

SUBSECRETARÍA DE DESARROLLO REGIONAL Y ADMINISTRATIVO  
ACADEMIA DE CAPACITACIÓN MUNICIPAL Y REGIONAL



# INFORME ANUAL DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO CON ENFOQUE DE GÉNERO

Número de informes que contenga el análisis estadístico, con enfoque de género, de los usuarios del Sistema de Postulación en Línea (SIPEL) de la Academia de Capacitación Municipal y Regional, disponible de manera permanente y gratuita para consulta.

Diciembre 2024



## INDICE

<b>I. PRESENTACIÓN</b> .....	3
<b>II. ANTECEDENTES</b> .....	4
<b>III. DATOS ESTADISTICOS PARCIALES</b> .....	6
a. Género por línea programática 2024: Permite ver áreas de enfoque por género, participación en roles específicos. ....	6
a.1. Distribución Programática según género 2023 y 2024.....	6
Tabla N°1 Distribución Programática según Género 202-2024.....	6
a.2. Porcentaje participación según género 2023 y 2024 .....	6
Grafico N°1 .....	6
Gráfico N°2.....	6
a.3. Detalle Distribución Programática según género 2024 .....	7
Tabla N°2. Total de Beneficiarios por Línea Programática .....	7
Tabla N°3. Porcentaje de Beneficiarios por línea programática .....	7
a.4. Detalle Distribución Programática según género 2023 y 2024 .....	9
Grafico N°3.....	9
Grafico N°4.....	9
b. Género por nivel de estudios: Permite ver brecha de género en educación, oportunidades laborales, brecha de acceso a programas de desarrollo profesional, etc.....	10
Tabla N°4. Total de Beneficiarios(as) por tipo de estudios .....	10
Tabla N°5. Porcentaje de beneficiarios por tipo de estudios.....	10
c. Género por región: permite ver brechas de género regionales .....	12
Tabla N°6. Género por Región .....	12
d. Género por institución a la que pertenece: Revela participación de género en instituciones de diferentes niveles territoriales .....	13
Tabla N°7. Distribución por género en las instituciones subnacionales .....	13
Tabla N°8. Porcentaje de participación por género en las instituciones subnacionales .....	13
e. Género por Estamento: Permite revelar dinámicas y desigualdades en contextos salariales, distribución de roles de liderazgo, acceso a oportunidades de desarrollo, participación en decisiones estratégicas, etc. 14	
Tabla N°9. Distribución de los Estamentos por Género .....	14
Tabla N°10. Distribución de los Estamentos por Género (en porcentaje) .....	14
f. Estamento, línea programática y Género: Análisis que permite revelar patrones de género en la asignación de responsabilidades dentro de la institución.....	16
Tabla N°11. Estamento Línea Programática y Género. ....	16
<b>IV. CONCLUSIONES:</b> .....	18



## I. PRESENTACIÓN

La Academia de Capacitación está orientada a fortalecer a las municipalidades y gobiernos regionales del país en el marco del proceso de descentralización y modernización del Estado, a través del diseño e implementación de programas de capacitación que apunten al perfeccionamiento de su capital humano, mediante una oferta programática diversa y contingente.

Hasta el año 2021, el Sistema Nacional de Información Municipal (SINIM), junto con los datos obtenidos desde Transparencia Activa de los Gobiernos Regionales, informan que el público potencial de este Programa supera los 123 mil funcionarios y funcionarias de estas instituciones. De estos, el promedio de funcionarios municipales que cuentan con título profesional sólo alcanza el 37%. En el caso de los funcionarios de Gobiernos Regionales, un 57% de estos está dentro de la definición de capital humano calificado.

Durante el primer semestre de 2021, y con el fin de recoger mayor información sobre las necesidades de capacitaciones de los funcionarios municipales, se realizó un cuestionario simple que, si bien no es concluyente, arrojó entre otras cosas las siguientes conclusiones:

- El 49% de los encuestados considera que la capacitación facilita la movilidad interna.
- En el caso de los municipios de Tipología FIGEM 4 y 5, los encuestados respondieron que la Academia de Capacitación es la única entidad capacitadora y formadora con la que estos cuentan para desarrollar sus Planes de Capacitación Anual.
- El 98% de los municipios encuestados encuentra que la Oferta Programática de la Academia es útil, pertinente, amplia, de calidad y oportuna.

Atendiendo a lo anterior, la Academia recoge la importancia de entregar a dichos funcionarios y funcionarias una oferta programática que responda a las necesidades de capacitación inmediatas y a largo plazo, pero que también considere la variedad de perfiles que componen dichas instituciones.



## II. ANTECEDENTES

La Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE), a través de la Academia de Capacitación Municipal y Regional (ACMR), se ha encargado de incorporar dentro de sus actividades de capacitación y formación el enfoque de género.

Éstas actividades se dirigen específicamente a funcionarios y funcionarias de Gobiernos Regionales, Municipalidades y de Asociaciones de Municipalidades, con el objetivo de instalar en dichas instituciones las herramientas necesarias para ejecutar efectivamente políticas públicas que involucren dicho enfoque. Además, la Academia de Capacitación trabaja a través de distintos espacios que hoy le permiten obtener la información necesaria para levantar indicadores de desempeño que midan brechas y/o barreras de género.

