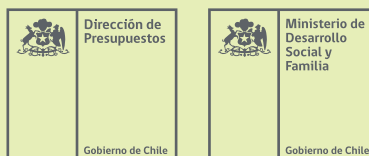


# EVALUACIÓN SECTORIAL APRESTO LABORAL PARA MUJERES

DEPARTAMENTO DE EVALUACIÓN Y TRANSPARENCIA FISCAL  
DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS  
MINISTERIO DE HACIENDA

DIVISIÓN DE POLÍTICAS SOCIALES  
SUBSECRETARÍA DE EVALUACIÓN SOCIAL  
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA

Enero, 2022



EVALUACIÓN SECTORIAL "APRESTO LABORAL PARA MUJERES"

Departamento de Evaluación y Transparencia Fiscal Dirección de Presupuestos –  
DIPRES © 2021 DIPRES

Directora de Presupuestos: Cristina Torres Delgado  
Jefe de Departamento de Evaluación y Transparencia Fiscal: Slaven Razmilic Burgos  
Subsecretaria de Evaluación Social: Alejandra Candia Díaz  
Jefa de División de Políticas Sociales: Amanda Dawes Ibáñez

Equipo a cargo de la publicación:

Por parte de Dirección de Presupuestos: Daniela Ortega Fernández,  
Tania Hernández Jara y Claudia Chamorro Donoso, bajo la conducción  
de Rodrigo Díaz Mery (jefe del Subdepartamento de Evaluación de Programas).  
Por parte de Ministerio de Desarrollo Social y Familia: Alejandra Sanhueza Lutz e  
Isabel Contrucci Hohlberg, bajo la conducción de Camila Leiva Olivares (jefa del  
Departamento de Monitoreo de Programas Sociales).

La evaluación contó con un panel de evaluadores/as externos/as compuesto por:  
Carola Mansilla Bravo, Rosario Bello Barros y Esteban Puentes Encina.

Esta evaluación se desarrolló como parte de la Línea de Evaluación Sectorial, de  
acuerdo con lo establecido en el Decreto Exento N° 323, del 15 de octubre de 2020,  
del Ministerio de Hacienda.

Siempre que es posible se intenta usar un lenguaje no discriminador ni sexista. No  
obstante, para no obstaculizar la lectura, en los casos que sea pertinente, se usa el  
masculino genérico, que la gramática española entiende que representa a hombres  
y mujeres en igual medida. Se autoriza su reproducción, siempre y cuando se haga  
referencia explícita a la fuente.

Para referenciar emplear el siguiente formato:

DIPRES (2022). Evaluación Sectorial de Apresto Laboral para Mujeres.  
Informe Final. Departamento de Evaluación y Transparencia Fiscal. Santiago, Chile.

Registro de Propiedad Intelectual: Pendiente

ISBN: Pendiente

Diagramación: M. Martínez V.



# INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN



# I. INTRODUCCIÓN



## I. INTRODUCCIÓN

El presente informe corresponde a la Evaluación Sectorial de “Apresto Laboral para Mujeres” que cubre el período 2016-2019.

El año 2020 y abordando la necesidad de avanzar hacia un sistema de evaluación que no solo incluya revisión a programas específicos, la Dirección de Presupuestos (Dipres) presenta la línea de evaluación sectorial que tiene como desafío incorporar la evaluación de resultados a nivel de política pública, con el fin de proveer información que permita apoyar la toma de decisiones, incluidas aquellas que requiere el ciclo presupuestario.

Para ello, esta línea de evaluación se plantea la necesidad de analizar holísticamente el conjunto de componentes, programas y/o elementos que interactúan con la finalidad de resolver un problema de carácter colectivo y de una valoración más integral de todo el ciclo de la acción gubernamental: desde sus procesos decisionales de nivel superior (estratégico), hasta la implementación, el seguimiento y evaluación, mejora continua, y los efectos en la población (productos, resultados intermedios e impactos). Para ello, la línea de evaluación observa, entonces, dos niveles: uno estratégico, que corresponde principalmente al ámbito de decisión de las preferencias políticas y de los ejes centrales de planificación/programación; y otro a nivel gestor/operativo de esas decisiones.

De este modo, esta nueva línea ha sido diseñada para abordar la evaluación con foco en áreas de política pública y no solo a nivel de programas, en donde sus objetivos específicos son: 1) identificar la perspectiva estratégica y alcance del área de política pública a evaluar; 2) identificar la Oferta Programática Relevante (OPR) que implementa la política pública y sus relaciones e interacciones; 3) evaluación comprehensiva de diseño de los programas que son parte de la OPR, identificando duplicidades y/o complementariedades; 4) evaluación de desempeño de los programas que son parte de la OPR, considerando cobertura y focalización, eficacia y eficiencia, y 5) evaluación integral de la Política Pública.

En este caso, esta evaluación tiene carácter piloto y busca evaluar integralmente la política sectorial de Apresto Laboral para Mujeres en Chile en el período 2016-2019. Al respecto, es importante mencionar que la evaluación entiende “Apresto Laboral para Mujeres” como acciones de capacitación, habilitación y/o intermediación laboral que tienen como objetivo disminuir las barreras de acceso para que mujeres ingresen o mejoren su participación y ocupación en el mercado laboral, a través de empleo dependiente o independiente y/o por cuenta propia y que el alcance del área de la política pública se ha definido como los elementos que cumplen la función estratégica de la política pública, entendiendo a esta última como un “conjunto de decisiones tomadas y de acciones emprendidas por una serie de actores, tanto públicos como privados para solucionar un problema público delimitado” (Subirats, J; Knoepfel, P; Larrue, C & Varone, F, 2008).

La OPR corresponde a un conjunto de programas de la Oferta Programática Vigente (OPV), que cumplan de manera simultánea, las siguientes condiciones: 1) programas enfocados exclusivamente (o mayoritariamente) a mujeres; 2) programas que responden al problema de inserción laboral femenina, es decir, cuyos propósitos estén orientados a dimensiones de trabajo, ingresos y seguridad social y que aborden los problemas de inserción al mercado laboral y 3) programas cuya estrategia de intervención proporcione explícitamente apresto laboral, capacitación laboral y/o acompañamiento en la inserción laboral de sus beneficiarias.

Metodológicamente, la evaluación se ha desarrollado en dos etapas. La primera fue desarrollada colaborativamente por la Dirección de Presupuestos (Dipres) y el Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MDSyF) a través de la Subsecretaría de Evaluación Social, mediante equipos de carácter interno, cuyo resultado es la Parte I, que corresponde a la descripción de la Política Pública de Apresto Laboral para Mujeres. La segunda etapa corresponde a la evaluación de la Política Pública de Apresto Laboral para Mujeres, la cual fue realizada por un panel de evaluadores externos a la Dipres y MDSyF, que tomó como punto de partida la información generada en la primera etapa de la evaluación, junto con complementar su análisis, revisando evidencia internacional e información adicional entregada por las instituciones involucradas, ya sea en documentos, como en entrevistas o reuniones de trabajo.

En términos de contenidos, la Parte I de la evaluación está organizada en 3 capítulos. El primero corresponde a la Perspectiva Estratégica y Alcance de la Política Pública, el cual ahonda en el problema que da origen a la Política Pública de Apresto Laboral para Mujeres, los actores e institucionalidad, la trayectoria de la política, desde los años 90, para finalizar con el panorama de la política actual.

El segundo capítulo corresponde a la presentación y descripción de la Oferta Programática Relevante y Asociada. Se entiende esta última como el conjunto de programas que se orientan a resolver problemas públicos relacionados a la incorporación de la mujer al mercado laboral. En este capítulo se encontrará, específicamente, una ficha resumen de todos los programas que se han identificado como OPR, los cuales corresponden a: 1) Mujeres Jefas de Hogar, 2) Mujer Emprende (ex Mujer, asociatividad y emprendimiento) y 3) Programa 4 a 7 del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG), 4) Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas, 5) Autonomía Económica de la Mujer y 6) Desarrollo de Competencias Laborales de la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer (PRODEMU), 7) Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales de la Fundación Artesanías de Chile y 8) Kume Mognen Pu Zomo: Calidad de Vida y Autocuidado, de la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (CONADI). Cada ficha contiene los inicios de los programas y breves reseñas de sus principales cambios, su historia, descripción, definición y cuantificación de la población potencial, objetivo y beneficiarias y principales indicadores de resultados. Todo lo anterior se determina en base a la información que los programas reportan en los procesos regulares de monitoreo y seguimiento de programas sociales del MDSyF.

El tercer y último capítulo de la Parte I de la evaluación corresponde a la Identificación de complementariedades, y relaciones entre los programas de la OPR. Sus principales contenidos corresponden al mapeo de la OPR, en términos de dimensiones, problemas principales y problemas específicos que abordan, y la descripción de coordinación en tres niveles. El primero de éstos corresponde a Ejecución por terceros, el segundo, a Articulaciones entre programas e instituciones y el tercer y último, a Complementariedades externas e internas.

Es importante señalar que cada capítulo de la Parte I cuenta con un apartado metodológico que da cuenta de la metodología utilizada para realizar las descripciones y análisis respectivo. Además, cuenta con un anexo clave para el desarrollo de la Parte II. El cual corresponde a un Análisis de Focalización realizado por el Departamento de Estudios de la Subsecretaría de Evaluación Social de MDSyF, en base a distintas fuentes de información de que dispone. El resultado es una caracterización de las participantes de cada programa de la OPR, así como un análisis de focalización entre ellos, en términos de beneficiarias que participan en más de uno o por más de un año en un mismo programa, a modo de identificar potenciales trayectorias entre programas.

La Parte II corresponde a la Evaluación de la Política Pública de Apresto Laboral para Mujeres, cuyo resultado es la evaluación comprehensiva del diseño y desempeño de los programas de la OPR, junto con la identificación de duplicidades y/o complementariedades entre estos programas y la evaluación integral de la Política Pública. Esta parte está organizada en 5 capítulos. El primero corresponde a las Políticas Públicas en materia de Apresto Laboral para Mujeres, que incluye la descripción de las políticas de empleo a nivel internacional y nacional, análisis de experiencia comparada y la descripción y análisis de la coordinación y articulación de la Política de Apresto Laboral para Mujeres.

El segundo y tercer capítulo corresponden a la Evaluación comprehensiva del diseño y desempeño de la OPR, respectivamente. La evaluación de diseño comprende el análisis de justificación de los programas, focalización y sistemas de seguimiento, evaluación e indicadores de desempeño. Por su parte, la evaluación de desempeño aborda un análisis de eficacia, en términos de cobertura, focalización y duplicidades (movilidad de beneficiarias entre programas y en el tiempo), la evaluación de eficacia a nivel de propósito, la evaluación de economía y eficiencia, finalizando con hallazgos sobre complementariedades y duplicidades de la OPR.

El cuarto capítulo corresponde a la evaluación integral de la Política Pública, la cual identifica en 12 puntos los hallazgos de la evaluación, mientras que el quinto capítulo aborda las recomendaciones realizadas por el panel, las cuales están organizadas en términos de corto y mediano- largo plazo.

## II. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN





## II. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN

Esta evaluación sectorial tiene los siguientes objetivos:

### **OBJETIVO GENERAL:**

“Evaluar integralmente la política sectorial de Apresto Laboral para Mujeres en Chile en el período 2016-2019”.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- 1) Identificar la perspectiva estratégica y alcance del área de política pública a evaluar.
- 2) Identificar la Oferta Programática Relevante que implementa la política pública y sus relaciones e interacciones.
- 3) Evaluación comprehensiva de diseño de los programas que son parte de la Oferta Programática Relevante, identificando duplicidades y/o complementariedades.
- 4) Evaluación de desempeño de los programas que son parte de la Oferta Programática Relevante, considerando cobertura y focalización, eficacia y eficiencia.
- 5) Evaluación integral de la Política Pública.

# III. GLOSARIO



### III. GLOSARIO

**BIPS:** Banco Integrado de Programas Sociales -y No Sociales- del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

**Cobertura respecto a Población Objetivo:** Porcentaje de la población objetivo que es beneficiaria del programa.

**Cobertura respecto a Población Potencial:** Porcentaje de la población potencial que es beneficiaria del programa.

**Componentes:** Bienes o servicios que entrega un programa.

**Cupos:** Vacantes con que cuenta un programa.

**Criterios de Priorización:** Condiciones o características que deben cumplir los beneficiarios potenciales, para ser considerados como parte de los beneficiarios de un programa. Cabe señalar que, si la estimación de la población objetivo excede la capacidad de atención de un programa, es necesario establecer criterios de prelación. Por ejemplo, puntaje según evaluación interna, tramo etario, orden de inscripción, entre otros.

**Criterios de Focalización/Identificación:** Condiciones o características que debe cumplir la población que presenta el problema para ser parte de la población potencial del programa.

**Diagnóstico:** Proceso de análisis, medición e interpretación que ayuda a identificar necesidades o problemas y los factores causales implicados, a fin de obtener los antecedentes necesarios para planificar y orientar la acción pública requerida. En el diagnóstico se debe identificar un problema real, a través de una variable concreta, que afecte directa o indirectamente el bienestar de una población y no un problema de gestión o de procesos del sector público.

**Fin:** Objetivo de largo plazo vinculado a la política pública, al que contribuye el programa para solucionar el problema planteado.

**Gastos de Administración:** Gastos asociados a generar los servicios de apoyo que un programa necesita para funcionar y para producir los componentes, pero que no es parte de los beneficios que reciben directamente las beneficiarias finales.

**Gastos Operacionales:** Gastos asociados directamente a la provisión del bien o servicio del programa, es decir, corresponden a los gastos de proveer los componentes del programa.

**Informe de Seguimiento BIPS:** Reporte de la gestión e implementación de la oferta programática social (programas e iniciativas) declarada por los servicios de manera anual, que contiene: descripción del programa o iniciativa; diagnóstico y poblaciones; estrategia y componentes; articulaciones, institución ejecutora y enfoques; información de cobertura; información de otros indicadores de desempeño; información sobre el

presupuesto y sus niveles de ejecución. Los Informes de Seguimiento son enviados a la Dirección de Presupuestos, a la Comisión Mixta de Presupuestos del Congreso Nacional y publicados en el Banco Integrado de Programas Sociales (BIPS).

**Oferta Programática Asociada:** Programas que no cumplen con los criterios de la oferta programática relevante, pero que se relacionan estrechamente con ella.

**Oferta Programática General:** Programas cuyo objetivo es mejorar condiciones de inserción laboral y apresto, sin especificación de sexo.

**Oferta Programática Relevante:** Programas que se identifican como proveedores del servicio de apresto laboral para mujeres.

**Organismo Ejecutor:** Organismo que lleva a cabo la ejecución en terreno del programa.

**Población Beneficiaria<sup>1</sup>:** Población efectivamente atendida por el programa en un período anual. Es aquella parte de la población objetivo que cumple con los criterios de priorización y que el programa atiende en un año determinado. En particular, son las beneficiarias reportadas por el programa para el año en cuestión en el marco de esta evaluación. Para efectos de este documento, el concepto de beneficiaria y participante significan lo mismo.

**Población Objetivo<sup>2</sup>:** Es un subconjunto de la población potencial, corresponde a la población que el programa espera atender en un año, y se identifica a partir de los criterios de priorización determinados por el programa.

**Población Potencial<sup>3</sup>:** Población que se ve afectada por el problema identificado por un programa y que éste planea atender a lo largo de su intervención, y se define a partir de los “criterios de identificación” determinados por el programa.

**Presupuesto Final:** Corresponde al presupuesto inicial más sus respectivas modificaciones.

**Presupuesto Inicial:** Recurso iniciales que se disponen para ejecutar y que forman parte de la Ley de Presupuestos.

**Presupuesto Ejecutado:** Recursos que efectivamente se devengan en un año presupuestario.

**Propósito:** Resultado directo que el programa espera obtener en la población beneficiaria, como consecuencia de los bienes y servicios que entregan los componentes. Es una hipótesis de lo que ocurrirá con los beneficiarios una vez que hayan recibido los componentes del programa. Representa el

1 A partir de 2020, la definición de las poblaciones beneficiaria, objetivo y potencial fueron homologadas con las utilizadas por DIPRES, quedando definidas de la siguiente manera:

Población Beneficiaria: Corresponde a un subconjunto de la población objetivo, siendo la población que el programa planifica atender en un año (12 meses).

Población Objetivo: corresponde a la población que el programa ha decidido atender en un período determinado de tiempo.

Población Potencial: Corresponde a la población que se encuentra afectada por el problema, necesidad o situación negativa a revertir por el programa.

2 ver nota anterior.

3 ver nota 1.

aporte concreto que realiza el programa a la solución del problema. Cada programa debe tener un solo propósito, el cual debe ser concreto y medible.

**Transferencia monetaria:** Incluye a todo programa o iniciativa que entrega un aporte en dinero de libre disposición al beneficiario ya sea por concepto de pensiones, subsidios, bonos, becas u otros (Informe de Desarrollo Social, 2019).

**Variable:** Es un atributo o característica dentro de una población. Se debe definir cada una de las variables o atributos que integran los criterios de focalización, como, por ejemplo, ingreso, género, región, u otro atingente al programa.

**Zona urbana/Zona no urbana:** Las zonas urbanas/no urbanas del Registro Social de Hogares no son auto reportadas por las personas, sino que se utiliza el dato administrativo proporcionado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), el cual define zona urbana como "un asentamiento humano con continuidad y concentración de construcciones en un amanzamiento regular con población mayor a 2.000 habitantes, o entre 1.001 y 2.000 habitantes, donde menos del 50% de la población que declara haber trabajado se dedica a actividades primarias".



DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS

# RESUMEN EJECUTIVO



## 1. ANTECEDENTES

El presente Resumen Ejecutivo corresponde a los principales resultados de la Evaluación Sectorial de "Apresto Laboral para Mujeres" para el periodo 2016-2019<sup>1</sup>.

La línea de Evaluación Sectorial incorpora la evaluación de resultados a nivel de política pública, con el fin de proveer información que permita apoyar la toma de decisiones, incluidas aquellas que requiere el ciclo presupuestario. De este modo, se analiza holísticamente el conjunto de componentes, programas y/o elementos que interactúan con la finalidad de resolver un mismo problema público y ciclo de acción gubernamental, observando dos niveles; uno estratégico, que corresponde principalmente al ámbito de decisión de las preferencias políticas y de los ejes centrales de planificación/programación; y otro a nivel gestor/operativo de esas decisiones.

La Evaluación Sectorial de "Apresto Laboral para Mujeres" es de carácter piloto y busca "Evaluar integralmente la política sectorial de Apresto Laboral para Mujeres en Chile en el período 2016-2019", entendiendo "Apresto Laboral para Mujeres" como "Acciones de capacitación, habilitación y/o intermediación laboral que tienen como objetivo disminuir las barreras de acceso para que mujeres ingresen o mejoren su participación y ocupación en el mercado laboral, a través de empleo dependiente o independiente y/o por cuenta propia". Asimismo, el "Alcance del área de la política pública" se ha definido como los elementos que cumplen la función estratégica de la política pública, entendiendo a esta última como un "conjunto de decisiones tomadas y de acciones emprendidas por una serie de actores, tanto públicos como privados para solucionar un problema público delimitado" (Subirats et al., 2008).

Metodológicamente, la evaluación se ha desarrollado en dos etapas. La primera fue desarrollada colaborativamente por la Dirección de Presupuestos (Dipres) y el Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MDSyF) a través de la Subsecretaría de Evaluación Social, mediante equipos de carácter interno, cuyo resultado es la Parte I, que incluye: 1) la descripción de la perspectiva estratégica y alcance de la Política Pública y 2) la identificación de la Oferta Programática Relevante (OPR) que implementa dicha política, describiendo sus relaciones e interacciones.

Para identificar la perspectiva y alcance de la política se usó como referencia el modelo de Subirats et al. (2008) el cual presenta un marco de análisis para políticas públicas, actores, recursos y reglas, sobre la base de diferentes fuentes de información, entre las cuales destacan: programas de gobierno, discursos presidenciales, cuentas públicas, comisiones y documentación entregada por las instituciones involucradas. Para describir la OPR y analizar sus relaciones e interacciones, se realizó una revisión exhaustiva

<sup>1</sup> Este resumen ejecutivo fue elaborado por la Dirección de Presupuestos en base al Informe Final de la Evaluación, cuya primera parte es de autoría de la Dipres y el MDSyF y la segunda parte es de autoría de un Panel evaluador externo e independiente, seleccionado vía concurso público. DIPRES no necesariamente comparte la visión y/o totalidad de las recomendaciones entregadas.



de la Oferta Programática Vigente<sup>2</sup> (OPV), identificando programas que contribuyen a solucionar el problema público central de la política sujeta a evaluación. Este ejercicio se realizó a partir de un Mapeo<sup>3</sup> desarrollado por MDSyF y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)<sup>4</sup>, que considera la revisión de fines, propósitos, poblaciones objetivo, criterios de focalización y componentes de la Oferta Programática.

Para efectos de esta evaluación, la OPR corresponde a programas de la OPV, que cumplan de manera simultánea, las siguientes condiciones: 1) programas enfocados exclusivamente (o mayoritariamente) a mujeres; 2) programas que responden al problema de inserción laboral femenina, es decir, cuyos propósitos estén orientados a dimensiones de trabajo, ingresos y seguridad social y que aborden los problemas de inserción al mercado laboral y 3) programas cuya estrategia de intervención proporcione explícitamente apresto laboral, capacitación laboral y/o acompañamiento en la inserción laboral de sus beneficiarias.

Posteriormente, con la OPR ya identificada se realizó una descripción de la focalización y caracterización de las beneficiarias efectivas de esta oferta durante el periodo de evaluación. Para ello se analizaron diferentes fuentes de información: Informes de Monitoreo y Desempeño de los Programas, Información del Banco Integrado de Programas Sociales (BIPS), Registro Social de Hogares (RSH), Bases de datos administrativas del Registro de Información Social y Bases de beneficiarias, entregadas por los programas, entre otras. El resultado es la caracterización de complementariedades a nivel de beneficiarias efectivas de la OPR.

La segunda etapa corresponde a la evaluación de la Política Pública de Apresto Laboral para Mujeres. Esta fue realizada por un panel de evaluadores externos a la Dipres y MDSyF, que tomó como punto de partida la información generada en la primera etapa de la evaluación, junto con complementar su análisis, revisando evidencia internacional e información adicional entregada por las instituciones involucradas, ya sea en documentos, como en entrevistas o reuniones de trabajo. El resultado es la Parte II, que incluye una evaluación comprehensiva del diseño y desempeño de los programas de la OPR, junto con la identificación de duplicidades y/o complementariedades entre estos programas y la evaluación integral de la Política Pública, que desencadena una propuesta de recomendaciones tanto a corto plazo como a mediano-largo plazo.

2 La Oferta Programática Vigente (OPV) corresponde a los programas públicos monitoreados por Dipres y MDSyF.

3 Para más información respecto de la metodología de Mapeo, se recomienda revisar el Informe de Desarrollo Social 2020. [http://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/storage/docs/Informe\\_de\\_Desarrollo\\_Social\\_2020.pdf](http://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/storage/docs/Informe_de_Desarrollo_Social_2020.pdf)

4 El Mapeo de la Oferta Programática consiste en la representación gráfica que muestra la vinculación existente entre los problemas y los programas públicos que los abordan.

## 2. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA Y OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE

Las mujeres han presentado sostenidamente brechas respecto de los hombres en términos de participación laboral, pobreza por ingresos, tasa de desocupación, informalidad laboral, entre otros indicadores, que a su vez están muy correlacionados con su nivel de ingresos. Asimismo, la necesidad de dedicar tiempo a actividades de cuidado, responsabilidades familiares o quehaceres del hogar también afecta su participación. En este contexto, el Estado debe implementar políticas públicas con el fin de abordar estas brechas y avanzar hacia la equidad social, a través de la acción y coordinación de distintos actores.

Desde el retorno de la democracia, en el país se han desarrollado importantes acciones destinadas a resolver las brechas entre hombres y mujeres, de manera especial, las relacionadas con la inserción al mercado laboral. Ello se inicia con la creación en los años 90 de dos instituciones claves como lo son la Fundación para la Promoción de la Mujer (PRODEMU) y el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), actualmente SERNAMEG<sup>5</sup>. Instituciones que comenzaron implementando programas en el área, tales como Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas y Desarrollo de Competencias Laborales en el caso de PRODEMU y el Programa de Apoyo a Jefas de Hogar de Escasos Recursos (actual Mujeres Jefas de Hogar) de SERNAM.

El hito más importante en temáticas orientadas a disminuir las brechas entre hombres y mujeres de los últimos 30 años ocurre en marzo del 2015, cuando se publica la Ley N°20.820 que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG), como continuador del SERNAM y que refuerza de manera importante la institucionalidad. Paralelamente, el mismo año, se crea el Programa Más Capaz a cargo del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), orientado a entregar capacitación técnica, habilidades transversales e intermediación laboral a mujeres y jóvenes, incluyendo jóvenes en situación de discapacidad y PRODEMU comienza la implementación del Programa Autonomía Económica de la Mujer, articulado con Más Capaz y Capital Semilla, mientras que SERNAMEG comienza la implementación del programa Mujer, Asociatividad y Emprendimiento (actual Mujer Emprende).

Los años posteriores estuvieron marcados por la promulgación de diferentes leyes en la materia, la creación del programa Kume Mognen Pu Zomo de la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (CONADI), el cierre del programa Más Capaz y la creación de la Comisión Nacional de Productividad. Además, el año 2018 se aprobó el Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030, encabezado por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, el cual establece, entre otras metas,

<sup>5</sup> Para efectos de esta evaluación, nos referiremos a SERNAM cuando se trate de acciones desarrolladas previamente a la creación de SERNAMEG, el año 2015.

reducir las desigualdades en el empleo y la economía, destacando las metas de aumentar la oferta de programas de capacitación laboral y escuelas de emprendimiento y de generar instancias de coordinación público y privada. Este Plan constituye un marco de referencia para las acciones en el ámbito de apresto laboral de mujeres, las cuales además deben cumplir la normativa internacional orientada no sólo al acceso a la educación y/o capacitación, sino que también al derecho de las mujeres a acceder a las mismas oportunidades que los hombres. En el mismo año, se presenta la Agenda por la Igualdad y Dignidad de la Mujer.

De este modo y desde el punto de vista programático, durante el periodo de evaluación, la política pública de Apresto Laboral para Mujeres tiene como ente central al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, del cual desprenden 3 programas, implementados por SERNAMEG: 1) Mujeres Jefas de Hogar, 2) Mujer Emprende (ex Mujer, asociatividad y emprendimiento) y 3) Programa 4 a 7. PRODEMU implementa también tres programas orientados al área, tales como: 1) Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas, 2) Autonomía Económica de la Mujer y 3) Desarrollo de Competencias Laborales. Además, existe el Programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales de la Fundación Artesanías de Chile y el programa Kume Mognen Pu Zomo: Calidad de Vida y Autocuidado, de CONADI. Estos programas constituyen la OPR de la política pública de Apresto Laboral para Mujeres en el país<sup>6</sup>.

Respecto a las complementariedades y duplicidades de esta OPR, el mapeo de la oferta programática arroja que los programas enfocados en resolver el problema principal "inserción al mercado laboral" se agrupan entre los que enfrentan, en específico, la "baja empleabilidad", en donde destaca el programa Desarrollo de Competencias Laborales, Programa Mujeres Jefas de Hogar y Autonomía Económica de la Mujer; otro grupo de programas que se enfocan al problema específico de "bajo emprendimiento", en que se cuenta Kume Mognen Pu Zomo, Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales, Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas y Mujer Emprende; y otro destinado a la "baja participación laboral y desempleo", como es el programa 4 a 7. La coordinación de la OPR a nivel de programas puede verse reflejada en tres niveles, con distintos objetivos y en distinta medida para cada programa: la ejecución por terceros (en donde 4 de los 8 programas analizados son ejecutados por terceros), la articulación con otros programas e instituciones (en donde 3 de los 8 programas no declaran ningún tipo de articulación con otras instituciones) y las complementariedades internas o externas (en donde se destaca el caso del Programa Mujer Emprende como el programa con más espacios de articulación con el sector público- privado).

<sup>6</sup> Independiente de esta OPR, esta evaluación reconoce la existencia de una serie de actividades complementarias de carácter intersectorial, implementadas por diferentes ministerios, entre los cuales están el de Economía, Fomento y Turismo, Minería, Energía, Desarrollo Social y Familia y Agricultura.

### 3. EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE APRESTO LABORAL PARA MUJERES

La evidencia internacional da cuenta que políticas públicas de empleo se pueden dividir en dos grandes grupos: pasivas y activas<sup>7</sup>. De acuerdo con la definición de Apresto Laboral para Mujeres utilizada en esta evaluación, la política corresponde a una política activa, que aborda los tres problemas específicos detectados en la sección anterior “baja participación laboral y/o desempleo”, “baja empleabilidad” y “bajo emprendimiento”. La experiencia comparada entrega lineamientos respecto de buenas prácticas en este tipo de programas, las cuales se consideran en los juicios evaluativos y recomendaciones de esta evaluación.

En el país, el actor más relevante para determinar la política pública de empleo es el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Sin embargo, el Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres actualmente vigente establece que los responsables de ejecutar las acciones orientadas para cumplir el plan son todos los ministerios, siendo el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género la entidad coordinadora y responsable de articular, desarrollar y monitorear su cumplimiento.

Pese a lo anterior, en las entrevistas<sup>8</sup> realizadas a los/as profesionales de los programas parte de la OPR se evidenció que algunos/as no conocen el Plan y otros/as lo interpretan de manera diferente. En parte, esto se debe a que los Planes y las mesas instauradas no han logrado concretar sus prioridades estratégicas en un programa operativo de carácter anual con responsabilidades específicas. Si bien el Cuarto Plan avanza en este sentido, estableciendo metas, indicadores, plazos e instituciones responsables, la evidencia permite dar cuenta que no logra bajar a los programas como mandato de acciones con tareas y funciones definidas.

Por otra parte, las metas no cuentan con recursos financieros asociados, y el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género no ha logrado una conducción articulada ni el seguimiento de las acciones de las diferentes instituciones que abordan la temática. De este modo, a la fecha no hay política de empleo femenino unitaria y tampoco una de Apresto Laboral para Mujeres que integre los distintos programas públicos -bajo evaluación- para el cumplimiento de las prioridades y metas establecidas.

Respecto a la OPR y a partir de la descripción de sus propósitos y objetivos, un análisis inicial sobre las duplicidades permite concluir que hay programas que comparten estrategias muy similares (por ejemplo, talleres de competencias laborales y la elaboración de un proyecto laboral) y otros

7 Las políticas pasivas (passive labour market policies – PLMP en inglés) buscan entregar un ingreso a las personas que no están trabajando, en particular cuando pierden un empleo, como, por ejemplo, en el caso de Chile, el Seguro de cesantía. Mientras que las políticas activas (active labour market policies – ALMP en inglés), corresponde a políticas de: a) entrenamiento vocacional, b) empleo público, c) subsidios al empleo, d) apoyo al micro-emprendimiento, y e) ayuda en la búsqueda de empleo (Escudero, V., López Mourelo, E., & Pignatti, C. 2016. What works active labour market policies in Latin America and the Caribbean. International Labour Office, Research Department).

8 Entrevistas electrónicas con SERNAMEG (22/06/2021); Fundación Artesanías (23/06/2021); PRODEMU (25/06/2021); CONADI (24/06/2021).

están orientados a la misma población objetivo. Estas similitudes también se dan con programas de la OPV, como, por ejemplo, con Yo Emprendo y Yo Emprendo Semilla de FOSIS, que tienen más de un 90% de beneficiarias mujeres y que entregan servicios de empoderamiento. Lo anterior ocurre porque, si bien la concurrencia de diferentes entidades públicas frente a un mismo problema tiene efectos positivos, también puede provocar duplicidades, sobreoferta e ineficiencias, especialmente cuando no existe un marco de referencia de política pública, como en este caso sería en torno al empleo y específicamente al Apresto Laboral para Mujeres.

## EVALUACIÓN COMPREHENSIVA DE DISEÑO DE LA OPR

Se desarrolla en torno a tres tópicos; 1) Justificación, 2) Focalización y 3) Sistemas de Seguimiento, Evaluación e Indicadores de Desempeño.

Respecto a la Justificación, los resultados muestran debilidades: a) ninguno de los programas establece claramente por qué es necesario que atiendan exclusivamente a mujeres; b) existen confusiones conceptuales, en algunos programas, entre lo que constituye un instrumento (capacitación, comercialización) y lo que constituye un problema o necesidad (baja tasa de rentabilidad y productividad, debilidades en las competencias, etc.) y c) existe una desconexión entre la justificación de los programas y las soluciones que implementan para resolver el problema, como también una desconexión entre la justificación y la población que buscan atender. Desde el punto de vista del género, no se hace efectiva una política con enfoque de género, dado que los análisis de género de los programas son parciales e incompletos y los análisis de empleo no incorporan variables multifactoriales que caracterizan al mercado del trabajo, de modo que no logran sustentar adecuadamente su estrategia de intervención.

Respecto a la focalización, también se evidencian debilidades. Los programas: a) no utilizan criterios estandarizados para comprobar la información y seleccionar a la población objetivo, en particular variables socioeconómicas y de empleo; b) no utilizan parámetros estandarizados para seleccionar las comunas y localidades en las que se implementarán los programas<sup>9</sup>; c) no utilizan criterios de priorización y d) no definen conceptos ni instrumentos para seleccionar a la población beneficiaria que accede desde otros programas públicos, lo cual también tiene el potencial de introducir un sesgo de selección, en este caso un sesgo deliberado.

Finalmente, respecto a los Sistemas de Seguimiento, Evaluación e Indicadores de Desempeño, si bien todos los programas cuentan con bases de datos de usuarias, indicadores y metas, e informes anuales de actividades, ninguno posee un documento que defina el sistema de seguimiento y evaluación que caracteriza a su programa, el tipo de análisis y variables que se prioriza, la frecuencia de dichos análisis, y los sistemas de controles y compatibilidad de sus bases de información. De hecho, la rendición de cuentas pública que realizan se centra en informar los resultados de los concursos, la cobertura lograda y los convenios establecidos. Por otra parte, el desarrollo de los

<sup>9</sup> Con excepción de Kurme Mognen Pu Zomo que interviene solo en la Región de la Araucanía.

sistemas de evaluación e información es deficiente, no solo respecto de su desarticulación con otros instrumentos del Estado (por ejemplo, con el RSH de MDSyF), sino porque carecen de estándares técnicos que permitan examinar la efectividad y calidad de las evaluaciones.

En términos de los indicadores y el tipo de evaluaciones, la evidencia proporcionada por los programas es deficiente y no permite evaluar el éxito a nivel de programas, entre otras razones porque sus indicadores no miden desempeño. Carecen de estándares que aseguren representatividad, confiabilidad y relevancia de las evaluaciones realizadas, los conceptos claves no están definidos y las bases generalmente corresponden a planillas Excel de seguimiento.

### **EVALUACIÓN COMPREHENSIVA DE DESEMPEÑO DE LA OPR**

Se desarrolla analizando diferentes dimensiones: eficacia a nivel de cobertura y focalización; eficacia a nivel de propósito; economía, eficiencia y costo-efectividad.

Sobre eficacia a nivel de cobertura y focalización, la cobertura respecto a la población potencial es bastante baja (1,4% en 2019), lo cual se explica por: 1) la población potencial es alta (numerosas mujeres se ven enfrentadas a problemas que dificultan acceso al mundo laboral) y 2) los programas evaluados son muy pequeños en cuanto a la cantidad de mujeres que atienden, siendo el programa más grande el de Mujeres Jefas de Hogar con más de 27 mil beneficiarias el año 2019<sup>10</sup>.

La cobertura respecto a la población objetivo es bastante alta en todos los programas, con varios de ellos alcanzando coberturas del orden del 100% en los años analizados y en algunos casos, sobre el 100%. Sin embargo, esto ocurre principalmente por la definición de población objetivo que utilizaba MDSyF para el seguimiento de programas<sup>11</sup>, que acota la población objetivo a los cupos con que dispone el programa en un año. En el caso de los programas que tienen coberturas sobre 100%, los equipos responsables señalaron diversos motivos, tales como la generación de cupos adicionales por deserción de beneficiarias, el ingreso directo de beneficiarias de años anteriores o desde otros programas de la misma institución, entre otros.

La participación de cada programa en el total de beneficiarias se mantiene estable en el período 2016-2019, siendo tres los programas que concentran la mayoría de las beneficiarias: Mujeres Jefas de Hogar (53%), seguido de 4 a 7 y Autonomía Económica (18% cada uno). El 11% restante se reparte entre el resto de los programas en 2019. En este mismo año, el 73% del

<sup>10</sup> Es necesario tener en cuenta que la oferta programática general de programas del tipo de apresto laboral o similares también considera mujeres beneficiarias que forman parte de esta población potencial. Al considerar una muestra de 10 programas de la oferta programática general, más la OPR, la cobertura respecto a la población potencial se incrementa de manera importante, pasando de 1,4% a 3,3% el 2019.

<sup>11</sup> A partir del año 2020 esta definición cambió por la siguiente: "corresponde a la población que el programa ha decidido atender en un período determinado de tiempo. Se deben aplicar criterios de focalización para definir un subconjunto o subgrupo de la población potencial que será atendida". Fuente: Instrucciones para el llenado de formulario Web proceso de monitoreo o seguimiento de programas e iniciativas públicas 2020. Subsecretaría de Evaluación Social MDSyF y Dirección de Presupuestos, enero 2021.

total de beneficiarias se encontraba en programas destinados a la Baja Empleabilidad, el 18% en Baja Participación Laboral y/o Desempleo y el 9% restante en Bajo Emprendimiento. Esta distribución por tipo de programas parece ser adecuada considerando los resultados de la Encuesta CASEN 2017, especialmente en lo relativo a la Baja Empleabilidad, aunque es baja al considerar las beneficiarias de los programas dirigidos al Bajo Emprendimiento.

Tomando como base el resultado de la caracterización de duplicidades y complementariedades a nivel de beneficiarias efectivas, se pudo identificar errores de inclusión. Por ejemplo, el 36,2% de las beneficiarias del programa Mujeres Jefas de Hogar no cumple con el criterio de focalización "Ser jefa de hogar" y el 11,8% de las beneficiarias del Programa de 4 a 7 no cumple con la condición de tener un integrante del hogar entre los 6 y 13 años. Asimismo, es el requisito de condición socioeconómica el que tiene, a nivel agregado, los mayores problemas de focalización, con 8,1% del total de beneficiarias para el período analizado. Sin embargo, estos datos deben ser revisados con cautela, ya que: (1) podrían existir errores de digitación de algunos datos; y (2) los criterios de focalización que se aplican al momento de ser seleccionada en algún programa no necesariamente coinciden con el momento de recolección de los datos por MDSyF.

Respecto de duplicidades de beneficiarias, se detectaron distintas situaciones. Por una parte, existe un tránsito de beneficiarias entre programas, es decir, beneficiarias que han participado en más de un programa de la OPR en un mismo año. Las razones son variadas, pudiendo darse el caso que una beneficiaria se sale de un programa e ingresa al otro -durante el mismo año-, debido a que las estrategias de intervención de los programas lo permiten, o bien porque el segundo programa le es de mayor utilidad o conveniencia. Lo que también puede ocurrir, es que la misma beneficiaria participe en dos programas al mismo tiempo. Sin embargo, dado que los programas no cuentan con bases de datos consolidadas, no es posible detectar estas situaciones cuando ocurren, y no existen definiciones explícitas que prohíban que ello ocurra. Por otra parte, hay beneficiarias que han permanecido por más de un año en un mismo programa, aun cuando, en algunos casos, sus estrategias no consideren esta posibilidad. En el caso de los programas de Bajo Emprendimiento, la duración de 3 años de intervención es más larga que lo reportado en la literatura, por lo que parece factible disminuir la intervención, aumentando montos que entregan a las emprendedoras.

Respecto a la eficacia a nivel de propósito y componentes, los indicadores de desempeño presentan resultados no concluyentes y no es posible afirmar que los componentes de los programas contribuyan al logro del propósito y que este a su vez, contribuya el logro del fin. Esto se debe a: 1) los indicadores de desempeño poseen problemas de diseño ya explicados anteriormente; 2) los indicadores no están completos para el período analizado, por lo que no es posible estudiar la trayectoria completa de ellos; 3) algunos programas tienen indicadores ascendentes en el tiempo y otros descendentes por lo que no se puede hacer una lectura concluyente de su resultado y 4) hay errores en la medición de algunos indicadores.

En lo que respecta la dimensión de economía, los recursos que utiliza la oferta programática relevante son de alrededor de \$17.700 millones en 2019, los cuales son significativamente menores en comparación con los recursos que ejecuta la OPV similar del tipo de apresto laboral.

A nivel de presupuesto ejecutado, se observan diferencias en cuanto a sus magnitudes, identificándose 3 programas con recursos bastante menores: Kume Mugnen Pu Zomo, Mejora a la Empleabilidad de Artesanos/as Tradicionales y Desarrollo de Competencias Laborales, que en total no superan el 4,5% de los recursos totales de la OPR ejecutados el año 2019. El resto de los programas tiene recursos considerablemente mayores, destacándose los programas Autonomía Económica de la Mujer y Mujeres Jefas de Hogar que en conjunto poseen el 54,9% de los recursos ejecutados en 2019. Estas proporciones se mantienen el resto de los años. Coincide también, que los programas con menos recursos poseen menos beneficiarias.

Considerando el total de la OPR, el principal gasto (54,2%) consiste en actividades de capacitación en apresto laboral, lo cual considera una variedad de acciones, que entregan herramientas para apoyar a las mujeres en cuanto a una mejor inserción laboral, ya sea formal o independiente. Sin embargo, esta capacitación no proporciona conocimientos específicos o técnicos, los cuales representan solamente 11,2% del gasto. En segundo lugar, se encuentra la categoría de cuidado de niños (20,9%), que corresponde al Programa 4 a 7 que destina la mayoría de sus recursos a esto (89,8%) y el resto a capacitación en apresto. La asociatividad representa solamente el 10,1% de los recursos y con menores recursos se encuentra la transferencia monetaria con 3,6% y el levantamiento de diagnósticos con 0,1%.

Relacionado con la eficiencia, para el año 2019, el promedio del porcentaje de gastos de administración para la oferta programática relevante es de 15,7%. Los costos per cápita por beneficiaria de la OPR, estimados considerando el presupuesto ejecutado para cada año y las beneficiarias efectivas declaradas en los reportes de seguimiento BIPS, para el período 2016-2019 es de \$309.048, siendo el programa Mujeres Jefas de Hogar el que tiene el costo promedio más bajo (\$143.171) y el programa Kume Mognen Pu Zomo el de mayor valor (\$2.954.293). De todas maneras, los valores obtenidos no son comparables, ya que los programas ofrecen distintos componentes.

Finalmente, no fue posible realizar un análisis de costo efectividad de los programas, ya que no se cuenta con la información necesaria para ello. Sin embargo, sí fue posible afirmar que los programas dirigidos al Bajo Emprendimiento son más caros respecto de los programas dedicados a la Baja Empleabilidad, incluso sin considerar el programa Kume Mognen Pu Zomo, que es el programa más caro. Nuevamente, el bajo costo relativo de los programas de empleabilidad puede deberse a la relativa corta duración de las capacitaciones en oficios específicos. El Programa 4 a 7 destinado al problema de Baja Participación Laboral y/o Desempleo se ubica en un monto intermedio entre las otras categorías, destinando una parte importante de sus recursos al cuidado de niñas/os.



