ("Administrativo de logística operativa" con 73.96% de mujeres) atraen a mujeres, los cursos técnicos ("Operación de grúa horquilla con bodega" con 64.38% de hombres) atraen a hombres, lo que indica que las mujeres se mantienen en cursos con temáticas administrativas incluso dentro de un área de capacitación técnica. Una situación similar sucede en el área de **Computación e informática** la cual también muestra una ligera mayoría femenina en el total (54.9%). No obstante, cursos específicos siguen el patrón de género: "Agente de mesa de servicios informáticos" tiene 91.67% de mujeres, mientras que "Soporte y mantención de redes informáticas" tiene un 68.92% de hombres siendo un curso con características técnicas.

Los antecedentes presentados anteriormente son reconocidos por los/as propios/as funcionarios/as del SENCE, quienes señalan que:

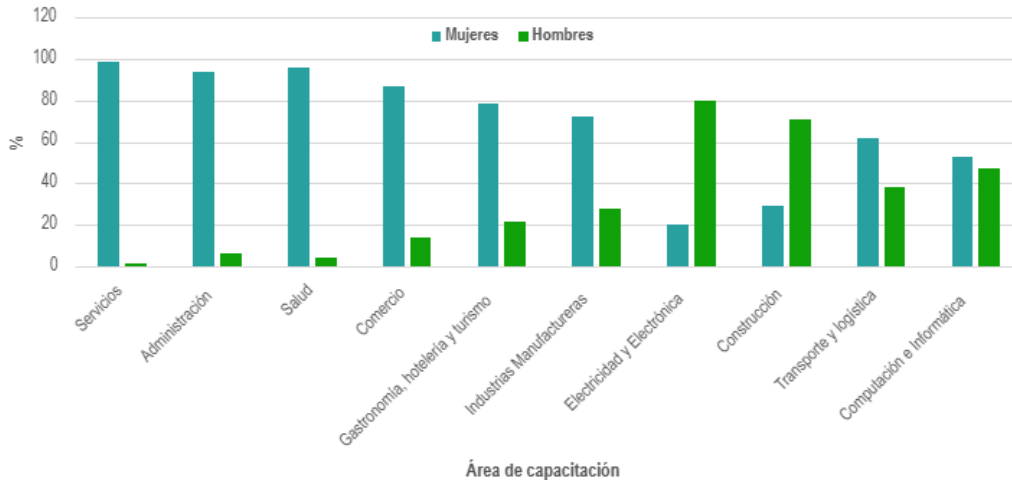
“Definitivamente hay todavía una marcada participación de género dependiendo del tipo de curso, por ejemplo, en cursos de electricidad o temas de construcción, normalmente hay más hombres, o sea, si hay mujeres en ese tipo de curso, hay muy pocas. Y hay otros que son eminentemente de mujeres, como los de cuidados de personas con dependencia, cocina y manipulación de alimentos.” (Funcionaria SENCE, Valparaíso, octubre 2025).

La oferta de cursos y la participación de las mujeres ha evolucionado a lo largo del período, coincidiendo con la pandemia y el cambio de Gobierno en el año 2022.

a) Periodo de la Pandemia (2020-2021)

Durante el inicio de la pandemia, la oferta de cursos SENCE se centró en un número limitado de áreas y las mujeres mantuvieron una alta concentración en roles de servicio y administración.

Figura 2: Distribución de los/as participantes según área de capacitación y sexo, periodo 2020-2021, programa “Fórmate para el trabajo-Línea Registro Especial”, región de Valparaíso.



Fuente: Elaboración propia con datos levantados de la base de datos del SENCE de Valparaíso, periodo 2020-2023.

En el año 2020, se ofrecieron capacitaciones en **7 áreas** (Administración, Comercio, Electricidad, Gastronomía, Industrias manufactureras, Servicios, Transporte), mientras que en 2021 **10 áreas** (a las áreas del 2020 se suman las áreas de Computación, Construcción y Salud).

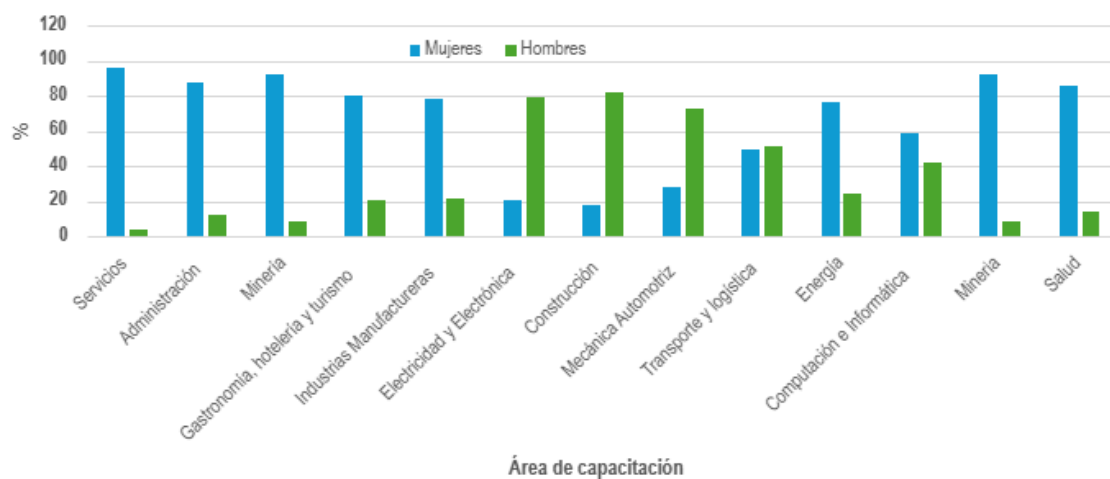
La participación femenina en el periodo 2020-2021 se mantuvo alta en las áreas de **Servicios** y **Administración**, áreas que pueden ser adaptadas más fácilmente a formatos a distancia y que están relacionadas a cursos con temáticas de servicio personal, cuidado y el trabajo de oficina, las cuales fueron esenciales durante el confinamiento.

Simultáneamente, la participación masculina se mantuvo concentrada en áreas técnicas. En el año 2020, **Electricidad y Electrónica** fue el área con mayor participación masculina (82%). Mientras que en 2021, al expandirse la oferta para incluir el área de **Construcción**, esta obtuvo una mayor captación de hombres con un 71% de participación, junto con Electricidad y Electrónica que obtuvo un 70%. Reflejando la presencia de estereotipos de género tanto para mujeres como para hombres.

b) Evolución Post-Pandemia (2022-2023)

Durante el periodo post pandemia, al levantarse las medidas sanitarias la oferta de capacitación continuó expandiéndose, y aunque la segregación persiste, se observan fluctuaciones en algunas áreas de capacitación.

Figura 3: **Distribución de los/as participantes según área de capacitación y sexo, periodo 2020-2023, programa “Fórmate para el trabajo-Línea Registro Especial”, región de Valparaíso.**



Fuente: Elaboración propia con datos levantados de la base de datos del SENCE de Valparaíso, periodo 2020-2023.

En el año 2022, la oferta alcanzó su mayor amplitud (12 áreas). Las áreas técnicas y de construcción mantuvieron una alta participación masculina (79%). Por su parte, el área de **Servicios** mantuvo la concentración femenina más alta del periodo, alcanzando un **99%** de la participación total.

En **2023 la oferta contemplo 10 áreas** (Se añadió el área de Energía y Minería, y se retiraron las áreas de Administración y Comercio), se observó un cambio drástico en la participación femenina en **Computación e Informática**, que pasó de tener una ligera mayoría femenina en el promedio total (54.92%) a registrar un **95.8%** de participación femenina anual. Además, las mujeres dominaron la participación en **Minería (92%)** e **Industrias Manufactureras (94.7%)** ese año, impulsadas por cursos de confección. Mientras que las áreas de Construcción, Electricidad y Electrónica, y Mecánica Automotriz continuaron con una mayor presencia masculina.

Tanto la evidencia cuantitativa como los testimonios muestran que la segregación ocupacional horizontal está presente en la oferta de capacitación del SENCE, esta segregación se entiende como “la tendencia de las mujeres a concentrarse en ocupaciones que tradicionalmente se han considerado como femeninas” (Anker, 1998).

Lo anterior se explica por los estereotipos de género, los cuales logran generar sesgos en la distribución de la participación según sexo y género, provocando una división sexual, en donde las mujeres tienden a participar en mayor medida en aquellos sectores cuyos estereotipos y normas sociales indican que ellas son más aptas, como los cursos de servicios, de administración, de cuidado de otras personas y de cocina, situación similar a la de los hombres, que tienden a concentrarse en cursos más técnicos, que están ligados a las áreas de construcción, electricidad y mecánica. De acuerdo al Informe laboral del año 2024, Zoom de género, la división sexual del trabajo implica que el acceso a determinadas ocupaciones en el mercado laboral se encuentre restringido de manera preferencial a uno u otro sexo, lo que reduce las oportunidades de desarrollo de las personas y produce efectos negativos en su capacidad de generar ingresos (OCEC UDP, ChileMujeres & Cámara de Comercio de Santiago, 2025).

Por ello, resulta necesario fortalecer estrategias institucionales que promuevan la participación de mujeres en aquellas áreas que cuentan con una menor participación, incorporando acompañamiento especializado, orientación vocacional con enfoque de género y la creación de condiciones habilitantes para una participación equitativa en las distintas áreas de capacitación. Como la aplicación de cuotas mínimas de participación femenina en los sectores

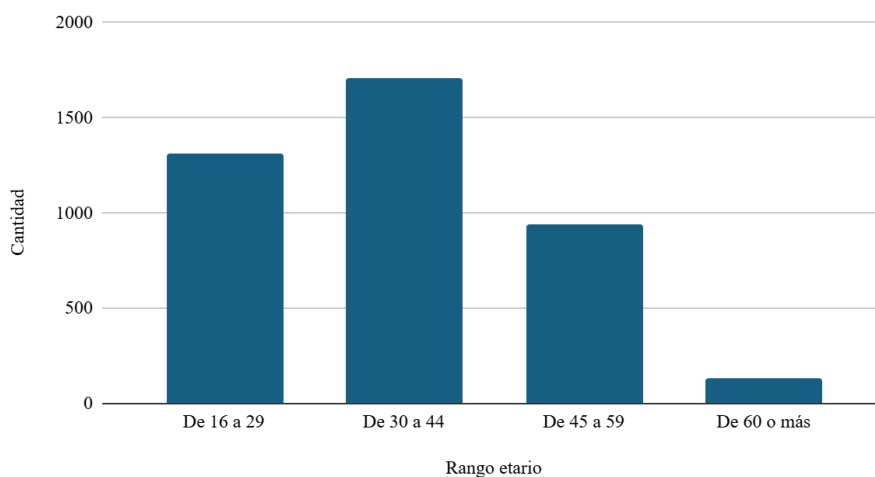
con menor participación, tomando como ejemplo la acción realizada en la línea Sectorial Transportes del programa “Fórmate para el Trabajo” en la región de Valparaíso, en donde se ejecutaron 11 cursos de capacitación conducentes a licencia profesional A3 y 2 cursos para licencia A5, de los cuales un 65% de los cupos se destinaron específicamente a mujeres, con la finalidad de “igualar la cancha” entre hombres y mujeres en un área en la predomina la participación masculina (SENCE, s.f).

b) Caracterización de las mujeres que participaron en los cursos del SENCE Valparaíso durante el periodo 2020-2023 en el programa “Fórmate para el trabajo-Línea Registro Especial”.

El presente apartado tiene la finalidad de caracterizar a las 4.097 mujeres que se capacitaron en los cursos que ofreció el programa Fórmate para el trabajo-línea Registro Especial en el periodo 2020-2023 en la región de Valparaíso, para ello, se analizan sus principales atributos de participación, considerando variables como edad, nivel de vulnerabilidad, nivel educacional, situación social, el estado al término de la fase lectiva, si son o no beneficiarias del subsidio de cuidados y si reciben o no intermediación laboral.

1. Rango etario de las participantes.

Figura 4: Distribución según rango etario de las participantes del programa Fórmate para el trabajo-línea Registro Especial, periodo 2020-2023, Valparaíso.



Fuente: Elaboración propia con datos levantados de la base de datos del SENCE de Valparaíso, periodo 2020-2023.

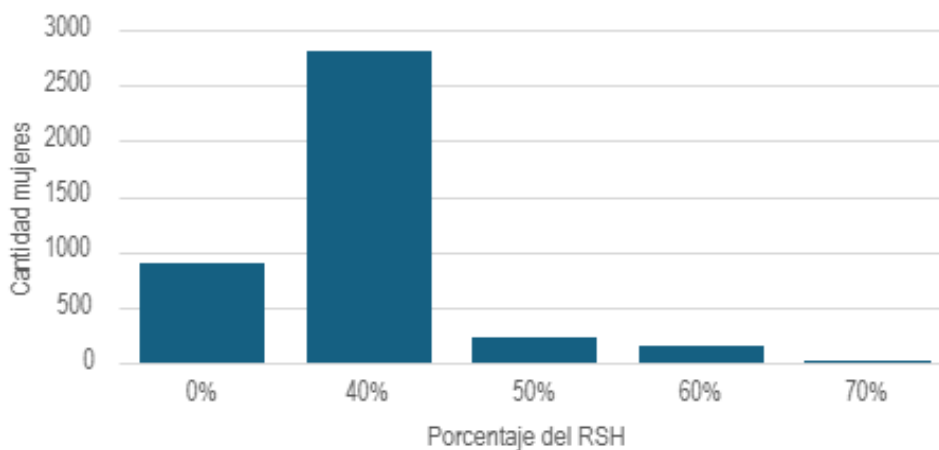
De acuerdo al gráfico, se puede identificar que la mayor proporción de mujeres se concentra en el tramo etario de **30 a 44 años (42%)**, seguido por el grupo de **16 a 29 años (32%)**, mientras que el **23%** corresponde a mujeres entre **45 y 59 años**, y solo un **3%** a mujeres de **60 años o más**. Por lo que se puede afirmar que las mujeres de mayor edad son las que menos se capacitan, a pesar de que el programa no declara estar destinado un rango etario específico,

sino que solo indica que está dirigido a personas activas de 16 años o más, sin especificar un límite de edad.