Por otra parte, es de suma importancia para evaluar la inserción laboral a partir de la perspectiva de género en el mundo de los gobiernos subnacionales, levantar información sociodemográfica de esta población, así como las posibilidades de desarrollo de carrera que se abren con los procesos de capacitación de los recursos humanos municipales y regionales, especialmente luego de la implementación de la Ley N°20.922 de Fortalecimiento de la Gestión y Profesionalización del Personal Municipal que incentiva la formación y capacitación de los funcionarios municipales.

El objetivo de este informe es levantar un conjunto de datos estadísticos de nuestro público objetivo que permitan determinar cómo la Academia de Capacitación Municipal y Regional está favoreciendo la igualdad de oportunidades o si, por el contrario, sin pretenderlo, reproduce desigualdades existentes entre los géneros en la sociedad.

A partir del año 2023 se ha realizado una actualización conceptual en el proceso de inscripción y postulación a nuestros programas, cambiando de solicitar definir SEXO con la opción dicotómica hombre/mujer a preguntar por el Género, donde el abanico de respuestas permite realizar una mayor precisión en el género con que el postulante se identifica, contando hoy con las siguientes alternativas que caracterizarán el análisis del presente informe:

<b>HOMBRE</b>	<b>MUJER</b>	<b>NO BINARIO</b>	<b>PREFIERE NO RESPONDER</b>	<b>TRANSMASCULINO</b>	<b>TRANSFEMENINO</b>	<b>NO SABE</b>
---------------	--------------	-------------------	------------------------------	-----------------------	----------------------	----------------

Hoy en día, la transversalización del enfoque de género en la producción de estadísticas, de acuerdo con el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), refiere al proceso mediante el cual las temáticas de género y los sesgos basados en el género se evalúan sistemáticamente en la producción de todas las estadísticas oficiales y en todas las etapas de su producción. De ahí que, todos los datos de las personas, incluso aquellos que no están directamente relacionados con personas, son diseñados, recolectados, procesados y analizados tomando en consideración los múltiples factores de las relaciones de género que influyen de manera diferenciada en hombres, mujeres y personas no binarias.



La Academia ha asumido el desafío de reconocer en su gestión la diversidad genérica que caracteriza a su población objetivo, y por ello estamos conscientes de que "a nivel nacional, la recolección de datos sobre el sexo, género y la orientación sexual de las personas en las operaciones estadísticas (...) busca satisfacer la creciente demanda para visibilizar estadísticamente a la población LGBTQ+ e instalar avances en la transversalización del enfoque de género en la producción de estadísticas oficiales\*". ( INE (2022) "Estandarización de preguntas para la medición de sexo, género y orientación sexual (SGOS), dirigido a encuestas de hogares y censos de población"P.11)



### III. DATOS ESTADISTICOS PARCIALES

a. Género por línea programática 2024: Permite ver áreas de enfoque por género, participación en roles específicos.

a.1. Distribución Programática según género 2023 y 2024

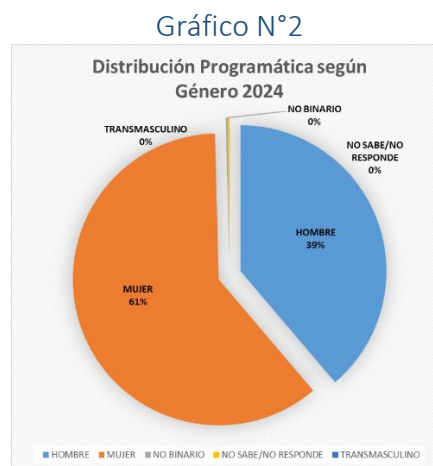
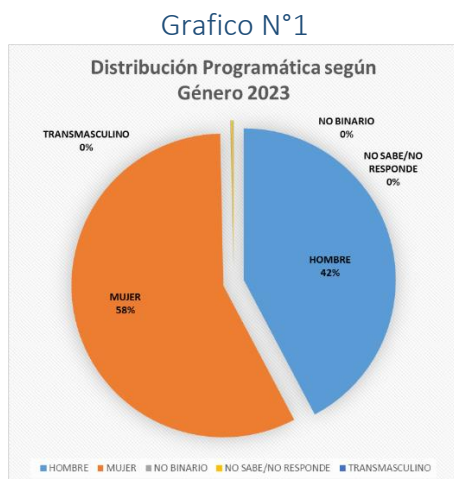
Tabla N°1 Distribución Programática según Género 202-2024

DISTRIBUCIÓN PROGRAMÁTICA SEGÚN GÉNERO	HOMBRE	MUJER	NO BINARIO	NO SABE/NO RESPONDE	TRANSMASCULINO	TRANSFEMENINO	TOTAL GENERAL
2023	5768	7834	12	26	6	1	13647
2024	5063	7938	25	25	3		13054

La oferta programática 2024 es muy similar a la de 2023, en cantidad de beneficiarios (as). En ambos casos se supera los 13.000 beneficiarias y beneficiarios atendido anualmente. En 2024, según los gráficos circulares de más abajo, se observa un aumento de la participación de mujeres en la oferta de capacitación, que alcanza un 61% en comparación al 2023 que fue de un 58%. En ambos años las mujeres superan a los hombres en su participación en la oferta programática de la Academia.