## EVALUACIÓN INTEGRAL DE LA POLÍTICA PÚBLICA

El análisis presentado permite emitir los siguientes juicios evaluativos:

- a) Existe una necesidad de abordar el problema de inserción laboral de las mujeres, y en particular de las más vulnerables.
- b) No se observa una política pública explícita y articulada en relación con apresto laboral dirigido a mujeres, existiendo ausencia de alguna institución que vele por la OPR en su conjunto.
- c) La OPR no incorpora las metas y prioridades estratégicas establecidas en el Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030, por lo que éste no resulta ser vinculante ni para las instituciones ni para los programas.
- d) La OPR se justifica, pero no logra sustentar adecuadamente sus estrategias.
- e) En cuanto a las complementariedades de los programas, estas se producen principalmente a nivel de coordinaciones específicas en la implementación de éstos.
- f) Respecto a las duplicidades, estas se presentan tanto en el diseño de los programas como también en términos de sus beneficiarias.
- g) Los criterios de focalización a nivel de diseño presentan un conjunto de deficiencias que en la práctica producen errores de inclusión y sesgos de selección, dada la existencia de discrecionalidad, autodeclaración, duplicidades, etc.
- h) Los indicadores de desempeño existentes no permiten medir el logro de la OPR.
- i) Los programas de la OPR en general no cuentan con sistemas de seguimiento y evaluación.
- j) No hay evidencia respecto de la articulación de contenidos de género y apresto laboral de los servicios prestados, así como en la coordinación de una estrategia y metodología común de intervención entre SERNAMEG y PRODEMU.
- k) La OPR de Apresto Laboral para Mujeres es de bajo alcance comparado con la OPV.
- l) La OPV de programas similares también tiene beneficiarias mujeres, por ende, requiere un diseño con enfoque de género.

## 4. RECOMENDACIONES DEL PANEL EVALUADOR EXTERNO

Las recomendaciones que se derivan de esta evaluación se presentan en dos niveles: propuestas de corto plazo orientadas a realizar mejoras a nivel de OPR y propuestas de mediano o largo plazo que establezcan lineamientos para la implementación de una política de apresto laboral exitosa.

### PROPUESTAS DE CORTO PLAZO

El Panel evaluador sugiere avanzar en mejoras al diseño e implementación de la actual Oferta Programática Relevante:

**1. Coordinación previa:** Conformar una mesa de trabajo en la que participen todas las instituciones y los programas evaluados con el objetivo de diseñar una estrategia de intervención común, incorporar los resultados de los estudios encargados en el marco del Cuarto Plan de Igualdad, e indicaciones que entregan en materia de política pública, entre otras medidas.

**2. Diseño:** Reformular la definición y justificación de los problemas que abordan los programas, incorporando datos actualizados sobre variables de género, empleo y apresto laboral, con las consiguientes modificaciones a los componentes de los programas, los cuales debiesen funcionar de manera modular o por etapas. Asimismo, se sugiere que la definición del propósito de los programas se enmarque en una de las siguientes temáticas: aumentar la tasa de participación laboral o aumentar la rentabilidad de los microemprendimientos. Los programas que apuntan al problema de baja empleabilidad debieran, entre otros aspectos, incorporar un componente de intermediación laboral y considerar cursos de capacitación de larga duración. Los programas que apuntan al problema de bajo emprendimiento debiesen, entre otras modificaciones, revisar los contenidos de capacitación e incorporar apoyos económicos efectivos. Finalmente, el Programa 4 a 7 debe concentrar sus actividades y recursos en proveer servicios de cuidado para los otros programas de apresto laboral.

**3. Postulación:** Contar con un sistema de ventanilla única de postulación y selección de beneficiarias, que permitan a la postulante conocer la oferta de programas disponibles.

**4. Diagnóstico:** Realizar un diagnóstico de las mujeres que postulan antes de comenzar, de modo de analizar si necesita otros apoyos, el cual se podría realizar a nivel municipal, por ejemplo, a través de las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL).

**5. Selección:** Definir criterios estandarizados de selección de beneficiarias, utilizando herramientas como el Registro Social de Hogares u otras -pero no la autodeclaración de ingresos o activos- e incorporar el interés de la beneficiaria.

**6. Sistema de monitoreo estandarizado entre programas:** Contar con un sistema que permita comparación de los resultados entre programas, de

modo de conocer para cada beneficiaria la ruta que ha seguido en la oferta programática, y posteriormente hacer seguimiento.

**7. Indicadores:** Se recomienda utilizar indicadores de desempeño similares para todos los programas, que permitan comparaciones. Los actuales se deben reformular de acuerdo con los ajustes que se hagan en la justificación, problema y propósito de los programas.

## PROPUESTAS DE MEDIANO Y LARGO PLAZO

Para el mediano o largo plazo el panel evaluador recomienda **avanzar en la instalación de una Política de Apresto Laboral para Mujeres** que cuente con una **institucionalidad que establezca definiciones y lineamientos, y estructurar la oferta programática de manera coordinada.**

Esta instalación de la Política requiere de diferentes coordinaciones:

**a) Coordinación General,** en donde pueden participar los Ministerios de la Mujer y Equidad de Género, Hacienda, Trabajo y Previsión Social, Desarrollo Social y Familia, y Economía, Fomento y Turismo y que defina la vinculación de la política con el Plan, proponga presupuestos, cupos y metas, establezca objetivos, entre otros.

**b) Coordinación Técnica,** a cargo principalmente de los contenidos de la oferta programática y de las coordinaciones interinstitucionales, en la cual estarían principalmente: SENCE, Pro-Empleo, Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC), Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS), SERNAMEG, y que elabore perfiles de beneficiarias, productos o servicios, entre otros.

**c) Coordinación Operativa,** a cargo de la puesta en marcha de la oferta programática, donde participarían instituciones como PRODEMU, el Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP), CONADI, SERNAMEG, Fundación Artesanías de Chile, y Municipalidades. Sus funciones serían definir criterios de postulación y selección de beneficiarias, intervenciones a nivel territorial, entre otras.

Asimismo, la política debiese organizarse en dos grandes programas o tipos de programas, uno dirigido a resolver el problema de la Baja Empleabilidad, y el otro, al problema de Bajo Emprendimiento, existiendo programas transversales destinados a la Baja Participación Laboral y/o Desempleo, que proporcionen bienes o servicios de apoyo a la inserción laboral de mujeres. Estos dos grandes programas o tipos de programas deben: responder a un mismo problema, contar con la misma justificación, tener un fin único, propósitos claros que puedan ser medidos, componentes atingentes, indicadores medibles, entre otras cosas.

Se recomienda mantener, debido a las características exclusivas de sus poblaciones objetivo, los programas Kume Mognen Pu Zomo: Calidad de Vida y Autocuidado (CONADI) y Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales (Fundación Artesanías de Chile).

Finalmente, los programas operarían a nivel municipal con un sistema de ingreso por “ventanilla única”, junto con el resto de la oferta disponible de empleo, en donde el acceso sea a través del Municipio, el cual debe contar con un “Punto de Información Laboral”, un “Punto de Diagnóstico Laboral” y un “Punto de Derivación Laboral”, donde se realiza un análisis del Perfil Laboral y canalización pertinente.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

Escudero, V., López Mourelo, E., & Pignatti, C. 2016. What works active labour market policies in Latin America and the Caribbean. International Labour Office, Research Department

Ministerio de Desarrollo Social y Familia. 2018. Casen. 2017. Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional

Subirats, J; Knoepfel, P; Larrue, C & Varone, F. 2008. Análisis y Gestión de Políticas Públicas. Ariel S.A. Barcelona. España.

PARTE I:  
DESCRIPCIÓN  
DE LA POLÍTICA PÚBLICA  
DE APRESTO LABORAL  
PARA MUJERES



# ÍNDICE



## ÍNDICE

<b>1. Introducción</b>	<b>33</b>
<b>2. Perspectiva Estratégica y Alcance de la Política Pública</b>	<b>35</b>
2.1. Introducción	36
2.2. Metodología	39
2.3. Problema que da Origen a la Política Pública	43
2.4. Actores e Institucionalidad	60
2.5. Trayectoria de la Política Pública	65
2.6. Política Pública Actual en Apresto Laboral Femenino	60
<b>3. Oferta Programática Relevante y Asociada</b>	<b>65</b>
3.1. Introducción	65
3.2. Metodología	65
3.3. Oferta Programática Relevante	67
3.4. Oferta Programática Asociada a Oferta Programática Relevante	68
3.5. Descripción de la Oferta Programática Relevante	68
3.5.1. Programa Mujeres Jefas de Hogar, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género	69
3.5.2. Programa 4 a 7, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género	76
3.5.3. Mujer Emprende (Ex Mujer Asociatividad y Emprendimiento), Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género	83
3.5.4. Autonomía Económica de la Mujer, PRODEMU	90
3.5.5. Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas, PRODEMU	95
3.5.6. Desarrollo de Competencias Laborales, PRODEMU	104
3.5.7. Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales, Fundación Artesanías de Chile	109
3.5.8. Kume Mognen Pu Zomo: Calidad de Vida y Autocuidado, Corporación Nacional de Desarrollo Indígena	114
<b>4. Identificación de Complementariedades y Relaciones entre Programas Relevantes</b>	<b>121</b>
4.1. Introducción	121
4.2. Metodología	121
4.3. Mapeo de la Oferta Programática	122
4.4. Coordinación de la Oferta Programática en 3 niveles	123
<b>Bibliografía</b>	<b>145</b>

<b>Anexo: Análisis de Focalización</b>	<b>149</b>
I. Introducción	149
II. Metodología	150
III. Focalización por Programa de la Oferta Programática Relevante	152
1. Mujeres Jefas de Hogar, Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género	153
2. Programa 4 a 7, Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género	168
3. Mujer Emprende (Ex Mujer Asociatividad y Emprendimiento), Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género	184
4. Autonomía Económica de la Mujer, Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer	200
5. Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas, Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer	216
6. Desarrollo de Competencias Laborales, Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer	231
7. Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales, Fundación Artesanías Chile	247
8. Kume Mognen Pu Zomo: Calidad de Vida y Autocuidado, Corporación Nacional de Desarrollo Indígena	263
IV. Focalización entre Programas	278





DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS

# 1. INTRODUCCIÓN



## 1. INTRODUCCIÓN

El presente apartado corresponde a la Parte I de la Evaluación Sectorial de “Apresto Laboral para Mujeres” que cubre el período 2016-2019 y que fue desarrollada colaborativamente por la Dirección de Presupuestos (Dipres) y el Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MDSyF) a través de la Subsecretaría de Evaluación Social, mediante equipos de carácter interno, cuyo resultado es la descripción de la Política Pública de Apresto Laboral para Mujeres.

Esta Parte está organizada en 3 capítulos. El primero corresponde a la Perspectiva Estratégica y Alcance de la Política Pública y que ahonda en el problema que da origen a la Política Pública de Apresto Laboral para Mujeres, los actores e institucionalidad, la trayectoria de la política, desde los años 90, para finalizar con el panorama de la política actual.

El segundo capítulo corresponde a la presentación y descripción de la Oferta Programática Relevante (OPR) y Asociada. Entendiendo a esta última como el conjunto de problemas que se orientan a resolver problemas públicos relacionados a la incorporación de la mujer al mercado laboral. En este capítulo se encontrará, específicamente, una ficha resumen de todos los programas que se han identificado como OPR, los cuales corresponden a: 1) Mujeres Jefas de Hogar, 2) Mujer Emprende (ex Mujer, asociatividad y emprendimiento) y 3) Programa 4 a 7 del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG), 4) Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas, 5) Autonomía Económica de la Mujer y 6) Desarrollo de Competencias Laborales de la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer (PRODEMU), 7) Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales de la Fundación Artesanías de Chile y 8) Kume Mognen Pu Zomo: Calidad de Vida y Autocuidado, de la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (CONADI). Cada ficha contiene los inicios de los programas y breves reseñas de sus principales cambios, su historia, descripción, definición y cuantificación de la población potencial, objetivo y beneficiaria y principales indicadores. Todo en base a la información que los programas reportan en los procesos regulares de monitoreo del MDSyF.

El tercer y último capítulo de la Parte I de la evaluación corresponde a la Identificación de complementariedades, duplicidades y relaciones entre los programas de la OPR. Sus principales contenidos corresponden al mapeo de la OPR y la descripción de coordinación en tres niveles, en donde el primero corresponde a Ejecución por terceros, el segundo a Articulaciones entre programas e instituciones y el tercer y último a Complementariedades externas e internas.

Es importante señalar que cada capítulo de la Parte I cuenta con un apartado metodológico que da cuenta de la metodología utilizada para realizar las descripciones y análisis respectivo. Además, de contar con un anexo clave para el desarrollo de la parte II, que corresponde a un Análisis de Focalización realizado por el Departamento de Estudios de la Subsecretaría de Evaluación Social de MDSyF.

De este modo, esta Parte I se hace cargo de dos de los cinco objetivos específicos de la presente evaluación: 1) Identificar la perspectiva estratégica y alcance del área de política pública a evaluar y 2) Identificar la Oferta Programática Relevante que implementa la política pública y sus relaciones e interacciones.

## 2. PERSPECTIVA ESTRATÉGICA Y ALCANCE DE LA POLÍTICA PÚBLICA



## 2. PERSPECTIVA ESTRATÉGICA Y ALCANCE DE LA POLÍTICA PÚBLICA

### 2.1. INTRODUCCIÓN

Este capítulo tiene como objetivo describir la perspectiva estratégica y determinar el alcance de la política pública de Apresto Laboral para Mujeres.

En términos metodológicos, para la construcción de este capítulo se analizaron diferentes fuentes de información relacionadas directa o indirectamente con temáticas de apresto laboral para mujeres, entre las cuales se incluye: Programas de Gobierno, discursos presidenciales, Cuentas Públicas (tanto por parte de los Presidentes de la República ante el Congreso Nacional como de instituciones involucradas), Comisiones Presidenciales, leyes, decretos y reglamentos, y documentación entregada por las instituciones involucradas en el área de la política pública y en el diseño de la Oferta de programas e iniciativas públicos vinculados. Todas estas fuentes de información fueron analizadas usando como referencia el modelo de Subirats et al. (Subirats, J; Knoepfel, P; Larrue, C & Varone, F, 2008), el cual presenta un marco de análisis que permite analizar el contenido de una política pública, actores involucrados, recursos y reglas. El apartado “Metodología” ahonda en este tema.

El capítulo está estructurado en cinco grandes apartados. El primero, denominado “Metodología”, describe el marco metodológico que fue el sustento de este capítulo, seguido por el segundo apartado llamado “Problema que da origen a la política pública”, que aborda las brechas entre hombres y mujeres, y cómo se manifiestan en distintas dimensiones que dificultan que estas últimas se inserten y desarrollen en el mercado laboral en igualdad de condiciones, y ejerzan plenamente sus derechos económicos.

El tercer apartado, denominado “Actores e institucionalidad”, define a los actores involucrados y a la institucionalidad en que se desarrolla la política. Entrega información sobre actores estratégicos participantes y sus instancias de trabajo e interacción vertical (diferentes niveles de gobierno) y horizontal (diferentes unidades organizacionales transversales).

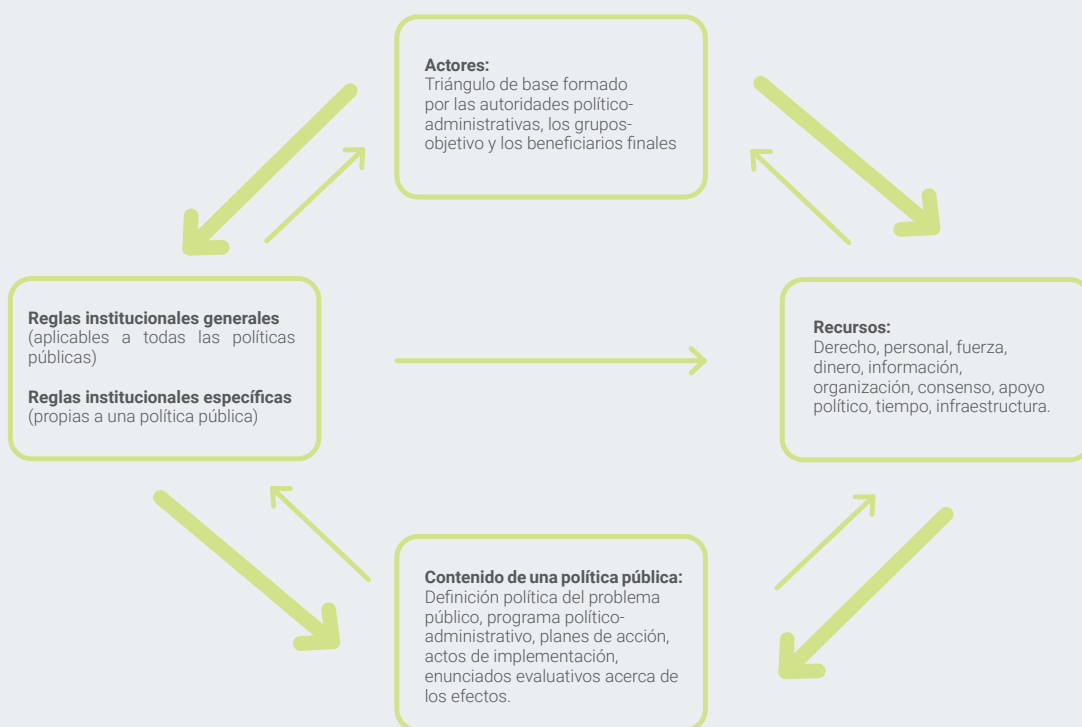
El cuarto apartado, denominado “Trayectoria de la Política Pública”, revisa la historia sobre los principales hitos de la política pública, tomando como referencia la creación del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) el año 1991, pero con especial atención desde la creación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, el año 2015. Se entrega información sobre la definición de ejes o líneas programáticas que fueron dando lugar a programas, proyectos y otras acciones públicas en materia de inserción laboral femenina y específica de apresto laboral.

El quinto apartado es denominado “Política pública actual de Apresto Laboral Femenino”, en donde se entrega una definición de los fines de la política, los valores en que se enmarca, las normativas vigentes, los instrumentos y/o modalidades de trabajo transversal, definición de relaciones y participación de otros actores en la política y prioridades de recursos.

## 2.2. METODOLOGÍA

Este capítulo tiene como finalidad “Identificar la perspectiva estratégica y alcance del área de política pública a evaluar” y para ello, tal como se mencionó anteriormente, se usó como referencia el modelo de Subirats et al. (Subirats, J; Knoepfel, P; Larrue, C & Varone, F, 2008), de manera puntual, lo que los autores denominaron “las claves del análisis de políticas públicas” (Figura 1).

**FIGURA 1. LAS CLAVES DEL ANÁLISIS DE POLÍTICAS PÚBLICAS**



Fuente: Subirats, J; Knoepfel, P; Larrue, C & Varone, F, 2008.

Los autores consideran lo siguiente:

**1. Los actores** pueden corresponder tanto a un individuo, como a varios colectivos (que actúan con homogeneidad interna), personas jurídicas o incluso, un grupo social. Éstos pueden ser públicos<sup>1</sup> como privados<sup>2</sup> y en su conjunto constituyen una red compleja de interacciones.

**2. Los recursos** corresponden a bases legales y reglamentarias (derecho), recursos económicos y personales, información, organización, infraestructura pública, tiempo y consenso, entre otros. Ver Figura 1.

**3. El contenido de la política** es una respuesta a un problema público específico, el cual puede ir cambiando en el tiempo, cuyo contenido es una actualización de un problema que tiene ciertos elementos constitutivos: solución a un problema público; existencia de grupos objetivo en el origen del problema público; coherencia menos intencional (falta de coherencias); existencia de diversas decisiones, actividades y /o programa de intervenciones; entre otros.

**4. Las reglas** corresponden a estructuras y reglas formales explícitas y generalmente formalizadas jurídicamente y normas informales, que pueden ser estables o informales. Establecen estructuras y procedimientos que son parte del estatus quo y que, a su vez, también conllevan comportamientos estratégicos o fijados por normas sociales.

En este sentido, los autores señalan que “los actores deberán tener en cuenta los obstáculos y las oportunidades que presentan las reglas institucionales vigentes. Las (meta) reglas establecidas a nivel constitucional y en consecuencia aplicables a todas las políticas públicas, predeterminan, dado el principio de la jerarquía normativa, las reglas específicas ligadas a una política determinada. Estas reglas específicas tendrán, a su vez, una influencia directa sobre el acceso que un determinado actor tendrá al espacio de la política pública de que se trate y también el tipo de recursos que podrá utilizar. Si bien estas reglas específicas pre-estructuran notablemente el juego de los actores, hemos de ser conscientes que las propias reglas son, de hecho, el resultado (parcial) de una negociación sobre la propia formulación de la política en la que intervinieron (o podrían haber intervenido) los actores involucrados en los resultados sustantivos que se pretenden conseguir con esa política” (Subirats, J; Knoepfel, P; Larrue, C & Varone, F, 2008, pág. 29)

Teniendo en consideración estas definiciones, los autores toman como base el ciclo de una política pública (Figura 2) y analizan los elementos mencionados con anterioridad a la luz de este ciclo (Figura 3).

<sup>1</sup> Parte del sistema político, entendido como instituciones gubernamentales, administrativas y judiciales que disponen de la capacidad, aparentemente legitimada por el orden jurídico, de estructurar cualquier sector de la sociedad, a través de decisiones dotadas de autoridad. Incluye instituciones paraestatales: entes públicos, creados por ley con autonomía y libertad, organizaciones de economía mixta, organizaciones privadas (cajas de ahorro, empresas de servicio) y organizaciones sociales (fundaciones, ONG) (Subirats, J; Knoepfel, P; Larrue, C & Varone, F, 2008).

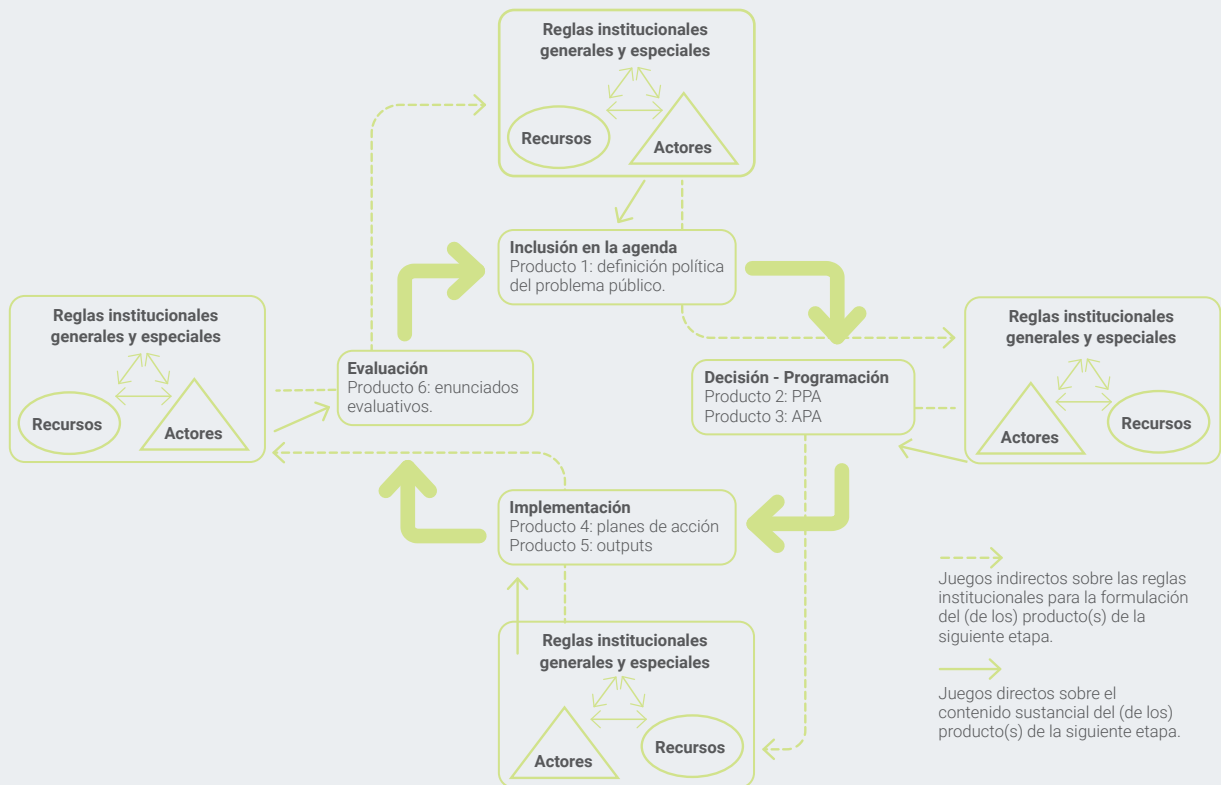
<sup>2</sup> Participan en la constitución y estructuración del espacio de una política pública, sin que ello implique control gubernamental directo sobre su proceder. Incluye grupo objetivo (su conducta se considera causa directa del problema), beneficiarios finales (a quienes el problema les afecta directamente) y terceros (que representan intereses) (Subirats, J; Knoepfel, P; Larrue, C & Varone, F, 2008).

**FIGURA 2. ETAPAS Y PRODUCTOS DE UNA POLÍTICA PÚBLICA**



Fuente: Subirats, J; Knoepfel, P; Larrue, C & Varone, F, 2008 en base a Knoepfel, Larrue, Varone, 2001: 130.

**FIGURA 3. MODELO TEÓRICO PARA EL ANÁLISIS DE UNA POLÍTICA PÚBLICA**



Fuente: Subirats, J; Knoepfel, P; Larrue, C & Varone, F, 2008.



Tomando como base este modelo, se analizaron diferentes fuentes de información relacionadas directa o indirectamente con temáticas de apresto laboral femenino, entre las cuales se incluye:

- 1) Programas de Gobierno (últimos 4 períodos)
- 2) Discursos presidenciales (últimos 4 períodos)
- 3) Cuentas públicas (tanto por parte de los presidentes de la República ante el Congreso Nacional como de instituciones involucradas)
- 4) Comisiones Presidenciales (últimos 20 años)
- 5) Leyes, decretos y reglamentos.
- 6) Diseño de la Oferta de programas e iniciativas públicos vinculados.

Toda la información fue revisada y sistematizada en fichas, en donde se organizó la información en base a las cuatro claves del análisis de las políticas públicas según el modelo de Subirats et al. (Subirats, J; Knoepfel, P; Larrue, C & Varone, F, 2008) y fue la principal fuente de información utilizada para la elaboración de este capítulo.

### 2.3. PROBLEMA QUE DA ORIGEN A LA POLÍTICA PÚBLICA

Las brechas entre hombres y mujeres se manifiestan en distintas dimensiones que dificultan que estas últimas se inserten y desarrollen en el mercado laboral en igualdad de condiciones, y ejerzan plenamente sus derechos económicos. A continuación, se presentan algunos hallazgos relacionados con la presente evaluación:

- La tasa de participación laboral<sup>3</sup> femenina ha mostrado avances en la última década, pasando de 46,0% en el primer trimestre móvil del año 2010 a 53,3% en el trimestre móvil nov. 2019 - ene. 2020. Por su parte, la participación laboral de los hombres se mantuvo relativamente constante en el mismo período, con un promedio de 74,2% y una brecha entre géneros que disminuyó gradualmente desde 28,0 puntos porcentuales (pp.) a 20,6 pp. A partir del año 2020, la participación laboral femenina experimentó una baja significativa hasta llegar a 41,2% en el trimestre móvil abr.-jun. 2020 y una leve recuperación posterior, llegando a 45,0% en el trimestre móvil sep.-nov. 2020. La participación laboral masculina experimentó una variación similar en dicho período, pero menos acentuada, lo que resultó en un incremento de la brecha entre hombres y mujeres, que alcanza un 23,0 pp., poniendo en manifiesto el acentuado efecto de la situación sanitaria sobre las mujeres trabajadoras (Instituto Nacional de Estadísticas, 2021).
- La tasa de participación laboral femenina es más baja en zonas rurales, con un 35,2% el año 2017, 15,5 pp. inferior a la tasa en zonas urbanas.

<sup>3</sup> Porcentaje de la fuerza de trabajo o población económicamente activa (ocupados y desocupados) con respecto a la población total de 15 años o más.

Asimismo, se observan importantes variaciones entre regiones: en 2017 las menores tasas de participación laboral femenina se observaron en las regiones de Coquimbo (40,0%), La Araucanía (41,2%) y Biobío (42,0%), y las mayores tasas se observaron en la Región Metropolitana (55,7%), Aysén (54,5%) y Magallanes (53,6%) (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2017).

- La participación laboral está fuertemente relacionada con el nivel socioeconómico del hogar, siendo 26,7% para mujeres pertenecientes a hogares del primer decil de ingresos autónomos per cápita<sup>4</sup> y 72,1% para mujeres del décimo decil. A su vez, el índice de feminidad de la pobreza por ingresos<sup>5</sup> fue de 109,8 el año 2017, lo que denota que la pobreza se concentra en mayor medida en mujeres. Respecto de las razones por las cuales se encuentran fuera de la fuerza de trabajo, el año 2017, un 19,4% de las mujeres de 15 años o más lo hizo por razones de cuidado o quehaceres del hogar<sup>6</sup> (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2017).

- Cabe observar también que el porcentaje de hogares con una mujer como jefa de hogar aumentó significativamente entre los años 1990 y 2017, pasando de 20,2% a 42,4%, que se descomponen en 31,1% hogares monoparentales y 11,3% biparentales. La jefatura de hogar femenina está también ligada a un factor socioeconómico, ya que 48,9% de los hogares pertenecientes al primer quintil de ingresos autónomos tenían una mujer jefa de hogar, mientras que este era el caso en 34,4% de los hogares del quinto quintil (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2017).

- Por su parte, en la tasa de desocupación<sup>7</sup> también se observa una persistente brecha entre hombres y mujeres, la cual promedió 1,6 pp. entre el primer trimestre móvil del año 2010 y el último trimestre móvil del año 2019. El año 2020, esta situación se invirtió y los hombres presentaron tasas de desocupación más altas que las mujeres, alcanzando un máximo de 13,5% para los primeros y 12,5% para las últimas, en el trimestre móvil mayo-julio 2020. Sin embargo, este fenómeno se explica principalmente por la baja en la participación laboral que se describía anteriormente: más de 811 mil mujeres se retiraron de la fuerza laboral respecto del mismo trimestre del año anterior (Instituto Nacional de Estadísticas, 2021).

- Cabe observar, además, que la desocupación afecta en mayor porcentaje a las mujeres más vulnerables en términos económicos: en 2017, un 28,9% de las mujeres pertenecientes al decil de menores ingresos autónomos

4 El ingreso autónomo corresponde a la suma de todos los pagos que reciben todos los miembros del hogar, excluido el servicio doméstico puertas adentro, provenientes tanto del trabajo como de la propiedad de los activos. Estos incluyen sueldos y salarios, monetarios y en especies, ganancias provenientes del trabajo independiente, la auto provisión de bienes producidos por el hogar, rentas, intereses, dividendos y retiro de utilidades, jubilaciones, pensiones o montepíos, y transferencias corrientes.

5 El índice presenta las disparidades en la incidencia de la pobreza de ingresos entre mujeres y hombres. Un valor superior a 100 indica que la pobreza afecta en mayor grado a las mujeres que a los hombres; un valor inferior a 100, la situación contraria. Para su cálculo se considera el cociente entre el número de mujeres y el número de hombres, multiplicado por 100.

6 Corresponde a las personas que no buscaron trabajo en las últimas cuatro semanas por alguna de las siguientes razones: (a) No tiene con quién dejar a los niños; (b) No tiene con quién dejar a adultos mayores; (c) No tiene con quién dejar a otro familiar o (d) Quehaceres del hogar.

7 Número de personas desocupadas (todas las personas en edad de trabajar que no estaban ocupadas durante la semana de referencia, que habían llevado a cabo actividades de búsqueda de un puesto de trabajo durante las últimas cuatro semanas (incluyendo la de referencia) y que estaban disponibles para trabajar en las próximas dos semanas (posteriores a la de referencia) expresado como porcentaje de la fuerza de trabajo.

per cápita se encontraban desocupadas, en comparación con un 2,8% de las mujeres del decil de mayores ingresos autónomos per cápita (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2017).

- De la población ocupada, las mujeres tienen mayores tasas de ocupación informal<sup>8</sup> que los hombres (31,9% en comparación con 29,4% el último trimestre del año 2019). Además, un 28,4% de las mujeres ocupadas trabajaba a tiempo parcial el año 2019, 12,9 pp. más que los hombres. De éstas, un 56,1% se desempeñaba a jornada parcial de manera voluntaria (Instituto Nacional de Estadísticas, 2020).

- Las ramas de actividad en que más se concentran las mujeres ocupadas son: Comercio al por mayor y al por menor (22,5%), Enseñanza (12,5%), Servicio doméstico (11,9%) y Servicios sociales y de salud (9,5%). Estas tres últimas ramas son además altamente feminizadas, todas con una tasa de más de 70% de mujeres desempeñándose en cada rama. Al considerar los oficios de las mujeres ocupadas, se observa que un 24,7% trabajan como Comerciantes y vendedoras, un 24,1% como Trabajadoras no calificadas, y solamente 14,6% como profesionales y científicas y 13,0% como técnicos y profesionales de nivel medio (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2017).

- Finalmente, al analizar más en detalle a los microempresarios -quienes representaban, en 2019, a 23,1% de la población ocupada- se observa que un 38,6% eran mujeres, de las cuales un 89,9% eran trabajadoras por cuenta propia y un 10,1% emprendían como empleadoras. En relación con su historia laboral, un 81,9% de los hombres declaró haber trabajado como asalariado antes, en comparación con 69,8% de las mujeres (Instituto Nacional de Estadísticas, 2020).

- Respecto de las razones para emprender, la mayoría de las mujeres declara, y en mayor medida que los hombres, que lo hizo por necesidad<sup>9</sup> (57,4% y 40,1%, respectivamente). De las mujeres que emprendieron por necesidad, un 39,4% lo hizo para obtener ingresos para satisfacer necesidades básicas, un 22,2% lo hizo por responsabilidades familiares y un 17,5% lo hizo por la mayor flexibilidad, en términos de horario, lugar de trabajo, etc., que significa el emprender. Un 36,7% de las mujeres micro emprendedoras declara que la principal ventaja de emprender es que les permite realizar tareas domésticas y cuidados y un 21,9%, que les permite ajustar las horas trabajadas (Instituto Nacional de Estadísticas, 2020).

- Las mujeres deciden emprender mayoritariamente en las ramas de Servicios (37,4%) y Comercio (36,4%). Pese a la motivación que declaran de generar ingresos, el 65,0% de las mujeres micro emprendedoras obtiene ganancias de solamente hasta un salario mínimo, y un 57,2% no tiene su negocio o actividad registrada ante el Servicio de Impuestos Internos. Un

<sup>8</sup> Número de personas con ocupaciones informales expresado como porcentaje del total de ocupados. La ocupación informal comprende a todos los trabajadores dependientes que carecen de acceso al sistema de seguridad social (pensión y salud) por concepto de su vínculo laboral. Para el caso de los trabajadores independientes, se considera que poseen una ocupación informal si la empresa, negocio o actividad que desarrollan pertenece al sector informal. Familiar no remunerado son todos clasificados como informales.

<sup>9</sup> Las otras alternativas posibles son "Tradición familiar" (7,2% mujeres y 13,2% hombres); "Oportunidad" (31,5% y 43,7%) y "Otro" (3,9% y 3,0%).

24,4% de las mujeres declara haber financiado la puesta en marcha del microemprendimiento mediante préstamos o créditos, de las cuales un 32,2% obtuvo un crédito bancario y un 27,6% recurrió a una institución sin fines de lucro (Instituto Nacional de Estadísticas, 2020).

- Respecto de la participación en actividades de capacitación, las brechas favorecen a las mujeres: un 16,3% de las mujeres ocupadas declaró el año 2017 haber participado en una capacitación laboral de al menos 8 horas de duración en los últimos 12 meses, mientras que un 14,2% de los hombres ocupados declaró haberlo hecho. Estos índices fueron de 4,9% para mujeres y 3,7% para hombres para la población de desocupados, y 1,1% y 0,9%, respectivamente, para la población de inactivos (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2018). En el caso de los microempresarios, las mujeres también participan en mayor medida en cursos de capacitación para mejorar sus emprendimientos y/o aumentar sus ganancias: un 32,9% de las mujeres ha realizado algún curso, en comparación a un 23,9% de los hombres. De éstas, un 56,8% se capacitó en los dos años anteriores (Instituto Nacional de Estadísticas, 2020).

En síntesis, en el país, las mujeres han presentado sostenidamente brechas respecto de los hombres en términos de participación laboral, pobreza por ingresos, tasa de desocupación, informalidad laboral, entre otros indicadores que a su vez están muy correlacionados con su nivel de ingresos. Una importante razón por la cual las mujeres manifiestan encontrarse fuera de la fuerza de trabajo, o en actividades como el microemprendimiento, es la necesidad de dedicar tiempo a actividades de cuidado, responsabilidades familiares o quehaceres del hogar.

El Estado debe, con el fin de abordar estas brechas y avanzar hacia la equidad social, implementar una variedad de políticas públicas, a través de la acción y coordinación de distintos actores, como se analizará en profundidad en los apartados siguientes. En lo que concierne específicamente al apresto laboral y actividades de capacitación, la acumulación de capital humano debiera redundar en una mayor productividad laboral, y finalmente, en mayores ingresos y mejores condiciones de empleabilidad. Más información sobre el problema público al cual responde la política se encuentra en el primer capítulo de la segunda parte de la presente evaluación.

## 2.4. ACTORES E INSTITUCIONALIDAD

Tratando de resolver el problema público planteado en el apartado anterior, en los últimos 30 años diversos actores e instituciones se han involucrado en la temática, mientras también se ha dado lugar a la creación de nuevas instancias e institucionalidad en la administración pública y situadas en distintas posiciones de la jerarquía organizacional.

Tal como ya se mencionó anteriormente, en el análisis de los actores se define, para efectos de esta evaluación, que éstos pueden corresponder tanto a individuos como a actores colectivos (que actúan con homogeneidad interna), o incluso, personas jurídicas que, a su vez, pueden ser de carácter público como privado, y que en su conjunto constituyen una red compleja de interacciones, que opera en diferentes escenarios (Subirats, J; Knoepfel, P; Larrue, C & Varone, F, 2008).

### ACTORES E INSTITUCIONALIDAD PÚBLICA

En términos de institucionalidad directamente relacionada con la temática de inserción laboral femenina y de manera específica con apresto laboral femenino, destaca, en orden cronológico, la Fundación para la Promoción de la Mujer (PRODEMU), el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM, actual SERNAMEG<sup>10</sup>) y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (Tabla 1).

En orden cronológico, PRODEMU fue creada el año 1990 y corresponde a la primera institución del Estado que se hace cargo de las necesidades, requerimientos y demandas de las mujeres en Chile, desde la vuelta de la democracia, con el objetivo de facilitar su participación, organización y desarrollo integral, promoviendo su empoderamiento e impulsándolas a alcanzar una mejor calidad de vida. Pertenece a la Red de Fundaciones de la Presidencia y es presidida por la Primera Dama, además de contar con una Directora Nacional (Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer, 2021).

El año 1991, se crea el SERNAM, a través de la Ley N°19.023, con funciones que incluyen el "Elaborar y proponer los programas y proyectos dirigidos a facilitar la integración de la mujer en los distintos ámbitos del quehacer nacional y a eliminar las prácticas discriminatorias y otros obstáculos que la limiten" y crear "Políticas y planes generales, conducentes a obtener la incorporación de la mujer, con iguales derechos y oportunidades, en los aspectos del proceso de desarrollo político, social, económico y cultural del país" (Ley N°19.023 que Crea el Servicio Nacional de la Mujer, 1990). Al respecto es importante señalar que SERNAM fue creado como un servicio público con rango ministerial, figura que situaba a la autoridad máxima del servicio en un nivel ministerial (Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, 2021).

Sin embargo, el logro más importante en este ámbito, en términos de reforzar la institucionalidad, lo constituye la promulgación, en el año 2015, de la Ley N°20.820 que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, y el Servicio

<sup>10</sup> Para efectos de este informe, nos referiremos a SERNAM cuando los hechos, programas y/o políticas se hayan implementado antes de la creación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y con ello, antes de la creación del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG).

Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG), como continuador del SERNAM<sup>11</sup>. Este hecho marca un hito en el compromiso del Estado chileno con la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres e incorpora entre las funciones del SERNAMEG la de "Ejecutar programas que velen por la plena participación de las mujeres en la vida laboral, social, económica y cultural del país, y en los cargos de elección popular y funciones públicas, como, asimismo, aquellos que promuevan el desarrollo y autonomía de las mujeres" (Ley N°20.820 que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y modifica normas legales que indica, 2015).

**TABLA 1. INSTITUCIONALIDAD DE GÉNERO, AÑO DE CREACIÓN Y MISIÓN INSTITUCIONAL**

INSTITUCIÓN	CREACIÓN	MISIÓN INSTITUCIONAL U OBJETIVO ESTRATÉGICO RELACIONADO
<b>NIVEL CENTRAL</b>		
<b>Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género</b>	2015 (Ley N°20.820)	Es la Secretaría de Estado encargada de colaborar con el Presidente de la República en el diseño, coordinación y evaluación de las políticas, planes y programas destinados a promover la equidad de género, la igualdad de derechos y de procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres.
<b>Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género</b>	2015 (Ley N°20.820)	La Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género es el organismo perteneciente a la estructura interna del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género a cargo de la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género. La Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género es la colaboradora inmediata y directa de la ministra encargada, entre otras funciones, de subrogar a la ministra, coordinar las Secretarías Regionales Ministeriales de la Mujer y la Equidad de Género y, asimismo, las actuaciones entre el Ministerio y el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, actuar como ministro de fe y ejercer la administración interna del ministerio.
<b>Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG)</b>	2015 (Ley N°20.820) como SERNAMEG <sup>12</sup> .	Fortalecer las autonomías y ejercicio pleno de derechos y deberes de la diversidad de las mujeres, a través de la implementación y ejecución de Políticas, Planes y Programas de Igualdad y Equidad de Género, considerando el enfoque territorial, y aportando al cambio cultural que se requiere para alcanzar una sociedad más igualitaria entre mujeres y hombres en el país.
<b>NIVEL REGIONAL</b>		
<b>Secretarías Regionales Ministeriales (SEREMIS) de la Mujer y la Equidad de Género</b>	2015 (Ley N°20.820)	En cada región del país existe una Secretaría Regional Ministerial, a cargo de un Secretario o Secretaria Regional Ministerial, quien representa al Ministerio en la respectiva región y depende técnica y administrativamente de éste, encargada de asesorar al Intendente/a, velar por la coordinación de los programas que se desarrollen a nivel regional y local, así como de las acciones emprendidas con recursos del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.
<b>Direcciones Regionales del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG)</b>	2015 (Ley N°20.820) como SERNAMEG <sup>13</sup> .	El Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG) está presente en todas las regiones del país, a través de sus Direcciones Regionales. Las cuales desarrollan sus 4 líneas programáticas: 1. Mujer y Trabajo, 2. Violencia contra las Mujeres, 3. Mujer, Sexualidad y Maternidad y 4. Mujer y Participación Política. Entre sus funciones destacan: 1) participación en el proceso de elaboración de las Orientaciones Técnicas de los programas implementados; 2) supervisión y monitoreo permanente de los equipos ejecutores; 3) habilitación y capacitación de equipos ejecutores; 4) selección de equipos ejecutores; 5) coordinación intersectorial para garantizar la adecuación de las intervenciones con perspectiva de género y a la realidad territorial, y 6) realizan informes semestrales y anuales sobre la gestión regional, levantando principales observaciones y experiencias de los equipos ejecutores.

Fuente: Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2018, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2021.

<sup>11</sup> El SERNAM deja de relacionarse con el Presidente de la República a través del Ministerio de Desarrollo Social, para hacerlo a través del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, en tanto SERNAMEG.

<sup>12</sup> Cabe mencionar que esta Ley tiene como base la Ley N°19.023 del año 1991.

<sup>13</sup> Cabe mencionar que esta Ley tiene como base la Ley N°19.023 del año 1991.

Adicionalmente a la institucionalidad pública a nivel central y regional, a nivel local los actores relevantes son los Municipios y equipos ejecutores de los programas implementados por SERNAMEG. Estos equipos pueden ser contratados, vía licitación, para elaboración de contenidos o ejecución de actividades específicas, tienen vinculación directa con las beneficiarias y trabajan con ellas la situación particular de cada programa, promueven la permanencia en el Programa, detectan las deserciones y contactan a beneficiarias para que se reincorporen al programa.