Sin embargo, el rango etario de mayor participación se puede explicar porque el programa está dirigido a personas que necesitan mejorar sus capacidades para impactar en la empleabilidad. Por ello, si la mayor cantidad de mujeres activas del mercado laboral se ubica en los tramos de edad de 25 a 55 años (INE, 2023) se explicaría porque existe mayor participación de este rango etario en el programa. Por lo que la mayor presencia de mujeres entre los 25 y 55 años responde a la lógica del programa y a su orientación hacia mejorar la empleabilidad de las personas activas.

2. Nivel de vulnerabilidad.

Figura 5: **Distribución según porcentaje del RSH de las participantes del programa Fórmate para el trabajo-línea Registro Especial, periodo 2020-2023, Valparaíso.**



Fuente: Elaboración propia con datos levantados de la base de datos del SENCE de Valparaíso, periodo 2020-2023.

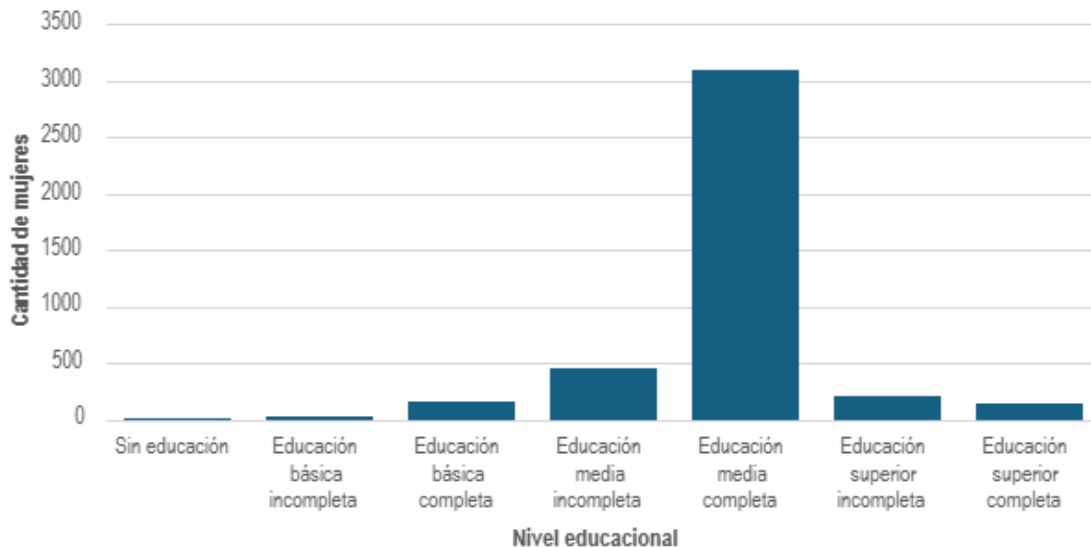
El gráfico muestra la distribución de las participantes según el porcentaje del Registro social de hogares al que pertenecen, este registro “establece la calificación socioeconómica de los hogares calculando las variables de ingresos, composición familiar, vivienda, educación, salud, entre otras, el cálculo establece el tramo al cual pertenece cada hogar en el RSH” (ChileAtiende, s.f.)

Los datos muestran que el 90.6% de las mujeres que participan en los cursos de capacitación son pertenecientes al tramo 1 de menores ingresos (entre 0% y 40% de vulnerabilidad), un 5,5% pertenece al 50% de vulnerabilidad correspondiente al tramo 2 y un 3,9% pertenece al 60% de vulnerabilidad correspondiente al tramo 3.

3. Nivel educacional de las participantes.

El siguiente gráfico refleja el nivel educacional de las mujeres participantes en los cursos de capacitación del programa “Fórmate para el Trabajo, línea Registro Especial”, en la región de Valparaíso, durante el periodo 2020-2023.

Figura 6: **Distribución según nivel educacional de las participantes del programa Fórmate para el trabajo-línea Registro Especial, periodo 2020-2023, Valparaíso.**



Fuente: Elaboración propia con datos levantados de la base de datos del SENCE de Valparaíso, periodo 2020-2023.

El gráfico evidencia una clara concentración de participantes con educación media completa, representando el 75,4% del total, mientras que aquellas mujeres con menores niveles educacionales (básica incompleta, básica completa o sin educación) presentan bajos niveles de

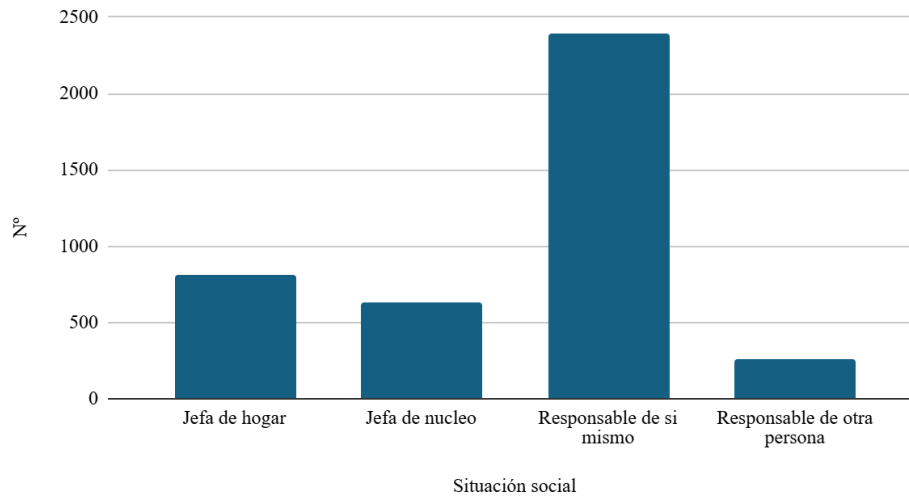
participación (sólo un 4,8% del total). Por lo que los datos sugieren que el programa enfrenta dificultades para atraer o retener a mujeres con menor nivel educativo, lo que refuerza las desigualdades estructurales en el acceso a oportunidades de capacitación y mejoramiento laboral.

La distribución educativa de las participantes evidencia que el programa tiende a beneficiar principalmente a mujeres con trayectorias educativas más completas, mientras que aquellas con menor escolaridad continúan enfrentando dificultades para el acceso a la capacitación, lo que limita el alcance inclusivo de la política formativa y restringe su potencial para reducir desigualdades estructurales.

Es por eso que se vuelve necesario fortalecer estrategias de identificación, acompañamiento y apoyo dirigidas específicamente a aquellas mujeres con menor nivel educativo, de modo que la oferta de capacitación llegue efectivamente a quienes enfrentan mayores desventajas en el mundo laboral, esto se puede realizar incorporando los bajos niveles educativos como un criterio de priorización del programa, el cual ya cuenta con los criterios de priorización hacia personas de 16 años y más, del 60% más vulnerable o que pertenezcan a otros grupos vulnerables tales como personas en situación de discapacidad, migrantes e infractores de ley (MDSyF, 2023).

4. Situación social de las participantes.

Figura 7: Distribución según situación social de las participantes del programa Fórmate para el trabajo-línea Registro Especial, periodo 2020-2023, Valparaíso.



Fuente: Elaboración propia con datos levantados de la base de datos del SENCE de Valparaíso, periodo 2020-2023.

El gráfico muestra que el **58,4%** del total de las participantes declara ser responsable de sí misma, mientras que el **19,8%** es jefa de hogar¹, el **15,3%** jefa de núcleo² y el **6,4%** responsable de otra persona. Esta distribución permite observar cómo los roles de cuidado pueden influir en el acceso a la capacitación.

Al respecto las entrevistadas señalan que:

"Las mujeres que tienen a cargo una familia o personas dependientes, por ejemplo, no tienen ni una posibilidad, se puede tener la mejor política pública, pero si no se le resuelve el tema de los cuidados a esas mujeres, no van a poder ir a nada... sabemos que esa es la principal barrera" (Experta en temas de género, Valparaíso, octubre 2025)

¹ Jefa de hogar: Mujer económicamente activa, que tiene responsabilidades familiares y es el principal sustento del hogar.

² Jefa de núcleo: Económicamente activa que vive al interior de un hogar que tiene un jefe distinto, pero con su aporte económico mantiene cargas familiares de su núcleo.

La labores del hogar también son identificadas por las funcionarias del SENCE como una barrera para que las mujeres accedan a la capacitación laboral:

“Las mujeres no solo se hacen cargo de los hijos, sino que tienen que hacerse cargo de las labores de casa, de las labores del hogar, ¿cierto? las mujeres siempre están preocupadas de la comida, de las compras, de la limpieza, que es algo que las mujeres han cargado por mucho tiempo.”

Estas percepciones permiten interpretar que la menor participación de mujeres jefas de hogar, jefas de núcleo o responsables de otras personas no responde a falta de interés, sino a limitaciones estructurales y culturales que restringen su tiempo disponible.

5. Estado de las participantes al término de la fase lectiva.

Figura 8: **Distribución según situación social de las participantes del programa Fórmate para el trabajo-línea Registro Especial, periodo 2020-2023, Valparaíso.**



Fuente: Elaboración propia con datos levantados de la base de datos del SENCE de Valparaíso, periodo 2020-2023.

En relación al estado de las participantes al terminar la fase lectiva de los cursos de capacitación, el gráfico muestra que la mayoría de las mujeres (74,7%) logran aprobar los cursos, sin embargo, también se puede observar que un alto porcentaje de mujeres (17,2%) no logra finalizar los cursos de capacitación al ser desertoras.

En relación a lo anterior, una funcionaria señala:

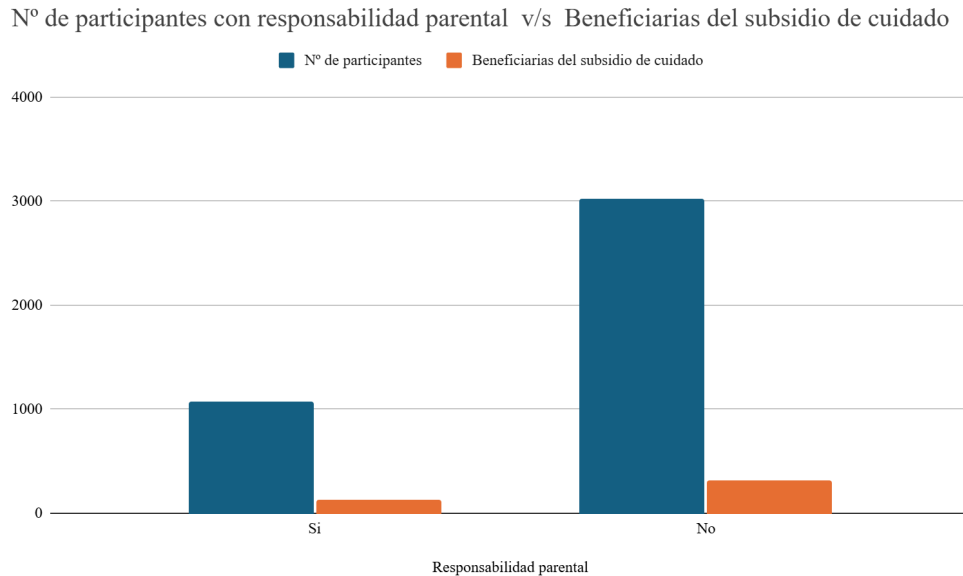
“El principal motivo de deserción de las mujeres es por el tema de cuidado. Siempre ha sido así, siempre ha sido igual por los niños y por las responsabilidades de la casa” (Funcionaria SENCE, Valparaíso, octubre 2025)

Al respecto, los datos del SENCE permiten constatar esta tendencia: el 41% de las mujeres que desertan son jefas de hogar, núcleo o responsables de otras personas, y un 31,3% de las desertoras declara tener responsabilidad parental. Estas cifras sugieren que las exigencias de las labores del hogar y de cuidado continúan siendo un factor estructural que condiciona la continuidad formativa de las mujeres en los cursos del SENCE.

Lo anterior evidencia que, pese a las altas tasas de aprobación, la deserción femenina sigue estrechamente vinculada a las responsabilidades de cuidado, especialmente entre jefas de hogar y mujeres con responsabilidad parental. Este patrón confirma la persistencia de barreras estructurales que limitan la continuidad de los cursos y que no se resuelven únicamente con la oferta de capacitación, por lo que se identifica la necesidad de fortalecer políticas complementarias de apoyo a las labores de cuidado, de modo que la participación de las mujeres en los cursos no dependa de la resolución individual de estas responsabilidades, sino que también de condiciones institucionales que permitan compatibilizar efectivamente la formación y el cuidado.

6. Beneficiarias del subsidio de cuidado.

Figura 9: Cantidad de participantes que declaran responsabilidad efectiva v/s cantidad de participantes que son beneficiarias del subsidio de cuidados, del programa “Fórmate para el trabajo-Línea Registro Especial”, región de Valparaíso.



Fuente: Elaboración propia con datos levantados de la base de datos del SENCE de Valparaíso, periodo 2020-2023.