Igualmente, se visualiza que las personas no binarias duplican su participación en 2024, aumentando de 12 personas, en 2024, a 25, en 2025. Se mantiene entre 26 y 25 el número de personas que no sabe o no responden respecto a la pregunta sobre su género. Las personas transmasculino disminuyen su participación de 6 a 3 personas y las personas transfemenino de 1 a cero personas.

a.2. Porcentaje participación según género 2023 y 2024





### a.3. Detalle Distribución Programática según género 2024

Tabla N°2. Total de Beneficiarios por Línea Programática

LÍNEA PROGRAMÁTICA	HOMBRE	MUJER	NO BINARIO	NO SABE	PREFIERE NO RESPONDER	TRANSMASCULINO	TOTAL GENERAL
Competencias Laborales	176	44					220
Cursos de Especialización	1307	1558	6		4	1	2876
Cursos Online Conducentes a Diplomados	1576	3204	8	4	12		4804
Diplomados	1774	2762	11		5	2	4554
Fondo de Becas	230	370					600
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>5063</b>	<b>7938</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>21</b>	<b>3</b>	<b>13054</b>

Tabla N°3. Porcentaje de Beneficiarios por línea programática

LÍNEA PROGRAMÁTICA	HOMBRE	MUJER	NO BINARIO	NO SABE	PREFIERE NO RESPONDER	TRANSMASCULINO	TOTAL GENERAL	% RESPECTO AL TOTAL
Competencias Laborales	80%	20%					100	2%
Cursos de Especialización	45%	54%	0%		0%	0%	100	22%
Cursos Online Conducentes a diplomados	33%	67%	0%	0%	0%		100	37%
Diplomados	39%	61%	0%		0%	0%	100	35%
Fondo de Becas	38%	62%					100	5%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>39%</b>	<b>61%</b>					<b>100</b>	<b>100%</b>

Al revisar el detalle de la distribución programática según género es importante señalar, en primer lugar, que las distintas líneas tienen un número de beneficiarias y beneficiarios muy diferente, lo que hace referencia a la particularidad de cada programa. El Fondo de Becas, que financia formación en educación superior (títulos profesionales, títulos técnicos, diplomados y postítulos) representa un 5% del total de beneficiarias y beneficiarios. Se trata de una línea programática que, en general, tiene un costo, una extensión de los estudios, dedicación y exigencia mayor.

Las líneas relacionadas con diplomados y cursos conducentes a diplomados representan, en cambio, el 72% de la oferta. Le siguen los cursos de especialización con un 22%, y la certificación de competencias laborales, con un 2%.



Considerando este marco, se verifica que, en todas las líneas de ofertas, exceptuando únicamente la certificación de competencias laborales, la participación de mujeres supera a la de hombres. Tal como se vio en el gráfico circular anterior (a.2.) a nivel global, las mujeres constituyen el 61% de los beneficiarios de la Academia.

En tres de las cinco líneas programáticas de la Academia, a saber, Fondo de Becas, Diplomados, Cursos Online conducentes a Diplomados, la participación de mujeres se eleva por sobre el 60%, llegando al 67% en el caso de los cursos conducentes. En los cursos de especialización, la participación de mujeres también es superior a la de hombres llegando al 54%. No obstante, en esta línea como se describe más adelante, su incremento es igualmente muy relevante, ya que el año pasado representaban solo el 39%.

La situación descrita refuerza los datos del año 2023, en el sentido de que incrementa la tendencia de una participación mayoritaria de las mujeres en los programas de formación y capacitación de la Academia. En 2023, como se ha señalado, las mujeres constituyeron el 57% de los beneficiarios de la Academia. Sólo en dos líneas programáticas los hombres superaron a las mujeres: en la de certificación de competencias, con un 77%, y en los cursos de especialización, con un 61%.

En 2024, las mujeres superan a los hombres en la línea de cursos de especialización, con un 54%, avanzando en una línea de formación y capacitación en la que predominan carreras y temáticas en las que tradicionalmente la presencia masculina era preponderante, a saber, materias como inspección de obras, proyectos de inversión, seguridad de la información y similares. Igualmente, esta línea ha venido ampliando sus temáticas incorporando de forma muy exitosa la temática de las Garantías y Protección Integral de la Niñez y Adolescencia.

En los gráficos N° 3 y N°4, que se presentan más abajo, se puede observar el detalle de las tendencias indicadas al comparar los años 2023 y 2024. Se sugiere observar la fuerte tendencia de participación de las mujeres en Diplomados y Cursos conducentes a Diplomados.





