

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 2023



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. Es por esto, que la Academia ejecuta una planificación anual que considera seis líneas programáticas: Diplomados, Cursos de Especialización, Certificación por Competencias, Cursos AOS, Cursos Conducentes a Diplomados, LIDERA y Fondo de Becas. Es así como año a año, y en función de las áreas estratégicas definidas por el Directorio de Academia, se imparten diferentes tipos de capacitaciones que abarcan: jornadas de capacitación, cursos, certificaciones, diplomados, entre otros.



II. ANTECEDENTES

La Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, a través de la Academia de Capacitación Municipal y Regional, se ha encargado de incorporar dentro de sus capacitaciones y formación el enfoque de género. Éstas 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 en al menos tres ámbitos.

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, por el contrario, está reproduciendo desigualdades existentes entre los géneros en la sociedad, a través de sus distintas líneas de trabajo que consideran capacitaciones y programas de estudios de formación.

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 permiten 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:

HOMBRE	MUJER	NO BINARIO	PREFIERE NO RESPONDER	TRANSMASCULINO	TRANSFEMENINO
---------------	--------------	-----------------------	----------------------------------	-----------------------	----------------------

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 LGBTIQ+ 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 BENEFICIARIOS

a. Género por línea programática: Permite ver áreas de interés por género:

LÍNEA PROGRAMÁTICA	HOMBRE	MUJER	NO BINARIO	PREFIERE NO RESPONDER	TRANSFEMENINO	TRANSMASCULINO	Total general
Competencias Laborales	173	52					225
Cursos AOS	138	214		3			355
Cursos de Especialización	1619	1032	4	4			2659
Cursos Online Conducentes a Diplomados	1732	3496	4	16		4	5252
Diplomados	1501	2217	4	3	1	2	3728
FONDO DE BECAS	605	823					1428
Total General	5768	7834	12	26	1	6	13647



b. Género por nivel de estudios: Permite ver brecha de género en educación, oportunidades laborales, etc.

TIPO DE ESTUDIOS	HOMBRE	MUJER	NO BINARIO	PREFIERE NO RESPONDER	TRANSFEMENINO	TRANSMASCULINO	Total general
EDUCACIÓN BÁSICA	4	2					6
EDUCACIÓN MEDIA	204	229					433
EDUCACIÓN MEDIA (CIENTÍFICO-HUMANISTA)	1080	825					1905
POSTGRADO	55	54					109
PROFESIONAL	2229	2918	7	7	1	2	5164
SIN ESTUDIOS	1						1
TÉCNICA INCOMPLETA	1	2					3
TÉCNICO DE NIVEL MEDIO	295	200	1				496
TÉCNICO DE NIVEL SUPERIOR	1830	3467	4	16		4	5321
UNIVERSITARIA	68	125		3			196
UNIVERSITARIA INCOMPLETA	1	12					13
Total general	5768	7834	12	26	1	6	13647



c. Género por región: permite ver brechas de género regionales, distribución de sectores laborales regionales según género

Región	HOMBRE	MUJER	NO BINARIO	PREFIERE NO RESPONDER	TRANSFEMENINO	TRANSMASCULINO	Total general
REGIÓN DE ARICA Y PARINACOTA	87	138					225
REGIÓN DE ANTOFAGASTA	119	240					359
REGIÓN DE ATACAMA	115	185		1		1	302
REGIÓN DE AYSÉN DEL GENERAL CARLOS IBÁÑEZ DEL CAMPO	104	136					240
REGIÓN DE COQUIMBO	197	320		5			522
REGIÓN DE LA ARAUCANÍA	542	675					1217
REGIÓN DE LOS LAGOS	382	464					846
REGIÓN DE LOS RÍOS	190	306					496
REGIÓN DE MAGALLANES Y LA ANTÁRTICA CHILENA	73	94		1			168
REGIÓN DE ÑUBLE	257	348					605
REGIÓN DE TARAPACÁ	84	128					212
REGIÓN DE VALPARAÍSO	785	1134	4	1		4	1928
REGIÓN DEL BIOBÍO	452	630		6		1	1089
REGIÓN DEL LIBERTADOR GENERAL BERNARDO O'HIGGINS	367	530	1	5			903
REGIÓN DEL MAULE	382	546	1				929
REGIÓN METROPOLITANA DE SANTIAGO	1632	1960	6	7	1		3606
Total general	5768	7834	12	26	1	6	13647



- d. 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.

ESTAMENTO	HOMBRE	MUJER	NO BINARIO	PREFIERE NO RESPONDER	TRANSFEMENINO	TRANSMASCULINO	Total general
ADMINISTRATIVO	1786	2762	5	9		4	4566
ALCALDE	3						3
ASESOR		1					1
AUXILIAR	494	204		1			699
CONCEJAL	1						1
CONSEJERO REGIONAL	1	3					4
DIRECTIVO	233	180		1			414
FUNCIONARIO ASOCIACIÓN	29	16					45
JEFATURA	162	163					325
OTRO	1	2					3
PROFESIONAL	1667	2419	6	7	1	2	4102
TÉCNICO	1166	1819	1	8	0	0	2994
SIN INFORMACIÓN							490
Total general	5544	7569	12	26	1	6	13158

IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Los datos entregados en el apartado anterior, evidencian que del total de 13.647 beneficiarios(as), el porcentaje de funcionarias municipales y de Gores que participaron de las distintas instancias de capacitación que ofrece la Academia, experimentó un leve descenso con respecto al año anterior, respecto a la participación de las mujeres en los beneficios entregados pasando de un 61,32%, el año 2022 a un 57,40% el año 2023.