El gráfico muestra la relación entre la declaración de responsabilidad parental por parte de las mujeres y la recepción del subsidio de cuidado. Este subsidio consiste en un monto de 5.000 pesos por día asistido y se entrega a personas que tienen a su cargo “niños y niñas de hasta 6 años a la fecha de postulación al curso; niños mayores de 6 años en situación de dependencia severa y/o funcional y adolescentes y adultos en situación de dependencia severa y/o funcional” (SENCE, s.f.). Al respecto, los/as funcionarios/as del SENCE identifican que esta política ha contribuido a promover la participación femenina en los cursos y a disminuir los niveles de deserción.

El gráfico permite observar que, entre quienes no declaran responsabilidad parental, un 11,6% recibe subsidio de cuidados, lo que podría vincularse a mujeres que ejercen labores de cuidado de adolescentes y/o adultos en situación de dependencia. En contraste, entre las mujeres

que sí declaran responsabilidad parental, sólo un 10,5% accede al subsidio por el cuidado de hijos menores de edad. Entendiendo que la responsabilidad parental refiere al conjunto de derechos, deberes y atribuciones legales que poseen los padres respecto **de sus hijos menores de edad**, tanto en lo relativo a su persona como a sus bienes (Truffello & Williams, 2021).

Las entrevistas realizadas a funcionarios/as del SENCE evidencian ciertas limitaciones asociadas al subsidio.

En primer lugar, señalan que la cobertura etaria resulta insuficiente:

“La edad que aborda el subsidio es muy baja, debiera ampliarse porque llega hasta los 6 años, pero es a los 12 que más o menos que los niños son más independientes, entonces hay un tramo de edad bastante grande se deja en la vulnerabilidad” (Funcionaria SENCE, Valparaíso, octubre 2025).

Asimismo, existe consenso respecto a que el monto asignado no cubre los reales costos de cuidado. Una funcionaria afirma que:

“Es que el subsidio, claro, es una ayuda, pero el subsidio al final nosotros sabemos que no alcanza para pagarle a una persona que se ocupe de los niños, pero es un enganche que el SENCE puso para que las participantes puedan continuar y no deserten” (Funcionaria SENCE, Valparaíso, octubre 2025).

En la misma línea, otra funcionaria sostiene:

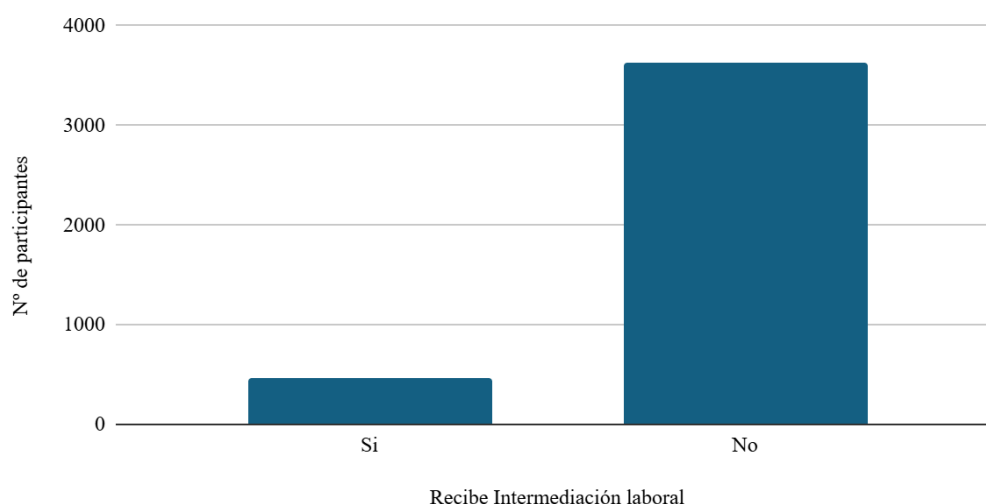
“Yo creo que debiera ser mayor el monto, porque cuidar a los niños cuesta hartito dinero, pero es una buena medida definitivamente” (Funcionaria SENCE, Valparaíso, octubre 2025).

Las percepciones anteriores reflejan que, si bien el subsidio de cuidado es una herramienta relevante para favorecer la permanencia de las mujeres en los cursos de capacitación, siguen persistiendo brechas vinculadas a su cobertura etaria y a la suficiencia del

monto asignado. Además, se identifica que aunque la medida es valorada por los/as funcionarios/as, requiere ajustes que permitan avanzar en la conciliación entre cuidado y formación laboral con enfoque de género, además de responder de manera más integral a las necesidades de cuidado que enfrentan las mujeres, especialmente aquellas con hijos mayores de 6 años que son los que el subsidio no considera o con responsabilidades de cuidado más intensivas.

7. Intermediación laboral

Figura 10: Distribución de participantes que reciben o no intermediación laboral del programa “Fórmate para el trabajo-Línea Registro Especial”, región de Valparaíso (2020-2023)



Fuente: Elaboración propia con datos levantados de la base de datos del SENCE de Valparaíso, periodo 2020-2023.

La intermediación laboral se define como “el conjunto de acciones que tienen como propósito final insertar a los sujetos en un puesto de trabajo” (SENCE, 2012). Desde esta perspectiva, constituye un herramienta clave para que las mujeres, una vez finalizado su proceso de formación laboral, puedan acceder efectivamente a oportunidades laborales.

Sin embargo, el gráfico evidencia un bajo acceso en este ámbito, la mayoría de las participantes (89%) no recibe intermediación laboral al término de su formación, mientras que sólo un 11% accede a este apoyo. En el caso de los hombres, sólo un 8% de ellos accede a

intermediación laboral, mientras que un 82% no la recibe. Esta situación refleja una debilidad institucional que afecta directamente las posibilidades de inserción laboral de los/as participantes, independientemente de su sexo o género.

La percepción de los/as funcionarios/as del SENCE coincide con lo anterior. Tal como señala una de ellas:

“El hacer los cursos no les asegura que al final van a encontrar trabajo. Es el problema que vemos nosotros aquí, la intermediación laboral que es pésima, y más ahora que no es obligatoria, claro que es más difícil para las mujeres” (Funcionaria SENCE, Valparaíso, octubre 2025).

Lo anterior demuestra que la limitada oferta de intermediación laboral constituye un obstáculo crítico para la inserción efectiva de las mujeres que finalizan los cursos de capacitación y en general para todos y todas las participantes. La baja cobertura de esta herramienta no solo reduce las posibilidades de acceso a empleo, sino que también debilita el impacto esperado de la política formativa, que es mejorar la empleabilidad de las personas. Por lo que los datos sugieren la necesidad de fortalecer y ampliar los mecanismos de intermediación laboral con enfoque de género para garantizar trayectorias laborales efectivamente inclusivas.

Finalmente, a partir de todo lo ya expuesto, es posible afirmar que la mayoría de las beneficiarias del programa tienen entre **30 a 44 años**, pertenecen al **40% de la población más vulnerable** según el RSH, tienen una **educación media completa**, son **responsables de sí mismas, jefas de hogar y de núcleo y ejercen labores de cuidado**. Además, la mayoría de las mujeres logra aprobar su proceso de formación, sin embargo, un gran porcentaje de ellas deserta y sólo una minoría accede a procesos de intermediación laboral.

c) Análisis de la incorporación del enfoque de género en las políticas, lineamientos y prácticas del SENCE Valparaíso durante el periodo 2020-2023.

1) Definiciones estratégicas del servicio

De acuerdo a las fichas de definiciones estratégicas de los años 2020 a 2023 del SENCE disponibles en el sitio web de la Dirección de Presupuestos (DIPRES) podemos destacar que:

a) Misión institucional:

Según la DIPRES (2025) corresponde a una declaración que define el propósito o razón de ser de un servicio público, proporcionando un marco claro para orientar sus acciones y decisiones hacia el logro de los resultados esperados.

Tabla 4: Comparación de la misión institucional del SENCE entre el periodo 2020-2023.

Misión institucional del SENCE	
2019-2022	2023
Mejorar la empleabilidad y potenciar las trayectorias laborales, a través de una oferta integrada y de calidad de políticas, programas e instrumentos, dirigidos a ocupados, desocupados y quienes no participan del mercado laboral, con especial atención en acompañar a personas vulnerables para su inserción y continuidad laboral (DIPRES, 2022).	Mejorar la empleabilidad y potenciar las trayectorias laborales de todas las personas , con especial atención en aquellas que tienen dificultad en el acceso y continuidad en el mercado del trabajo, incorporando la transversalización de perspectiva de género y la de derechos fundamentales, a través de una oferta integrada de políticas, programas e instrumentos de habilitación laboral e incentivos a la contratación (DIPRES, 2023).

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos levantados de las fichas de definición estratégica de la DIPRES del periodo 2019-2022 y 2023-2026.

Como se muestra en la tabla, en términos generales la misión institucional del SENCE entre los años 2020 y 2023 mantuvo como objetivo central mejorar la empleabilidad y las trayectorias laborales de las personas, a su vez, a partir del año 2023 incorporó explícitamente la transversalización de la perspectiva de género.

La misión institucional vigente del período 2020–2022 se centraba en acompañar a personas vulnerables para su inserción laboral, sin incorporar explícitamente la dimensión de género, lo que reflejaba una misión más técnica y asistencial, en la que la vulnerabilidad se entendía principalmente desde factores socioeconómicos, sin considerar las desigualdades estructurales que afectan a las mujeres en el acceso y permanencia en el trabajo y sin tomar en consideración las necesidades particulares de sus beneficiarios/as.

A partir del año 2023, en la misión del servicio existe una inclusión explícita de la transversalización de la perspectiva de género y los derechos fundamentales, reconociendo que la empleabilidad está condicionada por el género de las personas. Este cambio implica un avance hacia una gestión pública más inclusiva y con enfoque de derechos, coherente con los compromisos del Estado chileno en igualdad de género y representa un paso hacia la institucionalización y posterior transversalización del enfoque de género dentro del SENCE.

En relación con este cambio, una funcionaria señala:

“La misión institucional cambió hace 3 años, donde se incorpora la transversalización de género como parte de esta y es un avance grande. Pero para mí los cambios culturales en las organizaciones son de más largo plazo como para establecer que sí son permanentes y que en el fondo están arraigados. Entonces, creo que estamos en un trabajo, es un proceso”. (Funcionaria del SENCE, Valparaíso, octubre 2025)

Esta declaración refuerza un cambio en la misión de la institución como proceso en construcción, más que como una transformación plenamente consolidada, ya que si bien el reconocimiento formal del enfoque de género constituye un avance relevante, la entrevistada evidencia una mirada crítica respecto de su sostenibilidad en el tiempo, aludiendo a la brecha entre la declaración institucional y su internalización cultural dentro del Servicio. Lo que nos da a entender que la transversalización de género en el SENCE aún se encuentra en una etapa inicial de institucionalización, donde conviven los avances normativos con los desafíos culturales y operativos pendientes.

b) Objetivos Estratégicos Institucionales

Los objetivos estratégicos de los servicios representan los resultados que se espera que alcancen en el mediano plazo, en función de la atención a sus usuarios o beneficiarios, y en concordancia con sus prioridades estratégicas (DIPRES, 2025)

Tabla 5: Comparación objetivos estratégicos del SENCE (2020-2023).

Objetivos estratégicos institucionales del SENCE			
2020-2022		2023	
1	Mejorar la empleabilidad de las personas con dificultad en el acceso y continuidad en el mercado del trabajo, mediante un sistema de acompañamiento a lo largo de la vida laboral que integre los servicios de intermediación, incentivos a la contratación y el cierre de brechas de competencias laborales.	1	Desarrollar un sistema integrado de habilitación laboral que conecte los instrumentos de formación, certificación e intermediación laboral, incorporando las variables de los enfoques de derechos fundamentales y de género.
2	Desarrollar las capacidades institucionales para identificar y entender las necesidades y barreras de entrada de las personas frente al mercado del trabajo y los requerimientos de capital humano presentes y futuros de los sectores productivos, orientando en torno a ellos la oferta programática del Servicio.	2	Fortalecer y potenciar el sistema de intermediación laboral por medio de la coordinación y la articulación de los distintos actores públicos y privados que entregan la oferta de servicios en función a las necesidades de empleo y de los territorios.
3	Elevar los estándares de calidad y transparencia en la provisión de los productos estratégicos, fortaleciendo y modernizando la gestión del Servicio y promoviendo la articulación interna y con los actores del sistema de formación para el trabajo.	3	Desarrollar una oferta regional oportuna y con enfoque de género de capacitación, certificación e incentivos a la contratación de acuerdo a los requerimientos presentes y futuros del mercado laboral para mejorar la empleabilidad de todas las personas.
		4	Promover la articulación interna y externa con los actores del sistema de habilitación laboral y la sociedad civil, con un enfoque descentralizado, regional y que dé cuenta de la diversidad e interseccionalidad que aporta el enfoque de género a los procesos para mejorar los servicios entregados a las personas.
		5	Modernizar la gestión del Servicio incorporando la transformación digital y nuevas tecnologías para facilitar el acceso a una oferta integrada y personalizada y acorde a las necesidades de empleo y capacitación de mujeres, hombres y diversidades sexo genéricas.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos levantados de las fichas de definición estratégica de la DIPRES del periodo 2019-2022 y 2023-2026.

Como se muestra en la tabla, durante el período estudiado, el SENCE experimenta una transformación sustantiva en la formulación de sus objetivos estratégicos institucionales, evidenciando un desplazamiento desde una orientación centrada en la eficiencia organizacional hacia una perspectiva más integral, inclusiva y alineada con el enfoque de género.