a.4. Detalle Distribución Programática según género 2023 y 2024

Grafico N°3

Género por Línea Programática 2023

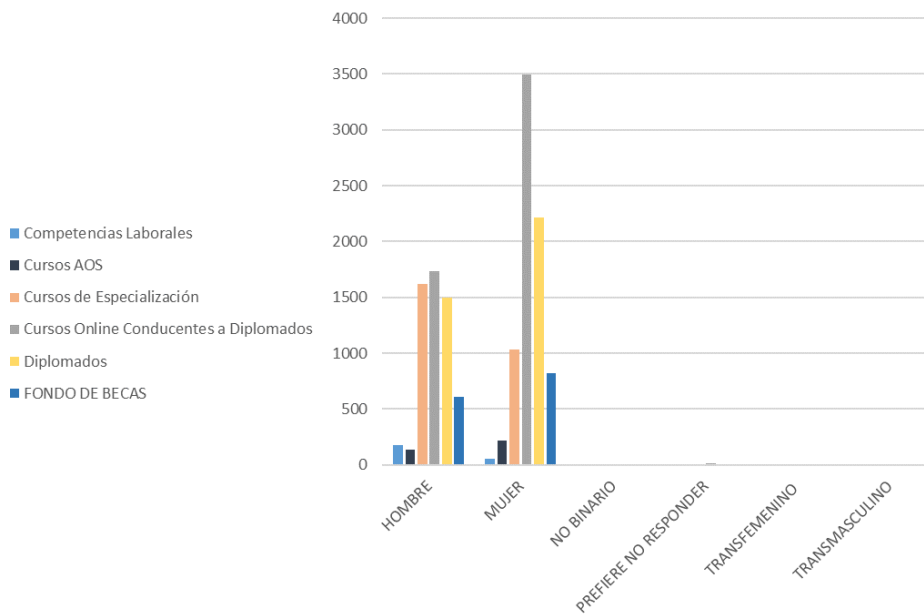
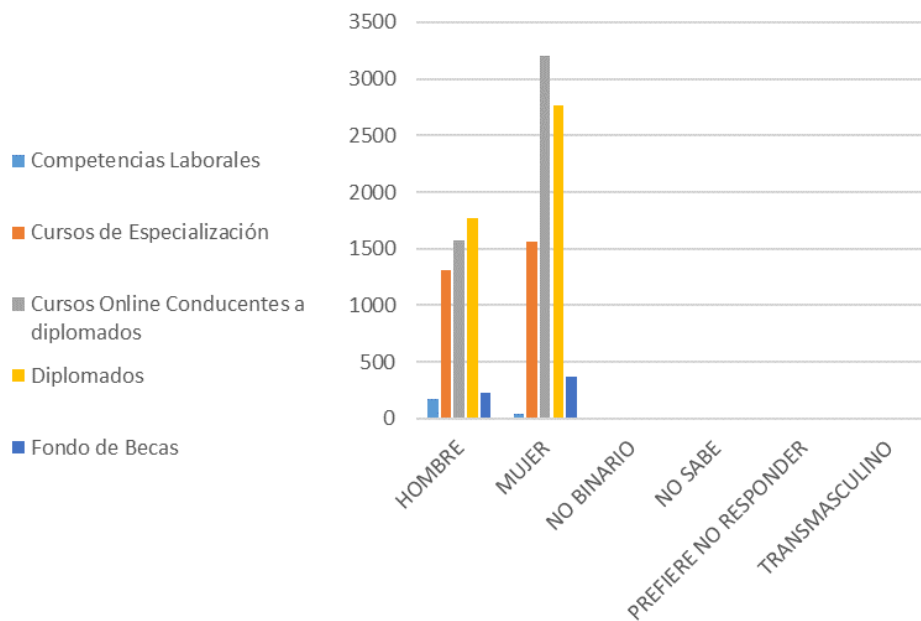


Grafico N°4

Género por Línea Programática 2024





b. Género por nivel de estudios: Permite ver brecha de género en educación, oportunidades laborales, brecha de acceso a programas de desarrollo profesional, etc.

Tabla N°4. Total de Beneficiarios(as) por tipo de estudios

TIPO DE ESTUDIOS	HOMBRE	MUJER	NO BINARIO	NO SABE	PREFIERE NO RESPONDER	TRANS MASCULINO	TOTAL GENERAL
EDUCACIÓN BÁSICA	3						3
EDUCACIÓN MEDIA (CIENTÍFICO - HUMANISTA)	420	512			1		933
PROFESIONAL	3404	5005	17		8	3	8437
TÉCNICO DE NIVEL MEDIO	264	548	4		8		824
TÉCNICO DE NIVEL SUPERIOR	972	1873	4	4	4		2857
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>5063</b>	<b>7938</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>21</b>	<b>3</b>	<b>13054</b>

Tabla N°5. Porcentaje de beneficiarios por tipo de estudios

TIPO DE ESTUDIOS	HOMBRE	MUJER	NO BINARIO	NO SABE	PREFIERE NO RESPONDER	TRANS MASCULINO	TOTAL GENERAL	% EN RELACION AL TOTAL
EDUCACION BASICA	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%	0,0%
EDUCACIÓN MEDIA	45,0%	54,9%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	100%	7,1%
PROFESIONAL	40,3%	59,3%	0,2%	0,0%	0,1%	0,0%	100%	64,6%
TÉCNICO DE NIVEL MEDIO	32,0%	66,5%	0,5%	0,0%	1,0%	0,0%	100%	6,3%
TÉCNICO DE NIVEL SUPERIOR	34,0%	65,6%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	100%	21,9%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>38,8%</b>	<b>60,8%</b>	<b>0,2%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,2%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100%</b>	<b>100,0%</b>



Los beneficiarios y beneficiarias de la Academia tienen preponderantemente estudios universitarios (64,6%) y técnicos (28,2%), un número menor cuenta sólo con educación media (7,1%) y excepcionalmente sólo con educación básicas (tres personas que es un 0,02% del total de beneficiarios)

Al observar la distribución por género se constata que las mujeres superan a los hombres en participación de personas con título profesional, con un 59,3% frente al 40,3% de los hombres. A nivel técnico, las mujeres superan a los hombres tanto en técnicos de nivel medio (66,5%) como en técnicos de nivel superior (65,6%)

El pequeño grupo de personas que solo tienen educación media (933 personas) se distribuye con un 54,9% para mujeres y un 45% para hombres.