Posteriormente, el año 2017, se publicó en Chile el “Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030”, el cual es un instrumento de planificación y gestión que permite velar por el cumplimiento de los compromisos de género suscritos por el Estado y, entre sus aportes, define otra gama de actores involucrados en la política pública de igualdad entre mujeres y hombres. Si bien el plan no incluye un punto específico sobre apresto laboral femenino, sí tiene un apartado sobre derechos económicos de la mujer, en donde incorpora actores de la institucionalidad pública en el marco de la política. Se señala al Ministerio de Hacienda; Ministerio de Economía, Fomento y Turismo; Ministerio de Desarrollo Social; Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Ministerio de Agricultura; Ministerio Secretaría General de la Presidencia; Ministerio de Vivienda y Urbanismo y Consejo Nacional de la Cultura y las Artes (hoy Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio), entre otros. Éstos son identificados no solo en el marco de acciones relacionadas con el Comité Ministerial, sino que también en el marco del trabajo intersectorial del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2018).

### **ACTORES E INSTITUCIONALIDAD PRIVADA**

Bajo el entendido que en una política pública pueden involucrarse actores e instituciones de carácter privado, se entiende por éstos a quienes participan en la constitución y estructuración del espacio de la política, sin que ello implique control gubernamental directo sobre su proceder. Este grupo también incluye grupo objetivo, beneficiarios finales y terceros. En este apartado se presentarán dos grupos de actores e instituciones privadas (Subirats, J; Knoepfel, P; Larrue, C & Varone, F, 2008).

En base a la revisión documental que se ha realizado en el marco de esta evaluación, destacan otros 7 grandes grupos de actores privados que están directamente relacionados con la política de apresto laboral femenino: 1) Organismos internacionales, 2) Instituciones de Educación Superior y Organismos de Capacitación, 3) Organizaciones de la sociedad civil, 4) Instituciones Financieras, 5) Empresas, 6) Población objetivo y 7) Beneficiarias finales. La tabla que se presenta a continuación entrega más detalle de estos actores.

**TABLA 2. GRUPOS DE ACTORES PRIVADOS RELACIONADOS CON POLÍTICAS DE GÉNERO PARA LA INSERCIÓN Y MEJORA DE CONDICIONES Y APRESTO LABORAL**

ACTOR	OBJETIVO/MISIÓN
<b>Organismos Internacionales</b>	Incluye especialmente a organismos que mantienen convenios o han mantenido convenios con las instituciones públicas vinculadas. Se destaca la Entidad de la ONU, la entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer (ONU Mujeres), el Sistema de Naciones Unidas en Chile, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y su Observatorio de la Igualdad de Género, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), el Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA), entre otros.
<b>Instituciones de Educación Superior y Organismos de Capacitación</b>	Incluye Universidades, Institutos Profesionales, Centros de Formación Técnica y Organismos de Capacitación, encargados de la entrega de actividades de formación de capital humano y capacitación y la producción de investigación en el tema. Incluye también específicamente al Centro de Derechos Humanos de la Universidad de Chile y al Centro de Derechos Humanos de la Universidad Diego Portales con quienes el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género tiene alianzas estratégicas.
<b>Organizaciones de la Sociedad Civil</b>	De acuerdo con el sitio web del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, existen numerosas organizaciones de la sociedad civil con quienes han realizado trabajos estratégicos. Entre ellas destacan: Asociación Nacional de Mujeres Indígenas y Rurales (ANAMURI), Centro de Desarrollo de la Mujer DOMOS, Centro Regional de Derechos Humanos (HUMANAS), Corporación de Estudios para el Desarrollo de la Mujer (CEDEM), Comunidad Mujer, Centro de Estudios de la Mujer (CEM), entre otros.
<b>Instituciones financieras</b>	Corresponde a instituciones que cumplen con un rol de financiamiento a actividades de emprendimiento y capacitación, como, por ejemplo, Banco Estado.
<b>Empresas</b>	Son parte primordial del mercado laboral, en su rol de empleadores de los trabajadores en el sector privado. Constituyen la demanda por trabajo, definiendo perfiles, salarios y condiciones laborales, dentro del marco legal. Pueden también proveer a sus trabajadores actividades de capacitación, con distintos niveles de especificidad para el cargo.
<b>Población Objetivo</b>	La población objetivo para efectos de la presente evaluación es un subconjunto de la población de mujeres en edad de trabajar, que dependerá de los criterios específicos que fije cada programa considerado en el capítulo siguiente.
<b>Beneficiarios Finales</b>	De la misma manera, los beneficiarios finales se determinan según criterios definidos para cada programa o iniciativa específica.

Fuente: Elaboración propia en base a Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2021 y Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2018.

## RELACIONES Y COORDINACIONES ENTRE ACTORES

En el contexto de la política pública, se han creado diversas instancias y espacios de coordinación que reúnen a actores del sector público, privado y la sociedad civil que, de manera directa o indirecta, se relacionan con el objetivo de generar políticas públicas específicas para las mujeres, enfocadas en mejorar su inserción al mercado del trabajo y sus condiciones laborales. Ejemplo de estos actores son el Consejo Asesor Ministerial, el Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género, la Mesa del Acuerdo Nacional por el Desarrollo Integral, la Comisión Asesora Presidencial Mujer, Trabajo y Maternidad y la Comisión Nacional de Productividad. La tabla que se presenta a continuación entrega detalles sobre estas instancias.



**TABLA 3. INSTITUCIONALIDAD DE GÉNERO PARA LA INSERCIÓN Y MEJORA DE CONDICIONES LABORALES**

ACTOR	CREACIÓN	OBJETIVO/MISIÓN
<b>Consejo Asesor Ministerial</b>	2015 (Ley N°20.820)	Asesorar a la Ministra de la Mujer y la Equidad de Género en materias de igualdad de derechos y de equidad de género. El Consejo está integrado por diez personas de reconocida experiencia en el ámbito de dichas materias, que serán designadas por la Ministra de la Mujer y la Equidad de Género. Los miembros del Consejo deben durar hasta cuatro años en sus cargos mientras cuenten con la confianza de la Ministra. El ejercicio del cargo de consejero o consejera será ad honorem e incompatible con cualquier cargo directivo de organizaciones o asociaciones relacionadas con las atribuciones y funciones del Ministerio.
<b>Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género</b>	2018	Compuesto por las máximas autoridades ministeriales <sup>14</sup> , tiene por objetivo abordar los lineamientos que deberá impulsar cada Ministerio a partir de la Agenda Mujer. A enero de 2018, existían 17 unidades/mesas de género ministeriales. En tanto, en los servicios públicos, existían 73 unidades/mesas de género.
<b>Mesa del Acuerdo Nacional por el Desarrollo Integral</b>	2018	Este grupo, coordinado por el Ministro de Hacienda, Felipe Larraín <sup>15</sup> , y compuesto por representantes del mundo académico, gremial, empresarial y laboral, propuso un conjunto de más 100 medidas para que el país siga el camino hacia un desarrollo integral. Uno de los capítulos se centraba en propuestas para crear empleos de calidad, y entre ellas, había algunas dirigidas particularmente a mujeres.
<b>Comisión Asesora Presidencial Mujer, Trabajo y Maternidad</b>	2010 (Decreto N°64 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia <sup>16</sup> )	Asesorar al Presidente de la República en la identificación, formulación y ejecución de políticas, planes, programas, medidas y demás actividades relativas al mejoramiento y modernización de la legislación laboral relacionada con la protección de la maternidad, teniendo como objetivos principales la incorporación de la mujer al trabajo y el fortalecimiento de la familia. En esta comisión participaron profesionales <sup>17</sup> representantes del sector público y privado, incluyendo la academia, organismos internacionales y dirigencia social.
<b>Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral</b>	2011	Esta Comisión fue convocada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con la finalidad de revisar las políticas de capacitación e intermediación vigentes en Chile, así como otras relacionadas con la formación de competencias en el trabajo, con miras a realizar recomendaciones sobre su desarrollo futuro <sup>18</sup> . Si bien no es una instancia específica para capacitación femenina, el Informe Final de la Comisión aborda la necesidad de generar medidas específicas, destacando que las mujeres son parte de los grupos con menor empleabilidad que requieren de intervenciones de carácter integral.

14 Este Comité está integrado por: la Ministra de la Mujer y la Equidad de Género, quien lo preside, el/la Ministro/a del Interior y Seguridad Pública, el/la Ministro/a de Defensa Nacional, el/la Ministro/a de Hacienda, el/la Ministro/a Secretario/a General de la Presidencia, el /la Ministro/a de Economía, Fomento y Turismo, el/la Ministro/a de Desarrollo Social y Familia, el/la Ministro/a de Educación, el/la Ministro/a de Justicia y Derechos Humanos, el/a Ministro/a del Trabajo y Previsión Social, el/la Ministro/a de Salud, el/la Ministro/a de Agricultura, el/la Ministro/a de Vivienda y Urbanismo, el/la Ministro/a Presidente/a del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. En donde la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género es la Secretaria Ejecutiva. Página web del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género <https://minmujeryeg.gob.cl>.

15 Ministro de Hacienda desde el 11 de marzo de 2018 al 28 de octubre del 2019.

16 Decreto N°64 que crea la Comisión Asesora Presidencial "Mujer, Trabajo y Maternidad". Ministerio Secretaría General de la Presidencia, 2010.

17 Esta comisión fue presidida por María Gracia Cariola (Presidenta) y participó Paula Bedregal, Susana Carey, Rodrigo Cerda, Carmen Domínguez, María Francisca Dussaillant, Ana Bell Jaras, Osvaldo Larrañaga, Ximena Luengo, Álvaro Pizarro, Ricardo Solari, Andrea Tokman, José Ramón Valente, María Elena Valenzuela. Francisca Jünemann era la Secretaria Ejecutiva de la Comisión y Jimena Valenzuela, su Sub-secretaria Ejecutiva.

18 Los miembros de la Comisión son Paula Agurto (SENCE), Hernán Araneda (Fundación Chile), David Bravo (Departamento de Economía, Universidad de Chile), Dante Contreras (Departamento de Economía, U de Chile), Osvaldo Larrañaga (PNUD y coordinador de la Comisión), Alejandra Manquilef (Ministerio del Trabajo), Marcela Peticara (Facultad de Economía y Negocios, Universidad Alberto Hurtado), Tomás Rau (Instituto de Economía, Universidad Católica) y Sergio Urzúa (Ministerio de Hacienda). En la Secretaría Técnica se contó con la cooperación de Carlos Acero (coordinador), Francisco Carrillo, Cristóbal Castro y Ricardo Ruiz de Viñaspre.

---

**Comisión Nacional de Productividad** 2017

La Comisión nace como una de las medidas de la Agenda de Productividad 2014-2018, y tiene por objetivo examinar la evolución de la productividad chilena y analizar los aspectos más relevantes para impulsar un crecimiento económico mayor y más sostenido, que mejore el bienestar de los ciudadanos. En 2017 se realizó un estudio sobre Participación Laboral Femenina, el cual planteó 14 recomendaciones para elevar dicha participación, reducir la segregación ocupacional por género y empoderar económicamente a la mujer, reduciendo los sesgos culturales que generan desigualdades de género. Luego, en 2019 se presentó una primera evaluación de impacto de las recomendaciones realizadas.

---

Fuente: Decreto n°64 que crea la Comisión Asesora Presidencial "Mujer, Trabajo y Maternidad". Ministerio Secretaría General de la Presidencia, 2010, Comisión Asesora Presidencial Mujer, Trabajo y Maternidad, 2011, Mesa de Acuerdo Nacional por el Desarrollo Integral, 2018, Comisión Nacional de Productividad, 2017, Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Nacional, 2011.

Cabe mencionar que con la creación del Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género se generaron una serie de unidades/mesas de género interministeriales, que entre sus funciones destacan coordinar, asesorar, orientar a los servicios en la incorporación de criterios de igualdad de género en sus políticas y programas (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2018). Según el Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres, a enero de 2018, existían en el país, al menos, 17 unidades/mesas de género ministeriales. En tanto, en los servicios públicos, existían 73 unidades/mesas de género, entre las que destacan (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2018):

- Mesa de la Mujer Rural: Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP), Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA) y organizaciones sociales de mujeres rurales.
- Mesa Sistema Nacional de Cuidados: Ministerio de Desarrollo Social, Ministerio del Trabajo y Previsión Social y Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.
- Mesa Mujer y Minería: Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Minería y Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.
- Mesa Intersectorial Mujer Mapuche, en la Región de La Araucanía: Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, SERNAMEG, PRODEMU, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Ministerios de Salud, de Educación, de Desarrollo Social, Instituto Nacional de Derechos Humanos, CONADI Sur, Consejo de la Cultura y las Artes, Instituto Nacional de la Juventud (INJUV), Centro de Educación Y Tecnología Sur, Fundación Instituto Indígena, Observatorio de Género de la Universidad de La Frontera (UFRO), Instituto Indígena de la UFRO y mujeres dirigentes mapuche.

## 2.5. TRAYECTORIA DE LA POLÍTICA PÚBLICA

Tal como se mencionó en los apartados anteriores, de vuelta a la democracia se crean dos instituciones claves para las políticas públicas de género y específicamente, para las políticas públicas de apresto laboral femenino: PRODEMU y SERNAM, actualmente SERNAMEG<sup>19</sup>.

Al respecto, es importante mencionar que ambas instituciones implementaron e implementan en la actualidad programas de larga data orientados a entregar bienes y servicios de apresto laboral para mujeres. PRODEMU implementa desde el año 1992 el programa Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas, el cual está articulado con el Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP) y desde el año 2005, el Programa Desarrollo de Competencias Laborales (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2021). Cabe mencionar que información en detalle de estos programas será entregada en el próximo capítulo de la primera parte de la evaluación.

SERNAM, por su parte, a comienzos de los 90, comenzó a implementar el Programa Mujeres Jefas de Hogar, el cual en sus inicios se llamó Programa de Apoyo a Jefas de Hogar de Escasos Recursos y que desde el año 1991 al 1994 se implementó en 5 comunas del país, seleccionadas por su condición de pobreza y cantidad de mujeres jefas de hogar (Arica, San Antonio, Coronel, Conchalí y Santiago). En estos primeros años, el programa tuvo como objetivo desarrollar acciones tendientes a aumentar la capacidad económica de las Mujeres Jefas de Hogar de Escasos Recursos, mejorar la calidad de vida de los integrantes del hogar y poner fin a cualquier tipo de discriminación que les afecte<sup>20</sup>, con el objetivo de, por un lado, visibilizar la jefatura de hogar femenina y sus inequidades, brechas y barreras y, por otro lado, proporcionar un modelo de intervención, a fin de dejar instalado en los municipios, en donde se abordará el trabajo con la Mujer Jefa de Hogar, desde una mirada integral, la perspectiva de género (Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, 2021). Más detalle de estos programas será abordado en el próximo capítulo.

Adicionalmente, año 1993, se publicó el Primer Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, que cubrió el período 1994-1999 en donde el entonces SERNAM consagró la necesidad de incorporar la equidad de género en el conjunto de las políticas públicas (Servicio Nacional de la Mujer, 1993). Le suceden el Segundo Plan para el período 2000 a 2010, también del SERNAM, en donde se menciona de manera específica los

<sup>19</sup> Para efectos de este apartado, se relatan los principales hitos en materia de incentivos a la inserción de la mujer al mercado laboral, con especial foco en apresto laboral, desde el año 2015 hasta la actualidad.

<sup>20</sup> Es importante señalar que este programa piloto se creó paralelamente con los Centros de Atención a Hijos e Hijas de mujeres "temporeras", abordando ambos las brechas y barreras para la incorporación y permanencia de las mujeres en el mundo del trabajo. Según información entregada por la institución, este "programa entregaba una respuesta gratuita a la necesidad y demanda más sentida por las temporeras: no dejar solos a sus hijos e hijas mientras ellas trabajan remuneradamente, o haciendo uso del mercado informal de cuidado como una alternativa menos onerosa y más flexible que significaba dejar a niños y niñas, a cargo de abuelas, suegras o vecinas. Desde sus inicios, este Programa contempla en su ejecución la lógica de trabajo intersectorial considerando aportes económicos y técnicos de otras instituciones del Estado como JUNJI, JUNAE, INTEGRA, DIGEDER y las municipalidades (...) El año 1994, el Programa se amplía abordando el conjunto de problemas vinculados a la precariedad laboral de estas trabajadoras, manteniendo en su modelo de gestión la lógica de trabajo intersectorial (...) Finalmente, el Programa, se incorpora a la Oferta del Chile Crece Contigo del Ministerio de Desarrollo Social en lo referido a niños y niñas entre 6 y 12 años, donde aún se implementa; y, entre 5 años 11 meses en JUNJI e INTEGRA" (Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, 2021).

problemas de la división del trabajo entre hombres y mujeres, que sería el factor estructural que explicaría las menores oportunidades de las mujeres para acceder a recursos materiales y sociales. De este modo, destaca que entre las principales características de la situación laboral de las mujeres estarían las menores oportunidades de capacitación (Servicio Nacional de la Mujer, 1999). Finalmente, SERNAM también publica el Tercer Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el período 2010-2020 (Servicio Nacional de la Mujer, 2010) y el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2011-2020, en donde se establecieron metas para el decenio relacionadas con la igualdad de oportunidades, participación en el mercado laboral, incentivo al teletrabajo, entre otros (Servicio Nacional de la Mujer, 2010).

Asimismo, el año 2010, en el primer mandato del Presidente Piñera y tal como se revisó en el apartado anterior, se convocó a la Comisión Asesora Presidencial Mujer, Trabajo y Maternidad, la cual tuvo como finalidad asesorar al Presidente de la República en la identificación, formulación y ejecución de políticas, planes, programas, medidas y demás actividades relativas al mejoramiento y modernización de la legislación laboral relacionada con la protección de la maternidad, teniendo como objetivos principales la incorporación de la mujer al trabajo y el fortalecimiento de la familia.

Un año después, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social constituyó una Comisión de expertos para que revisara las políticas de capacitación e intermediación vigentes en Chile (más información sobre esta instancia en el capítulo anterior). Esta comisión concluyó que se necesitaban cambios sustanciales en el sistema de formación de competencias laborales para que pueda contribuir efectivamente a elevar la productividad, empleabilidad y los ingresos de la fuerza de trabajo, especialmente en grupos más vulnerables. Lo anterior, porque, si bien se había acumulado políticas y programas a lo largo del tiempo, éstas distaban de ser coherentes y comprensivas, especialmente, en lo que respecta a SENCE. Esto debía ir acompañado del desarrollo de un componente de evaluación, pues para conocer si la política de formación de competencias es o no efectiva se requiere conocer el nivel inicial de competencias con que cuentan los usuarios y entregar evidencia empírica sólida sobre cuáles fueron los resultados de las acciones de capacitación realizadas (Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral, 2011).

Es importante señalar que, de manera independiente a la Oferta Programática ya mencionada, pero dando respuesta al mismo problema público, la Fundación Artesanías de Chile <sup>21</sup> comenzó a implementar el año 2011 el programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales, también llamado "Proartesano", el cual, si bien tiene como población objetivo artesanos y artesanas del país, prioriza a las mujeres, quienes constituyen su principal población objetivo (98%). Más detalle de estos programas será abordado en el próximo capítulo del presente informe.

<sup>21</sup> Cabe mencionar que Artesanías Chile es una entidad público-privada que pertenece a la Red de Fundaciones de la Presidencia de Chile y tiene como Misión trabajar para preservar la identidad cultural de Chile y crear oportunidades de desarrollo sociocultural y económico para los artesanos y artesanas tradicionales (Artesanías Chile).

Este mismo año, el SERNAM desarrolla dos acciones importantes. La primera, y a nivel institucional, es la creación del Área Mujer y Trabajo, con el objetivo de “Fortalecer la autonomía económica de las mujeres mediante la implementación de iniciativas, acciones y programas con pertinencia cultural y territorial, que promuevan la generación de ingresos, el acceso y control de sus recursos, su incorporación, permanencia y desarrollo en el mundo del trabajo remunerado - en el marco del trabajo decente- potenciando su empoderamiento individual y colectivo”. El Área hoy consta de 4 Programas: Mujeres Jefas de Hogar, Mujer Emprende<sup>22</sup>, 4 a 7 y Buenas Prácticas Laborales<sup>23</sup> (Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, 2021).

La segunda acción es la implementación del Programa de 4 a 7, el cual busca hacerse cargo de las dificultades que tienen las mujeres para ingresar o permanecer en el mercado laboral, dada la necesidad de cuidado infantil. Su implementación es a nivel municipal y establece alianzas con la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (Junaeb<sup>24</sup>), a través de la entrega de alimentación para niños y niñas, con los Municipios y con el sistema educacional. Es importante señalar que este programa nace a raíz de una necesidad visualizada en el proceso de implementación del Programa Mujer Trabajadora Jefa de Hogar, ya que su antecedente fue un componente del programa de cuidado infantil en horario extraescolar. De este modo, el SERNAM, luego de analizar una serie de experiencias nacionales e internacionales, crea este programa a raíz de la histórica demanda de cuidado infantil para poder ingresar o mantenerse en el mercado laboral (Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, 2021). Más detalle de estos programas será abordado en el próximo capítulo del presente informe.

En este contexto, en el Programa de Gobierno de la Presidenta Bachelet para el período 2014-2018, se manifiesta la necesidad de una Nueva Agenda de Género, que se base en los derechos, igualdad y autonomía de las mujeres, estableciendo así la creación del Ministerio de la Mujer y la reinstalación del Consejo de Ministros para la Igualdad de Oportunidades<sup>25</sup> (Bachelet, M., 2013).

Una de las áreas de definición de esta agenda estuvo en las políticas laborales, basada en la decisión de enfrentar las principales barreras que limitan el acceso de las mujeres al mundo del trabajo, desarrollando, entre otras cosas, programas de formación y capacitación laboral, especializados en segmentos de población con dificultades particulares para acceder al empleo. Se compromete una meta de 300 mil mujeres y

22 Más información sobre este programa más adelante en el presente informe.

23 Según información entregada por la institución, el Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género, nace el año 2006 como estrategia presidencial, con el objetivo de contribuir al cambio cultural necesario en las relaciones sociales entre mujeres y hombres, particularmente aquellas que permiten avances reales en la igualdad de género tanto en el mercado laboral (trabajo asalariado) como en el hogar (trabajo doméstico no remunerado). Entre los años 2007 y 2012 se trabajó en implementar en empresas-públicas y privadas- el “Modelo Antecedente Igual”, que buscó crear modelos de referencia de prácticas de equidad de género en el empleo, mediante la instalación voluntaria de acciones, planes o programas en las empresas; rango temporal en el que se asesoró a más de 100 empresas de todo el país que implementaron el Modelo. De estas empresas, 80 cumplieron con el estándar necesario para egresar del Modelo y recibieron en enero del 2010 y en noviembre de 2012, el Sello Igual. Una de las características del Modelo igual era el establecimiento de una mesa de trabajo tripartita en la que participaran las gerencias, organizaciones sindicales y SERNAM, como unidad técnica que guiaba el proceso (Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, 2021)

24 Junaeb es una institución dependiente del Ministerio de Educación, cuya misión es “Acompañar a los/as estudiantes en condición de desventaja social, económica, psicológica y/o biológica, para contribuir a la igualdad de oportunidades dentro del sistema educacional, a través de la entrega oportuna de bienes y/o servicios”. (Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas, 2021)

25 Más información sobre esta instancia en la sección anterior.

150 mil jóvenes capacitados en el período 2014-2018. Cabe mencionar que el programa también incluía acciones de apoyo al emprendimiento, contra la discriminación de género en materia laboral, impulso de una reforma al régimen de salas cuna para hijos de trabajadores y la creación de medidas de participación equilibrada de mujeres y hombres dentro del Sistema de Alta Dirección Pública (SADP) (Bachelet, M., 2013).

En su cuenta pública del año 2014, la Presidenta Bachelet dio cuenta que, en sus primeros 100 días de gobierno, ya se habían creado medidas de apoyo al acceso y permanencia en el mercado laboral de mujeres y jóvenes, agregando que, para ello, se utilizaría cursos definidos por Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) que tengan también intermediación laboral, subsidio de locomoción y alimentación, así como subsidio de cuidado del hijo menor de 6 años (Bachelet M., Mensaje Presidencial. 21 de mayo de 2014, 2014).

De forma paralela y en el marco de una agenda legislativa y de acciones de instituciones públicas, este mismo año, se desarrollaron una serie de acciones destinadas a asegurar los derechos económicos de las mujeres, publicadas en el Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030, tales como: 1) eliminación de la exigencia de declarar el embarazo como una preexistencia; 2) Sello Empresa Mujer en el sistema de Mercado Público; 3) Banca Crece Mujer Emprendedora del Banco Estado; 4) Programa Mujer Exporta de DIRECON y 5) Feria Nacional de Mujeres Indígenas SERNAMEG-INDAP-CONADI, entre otros (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2018).

#### FIGURA 4. PRINCIPALES HITOS EN LA POLÍTICA PÚBLICA ANTES DE LA CREACIÓN DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO (1991- 2014)



Fuente: Elaboración Propia

El 20 de marzo del año 2015, es publicada en el Diario Oficial la Ley N°20.820 que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG), como continuador del SERNAM. Tal y como se mencionó en el apartado anterior, este hecho marca un hito en el compromiso del Estado chileno con la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. Se refuerza así la institucionalidad, además de la creación del Ministerio, mediante la creación de: 1) Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género, 2) Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG) y 3) Secretarías Regionales Ministeriales (SEREMIS) de la Mujer y la Equidad de Género (Ley N°20.820 que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y modifica normas legales que indica, 2015). Cabe mencionar que la implementación del Ministerio parte el 1 de junio del año 2016.

En la Cuenta Pública del año 2015, la Presidenta Bachelet señaló específicamente la creación del Programa Más Capaz, que definió como un programa “que entrega capacitación técnica, habilidades transversales e intermediación laboral a mujeres y jóvenes, incluyendo jóvenes en situación de discapacidad” (Bachelet, Michelle, 2015), señalando que el año anterior se había realizado el piloto y que para el 2015 ya se desplegaría a lo largo de todo el país, esperando incorporar a 50 mil mujeres y 25 mil jóvenes (Bachelet, Michelle, 2015).

El Programa Más Capaz fue evaluado por la Dirección de Presupuestos (Dipres)<sup>26</sup> el año 2015, durante su primer año de implementación. En términos de diseño, su fin era “contribuir a la superación de la desigualdad social a través del mejoramiento de la empleabilidad de jóvenes y mujeres en situación de vulnerabilidad social y/o discapacidad”. Para contribuir a dicho objetivo, definió su propósito como que “jóvenes, mujeres y personas con discapacidad en situación de vulnerabilidad, se insertan en puestos de trabajo de calidad, ya sea en el mercado laboral como dependientes o a través de la consolidación de emprendimientos”. Uno de sus tres componentes se definió como “Mujeres se capacitan para desarrollar un emprendimiento orientado al autoempleo y disponen de recursos de inversión para ello”. Al año de la evaluación el programa tenía cobertura nacional, es decir, se implementaba en las 15 regiones del país (Dirección de Presupuestos (DIPRES), 2015). Según el Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030, el Programa Más Capaz, el año 2018, atendió a 245.576 participantes, de los cuales un 82% correspondía a mujeres. De las 185.432 personas capacitadas, aprueba el 81% de mujeres (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2018).

Paralelamente, PRODEMU creó el 2015 el Programa Autonomía Económica de la Mujer, articulado con el Programa Más Capaz y Capital Semilla<sup>27</sup>, y por su parte, SERNAMEG comienza la implementación del programa Mujer, Asociatividad y Emprendimiento (actual Mujer Emprende), que también nace de la experiencia adquirida y la necesidad evidenciada en la

<sup>26</sup> El programa tuvo una clasificación de “desempeño insuficiente” (Dirección de Presupuestos (DIPRES), 2015)

<sup>27</sup> Capital Semilla es un fondo concursable de Sercotec (Servicio de Cooperación Técnica del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo) que apoya la puesta en marcha de nuevos negocios con oportunidad de participar en el mercado. De este modo, cofinancia un plan de trabajo destinado a implementar un proyecto de negocio. Fuente: <https://www.sercotec.cl/capital-semilla-emprende/>

implementación del Programa Mujeres Jefas de Hogar y que comienza a implementarse el año 2016. Más detalle de estos programas será abordado en el próximo capítulo del presente informe.

Con todas estas acciones en implementación, en la Cuenta Pública del año 2016 y cuando ya comenzaba la implementación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, la Presidenta Michelle Bachelet señala que a través del programa Más Capaz ya habían sido capacitadas más de 113 mil personas con cursos alineados con las necesidades de los diversos sectores productivos. Del total de beneficiarios, 70 mil correspondía a mujeres vulnerables que habían sido capacitadas con el objeto de mejorar su productividad y desempeño, como también la oportunidad de potenciar emprendimientos que otorguen insumos a las economías locales (Bachelet M. , 2016).

Ese mismo año, según el Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030, se desarrollaron una serie de acciones orientadas a mejorar la inserción laboral femenina. Entre ellas destacan:

1. Creación de la Política Institucional de Capacitación y Certificación a Migrantes del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), que tenía como fin que la Oferta del Sistema de Capacitación y de Certificación de Competencias Laborales se diese en igualdad de condiciones, en deberes y derechos, para nacionales y para las personas extranjeras que residen en el país.
2. Proyecto de Evaluación de Puestos de Trabajo con Perspectiva de Género en el sector público, en el marco del acuerdo Gobierno de Chile-ANEF con apoyo de la OIT.
3. Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo con perspectiva de género.
4. Becas Capital Humano de CORFO, formación para programadoras de software.
5. Voucher de innovación Mujeres Emprendedoras de CORFO.
6. Financiamiento a empresas para la contratación de mujeres con grado de magíster o doctorado en instrumento de CORFO "Inserción de Capital Humano", entre otros (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2018).

Hubo también avances en materia legislativa en el campo de la inserción laboral. Por una parte, se promulgó la Ley N°20.940 que Moderniza las Relaciones Laborales con enfoque de igualdad y equidad de género e incluye normas que favorecen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres (Ley N°20.940 que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales. Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2016). Adicionalmente, la Ley N°20.891 perfecciona el permiso postnatal parental y el ejercicio del derecho a la sala cuna para funcionarias y funcionarios públicos (Ley N°20.891 que perfecciona el permiso postnatal parental y el ejercicio del derecho a sala cuna para funcionarias y funcionarios públicos que indica. Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2016).



El año 2016 y desde la institucionalidad del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, específicamente en la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (CONADI), se comienza a implementar el programa Kume Mognen Pu Zomo. Este se implementa en la Región de la Araucanía, específicamente en la comuna de Ercilla, atendiendo a las barreras que enfrentan específicamente las mujeres mapuches de la zona. Más detalle de estos programas será abordado en el próximo capítulo del presente informe.

En mayo del año 2017, cerrando su período de Gobierno, la Presidenta Bachelet señaló que se había favorecido directamente la obtención de empleo de mujeres, jóvenes y personas en situación de discapacidad, gracias al programa de capacitación Más Capaz y que a la fecha, se habían capacitado más de 125 mil personas en todo el país y que se esperaba llegar a 185 mil al finalizar su gobierno. Destacó que, al cuarto mes de egreso, el programa lograba que un treinta por ciento de personas estuviesen cotizando, es decir, con trabajo formal. Agregó que en 2016 los subsidios de empleo joven y de mujeres fueron un 70 por ciento mayores a los de 2013 y que entre los años 2014 y 2016 más de 83 mil mujeres jefas de hogar fueron habilitadas para acceder a trabajos de calidad a través del Programa Mujeres Jefas de Hogar, aumentando en 32 comunas su cobertura territorial (Bachelet M. , Mensaje Presidencial. Cuenta pública. 2017, 2017).

Este año también se crea la Comisión Nacional de Productividad que, como se mencionó anteriormente, nace como una de las medidas de la Agenda de Productividad 2014-2018, y tiene por objetivo examinar la evolución de la productividad chilena y analizar los aspectos más relevantes para impulsar un crecimiento económico mayor y más sostenido, que mejore el bienestar de los ciudadanos. Este mismo año, la comisión realizó un estudio sobre Participación Laboral Femenina, el cual planteó 14 recomendaciones para elevar dicha participación y en el año 2019 se presentó una primera evaluación de impacto de las recomendaciones realizadas (Comisión Nacional de Productividad, 2017).

Paralelamente, el Presidente Sebastián Piñera Echenique publicó su Programa de Gobierno 2018-2022, que es la hoja de ruta en la materia desde el año 2018 a la actualidad. En su programa de gobierno, el Presidente Piñera señaló que la transformación que había experimentado la situación de la mujer en las últimas décadas ha tenido efectos significativos para las chilenas: avances en la igualdad ante la ley, valoración e impulso a su incorporación plena a la vida pública, mayor autonomía personal e independencia económica con la incorporación al trabajo y el emprendimiento, creciente corresponsabilidad, entre otros. Sin embargo, sostiene que la igualdad de derechos, obligaciones y oportunidades entre hombres y mujeres era aún una deuda pendiente. Se definen tres grandes desafíos que enfrentaría en su gobierno: 1) consolidar definitivamente la igualdad ante la ley para las mujeres terminando con todas las discriminaciones legales existentes; 2) generar condiciones que contribuyan a incrementar la autonomía de la mujer, y 3) contribuir a una cultura de respeto a la dignidad de la mujer en todos los espacios y a la protección de su vida y su integridad, combatiendo sin tregua la violencia intrafamiliar. Específicamente, y respecto del segundo desafío, señaló acciones orientadas a garantizar acceso universal a sala cuna, adaptabilidad laboral para trabajadores con responsabilidades familiares, mejorar el

subsidio al empleo de la mujer, ampliación del Programa 4 a 7 y Programa Renace para mujeres privadas de libertad (Piñera, Sebastián, 2017).

Terminando el año 2017 y según la Cuenta Pública del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, el Programa Mujeres Jefas de Hogar contaba con una cobertura total efectiva, al 30 de diciembre de 2017, de 28.707 mujeres y el Programa Mujer, Asociatividad y Emprendimiento había capacitado 1.065 mujeres en las 15 regiones, teniendo una cobertura proyectada para el año 2018 de 2.500 mujeres emprendedoras (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2018).

Es importante señalar que en cuanto a la Oferta Programática existente al año 2017, el programa Autonomía Económica de la Mujer de PRODEMU y los programas Mujeres Jefas de Hogar y Mujer Emprende (Ex Mujer Asociatividad y Emprendimiento) de SERNAMEG tuvieron reformulaciones en los procesos de evaluación ex ante que desarrolla el Ministerio de Desarrollo Social y Familia. En el caso del programa Autonomía Económica de la Mujer de PRODEMU, se incorpora el componente Formalización y Comercialización. En el programa Mujeres Jefas de Hogar, se pone mayor énfasis en el desarrollo y fortalecimiento de condiciones para la empleabilidad o actividades económicas independientes de las participantes, como mejoras en la pertinencia territorial del programa. Por su parte, el programa Mujer Emprende (Ex Mujer Asociatividad y Emprendimiento) de SERNAMEG sufre cambios en los componentes. Por ejemplo, en las Escuelas de Emprendimiento, en la versión anterior, se desarrollaban contenidos comunes para todas las mujeres, mientras que la reformulación incorpora un plan común y uno diferenciado que permite dar respuesta a las necesidades diferenciadas de las emprendedoras de acuerdo al nivel de desarrollo de los emprendimientos, mientras que también se amplían y diversifican los servicios a los cuales las mujeres acceden dependiendo de su perfil, poniendo mayor énfasis en la asociatividad, la generación de redes entre emprendedoras, considerando el cuidado y conciliación familiar para las participantes (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2021).

El año 2018, se aprobó el Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030<sup>28</sup> encabezado por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. En este plan específicamente, en materia de derechos económicos, se fijan las siguientes metas al año 2030 (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2018):

- Reducir las desigualdades en el empleo y la economía, con especial incidencia en las desigualdades retributivas entre hombres y mujeres, reduciendo la segregación en el mercado laboral, así como mejorando el acceso de las mujeres al desarrollo productivo - industrial y la innovación tecnológica.
- Reducir las desigualdades que afectan a las mujeres en sus iniciativas de emprendimiento y en el acceso a instrumentos de fomento productivo.

<sup>28</sup> Este Plan es un instrumento de planificación y gestión que permite velar por el cumplimiento de los compromisos de género suscritos por el Estado y de los marcos jurídicos y legislativos aprobados que garantizan los derechos de las mujeres. También permite dar seguimiento al cumplimiento y alineamiento con los propósitos de igualdad sustantiva y autonomía de las mujeres, a las metas y objetivos de género incluídas en las políticas, planes y estrategias de los distintos ministerios, enmarcados en los Objetivos de Desarrollo Sostenible y Agenda 2030 (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2018).

- Modificar los estereotipos de género que afectan las relaciones laborales y limitan las oportunidades que tienen la diversidad de mujeres en sus trayectorias laborales.

De manera específica en cuanto a apresto laboral femenino, este plan fija dos indicadores, posicionando al apresto laboral como una de las acciones en las que se debe avanzar en el país (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2018):

- Aumentar la Oferta de programas de capacitación laboral y escuelas de emprendimiento a mujeres jefas de hogar y adultas mayores.
- Generar instancias de coordinación público y privada con gremios, para facilitar el acceso a la capacitación y la continuidad laboral de las mujeres.

En su cuenta pública del año 2018, el Presidente Piñera presentó una amplia Agenda por la Igualdad y Dignidad de la Mujer que incluye la reforma constitucional y que impulsa diversos Proyectos de Ley que eliminan todas las desigualdades y discriminaciones que aún subsisten en nuestra legislación como, por ejemplo, las absurdas discriminaciones en la administración de la sociedad conyugal, reafirmando con ello su compromiso con la igualdad de género, de modo de avanzar hacia una plena igualdad de derechos, deberes, oportunidades y dignidad entre hombres y mujeres en nuestro país (Piñera, Sebastián, 2018).

Si bien en la cuenta pública del 2018 no se ahonda en temas específicos de Apresto Laboral para mujeres, sí se señalan medidas orientadas a apoyar la inserción laboral femenina tales como corresponsabilidad de la crianza de los hijos, el facilitar el cobro de las pensiones alimenticias, el promover horarios de trabajo más flexibles, como el trabajo desde el hogar y el teletrabajo, un Instructivo Presidencial que combate la discriminación, los abusos y el acoso en el conjunto de la administración del Estado y promoción de una mayor igualdad de salarios entre hombres y mujeres, y un mayor y mejor acceso de la mujer a cargos directivos y de responsabilidad, tanto en el sector público como en el sector privado. Adicionalmente, se compromete la modernización del Sistema de Capacitación, por considerar muy limitado su aporte a las capacidades y oportunidades de los trabajadores, lo que se traduce en la priorización de recursos hacia un proceso de formación continua, con certificación de competencias en un marco de calificaciones e incluyendo en este esfuerzo a los micro, pequeños y medianos empresarios, y a los trabajadores independientes<sup>29</sup>. (Piñera, Sebastián, 2018).

Es importante mencionar que el año 2018 el Programa de 4 a 7 de SERNAMEG también fue reformulado en el proceso de evaluación ex ante que desarrolla el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, definiendo un aumento progresivo de cobertura e incorporando cambios en el período de ejecución del programa. Además, se fortalece el seguimiento a mujeres que están trabajando y se cuenta con derivaciones y una Oferta de vinculación

<sup>29</sup> Lo anterior se tradujo en que el Programa Más Capaz dejó de ser parte de la Oferta Programática del SENCE desde el año 2018.

para las participantes de acuerdo con cada perfil (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2021).

Al finalizar el año 2018, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género señaló en su cuenta pública que se estaba atravesando por un importante cambio de paradigma y que, en materia de equidad de género, el gobierno se ha trazado desafíos impostergables para un país que aspira a un desarrollo integral, inclusivo y sostenible y para superar las barreras que persisten en la sociedad. Se destaca que se mantenían en implementación, el Programa Mujeres Jefas de Hogar, el Programa Mujer, Asociatividad y Emprendimiento, la Ruta del Emprendimiento y Empleabilidad que pueda visibilizar todos los apoyos públicos, monetarios o de capacitación, que existen en Chile y ampliación del programa de 4 a 7 (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2018).

Este año y de la mano del cambio de Gobierno, se cierra el Programa Más Capaz. Según un documento entregado por la propia institución esta decisión obedece a diferentes miradas en la política de la capacitación. Este hecho introduce cambios a la Oferta Programática, iniciándose un proceso de cierre administrativo. Actualmente, existen líneas del Más Capaz que fueron absorbidas por Capacitación en Oficios, como Discapacidad, Continuidad de Estudios, Liceos Técnicos Profesionales y Mujer Emprendedora, de modo que los beneficiarios y beneficiarias de este programa siguen siendo parte de la población beneficiaria de SENCE.

El año 2019, el Presidente Piñera ratifica su compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en su cuenta pública, señalando que la convicción y compromiso es promover y asegurar un Chile con plena igualdad de dignidad, derechos, oportunidades y deberes entre hombres y mujeres. Entre las medidas que destaca está la facilitación al acceso al trabajo, impulsando el derecho a sala cuna universal, la corresponsabilidad y una mayor presencia de mujeres en cargos de alta responsabilidad. Al igual que el año anterior, no se mencionan medidas específicas para temáticas de apresto laboral, pero sí medidas relacionadas sumadas a las anteriormente señaladas, las cuales consisten en la disminución de la brecha salarial y el impacto de la reforma previsional en mujeres, especialmente vulnerables (Piñera, Sebastián, 2019).

Paralelamente, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género señaló en su cuenta pública la aprobación de la actualización del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres 2018-2030, la Publicación del Reporte de Indicadores de Género que evidencia brechas en el mercado laboral, el Convenio con Walmart que se materializa en una feria en beneficio de mujeres Emprendedoras y el Convenio de Trabajo con Banco Estado que tiene como objetivo trabajar en un plan conjunto de acciones que generen habilidades y capacidades que faciliten e impulsen el crecimiento, la autonomía y consolidación económica de las mujeres chilenas, sean estas jefas de hogar, trabajadoras dependientes, mujeres con trabajo doméstico no remunerado, emprendedoras y/o microempresarias a nivel nacional. Además, se indica que el Programa Mujeres Jefas de Hogar se implementó en 251 comunas de las 16 regiones del país, contando con

21.558 mujeres, de las cuales un 98% terminó los talleres de formación y que el Programa Mujer Emprende benefició a 784 mujeres en las 16 escuelas Mujer Emprende. De igual forma, 283 mujeres participaron de mentorías, tutorías y giras técnicas para ampliar conocimientos y desarrollar nuevos negocios. Además, se implementaron mesas de trabajo en el área de la Minería, Energía y Pesca (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2020). Más información sobre estas acciones y sus relaciones, en los siguientes apartados.

Al año 2020, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, en base a información entregada por la misma institución, desarrolló una serie de acciones orientadas a generar y/o mantener convenios de cooperación, en el marco de alianzas entre el sector público y privado, destacando convenios colaborativos con el Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC), para la derivación efectiva de emprendedoras egresadas de la Escuela Mujer Emprende<sup>30</sup>, CONADI para la realización de la Expo Feria Mujeres Emprendedoras Indígenas, a nivel nacional, Inacap<sup>31</sup> para la iniciativa de Marketing Digital, ProChile<sup>32</sup> para el desarrollo de charlas sobre el proceso exportador, y DreamBuilder<sup>33</sup>, para capacitaciones online, entre otros.

Finalmente, según información entregada por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, se han implementado otras acciones en el área de la política, tales como una mesa de trabajo con la Confederación de la Producción y Comercio<sup>34</sup> (en adelante CPC) y sus gremios para reforzar y aumentar las políticas internas de las empresas en materia de prevención de violencia contra la mujer y apoyar la reinserción laboral femenina en la reactivación de la economía. Adicional a esta mesa, existen otras mesas de trabajo tales como Mesa con la Cámara Chilena de la Construcción<sup>35</sup> (en adelante CChC) y también se han celebrado convenios de colaboración con otras empresas del sector privado.