En el primer periodo (2020-2022), los objetivos estratégicos se estructuran prioritariamente en torno al fortalecimiento de las capacidades institucionales, la mejora de los estándares de calidad y la modernización de los procesos internos. Esta etapa se define por una lógica claramente técnico-administrativa, en la que prioriza fortalecer los sistemas de gestión, perfeccionar la entrega de los productos estratégicos del Servicio y dirigir la oferta programática en función de las necesidades del mercado laboral y el capital humano. Además, se identifica que la principal preocupación en esta etapa se enfoca en establecer una institucionalidad eficiente, transparente y capaz de atender de manera adecuada a las demandas operativas del sistema de formación laboral.

En contraste, los objetivos estratégicos definidos a partir del año 2023 introducen un cambio en la orientación institucional, incorporando de forma explícita lineamientos relacionados a los enfoques de derechos fundamentales, la equidad de género, la descentralización y la pertinencia territorial, el enfoque ya no se centra sólo en el mejoramiento interno del Servicio, sino que también en la necesidad de construir un sistema integrado de habilitación laboral que combine la formación, la certificación y la intermediación, además de abordar las desigualdades estructurales en el acceso al trabajo. De esta forma, se incorporan metas enfocadas en fortalecer la coordinación entre las instituciones, desarrollar una propuesta programática regional con perspectiva de género y diversidades sexo-génericas, además de modernizar la administración a través de tecnologías que permitan un acceso más equitativo y personalizado a los servicios.

La transición entre el periodo 2020-2022 y el periodo a partir del año 2023 revela un giro estratégico desde la gestión interna hacia la gestión programática, debido a que deja de mirar los procesos a nivel interno como institución, y pasa a enfocarse en la prestación de bienes y servicios hacia la ciudadanía. Como consecuencia, el SENCE pasa de un enfoque centrado en eficiencia y el fortalecimiento institucional a uno que incorpora a un enfoque que incorpora

explícitamente como principios orientadores de su acción pública a la justicia social, la igualdad de género y la inclusión.

c) Productos estratégicos (bienes y/o servicios)

Los productos estratégicos son aquellos bienes y/o servicios que la institución es responsable de generar y proveer a la ciudadanía o a los/as usuarios/as externos/as y que permiten, a través de su provisión, resolver sus problemas o necesidades y alcanzar los objetivos estratégicos definidos, contribuyendo a la misión institucional (DIPRES, 2025)

Tabla 6: Comparación de los productos estratégicos por periodo:

Productos estratégicos institucionales					
Periodo 2020-2022		Periodo 2023-2026			
Producto estratégico	Aplica enfoque de género	Producto estratégico	Aplicación de enfoque de género	Aplicación enfoque de derechos humanos	Bien/servicio final
<p>1. Programas de formación: Acciones destinadas a mejorar las condiciones de accesibilidad y permanencia en el mercado laboral de las personas, orientadas a los nuevos desafíos y necesidades de formación laboral y potenciando la actualización y adquisición de competencias de los beneficiarios, a través una oferta programática de calidad a nivel nacional, que incluye programas de formación y certificación laboral para el cierre de brechas de competencias que facilitan su inserción en el mercado laboral.</p>	Sí	1. Herramientas de formación y certificación laboral entregadas para mejorar la empleabilidad.	Género	<ul style="list-style-type: none"> - Pueblos Indígenas - Territorial - Discapacidad - Niñas, Niños y Adolescentes - Condición Migratoria 	<ul style="list-style-type: none"> - Programa de formación Fórmate para el Trabajo - Programa de formación Reinvéntate - Programa de formación Despega Mipe - Programa de formación Becas Fondo Cesantía Solidario - Programa de formación Transferencias al Sector Público - Programa de formación Evaluación y Certificación de Competencias Laborales

Productos estratégicos institucionales					
Periodo 2020-2022		Periodo 2023-2026			
					<ul style="list-style-type: none"> - Programa de formación Becas Laborales - Programa de formación Franquicia Tributaria
<p>2. Servicios o instrumentos de empleo: Acciones orientadas a mejorar las condiciones laborales de aquellos segmentos que presentan mayores barreras al acceso y permanencia en el mercado laboral, ya sea por medio de subsidios al empleo, como también a través de la orientación y vinculación laboral, mediante canales de atención virtuales y presenciales que sean oportunos y se adapten a los requerimientos laborales de la ciudadanía y del mercado laboral en la búsqueda de empleo, a lo largo del territorio nacional.</p>	Sí	<p>2. Servicios de Intermediación Laboral entregados para mejorar la vinculación laboral de las personas.</p>	Género	<ul style="list-style-type: none"> - Pueblos Indígenas - Territorial -Discapacidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Programa de Intermediación Laboral
		<p>3. Incentivos de contratación otorgados para la formalización y mejoras de ingresos.</p>	Género	<ul style="list-style-type: none"> - Pueblos Indígenas -Discapacidad - Niñas, Niños y Adolescentes 	<ul style="list-style-type: none"> - Subsidio al Empleo Joven - Bono al Trabajo de la Mujer - Subsidios al Empleo Transitorios - Contratos de aprendizaje y subsidios a través del programa Formación en el Puesto de Trabajo

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos levantados de las fichas de definición estratégica de la DIPRES del periodo 2019-2022 y 2023-2026.

Como se expone en la tabla, durante el periodo 2020-2022, tanto los programas de formación como los servicios o instrumentos de empleo declararon explícitamente que **sí** aplicaban el Enfoque de Género, al señalar si o no.

En los productos aplicados durante el periodo 2023-2026, la estructura de productos se expande de dos a tres categorías volviéndose más detallada y formalizando la aplicación de enfoques transversales como el de género.

Un cambio relevante de un periodo a otro es la explicitación del Enfoque de Género, mientras que en el periodo 2020-2022, se usaba una casilla de "Sí/No" para el Enfoque de Género, a partir del 2023, la columna se nombra "Aplicación de Enfoque de Género" y "Aplicación de Enfoque de Derechos Humanos", reflejando la transversalización mencionada en la nueva misión.

Además, en el tercer producto que se agrega en 2023, se enlista explícitamente el Bono al Trabajo de la Mujer, lo que formaliza la inclusión de este instrumento específico de género dentro de la planificación de productos estratégicos institucionales.

El cambio en los productos estratégicos del SENCE ha cambiado y se ha expandido temáticamente, la oferta principal de formación y empleo se mantiene, pero la estructura de 2023 es superior en detalle y en la explicitación de sus compromisos. La incorporación de la categoría de Instrumentos para la formalización en el tercer producto y la inclusión formal del Bono al Trabajo de la Mujer en esta nueva categoría, junto con la necesidad de listar el enfoque de Género como un requisito transversal para todos los productos, refleja el compromiso institucional de disminuir las brechas de género mediante herramientas específicas y un diseño estratégico equitativo.

2) Incorporación del enfoque de género en la implementación del programa “Fórmate para el trabajo-Línea Registro Especial”, región de Valparaíso.

El servicio declara formalmente aplicar el enfoque de género dentro de sus lineamientos estratégicos (misión institucional, objetivos institucionales y productos), sin embargo, en la región de Valparaíso, la incorporación efectiva del enfoque enfrenta barreras de carácter cultural y operativo que dificultan su consolidación e instalación en el desarrollo de los cursos de capacitación.

Los/as entrevistados/as declaran que la incorporación del enfoque de género ha sido lenta y que persisten importantes debilidades en distintos niveles del programa “Fórmate para el trabajo”, sin embargo, si se presentan acciones concretas con enfoque de género dentro de la región, como el ejemplo de los cupos exclusivos para mujeres en cursos del sector de transportes mencionado anteriormente, lo que indica un desconocimiento por parte de los/as trabajadores/as sobre las acciones transformadoras con enfoque de género.

Entre entre las debilidades identificadas por las entrevistadas, destacan las siguientes:

a) Debilidades en el diseño programático

Los/as funcionarios/as identifican que el diseño de los programas no ha evolucionado al mismo ritmo que las orientaciones institucionales sobre género, de misma forma, el enfoque es percibido como superficial y no integrado desde las etapas iniciales del diseño, a pesar de que el programa presenta medidas transformadoras. Además, declaran que no existe un requisito que asegure que quienes elaboran los programas cuenten con formación en temas de género.

Según los/as funcionarios/as del SENCE:

“El diseño de los programas no ha avanzado de la mano con la integración del enfoque de género, porque se hace en una mesa con algunas personas, entonces siempre lleva como un barniz esto, pero no es un enfoque que se aplique desde un inicio, desde una base” (Funcionaria SENCE, Valparaíso, octubre 2025).

“Creo que los resultados podrían ser mejores si enfoque de género fuera tomado en serio por las personas que diseñan los programas, si estuviesen realmente capacitados con estos conocimientos y competencia” (Funcionario SENCE, Valparaíso, octubre 2025).

Sin embargo, los programa de mejoramiento de la gestión (PMG) del SENCE si declaran implementar medidas de equidad de género en sus indicadores, en donde mencionan capacitación avanzada en materia de género para todos/as los/as funcionarios/as y políticas y/o programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género. Por lo que es posible afirmar que existe una disonancia entre lo que manifiesta el diseño del programa y lo que se percibe en la región, las transformaciones y acciones en relación a temas de género no son percibidas por los y las funcionarias del SENCE Valparaíso.

Por otra parte, los/as funcionarios/as destacan la necesidad de ampliar la incorporación del enfoque a los organismos ejecutores externos al señalar que:

“También falta mucho incorporar este tema en los organismos externos que trabajan con nosotros, por ejemplo, en las OTEC. Instalar este tema no solo internamente, sino también a las empresas privadas que trabajan con nosotros.” (Funcionario SENCE, Valparaíso, octubre 2025).

b) Insuficiente formación de los/as relatores/as y ejecutores/as

Los/as funcionarios/as señalaron que las relatoras y los relatores, que son considerados actorías clave en la implementación directa del enfoque de género en el aula, mantienen una formación insuficiente en esta materia, lo que limita su capacidad para promover ambientes formativos respetuosos, libres de sesgos y sensibles a las desigualdades de género.

Al respecto, declaran lo siguiente:

“Creo que quizás en las licitaciones se podrían incorporar mayores elementos con respecto sobre todo a la formación de los relatores... Muchas veces los relatores, por un tema de obviedad, son muy específicos en el tema del que van a preparar a las personas, no tienen formación de género y creo que ahí es donde podríamos dar un salto” (Funcionaria SENCE, Valparaíso, octubre 2025).

“El relator es quien conduce la jornada de capacitación, muchas veces a diario, por lo que si esa persona no tiene características particulares, pero también no está sensibilizado al tema, es muy difícil incorporar el enfoque realmente” (Funcionaria SENCE, Valparaíso, octubre 2025).

“Al ejecutor lo que le interesa es que la persona vaya, sea hombre o mujer, y que termine el curso, porque tú sabes, si no termina, ellos pierden lucas.” (Funcionaria SENCE, Valparaíso, octubre 2025).

c) Selección de participantes

Los/as entrevistados/as señalan que la selección de las personas que participan en los cursos recae principalmente en los/as ejecutores/as del programa, quienes realizan las entrevistas previas y determinan quiénes son las personas que acceden a los cursos de capacitación. Desde el SENCE, esta etapa no es supervisada directamente, lo que limita la capacidad institucional para asegurar criterios de equidad en el proceso de ingreso.

Al respecto, declaran lo siguiente:

“Los que eligen a los participantes son los mismos ejecutores y ellos mandan para acá la información. Ellos hacen las entrevistas previas y nosotros después nos damos cuenta quiénes son en el acuerdo operativo, pero nosotros no tenemos ninguna injerencia ahí” (Funcionaria SENCE, Valparaíso, octubre 2025).

Además, declaran que las entrevistas realizadas por los/as ejecutores/as incluyen preguntas sobre responsabilidades familiares, disponibilidad horaria y capacidad para completar

tanto la fase lectiva como la práctica laboral, lo que puede influir en la admisión de mujeres con cargas de cuidado.

“Ellos hacen las entrevistas que son completas, preguntan si tienen hijos, si pueden terminar todo su curso, después si pueden completar la práctica” (Funcionaria SENCE, Valparaíso, octubre 2025).

Asimismo, los/as funcionarios/as advierten que los/as ejecutores/as tienden a admitir en menor medida a mujeres en aquellos cursos que incluyen práctica laboral (especialmente en oficios que tienen mayor presencia de estereotipos de género) ante la presunción de que podrían abandonar la práctica por falta de redes de cuidado.

“Los ejecutores no reciben tanto a mujeres en los cursos que tienen práctica, que son los oficios en los que participan más hombres, porque creen que después ya no van a ir, porque no tienen quién les cuide a sus hijos y pueden renunciar a la práctica que no es pagada.”

Lo anterior da cuenta que la selección de participantes no sólo puede influir en la baja presencia de mujeres en cursos con mayores oportunidades laborales y mejores remuneraciones, sino que también profundiza la segregación ocupacional horizontal dentro del propio programa, limitando el acceso equitativo a procesos de capacitación que deberían contribuir a cerrar las brechas de género y no a reforzarlas.

3) Monitoreo del Programa

El Banco integrado de programas sociales y no sociales (BIPS), publica anualmente las evaluaciones ex-dure las cuales corresponden al seguimiento del desempeño y la implementación de programas financiados con recursos públicos, a partir de informaciones declaradas por los servicios e instituciones públicas en relación con su ejecución presupuestaria y programática, estas son realizadas por la DIPRES, en conjunto con la Subsecretaría de Evaluación Social del MDSyF.

Entre los años 2020 y 2023, el programa “*Fórmate para el Trabajo*” benefició a más de 77 mil personas a nivel nacional. La cobertura del programa se define como el porcentaje de la población objetivo que fue efectivamente beneficiada en un determinado año, calculada mediante la fórmula:

Tabla 7: Cobertura del programa “Fórmate para el trabajo” periodo 2020-2023.