Personas que tienen sólo educación básica, constituyen una excepción, los tres casos son todos hombres.

La población no binaria, transmasculina y que prefiere no contestar sobre su género suma 53 personas, y son profesionales (11 de ellos) o con nivel técnico medio o superior (16 personas). Solo una persona que prefirió no responder sobre su género registra únicamente educación media



### c. Género por región: permite ver brechas de género regionales

Tabla N°6. Género por Región

REGIÓN	HOMBRE	MUJER	NO BINARIO	NO SABE	PREFIERE NO RESPONDER	TRANSMAS CULINO	TOTAL GENERAL
REGIÓN DE ARICA Y PARINACOTA	93	131	1		1		226
REGIÓN DE ANTOFAGASTA	115	191	2				308
REGIÓN DE ATACAMA	115	145		4			264
REGIÓN DE AYSÉN DEL GENERAL CARLOS IBÁÑEZ DEL CAMPO	85	176					261
REGIÓN DE COQUIMBO	233	365	1		4		603
REGIÓN DE LA ARAUCANÍA	473	775	2		1	1	1252
REGIÓN DE LOS LAGOS	287	464			4		755
REGIÓN DE LOS RÍOS	181	297	1		1		480
REGIÓN DE MAGALLANES Y LA ANTÁRTICA CHILENA	58	83				1	142
REGIÓN DE ÑUBLE	296	380					676
REGIÓN DE TARAPACÁ	78	132					210
REGIÓN DE VALPARAÍSO	510	1038	6		1		1555
REGIÓN DEL BIOBÍO	484	742	1		1		1228
REGIÓN DEL LIBERTADOR GENERAL BERNARDO O'HIGGINS	322	520				1	843
REGIÓN DEL MAULE	519	653					1172
REGIÓN METROPOLITANA DE SANTIAGO	1214	1846	11		8		3079
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>5063</b>	<b>7938</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>21</b>	<b>3</b>	<b>13054</b>

La distribución regional de los beneficiarios y beneficiarias de la Academia en regiones replica la distribución poblacional del país en el territorio. Se observa que las 4 regiones más pobladas, Santiago, Valparaíso, Biobío y Coquimbo concentran el 49,5% de los beneficiarios de la Academia. Por otra parte, las 4 regiones más extremas Arica y Parinacota, Tarapacá, Aysén y Magallanes sólo representan un 6,4% de los beneficiarios.

Al observar la distribución por género de la Oferta de la Academia se verifica que, en el primer caso; las mujeres superan a los hombres, representando el 62% de los beneficiarios, en cambio los hombres alcanzan el 38%. Los mismos porcentajes se repiten en el caso de las 4 regiones extremas. Sólo en 4 regiones la participación de los hombres supera el 40%, Arica y Parinacota, Atacama, Magallanes y



Maule. Todo lo indicado confirma la creciente participación de las mujeres en las actividades de capacitación y formación de la Academia.

La población no binaria, transmasculina, que no sabe o no contesta sobre su género se distribuye en la mayoría de las regiones, aunque se concentra en Santiago, Valparaíso y Coquimbo.

#### d. Género por institución a la que pertenece: Revela participación de género en instituciones de diferentes niveles territoriales

Tabla N°7. Distribución por género en las instituciones subnacionales

INSTITUCIÓN	HOMBRE	MUJER	NO BINARIO	NO SABE	PREFIERE NO RESPONDER	TRANS MASCULINO	TOTAL GENERAL
ASOCIACIÓN MUNICIPAL	41	29					70
GOBIERNO REGIONAL	252	306	1				559
MUNICIPAL	4770	7603	24	4	21	3	12425
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>4887</b>	<b>7894</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>21</b>	<b>3</b>	<b>13054</b>

Tabla N°8. Porcentaje de participación por género en las instituciones subnacionales

INSTITUCIÓN	HOMBRE	MUJER	NO BINARIO	NO SABE	PREFIERE NO RESPONDER	TRANS MASCULINO	TOTAL GENERAL	% DEL TOTAL
ASOCIACIÓN MUNICIPAL	58,6%	41,4%					100,0%	0,5%
GOBIERNO REGIONAL	45,1%	54,7%	0,2%				100,0%	4,3%
MUNICIPAL	38,4%	61,2%	0,2%	0,0%	0,2%	0,0%	100,0%	95,2%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>37,4%</b>	<b>60,5%</b>	<b>0,2%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,2%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

El universo de beneficiarios de la Academia está conformado mayoritariamente por funcionarios y funcionarias municipales. En 2024, constituyen un 95,2% del total de beneficiarios, esto es, 12.425 funcionarios de un total de 13.054. Le siguen con una gran distancia los funcionarios de los gobiernos regionales, con un 4,3%, que son 559 funcionarios y finalmente los funcionarios de las asociaciones municipales con un 0,5%, unos 70 funcionarios.

La distribución por género de este universo, muestra la importante presencia de las mujeres en cada una de las instituciones. Un 61,2% de participación en los municipios, decreciendo a un 54,7% en gobiernos regionales, para llegar a representar un 41,4% de las Asociaciones municipales, la única institución en donde son mayoritarios los hombres.