30 Sercotec es una corporación de derecho privado, dependiente del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, dedicada a apoyar a las micro y pequeñas empresas y a los emprendedores del país, para que se desarrollen y sean fuente de crecimiento para Chile y los chilenos/as (Servicio de Cooperación Técnica, 2021).

31 Inacap es una institución de formación superior de Chile.

32 ProChile es institución del Ministerio de Relaciones Exteriores encargada de la promoción de la Oferta exportable de bienes y servicios chilenos, y de contribuir a la difusión de la inversión extranjera y al fomento del turismo (ProChile, 2021).

33 DreamBuilder es un programa de aprendizaje gratuito, en línea, desarrollado para aquellas mujeres que desean iniciar o hacer crecer sus propias pequeñas empresas (DreamBuilder, 2021).

34 La Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) es un gremio empresarial chileno que agrupa a los principales sectores productivos del país: comercio, agricultura, minería, industria, construcción y banca. Su propósito es colaborar con la construcción de buenas políticas públicas que favorezcan el bien común; promover una cultura de integridad en las empresas; y contribuir al proceso de crecimiento económico sostenido en Chile, a fin de que las personas mejoren su calidad de vida, por medio del fomento del empleo, de la mejora en las oportunidades, del impulso a la iniciativa individual y del respeto a la propiedad privada (Confederación de la Producción y del Comercio, 2021)

35 La Cámara Chilena de la Construcción es una Asociación Gremial de duración indefinida, cuya visión es "Promover el desarrollo y fomento de la construcción como palanca fundamental para el desarrollo del país. Apoyar el bienestar de los chilenos, especialmente de los trabajadores de la construcción y sus familias" (Cámara Chilena de la Construcción, 2021)

## FIGURA 5. PRINCIPALES HITOS EN LA POLÍTICA PÚBLICA DESDE EL AÑO 2015 AL 2020



Fuente: Elaboración Propia

## 2.6. POLÍTICA PÚBLICA ACTUAL EN APRESTO LABORAL FEMENINO

Como marco general de la política actual de apresto laboral está la normativa internacional orientada no sólo al acceso a la educación y/o capacitación, sino al derecho de las mujeres a acceder a las mismas oportunidades que los hombres, la cual es apoyada con otras iniciativas relacionadas, como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) (Organización de las Naciones Unidas, 2021), en donde se entiende que la Igualdad de Género es uno de los objetivos a cumplir y que el fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas no es solo un derecho humano básico, sino que además es crucial para el desarrollo sostenible. En este marco general también se encuentra la normativa nacional que incluye la Constitución Política de la República, leyes y normas relacionadas.

Tal y como se mencionó anteriormente, el ente central en la política pública de género en nuestro país es el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, el cual incluye al SERNAMEG. De esta institución se desprenden 3 programas relacionados a la temática de apresto laboral femenino: 1) Programa Mujeres Jefas de Hogar, 2) Mujer Emprende (ex Mujer, asociatividad y emprendimiento) y 3) Programa 4 a 7. Estos programas constituyen la Oferta Programática vigente y están en operación hace años

en la institución, destacando el programa MJH que se implementa en el país desde comienzo de los 90. Además, existen instancias como Comité de Ministras y Ministros para la Igualdad de Derechos entre mujeres y hombres y un Consejo Asesor Ministerial y otras instancias con actores del mundo privado.

Por su parte, existen Ministerios que desarrollan actividades complementarias a la temática de manera intersectorial, tales como el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, Ministerio de Minería, Ministerio de Energía, Ministerio de Desarrollo Social y Familia y Ministerio de Agricultura, por solo nombrar algunos.

Específicamente el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo implementa programas de emprendimiento, a través de CORFO y SERCOTEC que, si bien no están orientados exclusivamente a mujeres con componentes de habilitación laboral, sí pueden acceder mujeres o cuentan con componentes exclusivos para mujeres. El Ministerio de Energía y Minería tiene mesas de trabajo actualmente con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género donde también participa el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Esta institución, a su vez, a través de SENCE, implementó el Programa Más Capaz y actualmente implementa programas de capacitación a los cuales pueden acceder mujeres. Además, el Ministerio también apoya la implementación del Programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales de la Fundación Artesanías de Chile.

Por su parte, el Ministerio de Desarrollo Social y Familia participa en la Mesa Sistema Nacional de Cuidados y en la Mesa Intersectorial Mujer Mapuche, en la Región de La Araucanía, en donde se une SERNAMEG, PRODEMU, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, de Salud, de Educación, el Instituto Nacional de Derechos Humanos, CONADI Sur y actores de la Sociedad Civil. Además, a través de CONADI, se implementa el programa Kume Mognen Pu Zomo, que como ya se mencionó fue creado el año 2016, con el objetivo de apoyar a mujeres indígenas de la Región de la Araucanía.

Finalmente, el Ministerio de Agricultura participa de la Mesa de la Mujer Rural, en conjunto con el Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP), la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), el Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA), junto con organizaciones sociales de mujeres rurales, además de implementar en conjunto con PRODEMU el programa Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas (más información de este programa en el apartado anterior).

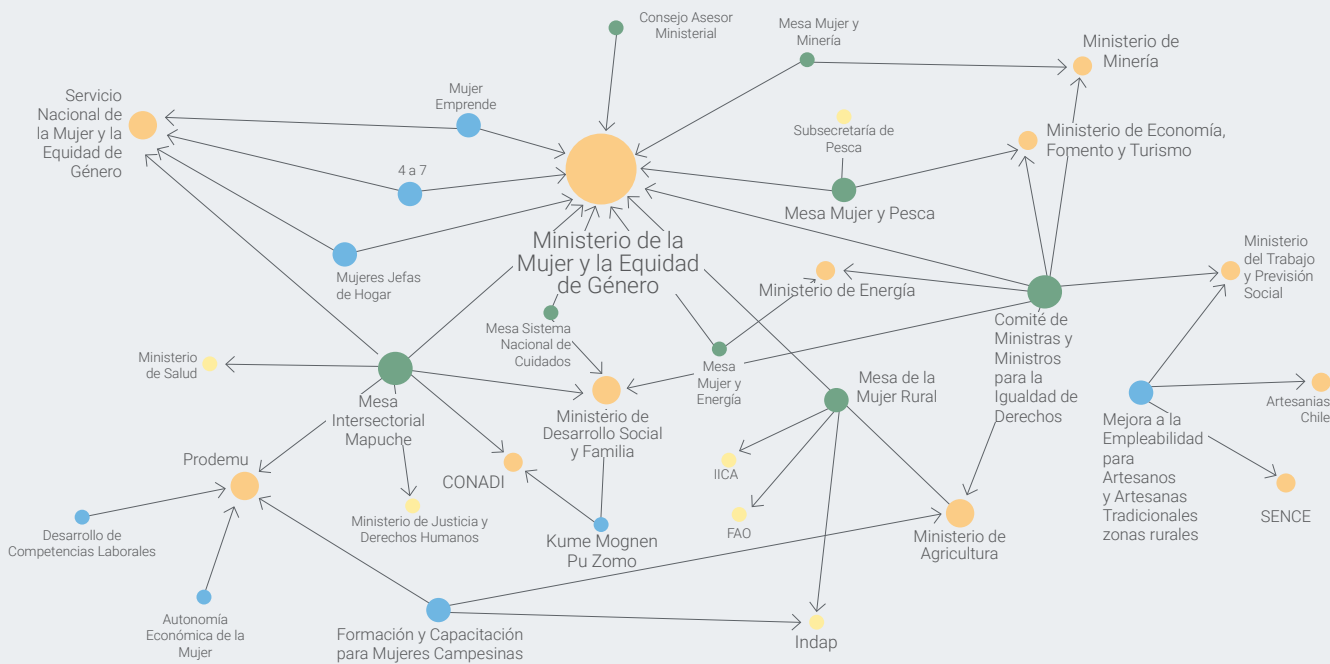
Por su parte, PRODEMU también implementa dos programas en el área de evaluación, como es el programa Autonomía Económica de la Mujer y el programa Desarrollo de Competencias Laborales (más información de este programa en el apartado anterior).

Finalmente, todas estas acciones deben estar en orientación con el Plan Nacional de Igualdad de Mujeres y Hombres, en donde, tal como se mencionó anteriormente, en el punto sobre derechos económicos, el Estado de Chile, a través del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género se compromete a tres metas directamente relacionadas con la temática de evaluación y fija

dos indicadores en materia de apresto laboral (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2018).

La Figura 6 presenta un esquema del panorama de la política pública actual en temáticas de apresto laboral. Cabe mencionar que, para efectos de comprensión de la figura anterior, los círculos amarillos corresponden a Instituciones, destacando el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, los círculos en verde corresponden a instancias formales de coordinación, destacando mesas intersectoriales y comité de ministras y ministros y los azules a programas considerados Oferta Relevante. El tamaño de cada nodo de institución, instancia de coordinación y programa de Oferta Programática Relevante es directamente proporcional a los actores involucrados<sup>36</sup>.

**FIGURA 6. POLÍTICA ACTUAL DE APRESTO LABORAL EN CHILE PARA EL AÑO 2020**



Fuente: Elaboración Propia

36 Para conocer más sobre actores e instituciones, se recomienda revisar la sección 2.4 del presente capítulo y para conocer más sobre Oferta Pública Relevante, se recomienda revisar capítulo 3.





DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS

# 3. OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE Y ASOCIADA



## 3. OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE Y ASOCIADA

### 3.1. INTRODUCCIÓN

Este capítulo tiene como objetivo describir los programas sociales y no sociales que serán parte de la presente evaluación sectorial, ya sea en calidad de Oferta Programática Relevante o Asociada.

Para ello, se proporciona la metodología que se utilizó para identificar, a partir de la revisión de la Oferta vigente el año 2019, a aquellos programas que, de manera individual, contribuyen al problema de la inserción laboral femenina a través del apresto laboral.

A continuación, se presenta la "Oferta Programática Relevante" y la "Oferta Programática Asociada". Entendiendo a la primera como aquellos programas que cumplen de manera simultánea 3 condiciones: 1) programas enfocados exclusivamente (o mayoritariamente) a mujeres; 2) programas que responden al problema de inserción laboral (femenina), es decir, cuyos propósitos fueron clasificados en la dimensión Trabajo, Ingresos e Seguridad social y particularmente dan respuesta al problema específico "Problemas de inserción al mercado laboral" y 3) programas cuya estrategia de intervención proporcione explícitamente apresto laboral, capacitación laboral y/o acompañamiento en la inserción laboral de sus beneficiarias. Mientras que en el caso de la Oferta Programática Asociada corresponde a programas sociales asociados a la Oferta Relevante, que, si bien no cumplen con los criterios identificados, se relacionan estrechamente con esta oferta.

El siguiente apartado, denominado "Descripción de la Oferta Programática Relevante", entrega detalles de los 8 programas identificados como tales, ahondando en descripciones generales, poblaciones e indicadores.

A continuación, se presenta la sección: "Relaciones y coordinación de la Oferta Programática Relevante", se proporciona una identificación de complementariedades y relaciones entre programas relevantes.

Esta sección también cuenta con un anexo de focalización efectiva de beneficiarias, que incluye un análisis por programa parte de la OPR y entre programas de la misma oferta.

### 3.2. METODOLOGÍA

A partir de una revisión exhaustiva de la Oferta Programática Vigente identificada por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia y Dipres, se identifican programas que contribuyen a solucionar el(los) problema(s) que es(son) parte del área de política pública en evaluación (conjunto de programas e iniciativas que contribuirían a alcanzar el Objetivo de Interés Público).

Este ejercicio se realiza a partir de los problemas principales y específicos

abordados por los distintos programas públicos de acuerdo con el Mapeo<sup>37</sup> desarrollado por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MDSyF) y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)<sup>38</sup> y considera también la revisión de fines, propósitos, poblaciones objetivo, criterios de focalización y componentes de la Oferta Programática. El grupo de programas e iniciativas identificadas constituye la Oferta Programática Relevante. Esta Oferta puede ser de tipo social o no social<sup>39</sup>, aunque, sin embargo, dentro del grupo de programas identificados como relevantes, sólo hay Oferta de tipo social.

Para la identificación de la Oferta Programática Relevante, se utilizaron tres criterios de Identificación, que deben ser cumplidos de manera simultánea:

- i. Programas enfocados exclusivamente (o mayoritariamente) a mujeres
- ii. Programas que responden al problema de inserción laboral (femenina), es decir, cuyos propósitos fueron clasificados en la dimensión Trabajo, Ingresos e Seguridad social y particularmente dan respuesta al problema específico: Problemas de inserción al mercado laboral.
- iii. Programas cuya estrategia de intervención proporcione explícitamente apresto laboral, capacitación laboral y/o acompañamiento en la inserción laboral de sus beneficiarias.

Bajo dichos criterios, se han identificado 8 programas -todos son parte de la Oferta Programática de tipo social- que serán considerados Oferta Programática Relevante. Como se aprecia en la tabla siguiente, no obstante, los programas comparten el problema al que se enfrentan, la población a la que se dirigen, y la estrategia de intervención que utilizan, estos programas son bastante disímiles en cuanto a beneficiarios y a presupuesto ejecutado (datos correspondientes a la ejecución durante año 2019). La Oferta se concentra en 4 instituciones: Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, PRODEMU, Fundación Artesanías de Chile y CONADI.

37 Para mayor información respecto de la metodología de Mapeo, se recomienda revisar el Informe de Desarrollo Social 2020. [http://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/storage/docs/Informe\\_de\\_Desarrollo\\_Social\\_2020.pdf](http://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/storage/docs/Informe_de_Desarrollo_Social_2020.pdf)

38 El Mapeo de la Oferta Programática consiste en la representación gráfica que muestra la vinculación existente entre los problemas y los programas públicos que los abordan.

39 La Oferta Programática puede ser de tipo social o de tipo no social. La distinción se genera a partir de la Clasificación Funcional del Gasto Público, a partir de la cual, instituciones son consideradas sociales o no sociales. Desde 2012, la Oferta social es monitoreada por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

### 3.3. OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE

En la siguiente tabla (Tabla 4), se presentan los 8 programas que han sido considerados Oferta Programática Relevante para la presente evaluación. Este listado es el resultado de la aplicación de las variables anteriormente descritas y por lo tanto corresponde a programas vigentes que, estando destinados a mujeres, enfrentan el problema de la inserción laboral femenina a través de estrategias de apresto laboral.

**TABLA 4: OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE**

Nº	PROGRAMA	SERVICIO O INSTITUCIÓN	BENEFICIARIOS AÑO 2019
1	Programa Mujeres Jefas de Hogar	Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género	27.454 personas
2	Programa 4 a 7	Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género	9.140 personas
3	Mujer Emprende (Ex Mujer Asociatividad y Emprendimiento)	Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género	784 personas
4	Autonomía Económica de la Mujer	Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer	9.334 personas
5	Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas	Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer	3.653 personas
6	Desarrollo de Competencias Laborales	Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer	769 personas
7	Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales*	Fundación Artesanías de Chile	202 personas
8	Kume Mognen Pu Zomo: Calidad de Vida y Autocuidado	Corporación Nacional de Desarrollo Indígena	43 personas

Fuente: Elaboración Propia

\*Nota: Este programa no es exclusivo a mujeres, pero sus beneficiarias son, casi exclusivamente, mujeres, por lo que se consideró dentro de la Oferta Programática Relevante.

### 3.4. OFERTA PROGRAMÁTICA ASOCIADA A OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE

Complementariamente, se han identificado dos programas sociales asociados a la Oferta Relevante, que, si bien no cumplen con los criterios identificados en la sección anterior, se relacionan estrechamente con la Oferta Relevante.

En esta lista se incorporaron programas de acuerdo con las siguientes variables o criterios:

- i. Programas que responden a otros problemas específicos, asociados al problema específico "Inserción laboral femenina",
- ii. Programas que aborden problemáticas asociadas, como, por ejemplo: cuidado de niños, extensión horaria de cuidado infantil,
- iii. Programas que aporten al desarrollo de la mujer en aspectos no-laborales (empoderamiento, creación de redes),
- iv. Programas que incorporen estrategias de generación de ingresos autónomos para hogares en pobreza y/o vulnerabilidad, entre otros.

En la siguiente tabla (Tabla 5) se detalla la justificación para su incorporación en cuanto "Oferta Asociada":

**TABLA 5. OFERTA PROGRAMÁTICA ASOCIADA**

Nº	PROGRAMA	SERVICIO	JUSTIFICACIÓN
1	Bono al Trabajo de la Mujer	Subsecretaría de Servicios Sociales/SENCE	El Programa corresponde a un Subsidio enfocado en propiciar la contratación de mujeres en contextos de vulnerabilidad social. Es un programa relevante en términos de alcance (número de beneficiarias y presupuesto ejecutado). Se propone su inclusión como Oferta Asociada a Oferta Relevante, dado que, si bien no persigue el objetivo o propósito de inserción laboral, es uno de los programas más relevantes a los que pueden acceder las beneficiarias de la Oferta Relevante, por lo que es interesante el incorporar el análisis de la interacción de mujeres entre los distintos programas.
2	Más Capaz	SENCE	Si bien el programa social no está vigente, corresponde al programa más relevante en términos de beneficiarias y presupuesto de la última década, por lo que se propone su inclusión en el análisis de política pública de inserción laboral femenina.

Fuente: Elaboración Propia

### 3.5. DESCRIPCIÓN DE LA OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE

A continuación, se describe cada programa comprendido en la Oferta Programática Relevante, por medio de una Ficha de Programa.

Para cada programa, se identifica junto a su nombre, la Institución responsable de su diseño e implementación y una breve reseña de los inicios del programa y los mayores cambios que ha experimentado en el tiempo. Luego se describe el programa de acuerdo con su diseño vigente

en el año 2019; identificándose su propósito, componentes, descripción y cuantificación de las poblaciones potencial, objetivo y beneficiaria.

También, a través de una línea del tiempo, se destacan los principales hechos que han marcado la historia del Programa, con énfasis en los principales cambios y particularidades que ha tenido el programa en su ejecución anual dentro del período de evaluación, es decir entre 2016 y 2019.

Asimismo, se presentan los principales resultados reportados por el programa en los procesos de monitoreo de Oferta Social, que incluyen indicadores de propósito y de componentes, entre los años 2016 a 2020. Los resultados se obtienen de los Informes de Desempeño de los programas de los años 2016, 2017, 2018, y 2019<sup>40</sup>. Los datos entregados para 2020 y 2021 corresponden a estimaciones y/o metas, debido a que, a la fecha, no se cuenta con el proceso de reporte de 2020 terminado.

### **3.5.1. PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR, MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO, SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO**

#### **INICIOS DEL PROGRAMA Y RESEÑA DE SUS PRINCIPALES CAMBIOS**

El Programa se inicia el año 1991, bajo el nombre de “Apoyo a Jefas de Hogar de Escasos Recursos”, con el objetivo de desarrollar acciones tendientes a aumentar la capacidad económica de las Mujeres Jefas de Hogar de Escasos Recursos, mejorar la calidad de vida de los integrantes del hogar y poner fin a cualquier tipo de discriminación que les afecte. Inicialmente, entre 1991 y 1994, se ejecuta en 5 comunas: Arica, San Antonio, Coronel, Conchalí y Santiago. Entre 1994 y 2001 el programa se amplía importantemente, alcanzando 113 comunas en 13 regiones. En 2001 se suspende el programa, retomándose en 2007. En 2017, el programa se presenta a reformulación de su diseño, que se ejecuta desde 2018 y hasta el día de hoy. En dicha reformulación, el programa se distancia del indicador de colocación laboral -dado que se había producido un efecto no deseado respecto de solo buscar la colocación laboral de las mujeres por medio de un contrato laboral<sup>41</sup>, para proponer una intervención enfocada en la intermediación laboral con énfasis en el desarrollo local desde una perspectiva de género. Asimismo, se permite una derivación para mujeres con proyectos laborales de tipo independiente, coordinándose y complementándose con el Programa Mujer Emprende.

En el tiempo, el programa destaca cambios en el perfil de las beneficiarias: el año 2012 sólo el 40% de las participantes tenía educación media completa. Los últimos tres años de ejecución, este número superó el 60%. Uno de los factores que pueden haber influido son las políticas educacionales

<sup>40</sup> Los Informes de Desempeño se encuentran publicados en <https://programassociales.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/>

<sup>41</sup> En el año 2014, se había agregado un indicador de “Inserción laboral”, que, a juicio de los profesionales a cargo del programa, “presentó muchos desafíos para los equipos, pero a la vez muchas complicaciones. Finalmente andaban corriendo detrás de copias de contrato (medio de verificación de la meta) antes de ejecutar y correctamente las trayectorias (proyectos) de las participantes”. Luego de tres años de implementación de esta meta, finalmente se decide eliminarla y presentar el programa nuevamente a evaluación de diseño.

implementadas las últimas décadas, y, al mismo tiempo, la meta de inserción (anteriormente descrita), empujó a seleccionar participantes con 4to medio rendido, esto porque facilitaba (en parte) procesos de inserción laboral. Por otro lado, las participantes extranjeras se mantienen a un promedio de entre 5% y 6% del total de participantes, aspecto que también ha ido cambiando: históricamente fue Perú el principal país de origen de las participantes extranjeras, salvo el año 2020 que pasó al frente la nacionalidad venezolana. Por último, la edad promedio se mantiene entre los 30 y 44 años (45% de las participantes), siendo 42 años la edad promedio y 32 años la edad que más se repite.

## HISTORIA DEL PROGRAMA

### 1991

- Se crea el Programa bajo el nombre de “Apoyo a Jefas de Hogar de Bajos Recursos”.
- Entre 1991 y 1994, el Programa se ejecuta en 5 comunas.

### 2001

- El Programa se ejecuta en 113 comunas.
- El Programa suspende su ejecución hasta 2007.

### 2007

- Se retoma la ejecución del programa.

### 2017

- Se presenta una reformulación del programa, que define el diseño del programa que se ejecuta desde 2018 en adelante. El programa obtiene Recomendación Favorable (RF)<sup>42</sup>.

## DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

El programa aborda la baja inserción laboral en trabajos de carácter dependiente de las mujeres jefas de hogar de los primeros tres quintiles de ingreso. Este problema se produce por bajos niveles de empleabilidad de las mujeres y deficientes procesos de intermediación laboral. La estrategia de intervención del programa consiste en coordinar con el sector público y privado apoyos y herramientas para aumentar la inserción laboral en modalidad dependiente, de las mujeres jefas de hogar. Estos apoyos consisten básicamente en habilitación laboral o formación para el trabajo, intermediación laboral y derivación a otros apoyos del Estado para aumentar sus posibilidades de insertarse en un trabajo asalariado.

<sup>42</sup> El respectivo informe está disponible en el enlace [https://programassociales.ministeriodesarrollsocial.gob.cl/pdf/2017/PRG2017\\_2\\_59481.pdf](https://programassociales.ministeriodesarrollsocial.gob.cl/pdf/2017/PRG2017_2_59481.pdf)



El propósito del programa es que jefas de hogar de los quintiles I, II y III cuenten con herramientas para su autonomía económica que les permitan generar, gestionar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado, acceder a la Oferta Programática y conciliar con corresponsabilidad el trabajo doméstico y de cuidados.

Para esto se implementan dos componentes:

### **1) Formación para el trabajo remunerado y la autonomía económica**

El programa se inicia con los talleres de apresto laboral. Su fin es entregar formación para el trabajo dependiente e independiente; desarrollar capacidades y habilidades para conseguir, mantener y/o mejorar un empleo o actividad independiente, a través del conocimiento y uso de redes, desarrollo de competencias de liderazgo y habilidades sociolaborales en las participantes, que les permita tener mejores herramientas para un buen desempeño en el ámbito del trabajo.

Los talleres se dividen en 2 etapas; una común, donde participan todas las mujeres seleccionadas, consta de 8 módulos, y otra Etapa, llamada específica, diferenciada de acuerdo al perfil laboral. Por un lado, las trabajadoras de perfil dependiente y por otro las de perfil independiente. Esta Etapa consta de 3 módulos. En ella las mujeres elaboran un Proyecto Laboral, las dependientes para inserción en un empleo y las independientes desarrollan una idea de negocio. Los talleres son realizados por el equipo ejecutor municipal.

### **2) Acompañamiento Proyecto Laboral**

Es la construcción de un proyecto laboral, producto de los aprendizajes adquiridos por las mujeres y su itinerario formativo -conocimiento de su perfil laboral, identificación de sus habilidades personales y sociales, conocer el mercado laboral, expresar sus necesidades, claridad de sus intereses personales y laborales-. Cada mujer tendrá su Proyecto, por lo tanto, los equipos comunales del programa acompañan a cada una en el logro del cumplimiento de éste y se coordinarán apoyos con sectores públicos y privados que busquen mejorar las condiciones en que las mujeres enfrentan la búsqueda o el mejoramiento de un empleo dependiente o emprendimiento. Los apoyos son: capacitaciones, intermediación laboral o instrumentos para emprendimiento, cuidado infantil, servicios sociales de salud, nivelación de estudios, alfabetización digital, dental, etc. Así mismo las mujeres participan en instancias de encuentros, cuyo objetivo es evaluar las condiciones para el éxito del cumplimiento de los proyectos.

SERNAMEG firma convenio con Municipios que se comprometen a implementar y ejecutar el programa según orientaciones técnicas del Servicio. Cada Municipio contará con un equipo que selecciona a las participantes, realiza los Talleres de Formación y acompaña la concreción de cada uno de los Proyectos Laborales de las mujeres (gestiona el acceso de ellas a cada una de las prestaciones consideradas por el Programa y

la derivación a diferentes redes de apoyo institucional). La estrategia se complementa concertando con el sector público y privado, por medio de convenios, servicios y herramientas que mejoren las condiciones laborales o de empleabilidad de las mujeres. Estos servicios y herramientas consisten en capacitaciones en oficios, capacitaciones en gestión de emprendimientos, intermediación laboral y derivación a otros apoyos sociales, de educación y de salud del Estado o sector privado.

Se identifican 2 etapas de intervención:

**1) Etapa 1: Formación para el trabajo y la autonomía económica,** su fin es entregar formación para el trabajo dependiente o independiente; desarrollar capacidades y habilidades que les permitan conseguir, mantener y/o mejorar un trabajo dependiente o actividad independiente, gestionar su aprendizaje y las redes de apoyo; desarrollar competencias de liderazgo para el desempeño en el ámbito laboral. Esta etapa se produce el año que ingresa la mujer al programa.

**2) Etapa 2: Elaboración de un Proyecto Laboral** por parte de cada participante. El Proyecto considera una serie de actividades que se obtienen de la articulación que deriva en convenios con instituciones públicas y privadas, cuyo objetivo es adquirir herramientas necesarias para fortalecer la autonomía económica de las Jefas de Hogar. Las actividades se agrupan en:

**a) Actividades Bases:** capacitaciones en oficios, en gestión, TICs, entre las principales. Procesos de intermediación laboral, que se coordinan con SENCE; o instrumentos para el emprendimiento que se coordinan principalmente con FOSIS y los Municipios, derivación a programa MAE-SERNAMEG y otros servicios. Cuidado infantil herramienta que se coordina con Junji e Integra para acceso a salas cunas y jardines infantiles y para el cuidado de niñas/os de 6 a 13 se realiza una articulación con el Programa 4 a 7 del SERNAMEG.

**b) Actividades Transversales:** son las prestaciones sociales y de salud, derivaciones a Mineduc para la nivelación de estudios, derivación a la red de bibliotecas de DIBAM u otras instancias de alfabetización digital, derivación a la red de Salud MINSAL para atención odontológica. El Proyecto Laboral es personalizado para cada una de las participantes y combina aprendizajes adquiridos por las mujeres, conocimiento de su perfil laboral, identificación de sus habilidades personales y sociales, y por último las características del territorio. Terminados los Talleres cada participante tendrá 9 meses para poder cumplir por lo menos con el 50% de las actividades descritas en su Proyecto Laboral. Superado este porcentaje se considerará que puede tener un egreso exitoso del programa.

El Programa se organiza en 3 niveles: Nacional, Regional y Local o Comunal. A nivel nacional, SERNAMEG diseña los Talleres, entrega la estrategia y

orientaciones técnicas y se articula con diferentes ministerios y servicios públicos los servicios y actividades necesarias para las participantes. El nivel regional supervisa y asesora a los equipos comunales, vela por la correcta ejecución de los convenios y está a cargo de la relación administrativa y financiera con los ejecutores. Además, realiza las adecuaciones metodológicas y de contenidos que les den pertinencia territorial a los diseños. Realiza seguimiento y articulación a nivel local con los actores públicos y privados. A nivel local se ejecuta la estrategia de intervención del Programa de acuerdo a las orientaciones y se ejecutan los recursos transferidos desde SERNAMEG y los recursos comprometidos por el ejecutor. Para egresar de manera exitosa deberá, una vez terminado los Talleres de Formación, realizar al menos el 50% de las actividades de su Proyecto Laboral.

## **POBLACIONES POTENCIAL, OBJETIVO Y BENEFICIARIOS**

### **Población potencial**

Jefas de Hogar de los quintiles autónomos de ingreso I, II y III de todo el país.

### **Población objetivo**

- Tener entre 18 y 65 años que sean parte de la población económicamente activa (PEA), y pertenezcan a los quintiles I al III comprobados con la ficha de selección del programa, y que vivan o trabajen en la comuna donde se implemente el Programa.
- Mujeres beneficiarias del programa MAE, no podrán acceder a PMJH simultáneamente (en el mismo año).
- Mujeres derivadas de los programas de SERNAMEG, en el caso del Programa VCM se ingresa sin verificación de los requisitos de selección señalados anteriormente.

Cada región o comuna establecerá criterios con pertinencia territorial, siempre que no contravengan los criterios generales de selección. Para quienes cumplan los requisitos de ingreso el orden de selección será hasta llenar cupos y/o hasta agotar presupuesto disponible.

**TABLA 6. POBLACIÓN OBJETIVO, CUPOS Y BENEFICIARIAS. AÑOS 2016 A 2020**

AÑO	POBLACIÓN OBJETIVO	CUPOS ANUALES	BENEFICIARIAS EFECTIVAS
2016	27.225	27.061	27.061
2017	28.295	28.707	28.707
2018	29.600	28.536	28.536
2019	27.749	27.454	27.454
2020	25.525	25.525 (estimados)	25.525 (estimados)

Fuente: Informes de Monitoreo años 2016 a 2019, MDSyF.

#### INDICADORES DE RESULTADOS DEL PROGRAMA

Tal como se observa en las tablas siguientes, el programa reporta que, en 2019, un 97% de mujeres participantes del Programa aprueban con nota 5 o más los Talleres de Formación para el Trabajo, y un 72% cumplen a lo menos el 50% de las actividades de su Proyecto Laboral al momento del Egreso. Estos indicadores cuentan con información para 2018 y 2019, anteriormente no eran monitoreados. A nivel de componentes, casi la totalidad de las mujeres termina la etapa Formación para el trabajo y la Autonomía económica. Lo mismo ocurre con la proporción de mujeres que elaboran su Proyecto Laboral respecto de las egresadas (99%).

**TABLA 7. INDICADORES A NIVEL DE PROPÓSITO/OBJETIVO PRINCIPAL**

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	2016 (EFECTIVO)	2017 (EFECTIVO)	2018 (EFECTIVO)	2019 (EFECTIVO)	2020 (META)
Porcentaje de mujeres participantes del Programa que aprueban con nota 5 o más los Talleres de Formación para el Trabajo, respecto del total de mujeres que termina los talleres de formación para el trabajo en el año t.	$(N^{\circ} \text{ de mujeres que aprueban con nota 5 o más los Talleres de Formación para el Trabajo en año } t / N^{\circ} \text{ de mujeres que termina los talleres de Formación para el trabajo en el año } t) * 100$	S/I	S/I	92%	97%	96%
Porcentaje de mujeres que cumplen a lo menos el 50% de las actividades de su Proyecto Laboral al momento del Egreso respecto al total de mujeres que elaboraron su Proyecto Laboral al finalizar los Talleres en el año t-1	$(\text{Número de mujeres que cumplen a lo menos el 50\% de las actividades de su Proyecto Laboral en el año } t / \text{Número total de mujeres que elaboran su proyecto laboral en el año } t-1) * 100$	S/I	S/I	31%	72%	50%

Fuente: Informes de Monitoreo años 2016 a 2019, MDSyF. / S/I = Sin Información.

**TABLA 8. INDICADORES A NIVEL DE COMPONENTES**

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	2016 (EFECTIVO)	2017 (EFECTIVO)	2018 (EFECTIVO)	2019 (EFECTIVO)	2020 (META)
Porcentaje de mujeres participantes que terminan la etapa Formación para el trabajo y la Autonomía económica en el año t respecto de las mujeres que participan en el programa en el año t	$(\text{Número de mujeres que termina la etapa de Formación para el trabajo y la Autonomía Económica en el año } t / \text{Número de mujeres participantes del programa en el año } t) * 100$	S/I	S/I	98%	98%	96%
Porcentaje de mujeres que elaboran su Proyecto Laboral en el año t respecto de las mujeres que terminan talleres de formación en el año t	$(\text{Número de mujeres que elaboran su Proyecto Laboral en el año } t / \text{número de mujeres que terminan talleres de formación en el año } t) * 100$	S/I	S/I	99%	99%	50%

Fuente: Informes de Monitoreo años 2016 a 2019, MDSyF. / S/I= Sin Información.

### 3.5.2. PROGRAMA 4 A 7, MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO, SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

#### INICIOS DEL PROGRAMA Y RESEÑA DE SUS PRINCIPALES CAMBIOS

El Programa se inicia el año 2011, como parte de una estrategia programática que permitiera tanto visibilizar, como apoyar, a aquellas mujeres que enfrentan una barrera frente al mercado del trabajo, ya sea para ingresar a éste o mantenerse en él, debido principalmente a la responsabilidad que les recae respecto del cuidado infantil. Este programa, de acuerdo con el propio servicio, es un programa que ha presentado pocos cambios a lo largo del tiempo, en relación a su estrategia de intervención. El principal cambio reportado ocurre en 2020, cuando, debido a la pandemia sanitaria, la ejecución del programa se suspende el 1 de mayo de 2020, debido al cierre de los establecimientos educacionales públicos con los cuales se trabaja para el componente de guardería de los niños y niñas.

En 2018 se presenta a evaluación ex ante, ya que, siendo relevado en el Programa del presidente Sebastián Piñera, se propuso, principalmente doblar su cobertura. La(s) justificación(es) de la reformulación presentada es (son) la(s) siguiente(s):

*“Dada la baja participación laboral de las mujeres, se justifica la reformulación de este programa para aumentar, progresivamente durante el período de gobierno, la cobertura de mujeres que necesitan contar con estrategias de cuidado para sus niñas y niños para incorporarse y mantenerse en el mercado laboral, pues en la experiencia de implementación de este Programa, se ha registrado que el 80% de las participantes declara mantener su trabajo gracias a contar con la Oferta de cuidado provista por el 4 a 7.*

*Fortalecer el trabajo con mujeres: si bien se ha avanzado en la determinación de perfiles de las participantes, con la reformulación se espera invertir recursos en este componente con la finalidad de realizar un seguimiento anual acorde a su participación en el mercado laboral, así como también contar con derivaciones y una Oferta de vinculación para las participantes de acuerdo a cada perfil.*

*Período de ejecución del Programa: a la fecha, el programa se ejecuta de marzo a diciembre. A partir de esta reformulación, también se piloteará la ejecución del programa en período estival, durante el mes de enero y febrero en localidades con fuerte presencia de trabajo de temporada, donde las mujeres requieran contar con el cuidado de niños y niñas para dedicarse a sus labores estacionales.*

*Todo lo anterior se enmarca además en las políticas y compromisos del programa de gobierno y la Agenda Mujer, y representan una mejora para el Programa no sólo en términos de cobertura, que permite que más mujeres ingresen o se mantengan en el mercado laboral, sino que también en los apoyos transversales que el Programa entrega a las participantes para fortalecer el ejercicio de su autonomía económica”.*

## HISTORIA DEL PROGRAMA

### 2011

- Se inicia en 2011, como parte de una estrategia de visibilización del cuidado infantil como una barrera que enfrentan las mujeres para entrar o mantenerse en el mercado laboral.

### 2018

- Se presenta a evaluación ex ante, obtiene recomendación favorable (RF)<sup>43</sup>.

### 2019

- Se aprecia una disminución de los egresos exitosos, debido principalmente a mujeres que desertan del programa debido a las dificultades experimentadas por el estallido social.

### 2020

- No se implementa el programa, suspendiéndose debido a la crisis sanitaria.

### 2021

- Durante el año 2021, la ejecución del Programa 4 a 7 podrá implementarse a través de una modalidad mixta, esto es, de manera presencial o remota, siempre y cuando se verifique una o más de las siguientes circunstancias:

a) El Gobierno y/o autoridades sanitarias disponen la extensión de la medida de cierre de los establecimientos educacionales durante el año 2021.

b) Luego de haber decretado la reapertura de los establecimientos educacionales, nuevamente durante el año 2021, el Gobierno y/o autoridades sanitarias mandatan el cierre de los establecimientos de educación.

c) El Gobierno y/o autoridades sanitarias disponen la reducción del aforo o modificación del horario de funcionamiento de los establecimientos educacionales.

## DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

El programa busca resolver el problema del escaso acceso a servicio de cuidado infantil en niñas y niños de 6 a 13 años, en la extensión horaria 4 a 7, que incide en que las mujeres vean limitadas sus posibilidades de participar en el mercado laboral. Para esto, dispone de un espacio de cuidado de niños(as), para que las mujeres tengan el tiempo suficiente para

<sup>43</sup> Informe disponible en [https://programassociales.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/pdf/2018/PRG2018\\_2\\_60679.pdf](https://programassociales.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/pdf/2018/PRG2018_2_60679.pdf).

dedicar al trabajo, estudios, etc. Específicamente, en el componente de "Cuidado Infantil integral" se realizan talleres dirigidos en primer lugar, a la generación de instancias educativas para que los niños(as) cuenten con el tiempo y el apoyo pedagógico necesarios para enfrentar su escolaridad, sin la desventaja que implica no contar con la ayuda de un adulto responsable y, por otra parte, con espacios para el uso del tiempo libre en actividades recreativas, deportivas, sociales, artísticas y culturales, que sean de su interés y acordes a sus necesidades de desarrollo y aprendizaje. Además, se implementa el componente de Apoyos transversales para la autonomía económica de las mujeres que consiste en 4 talleres durante el período, diferenciados según perfil laboral, cuyo objetivo es promover procesos de empoderamiento que faciliten su participación en el mercado laboral y de esa manera avanzar en el ejercicio de su autonomía económica.

El propósito del programa es que Mujeres responsables de niños y niñas de 6 a 13 años, acceden al servicio de cuidado provisto por el programa, en apoyo a su participación en el mercado laboral.

Para esto se implementan dos componentes:

### **1) Apoyos transversales para la autonomía económica de las mujeres**

Las participantes accederán a 4 talleres durante el período, diferenciados según perfil laboral, cuyo objetivo es promover procesos de empoderamiento que faciliten su participación en el mercado laboral y de esa manera avanzar en el ejercicio de su autonomía económica. Talleres realizados por el coordinador del establecimiento con asesoría y supervisión de la encargada de SERNAMEG. Además de jornada evaluativa al final de cada año.

Mediante la complementariedad de programas SERNAMEG, las participantes desocupadas que cumplan el perfil podrán ser vinculadas al Programa Mujeres Jefas de Hogar para fortalecer su perfil laboral. Mientras que las participantes que quieran potenciar su emprendimiento serán vinculadas al Programa Mujeres, Asociatividad y Emprendimiento. También, se piloteará la ejecución del programa en período estival<sup>44</sup>, en localidades con fuerte presencia de trabajo de temporada, para que las participantes accedan a apoyos transversales y la Oferta de cuidado del Programa.

### **2) Cuidado Infantil Integral**

Para cumplir su propósito, este Programa desarrolla como principal estrategia la Oferta de cuidado infantil para mujeres responsables de niños y niñas que requieren apoyo de cuidado, para facilitar su participación en el mercado laboral. Esta estrategia se desarrolla a través de talleres que potencian capacidades de niñas y niños que contribuyen al cambio cultural hacia una sociedad más equitativa.

<sup>44</sup> Se implementó el verano del 2019 en 2 regiones (Aysén y RM) y también hubo una excepcionalidad por el incendio de Valparaíso en el 2020, sin embargo, es una intervención mucho más costosa y había mucho recambio en los niños/as. Las mujeres que mejor lo evaluaron fueron las migrantes sin redes de apoyo, ya que muchas mujeres trabajadoras enviaban a sus niños/as donde familiares a otras regiones, etc.



Son 3 tipos de talleres: organización escolar, recreativos y de promoción del desarrollo infantil integral. En el diseño y ejecución de los talleres se incorpora perspectiva de género e intercultural y enfoque de derechos. Los talleres son implementados por el equipo comunal de lunes a viernes, después de la jornada escolar en establecimientos educacionales. También se realizará un piloto que implementará estos talleres en período estival donde mujeres trabajadoras requieran contar con el cuidado de niños y niñas para dedicarse a sus labores estacionales.

El Programa brinda cuidado infantil integral a niños/as entre 6 y 13 años, para que mujeres responsables de su cuidado obtengan apoyo para su participación en el mercado laboral. El cuidado integral a estos niños/as se entrega en establecimientos educacionales asociados al calendario escolar y posterior a la jornada. Los preescolares (4 y 5 años) no están en jornada escolar completa, por lo que no acceden, por temas de horario, al programa. Si las mujeres responsables del cuidado tienen otro niño/a participando en el 4 a 7 pueden incorporar a un preescolar en el programa, haciéndose responsables del lapso previo (desfocalización). Por su parte, niños/as de 0 a 3 años son sujetos de atención de políticas públicas de cuidado provistas por JUNJI e INTEGRA. El programa se realiza mediante convenios entre SERNAMEG y los ejecutores, donde estos últimos -para implementar los componentes- elaboran un proyecto comunal que considere: características territoriales, demográficas y geográficas en base a un instrumento estandarizado proporcionado por el programa, con criterios de: población de mujeres económicamente activas por comuna y número de niñas/os entre 6 y 13 años que estudian en establecimientos de la comuna. Contrata a un equipo comunal: coordinador, monitores/as y define los establecimientos que cumplan con los requisitos para su instalación.

A través del componente 1, las participantes adquieren conocimientos sobre derechos laborales, reconociendo discriminaciones e inequidades de género, distinguiendo entre trabajo remunerado y no remunerado, reconociendo el aporte de ambos a la economía nacional. A través del componente 2, se potencian capacidades de niños/as, a través de talleres- que contribuyen al cambio cultural. El componente 1 lo ejecuta el coordinador del establecimiento con asesoría y supervisión de la encargada de SERNAMEG y el 2 los monitores que realizan los talleres. Cada autoridad comunal expresa su voluntad de implementar o dar continuidad al Programa, mediante oficio a la Dirección Regional SERNAMEG.

La estrategia de intervención considera realizar actividades en ambos componentes, más una producción de información cuantitativa (a través del sistema informático del Programa) que permita caracterizar a las participantes y realizar análisis cuali-cuantitativos por parte de los equipos comunales, regionales y centrales. Existe un trabajo intersectorial en dos niveles: a nivel central con convenio de colaboración con JUNAEB (servicio de alimentación a niños/as); y, con instituciones públicas y privadas como Mineduc y SENCE (a través de la articulación con MJH). En el nivel regional y local, con instituciones públicas y/o privadas a las que son derivadas las participantes, dependiendo de su perfil laboral- para fortalecer sus capacidades laborales.