Cobertura (Población beneficiada del año t / población objetivo año t)*100.				
Año	2020	2021	2022	2023
Población objetivo	4.627.567	6.244.102	4.627.567	5.441.017
Población Beneficiada	9.813	19.355	23.869	24.655
Porcentaje	0,2%	0,3%	0,5%	0,5%

Fuente: elaboración propia con datos de las fichas de monitoreo y seguimiento del Ministerio de Desarrollo Social y Familia de los años 2020; 2021; 2022; 2023.

La cobertura del programa se define como el porcentaje de la población objetivo que fue efectivamente beneficiada en el año respectivo. Al respecto, la tabla evidencia un aumento gradual desde el 0,2% en 2020 hasta alcanzar el 0,5% en 2022. En el año 2023, la cobertura se mantuvo en 0,5%, sin mostrar variación respecto al año anterior.

Lo anterior puede explicarse, en parte, por el impacto de la pandemia por COVID-19 durante los años 2020 y 2021, este contexto no solo dificultó la participación laboral de las

mujeres debido a la necesidad de dedicar un mayor tiempo al cuidado del grupo familiar, la cual fue una carga que la mayoría asumió de manera casi exclusiva (Banco Central de Chile, 2021), sino que también significó una baja participación en instancias de capacitación laboral, como lo evidencian los datos de la tabla. En este escenario, las restricciones sanitarias limitaron significativamente tanto la disponibilidad de los cursos como las posibilidades de acceso a los cursos, ya levantadas las medidas más estrictas posterior al año 2021, las mujeres pudieron retomar progresivamente sus actividades laborales y formativas, lo que permitió un aumento en la población beneficiaria y, por ende, en la cobertura del programa.

En términos de población beneficiada a nivel regional, la región de Valparaíso ha registrado una alta participación dentro del total nacional del programa “*Fórmate para el Trabajo – Línea Registro Especial*”, en el periodo 2020-2023.

Tabla 8: Población beneficiada a nivel regional (2020-2023).

Año reportado	Población regional beneficiada	Porcentaje del total nacional
2020	S/I	S/I
2021	S/I	S/I
2022	2.615	10,96%
2023	2.966	12,0%

Fuente: elaboración propia con datos de las fichas de monitoreo y seguimiento del Ministerio de Desarrollo Social y Familia de los años 2020; 2021; 2022; 2023.

En el año 2022, la población beneficiada en la Región de Valparaíso representó un 10,96% del total nacional de participantes. En 2023, la cifra aumentó a 2.966 personas, alcanzando un 12,0% del total de beneficiarios del programa.

Este crecimiento posicionó a la Región de Valparaíso como la segunda con mayor cantidad de personas beneficiadas, solo por debajo de la Región Metropolitana, lo que evidencia

su relevancia en la implementación territorial del programa.

Por otra parte, durante el periodo investigado, el programa presentó un total de 6 indicadores, 2 de propósito y 4 complementarios, a continuación, se presentan en forma de tabla:

Tabla 9: Desempeño del programa programa “Fórmate para el trabajo” según indicadores de propósito e indicadores complementarios del periodo 2020-2023.

Tipo de indicador	Indicador	2020	2021	2022	2023
Propósito	Porcentaje de egresados que cotizan al sexto mes de egreso	30,0%	27%	38,0%	33,00%
Propósito	Porcentaje de egresados que aumentan su densidad de cotizaciones	33,0%	26%	39,0%	33,00%
Complementario	Porcentaje de usuarios que aprueban los cursos	77,0%	65%	74,0%	73,00%
Complementario	Porcentaje de satisfacción neta de los usuarios con la práctica laboral	72,0%	S/I	S/I	72,00%
Complementario	Porcentaje de satisfacción neta de los usuarios con la asistencia técnica	83,0%	S/I	S/I	82,00%
Complementario	Porcentaje de egresados cotizantes al tercer mes de egreso	36,0%	23%	37,0%	33,00%

Fuente: Elaboración propia con datos de las fichas de monitoreo y seguimiento del Ministerio de Desarrollo Social y Familia de los años 2020; 2021; 2022; 2023.

En términos de eficacia, los indicadores muestran fluctuaciones moderadas a lo largo del período 2020–2023. Si bien se observa una mejora significativa en 2022, particularmente en la proporción de egresados que cotizan y en quienes aumentan su densidad de cotizaciones, en 2023 las cifras presentan una leve disminución. A pesar de ello, el programa mantiene niveles de satisfacción de usuarios estables y elevados, cercanos al 80%, lo que sugiere una percepción positiva respecto a la calidad de la formación y las prácticas laborales por parte de los/as participantes.

En cuanto a los aspectos relacionados con el enfoque de género en la evaluación del programa, se presenta una incorporación de la temática a partir del año 2022. Las fichas de monitoreo correspondientes a los años 2020 y 2021 no hacen mención alguna al enfoque de género, mientras que en las fichas de los años 2022 y 2023 el programa declara formalmente la incorporación de este enfoque en su implementación. Los aspectos específicos reportados sobre la aplicación de este enfoque son idénticos en ambos años, los cuales se presentan a continuación:

1. **Información de Beneficiarios:** El programa cuenta con la información de sus beneficiarios según el sexo registral.
2. **Tipo de Medidas:** Las medidas de enfoque de género incorporadas se clasifican como **Transformadoras**.
3. **Ámbito de Acción:** El ámbito de acción en el que se incorporaron estas medidas es la implementación de acciones en la estrategia de intervención.

El programa utiliza el enfoque de género para mejorar la empleabilidad de la población vulnerable. La declaración de implementar medidas Transformadoras, que son aquellas que apuntan a reducir las brechas, implica que la implementación del programa no sólo considera las diferencias entre géneros (medidas sensibles) o aborda las necesidades prácticas (medidas específicas), sino que también modifica las causas estructurales de la desigualdad de género, actuando directamente en la estrategia de intervención.

En este sentido, tal y como señala una entrevistada:

“Si estamos pensando en querer hacer o querer diseñar políticas públicas que sean pertinentes y que sean eficaces y hacer un buen uso de los recursos públicos, es fundamental poder mirar al menos cuáles son las necesidades específicas o los intereses específicos que pueden tener esta mitad de la población (las mujeres)”.
(Experta en temas de género, Valparaíso, octubre 2025)

Desempeño del programa “Fórmate para el trabajo”

A continuación, se presenta una tabla con la evaluación de desempeño del programa “Fórmate para el trabajo” en las dimensiones de eficacia, eficiencia y ejecución, y focalización del periodo 2020-2023.

Tabla 10: Evaluación de desempeño del programa “Fórmate para el trabajo”, periodo 2020-2023.

Año	Dimensión de eficacia	Dimensión de eficiencia y ejecución presupuestaria	Dimensión de focalización
2020	<p>El indicador principal de propósito fue considerado pertinente y de calidad, permitiendo medir el objetivo del programa.</p> <p>Los resultados mostraron un empeoramiento no significativo respecto al año anterior.</p>	<p>El programa mostró subejecución respecto al presupuesto inicial y sobre ejecución respecto al presupuesto final. Se observó una persistencia de subejecución por tercer año consecutivo (ejecutando menos del 90%).</p> <p>El gasto por beneficiario presentó una variación fuera de rango en comparación con el promedio de los dos años anteriores y el gasto administrativo se encontró sobre el umbral en comparación con programas similares (cuyo promedio grupal era 8,31).</p>	<p>El programa no presentó deficiencias evidentes en su focalización.</p>
2021	<p>Los indicadores fueron considerados pertinentes y sin deficiencias metodológicas en su formulación o medición. En comparación con el reporte anterior, la información no fue comparable.</p>	<p>Persistió la subejecución presupuestaria (ejecutó menos del 85% del presupuesto ley y menos del 90% del presupuesto final).</p> <p>El programa mantuvo problemas de persistencia de subejecución, ejecutando menos del 90% del presupuesto inicial por tres años consecutivos.</p> <p>El gasto por beneficiario se encontró dentro del rango esperado (en el intervalo del 20% superior del promedio 2020-2019).</p> <p>El gasto administrativo fue estimado correctamente.</p>	<p>No se observaron deficiencias evidentes en los criterios de focalización.</p>
2022	<p>Los indicadores de propósito</p>	<p>Se presentó una mejoría significativa, la ejecución</p>	<p>No se reportaron</p>

Año	Dimensión de eficacia	Dimensión de eficiencia y ejecución presupuestaria	Dimensión de focalización
	<p>fueron evaluados como pertinentes y sin deficiencias metodológicas.</p> <p>Los indicadores aumentaron, lo que señaló un mejor desempeño del programa respecto a la ejecución del año anterior.</p>	<p>presupuestaria inicial y final estuvo dentro del rango esperado (entre 85%-110% y 90%-110% respectivamente).</p> <p>El programa no presentó problemas de persistencia de subejecución en relación a su presupuesto inicial, no obstante, el gasto por beneficiario estuvo fuera del rango esperado (más o menos del 20%) en comparación con el promedio de los dos años anteriores.</p> <p>No se advirtieron falencias metodológicas en la estimación del gasto administrativo.</p>	<p>deficiencias evidentes en los criterios de focalización implementados ni en la cobertura.</p>
2023	<p>Los resultados de los indicadores de propósito disminuyeron (con lectura ascendente), indicando un peor desempeño del programa respecto al año anterior.</p>	<p>Sin hallazgos en la dimensión de eficiencia y ejecución presupuestaria.</p>	<p>El monitoreo no encontró hallazgos en la dimensión de focalización.</p>

Fuente: elaboración propia con datos de las fichas de monitoreo y seguimiento del Ministerio de Desarrollo Social y Familia de los años 2020; 2021; 2022; 2023.

Respecto a la **dimensión de eficacia** del programa, aunque los indicadores de propósito fueron considerados pertinentes y sin deficiencias metodológicas, el desempeño ha sido fluctuante, el programa mostró su mejor desempeño en el año 2022, cuando los indicadores de propósito aumentaron, pero sufrió una baja en 2023, donde ambos indicadores disminuyeron (con lectura ascendente), lo que se traduce en un peor desempeño del programa en comparación con el año anterior. (MDSyF, 2020; 2021; 2022; 2023)

En la dimensión de **Eficiencia y ejecución presupuestaria** se evalúa el manejo de los recursos, la ejecución presupuestaria y el control de los gastos, de acuerdo a la tabla, inicialmente el programa mostró serias deficiencias, caracterizadas por la subejecución presupuestaria

persistente durante los años 2020 y 2021, lo cual se puede explicar por la disminución de la oferta de los cursos por el periodo de la pandemia. Esta situación mejoró sustancialmente en 2022, cuando la ejecución presupuestaria se encontró dentro del rango esperado y se eliminó el problema de la persistencia de subejecución. No obstante, el gasto por beneficiario, continuó presentando variaciones fuera del rango esperado en 2020 y 2022. (MDSyF, 2020; 2021; 2022)

En la **dimensión de focalización**, de acuerdo a los datos presentados en la tabla, el programa responde adecuadamente a sus criterios de focalización y priorización de la población, los/as evaluadores/as no identificaron fallas metodológicas o criterios de focalización deficientes en el diseño o la implementación del programa durante el periodo 2020-2023, además, la población objetivo del programa se determina en función de los cupos disponibles por región, los cuales se calculan a partir de un factor proporcional que considera tanto la población regional según el último censo como la proporción de personas pertenecientes al 60% más vulnerable de la población. Estos cupos se asignan anualmente y se completan mediante un sistema de inscripción por orden de llegada, lo que condiciona la magnitud de la cobertura alcanzada cada año. (MDSyF, 2020; 2021; 2022; 2023)

4) Unidad de transversalización de género

Desde el año 2022, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo cuenta con una Unidad de Transversalización de Género, la cual forma parte de una política general implementada a nivel nacional, la finalidad de la unidad es asesorar y asistir técnicamente en materia de perspectiva de género a todo el quehacer institucional, en concordancia con las definiciones estratégicas y los lineamientos del programa de Gobierno. Según el propio SENCE (s.f.), esta unidad busca evitar discriminaciones arbitrarias y vulneraciones de todo tipo en el desarrollo del trabajo institucional, ya sea a nivel interno como en los programas o planes dirigidos a la ciudadanía.

En cada dirección regional existe una dupla encargada de esta función, sin embargo, de acuerdo con las entrevistas realizadas a funcionarios y funcionarias del SENCE Valparaíso, las personas que integran estas duplas no cuentan con dedicación exclusiva, ya que compatibilizan dichas labores con otras funciones dentro de la institución, además, declaran que ninguna dirección regional del país cuenta con funcionarios/as con dedicación exclusiva para la unidad.

Como señaló una experta en temas de género entrevistada:

“Todavía hay un montón de servicios públicos o instituciones donde la persona que está a cargo de género es casi como un voluntariado. Tiene sus funciones y además es encargada de género o además es encargada del PMG. Entonces todavía se sostiene en la buena voluntad, en el compromiso de algunas funcionarias.” (Experta en temas de género, Valparaíso, octubre 2025)

Los/as funcionarios/as del SENCE de la Región de Valparaíso identificaron las siguientes funciones como las más relevantes dentro de la gestión de la unidad de transversalización del enfoque de género:

- **Difusión y comunicación:** Transmitir las directrices emanadas desde el nivel central en Santiago, incluyendo pautas institucionales, canales de información, denuncia y consultas.
- **Protocolos y guías:** Colaborar en la implementación de guías de transversalización de género y del instructivo de lenguaje inclusivo, tanto para el uso interno como externo.