En relación a la línea de trabajo específica de Diplomados, del total de capacitados en el 2023, las mujeres representaron el 59,46%, experimentando un alza respecto al año pasado, aunque en menor proporción, pero de gran relevancia para programas de diplomados con un alto nivel de exigencia y dedicación.

Respecto a las certificaciones por competencias, hay una notable baja en la participación femenina en esta línea de casi 47 puntos porcentuales en comparación al porcentaje de participación obtenido



el año anterior (69,66%), alcanzando el año 2023 un 23,11%, explicable tal vez por las áreas temáticas de los perfiles ocupacionales ofertados dicho año:

Etiquetas de fila	HOMBRE	MUJER	Total general
Conductor(a) de Vehículo Municipal	72	4	76
Encargado(a) de Oficina de Partes	6	31	37
Encargado(a) de Aseo y Ornato	15	6	21
Encargado(a) de Deportes	22		22
Encargado(a) de Seguridad Ciudadana	19	6	25
Inspector(a) de Tránsito	39	5	44
Total general	173	52	225

Durante el año 2023, se vienen realizando, por parte de la Academia de Capacitación Municipal y Regional una serie de cursos en modalidad E-Learning, todos dirigidos a funcionarios municipales y de Gobiernos Regionales, capacitándose a un total de 8.266 funcionarios(as), de los cuales un 57,3% correspondió a mujeres, lo que permite inferir el interés de parte de ellas de mejorar sus competencias técnicas y, por consiguiente, sus expectativas laborales y de desarrollo personal y profesional, acortando las brechas existentes con los hombres.

En cuanto al Fondo de Becas, línea de formación en carreras profesionales, técnicas, diplomados y postítulos, durante el año 2023, de un total de 1428 becarios(as) vigentes, el 57,6% de las becas fueron entregadas a mujeres, presentando una prevalencia sostenida por sobre los hombres.

Respecto al nivel de estudios, sin duda la Academia es una plataforma importante de superación personal y profesional para funcionarias quienes al momento de postular a nuestros programas, presentan mayoritariamente estudios de enseñanza media y técnicos de base, siendo sólo un 38,84% profesionales en busca de especializaciones, en cambio un 61,15% de las mujeres no tiene estudios profesionales.

Gran parte de las beneficiarias de estudios en nuestra Academia, pertenecen a las Regiones de Valparaíso y Metropolitana, quienes concentran un 39,49% de las beneficiarias. Distinta es la demanda por estudiar de las mujeres de las regiones de Magallanes, Aysén, Tarapacá y Arica, que en su conjunto congregan sólo un 6,3% de las beneficiarias el año 2023, siendo nuevamente las zonas extremas las que presentan menor demanda, por lo que se evidencia que aunque la Academia aumente su oferta de estudios en modalidad on line para facilitar el acceso a funcionarias de zonas



con lejanía geográfica de los centros de estudios, ello no ha sido una variable gatillante para el aumento de postulantes y beneficiarias de las regiones extremas de nuestro país.

Respecto al estamento al cual pertenecen las beneficiarias de estudios, los estamentos administrativo y técnico concentran la mayor participación, teniendo este 2023, 4.581 funcionarias, es decir, un 60,52% de las beneficiadas correspondía a dichos estamentos en comparación a el 36,4% de participación de funcionarias de estamentos, directivos, jefaturas y profesional.

Los análisis realizados a partir de la información disponible actualmente en la Academia de Capacitación Municipal y Regional, permiten ver que ésta es considerada definitivamente como una herramienta de oportunidades por las funcionarias de los distintos municipios y gobiernos regionales del país, otorgándoles una ayuda estratégica para su carrera funcionaria dándoles la opción de surgir o avanzar profesionalmente. Además, la capacitación y el mejoramiento continuo de los funcionarios(as) municipales y regionales, repercute directamente en la gestión de dichas instituciones, entregando mejores servicios a la comunidad.

Si bien durante el año 2023, la Academia continúa evidenciado la importancia de ser un ente capacitador que permita el desarrollo profesional de las funcionarias municipales y regionales, este año los números tuvieron variaciones importantes que evidencian un descenso, no obstante, siguen siendo las mujeres quienes más demandan capacitación, realidad que debe ser considerada a la hora de planificar y ejecutar la oferta académica de ésta, para así satisfacer las necesidades evidenciadas y alcanzar a un mayor número de beneficiarias y beneficiarios, volviéndose un desafío explícito para el futuro.

En vista de lo anterior la Academia se ha propuesto para el año 2024 optimizar los tiempos en que oferta y ejecuta los programas académicos, concentrando la oferta en el primer semestre, y evitando que los(as) funcionarios(as) cursen estudios a fin de año.