La Oferta integral que entregan ambos componentes facilita la participación de las mujeres en el mercado laboral, contribuyendo de esta forma a que aquellas que al inscribirse en el Programa declaren estar trabajando puedan mantener su trabajo, mientras que aquellas que al momento de la inscripción están cesantes a través de acceso a capacitaciones, nivelación de estudios o mediante complementariedad con el MJH, tengan más herramientas para encontrar trabajo. Por último, quienes declaren que están estudiando o capacitándose, puedan completar dicho proceso para incorporarse al trabajo remunerado o mejorar la calidad de su actual trabajo. Considerando que en algunas comunas las mujeres trabajan año continuo, se requiere realizar un Piloto en el período estival para medir el impacto que el Programa podría tener al ampliar su atención respecto de las mujeres, con un horario extendido, ocupando el mismo modelo de intervención del componente 2, ajustando los Talleres a las características del período estival y adecuando el trabajo con mujeres del componente 1.

## POBLACIONES POTENCIAL, OBJETIVO Y BENEFICIARIOS

### Población potencial

Mujeres entre 18 y 65 años, que son parte de la población económicamente activa -PEA-, que son responsables de niñas y niños entre 6 y 13 años y que pertenecen a los quintiles de ingreso autónomo I, II y III.

### Población objetivo

- Mujeres inscritas que cumplan el perfil hasta agotar cupos, mujeres que hayan participado en años anteriores y que residan o trabajen en el territorio donde se implementa el Programa.
- Mujeres participantes de otros programas de SERNAMEG que cumplan con el perfil<sup>45</sup>.
- Para demostrar la pertenencia a alguno de los tres primeros quintiles, al momento de la inscripción se solicitará a las mujeres documentación que acredite los ingresos del grupo familiar (liquidaciones de sueldo, jubilaciones, bonos, pensiones de alimento, vejez, invalidez, declaraciones de renta).
- El programa asigna los cupos según orden de llegada, considerándose también el interés de las beneficiarias de continuar participando al año siguiente.

<sup>45</sup> Mujeres responsables de niñas y niños entre 6 y 13 años, que tienen entre 18 y 65 años, que son parte de la población económicamente activa -PEA- y que pertenecen a los quintiles de ingreso autónomo I, II y III (Para demostrar la pertenencia a alguno de los tres primeros quintiles, al momento de la inscripción se solicitará a las mujeres documentación que acredite los ingresos del grupo familiar (liquidaciones de sueldo, jubilaciones, bonos, pensiones de alimento, vejez, invalidez, declaraciones de renta).

**TABLA 9. POBLACIÓN OBJETIVO, CUPOS Y BENEFICIARIAS. AÑOS 2016 A 2020**

AÑO	POBLACIÓN OBJETIVO	CUPOS ANUALES	BENEFICIARIAS EFECTIVAS
2016	8.143	7.662	7.662
2017	8.197	8.161	8.328
2018	8.197	8.300	8.328
2019	8.977	9.140	9.140
2020	10.355	10.355 (estimados)	10.355 (estimados)

Fuente: Informes de Monitoreo años 2016 a 2019, MDSyF.

De acuerdo a lo reportado por el programa, la población objetivo se ha mantenido bastante estable en el tiempo, mientras que los cupos anuales y las beneficiarias efectivas han ido en aumento, pasando de 7662 en 2016, a 9140 beneficiarias en 2019. Para 2020 se estimaban 10335 beneficiarias.

#### INDICADORES DE RESULTADO DEL PROGRAMA

De acuerdo a los resultados reportados por el programa, éste no ha obtenido buenos resultados en su primer indicador de propósito, es decir, el porcentaje de Mujeres que evalúa los servicios otorgados por el Programa como un apoyo a su participación laboral. El programa reporta 0% de cumplimiento en 2017, y 92% en 2018, volviendo a 0% en 2019. Respecto del porcentaje de mujeres participantes del programa que se mantienen trabajando o se incorporan al mercado laboral, el programa reporta un 81% en 2017, 92% en 2018, y 95% en 2019.

Respecto a la implementación a nivel de componentes, sólo un 24% del total de mujeres, participan en al menos tres actividades. No se reporta el porcentaje de asistencia de niños y niñas al programa.

**TABLA 10. INDICADORES A NIVEL DE PROPÓSITO/OBJETIVO PRINCIPAL**

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	2016 (EFECTIVO)	2017 (EFECTIVO)	2018 (EFECTIVO)	2019 (EFECTIVO)	2020 (META)
Porcentaje de mujeres participantes que terminan la etapa Formación para el trabajo y la Autonomía económica en el año t respecto de las mujeres que participan en el programa en el año t	(Número de mujeres que termina la etapa de Formación para el trabajo y la Autonomía Económica en el año t / Número de mujeres participantes del programa en el año t) *100	S/I	S/I	98%	98%	96%
Porcentaje de mujeres que elaboran su Proyecto Laboral en el año t respecto de las mujeres que terminan talleres de formación en el año t	(Número de mujeres que elaboran su Proyecto Laboral en el año t / número de mujeres que terminan talleres de formación en el año t) *100	S/I	S/I	99%	99%	50%

Fuente: Informes de Monitoreo años 2016 a 2019, MDSyF.  
S/I= Sin Información

**TABLA 11. INDICADORES A NIVEL DE COMPONENTES**

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	2016 (EFECTIVO)	2017 (EFECTIVO)	2018 (EFECTIVO)	2019 (EFECTIVO)	2020 (META)
Porcentaje de mujeres que participan en al menos tres actividades en el año t respecto del total de mujeres participantes del Programa en el año t.	(N° de mujeres que participan en al menos tres actividades en el año t / Total de mujeres participantes del Programa en el año t.) *100	S/I <sup>46</sup>	S/I	S/I	24%	96%
Porcentaje de asistencia de niños y niñas al Programa durante el año t, respecto del total de niños y niñas que participan en el año t	(Número de niños y niñas que asisten al Programa durante el año t, respecto del total de niños y niñas que participan del programa en el año t) *100	S/I	S/I	S/I	0%	78%

Fuente: Informes de Monitoreo años 2016 a 2019, MDSyF.  
S/I= Sin Información

<sup>46</sup> El programa presentó otros indicadores de componentes en 2016 y 2017.

### **3.5.3. MUJER EMPRENDE (EX MUJER ASOCIATIVIDAD Y EMPRENDIMIENTO), MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO, SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO**

#### **INICIOS DEL PROGRAMA Y RESEÑA DE SUS PRINCIPALES CAMBIOS**

A partir del “Programa Mujeres Jefas de Hogar” se desprenden dos programas que son “Programa 4 a 7” y “Mujer Asociatividad y Emprendimiento”. Al mismo tiempo antes del diseño del programa como tal, existían iniciativas a nivel regional que no estaban coordinadas entre ellas. Esto fue un aliciente para la generación de un Programa a nivel nacional.

En este contexto, el Programa se inicia como tal en el año 2015, luego de una presentación a evaluación de diseño, en el que se oficializa el programa que, hasta entonces, venía ejecutándose bajo la modalidad de “Escuelas de Emprendimiento”. El proyecto presentado al Ministerio de Desarrollo Social que rigió para los años 2016 y 2017, está enfocado en dos componentes, siendo el primero la Escuela de Emprendimiento y el segundo acciones como charlas, talleres y cursos, considerando el encadenamiento productivo como una vía para un mejor desempeño de los negocios de las mujeres.

En 2017, el programa presenta una nueva reformulación a su diseño, obteniendo Recomendación Favorable del Ministerio de Desarrollo Social y Familia. Dicho diseño es el diseño vigente hasta el día de hoy.

Los principales cambios fueron, por una parte, la incorporación de un módulo de género, como medio de diferenciarse de otros programas que ya proponen capacitación en temas de emprendimiento, pero sin necesariamente utilizar enfoque de género y atender más directamente a las brechas entre hombres y mujeres. Asimismo, en la misma reformulación se propone la segmentación de las mujeres según el nivel de desarrollo de los emprendimientos.

Bajo esta reformulación el programa presenta dos componentes: el primero similar al del antiguo proyecto, pues está referido a la Escuela de Emprendimiento. Sin embargo, éste busca profesionalizar el emprendimiento, consolidando y profundizando conocimientos previos, a través del empoderamiento personal, relacional y el fortalecimiento de las capacidades personales de las emprendedoras, abordando las barreras y brechas de género que afectan la sostenibilidad y desarrollo de los emprendimientos femeninos. Existiendo una mayor profundización en las temáticas solicitadas al ejecutor para que las emprendedoras avancen en la profesionalización del emprendimiento. Se incorporó un módulo de género, obligatorio para todas las participantes. Además, esta Escuela considera las especificidades y necesidades de las emprendedoras, entregando contenidos técnicos diferenciados, según nivel de desarrollo del negocio, segmentando a las participantes en segmento 1 (bajo), segmento 2 (medio) y segmento 3 (alto). Por su parte, el segundo componente está definido para las mentorías y tutorías de las mujeres participantes del Programa, dando un salto diferenciador con respecto al proyecto anterior.

Hoy en día, el programa se enfoca en acompañar a mujeres que ya tienen un emprendimiento o negocio funcionando, con el objetivo de llegar a aquellas

mujeres en las que el emprendimiento refleja una manera de insertarse al mercado laboral (formal o informalmente), y no solamente estrategias de generación de ingresos.

El programa presenta una reformulación de su diseño, durante el año 2019 que culmina con una Objeción Técnica, desistiendo de dicho proceso. El programa cambia de nombre, de “Mujer Asociatividad y Emprendimiento” a “Mujer emprende”, a inicios del año 2019.

## HISTORIA DEL PROGRAMA

### 2015

- Se presenta a evaluación de diseño ex ante como programa reformulado. Obtiene recomendación favorable (RF)<sup>47</sup>.
- En 2015, sólo se implementan “Escuelas de Emprendimiento”.

### 2017

- Se presenta a evaluación ex ante como programa reformulado. Obtiene recomendación favorable (RF)<sup>48</sup>.
- Se mantienen las “Escuelas de Emprendimiento” como parte de un plan común, y se agrega un plan diferenciado que permite dar respuesta a las necesidades diferenciadas de las emprendedoras a partir del nivel de desarrollo de los emprendimientos (bajo, medio, avanzado). Se agrega un módulo específico de género.

### 2018

- Hasta 2018, el programa se ejecutaba con licitaciones diferenciadas para cada región, por lo que en cada región el programa era ejecutado por un ejecutor distinto.

### 2019

- El Programa cambia de nombre, pasando de “Mujer, Asociatividad y Emprendimiento” a “Mujer Emprende”.
- Desde 2019, el programa se licita a nivel nacional, asegurando un solo ejecutor para todo el país (Sercotec). La ejecución en 2019 sufrió atrasos, comenzándose en octubre, que coincide con el estallido social. Debido a lo anterior, la escuela se tuvo que suspender en varias regiones del país, debido a la imposibilidad de ejecutarse en universidades o centros de estudios, y a dificultades de movilización y suspensión de clases en colegios. Este año el programa presentó un alto porcentaje de deserción de mujeres.

47 El informe se encuentra disponible en [https://programassociales.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/pdf/2015/PRG2015\\_2\\_60661.pdf](https://programassociales.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/pdf/2015/PRG2015_2_60661.pdf).

48 El informe se encuentra disponible en [https://programassociales.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/pdf/2017/PRG2017\\_2\\_60661.pdf](https://programassociales.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/pdf/2017/PRG2017_2_60661.pdf).

- En 2019, el programa se presenta a evaluación ex ante, proponiendo una reformulación a su diseño que obtuvo Objeción Técnica (OT), desistiéndose de dicha reformulación<sup>49</sup>.
- En dicha evaluación se presenta un nuevo componente, “Acciones para la Comercialización”, que, sin embargo, no se ejecutó, manteniéndose hasta hoy el diseño vigente de acuerdo a la evaluación de 2017.

## 2020

• El 2020 el Programa Mujer Emprende producto de emergencia sanitaria, y de acuerdo con lo dispuesto en la Resolución que dispone medidas sanitarias que indica por brote de COVID-19 , realizó una modificación en sus Orientaciones Técnicas 2020, variando la ejecución de la Escuela Mujer Emprende y Encuentro Regional en modalidad e-learning, con el fin de continuar su tarea con las mujeres y llegar a ellas a través de vías no presenciales y diseñadas para su participación a distancia, de manera tal de cumplir con los objetivos programáticos establecidos que apoyan la reactivación económica de las emprendedoras en particular y resguardar la salud y seguridad de las mujeres participantes, funcionarias/os del Servicio y de las y los profesionales del equipo del Ejecutor.

## 2021

• Para el año 2021 y a futuro, se considera la ejecución de los componentes en versión virtual y presencial. La Escuela se ejecutará bajo la modalidad de aprendizaje e-learning, combinando clases virtuales y presenciales, siempre y cuando las condiciones sanitarias lo permitan. La cobertura para la Escuela aumentó de 1000 a 1500 mujeres, y se solicitará al ejecutor que realice mentorías o tutorías a 200 emprendedoras.

## DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

El Programa busca empoderar a las emprendedoras y fortalecer sus capacidades, abordando las barreras de género que les afectan para mejorar el desarrollo de sus emprendimientos. El programa se enfoca en apoyar a mujeres mayores de 18 años, de los quintiles de ingreso I, II y III de las comunas con menos emprendimiento de mujeres, a través de formación en emprendimiento y la generación de alianzas para el empoderamiento de las mujeres.

El propósito del programa es que Mujeres emprendedoras de los quintiles I al IV aumentan nivel de desarrollo de sus emprendimientos.

<sup>49</sup> El informe de evaluación se encuentra disponible en el siguiente enlace: [https://programassociales.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/pdf/2019/PRG2019\\_2\\_60661.pdf](https://programassociales.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/pdf/2019/PRG2019_2_60661.pdf)

Para esto se implementan dos componentes:

### **1) Profesionalizando el Emprendimiento**

Se implementará un proceso de formación, que contempla contenidos vinculados con el desarrollo de competencias específicas (gestión de negocios) y competencias transversales (empoderamiento, liderazgo y negociación). Primero se diagnosticará el perfil de ingreso de las emprendedoras, para ubicarlas según nivel de desarrollo de sus emprendimientos, a fin de ajustar la formación a sus requerimientos específicos. A partir de aquello, se implementará un módulo común para todas las participantes que combine contenidos técnicos y de formación transversal, y un módulo diferenciado según perfil, a través de la modalidad de asistencia técnica, que abordará las necesidades específicas de cada segmento. En lo relativo a desarrollo de competencias específicas, será ejecutado vía licitación, a través de entidades públicas o privadas especializadas en fomento productivo. Los contenidos vinculados a desarrollo de competencias transversales serán ejecutados por los equipos regionales de SERNAMEG.

### **2) Fomento de Redes y asociatividad**

El programa gestionará instancias de asociatividad que apunten a la ampliación de redes entre emprendedoras, intercambio de conocimientos y aprendizajes con empresarias que han logrado una trayectoria ascendente, y al acceso a servicios. Incluye tutorías grupales y mentorías como espacios de información para promover el acceso de las participantes a instrumentos de fomento productivo disponibles a nivel territorial con participación de la institucionalidad pública y privada de fomento productivo, y de emprendedoras y empresarias exitosas. Se elaborarán mapas de recursos y servicios a escala territorial que permitan que las emprendedoras conozcan y se apropien de la Oferta Programática de interés para el desarrollo de sus emprendimientos y el abordaje de dificultades que enfrentan para su autonomía económica como el tema de cuidado. Se ejecutará vía licitación, a través de entidades públicas o privadas especializadas en género; los equipos regionales SERNAMEG coordinarán estas gestiones.

A través del primer componente, la estrategia apunta a profesionalizar el emprendimiento, consolidando y profundizando conocimientos previos, a través de un Plan de Capacitación para la autonomía económica, el cual tiene una Etapa 1 a la que ingresa el total de las emprendedoras, denominado "Plan Común", que enfatiza en competencias específicas (gestión de emprendimientos) y transversales (empoderamiento, liderazgo). Este componente permite generar adicionalmente un espacio de conocimiento entre las emprendedoras que favorece la generación de una conciencia colectiva y abre las oportunidades de cooperación entre ellas, que serán potenciadas posteriormente desde el segundo componente. Una vez finalizado el Plan Común acceden a la Etapa 2 del componente en que se divide a las emprendedoras en tres segmentos (básico, medio



y alto) de acuerdo al diagnóstico realizado en la entrevista inicial y durante la capacitación en el Plan Común. En este se continúa fortaleciendo el proceso formativo de empoderamiento colectivo, liderazgo y generación de redes, pero se entregarán contenidos técnicos diferenciados de acuerdo al nivel de desarrollo del emprendimiento para que escalen progresivamente. Una emprendedora que ingresa en el año 1 realiza el Plan Común (Etapa 1) y nivel básico en la Etapa 2. Una emprendedora puede acceder en el año 2 al nivel medio y en el año 3 al nivel alto. Es decir, este programa presenta duraciones diferenciadas según el nivel en el que se ingrese: la estrategia podría durar hasta 3 años para una emprendedora que ingresó al nivel básico; 2 años, para aquella de nivel medio y 1 año para aquella de nivel alto.

Asimismo, el Componente “Fomento de Redes y Asociatividad” fortalece la estrategia mediante “Tutorías grupales” y la conformación de redes entre emprendedoras a fin de que ejecuten actividades que les permitan tener información sobre instrumentos de fomento productivo disponibles a nivel territorial; y otras instancias como seminarios con participación de la institucionalidad pública y privada de fomento productivo, así como de otras emprendedoras y empresarias exitosas.

El trabajo de coordinación a nivel intersectorial será fundamental en el desarrollo de ambos componentes para la vinculación efectiva de las emprendedoras con instituciones de fomento productivo, una vez que hayan egresado del Programa y logrado avanzar en el desarrollo de sus emprendimientos. La implementación del Programa se realizará a través de ejecutores externos públicos o privados especializados en fomento productivo y vía licitación. Ejecutores externos capacitarán en todos los contenidos técnicos (de gestión, administración, TICs) y otros relativos a los emprendimientos. El equipo SERNAMEG Regional lo hará en temas de Empoderamiento, liderazgo y Género. El componente 2 se realizará a través de ejecutores externos públicos o privados especializados en género y vía licitación. El conjunto de servicios secuenciados de la forma descrita constituye una Oferta integral que facilitará el desarrollo de las emprendedoras y el mantenimiento de sus emprendimientos.

## POBLACIONES POTENCIAL, OBJETIVO Y BENEFICIARIOS

### Población potencial

Mujeres de 18 años y más, pertenecientes al I, II, III y IV quintil, con un emprendimiento de al menos un año de funcionamiento<sup>50</sup>.

<sup>50</sup> La información se obtiene de la Ficha Única y Programática, y de la entrevista que ejecuta el/la encargado/a regional del Programa. La información que se entrega por parte de las mujeres es autodeclarativa. Sin embargo, en la ficha existe una serie de preguntas filtro que permite corroborar los antecedentes recabados, y de esta manera puede categorizarse a las emprendedoras en tres segmentos, conforme al desarrollo de sus emprendimientos, que permite orientar de mejor manera la intervención conforme a las necesidades de los emprendimientos, estableciendo un plan de trabajo individual para cada participante. Las variables que respaldan la autodeclaración de las mujeres son las horas de trabajo semanal, la calidad del producto y su empaquetamiento, el modo de promoción del negocio, entre otros. Por lo mismo, es esencial la entrevista que tiene el/la encargado/a regional con la emprendedora para definir además del llenado de la Ficha de Inscripción al Programa, el tipo de producto y la clasificación de la emprendedora en segmento 1, segmento 2 o segmento 3, contando para ello con una pequeña fórmula a partir de las respuestas de las mujeres para dicha segmentación.

### Población objetivo

- Mujeres con al menos 26 horas semanales de trabajo en su emprendimiento (autodeclarado <sup>51</sup>).
- Mujeres participantes de otros Programas del SERNAMEG, en tanto cumplan con los anteriores requisitos.
- Mujeres participantes del PMJH, podrán acceder una vez finalizado el primer componente sólo si cumplen los requisitos del Componente 1 del Programa Mujer Emprende.
- Los criterios se verificarán a través de ficha de inscripción hasta llenar cupos y/o hasta agotar presupuesto disponible.

**TABLA 12. POBLACIÓN OBJETIVO, CUPOS Y BENEFICIARIAS. AÑOS 2016 A 2020**

AÑO	POBLACIÓN OBJETIVO	CUPOS ANUALES	BENEFICIARIAS EFECTIVAS
2016	1.000	946	946
2017	1.100	1.065	1.065
2018	2.500	1.500	1.248
2019	1.000	419	784
2020	1.000	1.000 (estimados)	1.000 (estimados)

Fuente: Informes de Monitoreo años 2016 a 2019, MDSyF.

Tal como se desprende de la tabla anterior, el programa venía creciendo en número de beneficiarias entre 2016 a 2018 inclusive. En 2019, se produce una disminución en el número de beneficiarias, pasando de 1.248 en 2018, a 784 en 2019. En 2020, el programa se propuso volver a incrementar su cobertura, llegando a mil beneficiarias.

<sup>51</sup> La información es autodeclarada y se obtiene de la Ficha Única y Programática y la entrevista que ejecuta la/el encargada/o regional del Programa. Con esta información se puede establecer el nivel del emprendimiento y conocer la malla formativa a la que ha tenido acceso la emprendedora antes de ingresar al Programa. Todas las mujeres que han formado parte de los distintos Programas del SERNAMEG pueden acceder al Programa Mujer Emprende, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos. Finalmente se busca tener continuidad en el fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres que han sido parte de la intervención de SERNAMEG.

### INDICADORES DE RESULTADO DEL PROGRAMA

Respecto a los resultados del programa, éste presenta indicadores que han mejorado en el tiempo y otros que han empeorado. Es así como el porcentaje de mujeres egresadas del programa que aumentan sus ventas disminuyó de 54% a 36% entre 2018 y 2019, mientras que el porcentaje de mujeres del Programa que lograron ascender del segmento bajo al segmento medio aumentó de 49% a 61% en el mismo período. Llama la atención que la meta para el primer indicador sea levemente más alta (lo que es comprensible), pero que, para el segundo indicador, se proponga una disminución al 40%.

Respecto a los resultados a nivel de componente, el programa reporta que, en 2019, un 53% de las mujeres egresaron de las etapas 1 y 2 del plan formativo. Este indicador muestra un empeoramiento en el tiempo, si se considera que en el año anterior (2018), egresaba el 82% de las mujeres. Ahora bien, el porcentaje de mujeres egresadas del programa que forman parte de redes de mujeres emprendedoras aumentó de 61% a 86% entre 2018 y 2019. Nuevamente llama la atención que la meta para el año 2020 se haya propuesto en un 78% para el primer indicador (es decir, una disminución) y en un 40% para el segundo indicador, lo que también significa un retroceso en el éxito del programa.

**TABLA 13. INDICADORES A NIVEL DE PROPÓSITO/OBJETIVO PRINCIPAL**

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	2016 (EFECTIVO)	2017 (EFECTIVO)	2018 (EFECTIVO)	2019 (EFECTIVO)	2020 (META)
Porcentaje de mujeres egresadas del Programa en el año t, que aumentan sus ventas, respecto del total de mujeres egresadas del Programa en el año t.	$(N^{\circ} \text{ de mujeres egresadas del Programa, que aumentan sus ventas, en el año } t / N^{\circ} \text{ total de mujeres egresadas del Programa en el año } t) * 100$	S/I <sup>52</sup>	S/I	54%	36%	40%
Porcentaje de mujeres del Programa en el año t, que logran ascender del segmento bajo al segmento medio respecto del total de mujeres egresadas del segmento bajo en el año t.	$(N^{\circ} \text{ de mujeres egresadas del Programa, del segmento bajo, que logran ascender del segmento bajo al segmento medio, en el año } t / N^{\circ} \text{ total de mujeres egresadas del Programa del segmento bajo en el año } t) * 100$	S/I	S/I	49%	61%	60%

Fuente: Informes de Monitoreo años 2016 a 2019, MDSyF.  
S/I= sin información

TABLA 14. INDICADORES A NIVEL DE COMPONENTES

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	2016 (EFECTIVO)	2017 (EFECTIVO)	2018 (EFECTIVO)	2019 (EFECTIVO)	2020 (META)
Porcentaje de mujeres egresadas de Etapas 1 y 2 del Plan formativo y técnico de cada segmento de emprendedoras en el año t, respecto del total de mujeres participantes de Etapas 1 y 2 en el año t.	(Número de mujeres que egresan de las Etapas 1 y 2 del Plan formativo y Técnico de cada segmento de emprendedoras en el año t / Número total de mujeres participantes de Etapas 1 y 2 en el año t)*100	S/I <sup>53</sup>	S/I	82%	53%	78%
Porcentaje de mujeres egresadas del Programa MAE que forman parte de redes de mujeres emprendedoras en el año t, respecto del total de mujeres egresadas del Programa en el año t	(N° de mujeres egresadas del Programa MAE que forman parte de alguna red de mujeres emprendedoras en el año t / N° total de mujeres egresadas del Programa MAE en el año t) *100	S/I	S/I	61%	86%	40%

Fuente: Informes de Monitoreo años 2016 a 2019, MDSyF.  
S/i= sin información

### 3.5.4. AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LA MUJER, PRODEMU

#### INICIOS DEL PROGRAMA Y RESEÑA DE SUS PRINCIPALES CAMBIOS

El Programa se inicia el año 2015. El programa se deriva de programas ya existentes en 2014 y que son reestructurados como parte de una nueva estrategia de acción de la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer: "Programa Mejorando Mi Negocio" y "Programa Aprendiendo a Emprender". El programa se desarrolló en conjunto con el Programa Más Capaz, hasta que éste se cierra. Durante el año 2018, PRODEMU revisó su Oferta Programática, a través de un proceso participativo, reorganizando la estrategia programática en "Rutas de Aprendizaje". Estas Rutas integran la totalidad de la Oferta PRODEMU, en un esquema orientado a desarrollar las autonomías de las mujeres. En términos generales los programas evaluados mantienen sus estructuras comprometidas en los convenios respectivos, sin embargo, se enmarcan en criterios comunes basados en el enfoque de género.

<sup>52</sup> En los años 2016 y 2017, el programa presentó otros indicadores de resultados.

<sup>53</sup> En los años 2016 y 2017, el programa presentó otros indicadores de resultados.

## HISTORIA DEL PROGRAMA

### 2015

- El Programa se inicia el año 2015. El programa se deriva de programas ya existentes en 2014 y que son reestructurados como parte de una nueva estrategia de acción de la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer: “Programa Mejorando Mi Negocio” y “Programa Aprendiendo a Emprender”.

### 2018

- Revisión Oferta y reestructuración en “Rutas de Aprendizaje”.

### 2019

- El programa funciona entre 2015 y 2019, implementando todos sus componentes.
- En 2019, el programa Más Capaz se cierra, por lo tanto, el Programa Autonomía Económica de la Mujer ya no cuenta con la coordinación para la ejecución de la capacitación del segundo componente. El programa continúa funcionando por medio de convenios con SENCE directamente.

## DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

El programa diagnostica que existen mujeres en situación de vulnerabilidad social que presentan bajos niveles de empleabilidad y oportunidades laborales. En este contexto, el programa se orienta a mujeres en situación de vulnerabilidad social con bajos niveles de empleabilidad y de oportunidades laborales, de modo que puedan aumentar sus competencias personales, técnicas y oportunidades en el ámbito laboral. La estrategia de intervención contempla dos líneas de acción: una, de empleabilidad con salida dependiente (Más Capaz) y, otra, con salida independiente (Mejorando Mi Negocio Nivel Básico y Nivel Avanzado):

- **La línea de trabajo dependiente** articula dimensiones formativas y técnicas para contrarrestar las principales barreras que dificultan la inserción laboral de las mujeres vulnerables, otorgando herramientas que contribuyan al desarrollo de habilidades personales, así como al fortalecimiento de su identidad como mujeres trabajadoras y al logro de su autonomía económica.

- **La línea de trabajo independiente** combina dimensiones formativas, técnicas y prácticas, con el fin de aumentar la capacidad de gestión de su negocio y fortalecer su sustentabilidad en el tiempo, se apoya la formulación del Plan de Negocio y se entrega un pequeño fondo de capital semilla. Esta línea independiente se orienta a aquellas mujeres que tienen un emprendimiento y que no han tenido participación previa en programas similares en PRODEMU. Además, se trabaja un nivel avanzado para mujeres que han participado en el Programa “Mejorando Mi Negocio” en años anteriores.

El propósito del programa es que mujeres en situación de vulnerabilidad social aumenten sus competencias personales, técnicas y oportunidades en el ámbito laboral. Para esto se implementan tres componentes:

### 1) Habilitación Laboral

- *Línea de Empleabilidad con Salida Dependiente:* Está conformada por 30 horas de formación para el empleo distribuidas en 10 sesiones de 3 horas cada una, para un total de 3.500 mujeres. La implementación se realiza en grupos de 25 participantes a cargo de un/a gestor/a (personal de planta) de PRODEMU. La propuesta metodológica selecciona un conjunto de aprendizajes esperados y el desarrollo de competencias personales que contribuyen desde la construcción de una perspectiva de género a mejorar las oportunidades de empleabilidad de las participantes.

- *Línea de Empleabilidad con Salida Independiente*

- **Nivel Básico:** Está conformada por 30 horas de formación para el emprendimiento y revisión de su modelo de negocio, distribuidas en 10 sesiones para un total de 1.500 mujeres. La implementación se realiza en grupos de 20 participantes a cargo de un/a gestor/a personal de planta de PRODEMU. La propuesta metodológica se construye a partir de la revisión y definición de los elementos que integran el Plan de negocios, como asimismo de aquellas competencias personales que desde una perspectiva de género fortalecen la identidad de las participantes como emprendedoras.

- **Nivel Avanzado:** Está conformada por 15 horas de formación para el emprendimiento y revisión de su modelo de negocio, distribuidas en 5 sesiones de 3 horas cada una. Entrega capacitación específica para el fortalecimiento de 1.500 emprendedoras mayormente consolidadas.

### 2) Capacitación Técnica

- *Línea de Empleabilidad con Salida Dependiente:* Oficios definidos según diagnóstico de oportunidades laborales, financiados de manera externa a través del Programa Más Capaz del SENCE. Los cursos son de entre 200 a 300 horas, ejecutados por un OTEC y supervisados por PRODEMU. Con un total de 3.500 participantes.

- *Línea de Empleabilidad con Salida Independiente*

- **Nivel Básico:** Destinada a entregar herramientas de gestión y comercialización, a través de un curso de 36 horas. PRODEMU realiza la compra directa a OTEC o especialistas, según las necesidades de capacitación detectadas en el diagnóstico de cada emprendimiento. Con un total de 1.500 participantes.

- **Nivel Avanzado:** Entrega capacitación específica para el fortalecimiento de 1.500 emprendedoras mayormente

consolidadas. A través del Programa Más Capaz del SENCE con oficios de gestión de 100 horas, ejecutados por un OTEC y supervisados por PRODEMU.

### 3) Proyección Laboral

- *Línea de Empleabilidad con Salida Dependiente:* Considera 4 sesiones de 3 horas cada una, donde se entregan herramientas para la búsqueda de empleo y de oportunidades laborales. Además, contempla 18 horas (6 sesiones de 3 horas cada una) de alfabetización digital en convenio con BiblioRedes. Se considera un total de 3.500 participantes.

- *Línea de Empleabilidad con Salida Independiente:* Considera 5 sesiones de 3 horas cada una, donde se entrega contenidos de gestión e información destinada a mejorar el acceso a oportunidades de financiamiento y comercialización. En este componente se entrega un monto de capital semilla, de \$80.000 aproximadamente, el cual se invierte según el plan de negocios de cada emprendedora. Destacan las acciones de apoyo en el acercamiento directo a créditos, subsidios, otros capitales semillas y rutas de venta de sus productos y servicios. Además, contempla 18 horas de alfabetización digital. Se considera un total de 1.500 participantes.

## POBLACIONES POTENCIAL, OBJETIVO Y BENEFICIARIOS

### Población potencial

Mujeres entre los 18 y 65 años, desempleadas, con empleo precario, trabajadoras por cuenta propia, inactivas, que habitan en zonas urbanas pertenecientes a los tres primeros quintiles de ingreso de la población, y que no participan simultáneamente en el programa Mujeres Jefas de Hogar del SERNAMEG.

### Población objetivo

El ingreso de las participantes está dado en primer lugar por la focalización territorial de la Oferta Programática correspondiente al área de Autonomía Económica, posteriormente por la demanda de las mujeres para participar y finalmente según el orden de registro de las potenciales participantes, completando de esta forma los cupos determinados por el programa.

**TABLA 15. POBLACIÓN OBJETIVO, CUPOS Y BENEFICIARIAS. AÑOS 2016 A 2020**

AÑO	POBLACIÓN OBJETIVO	CUPOS ANUALES	BENEFICIARIAS EFECTIVAS
2016	7.600	7.600	10.068
2017	10.384	10,384	10.384
2018	10.384	11.000	12.921
2019	9.340	9.334	9.334
2020	9.000	9.000 (estimados)	9.000 (estimados)

Fuente: Informes de Monitoreo años 2016 a 2019, MDSyF.

**INDICADORES DE RESULTADOS DEL PROGRAMA**

Respecto a los resultados reportados para el período evaluado, el Programa Autonomía Económica de la Mujer reporta que, en 2019, 6 de cada 10 mujeres que declaran estar insertadas laboralmente en forma estable o temporal post término del programa. Asimismo, a nivel de componentes, el 100% de las mujeres que el programa espera atender, son atendidas en el módulo de habilitación, un 88% en el módulo de Capacitación Técnica, y un 75% participan del módulo de proyección laboral. El programa ha señalado que, como meta, en 2020 todas las mujeres deberían participar de los módulos señalados.

**TABLA 16. INDICADORES A NIVEL DE PROPÓSITO/OBJETIVO PRINCIPAL**

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	2016 (EFECTIVO)	2017 (EFECTIVO)	2018 (EFECTIVO)	2019 (EFECTIVO)	2020 (META)
Porcentaje de mujeres que declaran estar insertadas laboralmente en forma estable o temporal post término del programa	(N° de mujeres que declaran estar insertadas laboralmente en forma estable o temporal a 6 meses del término del programa en el año t / N° de mujeres en la línea de empleo dependiente en el año t) *100	23%	26,5%	53%	60%	60%
Porcentaje de mujeres que participan en los 3 módulos del programa	(N° de mujeres participantes de los 3 módulos del programa (habilitación, capacitación técnica y proyección laboral) en el año t / N° total de mujeres inscritas en el programa en el año t) *100	52%	81,5%	S/I	75%	82%

Fuente: Informes de Monitoreo años 2016 a 2019, MDSyF.  
S/I= Sin Información



**TABLA 17. INDICADORES A NIVEL DE COMPONENTES**

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	2016 (EFECTIVO)	2017 (EFECTIVO)	2018 (EFECTIVO)	2019 (EFECTIVO)	2020 (META)
Porcentaje de mujeres que participan en el módulo de Habilitación	(N° de mujeres participantes en el módulo de habilitación en el año t / N° total de mujeres meta en el módulo en el año t) *100	S/I	107%	122%	100%	100%
Porcentaje de mujeres que participan en el módulo de Capacitación Técnica	(N° de mujeres participantes en el módulo de capacitación técnica en el año t / N° total de mujeres meta en el módulo en el año t) *100	S/I	65%	71%	88%	100%
Porcentaje de mujeres que participan en el módulo de Proyección Laboral	(N° de mujeres participantes en el módulo de proyección laboral en el año t / N° total de mujeres meta en el módulo en el año t) *100	S/I	71%	72%	75%	100%

Fuente: Informes de Monitoreo años 2016 a 2019, MDSyF.  
S/I= Sin Información

### 3.5.5. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA MUJERES CAMPESINAS, PRODEMU

#### INICIOS DEL PROGRAMA Y RESEÑA DE SUS PRINCIPALES CAMBIOS

El Programa se inicia el año 1992, a partir de la demanda de las propias organizaciones campesinas de mujeres, quienes hacen la solicitud de creación de un programa que les permitiese apoyar sus necesidades y prioridades. Desde 1992 se ha ejecutado de manera continua, sin interrupciones. El diseño original del programa son 5 componentes, 4 de ellos vinculados a capacitaciones en distintos ámbitos referidos a acompañamiento y capacitación, y el quinto componente entrega montos para inversión.

El Programa es conocido como “mujeres campesinas” o “mujeres rurales”, tanto en PRODEMU como en sus beneficiarias. A lo largo del tiempo, se ha mantenido su diseño de manera estable, siempre poniendo acento en la ejecución de sus dos aspectos centrales: “Capacitación” y “Financiamiento a la inversión”. El programa ha tenido adaptaciones metodológicas, que en el último período incorporan el enfoque de género, junto con una mirada territorial y una promoción a la asociatividad de los grupos.

En el año 2010, la asignación presupuestaria aumenta considerablemente, posicionando de mejor manera la implementación de las unidades

productivas, dando la posibilidad de que las unidades productivas se implementen tanto colectiva como independientemente (individual). Hasta el año 2014, el énfasis del programa fue desarrollar unidades productivas sostenibles en el tiempo. En el año 2014, se modifica el objetivo general, incorporando un nuevo enfoque metodológico, que busca implementar la agenda de género en la que se enmarca PRODEMU. Desde ese año, se apunta principalmente, al desarrollo de la mujer en base al empoderamiento de tres autonomías, física, económica y política. En el 2018, se revisa la Fundación bajo el interés de generar espacios formativos o rutas.

## HISTORIA DEL PROGRAMA

### 1992

- El programa se inicia en 1992.

### 2014

- Se modifica el objetivo general, incorporando un nuevo enfoque metodológico, que busca implementar la agenda de género en la que se enmarca PRODEMU.

### 2019

- El estallido social afectó en algunas comunas más cercanas a centros urbanos, de manera marginal, principalmente en aspectos relacionados con la comercialización de los productos.

### 2020

- La crisis sanitaria tuvo un impacto importante en la ejecución del programa. Producto de las cuarentenas, cordones sanitarios, y las restricciones de aforo, el programa aplazó el inicio de su ejecución y debió repensar las posibilidades de ejecutar capacitaciones grupales. Se hicieron esfuerzos por parte de PRODEMU e INDAP para incentivar el uso de herramientas digitales, clave única y participación digital, con limitada incidencia en la población, debido al perfil de beneficiarias (que son en promedio mayores de 50 años), y la baja conectividad telefónica y de internet de las localidades.

### 2021

- Se propone realizar el programa mayoritariamente de forma presencial y grupal respetando disposiciones sanitarias, con la posibilidad de implementarse de manera remota en ciertos casos específicos:
  - Comunas en cuarentena
  - Mujer o monitor con PCR positivo
  - Mujeres o monitores contacto estrecho

## DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

El programa busca disminuir la precariedad en las iniciativas económicas llevadas a cabo por mujeres campesinas potenciales usuarias del Instituto Nacional Agropecuario (INDAP), quienes por llevar a cabo iniciativas económicas más bien estacionales y precarias, requieren ayuda en el desarrollo de unidades de negocios.

El programa propone una estrategia de intervención con enfoque territorial de carácter integral, en la cual se desarrollan y articulan inversiones en capital humano, social, físico y financiero, a fin de optimizar los resultados productivos de los emprendimientos. Cada módulo está compuesto por unidades de negocio (grupos), integrados a su vez por un conjunto de mujeres campesinas con similares recursos y conocimientos técnicos, sumando un total 370 grupos a nivel nacional. El carácter integral de la intervención contempla un trabajo de hasta 3 años con cada grupo, teniendo como eje la capacitación regular en cuatro áreas temáticas: técnica productiva, gestión del negocio, formación personal y desarrollo organizacional. Adicionalmente, el programa considera una inversión durante los 3 años de intervención; el primer año contempla cofinanciamiento para la creación de una unidad de negocio y entrenamiento, en el segundo año se destinan recursos para el crecimiento y desarrollo del negocio y, durante el tercer año, se busca apoyar la comercialización y/o formalización de cada unidad. Complementariamente, existen instrumentos destinados a reforzar tanto la eficacia productiva de los grupos, como el fortalecimiento de su capital social y acceso a redes. La articulación de todos los elementos que contempla el programa se realiza en función del diseño de un Plan de Negocio Trienal por cada grupo, realizado por un consultor, el cual se constituye como una carta de navegación de las actividades, capacitaciones e inversiones a seguir para el logro de las proyecciones económicas del negocio y desarrollo de las participantes como emprendedoras.

El propósito del programa es que mujeres campesinas desarrollen unidades de negocio sostenibles en el tiempo de forma individual o asociativa.

Para esto se implementan seis componentes:

### **1) Capacitación Técnica para la producción**

La Capacitación Técnica para la producción tiene por finalidad desarrollar capacidades en las mujeres campesinas participantes del programa, mediante la entrega de herramientas técnicas y conocimientos que permitan el adecuado manejo y gestión del rubro seleccionado, procurando el fortalecimiento de la unidad de negocio, así como su articulación con los mercados vinculados.

El número de sesiones de este ámbito va de las 7 a las 15 sesiones y en su desarrollo prevalece la vinculación de actividades en terreno, asegurando de esta forma, la entrega de contenidos prácticos para el manejo del rubro abordado por el grupo.

## **2) Desarrollo Personal para el emprendimiento**

El Desarrollo Personal para el emprendimiento tiene por objetivo desarrollar y fortalecer, en las mujeres campesinas, competencias y habilidades que les permitan conducir, liderar y administrar de manera adecuada un emprendimiento o unidad de negocio de tipo individual o asociativa, lo anterior mediante el reconocimiento de las particularidades de la mujer rural y su rol en el sistema productivo, el desarrollo de una actitud emprendedora y la identificación de factores externos e internos que determinan positiva o negativamente su capacidad de emprender y de auto valorarse como individuo protagónico de su desarrollo. Asimismo, el foco de este ámbito centra su quehacer en estimular la autonomía de la participante, al reconocimiento de sus derechos, al fortalecimiento de su identidad como trabajadora rural independiente, la promoción de prácticas de corresponsabilidad familiar. En promedio cada grupo tiene 4 sesiones de capacitación en esta materia, contando cada sesión con un enfoque educativo con perspectiva de género.

## **3) Desarrollo Organizacional para la asociatividad**

Las sesiones de capacitación en el ámbito del desarrollo organizacional tienen por finalidad desarrollar capacidades en las mujeres que permitan promover, desarrollar y fortalecer procesos de asociatividad para el desarrollo de redes productivas a nivel local; lo anterior mediante la valoración de espacios de participación, como es la organización, que permitan el adecuado manejo y gestión de una unidad productiva de tipo grupal. En esta dimensión, la asociativa, se espera abordar la cohesión grupal en función de metas y objetivos comunes, propiciando el surgimiento de liderazgos y el desarrollo de prácticas democráticas en el grupo, todo lo anterior con el propósito de contar con las mejores condiciones en términos del capital humano para el inicio, crecimiento y formalización de las unidades productivas. En promedio cada grupo tiene 4 sesiones de capacitación en esta materia, contando cada sesión con un enfoque educativo con perspectiva de género.

## **4) Inversión para el emprendimiento y el aprendizaje**

El objetivo del fondo de inversión es apoyar mediante el financiamiento parcial o total, la implementación y puesta en marcha de los emprendimientos o unidades productivas a desarrollar por el grupo de mujeres durante su primer y segundo año de participación en el programa. La inversión por definir podrá ser destinada a la creación de una unidad productiva – individual o asociativa - que requiera de la adquisición de activos, insumos y materiales para su correcto inicio e implementación, en la medida que su ejecución contribuya a la generación de ingresos económicos por parte de las mujeres que integran el grupo. Este componente de intervención se encuentra presente en los dos primeros años de intervención del Programa, adquiriendo

objetivos diferenciados según la proyección que se le haya hecho de los volúmenes de producción para cada año.

- El aporte de PRODEMU mediante el fondo de primer año puede cubrir hasta el 100% de la inversión solicitada siempre que no supere el monto máximo posible de entregar por grupo, el cual corresponde a un total de \$310.000 por mujer activa.
- El aporte de PRODEMU entregado en el fondo de segundo año tiene como finalidad fortalecer, aumentar o mejorar la eficiencia en la producción de las unidades de negocio iniciadas el primer año. Esta inversión corresponde a un monto máximo de hasta \$322.993 por mujer activa integrante del grupo.