- **Actividades anuales:** Organizar y promover actividades en el marco del calendario de género institucional, como la conmemoración del Mes de la Mujer o el Mes de las Disidencias sexuales.
- **Campañas comunicacionales:** Desarrollar campañas internas mediante distintos medios, como boletines o el envío de información sobre igualdad de género.
- **Participación interinstitucional:** Representar al servicio en la Mesa de Género del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, fortaleciendo la articulación con otras instituciones públicas.

En cuanto a la oferta programática, no se identificaron injerencias directas de la unidad, según lo señalado por los/as funcionarios/as, no es posible observar dentro de las funciones que debe desempeñar la unidad acciones que tengan incidencia en la definición o modificación de la oferta programática durante su etapa de implementación.

A pesar de los avances, las entrevistas realizadas evidencian diversas dificultades en el funcionamiento y posicionamiento de la unidad. En primer lugar, se señala la escasa difusión interna de la información que proviene desde el nivel central, lo cual genera desconocimiento en otras unidades sobre protocolos o lineamientos institucionales en materia de género.

“Es más superficial, como por el nombre. El año pasado llegaron unas denuncias y estábamos todos complicados porque no sabíamos cómo abordarlas, no conocíamos el protocolo, ni siquiera el nivel central.” (Funcionaria SENCE, Valparaíso, octubre 2025)

Asimismo, la unidad es percibida como débil e inestable por los/as funcionarios/as, ya que su continuidad y nivel de prioridad dependen en mayor medida de la administración de turno y de la política de género vigente en el servicio. Al respecto, señalan que:

“La unidad de género es bastante débil, tambaleante, ha pasado por alto y bajo. Su permanencia depende mucho de la administración que esté de turno y de la política de género del servicio.” (Funcionaria SENCE, Valparaíso, octubre 2025)

“Yo creo que todos estamos conscientes de que es una unidad que depende mucho de la política del servicio en términos de género o de la importancia. Va a depender

mucho de la administración que esté de turno también, entonces ahí se ve no tan segura, que esté realmente instalada dentro de las preocupaciones del servicio.” (Funcionaria SENCE, Valparaíso, octubre 2025)

Otra limitación señalada corresponde a la falta de dedicación exclusiva de las encargadas de la unidad, lo que impide una gestión más sostenida y especializada:

“No es de dedicación exclusiva, son funcionarias encargadas de transmitir lo que se hace tanto en actividades, guías y retroalimentación. También tienen otras tareas que son del giro del negocio, que son más atingentes. Mientras no tengamos una dotación mayor, va a ser difícil que se logre una dedicación exclusiva.” (Funcionaria SENCE, Valparaíso, octubre 2025)

Al respecto, otra funcionaria declaró lo siguiente:

“Las encargadas regionales asumen este rol voluntariamente, lo que es un punto a favor, porque cuando tú eres voluntaria en un tema, le pones todo tu esfuerzo para sacarlo adelante, a pesar de todas las reticencias o de todos los escollos que puedas tener.” (Funcionaria SENCE, Valparaíso, octubre 2025)

Con ambas declaraciones es posible constatar que existen distintas percepciones respecto a la voluntariedad que tienen las encargadas de la unidad de género al realizar las labores propias de la unidad a la par de otras labores dentro de la institución, por una parte, se tiene una percepción negativa, que destaca la necesidad de contar un personal de dedicación exclusiva para la unidad y la otra parte destaca que la voluntariedad puede ser positiva al ser del interés de las personas a cargo de la unidad.

Finalmente, se observa que la labor de la unidad es poco reconocida dentro de la estructura institucional, ya que los/as funcionarios/as declaran que sus tareas no están formalmente incorporadas en los mecanismos de evaluación del desempeño:

“Es una función bastante invisibilizada, que no está considerada dentro, por ejemplo, de la evaluación de tus tareas. El tiempo que conlleva, tanto las cosas prácticas como los cursos que hay que hacer, no está muy visibilizado aún dentro de la institución.”
(Funcionaria SENCE, Valparaíso, octubre 2025)

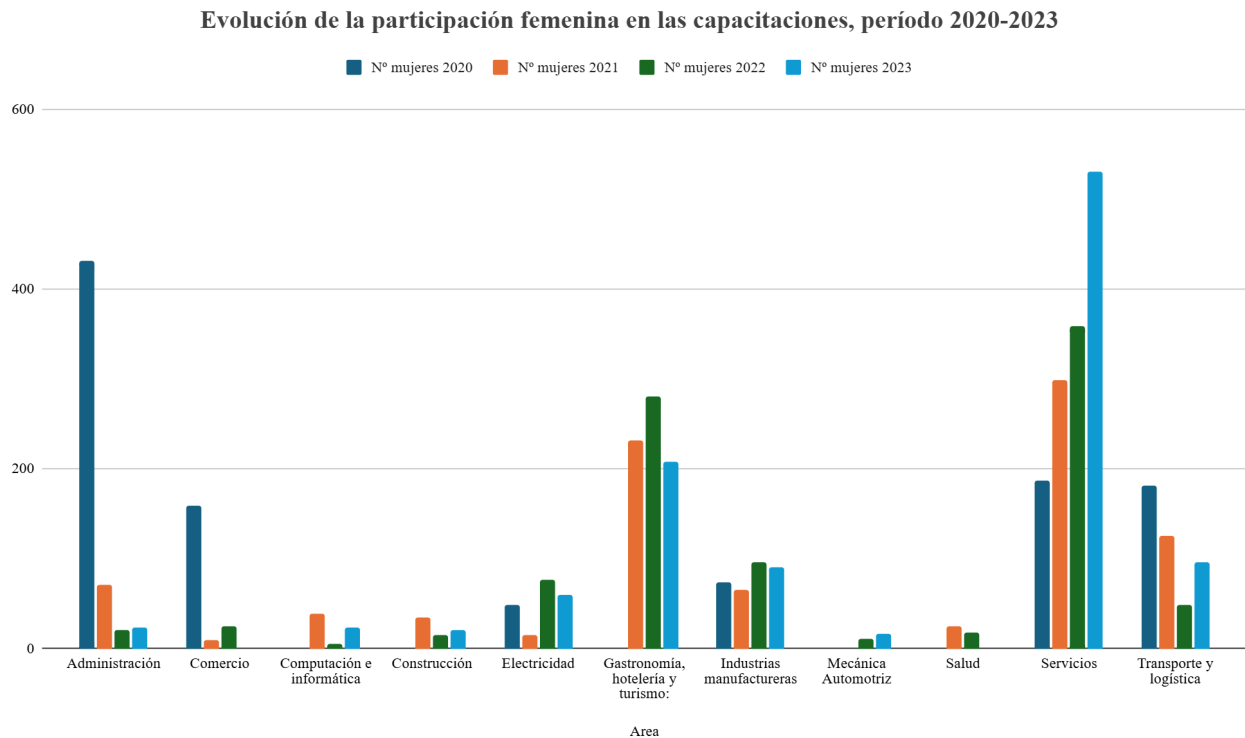
Sin embargo, el PMG del Servicio incorpora medidas de género en sus indicadores, lo que refleja un desconocimiento por parte de los/as funcionarios/as de la región de Valparaíso respecto a la evaluación del grado de cumplimiento de las metas establecidas en materias de género.

Finalmente, a partir de lo anteriormente expuesto, es posible afirmar que si bien la creación de la unidad de transversalización de género en el SENCE representa un avance, su implementación enfrenta importantes desafíos relacionados con la ausencia de dedicación exclusiva de las personas encargadas, la escasa difusión interna de la información que proviene desde el nivel central y el limitado conocimiento interno sobre sus lineamientos y mecanismos de evaluación. En este sentido, la unidad parece sostenerse en el compromiso individual de quienes la integran más que una institucionalidad robusta, lo que dificulta su consolidación y el pleno cumplimiento de su rol dentro del servicio.

d) **Evolución de la participación femenina en los cursos de capacitación del SENCE, según área económica durante el periodo 2020-2023.**

Durante el periodo 2020-2023, tal como ha sido señalado anteriormente, la participación de mujeres en los cursos de capacitación del SENCE en la Región de Valparaíso muestra una tendencia marcada por la segregación ocupacional horizontal. Aunque se observan leves avances en la incorporación femenina en áreas en las que predominan los hombres, la estructura general se mantiene estable: las mujeres se concentran mayoritariamente en sectores de servicios, cuidado, administración y comercio, mientras que la participación femenina es menor en áreas técnicas e industriales, tal y como se observa en el siguiente gráfico:

Figura 11: Distribución de las participantes según área económica y año, del programa “Fórmate para el trabajo-Línea Registro Especial”, región de Valparaíso (2020-2023)



Fuente: Elaboración propia con datos levantados de la base de datos del SENCE de Valparaíso, periodo 2020-2023.

Año 2020: persistencia de los estereotipos de género

En el año 2020, las mujeres se concentraron principalmente en las áreas de

Administración (431 mujeres y 30 hombres), Comercio (159 mujeres y 16 hombres), Industrias manufactureras (73 mujeres y 0 hombres) y Servicios (187 mujeres y 3 hombres). Todas estas áreas se asocian históricamente a labores de apoyo, gestión, atención personal y, en algunos casos, al cuidado. Por el contrario, la participación femenina fue minoritaria en el sector de Electricidad y Electrónica (48 mujeres y 217 hombres), sector que se caracteriza por su naturaleza técnica e industrial.

Tal como explica una funcionaria del SENCE:

“En cursos de electricidad, temas de construcción, normalmente hay hombres; o sea, si hay mujeres en un curso, hay muy pocas... Y hay otros que son eminentemente de mujeres, no sé, cuidados de personas con dependencia, cocina, manipulación de alimentos.” (Funcionaria SENCE, Valparaíso, octubre 2025)

Esta distribución refuerza la presencia de una marcada segregación horizontal que limita la diversificación laboral de las mujeres. A pesar del conocimiento del SENCE sobre esta situación, no se realizan esfuerzos para potenciar y garantizar la participación de mujeres en los sectores de construcción, mecánica y electricidad de la línea Registro Especial del programa “Fórmate para el trabajo”, como se ha realizado, por ejemplo, en la línea Sectorial Transportes, garantizando un cupo mínimo de participación femenina.

Año 2021: continuidad del patrón, con ligeros matices.

En el año 2021, en términos generales, y como se puede observar en el gráfico, la participación femenina fue menor en relación al año anterior en las áreas de Administración, Comercio, Electricidad y Electrónica, Transporte y Logística e Industrias manufactureras, mientras que aumentó en el área de Servicios.

En cuanto a la distribución por sexo, las mujeres continuaron concentrándose en las áreas de Servicios (298 mujeres y 5 hombres), Gastronomía, hotelería y turismo (231 mujeres y 60 hombres), Industrias manufactureras (65 mujeres y 53 hombres) y Administración (71 mujeres y 4 hombres). Mientras que presentaron menor participación en las áreas de Construcción (120 hombres y 35 mujeres) y Electricidad y electrónica (35 hombres y 15 mujeres).

Al respecto, una funcionaria destaca ciertos cambios:

“Antes, por ejemplo, los cursos de cocina eran eminentemente mujeres. Hoy en día muchos hombres entran a los cursos de cocina... Hemos tenido excelentes electricistas mujeres en ámbitos de construcción, pero no sé, pues de un curso de 25 hay una o dos mujeres, pero antes no había nada”. (Funcionaria SENCE, Valparaíso, octubre 2025)

La participación femenina en cursos en los que predominan los hombres comenzó a aumentar, aunque no alteró de forma sustantiva la distribución por sexo, en las áreas de capacitación.

Año 2022: avances moderados y persistencia de brechas

En el año 2022, como se muestra en la figura 11, la participación de las mujeres tuvo un aumento respecto al año anterior en las áreas de Comercio, Electricidad, Gastronomía, Industrias manufactureras y Servicios, mientras que disminuyó en las áreas Administración, Computación e informática, Construcción, Salud y Transporte y logística.

Sin embargo, la concentración de las mujeres siguieron predominando en las áreas de Servicios (359 mujeres y 3 hombres), Gastronomía, hotelería y turismo (281 mujeres y 37 hombres), Industrias manufactureras (96 mujeres y 46 hombres) y Comercio (24 mujeres y 1 hombre). Al mismo tiempo, los hombres mantuvieron su predominio en Electricidad y electrónica (119 hombres y 31 mujeres), Construcción (57 hombres y 15 mujeres) y Mecánica automotriz (37 hombres y 11 mujeres).

Si bien se detecta una presencia femenina incipiente en áreas como Computación e informática, esta sigue siendo reducida.

Una funcionaria resume este fenómeno:

“Sí, seguimos con baja participación en rubros tradicionalmente masculinizados. Ahora va en aumento. Si nosotros lo miramos estadísticamente va en aumento. Sin embargo, creo que hay un sesgo cultural.” (Funcionaria SENCE, Valparaíso, octubre 2025)

Este testimonio refuerza que las barreras no están presentes únicamente en la selección de la oferta programática, sino que también son culturales y sociales.

Año 2023: consolidación del patrón, con pequeñas aperturas

En el año 2023, de acuerdo al gráfico, la participación femenina aumentó respecto al año anterior en las áreas de Computación, Construcción, Mecánica automotriz, Servicios, y Transporte y logística, mientras que disminuyó en las áreas de Electricidad, Gastronomía e Industrias manufactureras.

En relación a la distribución por sexo en las áreas de capacitación, las mujeres continuaron participando mayoritariamente en Servicios (531 mujeres y 20 hombres), Gastronomía, hotelería y turismo (208 mujeres y 87 hombres) e Industrias manufactureras (91 mujeres y 5 hombres). Los hombres mantuvieron su predominio en Electricidad y electrónica (232 hombres y 60 mujeres), Construcción (102 hombres y 20 mujeres) y Mecánica automotriz (35 hombres y 17 mujeres).