La población no binaria, transmasculina, que no sabe o no contesta sobre su género son principalmente funcionarios municipales, sólo uno de ellos se encuentra en un gobierno regional.

e. Género por Estamento: Permite revelar dinámicas y desigualdades en contextos salariales, distribución de roles de liderazgo, acceso a oportunidades de desarrollo, participación en decisiones estratégicas, etc.

Tabla N°9. Distribución de los Estamentos por Género

ESTAMENTO	HOMBRE	MUJER	NO BINARIO	NO SABE	PREFIERE NO RESPONDER	TRANS MASCULINO	TOTAL GENERAL
ADMINISTRATIVO	1141	2350	9		9		3509
ASESOR	4	1					5
AUXILIAR	233	149					382
DIRECTIVO	209	137					346
FUNCIONARIO ASOCIACIÓN	37	28					65
JEFATURA	127	145					272
PROFESIONAL	2220	3419	16		7	3	5665
TÉCNICO	1082	1702		4	5		2793
AUTORIDAD	10	7					17
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>5063</b>	<b>7938</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>21</b>	<b>3</b>	<b>13054</b>

Tabla N°10. Distribución de los Estamentos por Género (en porcentaje)

ESTAMENTO	HOMBRE	MUJER	NO BINARIO	NO SABE	PREFIERE NO RESPONDER	TRANS MASCULINO	TOTAL GENERAL	% TOTAL
ADMINISTRATIVO	33%	67%	0,3%		0,3%		100%	26,9%
ASESOR	80%	20%					100%	0,0%
AUXILIAR	61%	39%					100%	2,9%
DIRECTIVO	60%	40%					100%	2,7%
FUNCIONARIO ASOCIACIÓN	57%	43%					100%	0,5%
JEFATURA	47%	53%					100%	2,1%
PROFESIONAL	39%	60%	0,3%		0,1%	0,1%	100%	43,4%
TÉCNICO	39%	61%		0,1%	0,2%		100%	21,4%
AUTORIDAD	59%	41%					100%	0,1%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>39%</b>	<b>61%</b>	<b>0,2%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,2%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100%</b>	<b>100,0%</b>

Los beneficiarios y beneficiarias de la Academia pertenecen mayoritariamente al estamento profesional, en un 43,4%, esto es, 5.665 funcionarios(as). En este estamento, las mujeres representan



el 60%. Le sigue el personal administrativo, con un 26,9%, unos 3.509 funcionarios(as). En este caso, las mujeres llegan a representar el 67%, el porcentaje más alto de participación.

El estamento técnico representa un 21,4% de los beneficiarios(as) de la Academia, en el cual las mujeres también son mayoría con un 61%. Entre los estamentos profesionales, administrativos y técnicos suman el 91.7% de los beneficiarios(as), es decir, 11.967 funcionarios. Las mujeres representan el 57% de este subconjunto.

El resto de los estamentos tienen una participación menor entre los beneficiarios(as) de la academia, ya que en conjunto suman 1.087 funcionarios(as), constituyendo un 8.3%.

Los asesores son un grupo muy minoritario, sólo 5 personas, de las cuales 4 son hombres (80%). En el estamento auxiliar también predominan los hombres, 233 personas (61%) de un total de 382. El estamento directivo participa en los programas de la Academia con sólo 346 personas, de los cuales un 60% son hombres. Los funcionarios de las asociaciones municipales participan con 65 personas, de los cuales 37 son hombres.

Las jefaturas (principalmente de departamento y unidad) son 272 personas, y en este estamento son mayoritarias las mujeres con 145 personas (53%), evidenciando el avance de la participación de las mujeres en responsabilidades de nivel intermedio.

Finalmente, el estamento Autoridad (alcaldes/esas y/o concejales) está representado por 17 personas, de las cuales 10 (59%) son hombres.

La población no binaria, transmasculina, que no sabe o no contesta sobre su género pertenecen mayoritariamente al estamento profesional, 26 personas, al estamento administrativo, 16 personas, o técnico, 9 personas. No se registran en los demás estamentos.

En suma, se observa, la participación mayoritaria de las mujeres en los estamentos con mayor número de beneficiarios(as), y en general una participación por debajo de los hombres en aquellos estamentos señalados, que a su vez son los que tienen menos beneficiarios pero que, por otra parte, tienen mayor gravitación en la toma de decisiones, como son los asesores, directivos y autoridades.



f. Estamento, línea programática y Género: Análisis que permite revelar patrones de género en la asignación de responsabilidades dentro de la institución.

Tabla N°11. Estamento Línea Programática y Género.