### **5) Comercialización para la sustentabilidad**

La inversión para fomentar y estimular la comercialización tiene por finalidad apoyar la gestión de las mujeres y grupos de mujeres participantes del programa en el desarrollo y mejoramiento de la comercialización de sus productos mediante el desarrollo de acciones e inversiones de tipo asociativo que contribuyan a la sustentabilidad de la unidad productiva, vista como un negocio. La inversión se estima entre 40.000 mil y 45.000 mil pesos por usuaria activa.

Para este fondo se establecieron 3 tipos de inversiones:

- a) Desarrollo de inversiones para acopio y almacenaje de productos. Involucra el cofinanciamiento de inversiones tendientes a resguardar aspectos de calidad y condiciones sanitarias, acopio y almacenaje de productos con el fin de disminuir pérdidas por este concepto.
- b) Apoyo a la promoción de productos. Involucra el financiamiento parcial o total de acciones e inversiones tendientes a la promoción de los productos generados del trabajo de la unidad de negocio, tales como empaque, embalaje, participación en ferias y stand, desarrollo de imagen corporativa y etiquetado, entre otros.
- c) Inversiones para el cumplimiento de normas y reglamentos asociados a la formalización. Considera el financiamiento total o parcial de inversiones o pago de trámites destinados a dar cumplimiento a exigencias establecidas por el Servicio de Impuestos Internos o bien las regulaciones sanitarias y de carácter legal necesarias de obtener para la adecuada comercialización de productos de origen predial establecidas por los servicios de salud correspondientes. Incluye la posibilidad de adquisición de bienes y desarrollo de inversiones para la obtención de resolución sanitaria, entre otros.

## 6) Información para oportunidades de fomento productivo

Este componente corresponde a instrumentos de carácter complementario con los que cuenta el programa y que facilitan el reforzamiento de los contenidos de formación establecidos en las sesiones de capacitación o bien el abordaje de nuevos temas, de interés común para las usuarias, su desarrollo personal, grupal y el de sus unidades productivas<sup>54</sup>.

Dentro de este componente se incluyen los siguientes instrumentos:

- a) Jornadas Intergrupales, cuyo objetivo es la generación de un espacio que permita reunir a las mujeres integrantes de un módulo a fin de fortalecerlas con nuevos conocimientos e información (instrumentos de fomento o instituciones ligadas al fomento productivo).
- b) Giras Técnicas, orientadas a conocer soluciones innovadoras que les permitan abordar problemáticas y/u oportunidades identificadas en los ámbitos asociativo, técnico o de comercialización.
- c) Participación de Dirigentes. Instrumento dirigido a generar un espacio de formación para las integrantes de las directivas de los grupos, a fin de fortalecer espacios de diálogo y toma de decisión al interior de sus organizaciones.
- d) Eventos, financiar la participación en actividades masivas en estrecha relación con los objetivos del programa (ferias productivas, exposiciones campesinas, entre otros).
- e) Cierres, actividad orientada a la visibilización de logros y resultados obtenidos por las mujeres participantes del programa al momento de su egreso de este.

## POBLACIONES POTENCIAL, OBJETIVO Y BENEFICIARIOS

### Población potencial

Mujeres, potenciales usuarias de INDAP (es decir, que cumplen con los requisitos solicitados por INDAP, pero no han entregado la documentación para su formalización), en su calidad de pequeñas productoras agrícolas o campesinas de zona rural.

El perfil de productora agrícola corresponde a mujeres que explotan superficies no superiores a las 12 hectáreas de riego básico, cuyos ingresos provienen principalmente de la explotación agrícola. Respecto al perfil de campesina, corresponde a mujeres que habitan y trabajan habitualmente en el campo, cuyos ingresos provengan fundamentalmente de la actividad silvoagropecuaria realizada en forma personal.

<sup>54</sup> La inversión realizada en estos instrumentos es variable y dependerá de la priorización que las mujeres y el equipo hagan respecto de la pertinencia de su ejecución. Esto conllevará una posible selección de cuales ejecutar a lo largo del año, pudiendo no ser todos ejecutados en un mismo año.

### Población objetivo

Mujeres integrantes de familias campesinas o pequeñas productoras agrícolas, según los siguientes criterios de selección:

- a) Accesibilidad. La localidad debe tener acceso expedito durante el año, contar con locomoción colectiva o disponer de compromisos formalizados de municipios u otras instituciones que cubran dicha necesidad.
- b) Concentración geográfica, privilegiando cercanía entre los grupos del módulo.
- c) Acceso a recursos productivos, esto es agua, tierra, luz, en cualquier forma de tenencia aceptada por la Ley Orgánica de INDAP.
- d) Cercanía y accesibilidad a mercados. Las distancias a centros de ventas y posibles nichos de mercado deben ser ínfimas o no constituir una dificultad para la comercialización.

Los puntos mencionados anteriormente son observados mediante el diagnóstico realizado a los grupos de intervención, no existiendo priorización estandarizada mediante instrumentos. El programa cuenta con cupos, los que se completan a partir de la revisión de antecedentes.

**TABLA 18. POBLACIÓN OBJETIVO, CUPOS Y BENEFICIARIAS. AÑOS 2016 A 2021**

AÑO	POBLACIÓN OBJETIVO	CUPOS ANUALES	BENEFICIARIAS EFECTIVAS
2016	3.000	3.000	3.150
2017	3.000	3.200	3.349
2018	3.200	3.200	3.450
2019	3.200	3.653	3.653
2020	3.200	3.200 (estimados)	3.200 (estimados)
2021 (estimado)	No aplica	No aplica	No aplica

Fuente: Informes de Monitoreo años 2016 a 2019, MDSyF.

**INDICADORES DE RESULTADO DEL PROGRAMA**

El programa reporta solo un indicador a nivel de propósito u objetivo general. En éste, se observa que un 70% de las unidades de negocios individuales o asociativas son sostenibles al término del primer año del programa. Respecto a sus componentes, el programa indica que sólo un 1,14% de mujeres participa del primer componente, específicamente, de la etapa de capacitación técnica para la producción. Sin embargo, hay que observar que el programa reporta la misma cifra y meta para todos sus indicadores de componentes, lo que no es consistente con la naturaleza de muchos de ellos.

**TABLA 19. INDICADORES A NIVEL DE PROPÓSITO/OBJETIVO PRINCIPAL**

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	2016 (EFECTIVO)	2017 (EFECTIVO)	2018 (EFECTIVO)	2019 (EFECTIVO)	2020 (META)
de emprendimientos productivos asociativos o individuales	(N° de unidades de negocios individuales o asociativos sostenibles al egreso del programa en año t / N° de unidades de negocios de socias egresadas en el año t-1)*100	S/I	75%	78%	70%	70%
No se presenta un segundo indicador de propósito						

Fuente: Informes de Monitoreo años 2016 a 2019, MDSyF.  
S/I= Sin Información



**TABLA 20. INDICADORES A NIVEL DE COMPONENTES**

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	2016 (EFECTIVO)	2017 (EFECTIVO)	2018 (EFECTIVO)	2019 (EFECTIVO)	2020 (META)
Porcentaje de mujeres que participan en la etapa de capacitación técnica para la producción	$(\text{N}^\circ \text{ de mujeres participantes en la etapa de capacitación técnica para la producción en el año } t / \text{N}^\circ \text{ total de mujeres meta en la etapa de capacitación técnica para la producción en el año } t) * 100$	S/I	105,5% <sup>55</sup>	1,08%	1,14%	1%
Porcentaje de mujeres que participan en la etapa de desarrollo personal para el emprendimiento	$(\text{N}^\circ \text{ de mujeres participantes en la etapa de desarrollo personal para el emprendimiento en el año } t / \text{N}^\circ \text{ total de mujeres meta en la etapa de desarrollo personal para el emprendimiento en el año } t) * 100$	S/I	105%	1,08%	1,14%	1%
Porcentaje de mujeres que participan en la etapa de desarrollo organizacional para la asociatividad	$(\text{N}^\circ \text{ de mujeres participantes en la etapa de desarrollo organizacional para la asociatividad en el año } t / \text{N}^\circ \text{ total de mujeres meta en la etapa de desarrollo organizacional para la asociatividad en el año } t) * 100$	S/I	105%	1,08%	1,14%	1%
Porcentaje de mujeres que participan en la etapa de inversión para el emprendimiento y el aprendizaje	$(\text{N}^\circ \text{ de mujeres participantes en la etapa de inversión para el emprendimiento y el aprendizaje en el año } t / \text{N}^\circ \text{ total de mujeres meta en la etapa de inversión para el emprendimiento y el aprendizaje en el año } t) * 100$	S/I	105%	1,08%	1,14%	1%
Porcentaje de mujeres que participan en la etapa de comercialización para la sustentabilidad	$(\text{N}^\circ \text{ de mujeres participantes en la etapa de inversión para la comercialización para la sustentabilidad en el año } t / \text{N}^\circ \text{ total de mujeres meta en la etapa de comercialización para la sustentabilidad en el año } t) * 100$	S/I	105%	1,08%	1,14%	1%
Porcentaje de mujeres que participan en la etapa de información para oportunidades de fomento productivo	$(\text{N}^\circ \text{ de mujeres participantes en la etapa de información para oportunidades de fomento productivo en el año } t / \text{N}^\circ \text{ total de mujeres meta en la etapa de información para oportunidades de fomento productivo en el año } t) * 100$	S/I	105%	1,08%	1,14%	1%

Fuente: Informes de Monitoreo años 2016 a 2019, MDSyF.

S/I= Sin Información

<sup>55</sup> Corresponde al valor reportado por la Fundación para el año 2017.

### 3.5.6. DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES, PRODEMU

#### INICIOS DEL PROGRAMA Y RESEÑA DE SUS PRINCIPALES CAMBIOS

El programa Desarrollo de Competencias Laborales inicia su ejecución en 2002, mediante la intermediación de la Subsecretaría del Trabajo y PRODEMU. Su estrategia es que las mujeres desempleadas que pertenecían a Chile Solidario pudieran superar su condición de pobreza y acceder al mercado laboral mediante habilitación laboral y capacitación en oficios. Posteriormente, se implementa el Programa Seguridades y Oportunidades, manteniéndose el foco del programa, que es mejorar la calidad de vida de las mujeres desempleadas incorporándolas al mundo del trabajo.

En 2015, se agrega en la estrategia, instancias de intermediación laboral (por medio de apresto laboral, preparación de currículum, entre otras estrategias), entendida como proyección laboral. El programa no realiza colocación laboral propiamente tal.

En los últimos 7 años, se incorporó el enfoque de género, aplicado a las sesiones metodológicas del programa, pasando de apresto laboral (independiente de si se trataba de un hombre o una mujer), a un programa enfocado en imprimir una habilitación para mujeres. Se ha puesto el foco en que los oficios fueran "no feminizados", es decir, que incluyesen oficios de todo tipo y no solamente "cocina", "peluquería", entre otros típicamente femeninos.

Desde el año 2020 el Ministerio de Desarrollo Social y Familia es el responsable de acompañar la implementación del programa, apoyando en las intervenciones, en lugar de la Subsecretaría del Trabajo. Esta coordinación, a juicio de los profesionales a cargo del programa, ha permitido una mejor coordinación con los encargados de los convenios regionales a nivel regional y una ejecución más oportuna del programa.

#### HISTORIA DEL PROGRAMA

##### 2002

- Se crea el programa al alero de la Subsecretaría del Trabajo, para apoyar en la inserción laboral a mujeres participantes del programa Chile Solidario, y posteriormente, Seguridades y Oportunidades.

##### 2013

- Desde el año 2013 se ha intencionado el ingreso de beneficiarios del Sistema de Protección Social Ingreso Ético Familiar.

##### 2020

- El programa se traspasa al alero del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

- El Programa se digitaliza, en cuanto a sus materiales, capacitaciones, manuales, instructivos. Se capacitaron oficios por medio de aula virtual, seleccionándose sólo oficios que fuesen posibles de ejecutar de esta manera.

## 2021

- Se propone realizar el programa de manera digital.

### DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

El programa busca resolver los bajos niveles de empleabilidad y oportunidades laborales de mujeres en situación de vulnerabilidad, pertenecientes al Subsistema Seguridades y Oportunidades. Para esto, plantea una propuesta formativa y técnica, entregándole a las participantes competencias personales y laborales, así como capacitación técnica en un oficio que permita su incorporación en el mundo del trabajo, ya sea de manera dependiente o por cuenta propia. Esta estrategia considera las siguientes etapas: 1) Habilitación en competencias personales, sociales y de empleabilidad; 2) Capacitación técnica en oficio seleccionado en base a diagnóstico de oportunidades locales de cada territorio, y; 3) Intermediación, cuyos contenidos dependen del desenlace -dependiente o independiente- que busca el beneficiario. Toda la cadena se implementa con cursos conformados por 20 mujeres en promedio.

Cabe señalar, que el programa se financia con recursos provenientes del Ministerio de Desarrollo Social, en convenio de transferencia del programa Proempleo de la Subsecretaría del Trabajo.

El propósito del programa es que mujeres de familias que participan en Chile Solidario o Subsistema de Seguridad y Oportunidades fortalezcan sus competencias técnicas y de emprendimiento.

Para esto se implementan tres componentes:

#### **1) Habilitación en competencias personales, sociales y de empleabilidad**

Talleres de 28 horas de formación, distribuidas en 9 sesiones de 3 horas cada una, con un total de 38 proyectos con cupos para 760 mujeres. La ejecución es realizada directamente por medio de la figura de un/a Facilitador/a (quien implementa las sesiones y jornadas) y un/a Gestor/a, quien se desempeña en los ámbitos administrativos y financieros-contables del proyecto.

Estas figuras son contratadas por PRODEMU, ejecutan el programa según manual de sesiones y establecen rutas de aprendizaje grupales dependiente o cuenta propia.

#### **2) Capacitación Técnica**

Oficios definidos según diagnóstico de oportunidades laborales. Cursos entre 60 y 80 hrs., ejecutados por un OTEC, cuya

contratación, supervisión y monitoreo está a cargo de PRODEMU. Además, este componente contempla alfabetización digital, que puede ejecutarla el mismo OTEC contratado o mediante el convenio de BiblioRedes. Para la compra directa de cursos, la Unidad Técnica de Capacitación de PRODEMU ha establecido procedimientos técnicos y administrativos contables para la convocatoria, selección, contratación, supervisión y monitoreo de la labor del Organismo Técnico de Capacitación (OTEC).

### 3) Proyección Laboral

20 horas de formación, compuesta de 4 sesiones de 3 hrs. cada una, más 2 Jornadas de Intermediación Laboral, estas sesiones cuentan con una ruta de aprendizaje y gestiones, y se configuran de acuerdo al desenlace o enfoque que tenga el grupo, sesiones destinadas a temáticas de empleabilidad o de emprendimiento.

## POBLACIONES POTENCIAL, OBJETIVO Y BENEFICIARIOS

### Población potencial

Mujeres desempleadas y pertenecientes a familias participantes de Chile Solidario y Subsistema de Seguridad y Oportunidades, donde al menos un miembro de la familia tenga un ingreso regular y remuneración estable.

### Población objetivo

Mujeres que forman parte del listado entregado por la Unidad de Intervención Familiar (UIF) de cada municipio, que define las participantes a intervenir según priorización de sus diagnósticos y necesidades. Las variables que considera la UIF para priorizar corresponden a la carencia en las condiciones mínimas descritas a continuación:

- Que al menos un miembro de la familia tenga ingreso regular y remuneración estable.
- Que las personas que se encuentran desocupadas estén inscritas en la Oficinas Municipales de Información Laboral<sup>56</sup> (OMIL).
- Que la familia cuente con ingresos económicos superiores a la línea de la indigencia.

Además, se considera la participación previa en el Programa Apoyo a la Dinámica Familiar como un elemento de priorización para el ingreso al programa Desarrollo de Competencias Laborales. El programa cuenta con cupos, los que se completan según el orden de inscripción de las postulantes. En el modelo de intervención 2020, se trabaja la demanda

56 Las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL) son una de las entidades estatales que gestionan en el ámbito comunal la búsqueda activa de empleo, la orientación vocacional y la derivación a programas de capacitación estatales para personas cesantes o trabajadores activos que buscan cambiar de empleo. Dependen administrativamente de las Municipalidades y, aquellas que están en convenio con el SENCE, cuentan con la asistencia técnica de este servicio para apoyar su gestión. Según, el SENCE actualmente 233 OMIL a lo largo de todo el país (Más información en: [http://empresas.sence.cl/intlabo\\_transi.htm](http://empresas.sence.cl/intlabo_transi.htm))

a nivel nacional y regional, haciendo una propuesta de comunas a las Seremías de Desarrollo Social. Además, se solicita que sean mujeres desempleadas, que no hayan sido beneficiarias del Programa Apoyo a la Dinámica Familiar.

**TABLA 21. POBLACIÓN OBJETIVO, CUPOS Y BENEFICIARIAS. AÑOS 2016 A 2020**

AÑO	POBLACIÓN OBJETIVO	CUPOS ANUALES	BENEFICIARIAS EFECTIVAS
2016	760	760	757
2017	760	760	516
2018	760	760	602
2019	760	769	769
2020	760	760 (estimados)	760 (estimados)

Fuente: Informes de Monitoreo años 2016 a 2019, MDSyF.

#### INDICADORES DE RESULTADO DEL PROGRAMA

De acuerdo a lo reportado por el programa, un 60% de las participantes declara estar insertada laboralmente en forma estable o temporal al momento de realizar la encuesta al término del programa, mientras que un 34% de las mujeres participan de los 3 módulos de éste. A nivel de componentes, el programa reporta que 101% de las mujeres meta, participaron del módulo de habilitación, reflejando una sobre intervención en relación a lo planificado por el programa. Asimismo, el programa reporta que solo 1 de cada 3 mujeres de las planificadas participan del módulo de capacitación técnica en 2019, y la misma proporción lo hace en el módulo de proyección laboral.

**TABLA 22. INDICADORES A NIVEL DE PROPÓSITO/OBJETIVO PRINCIPAL**

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	2016 (EFECTIVO)	2017 (EFECTIVO)	2018 (EFECTIVO)	2019 (EFECTIVO)	2020 (META)
Porcentaje de participantes que declaran estar insertadas laboralmente en forma estable o temporal al momento de realizar la encuesta	(N° de participantes que declaran estar insertadas laboralmente en forma estable o temporal al momento de la encuesta en el año t / N° total de participantes que responde la encuesta en el año t) *100	66%	S/I	58%	60%	61%
Porcentaje de mujeres que participan en los 3 módulos del programa	(N° de mujeres participantes de los 3 módulos del programa (habilitación, capacitación técnica y proyección laboral) en el año t / N° total de mujeres inscritas en el programa en el año t) *100	78%	0%	0%	34%	100%

Fuente: Informes de Monitoreo años 2016 a 2019, MDSyF.  
S/I= Sin Información

**TABLA 23. INDICADORES A NIVEL DE COMPONENTES**

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	2016 (EFECTIVO)	2017 (EFECTIVO)	2018 (EFECTIVO)	2019 (EFECTIVO)	2020 (META)
Porcentaje de mujeres que participan en el módulo de Habilitación	(N° de mujeres participantes en el módulo de habilitación en el año t / N° total de mujeres meta en el módulo en el año t) *100	S/I	68%	79%	101%	100%
Porcentaje de mujeres que participan en el módulo de Capacitación Técnica	(N° de mujeres participantes en el módulo de capacitación técnica en el año t / N° total de mujeres meta en el módulo en el año t) *100	S/I	2%	0%	34%	100%
Porcentaje de mujeres que participan en el módulo de Proyección Laboral	(N° de mujeres participantes en el módulo de proyección laboral en el año t / N° total de mujeres meta en el módulo en el año t) *100	S/I	3%	0%	36%	100%

Fuente: Informes de Monitoreo años 2016 a 2019, MDSyF.  
S/I= Sin Información

### **3.5.7. MEJORA A LA EMPLEABILIDAD PARA ARTESANOS Y ARTESANAS TRADICIONALES DE ZONAS RURALES, FUNDACIÓN ARTESANÍAS DE CHILE**

#### **INICIOS DEL PROGRAMA Y RESEÑA DE SUS PRINCIPALES CAMBIOS**

La idea que da origen al programa data de 2012, tras una primera experiencia piloto en la región de La Araucanía. El Programa se inicia oficialmente en el año 2013. En sus inicios, el programa se enfocó principalmente en otorgar ingresos similares a un sueldo mínimo. Para eso, los productos que desarrollaban los artesanos tenían que asegurar una calidad específica y debían ser vendidos a precios específicos, por lo que el enfoque del programa era principalmente precios de ventas y calidad de los productos. El programa abordaba también los altos niveles de informalidad en la que trabajan los artesanos, reflejados, por ejemplo, en la venta de los productos a intermediarios informales.

Con el tiempo, la Fundación ha ido modificando el programa en distintos aspectos, pasando de un programa que inicialmente aseguraba un salario a los artesanos que participaban del programa por medio de la compra de sus productos a un precio justo. Hoy en día el programa entrega también herramientas comerciales para generar mayor autonomía en los artesanos, a la vez que se generan modelos de negocios, difusión en canales distintos a los propios de la Fundación.

#### **HISTORIA DEL PROGRAMA**

##### **2012**

- Se implementa una experiencia piloto en la región de La Araucanía.

##### **2013**

- Se inicia el programa como tal, con el objetivo de incrementar las herramientas de los artesanos, para lograr una mejor inserción en el mercado de bienes artesanales.

##### **2014**

- Entre 2014 y 2016 se trabajó con consultoras, que se encargaban de seleccionar los relatores y conformar los equipos en algunos territorios. Desde 2018 en adelante, la Fundación trabaja con sus propios relatores, produciendo cierta especialización en los distintos temas.

##### **2015**

- Se realiza una evaluación del ingreso real que reciben los artesanos, por medio de la Fundación. Surge la necesidad de que la inserción se realizara no sólo en canales propios de la Fundación, sino que en otros canales de venta.

##### **2016**

- Hasta 2016, el programa se trabajó anualmente.

**2017**

- El programa se plantea resultados esperados según niveles, estimando resultados a más largo plazo. Se organizaban los artesanos en niveles de capacitación, de acuerdo a cuántos años había participado del programa.

**2019**

- Se crea el programa "Pro artesanos", cuyo nombre se utiliza con los artesanos para poder generar reconocimiento rápido por parte de los beneficiarios. Se trabaja más fuertemente en lograr una "marca" del programa, para hacerlo más fácilmente reconocible y distinguible de otras capacitaciones, fortaleciendo el trabajo posterior de los artesanos con la Fundación.
- Se aumente de 125 a 200 el número de artesanos a beneficiar. El programa funciona durante 3 años, y se incluye un 4to año que se destina a seguimiento de la situación de cada artesano que ha participado del programa.
- Se trabajó con Fundación de las Familias, buscando complementariedades entre la Oferta Programática de ambas Fundaciones. Sin embargo, no se llegó a implementar metodologías comunes.

**2021**

- Se proponen reuniones de coordinación con SENCE, para explorar posibles vinculaciones, revisando la posibilidad de aumentar la cobertura del programa, por medio de convenios con SENCE.

**DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA**

El programa busca resolver la dificultad que artesanos(as) tradicionales presentan para insertarse de manera permanente en el mercado laboral, mediante su oficio artesanal. Para ello, el programa gestiona capacitaciones en competencias de empleabilidad y técnicas del oficio a los artesanos(as), para que una vez capacitados, la fundación en conjunto con la Subsecretaría del Trabajo, gestionen su inserción en plataformas comerciales. El problema principal que busca enfrentar es la existencia de "Baja inserción en el mercado laboral de los(as) artesanos(as) tradicionales registrados en la Fundación Artesanías de Chile".

Para esto se implementan tres componentes:

**1) Capacitación a Artesanos**

Existen dos tipos de capacitaciones:

- a) Técnica: Apunta a carencias en el conocimiento de la técnica que les permita realizar productos con un mínimo de calidad para poder comercializarlos y ser ésta una fuente de ingresos. Si bien conocen la técnica general, su aplicación en los diseños no corresponde a una



artesanía tradicional, sin tener elementos diferenciadores que les permita posicionarse e insertarse en el mercado, así como continuar con el patrimonio. Dentro de este tipo de capacitación se considera también el traspaso de oficio a aprendices.

b) Gestión / comercial: Se consideran los artesanos que ya cuentan con un dominio de la técnica y trabajan los oficios tradicionales con buenos niveles de calidad, sin embargo, tienen debilidades en la gestión y comercialización de sus productos, destacando entre ellas dificultades para calcular el costo real de sus productos. Los contenidos de las capacitaciones son desarrollados a la medida de las necesidades del grupo que se capacita. Los cursos son realizados por operadores locales quienes proveen de los relatores, infraestructura, transporte, alimentación, materiales, entre otros, siempre bajo los lineamientos y supervisión de Artesanías de Chile. La elección de los relatores y la elaboración o aprobación del programa de contenidos se trabaja en conjunto.

## **2) Inserción en plataformas comerciales y formales**

Una vez capacitados, la Fundación realizará acciones de intermediación para que los artesanos puedan insertarse en distintas plataformas comerciales que les permitirán vender sus productos. Durante este proceso son acompañados por la Fundación. En primera instancia, dependiendo del caso, se realiza el proceso de inserción de los artesanos en la plataforma propia de Artesanías de Chile, que hasta el año 2015 consiste en una red de seis tiendas distribuidas en cuatro regiones del país y una tienda virtual. Este sistema consiste en la compra directa de las piezas a los artesanos y la venta de ellas con un margen destinado al proceso de embalaje y etiquetado, de esta manera los artesanos no trabajan sus productos a concesión. Junto a ello se apoya la inserción de los artesanos en otras plataformas comerciales y redes.

## **3) Diagnósticos**

Para priorizar la localidad y oficio de intervención, se considerará la información de los registros de la Fundación Artesanías de Chile según vulnerabilidad, necesidades productivas, locales, entre otros. Se tomará en cuenta la ocurrencia de algún fenómeno particular que afecte al rubro artesanal si lo hubiese. Una vez identificada la localidad en que se trabajará, se realizará un diagnóstico en terreno de modo de visualizar las necesidades particulares, y se seleccionarán los posibles beneficiarios priorizándolos según los criterios anteriormente descritos. Aquí se decidirá qué tipo de capacitación es necesario aplicar en la localidad en que se trabajará: Tipo I, Tipo II o Tipo Asistencia técnica.

Para ingresar al programa se debe estar en el registro de la Fundación. La convocatoria es discrecional, la Fundación invita a participar a artesanos que residan en una cierta localidad y que en base a la experiencia de la fundación existan necesidades a cubrir, las cuales se especifican en los diagnósticos donde se recogen las necesidades de capacitación.

Con esta información levantada en los diagnósticos se diseñan y planifican los distintos tipos de capacitaciones, según corresponda. Una vez capacitados los artesanos, la Fundación Artesanías de Chile en conjunto con la Subsecretaría del Trabajo, gestionan la inserción de estos artesanos en plataformas comerciales que sirvan de canal de venta permanente de sus productos y les permitan así percibir ingresos de manera más estable.

## POBLACIONES POTENCIAL, OBJETIVO Y BENEFICIARIOS

### Población potencial

Artesanos(as) que estén registrados por la Fundación Artesanías de Chile, que no cuentan con un empleo formal, pero poseen capacidad de producir (es decir están activos).

### Población objetivo

Personas que reciben ingreso inferior al mínimo establecido (\$301.000, según Ley N°21.112 de 2018), con algún grado de vulnerabilidad socioeconómica evidente y que se encuentren desempleadas, lo que se levanta en el instrumento de diagnóstico mediante preguntas declarativas y las observaciones del profesional a cargo del diagnóstico. También se consideran cupos específicos para artesanos y artesanas que pertenecen a pueblos originarios o a localidades prioritarias (zonas con mayor densidad de población artesanal bajo las características ya señaladas), hasta completar los cupos según cumplimiento de requerimientos y presupuesto disponible.

**TABLA 24. POBLACIÓN OBJETIVO, CUPOS Y BENEFICIARIAS. AÑOS 2016 A 2020**

AÑO	POBLACIÓN OBJETIVO	CUPOS ANUALES	BENEFICIARIAS EFECTIVAS
2016	135	155	155
2017	135	170	170
2018	135	175	175
2019	200	202	202
2020	200	200 (estimados)	200 (estimados)

Fuente: Informes de Monitoreo años 2016 a 2019, MDSyF.

El Programa no se enfoca exclusivamente en mujeres, sin embargo, tiene una gran mayoría de beneficiarias, esto debido a que las tradiciones de artesanía son mayoritariamente llevadas a cabo por mujeres. En los distintos oficios, cambia la proporción de mujeres y hombres, además, en

los distintos años de funcionamiento del programa se han escogido oficios con distintas proporciones de hombres y mujeres, por ejemplo, el primer año se trabajó con tallado en madera, oficio predominantemente masculino, mientras que el año 2019, la proporción de beneficiarias fue de 200 mujeres y 2 hombres.

Según lo observado en los reportes del programa, éste ha venido creciendo en población beneficiada, pasando de 155 personas en 2016, a 202 beneficiarios en 2019. Para 2020 estiman atender del orden de 200 beneficiarios.

### INDICADORES DE RESULTADO DEL PROGRAMA

De acuerdo a los resultados reportados por el programa, el porcentaje del ingreso de los(as) artesanos(as) activos respecto del año anterior ha venido aumentando en el tiempo, pasando de 10,93% y 19,11% en 2016 y 2017<sup>57</sup>, alcanzando 125% en 2018, y disminuyendo a 107% en 2019. Respecto del segundo indicador de propósito, el porcentaje de artesanos insertos de manera efectiva en la plataforma comercial ha aumentado entre 2018 y 2019, y se espera que alcance un 80% en 2020.

Respecto a los resultados a nivel de componentes, llama la atención que el primer indicador presente una disminución en el tiempo, esto es: el porcentaje de diagnósticos en profundidad realizados por el programa ha disminuido desde 2018 a la fecha (71% en 2018, 47% en 2019, meta de 25% en 2020). Los demás indicadores de componente se mantienen casi en un 100% de cumplimiento, sin embargo, se proponen metas sólo de un 80% para 2020.

**TABLA 25. INDICADORES A NIVEL DE PROPÓSITO/OBJETIVO PRINCIPAL**

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	2016 (EFECTIVO)	2017 (EFECTIVO)	2018 (EFECTIVO)	2019 (EFECTIVO)	2020 (META)
Porcentaje del ingreso de los(as) artesanos(as) activos respecto del año anterior	$(\text{Ingreso promedio de los(as) artesanos(as) activos en el año } t / \text{Ingreso promedio de los(as) artesanos(as) activos en el año } t-1) * 100$	10,93%	19,11%	125%	107%	110%
Porcentaje de artesanos insertos de manera efectiva en la plataforma comercial	$(\text{N}^\circ \text{ de artesanos con inserción efectiva en la plataforma comercial en el año } t / \text{N}^\circ \text{ de artesanos egresados del programa en el año } t) * 100$	94,31%	86,18%	83%	85%	80%

Fuente: Informes de Monitoreo años 2016 a 2019, MDSyF.

57 No obstante la fórmula de cálculo presentada para esos años es la misma que para los años siguientes, se intuye que el reporte es del aumento de los ingresos solamente, no con base 100.

**TABLA 26. INDICADORES A NIVEL DE COMPONENTES**

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	2016 (EFECTIVO)	2017 (EFECTIVO)	2018 (EFECTIVO)	2019 (EFECTIVO)	2020 (META)
Porcentaje de diagnósticos en profundidad realizados	$(\text{N}^\circ \text{ de diagnósticos en profundidad realizados en el año } t / \text{N}^\circ \text{ total de diagnósticos realizados en el año } t) * 100$	S/I	29,40%	71%	47%	25%
Porcentaje de artesanos que finalizan la capacitación con asistencia igual o superior al 50%	$(\text{N}^\circ \text{ de artesanos que finalizan la capacitación con asistencia igual o superior al 50\% en el año } t / \text{N}^\circ \text{ artesanos inscritos en el programa en el año } t) * 100$	S/I	89,40%	91%	99%	80%
Porcentaje de beneficiarios egresados con al menos una acción de intermediación realizada	$(\text{N}^\circ \text{ de beneficiarios egresados con al menos una acción de intermediación realizada en el año } t / \text{N}^\circ \text{ total beneficiarios egresados en el año } t) * 100$	S/I	100%	100%	98%	80%

Fuente: Informes de Monitoreo años 2016 a 2019, MDSyF.  
S/I= Sin Información

### 3.5.8. KUME MOGNETEN PU ZOMO: CALIDAD DE VIDA Y AUTOCUIDADO, CORPORACIÓN NACIONAL DE DESARROLLO INDÍGENA

#### INICIOS DEL PROGRAMA Y RESEÑA DE SUS PRINCIPALES CAMBIOS

El Programa se inicia el año 2016, como resultado de un compromiso adquirido por la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (CONADI) en la Mesa de Trabajo Intersectorial realizada entre los años 2014 y 2015 en la región de La Araucanía.

En sus inicios, el programa se ejecutó solamente en la comuna de Ercilla (2016), mientras que en 2017 se agrega la comuna de Curarrehue (cuya decisión fue tomada en el momento, por autoridad del servicio). Los dos primeros años, se ejecutó directamente desde la Dirección Nacional de CONADI (2016 y 2017). Desde 2018, y en un esfuerzo por la descentralización del trabajo de CONADI, se ejecuta desde la Subdirección Nacional de Temuco. Ya desde 2018, se amplía la cobertura territorial del programa, por medio de un concurso abierto a mujeres de toda la región de La Araucanía. Este cambio se vio aparejado de un aumento significativo de postulaciones, pasando de entre 100 y 300 postulaciones, a más de mil postulaciones anualmente.

Los primeros años de ejecución (2016 y 2017), eran los municipios quienes convocaban y acompañaban a las mujeres durante la postulación al programa. Al ampliarse a la región de La Araucanía, se informa a los municipios para la difusión de los procesos de postulación, pero su postulación se realiza de manera individual por las mujeres. De hecho, en el año 2020, la postulación se realizó de manera online.

## HISTORIA DEL PROGRAMA

### 2016

- El Programa sólo se implementa en la comuna de Ercilla, con apoyo directo del municipio.
- El programa se ejecutó directamente desde la Dirección Nacional de CONADI.

### 2017

- Se implementa en las comunas de Ercilla y Curarrehue.
- Se ejecutó directamente desde la Dirección Nacional de CONADI.
- Desde algunos municipios, se instó a las mujeres a postular por menores montos, de modo de abarcar una mayor cobertura de mujeres.

### 2018

- En un esfuerzo por contribuir a la descentralización de la Institución, el programa se ejecuta desde la Subdirección Nacional, ubicada en la ciudad de Temuco.
- Desde 2018 en adelante, se amplía la cobertura territorial del programa, por medio de la realización de un concurso abierto a mujeres de toda la región de La Araucanía.

### 2019

- Se aumentan considerablemente los montos máximos a los que pueden postular las beneficiarias, pasando de \$1.5MM (2016 a 2018), a \$5 MM por beneficiaria.
- No se implementan los componentes 1 y 2, sino que solamente la entrega de los fondos a las beneficiarias.

### 2020

- No se implementan los componentes 1 y 2, solamente la entrega de los fondos a las beneficiarias.
- Desde 2020, no se exige un proyecto de negocio en la postulación, sino que, solamente una "idea" de negocio, aduciendo a que las mujeres que más necesitan del programa no tienen los proyectos ya desarrollados, sino que el programa las acompañará y apoyará en la definición del negocio o proyecto.
- En el año 2020, el Programa ingresa a Evaluación ex ante, con el objetivo de reflejar de mejor manera lo que el programa ha venido implementando. Estos cambios se verán reflejados en la implementación en el año 2021. El programa obtiene Recomendación Favorable (RF)<sup>58</sup>.

58 El informe de evaluación está disponible en [https://programassociales.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/pdf/2020/PRG2020\\_2\\_60231.pdf](https://programassociales.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/pdf/2020/PRG2020_2_60231.pdf)

## 2021

- Se planifica entregar montos máximos que no superen los 3 millones por beneficiaria.
- Hasta 2020, el indicador de éxito del programa refería a “mujeres capacitadas”. En 2021, se propone realizar mejoras en los indicadores de éxito del programa, de modo que se pueda medir a nivel de beneficiaria cuánto aprendió gracias al programa, así como otros indicadores (formalización, entre otros).
- Se propone avanzar hacia una ejecución temprana del programa (en los primeros meses del año), de modo de no ejecutar el presupuesto sólo hacia el final del año.

### DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

El programa busca disminuir las barreras formativas que impiden a las mujeres mapuche de la comuna de Ercilla, desarrollar actividades productivas que les permitan sacar a sus familias de la pobreza.

El problema principal que busca enfrentar es la existencia de “Barreras formativas que impiden a las mujeres mapuche de comunas de la región de La Araucanía desarrollar emprendimientos”.

Para esto se implementan tres componentes:

#### **1) Capacitación en labores u oficios con pertinencia cultural mapuche**

Este componente busca capacitar a mujeres mapuche de las comunas de la región de La Araucanía, en labores u oficios asociados a su tradición cultural, entregándoles herramientas formativas para realizar sus emprendimientos. Estos cursos o capacitaciones se implementarán durante aproximadamente 3 meses, con expertos en materias relacionadas con el emprendimiento y la cultura mapuche, los cuales estarán dirigidos a todas las beneficiarias del programa que lo requieran. La contratación de los servicios de capacitación se realizará mediante licitación pública. Cabe destacar que, para velar por la adecuada implementación de los cursos, se considerará la entrega del servicio de cuidado de niños menores de 6 años, durante todo el proceso de formación.

#### **2) Elaboración y financiamiento de proyectos de negocio o emprendimiento**

Este componente busca generar proyectos de emprendimiento asociativos de mujeres mapuche pertenecientes a las comunas de la región de La Araucanía. Cada uno de los proyectos contará con acompañamiento técnico desde el momento de la adjudicación, así como también con el financiamiento de trámites para la constitución de una microempresa o cooperativa, y la adquisición

de insumos básicos y materias primas, que les permitan levantar el emprendimiento durante los primeros meses. Los recursos serán entregados mediante un vale vista a la titular del proyecto presentado, cuyas iniciativas deberán basarse en una actividad productiva vinculada a la cultura mapuche, es decir, proyectos relacionados con orfebrería, textilería, gastronomía, vestuario, hierbas medicinales, pintura, escultura, cestería, alfarería, etc. La implementación de este componente tendrá una duración de aproximadamente 8 meses.

### 3) Adquisición de maquinaria y/o equipamiento

Este componente busca facilitar la producción de los emprendimientos generados por mujeres mapuche de las comunas de la región de La Araucanía, mediante la entrega de bienes productivos. Las maquinarias y/o equipamiento necesario para el desarrollo de cada uno de los proyectos presentados, serán identificados y cotizados en conjunto con las beneficiarias del programa. La adquisición de estos bienes se efectuará a través de un proveedor externo, al que se le solicitará efectuar el despacho del producto al domicilio de la titular del proyecto.

Se considera un año de plazo para capacitar o perfeccionar a las beneficiarias en un oficio o emprendimiento, la elaboración de un proyecto de negocio asociativo y la formalización de éste (microempresas o cooperativas), para lo cual contarán con acompañamiento técnico y financiamiento que les permita costear trámites y comprar materias primas, así como también se considerará la entrega de bienes específicos, según el rubro a considerar en el proyecto de negocio (maquinarias y equipamiento), para entonces aumentar la producción o mejorar sus faenas. Finalmente, las beneficiarias contarán con acompañamiento y orientación técnica al inicio de sus actividades productivas, para así propiciar la generación de ingresos propios, elemento fundamental para reforzar su motivación y el éxito del programa.

## POBLACIONES POTENCIAL, OBJETIVO Y BENEFICIARIOS

### Población potencial

Mujeres mapuche mayores de 18 años pertenecientes a comunas de la región de La Araucanía, cuya educación básica o media no ha sido completada, o bien, que no han recibido formación en el ámbito productivo<sup>59</sup>, y que, por tanto, no califican como beneficiarias de otros programas gubernamentales relacionados al fomento productivo.

### Población objetivo

Mujeres mapuche mayores de 18 años de las comunas de la región de La Araucanía que postulan a concurso público. El puntaje de evaluación se calcula en base a la aplicación de una pauta.

59 Este requisito no se ha evaluado en los procesos de postulación. De hecho, de acuerdo a lo informado por la Dirección del Programa, en las rúbricas de puntaje de postulación, hasta el año 2020, se entrega puntaje por aspectos como la antigüedad del negocio, la formalización de éste, entre otros. Este aspecto está siendo revisado actualmente por el programa, por cuanto se considera que se orienta en dirección opuesta al objetivo del programa que es acompañar a mujeres a desarrollar ideas y proyectos de negocio que, de otra forma, no lo podrían realizar por sus propios medios.

**TABLA 27. POBLACIÓN OBJETIVO, CUPOS Y BENEFICIARIAS. AÑOS 2016 A 2021**

AÑO	POBLACIÓN OBJETIVO	CUPOS ANUALES	BENEFICIARIAS EFECTIVAS
2016	110	110	111
2017	110	150	150
2018	110	111	112
2019	110	43	43
2020	43	43	43
2021 (estimado) <sup>60</sup>	50	No aplica	No aplica

Fuente: Informes de Monitoreo años 2016 a 2019, MDSyF.

De acuerdo a la tabla anterior, el programa reporta un descenso en sus beneficiarias efectivas a partir del año 2019 en adelante. Como se observó en la línea del tiempo anterior, ello guarda relación con una decisión por aumentar la cuantía de los montos entregados a cada beneficiaria, disminuyendo consistentemente el número de beneficiarias.

#### INDICADORES DE RESULTADO DEL PROGRAMA

El Programa presenta dos indicadores de resultados, que muestran en el tiempo un aumento en el porcentaje de mujeres adjudicatarias que inician una actividad remunerada (pasando de 20% en 2016 a 74% en 2020). Respecto del porcentaje de adjudicatarias del programa que formalizan sus emprendimientos, el indicador demostró una disminución entre 2017 y 2018 (pasando de 30% a 23%) y un nuevo aumento hacia 2019, alcanzando nuevamente un 30%.

Respecto a los resultados a nivel de componentes, el programa reporta en 2019, que ninguna mujer fue capacitada ni elaboró un plan de negocios, lo que es consistente con la no implementación de dichos componentes en 2019 (ni en 2020). Respecto del indicador presentado para el componente de financiamiento de proyectos, éste refleja que, desde 2017, el 100% de las adjudicatarias reciben financiamiento e implementan proyectos con enfoque Kume Mogren.

<sup>60</sup> El programa se presentó a evaluación de su diseño (ex ante) en 2020, es por ello que, sólo para el caso de este programa, es posible contar con una estimación de población para el año 2021.



**TABLA 28. INDICADORES A NIVEL DE PROPÓSITO/OBJETIVO PRINCIPAL**

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	2016 (EFECTIVO)	2017 (EFECTIVO)	2018 (EFECTIVO)	2019 (EFECTIVO)	2020 (META)	2021 (META)
Porcentaje de adjudicatarias que inician una actividad remunerada a consecuencia de su participación en el programa.	(N° de adjudicatarias del programa que inician una actividad remunerada en el año t / N° de adjudicatarias del programa en el año t) *100	20%	60%	65%	70%	74%	80%
Porcentaje de adjudicatarias del programa que formalizan sus emprendimientos.	(N° adjudicatarias del programa que formalizan sus emprendimientos en el año t / N° total de adjudicatarias del programa en el año t) *100	S/I	S/I	30%	23%	30%	40%

Fuente: Informes de Monitoreo años 2016 a 2019, MDSyF.  
S/I= Sin Información

**TABLA 29. INDICADORES A NIVEL DE COMPONENTES**

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	2016 (EFECTIVO)	2017 (EFECTIVO)	2018 (EFECTIVO)	2019 (EFECTIVO)	2020 (META)	2021 (META)
Porcentaje adjudicatarias capacitadas en temas sobre los rubros de sus proyectos de negocio	(N° de adjudicatarias capacitadas en los rubros de sus proyectos de negocio en el año t / N° de adjudicatarias del programa en el año t) *100	S/I	100%	100%	0%	100% <sup>61</sup>	100%
Porcentaje de adjudicatarias que elaboran un plan de negocio participativo	(N° adjudicatarias del programa que formalizan sus emprendimientos en el año t / N° total de adjudicatarias del programa en el año t) *100	S/I	100%	100%	0%	100% <sup>62</sup>	100%
Porcentaje de adjudicatarias reciben financiamiento e implementan proyectos con enfoque Kume Mognen	(N° de adjudicatarias que reciben financiamiento e implementan proyectos con enfoque Kume Mognen en el año t / N° total de adjudicatarias del programa en el año t) *100	S/I	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Informes de Monitoreo años 2016 a 2019, MDSyF.  
S/I= Sin Información

<sup>61</sup> La Dirección del Programa ha informado que, en 2020, no se ejecutó el primer ni segundo componente, por lo que este indicador debería ser 0% en su valor efectivo.