Sin embargo, se observó una apertura mayor en Transporte y logística (96 mujeres y 100 hombres), área que en años anteriores contaba con una menor participación femenina respecto a la masculina. Esto se relaciona con el cambio de las definiciones estratégicas del programa, las cuales declaran la incorporación del enfoque de género a partir del cambio de gobierno en el año 2022, lo que sugiere que las medidas transformadoras lograron una evolución gradual en el patrón de la participación femenina.

Como relata una entrevistada:

“Yo estoy cerrando el libro, entonces me di cuenta, por ejemplo, en un curso de gasfitería, había más mujeres... Entonces, de a poquito estamos abordando que las mujeres se incorporen al tema de los oficios masculinizados, pero ha sido súper lento, muy lento.” (Funcionaria SENCE, Valparaíso, octubre 2025)

En conjunto, la evolución de la participación femenina en las distintas áreas de capacitación del programa Fórmate para el trabajo-línea Registro Especial entre los años 2021 y 2023 evidencia un comportamiento fluctuante, sin una tendencia sostenida de crecimiento en la mayoría de las áreas de capacitación (salvo las áreas de Servicios y Mecánica Automotriz).

Los datos muestran que, aunque existe una leve diversificación en la participación femenina en las áreas poco tradicionales, la segregación ocupacional en función del género se mantiene constante.

A pesar de los avances en la incorporación del enfoque de género a nivel institucional, estos no se traducen en transformaciones significativas en la estructura de participación por sexo o género en los cursos, sin embargo se puede observar una evolución creciente de la participación femenina en los sectores de Computación e informática, Servicios, Industrias Manufactureras, Mecánica Automotriz, y Transporte y Logística, así como una disminución en la participación femenina en los sectores de Administración y Comercio, lo que representa una diversificación de las trayectorias formativas de las mujeres.

Capítulo 5: Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones:

La presente investigación analizó la participación femenina en los cursos de capacitación del programa “Fórmate para el trabajo- línea Registro Especial” que impartió el SENCE en la región de Valparaíso, durante el período 2020-2023, período que estuvo marcado por la persistencia de la segregación ocupacional en función del sexo y/o género en la oferta de capacitación del Servicio, a pesar de los avances formales en la incorporación del enfoque de género a nivel institucional.

A partir del análisis realizado, se concluyó que la capacitación laboral sigue reproduciendo desigualdades y reforzando la segregación ocupacional tradicional, y que a pesar de que la participación de las mujeres ha evolucionado en algunos sectores no tradicionales que presentan estereotipos de género, esta se sigue concentrando mayoritariamente en áreas tradicionales y poco diversas. Además, se identificó que la carga de cuidados persiste como la principal barrera estructural que impide la plena y equitativa participación y continuidad formativa de las mujeres, un problema que el programa no logra resolver de manera integral con el actual subsidio de cuidados.

Por lo tanto, los antecedentes ya presentados sugieren la urgencia de fortalecer estrategias institucionales específicas y directas para promover la participación femenina en sectores con participación dominada por hombres, mejorar la cobertura y suficiencia de los apoyos al cuidado y transversalizar el enfoque de género en el diseño y la selección de los cursos de capacitación que imparte el SENCE, si como fortalecer la intermediación laboral.

Recomendaciones

A continuación, se presentan recomendaciones para el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE):

En primer lugar, y a partir de los hallazgos encontrados, se presentan recomendaciones asociadas al fortalecimiento de estrategias para la participación y la diversificación laboral de las mujeres:

1. **Implementar estrategias activas para sectores con menor presencia femenina:** Se recomienda fortalecer e implementar estrategias institucionales específicas y directas (como cuotas mínimas de participación) para promover la participación de mujeres en aquellas áreas que cuentan con una menor presencia femenina con la finalidad de impulsar su crecimiento profesional en áreas diversificadas y mejor remuneradas.
2. **Reforzar la orientación vocacional con enfoque de género a los/as participantes,** para esto se recomienda incorporar un acompañamiento especializado y una orientación vocacional que promueva activamente la diversificación laboral de las mujeres, ayudando a superar los sesgos culturales y los roles de género tradicionales que influyen en las trayectorias formativas.
3. **Potenciar la inclusión de mujeres con baja escolaridad:** Se recomienda fortalecer las estrategias de identificación, acompañamiento y apoyo dirigidas específicamente a aquellas mujeres con menor nivel educativo (quienes representan una baja participación en los cursos).
4. **Regular y supervisar la selección de los/as participantes:** se recomienda al SENCE tener injerencia y supervisar los criterios de selección aplicados por los organismos ejecutores (OTEC), esta medida es crucial para eliminar el sesgo en la admisión que tiende a excluir a mujeres con responsabilidades de cuidado en cursos con práctica laboral no remunerada.

En segundo lugar, se proponen recomendaciones para bordar la barrera estructural del cuidado:

1. **Ajustar el subsidio de cuidado, si bien este subsidio** (\$5.000 diarios) es una herramienta relevante, requiere ajustes esenciales para ser verdaderamente integral y suficiente, para esto se sugiere aumentar el monto y ampliar la cobertura etaria del subsidio.
2. **Implementar horarios protegidos** que permitan compatibilizar la participación en los cursos de capacitación con las responsabilidades de cuidado, ajustando la oferta formativa para facilitar el acceso y permanencia de las mujeres en los cursos.

En tercer lugar, se presentan recomendaciones orientadas a reforzar la institucionalización del enfoque de género:

1. **Fortalecer la unidad de transversalización de género**, de forma en que se asegure la dedicación exclusiva de las personas a cargo de la Unidad de Transversalización de Género, entendiendo que una unidad fortalecida es necesaria para una gestión más sostenida y especializada.
2. **Incorporar indicadores con perspectiva de género** en los programas de capacitación del Servicio, con la finalidad de identificar de manera sistemática las brechas existentes en el acceso, la participación y los resultados formativos entre mujeres y hombres, permitiendo así orientar decisiones institucionales basadas en evidencia y fortalecer la equidad en la oferta programática.
3. **Transversalización en diseño y ejecución**: se recomienda fortalecer el enfoque de género desde la fase de diseño de los programas, evitando que sea un elemento superficial y asegurando que quienes elaboran los programas cuenten con la formación necesaria en temas de género.
4. **Capacitación obligatoria para actorías clave**: se recomienda incorporar la formación sobre enfoque de género para todas las actorías clave el desarrollo de los cursos, incluyendo a los/as relatores/as y ejecutores/as y a los organismos técnicos de capacitación (OTEC), con la finalidad de asegurar ambientes formativos sensibles a las desigualdades y libres de sesgos.

Por último, se recomienda mejorar el proceso de intermediación laboral:

1. **Ampliar y fortalecer los mecanismos de inserción laboral:** se recomienda al Servicio fortalecer y ampliar los mecanismos de intermediación laboral para asegurar que la capacitación se traduzca efectivamente en oportunidades de empleo de calidad para los/as participantes, entendiendo que la misión del SENCE es mejorar la empleabilidad de las personas, especialmente de aquellos/as con dificultades para acceder o permanecer en el mercado laboral y que el propósito del programa “Fórmate para el trabajo” es mejorar la empleabilidad de la población.

Anexos:

1. Pauta de entrevistas

Pauta de entrevista a funcionarios y funcionarias del SENCE

A: Enfoque de género en la gestión institucional

1. ¿Qué tan importante es para usted el enfoque de género en la realización de sus labores?
2. ¿Qué acciones o políticas con enfoque de género reconoce actualmente en el SENCE?

B: Incorporación del enfoque de género en el programa

3. En su opinión, ¿qué tan efectiva ha sido la incorporación del enfoque de género en la planificación y ejecución de los programas de capacitación durante los años 2020 y 2023?
4. ¿Cuáles han sido las buenas prácticas que ha podido observar a partir de la incorporación del enfoque de género? O ¿Cuáles elementos han facilitado la incorporación del enfoque de género en las labores del servicio?
5. ¿Qué desafíos ha observado a partir de esta incorporación?

C: Participación femenina

6. ¿Cómo describiría el rol que cumple SENCE en la promoción de la capacitación laboral de las mujeres en la región de Valparaíso? ¿Qué desafíos ha observado en la práctica para aumentar la participación femenina?
7. A su juicio, ¿cree que existen barreras para que las mujeres puedan acceder a los cursos de capacitación del SENCE? ¿Cuáles serían?
8. ¿Ha identificado diferencias de participación por sexo según tipo de curso en el programa “Fórmate para el trabajo-línea RE”? Si fuera así, ¿a qué cree que se deben?
9. Desde el año 2020 a 2023, ¿ha identificado cambios en la participación femenina en los cursos del SENCE en Valparaíso, en el programa “Fórmate para el trabajo-línea RE”? Si fuera así, ¿a qué cree que se deben?

Pauta entrevista a experta en género

1. ¿Cuál considera que es la relevancia del enfoque de género en la formulación de políticas públicas?
1. A su juicio, ¿por qué es importante que las instituciones públicas incorporen de manera efectiva el enfoque de género en sus planes, programas y acciones?
2. ¿Qué elementos considera que deberían fortalecerse para que el enfoque de género sea realmente transversal en los programas y políticas del Estado?
3. ¿Cuál es su opinión respecto al rol que desempeñan los mecanismos institucionales de género (como ministerios o unidades especializadas) en la promoción de la equidad entre hombres y mujeres?
4. Desde su perspectiva, ¿qué papel cumple la capacitación laboral en el desarrollo y la autonomía económica de las mujeres?
5. ¿Cómo influyen los estereotipos y roles de género en las decisiones de las mujeres respecto a su formación y trayectoria laboral?
6. ¿De qué manera considera que debería integrarse el enfoque de género en los programas de capacitación laboral del Estado?

REFERENCIAS

- Abud S, M. J., Eyzaguirre, S., & Feliú, J. T. (2023, enero). *Propuestas para fomentar la participación laboral femenina en Chile*. Centro de Estudios Públicos. Recuperado 11 de septiembre de 2025, de https://static.cepchile.cl/uploads/cepchile/2023/01/pder642_abud_et-al.pdf
- Acuña Díaz-Tendero, M.J., Aranda Friz, V., Araya Corail, N., Ibañez Carrillo, F., Reyes Suárez, A., M. J., Soto Quintana, M. E., Aladro, A., García Peter, S., Retamal, P. & Rodríguez, M. J., (2025). *Guía práctica para investigar con enfoque de género*. Chile.
- Aguirre, Rosario. *Género una dimensión olvidada*. En *Sociología y Género*. Editorial doble click. 1998.
- Agut, S., & Martín, P. (2007). *Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad*. *Apuntes de Psicología*, 25(2), 201–214. Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental y Universidad de Sevilla. ISSN: 0213-3334
- Alianza del Pacífico. (s. f.). *Glosario sobre Género*. En *Alianzadelpacifico.net*. <https://alianzapacifico.net/wp-content/uploads/GLOSARIO-GENERO-GTG-AP-FINAL.pdf#:~:text=Brechas%20de%20g%C3%A9nero:%20Es%20la%20distancia%20existente.de%20los%20factores%20que%20provocan%20la%20discriminaci%C3%B3n>.
- Aubel, J. A. (2002). *Manual de Evaluación Participativa del Programa (2.a ed.)*. Catholic Relief Services. <https://evalparticipativa.net/wp-content/uploads/2019/05/11.-manual-de-evaluacion-participativa-del-programa.pdf>
- Banco Central de Chile. (2021, julio). *Impacto de la crisis del COVID-19 sobre la situación económica de las mujeres en Chile*. Obtenido de Banco Central de Chile: <https://www.bcentral.cl/documents/33528/133214/mmc20072021.pdf/f5ec3f1a-3fc6-0754-4689-6d289d25c20a?t=1626795784413>
- Beauvoir, S. d. (1949). *El segundo sexo*. Paris: Éditions Gallimard. Bedia, R. C. (2005). *El género en las ciencias sociales*. *Cuadernos de trabajo social*, 18, 248-258.

- BOLETÍN ESTADÍSTICO: EMPLEO TRIMESTRAL. (2020). En Instituto Nacional de Estadísticas, Chile. (N°255)*
https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2019/nacional/ene-nacional-255.pdf?sfvrsn=1bc57d58_10
- BOLETÍN ESTADÍSTICO: EMPLEO TRIMESTRAL. (2021). En Instituto Nacional de Estadísticas, Chile. (N°278).*
https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2021/nacional/ene-nacional-278.pdf?sfvrsn=3352f6f2_6
- BOLETÍN ESTADÍSTICO: EMPLEO TRIMESTRAL. (2022). En Instituto Nacional de Estadísticas, Chile. (N°290).*
https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2022/nacional/ene-nacional-290.pdf?sfvrsn=9d3d7cfb_6,
- BOLETÍN ESTADÍSTICO: EMPLEO TRIMESTRAL. (2023). En Instituto Nacional de Estadísticas, Chile. (N°302).*
https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2023/nacional/ene-nacional-302.pdf?sfvrsn=710f2b48_9
- BOLETÍN ESTADÍSTICO: EMPLEO TRIMESTRAL. (2024). En Instituto Nacional de Estadísticas, Chile. (N°314).*
https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2024/nacional/ene-nacional-314.pdf?sfvrsn=2a32c6a7_5
- Bustelo, M. (2004). La evaluación de las políticas de género en España. Madrid, España: Editorial Los libros de la Catarata.,*
- Butler, J., & Lourties, M. (1998). Actos performativos y constitución del género: un ensayo sobre fenomenología y teoría feminista. Debate feminista, 18, 296-314.*
- Castañeda Abascal, I. E. (2007). Reflexiones teóricas sobre las diferencias en salud atribuibles al género. Revista cubana de salud pública, 33(2), 0-0.*
- Castillo-Mayén, R., & Montes-Berges, B. (2014). Análisis de los estereotipos de género actuales. Anales de Psicología/Annals of Psychology, 30(3), 1044-1060.*
- ChileAtiende. (s. f.). Registro Social de Hogares (RSH) y Cartola Hogar. Obtenido de Chile Atiende: <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/42344-registro-social-de-hogares-rsh-y-cartola-hogar>*
- Comunidad Mujer. (2011). Mujer y trabajo: La necesaria transformación del Sistema Nacional de Capacitación. Obtenido de Comunidad Mujer:*

<https://comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2022/04/BOLETIN-NOV-2011.pdf>

Cook, R. J., & Cusack, S. (1997). *Estereotipos de género. Perspectivas legales transnacionales*.