<b>ESTAMENTO POR LINEA PROGRAMATICA</b>	<b>HOMBRE</b>	<b>MUJER</b>	<b>NO BINARIO</b>	<b>NO SABE</b>	<b>PREFIERE NO RESPONDER</b>	<b>TRANSMASCULINO</b>	<b>Total general</b>
<b>ADMINISTRATIVO</b>	<b>1141</b>	<b>2350</b>	<b>9</b>		<b>9</b>		<b>3509</b>
Certificación por competencias	79	23					102
Cursos de Especialización	127	192	1		1		321
Cursos Online Conducentes a Diplomados	764	1792	8		8		2572
Diplomados	96	178					274
Fondo de Becas	75	165					240
<b>ASESOR</b>	<b>4</b>	<b>1</b>					<b>5</b>
Cursos de Especialización	1	1					2
Diplomados	3						3
<b>AUXILIAR</b>	<b>233</b>	<b>149</b>					<b>382</b>
Certificación por competencias	55	1					56
Cursos de Especialización	12	6					18
Cursos Online Conducentes a Diplomados	132	124					256
Diplomados	5	2					7
Fondo de Becas	29	16					45
<b>DIRECTIVO</b>	<b>209</b>	<b>137</b>					<b>346</b>
Certificación por competencias	5	2					7
Cursos de Especialización	43	28					71
Cursos Online Conducentes a Diplomados	4						4
Diplomados	130	87					217
Fondo de Becas	27	20					47
<b>FUNCIONARIO ASOCIACIÓN</b>	<b>37</b>	<b>28</b>					<b>65</b>





ESTAMENTO POR LINEA PROGRAMATICA	HOMBRE	MUJER	NO BINARIO	NO SABE	PREFIERE NO RESPONDER	TRANSMASCULINO	Total general
Cursos de Especialización	4	3					7
Diplomados	33	25					58
<b>JEFATURA</b>	<b>127</b>	<b>145</b>					<b>272</b>
Certificación por competencias	4	2					6
Cursos de Especialización	40	42					82
Diplomados	70	81					151
Fondo de Becas	13	20					33
<b>PROFESIONAL</b>	<b>2220</b>	<b>3419</b>	<b>16</b>		<b>7</b>	<b>3</b>	<b>5665</b>
Certificación por competencias	9	8					17
Cursos de Especialización	870	1138	5		3	1	2017
Cursos Online Conducentes a Diplomados	20	32					52
Diplomados	1278	2179	11		4	2	3474
Fondo de Becas	43	62					105
<b>TÉCNICO</b>	<b>1082</b>	<b>1702</b>		<b>4</b>	<b>5</b>		<b>2793</b>
Certificación por competencias	24	8					32
Cursos de Especialización	209	148					357
Cursos Online Conducentes a Diplomados	656	1256		4	4		1920
Diplomados	150	203			1		354
Fondo de Becas	43	87					130
<b>AUTORIDAD</b>	<b>10</b>	<b>7</b>					<b>17</b>
Cursos de Especialización	1						1
Diplomados	9	7					16
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>5063</b>	<b>7938</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>21</b>	<b>3</b>	<b>13054</b>



En las tablas N°9 y N°10, ya se había detectado que un pequeño grupo de beneficiarios, como son los asesores, directivos y autoridades continúa estando representado principalmente por hombres.

La tabla N°11 permite desplegar cada uno de los programas de formación y capacitación de la Academia y relacionarlos con los estamentos y la distribución por género. Se observa con claridad la presencia mayoritaria de mujeres en todas las líneas de capacitación y formación de la Academia, salvo en los estamentos de asesores, directivos y autoridades referidos.

Al analizar la distribución de las actividades de capacitación al interior de cada estamento se observa que los estamentos mayoritarios: profesionales, técnicos y administrativos demandan las 5 líneas de capacitación y formación de la academia, demostrando que cada una de estas líneas tiene una demanda efectiva que interesa a cada estamento.

Algo similar ocurre con el estamento Auxiliar, constituido por 382 personas que se beneficia de sus 5 líneas. Lo indicado podría no ser tan obvio considerando que los cursos de especialización, los diplomados y el fondo de becas tienen actividades de larga duración y alta exigencia, por lo tanto, el estamento Auxiliar está pensando en la Academia como un medio de ascenso y de búsqueda de nuevas oportunidades laborales, y no solo como un mecanismo de capacitación o entrenamiento de corto plazo.

Misma situación se repite con el estamento directivo y de jefaturas, el cual por sus responsabilidades se podría suponer que solo estaría dispuesto a postular a actividades de corta duración y muy focalizadas.

El estamento Autoridad y el estamento Asesor son los únicos que postulan a una oferta focalizada en los cursos de especialización y diplomados.

## IV. CONCLUSIONES:

La principal conclusión de este informe, en relación a cómo las acciones de formación y capacitación de la Academia están contribuyendo a la disminución de las inequidades de género, las brechas o barreras, es que se observa durante el año 2024 una tendencia positiva y creciente de participación mayoritaria de las mujeres en las líneas de formación y capacitación de la Academia, generando mayores oportunidades para que las mujeres avancen en sus carreras profesionales, ya sea obteniendo títulos profesionales o perfeccionando sus conocimientos mediante postítulos, y accedan de este modo a mayores niveles de responsabilidad en la gestión de sus instituciones.

En cuatro, de las cinco líneas de acción de la Academia, se observa una participación mayoritaria de mujeres, y en las 16 regiones del país, las mujeres son las principales beneficiarias de las acciones de capacitación y formación. Esto es muy importante, ya que logran ser mayoritarias tanto en regiones centrales como extremas. También son mayoritarias a nivel de estamentos, siendo las principales



beneficiarias en los tres estamentos más numerosos, esto es, profesionales, técnicos y administrativos. Se imponen también a nivel de jefaturas, demostrando un avance relevante en el nivel de responsabilidad de sus cargos.