<sup>62</sup> La Dirección del Programa ha informado que, en 2020, no se ejecutó el primer ni segundo componente, por lo que este indicador debería ser 0% en su valor efectivo.

# 4. IDENTIFICACIÓN DE COMPLEMENTARIEDADES Y RELACIONES ENTRE PROGRAMAS RELEVANTES



## 4. IDENTIFICACIÓN DE COMPLEMENTARIEDADES Y RELACIONES ENTRE PROGRAMAS RELEVANTES

### 4.1. INTRODUCCIÓN

En este capítulo, se presentan los resultados de la aplicación de una novedosa metodología que categoriza todos los programas e iniciativas sociales en dimensiones y problemas relacionados con los distintos ámbitos de acción de las políticas públicas en Chile.

Esta metodología desarrollada en conjunto con la Dirección de Presupuestos y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) permite transitar desde una lógica de análisis individual y atomizado de cada programa e iniciativa social a un análisis integral y sistémico por problemáticas que aborda la Oferta Social y no Social, con el fin de entregar luces sobre las interacciones existentes en la Oferta Social e identificar aquellos espacios de coordinación entre ministerios o servicios que contribuyen a mejorar la efectividad de las políticas sociales en el país.

La metodología permite identificar y analizar la vinculación que existe entre los problemas sociales que afectan a la población y los programas públicos que los abordan, buscando dos objetivos concretos: en primer lugar, desarrollar un análisis que agrupe los distintos programas e iniciativas de acuerdo con los problemas que buscan resolver y los grupos destinatarios a los que proponen llegar, y para los cuales fueron diseñadas las intervenciones. En segundo lugar, busca identificar brechas existentes en la política pública y la existencia de problemas no abordados o menos abordados.

## 4.2. METODOLOGÍA

A continuación, se describen las etapas consideradas para el análisis. Primero se presenta la identificación y definición de dimensiones, problemas principales y problemas específicos. Luego se presenta la clasificación de programas según problema principal y específico, y grupos destinatarios a los que se dirigen. Para la presente evaluación sectorial, se analiza en particular, la dimensión de Trabajo, Ingresos y Seguridad Social; se ha puesto foco en el problema definido como “problemas de inserción al mercado laboral”, dentro del cual se agrupan 3 problemas específicos: Baja participación laboral y/o desempleo, Baja empleabilidad y Bajo emprendimiento.

La primera etapa del mapeo de la Oferta Programática consiste en la identificación de problemas relevantes de abordar por la Oferta a partir de la revisión y documentación de las necesidades del país. Los problemas identificados se agrupan en dimensiones<sup>63</sup> (10), a su vez se desagregan a nivel de problemas principales (46) y específicos (170).

Una vez identificados los problemas relevantes, se categorizó la Oferta Programática Vigente de manera que cada programa aborda un problema específico exclusivamente, por lo tanto, cada programa responde a un único problema principal y a una única dimensión. Asimismo, para cada programa e iniciativa vigente, se identifican los grupos destinatarios a los que va dirigido de manera “prioritaria”. Es decir, aquellos grupos de la población a los que cada programa propone llegar, sin necesariamente excluir al resto de la población.

La identificación de los problemas y de los grupos destinatarios permite identificar las interacciones existentes entre los programas, dando cuenta de potenciales espacios de mejora y coordinación de la Oferta. De esta manera, a partir de la metodología descrita, se identifica a la Oferta Programática Relevante vigente en 2019, y se ha clasificado de acuerdo a las variables de grupos destinatarios, dimensión, problema principal y problema específico. Con ello, se proporciona un contexto dentro del cual se enmarcan los programas que se han identificado como Oferta Programática Relevante. Esta información se complementa con la información proporcionada por los programas que son parte de la Oferta Programática Relevante, en los apartados de Articulaciones y Complementariedades. Dicha información fue reportada a MDSyF en los procesos de Monitoreo de 2019.

Luego, se desarrolla un análisis gráfico (mapeo) de la relación de la Oferta Programática Relevante y la Oferta Programática Asociada. Asimismo, a partir de lo desarrollado en los Mapas, se realizará una identificación preliminar de complementariedades de la Oferta Programática en relación a el/los problema/s identificado/s.

<sup>63</sup> Los documentos examinados para identificar los problemas y desafíos que presenta el país incluyen el Análisis Común de País (CCA por sus siglas en inglés), elaborado en 2018 por el Sistema de Naciones Unidas (SNU), que presenta un breve diagnóstico de la situación económica, social y medioambiental de Chile, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ODS), el Programa de Gobierno para el período 2018-2022, las Definiciones Estratégicas Institucionales (Formulario A-1) y distintas Políticas Nacionales que orientan el diseño e implementación de planes y programas públicos (por ejemplo, la Política Nacional de Niñez y Adolescencia), entre otros. Asimismo, se identificaron problemas abordados por Oferta Pública existente en el Banco Integrado de Programas Sociales (BIPS) y que han sido priorizados por el Estado en el pasado.

### 4.3. MAPEO DE LA OFERTA PROGRAMÁTICA

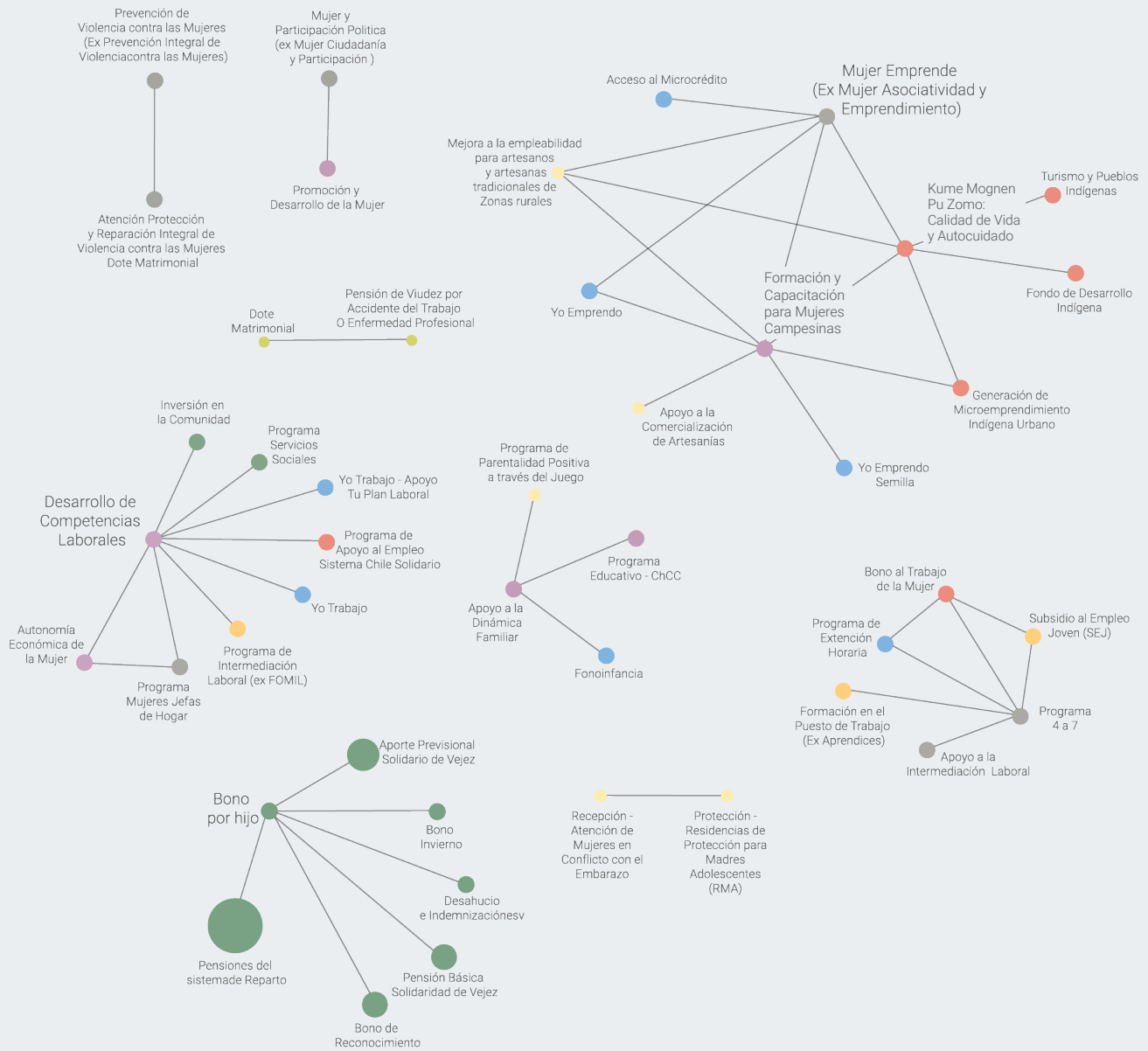
A continuación, se presentan los resultados del mapeo de la Oferta Programática Vigente en 2019.

En la Figura 7, se observa la Oferta Programática dirigida a mujeres. Esto es, los programas que, incluyendo (aunque no exclusivamente) a mujeres entre sus beneficiarios, se dirigen a un mismo problema social específico. El tamaño de los nodos depende del presupuesto total ejecutado en 2019, por lo que nodos de mayor tamaño representan programas con mayor gasto. Los colores de los nodos representan los distintos servicios e instituciones responsables de cada programa. Las uniones entre los programas identifican programas que comparten al menos un mismo grupo destinatario y que se enfocan en resolver el mismo problema específico.

La Oferta identificada, incluye programas e iniciativas de 6 Ministerios: Ministerio de Desarrollo Social y Familia (13 programas), Fundaciones de la Presidencia (9 programas), Ministerio de Trabajo y Previsión Social (14 programas), Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (6 programas), Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2 programas), Ministerio de Educación (1 programa).

Cada clúster o grupo de programas, identifica a aquellos programas que se dirigen a un mismo problema específico y que comparten, al menos, uno de los grupos destinatarios (mujeres). En este contexto, el mapa permite observar que, dentro de la Oferta arriba individualizada (45 programas), existe Oferta destinada a distintos problemas específicos, relacionados con la inserción al mercado laboral. Así, hay Oferta que se enfoca principalmente en ofrecer capacitación y apresto para una inserción de tipo dependiente, mientras que otra proporción de recursos se destina a incentivar la participación en el mercado laboral, por medio de subsidios a la contratación de grupos específicos. Un grupo de programas se enfoca, asimismo, en propiciar que las ideas de negocios y emprendimientos de las personas logren ser exitosos y tengan resultados en término de generación de ingresos, mientras que otro grupo se enfoca en proveer protección frente a episodios de desempleo, inhabilidad laboral y retirada del mundo laboral por envejecimiento. También se incluyen programas agrupados bajo el propósito de contribuir al desarrollo y protección infantil y familiar para madres trabajadoras.

**FIGURA 7. MAPA DE OFERTA SOCIAL FUSIONABLE DIRIGIDA A MUJERES**



Fuente: Elaboración propia en base a información reportada por los servicios.

A continuación, se revisan en mayor detalle tres de los grupos mencionados anteriormente, enfocados en propiciar una mejor inserción al mercado laboral de personas en edad de trabajar. Para ello, se diagramaron tres zoom o enfoques más cercanos a tres problemas específicos:

- Como se observa, en la Figura 8 con Zoom 1.1, hay un conjunto de programas enfocados en resolver el problema principal “inserción al mercado laboral” por medio de enfrentar, en específico, la “baja empleabilidad”. En este grupo se observan 9 programas<sup>64</sup>. Entre ellos, se cuentan 3 programas que atienden exclusivamente a mujeres y que son parte de la Oferta Programática que se ha relevado en la presente evaluación sectorial: Desarrollo de Competencias Laborales, Programa Mujeres Jefas de Hogar, y Autonomía Económica de la Mujer. El mapa permite visualizar que, enfrentados al mismo problema social, hay programas que aportan en la misma dirección, pero que, sin embargo, no están dirigidos exclusivamente a mujeres. Esta Oferta es ejecutada por FOSIS, Subsecretaría del Trabajo, Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, Subsecretaría de Servicios Sociales y SENCE.
- La Figura 8 con Zoom 1.2 grafica los programas que se enfocan en un problema social asociado, definido como problemas de inserción laboral relacionados con el problema específico “bajo emprendimiento”: 11 programas<sup>65</sup>. En este grupo de programas, se observan programas de CONADI y FOSIS mayoritariamente, y sólo 3 son dedicados exclusivamente a mujeres: Kume Mognen Pu Zomo: Calidad de Vida y Autocuidado, Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas y Mujer Emprende (Ex Mujer Asociatividad y Emprendimiento).
- Finalmente, en la Figura 8 con Zoom 1.3, se despliega la Oferta Programática destinada a enfrentar el problema específico de la “baja participación laboral y desempleo”: 6 programas<sup>66</sup>. De este grupo, 3 programas se enfocan exclusivamente en mujeres, (BTM, Programa de Extensión Horaria y 4 a 7), pero sólo el último de ellos lo enfrenta con una estrategia de apresto laboral.

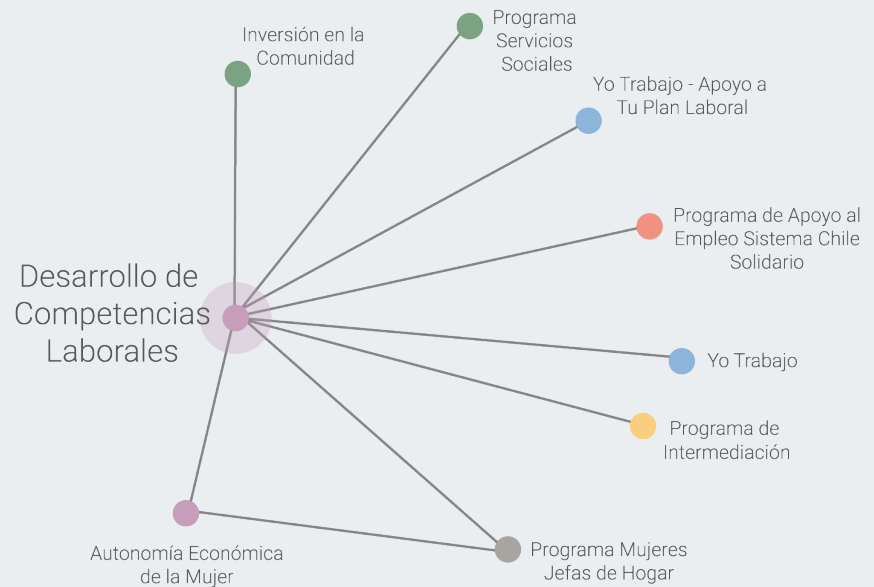
64 Inversión en la Comunidad, Programa de Intermediación Laboral (ex FOMIL), Autonomía Económica de la Mujer, Programa Mujeres Jefas de Hogar, Yo Trabajo - Apoyo a Tu Plan Laboral, Programa Servicios Sociales, Programa de Apoyo al Empleo Sistema Chile Solidario, Yo Trabajo, Desarrollo de Competencias Laborales

65 Fondo de Desarrollo Indígena, Turismo y Pueblos Indígenas, Kume Mognen Pu Zomo: Calidad de Vida y Autocuidado, Yo Emprendo Semilla, Yo Emprendo, Acceso al Microcrédito, Apoyo a la Comercialización de Artesanías, Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales, Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas, Mujer Emprende (Ex Mujer Asociatividad y Emprendimiento), Generación de Microemprendimiento Indígena Urbano

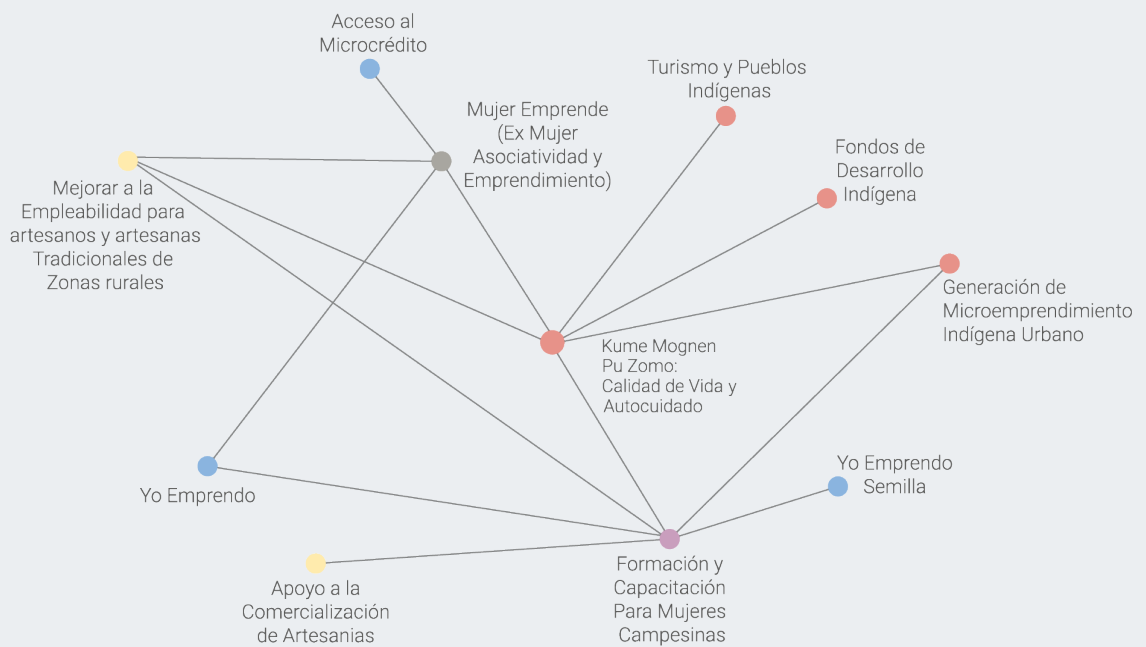
66 Bono al Trabajo de la Mujer, Subsidio al Empleo Joven (SEJ), Programa de Extensión Horaria, Programa 4 a 7, Formación en el Puesto de Trabajo (Ex Aprendices), Apoyo a la Intermediación Laboral

**FIGURA 8. ZOOM 1.1, 1.2 Y 1.3. PROGRAMAS ENFOCADOS EN PROBLEMAS DE BAJA EMPLEABILIDAD Y EN PROBLEMAS DE BAJO EMPRENDIMIENTO Y EN BAJA PARTICIPACIÓN LABORAL Y DESEMPLEO**

**1.1 BAJA EMPLEABILIDAD**

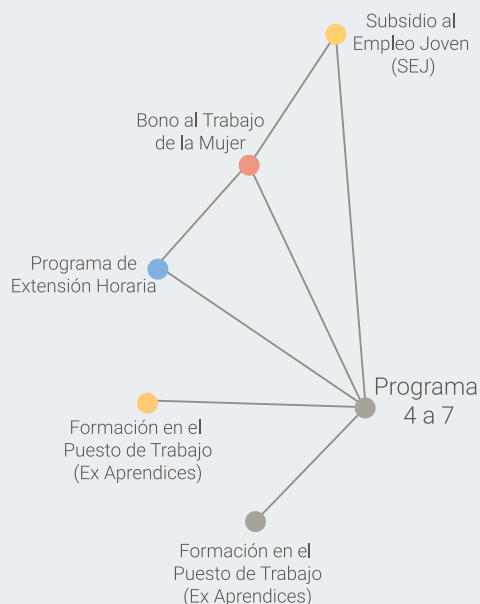


**1.2 BAJO EMPRENDIMIENTO**





### 1.3 BAJA PARTICIPACIÓN LABORAL Y DESEMPLEO



Fuente: Elaboración propia en base a información reportada por los servicios.

### 4.4. COORDINACIÓN DE LA OFERTA PROGRAMÁTICA EN 3 NIVELES

La coordinación de la Oferta Programática a nivel de programas puede verse reflejada en distintos niveles y con distintos objetivos. En este contexto, se definen 3 niveles de coordinación que se diferencian de acuerdo con la siguiente categorización:

• **Primer Nivel: Ejecución por terceros**

Los programas pueden ser ejecutados por las mismas instituciones (la institución responsable es aquella entidad que solicita el presupuesto), o bien, por terceros. En caso de que el programa se ejecute de manera parcial o completa (uno o todos los componentes), por instituciones distintas a la responsable, el programa debe declararlo en el Sistema de Monitoreo de Programas Sociales.

Para cada una de las instituciones ejecutoras, se indica el nombre, el tipo de institución y se señala si la ejecución por terceros es a nivel de programa, es decir, incorpora el conjunto de la ejecución, o sólo se realiza en alguno de los componentes del programa. Además, se especifican los mecanismos que utiliza para seleccionar a cada institución, los que pueden ser concursos, licitaciones o convenios de colaboración, entre otros.

**• Segundo Nivel: Articulaciones entre programas e instituciones**

Los programas pueden también articularse con instituciones y otros programas con el fin de asegurar el cumplimiento de su propósito. En este contexto, las articulaciones corresponden a las relaciones que deben o deberían establecerse entre este programa y otras entidades, tanto públicas (otros Servicios, gobiernos regionales, municipios) como privadas (ONG, fundaciones, empresas) para apoyar la gestión del programa y asegurar el logro de sus resultados.

A continuación, se identifican aquellos programas que se articulan con otras instituciones. Para cada una de las instituciones con las cuales contempla articularse el programa, se indica el nombre, el tipo de institución, se describe la articulación, explicando cómo funcionarán las instancias de coordinación y control correspondientes.

**• Tercer Nivel: Complementariedades Internas o Externas**

Un tercer nivel de coordinación se verifica cuando los programas generan relaciones de complementariedad con otros programas o iniciativas, sean de la misma institución o de una institución distinta.

Para que exista una complementariedad, debe generarse una relación entre programas que contribuyen a un mismo objetivo de política pública.

De esta manera, una complementariedad implica coordinación programática, es decir, compartir diagnósticos y/o diseñar actividades y procesos articulados que hagan posible que las complementariedades identificadas sean efectivas en maximizar los beneficios, en búsqueda de los objetivos superiores de política. Las complementariedades pueden desarrollarse a nivel interno de la institución o externo a ésta:

- 1) Complementariedad a nivel interno: se refiere a la complementariedad con programas o intervenciones de la misma institución o servicio público que está presentado el programa. Los diferentes programas deben compartir el mismo Fin.
- 2) Complementariedad a nivel externo: se refiere a la complementariedad con programas o intervenciones de otras instituciones o servicios públicos dentro del mismo Ministerio, o de otros Ministerios, o de municipios u otros organismos.

Para cada complementariedad, se reporta el nombre del programa o intervención, y se explica en qué consiste la complementariedad, detallando qué y cómo se realizarán dichas complementariedades. En el caso que se reporten complementariedades externas, se señala adicionalmente el nombre del Ministerio y Servicio, u otro organismo del cual depende el programa o intervención complementaria. A continuación, se reporta la situación de los programas que son parte de la presente evaluación, en cada uno de los niveles de coordinación definidos:

**PRIMER NIVEL: EJECUCIÓN POR TERCEROS**

De los 8 programas de la Oferta analizada, 4 son ejecutados por terceros, mientras que los otros 4 no presentan esta situación.

Los programas a continuación no son ejecutados por instituciones distintas a la responsable del programa.

- Autonomía Económica de la Mujer, PRODEMU
- Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas, PRODEMU
- Desarrollo de Competencias Laborales, PRODEMU
- Kume Mognen, CONADI

En la siguiente tabla (Tabla 30) se describen los casos en los que los programas se coordinan con los ejecutores, que proveen servicios a nivel de componentes, según se describe. Como se observa, los ejecutores que ejecutan esta Oferta son Municipios, Universidades, Gobiernos Locales u otros organismos públicos o privados sin fines de lucro.

**TABLA 30. PROGRAMAS DE OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE Y EJECUCIÓN POR TERCEROS**

NOMBRE INSTITUCIÓN EJECUTORA	TIPO DE INSTITUCIÓN	ROL DE LA INSTITUCIÓN	MECANISMOS
<b>Programa Mujeres Jefas de Hogar, SERNAMEG</b>			
Municipios	Municipio	SERNAMEG firma convenio con cada Municipio, hoy en día 250, que se comprometen a implementar y ejecutar el programa, según orientaciones técnicas, seleccionar a las participantes, realizar los Talleres de Formación y gestionar el acceso de las mujeres a cada una de las prestaciones consideradas por el Programa y la derivación a diferentes redes de apoyo institucional.	Postulación abierta
Gobiernos Regionales	Gobierno regional	SERNAMEG firma convenio con cada Gobierno Regional, hoy en día 16, que se comprometen a implementar y ejecutar el programa, según orientaciones técnicas, seleccionar a las participantes, realizar los Talleres de Formación y gestionar el acceso de las mujeres a cada una de las prestaciones consideradas por el Programa y la derivación a diferentes redes de apoyo institucional.	Postulación abierta
Fundaciones y organizaciones	Organismo privado sin fines de lucro	SERNAMEG firma convenio con cada fundación y organización, que se compromete a implementar y ejecutar el programa, según orientaciones técnicas, seleccionar a las participantes, realizar los talleres de formación y gestionar el acceso de las mujeres a cada una de las prestaciones consideradas por el Programa y la derivación a diferentes redes de apoyo institucional.	
<b>Programa 4 a 7, SERNAMEG</b>			
Municipalidades	Municipios	Selecciona y contrata al equipo de monitores/as, de acuerdo al perfil especificado en las Orientaciones Técnicas del Programa; define los establecimientos educacionales donde operará el Programa; elabora el Proyecto anual; compra los materiales que se utilizarán en los diversos Talleres y supervisa la implementación.	SERNAMEG establece un Convenio de Colaboración con cada Municipio que ejecuta el Programa.
<b>Mujer Emprende, SERNAMEG</b>			
Universidades	Universidad o Centro de Formación público	Ejecutar las Escuelas de Emprendimiento. En lo particular, deben elaborar los contenidos solicitados por el Programa, reforzar los contenidos y asistencia técnica permanente a través de tutoras que apoyen el proceso formativo de las participantes. Seguimiento permanente a las emprendedoras, elaboración y entrega de materiales, entrega de instrumentos al Programa tales como informes de avance y final del proceso formativo, asistencia de los módulos, medición en el avance del segmento al cual pertenece la participante, aplicación y sistematización de evaluación de cada módulo, de la Escuela y Encuentro Regional. Contar con contrapartes regionales y nacional las que deben reunirse semanalmente para ver avances, nudos críticos y monitoreo permanente a la planificación.	Se seleccionan mediante licitación pública
<b>Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales, Fundación Artesanías de Chile</b>			
Fundación Artesanías de Chile	Organismo privado sin fines de lucro	Busca generar redes de artesanos que participen del desarrollo económico y así preservar y difundir la artesanía tradicional chilena. Otorga la especificidad y experiencia de sus funcionarios para encontrar los grupos de artesanos con dificultades para desarrollar económicamente sus oficios, y crear contenidos de capacitación pertinentes para ellos. Intermedia mediante la venta del trabajo de los beneficiarios en sus tiendas, y el apoyo para optar a nuevas plataformas comerciales y culturales.	Convenio de Colaboración entre Subsecretaría del Trabajo y Fundación Artesanías de Chile.

Fuente: Elaboración propia en base a información reportada por los servicios.

## SEGUNDO NIVEL: ARTICULACIONES ENTRE PROGRAMAS E INSTITUCIONES

Los siguientes programas no declaran ningún tipo de articulación con otras instituciones públicas ni privadas.

- Desarrollo de Competencias Laborales, PRODEMU
- Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales, Fundación Artesanías de Chile
- Kume Mognen, CONADI

En la siguiente tabla se describen los casos en los que los programas presentan articulaciones. Allí se detallan las articulaciones que el programa Mujer Emprende ha implementado con el Ministerio de Economía, CONADI, INDAP y SERCOTEC.

Asimismo, destaca también el caso del Programa Mujeres Jefas de Hogar, que declara articulaciones con SENCE, FOSIS, Ministerio de Salud, Servicio Nacional del Patrimonio Cultural y con la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

**TABLA 31. PROGRAMAS DE OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE Y ARTICULACIONES**

NOMBRE INSTITUCIÓN CON LA QUE SE ARTICULA	DETALLE DE LA ARTICULACIÓN
Programa Mujeres Jefas de Hogar, SERNAMEG	
SENCE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se mantiene un Convenio de Colaboración cuyo objetivo es establecer mecanismos de coordinación con los diferentes niveles territoriales de ambas instituciones. SENCE, por una parte, ofrece capacitación a las mujeres del PMJH, que les permita adquirir herramientas en el manejo productivo de un oficio (Programa Más Capaz y otros instrumentos de capacitación tales como becas laborales, OTIC).</li> <li>• Se realizan gestiones con diferentes actores a nivel territorial, este trabajo se lleva cabo en estrecha coordinación con SENCE a nivel central y regional y con las OMIL a nivel comunal, para fortalecer una estrategia de intermediación laboral con el programa.</li> </ul>
FOSIS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambas instituciones mantienen un convenio de colaboración, en virtud de los compromisos gubernamentales asumidos por FOSIS en materia de género; dicho organismo se comprometió a promover el acceso preferente a mujeres participantes del programa Mujeres Jefas de Hogar del SERNAMEG, a los programas de emprendimiento y empleabilidad del FOSIS.</li> <li>• Tanto el FOSIS como el SERNAMEG, en el ejercicio de sus facultades legales, han considerado la conveniencia técnica de mantener la Oferta Programática del FOSIS disponible para las mujeres jefas de hogar atendidas por el SERNAMEG, en el entendido que un número importante de las(os) participantes del FOSIS son mujeres y en la mayoría de ellas, son Jefas de Hogar.</li> </ul>
Ministerio de Salud	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Ministerio de Salud mantiene un Convenio de Colaboración con SERNAMEG, con el objeto de beneficiar prioritariamente a mujeres que participan en las distintas líneas programáticas de este último.</li> <li>• La derivación de las mujeres se realizará a través de un documento denominado "Información y Compromiso Programa Más Sonrisas para Chile", el cual informará sobre esta estrategia, la cartera de prestaciones e invita a realizar un compromiso de la paciente con el equipo odontológico que la atenderá.</li> <li>• Cada Servicio de salud debe asegurar que el 20% de sus cupos para el programa Más Sonrisas sean para participantes de algún programa del SERNAMEG.</li> </ul>

NOMBRE INSTITUCIÓN CON LA QUE SE ARTICULA	DETALLE DE LA ARTICULACIÓN
Servicio Nacional del Patrimonio Cultural	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se suscribe un Convenio de colaboración con ambas instituciones para otorgar cupos indefinidos en los cursos de capacitación en Alfabetización Digital Básica y Complementada del Programa Biblioredes, a las mujeres beneficiarias del Programa Mujeres Jefas de Hogar, lo cual se operativizará en mesas de trabajo a nivel regional.</li> </ul>
Junta Nacional de Jardines Infantiles	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SERNAMEG y JUNJI mantienen un convenio específico de colaboración con el objeto de beneficiar prioritariamente a los hijos e hijas de las mujeres que participen en el PMJH y, a su vez, incorporar a las mujeres madres u otra adulta responsable de hijos e hijas, beneficiarios(as) de JUNJI, al Programas MJH cuando así lo requieran y en la medida que cumplan con los requisitos de postulación.</li> </ul>
<b>Programa 4 a 7, SERNAMEG</b>	
Ministerio de Educación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participa de manera sistemática y regular en la Mesa de trabajo Intersectorial nacional, regional y provincial.</li> <li>• Provee de información y asesoría de los niveles regionales y provinciales de MINEDUC para potenciar una implementación adecuada del Programa en las comunas participantes.</li> <li>• Realiza asesorías periódicas durante el año a los equipos regionales y comunales del Programa 4 a 7. Apoya las actividades específicas de seguimiento y evaluación.</li> </ul>
Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrega de servicio de alimentación para niños y niñas que participan en el Programa.</li> <li>• Participa en la Mesa Intersectorial Central y Regional.</li> <li>• Realiza supervisión al Programa en lo que le compete</li> </ul>
<b>Mujer Emprende, SERNAMEG</b>	
Ministerio de Economía, Fomento y Turismo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La articulación se realiza a partir de los instrumentos de fomento productivo con que cuenta el Ministerio (financiamiento, incubadoras de negocios, entre otros). Las Direcciones Regionales del SERNAMEG establecerán vínculos en cada territorio para articular los instrumentos de acuerdo a las necesidades específicas de las emprendedoras.</li> <li>• Durante 2 años, en el 2018 y 2019, el Programa Mujer Emprende estuvo en coordinación con el Ministerio de Economía, a través de la intervención en las charlas que el Ministerio organizaba a las asociaciones gremiales y cooperativas, de modo tal que nuestro Programa entregaba fundamentos de género a los/as asociados/as a dichos grupos. Además, durante esos mismos dos años, existía la coordinación para que el Ministerio de Economía impartiera charlas a las emprendedoras participantes del Programa Mujer Emprende en las regiones, en las temáticas de asociaciones gremiales y cooperativas, para que las mujeres conocieran estas opciones legales y generara más conocimiento para su desarrollo empresarial.</li> <li>• Además, el programa hace uso de los instrumentos de estudio y análisis que presenta el Ministerio, preferentemente la Encuesta de Micro Emprendimiento (EME), la que entrega una caracterización de los emprendedores y emprendedoras y nos permite hacer evaluaciones y estimaciones en relación a la categorización del Programa.</li> </ul>
Centro de Desarrollo de Negocios. SERCOTEC	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Programa se articula con los Centros de Desarrollo de Negocios del SERCOTEC, a fin de vincular los servicios integrales - técnicos que estos Centros ofrecen a las emprendedoras. El Programa cuenta con un convenio de derivación para emprendedoras que se encuentren en el segmento 3 del Programa, y algunos casos destacados en el segmento 2, que hayan egresado de la Escuela Mujer Emprende. Esto se comenzó a implementar a partir del año 2020, específicamente se ha hecho ejecutable en los últimos 4 meses del año 2020. La derivación tiene por objeto que Sercotec incorpore a estas emprendedoras como clientas de los Centros de Negocios y se establezcan acciones de fortalecimiento de su emprendimiento por medio de la capacitación y asistencia técnica. La emprendedora es derivada al Centro de Negocios correspondiente a su región y/o comuna.</li> <li>• Asimismo, se cuenta con la conformación de una Mesa de Trabajo Regional, de modo de hacer seguimiento de las derivaciones y avances de las mujeres, además de ser una alianza colaborativa para la difusión y promoción de actividades de ambas instituciones.</li> <li>• Asimismo, SERNAMEG se compromete en la entrega de formación en temáticas de género para los equipos regionales de Sercotec.</li> <li>• En algunas regiones SERNAMEG ha sido parte del jurado que selecciona para el Capital Abeja. También desde la Creación de los Centros de Desarrollo de Negocios y dependiendo de las relaciones y gestiones de las regiones, se han coordinado para la derivación de mujeres pertenecientes al Programa ME que ya han tenido intervención en el SERNAMEG.</li> <li>• Durante el año 2019, SERNAMEG decidió realizar la Escuela de Emprendimiento del Programa ME, tomando como ejecutor a Sercotec, lo que se plasmó a través de un Convenio de transferencia de recursos.</li> </ul>

NOMBRE INSTITUCIÓN CON LA QUE SE ARTICULA	DETALLE DE LA ARTICULACIÓN
CONADI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Articulación orientada a generar espacios de encuentro, asociatividad, formación, exposición, comercialización y generación de redes entre mujeres pertenecientes a los 9 pueblos originarios que participan en el programa. Mediante la coordinación con CONADI se aúnan e intercambian experticias y recursos para la ejecución de actividades que ponen en valor la cultura y productos elaborados por las emprendedoras. El objetivo es visibilizar y relevar el rol de las mujeres indígenas en el ámbito social, cultural, económico y político, de manera de contribuir a promover los niveles de autonomía económica a través de la difusión de los emprendimientos de las mujeres.</li> <li>• Realización en conjunto desde el año 2012 de la Expo Feria Mujeres Emprendedoras Indígenas, a nivel nacional.</li> <li>• En el 2020 producto de la pandemia, se transfirieron los recursos a 10 regiones para Expo Ferias Regionales, las que se están ejecutando durante el primer semestre del 2021.</li> </ul>
INDAP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Articulación orientada a las participantes del Programa MAE que califiquen como usuarias de INDAP, accedan a instrumentos que promueven la asociatividad, capacitación técnica, comercialización, redes, subsidios y créditos a mujeres vinculadas a las actividades agropecuarias y de ganadería. A través de esta coordinación con INDAP, se intercambiarán experticias y recursos para la ejecución de actividades con alcance territorial, desde la especificidad del trabajo con mujeres campesinas y con perspectiva de género, visibilizando el aporte a la economía nacional, del trabajo de pequeñas productoras campesinas.</li> </ul>
Autonomía Económica de la Mujer, PRODEMU	
SENCE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se articula con SENCE para los procesos de asignación de cupos para la etapa de capacitación, por medio de Becas y Mandatos.</li> </ul>
Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas, PRODEMU	
INDAP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El presupuesto del Programa proviene del presupuesto público de INDAP, no por medio de asignación directa desde la Dirección de Presupuestos. Hoy en día existe un convenio entre INDAP y Fundación PRODEMU, bajo el cual ambas instituciones se articulan y definen los requisitos y criterios de ingreso de las participantes del programa.</li> <li>• En el año 2016, se flexibiliza el acceso a las mujeres como usuarias de INDAP, resguardando una de las principales exigencias que se solicita para poder ser usuarias de INDAP. Para acceder a el Programa Mujeres Campesinas, la mujer debe estar acreditada en INDAP.</li> <li>• Se incorpora la utilización de RSH para la comprobación de los ingresos del hogar, permitiendo el ingreso de mujeres a ser usuarias de INDAP.</li> </ul>

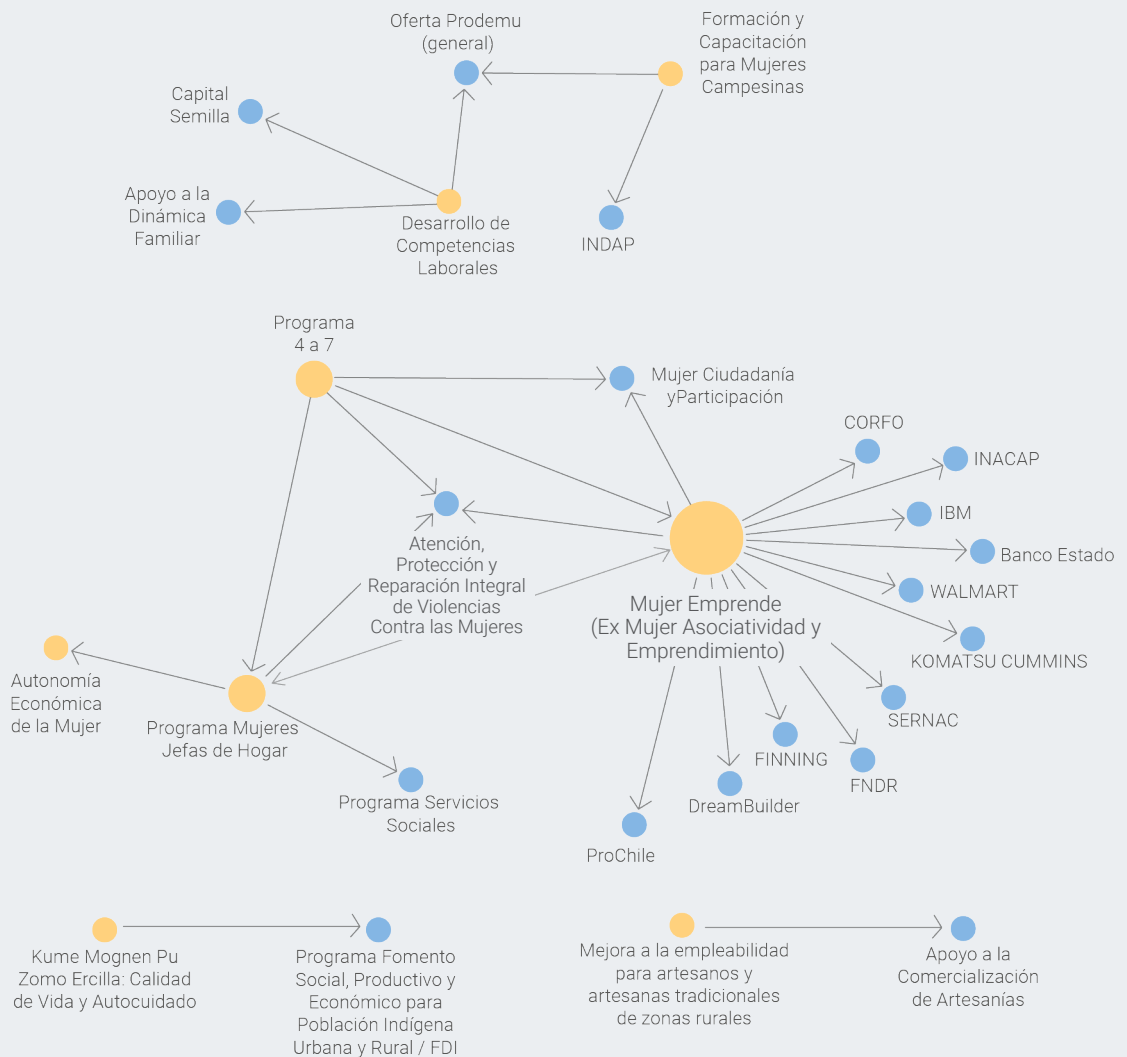
Fuente: Elaboración propia en base a información reportada por los servicios.

### TERCER NIVEL: COMPLEMENTARIEDADES INTERNAS O EXTERNAS

A continuación, se describen las complementariedades internas y externas reportadas por los programas aquí evaluados. En la primera parte se despliegan mapas gráficos que contribuyen a visualizar las relaciones reportadas por los programas, mientras que, en la segunda parte de esta sección, se describen una a una las complementariedades internas y externas de cada programa, con el objetivo de proporcionar una visión más detallada del tipo de coordinaciones que los programas han implementado. Finalmente se grafica en un último Mapa, aquellos programas que, estando dirigidos a solucionar problemas de inserción al mercado laboral, no atienden exclusivamente a mujeres, o bien, no lo hacen a través de estrategias de apresto laboral, sino que, por ejemplo, a través de la entrega de subsidios.

En la Figura 9 se observan las relaciones de complementariedad tanto internas como externas. El color amarillo de los nodos identifica a los programas que son parte de la Oferta comprendida en la presente evaluación (Oferta Programática Relevante), diferenciándola de la Oferta Programática y/o instituciones que no son sujeto de evaluación (color azul). Como se observa, el Programa Mujer Emprende destaca por la cantidad de coordinaciones que reporta con programas y con instituciones o empresas.

**FIGURA 9. COMPLEMENTARIEDADES INTERNAS Y EXTERNAS DE OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE Y NO RELEVANTE**



Fuente: Elaboración propia en base a información reportada por los servicios.