Cueva Luza, T., Jara Córdova, O., Arias Gonzáles, J., Flores Limo, FA, & Balmaceda Flores, CA (2023). *Métodos mixtos de investigación para principiantes (1.ª ed. digital)*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú
SACH<https://doi.org/10.35622/inudi.b.106>

De Barbieri, T., (1993). “Sobre la categoría de género: una introducción teórico-metodológica”. *Debates en Sociología*, N°18, p. 145-169.

Díaz Espinoza R. (2025). *La importancia de la capacitación laboral para reducir la desocupación estructural en Chile*. *Sociología del Trabajo*, 106, 69-83.
<https://revistas.ucm.es/index.php/STRA/article/view/100901>

Dirección de Presupuestos. (2025, mayo). *Marco metodológico: Formulación de definiciones estratégicas e indicadores estratégicos de desempeño*. Ministerio de Hacienda, Gobierno de Chile. Obtenido de Dirección de Presupuestos:
https://www.dipres.gob.cl/598/articles-3666_doc_pdf.pdf

Espino, A. (2018). *Capacitación laboral para la autonomía económica de las mujeres en situación de pobreza: el caso del Uruguay*.

Facio, A., & Fries, L. (Eds.). (1999). *Género y derecho (pp. 99-136)*. Santiago de Chile: Lom.

Ferguson, S. (2020). *Las visiones del trabajo en la teoría feminista*. *Archivos de historia del movimiento obrero y la izquierda*, (16), 17-36.

FLACSO (2006). *Guía para la transversalización de género en el PNUD Chile*. Santiago de Chile, Chile: n.p

Flores, A. (2016). *Políticas públicas de igualdad de género en Chile y Costa Rica, un caso comparado*. Tesis doctoral en gobierno y administración pública, Universidad Complutense de Madrid, Madrid.

García-Calvente María del Mar, Marcos-Marcos Jorge, Bolívar Muñoz Julia, et al.(2016). *Guía para incorporar el enfoque de género en la planificación de políticas sociales*. Granada: Escuela Andaluza de Salud Pública y Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, Junta de Andalucía.
https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/publicacion/17/01/Gui%CC%81a%20Genero%20CIPS_v4.pdf

- Inostroza Codoceo, J. P. (2021). *Institucionalización de género en las organizaciones públicas: estudio de caso del Ministerio de Energía.*
- Instituto Nacional de Estadísticas de Chile. (2015, julio). *Guía metodológica para incorporar el enfoque de género en las estadísticas.* Obtenido de Instituto Nacional de Estadísticas de Chile:
https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/genero/gu%C3%ADas-y-documentos/documentos/guia-metodologica-para-incorporar-el-enfoque-de-genero-en-las-estadisticas.pdf?sfvrsn=c4cd1905_12
- Instituto Nacional de Estadísticas de Chile. (2024). *Presentación resultados ESI 2024 [Presentación en PowerPoint].* Obtenido de Instituto Nacional de Estadísticas de Chile:
https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/encuesta-suplementaria-de-ingresos/publicaciones-yanuarios/presentaciones-de-resultados/ppt-resultados-esi2024.pdf?sfvrsn=d4c13149_6https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/genero/infograf%C3%ADas/autonomia-economica/inf-ond22-empleo-sexo.pdf?sfvrsn=aa849346_3
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2024) *Subdepto. Estadísticas de Ingresos del Trabajo*
https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/prensa-y-comunicacion/presentaci%C3%B3n-resultados-esi-2023.pdf?sfvrsn=eaace22_2
- Kergoat, D. (2002). *Le rapport social de sexe. De la reproduction des rapports sociaux à leur subversion.* *Actuel Marx*, 2(30), 85-100.
- Lara, S. (2002). *La experiencia de la institucionalización de género en el contexto del Estado. Memoria del Primer Seminario Latinoamericano de Metodologías de Capacitación en Género.* Ciudad de México: Instituto Nacional de Mujeres.
- Levy, C. (1996). *The process of institutionalising gender in policy and planning: the web of institutionalization.* *Development Planning Unit Working papers*(74), 28.
- López, Lisbet (2020). *La transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas. Antecedentes y estado actual de la cuestión.* *Revista Observatorio de las Ciencias Sociales en Iberoamérica, VolI, Número 5, diciembre 2020, ISSN: 2660-5554.*
- Martín Casares, A. (2008). *Antropología del género. Cultura, mitos y estereotipos sexuales.* Madrid, España: Ediciones Cátedra.
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (s. f.). *Orientaciones para la incorporación del enfoque de género en los proyectos de inversión.* Obtenido de Ministerio de Desarrollo Social y Familia: https://sni.gob.cl/storage/docs/enfoque_genero_2020.pdf
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MDSyF). (2019). *Evaluación Ex Ante - Proceso Formulación Presupuestaria 2019.* Obtenido de Ministerio de Desarrollo Social y Familia:
https://bips.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/docs/informes/2019/PRG2019_73243.pdf

- Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MDSyF). (2022). Evaluación Ex Ante - Proceso Formulación Presupuestaria 2022. Obtenido de Ministerio de Desarrollo Social y Familia:*
https://bips.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/docs/informes/2022/PRG2022_114020.pdf
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MDSyF). (2023). Monitoreo y Seguimiento oferta pública 2023. Obtenido de Ministerio de Desarrollo Social y Familia:*
https://bips.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/docs/informes/2023/PRG2023_142670.pdf
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MDSyF). (2022). Monitoreo y Seguimiento oferta pública 2022. Obtenido de Ministerio de Desarrollo Social y Familia:*
https://bips.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/docs/informes/2022/PRG2022_130468.pdf
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MDSyF). (2020). Monitoreo y Seguimiento oferta pública 2020. Obtenido de Ministerio de Desarrollo Social y Familia:*
https://bips.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/docs/informes/2020/PRG2020_98743.pdf
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MDSyF). (2021). Monitoreo y Seguimiento oferta pública 2021. Obtenido de Ministerio de Desarrollo Social y Familia:*
https://bips.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/docs/informes/2021/PRG2021_118800.pdf
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MDSyF). (2017). INFORME FINAL DE EVALUACIÓN PROGRAMAS GUBERNAMENTALES (EPG). Obtenido de Ministerio de Desarrollo Social y Familia:*
https://www.dipres.gob.cl/597/articles-163125_informe_final.pdf
- Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (2022). Plan Nacional de Equidad Laboral 2021-2030. En minmujeryeg.gob.cl. Recuperado 7 de octubre de 2025, de <https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2022/03/Plan-de-Equidad-Laboral-2021-2030.pdf>*
- Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (2023). Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030. Gobierno de Chile. Obtenido de Ministerio de la Mujer y Equidad de Género:*
<https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2023/10/CUARTO-PLAN-NACIONAL-D-E-IGUALDAD.pdf>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Dirección del Trabajo (2023). Informe de resultados*

- décima encuesta laboral*. Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Dirección del Trabajo. Obtenido de Ministerio del Trabajo y Previsión Social: https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-127353_recurso_1.pdf
- Montecino, S. (1996). *Devenir de una traslación: de la mujer al género o de lo universal a lo particular*. En S. y. Montecino, *Conceptos de Género y Desarrollo* (págs. 9-35). Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales.
- Montecino, S. (1997). *Palabra dicha*. Chile: Escritos.
- Moya, M. (2003). *El análisis psicosocial del género*. En J. F. Morales y C. Huici (Eds.), *Estudios de Psicología Social* (pp. 175-221). Madrid: UNED.
- Observatorio Laboral Regional. (2024). *Termómetro Laboral Regional: trimestremóvil FMA 2024*. Observatorio Laboral de la Región de Valparaíso, ejecutado por el Centro de Estudios y Asistencia Legislativa (CEAL PUCV) y financiado por la Subsecretaría del Trabajo. <https://www.subtrab.gob.cl/wp-content/uploads/2024/06/Termometro-Laboral-Region-de-Valparaiso.pdf>
- OCEC UDP; ChileMujeres; BID; Cámara de Comercio de Santiago. (2025, marzo). *ZOOM de género: Informe laboral anual 2024*. Obtenido de: <https://ocec.udp.cl/cms/wp-content/uploads/2025/03/ZOOM-GENERO-ANUAL-2024.pdf>
- OCDE (2021), *Igualdad de género en Chile: Hacia una mejor distribución del trabajo remunerado y no remunerado*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/c7105c4d-es>.
- OCDE Observer. (2003), *Training Time*. OECD Observer, No. 239.
- ONU Mujeres América latina y el Caribe. (s. f.). Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla. <https://lac.unwomen.org/es>. <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial#:~:text=PEORES%20EMPLEOS.al%20tener%20empleos%20peor%20remunerados>.
- Osborne, R., & Petit, C. M. (2008). *La evolución del concepto de género: selección de textos de S de Beauvoir, K Millet, G Rubin y J Butler* (selección y presentación: R Osborne y C Molina Petit). *Empiria: Revista de metodología de ciencias sociales*, (15), 147-182.
- Pedrero, M. (1988). *Censos Agropecuarios y Género - Conceptos y Metodología* FAO. Obtenido de Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura:

<http://www.fao.org/docrep/004/x2919s/x2919s04.htm>

- Pérez, G. (2020). *Transversalización del enfoque de género en organizaciones y proyectos sociales: definiciones y orientaciones básicas*.
<https://repositorio.grade.org.pe/bitstream/handle/20.500.12820/567/Transversalizaci%C3%B3n-del-enfoque-de-g%C3%A9nero-VF.pdf?sequence=1>
- PNUD, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2012). *Estrategia de igualdad de género*. Lima: PNUD Perú.
- Poder Judicial de Chile. (2020). *Guía: Ley N° 21.120, reconoce y da protección al derecho a la identidad de género*.
https://secretariadegenero.pjud.cl/images/documentos/LIG/Gu%C3%ADaLeyIG_a13052020.pdf
- Ross, AO. (1987). *Personality. The scientific study of complex human behavior*. New York: Holt, Rinehart y Wisnton.
- Saldívar Garduño, A. (2005). *El conflicto desde una perspectiva de género*. *Revista Iztapalapa*, 26(59), 53-68
- Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias*. *RH Sampieri, Metodología de la Investigación*, 22.
- SENCE. (s. f.). *260 nuevos conductoras y conductores profesionales se capacitarán a través del Sence en la región de Valparaíso*.
<https://sence.gob.cl/personas/noticias/260-nuevos-conductoras-y-conductores-profesionales-se-capacitaran-traves-del-sence-en-la-region-de-valparaiso>
- SENCE. (s. f.). *Fórmate para el Trabajo línea Registro Especial*. *sence.gob.cl*.
<https://sence.gob.cl/personas/formate-para-el-trabajo-registro-especial>
- SENCE. (2022, abril). *CUENTA PÚBLICA SENCE GESTIÓN 2021 [Diapositivas]*. *sence.gob.cl*.
https://sence.gob.cl/sites/default/files/ppt_cuenta_publica_cosoc_19-04-2022.pdf,
- SENCE. (2023). *Cuenta Pública SENCE 2022-2023*. *En sence.gob.cl*.
https://sence.gob.cl/sites/default/files/informe_de_cuenta_publica_sence_2023.pdf
- Servicio de Impuestos Internos. (2025). *Estadísticas de empresa [Conjunto de datos]*.
https://www.sii.cl/sobre_el_sii/estadisticas_de_empresas.html

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. (s. f.). *sence.gob.cl*.
<https://sence.gob.cl/sence/acerca-de-sence>

Stoller, R. (1968). *Sex and Gender*. New Cork: Science House; London, Hogarth Press.

Sub-Unidad de Estudios del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. (2013). *Barreras para la capacitación de mujeres en cursos tradicionalmente masculinos*. En *sence.gob.cl*.
https://sence.gob.cl/sites/default/files/articles-5660_archivo_01.pdf

UCEN, Proyecto InES Género. (2022). *Glosario “Universidad en Igualdad” (versión extendida): Glosario de equidad de género, diversidad e inclusión*. Universidad Central de Chile.
<https://www.ucentral.cl/wp-content/uploads/2025/11/Guia-Inclusion-Genero-Diversidade s.pdf>

Uribe-Echeverría, V. (2008). *Inequidades de género en el mercado laboral: el rol de la división sexual del trabajo*. *Cuaderno de investigación*, 35.

Vieyra Villalá, María Isabel, & Ortega Tambaco, Michael José. (2021). *Análisis del proceso de inclusión socio-laboral de la mujer: formación y capacitación para promoción-equidad de género*. *Conrado*, 17(81), 443-449. Epub 02 de agosto de 2021. Recuperado en 14 de octubre de 2025, de
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000400443&lng=es&tlng=es.