En 2024, las mujeres representan el 61% de los beneficiarios de la Academia y los hombres el 39%. Los hombres siguen siendo mayoritarios en un pequeño grupo de beneficiarios, pero que tiene influencia en las decisiones, como son los estamentos de Autoridad, Asesor y Directivo. También son mayoritarios en el estamento de Auxiliares.

Las personas no binarias, transmascullinas o que prefieren no responder sobre su género suman, en 2024, 52 beneficiarios(as). Es relevante señalar que pertenecen a diferentes estamentos y regiones, participan de al menos tres líneas diferentes de acción de la Academia y que son principalmente profesionales y técnicos. Si bien son un número reducido de personas, es significativa su variada participación, tanto en las diferentes líneas de capacitación, en diversos estamentos y territorios.

La Academia de Capacitación Municipal y Regional cuenta, en 2024, con una cantidad de beneficiarios y beneficiarias muy similar a 2023. Suman 13.054, en 2024, y 13.647 en 2023. Este público objetivo se despliega en 5 líneas de oferta programática, aunque un 94% de los beneficiarios(as) se concentra en tres de ellas: Cursos Online Conducentes a Diplomados (37%), Diplomados (35%) y Cursos de Especialización (22%).

El Fondo de Becas, que entrega (títulos profesionales, títulos técnicos, diplomados y postítulos) representa sólo un 5% del total de beneficiarias y beneficiarios. La razón principal es que se trata de iniciativas de formación (títulos profesionales, títulos técnicos, diplomados y postítulos) que tienen un mayor costo, duración y exigen una mayor dedicación.

La Certificación de Competencias Laborales, representa un 2% de los beneficiarios. Esta línea es de gran importancia a pesar del bajo nivel de beneficiarios porque permite certificar competencias a los funcionarios(as) municipales, reconociendo en todos los casos el valor de la experiencia, las habilidades y destrezas desarrollados a lo largo de la vida laboral. No obstante, la falta de instituciones certificadoras ha limitado su cobertura a lo largo del país, concentrando sus acciones en 2024 sólo en cinco regiones.

Como ya se ha adelantado, la principal conclusión de este informe es el avance en la participación de mujeres en las líneas de formación y capacitación de la Academia. Una participación que es mayoritaria, con la única excepción del programa de certificación de competencias, probablemente porque este programa se ha orientado a certificar perfiles ocupacionales que han sido de mayor interés para postulantes hombres, como conductor de vehículo municipal, encargado de seguridad ciudadana, inspector de tránsito y otros similares.

El proceso de aumento de la participación de mujeres en la oferta programática de la Academia se ha detectado con mucha claridad a partir de 2023, en el que alcanza un 57% de participación promedio, y se incrementa en 2024 en que se eleva a un 61% de participación. En 2024, las mujeres no sólo representan la mayoría de los beneficiarios de la Academia, sino que además se imponen en los estamentos más numerosos de funcionarios(as), como son los estamentos profesionales,



administrativos y técnicos, que constituyen el 91,7 % de los funcionarios que postulan a los programas de la Academia. Estos tres estamentos suman 11.967 funcionarios, de los cuales 7.471 son mujeres, un 57%.

Como se ha dicho, las mujeres son mayoría en cada una de las regiones. Sus porcentajes de participación varían entre un 54,9%, en la región que tiene un porcentaje más bajo, la región de Atacama; y un 67%, en el más alto, la región de Aysén. Por cierto, al revisar las cifras de seleccionados(as) en cada región, se observa la diferencia en el número de beneficiarios(as) entre las regiones centrales versus la más extremas, lo que guarda alguna concordancia con la población de cada región. De esta manera, en la Región Metropolitana de Santiago, el número de beneficiarios llega a 3.079, de los cuales 1.846 son mujeres. En cambio, en Magallanes hay 142 beneficiarios, pero igualmente la participación de las mujeres es superior con 83 beneficiarios.

A nivel de instituciones participantes, la Academia se relaciona con las municipalidades, que es su cliente más numeroso, los gobiernos regionales y las asociaciones de municipalidades y gobiernos regionales. La participación de las mujeres es mayoritaria en las municipalidades, con un 61,2% y en los gobiernos regionales, con un 54,7%. Sólo en las asociaciones de municipios los hombres registran mayor participación que las mujeres, con un 58,6%, pero estas asociaciones sólo representan el 0,5% de los funcionarios que participan en las actividades de la Academia.

Un pequeño grupo de beneficiarios son también las autoridades, directivos y asesores de las municipalidades y gobiernos regionales, en conjunto suman 368 personas, representando un 2,8% del total de beneficiarios. En este pequeño grupo, que se caracteriza por su cercanía a la toma de decisiones, los hombres cuentan con 223 beneficiarios, un 61%, y las mujeres registran 145 beneficiarias, un 39%. Este es uno de los pocos ámbitos en que se observa una mayor presencia de hombres entre los beneficiarios de la Academia.

Realizado por:	MARJORIE CUELLO ARAYA Jefa de Departamento Academia de Capacitación Municipal y Regional SUBDERE A mano: Firma, Fecha y Timbre	<i>marjorie</i> 29/11/2024	
Aprobado por:	VIVIANA BETANCOURT GALLEGOS Jefa de División División Políticas y Estudios SUBDERE A mano: Firma, Fecha y Timbre	<i>Viviana</i> 29.11.2024	
Fecha:	29 de noviembre de 2024		