Al mismo tiempo, se observa que existe una relación entre 4 programas que conforman la Oferta Programática Relevante: Programa Mujeres Jefas de Hogar, Programa 4 a 7, Mujer Emprende y programa Autonomía de la Mujer. Estas relaciones serán descritas en la siguiente sección, de modo de entender la naturaleza de la coordinación.

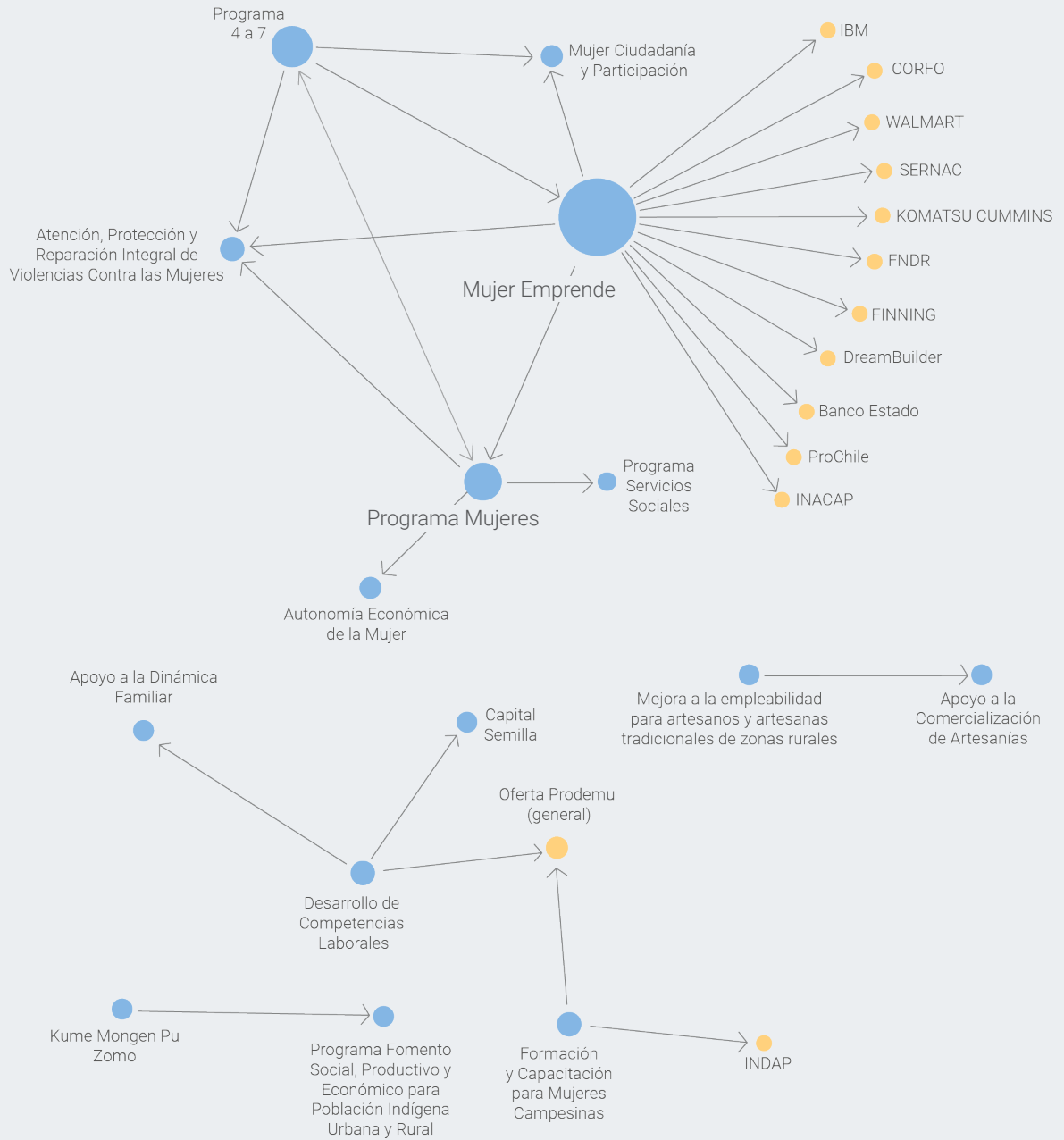
El Programa Mujeres Jefas de Hogar reporta 5 complementariedades, que combinan relaciones con Oferta incluida en esta evaluación, así como con Oferta Programática que, estando dirigida a mujeres, no ha sido incluida en esa evaluación por no generar estrategias de apresto laboral, como el programa de Atención, Protección y Reparación Integral de violencia contra las mujeres.

Asimismo, se identifica que el Programa 4 a 7 presenta una coordinación con 4 programas sociales, mientras que el Programa Desarrollo de Competencias Laborales, reporta complementariedades con 3 programas y/o instituciones, entre las que se cuentan PRODEMU, y su Oferta de manera general. Esta Oferta, a su vez, también ha generado relaciones de complementariedad con el programa Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas, programa que, a su vez, declara contar con coordinación con INDAP.

Finalmente, se observa que, dentro de la Oferta Programática Relevante, los dos programas que se observan más “aislados” son Kume Mognen, el que solo se complementa internamente con el Programa de Fomento Social Productivo y Económico (FDI), y el Programa Mejora a la Empleabilidad de Artesanos y Artesanas que sólo se complementa, también internamente, con el Programa Apoyo a la Comercialización de Artesanías.

En la Figura 10, se han modificado los colores. El color de los nodos identifica a programas (color azul), e instituciones o empresas (color amarillo). El tamaño de los nodos se genera de acuerdo a la cantidad de complementariedades que un programa reporta. Nuevamente se destaca el Programa Mujer Emprende, que ha reportado contar con alianzas estratégicas con 11 instituciones y/o empresas públicas o privadas.

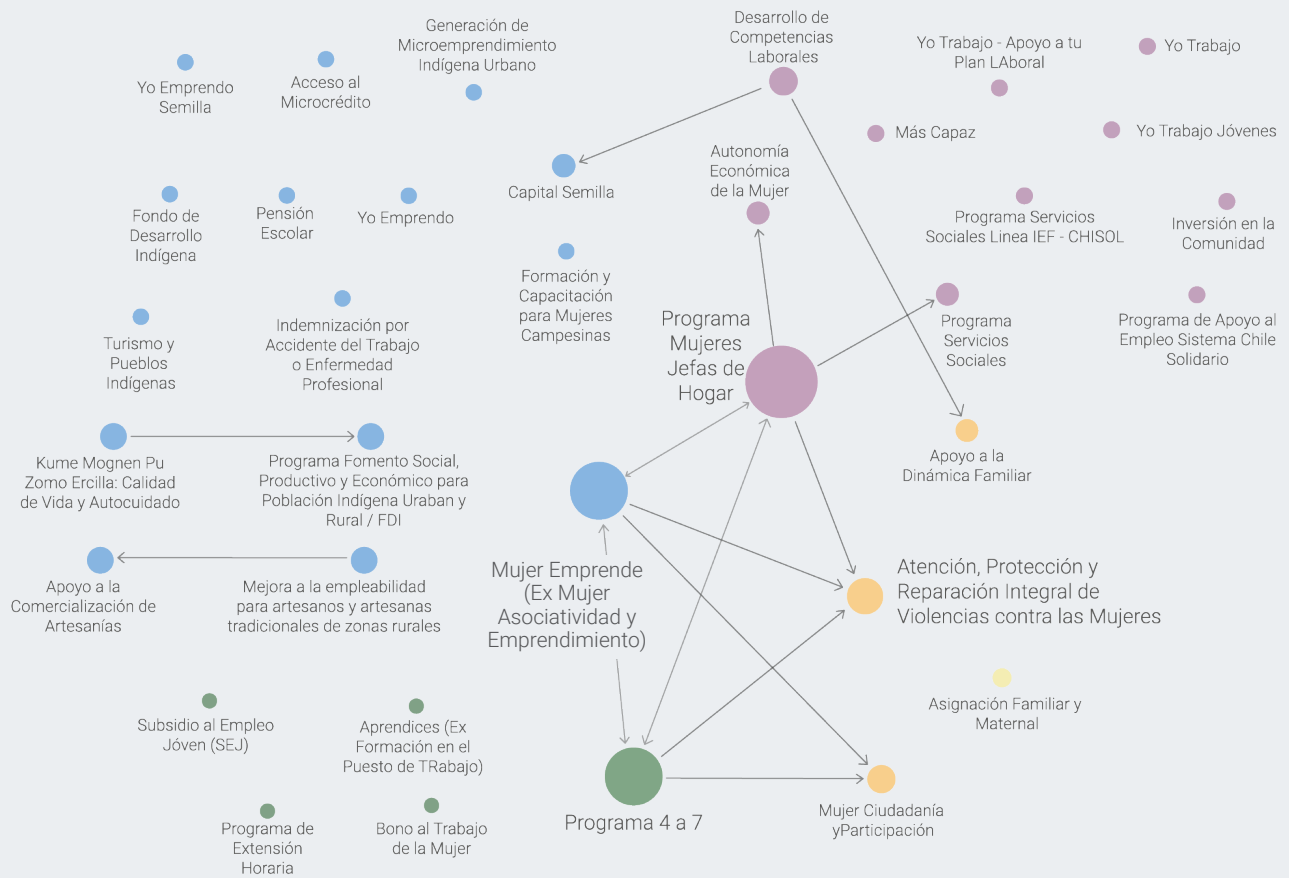
**FIGURA 10. COMPLEMENTARIEDADES INTERNAS Y EXTERNAS DE OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE SEGÚN TIPO DE INSTITUCIÓN/ PROGRAMA**



Fuente: Elaboración propia en base a información reportada por los servicios.

Finalmente, en la Figura 11, se despliega la Oferta Programática (sólo programas, no instituciones), que está diseñada para contribuir a superar los problemas de Bajo emprendimiento (celeste), Baja participación laboral y/o desempleo (morado), Bajos salarios (amarillo claro), Baja empleabilidad (verde) y otros (amarillo) que pertenezcan a o no a la Oferta Programática Relevante. Se observa que, no obstante, la Oferta que aquí ha sido evaluada se complementa y relaciona entre ella y con algunos programas externos, las potencialidades de complementariedad y trabajo conjunto son variadas, y existen para todos los problemas sociales aquí descritos. Así, por ejemplo, el Programa Mujeres Jefas de Hogar se complementa actualmente con Autonomía Económica de la Mujer y Programas Sociales, sin embargo, no presentan complementariedades con 8 programas que están enfocados en el mismo problema social, y que incluyen a mujeres entre sus beneficiarias. Un fenómeno similar ocurre al mirar el problema de emprendimiento, en donde los programas (en celeste), se visualizan desconectados entre sí, evidenciando notables espacios de coordinación en los que sería posible avanzar. Finalmente, en el caso del Programa 4 a 7, no obstante, se ha visto anteriormente que mantiene complementariedades con otros programas principalmente del mismo servicio, no reporta conexión alguna con programas enfocados en el mismo problema social.

**FIGURA 11. COMPLEMENTARIEDADES EXISTENTES ENTRE PROGRAMAS DE LA OFERTA PROGRAMÁTICA DESTINADA A LA INSERCIÓN LABORAL**



Fuente: Elaboración propia en base a información reportada por los servicios.

A continuación, se describen las complementariedades internas y externas de los programas contenidos en la presente evaluación sectorial.

El Programa Mujeres Jefas de Hogar, de SERNAMEG, presenta tanto complementariedades internas como externas. Estas se describen a continuación:

- **Programa 4 a 7 (interna).**

El Programa 4 a 7 fortalece la autonomía económica de las mujeres mediante acciones para abordar las restricciones derivadas de las responsabilidades del cuidado de niñas y niños entre 6 y 13 años, se potenciará una estrategia de coordinación que posibilite la derivación mutua de mujeres. Este programa será una opción de cuidado infantil para hijos(as) o niños(as) de 6 a 13 años a cargo de las participantes del PMJH en aquellas comunas en que coincidan ambos programas. Además, se desarrollará un procedimiento de trabajo que posibilite la coordinación conjunta con otras Instituciones para los apoyos transversales, especialmente en lo relativo a Cuidado Infantil, Nivelación de Estudios, Alfabetización Digital.

- **Mujer Asociatividad y Emprendimiento (interna).**

Las participantes del Programa Mujeres Jefas de Hogar de la línea independiente una vez que terminan el componente uno (talleres) y siempre y cuando cumplan con los requisitos de postulación, podrán acceder al Programa Mujer Emprende, para adquirir herramientas (conocimientos y habilidades) para desarrollar emprendimientos. Si las participantes acceden al ME deberán egresar del Programa Mujeres Jefas de Hogar.

- **Atención, Protección y Reparación Integral de Violencias contra las Mujeres (interna).**

Constituye una alternativa de apoyo a la reparación socioeconómica y de salud mental de aquellas mujeres que hayan vivido violencia intrafamiliar. La autonomía económica que pueda obtener podría evitar una nueva ocurrencia de VCM. Se establecerá protocolos de derivación de mujeres de las Casas de Acogida y Centros de la Mujer al Programa Jefas de Hogar y viceversa. Otra estrategia de apoyo entre ambos programas es la capacitación de los equipos comunales del Programa Jefas de Hogar en violencia contra la mujer, derivación, contención, primera acogida, etc., a realizar por los profesionales del Programa VCM

- **Programa Servicios Sociales, de la Subsecretaría del Trabajo (externa).**

Coordinar acciones entre ambos programas que permita que las mujeres desempleadas, mayores de 18 años, que no cumplan los requisitos para ingresar al PMJH puedan ser derivadas al Programa de Servicios Sociales, teniendo en consideración que dicho programa busca el fortalecimiento de las competencias de empleabilidad

a través de la capacitación y posterior inserción en un puesto de trabajo dependiente. También existe una línea para personas cesantes, desempleadas o que están buscando trabajo por primera vez, pertenecientes al Programa Chile Solidario o al Ingreso Ético Familiar.

- **Autonomía Económica de la Mujer, de la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer (externa).**

En la etapa inicial de los programas de ambas instituciones, se genera la complementariedad en cuanto a la derivación de mujeres desde un Programa a otro en función de la realidad de cada participante y al cumplimiento de los requisitos en uno u otro programa.

El Programa de 4 a 7, de SERNAMEG, presenta solamente 3 complementariedades internas, es decir con programas del mismo servicio.

- **Con el Programa Mujeres Jefas de Hogar.**

Mujeres participantes del Programa 4 a 7 que desarrollan un emprendimiento y cumplan con el perfil del programa Mujer Emprende (emprendedoras con actividad productiva de al menos un año de antigüedad y con ingresos por su actividad económica) accederán a la Oferta de este Programa al componente GEME (Genera Mujer Emprendedora) que entrega formación y asistencia técnica diferenciada en tres niveles de acuerdo al desarrollo del emprendimiento. Asimismo, participantes del Mujer Emprende que sean responsable del cuidado de niñas y niños en edad escolar, podrán acceder a la Oferta de ambos componentes del 4 a 7. La complementariedad entre los programas se dará en los territorios, por gestiones del equipo regional SERNAMEG con el ejecutor del 4 a 7.

- **Con el Programa Mujer Emprende.**

Las participantes del 4 a 7 conocerán y serán vinculadas, quienes lo requieran- al programa Atención, protección y reparación integral de violencias contra las mujeres, para acceder al dispositivo que necesiten. Asimismo, mujeres beneficiarias del Programa de Atención, Protección y Reparación que sean responsables del cuidado de niños y niñas en edad escolar, y que requieran apoyo para participar en el mercado laboral, podrán acceder a la Oferta de 4 a 7.

- **Con el Programa Ciudadanía y Participación.**

Las mujeres participantes del programa 4 a 7 que cumplan con el perfil y que así lo requieran, podrán postular a la Oferta del programa Mujer y Participación Política. En tales casos las mujeres serán derivadas internamente por el equipo de SERNAMEG Regional y podrán acceder a la Oferta de cuidado infantil del programa de Mujer y participación política, siempre y cuando los horarios y los lugares en los cuales se realicen las escuelas de líderes políticas sean diferentes a los correspondientes del programa 4 a 7.

Por su parte, el Programa Mujer Emprende, de SERNAMEG, identifica complementariedades internas y externas. A continuación, se describe cada una de ellas:

- **Atención, Protección y Reparación Integral de Violencias contra las Mujeres (interna).**

El trabajo y la generación de ingresos es un factor de protección y reparación de las víctimas de Violencia contra la Mujer. A su vez, la atención y reparación de la violencia es un factor significativo en la sostenibilidad y proyección de las actividades laborales de las mujeres. Se considera un mecanismo de acceso de las participantes de ambos programas a los servicios que ofrece cada uno. Para ello los equipos regionales del SERNAMEG se coordinan para esta derivación.

- **Mujer Ciudadanía y Participación (interna).**

A través del mecanismo de coordinación interna de los Programas del SERNAMEG a escala regional se implementa derivación de las participantes de ambos Programas. Las participantes del ME pueden acceder a los talleres, elaboración de agendas y escuelas de liderazgo si cuentan con el perfil requerido. A su vez dirigentes y líderes del Programa Mujer, Ciudadanía y Participación que sean emprendedoras podrán incorporarse a los servicios del ME de acuerdo a requisitos.

- **Programa 4 a 7 (interna).**

A través del mecanismo de coordinación interna de los Programas del SERNAMEG a escala regional se implementa derivación de las participantes de ambos Programas. Así las Emprendedoras que requieran cuidado de niños/as entre 6 y 13 años en jornada alterna al colegio son priorizadas para su acceso al Programa 4 a 7 y mujeres emprendedoras que se encuentran participando en el Programa 4 a 7, pueden acceder a los servicios del Programa ME, si cumplen los requisitos de ingreso.

- **Programa Mujeres Jefas de Hogar (interna).**

Las participantes del Programa Mujeres Jefas de Hogar (línea trabajo independiente), una vez finalizado el primer componente, y si cumplen con los requisitos y perfil para ingresar al Programa ME, podrán acceder al "Plan de Formación y Capacitación Técnica Profesionalizando el Emprendimiento", lo que implica un siguiente paso ascendente en su trayectoria para avanzar en autonomía económica, ya que fortalecerá su perfil de emprendedoras, y profundizará conocimientos y habilidades para un mayor desarrollo de sus emprendimientos. Se enfatiza que no se debe pertenecer a ambos Programas simultáneamente, dado que el Programa ME es una posibilidad de escalamiento para aquellas mujeres de la línea independiente que han decidido continuar una trayectoria ascendente del negocio, definiendo este modo para la generación de ingresos.

Entre las coordinaciones externas, destacan los siguientes convenios y alianzas:

- **Banco Estado (externa):** A partir del convenio actualizado entre el MinMujeryEG y Banco Estado para los programas Crece Mujer Emprendedora y Crece Mujer Activa, las emprendedoras del Programa Mujer Emprende cuentan con facilidades para acceder a productos financieros. Desde el año 2017, se entrega capacitación en gestión de negocios y herramientas digitales para el fortalecimiento de los emprendimientos, mediante charlas ejecutadas en forma presencial y a partir del 2020 por plataformas digitales.
- **DreamBuilder (externa):** Desde el 2019 se ha capacitado a mujeres en modelo y gestión de negocios. Esta capacitación siempre ha sido online.
- **ProChile (externa):** A través del programa Mujer Exporta, se han desarrollado charlas en algunas regiones del país sobre el proceso exportador.
- **IBM (externa):** Capacitación a emprendedoras durante el 2019.
- **SERNAC (externa):** Implementando talleres sobre la ley del consumidor, enfocándose desde la emprendedora que provee un producto o servicio.
- **CORFO (externa):** A través de invitación a las capacitaciones que realizan, como a los espacios de comercialización presenciales y virtuales.
- **INACAP (externa):** Durante el 2020 se realizaron capacitaciones en todas las regiones del país a emprendedoras en Marketing Digital, y en gestión de negocios en el año 2019 en las regiones de Arica y Parinacota, y Bio Bío.
- **Walmart (externa):** Durante el 2018 y 2019 se efectuaron las ferias Mujer Emprende en 13 regiones del país. En la región de O'Higgins desde 2019 hasta la fecha se mantienen dos espacios permanentes de comercialización en las comunas de San Fernando y Rengo. Promociona realizó mentoría a emprendedoras del programa, esto desde 2018 a la fecha.
- **Finning (externa):** Durante el 2020 la empresa Finning donó 1000 kits sanitarios a emprendedoras en las 10 regiones en las que están presentes.
- **Komatsu Cummins (externa):** Por su parte Komatsu Cummins, incorporó a emprendedoras a vitrina virtual interna de la empresa para promover la comercialización de sus productos y servicios.
- **FNDR (externa):** Durante el año 2020, el programa fortaleció su intervención a través de acciones realizadas a través de FNDR en 4 regiones del país por un monto de M\$1.807.897.



Por su parte, el programa Autonomía Económica de la Mujer de PRODEMU presenta solamente coordinaciones con otros programas de instituciones distintas a PRODEMU. El programa declara que ha generado, en los convenios de ejecución del programa, un cierto sentido de complementariedad, propiciando, por ejemplo, que la Oferta Programática de PRODEMU y SERNAMEG no se dirijan a los mismos grupos objetivos. Asimismo, el programa reporta que ha establecido alianzas con privados, con el objeto de promover el desarrollo de capacitación a través de becas y mandatos, entre otros, destacan SODEXO, BAGÖ, Codelco, etc.

El Programa Desarrollo de Competencias Laborales, de PRODEMU, también reporta solamente coordinaciones externas:

- **Programa Capital Semilla**, de FOSIS: las personas beneficiarias del Programa Desarrollo de Competencias Laborales tienen entrada prioritaria al programa Capital Semilla de FOSIS. Desde PRODEMU, se potencia la postulación ante los llamados de Capital Semilla o Capital Abeja.
- **Complementariedad con la Oferta general de SERNAMEG**, se realiza un cruce de las mujeres que pasan desde este programa, hacia otros programas en PRODEMU. Esta coordinación es incipiente, y se incentiva desde el Programa Competencias Laborales. Las mujeres que trabajan de manera dependiente pueden postular de manera prioritaria al Programa Mujeres Jefas de Hogar.
- **Programa Apoyo a las Dinámicas Familiares**, de la Subsecretaría de Servicios Sociales: al ser parte del Subsistema de Seguridades y Oportunidades, se vincula con el programa "Apoyo a la Dinámica Familiar", donde se posibilita la participación de las mujeres en ambas áreas.

Por último, el Programa Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas, de PRODEMU, declara solamente una complementariedad externa, con INDAP:

- **INDAP:** Existe exclusión en la participación de programas en INDAP simultáneamente, por lo tanto, no se permite que una misma mujer sea beneficiaria de dos programas de asesoría técnica y apoyo en inversiones, en el rubro priorizado, simultáneamente. Una vez egresadas las mujeres del Programa Mujeres Campesinas, no existe ingreso directo a la Oferta de INDAP, sino que se debe cumplir con los requisitos específicos de cada programa en INDAP. Existe un interés de las egresadas en poder continuar con asesoría técnica y apoyo a las inversiones.

El Programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales, de la Fundación Artesanías de Chile, se complementa solamente de manera interna, y declara coordinarse con el Programa Apoyo a la Comercialización de Artesanías:

*La complementariedad se realiza en el componente de inserción, ya que, mediante el programa de Apoyo a la comercialización de Artesanías, se*

*le ingresa a la Red a la población beneficiaria del programa Mejora a la empleabilidad, una vez que éstos cumplen los requisitos solicitados. A su vez, desde el Programa de Apoyo a la Comercialización se solicita apoyo de capacitación para ciertas agrupaciones que no están logrando estándares de calidad adecuados, ante lo cual se inscriben con capacitación con enfoque principalmente técnico.*

Otro programa que sólo se complementa con programas de la misma institución, es el Programa Kume Mognen, de CONADI, con el Programa Fomento Social, Productivo y Económico para Población Indígena Urbana y Rural/FDI:

El presupuesto del programa depende de la disponibilidad presupuestaria del Componente de Fomento a la Economía Indígena, del Programa Fomento Social, Productivo y Económico para Población Indígena Urbana y Rural/FDI y la contratación de la asistencia técnica, capacitaciones y elaboración de planes de negocios, se realiza mediante Licitación Pública, dependiendo de la disponibilidad presupuestaria del Componente de Gestión Social, del Programa Fomento Social, Productivo y Económico para Población Indígena Urbana y Rural/FDI.

## BIBLIOGRAFÍA

- Artesanías Chile. (s.f.). PROARTESANO: Programa de capacitación para artesanos. Fundación Artesanías de Chile.
- Bachelet, M. (2013). Programa de Gobierno 2014-2015. Santiago de Chile.
- Bachelet, M. (2014). Mensaje Presidencial. 21 de mayo de 2014.
- Bachelet, M. (2015). Mensaje Presidencial. 21 de mayo de 2015.
- Bachelet, M. (2016). Mensaje Presidencial. 21 de mayo de 2016.
- Bachelet, M. (2017). Mensaje Presidencial. Cuenta pública. 2017.
- Comisión Asesora Presidencial Mujer, Trabajo y Maternidad . (2011). Informe Final Comisión Asesora Presidencial Mujer, Trabajo y Maternidad. Santiago de Chile.
- Comisión Nacional de Productividad. (2017). Informe Comisión Nacional de Productividad. Santiago de Chile.
- Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral. (2011). Informe Final Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral. Santiago de Chile.
- Decreto N°64 que crea la Comisión Asesora Presidencial "Mujer, Trabajo y Maternidad". Ministerio Secretaría General de la Presidencia. (2010). Santiago de Chile: Diario Oficial de la República de Chile.
- Dirección de Presupuestos (DIPRES). (2015). INFORME FINAL DE EVALUACIÓN. PROGRAMA MÁS CAPAZ. SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN. MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.
- DreamBuilder. (Febrero de 2021). Obtenido de <https://spanish.dreambuilder.org/>: <https://spanish.dreambuilder.org/>
- Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer. (Enero de 2021). Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer – PRODEMU –. Obtenido de <http://www.prodemu.cl/index.php/quienes-somos-ii/>
- Gobierno de Chile. (2021). Chile seguridades y oportunidades. Obtenido de Fuente: <http://www.chileseguridadesyoportunidades.gob.cl/>
- Instituto Nacional de Estadísticas. (18 de enero de 2021). Encuesta Nacional de Empleo, INE-Chile. Obtenido de Instituto Nacional de Estadísticas: [www.ine.cl](http://www.ine.cl)
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2020). Enfoque de Género y Microemprendimiento. Documento de Análisis. Santiago de Chile: Instituto Nacional de Estadísticas.

- Instituto Nacional de Estadísticas. (2020). Instituto Nacional de Estadísticas. Obtenido de ENFOQUE DE GÉNERO Y MICROEMPREDIMIENTO. Documento de Análisis: [https://www.ine.cl/docs/default-source/microemprendimiento/publicaciones-y-anuarios/documentos/enfoque-genero-microemprendimiento-vi-eme-2019.pdf?sfvrsn=3561f40f\\_4](https://www.ine.cl/docs/default-source/microemprendimiento/publicaciones-y-anuarios/documentos/enfoque-genero-microemprendimiento-vi-eme-2019.pdf?sfvrsn=3561f40f_4)
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2020). Separata Técnica Anual, 2019. Santiago de Chile: Instituto Nacional de Estadísticas.
- Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas. (Febrero de 2021). Obtenido de [www.junaeb.cl](http://www.junaeb.cl): [www.junaeb.cl](http://www.junaeb.cl)
- Ley N°19.023 que Crea el Servicio Nacional de la Mujer. (1990). Santiago de Chile: Diario Oficial de la República de Chile.
- Ley N°20.820 que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y modifica normas legales que indica. (2015). Santiago de Chile: Diario Oficial de la República.
- Ley N°20.891 que perfecciona el permiso postnatal parental y el ejercicio del derecho a sala cuna para funcionarias y funcionarios públicos que indica. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2016). Santiago de Chile: Diario Oficial de la República de Chile.
- Ley N°20.940 que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2016). Santiago de Chile: Diario Oficial de la República de Chile.
- Mesa de Acuerdo Nacional por el Desarrollo Integral. (2018). Informe +100 Propuestas para el Desarrollo Integral de Chile. Santiago de Chile.
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2017). Resultados de Equidad de Género de la Encuesta Casen 2017. Santiago de Chile.
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2018). Resultados de Trabajo de la Encuesta Casen 2017.
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2019). Informe de Desempeño Programa 4 a 7. Obtenido de <https://programassociales.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/>
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2021). Banco Integrado de Programas Sociales y No Sociales. Obtenido de [www.programassociales.ministeriodesarrollosocial.gob.cl](http://www.programassociales.ministeriodesarrollosocial.gob.cl)
- Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (2018). Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030.
- Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (2018). Cuenta Pública 2018.
- Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (2018). Cuenta Pública. 2017.
- Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (2020). Cuenta pública 2019.

- Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (2021). Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Obtenido de <https://minmujeryeg.gob.cl/>
- Organización de las Naciones Unidas. (2021). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Piñera, S. (2017). Programa de Gobierno 2018-2022. Construyamos tiempos mejores para Chile.
- Piñera, S. (2018). Cuenta Pública. 2018.
- Piñera, S. (2019). Cuenta Pública. 2019.
- ProChile. (Febrero de 2021). Obtenido de [www.prochile.cl](http://www.prochile.cl): [www.prochile.cl](http://www.prochile.cl)
- Servicio de Cooperación Técnica. (Febrero de 2021). Obtenido de [www.sercotec.cl](http://www.sercotec.cl): [www.sercotec.cl](http://www.sercotec.cl)
- Servicio Nacional de la Mujer. (1993). Primer Plan de Igualdad para las Mujeres y Hombres 1994-1999. Santiago de Chile.
- Servicio Nacional de la Mujer. (1999). Segundo Plan de Igualdad para las Mujeres y Hombres 2000 a 2010. Santiago de Chile.
- Servicio Nacional de la Mujer. (2010). Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2011-2020. Santiago de Chile.
- Servicio Nacional de la Mujer. (2010). Tercer Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el periodo 2010-2020 . Santiago de Chile.
- Servicio Nacional de la Mujer. (2015). Cuenta pública.
- Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. (2021). Informe sobre Estrategias de Abordaje sobre las Brechas de Autonomía Económica de las Mujeres. Santiago de Chile.
- Subirats, J; Knoepfel, P; Larrue, C & Varone, F. (2008). Análisis y Gestión de Políticas Públicas. Barcelona: Ariel S.A. Anexo 1: Análisis de Focalización

# ANEXO



## ANEXO: ANÁLISIS DE FOCALIZACIÓN

### I. INTRODUCCIÓN

Este anexo presenta una descripción de las estrategias de focalización de cada programa, y una caracterización de la población seleccionada para participar de cada uno de los programas anteriormente detallados, entre los años 2016 y 2019. El objetivo de esta sección es entregar insumos para las siguientes interrogantes respecto de la focalización de los programas:

- Realizar una caracterización de las beneficiarias de cada programa y cómo se ajustan al diseño del programa.
- Detectar potenciales traslapes y complementariedades entre programas.
- Determinar la trayectoria en el tiempo de las participantes: determinar si una misma participante se repite en un mismo programa a lo largo del tiempo y posibles "rutas de beneficiarios" (dentro de un programa y entre programas).

Cabe mencionar que los 8 programas de "Apresto Laboral para Mujeres" definidos previamente, suman un total de 158.271<sup>67</sup> beneficiarias entre los años 2016 y 2019 según las bases enviadas por las encargadas/os de los programas. En su mayoría, estos programas dan prioridad a mujeres en situación de vulnerabilidad. A nivel nacional hay 6.008.636 de mujeres en edad de trabajar<sup>68</sup> (Casen 2017), lo que corresponde a 33,8% de la población total y de ellas 3.526.303 se encuentran dentro del 60% de mayor vulnerabilidad socioeconómica, lo que corresponde al 58,7% de las mujeres en edad de trabajar.

Los resultados del análisis realizado en el presente anexo están estructurados en tres capítulos. El primero corresponde a la metodología, en el segundo se presenta una caracterización de la población beneficiaria de cada uno de los 8 programas de la Oferta Programática Relevante. En el tercer capítulo se identifican beneficiarias que participaron en más de un programa durante el mismo año de intervención, y aquellas que participaron en más de un programa entre los años evaluados (2016 a 2019) a modo de identificar potenciales trayectorias entre programas.

<sup>67</sup> Para contabilizar se tomaron en cuenta dos criterios. Primero, solo se contabilizaron los runes una vez, es decir, si una persona participó en más de un programa o más de un año se contabiliza una sola vez (si se contabilizaran las veces que participaron el número sería 204.052). Segundo, en las bases de datos enviadas por las encargadas de los programas tienen algunas personas sin run que no fueron contabilizadas (serían 1.288 beneficiarias).

<sup>68</sup> Se considera personas en edad de trabajar las que tengan entre 18 y 65 años ambos inclusive.

## II. METODOLOGÍA

Con el objetivo de caracterizar a la población que participó en la Oferta Relevante durante los años 2016 a 2019, se analizaron diferentes fuentes de información entre las cuales se incluyen:

- Informes de Monitoreo y Desempeño de Programas Sociales,
- Información publicada en el Banco Integrado de Programas Sociales (BIPS),
- Base de datos del Registro Social de Hogares, entre los años 2016 a 2019 (mes de enero de cada año),
- Bases de datos administrativas del Registro de Información Social (RIS)<sup>69</sup>, según el año de evaluación<sup>70</sup>:
  - Base de cotizaciones de la Administradora de Fondos de Cesantía (años 2015 a 2018).
  - Base de cotizaciones de la Superintendencia de Pensiones (años 2015 a 2018).
  - Base de cotizaciones de la Superintendencia de Salud (años 2015 a 2018).
  - Base de “operación renta” (año 2015 a 2018).
  - Base de afiliados a FONASA (año 2015 a 2018).
- Bases de datos administrativas del RIS, según la última información disponible<sup>71</sup>:
  - Las bases de Registro Civil, año 2019.
  - Base de escolaridad del Ministerio de Educación, año 2019.
  - Base de registro programa públicos del RIS, año 2019.
  - Base de datos de las participantes de cada uno de los 8 programas de oferta relevante entre los años 2016 a 2019<sup>72</sup>.
  - Base de Boletas de Honorarios del Servicio de Impuestos Internos, año 2019.

La caracterización se construye a partir de las bases de beneficiarias entregadas por el programa, del Registro Social de Hogares (RSH) de enero de cada uno de los cuatro años evaluados y de otras bases administrativas

69 La ley n°19.949, en su artículo 6, crea el Registro de Información Social cuya finalidad es “proveer de la información necesaria para la asignación y racionalización de las prestaciones sociales que otorga el Estado; el estudio y diseño de políticas, planes, programas y prestaciones sociales, como, asimismo, de planes de desarrollo local, y de los análisis estadísticos que la administración de las prestaciones sociales requiera”. El registro contiene datos de las familias y personas que actual o potencialmente sean beneficiarios de las prestaciones y programas públicos.

70 Según año de evaluación t, se consideraron las bases en el año t-1 para conocer la situación de las beneficiarias en año anterior a su participación efectiva en el programa evaluado.

71 En base al último año evaluado, año 2019, se utilizaron las últimas bases disponibles acorde a su disponibilidad en el RIS

72 Enviadas por las encargadas de cada programa



disponibles que permiten medir la realidad de las beneficiarias del programa. Primero, se presentan variables sociodemográficas que provienen del cruce con datos del RIS, tales como: sexo, edad, escolaridad, situación en el empleo y salud. Luego, se analizan variables a partir de la información disponible en el RSH que dan cuenta de características de las participantes del programa y de sus hogares.

Por otra parte, es relevante señalar que el RSH es construido con datos aportados por el hogar y bases administrativas que posee el Estado, privilegiando el uso de información de registros administrativos, pero en caso de no disponer de esta información, se utiliza los datos aportados al momento de ingresar al RSH<sup>73</sup>. En este sentido, la información presentada puede no necesariamente coincidir con la información que observan los equipos locales, pues los datos reportados en el RSH pueden haber cambiado entre que la persona lo reportó y participó del programa, además de existir información de registros administrativos que puede estar siendo generada con un rezago o que podrían no estar observando estos equipos. Particularmente, la información del RSH que es presentada en este informe y que da cuenta de información exclusivamente autorreportada por los hogares corresponde a: declaración de los integrantes del hogar que permiten identificar la composición del hogar, declaración de la dirección de residencia que permite identificar la comuna y zona de residencia<sup>74</sup>, declaración de la relación de parentesco y la declaración de condiciones de salud de larga duración que permiten identificar si un integrante del hogar se encuentra en situación de dependencia. Mientras que los datos que consideran información autodeclarada en conjunto con datos administrativos corresponden a: información de los ingresos del hogar del RSH<sup>75</sup> y los años de escolaridad<sup>76</sup>. Por último, la información que es únicamente administrativa corresponde a: pertenencia a pueblos indígenas<sup>77</sup>, situación de discapacidad<sup>78</sup>, sistema de salud<sup>79</sup>, cotizaciones en fuentes formales de ingresos<sup>80</sup>, edad y sexo<sup>81</sup>.

73 Esta información es completada en el formulario de ingreso por un integrante del hogar de 18 años o más, y puede ser actualizada en cualquier momento por un integrante del hogar de acuerdo con los protocolos establecidos.

74 La definición de zonas urbanas/no urbanas se realiza a partir de la localidad declarada en el Registro Social de Hogares, de acuerdo con las definiciones establecidas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), el cual define zona urbana como "un asentamiento humano con continuidad y concentración de construcciones en un amanzanamiento regular con población mayor a 2.000 habitantes, o entre 1.001 y 2.000 habitantes, donde menos del 50% de la población que declara haber trabajado se dedica a actividades primarias".

75 Los ingresos considerados son inferidos a partir de la información de diferentes fuentes de información que priorizan registros administrativos por sobre información autorreportada, de acuerdo a la metodología de construcción la Calificación Socioeconómica la cual se establece en la Resolución Exenta n°68 publicada el 1 de marzo del año 2018.

76 Se utiliza información prioritariamente de registros administrativos del Ministerio de Educación y en caso de no contar con información se utilizan datos declarados en el formulario del Registro Social de Hogares.

77 Se utiliza información del Registro de CONADI.

78 Se utiliza información del Registro Nacional de Discapacidad.

79 Se utiliza información de FONASA y Superintendencia de Salud.

80 Se utiliza información de AFP, AFC, Superintendencia de Salud y honorarios de SII.

81 Se utiliza información de la fecha de nacimiento y sexo de Registro Civil.

### III. FOCALIZACIÓN POR PROGRAMA DE LA OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE

Esta sección tiene por objetivo caracterizar a la población beneficiaria de los 8 programas de la Oferta Programática Relevante a partir de las siguientes fuentes de información:

- Bases de datos de participantes entregadas por la institución ejecutora de cada programa,
- Base RSH de enero de cada uno de los cuatro años evaluados (2016, 2017, 2018 y 2019) y,
- Otras bases administrativas disponibles en el Registro de Información Social (RIS) que entregan información sobre la realidad de las beneficiarias del programa.

La información presentada incluye variables sociodemográficas tales como sexo, edad, lugar de residencia, entre otras, y variables que dan cuenta de la condición socioeconómica, así como de la escolaridad, situación de empleo y salud.

En términos generales y a modo de contextualización, entre los años 2016 y 2019, de acuerdo con el Registro Social de Hogares el ingreso promedio de los hogares disminuyó en un 2% (Tabla 32). Del mismo modo, respecto a la composición de los hogares que forman parte del RSH, se observa una disminución en el número promedio de integrantes por hogar, así como del número total de hogares que forman parte del universo (Tabla 33).

**TABLA 32. PROMEDIO INGRESO TOTAL DE TODOS LOS HOGARES QUE COMPONEN EL RSH\*. AÑO 2016 A 2019**

INGRESO TOTAL DEL HOGAR	2019	2018	2017	2016
Promedio ingreso del hogar	\$ 488.812	\$ 494.498	\$ 511.018	\$ 498.866

Nota: Los ingresos presentados se encuentran en pesos de enero 2019.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información del RSH de enero 2016, enero 2017, enero 2018 y enero 2019.

**TABLA 33. PROMEDIO DEL NÚMERO DE INTEGRANTES DE TODOS LOS HOGARES QUE COMPONEN EL RSH Y NÚMERO DE HOGARES. AÑO 2016 A 2019**

ESTADÍSTICAS DE LOS HOGARES	2019	2018	2017	2016
Promedio de integrantes	3,3	3	3	4
N° de hogares del RSH	4.437.767	4.682.992	4.948.915	5.209.331

Fuente: Elaboración propia a partir de la información del RSH de enero 2016, enero 2017, enero 2018 y enero 2019.

De esta manera, este análisis corresponde a un insumo para alinear los instrumentos utilizados por los distintos programas sociales del Estado, para avanzar hacia la utilización de criterios estandarizados que permitan mejorar la identificación de la población que presenta el problema definido según el diagnóstico de cada programa. Utilizando una priorización clara que permita identificar quiénes acceden a cada programa, dentro de la población que cumple los requisitos definidos en la población potencial y objetivo.

Se hace necesario avanzar hacia el uso de información vigente disponible en las distintas fuentes de información y bases de datos administrativas –tales como la Encuesta CASEN, el Registro Social de Hogares, el Registro de Información Social, entre otros- tanto para la estimación de la población potencial como para la definición de los criterios utilizados para la distribución de cupos en los territorios. Si bien algunas mujeres no han actualizado su RSH o personas migrantes que aún no tienen RUN no han podido inscribirse, un porcentaje importante de la población beneficiaria de la OPR sí es parte del RSH y para ellas se podría utilizar la información.

Asimismo, se destaca la existencia del Sistema de Apoyo a la Selección de Usuarios de Prestaciones Sociales, cuyo objetivo es apoyar los distintos procesos de selección de usuarios de beneficios, prestaciones y programas sociales a través de la provisión de un conjunto amplio de información, principalmente proveniente de registros administrativos del Estado, entre la cual se incluye la construcción de una Calificación Socioeconómica de los Hogares (CSE). La información que provee este sistema puede ser utilizada para verificar requisitos o complementar la información autoreportada por la beneficiaria, como por ejemplo la relativa a la pertenencia a los quintiles.

## **1. MUJERES JEFAS DE HOGAR, SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO**

### **CARACTERIZACIÓN DE LOS PARTICIPANTES DEL PROGRAMA**

Esta sección presenta una caracterización de la población beneficiaria del programa Mujeres Jefas de Hogar, del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG), entre los años 2016 y 2019. Particularmente, se busca analizar las características de esta población en base a los registros administrativos del Estado. Esta caracterización, permite describir si las beneficiarias del programa se ajustan al diseño del programa, considerando que muchas de las verificaciones de requisitos se hacen en base a información autodeclarada, por lo que al contratar con registros administrativos podrían observarse discrepancias respecto del perfil de las participantes. Cabe destacar que este análisis se realizó a partir de los RUN únicos presentados por el programa<sup>82</sup>.

<sup>82</sup> En el caso particular del programa Mujeres Jefas de Hogar, existen beneficiarias de nacionalidad extranjera que no tienen información de RUN, por tanto, no fue posible realizar una caracterización de ellas en este análisis. Particularmente, existen 13 casos sin run en el año 2016, 36 casos en el año 2017, 66 casos en el año 2018 y 114 casos en el año 2019.

La caracterización se construye a partir de las bases entregadas por el programa, del Registro Social de Hogares (RSH) de enero de cada uno de los cuatro años evaluados y de otras bases administrativas disponibles en el Registro de Información Social (RIS). Primero, se presentan variables sociodemográficas que provienen del cruce con datos del RIS, tales como: sexo, edad, escolaridad, situación en el empleo y salud. Luego, se analizan variables a partir de la información disponible en el RSH que dan cuenta de características de las participantes del programa y de sus hogares.

Tal como se señala en la sección 3.5.1 de este informe, este programa está destinado a atender a mujeres entre 18 y 65 años pertenecientes a los quintiles de ingreso más bajos del país. Sin embargo, al analizar la información por sexo de las beneficiarias en base a los registros administrativos del año 2019 proporcionados por el Registro Civil, se observa que existe un 0,03% de hombres que han sido parte del programa en el año 2017 y 2019. Mientras que en el año 2016 y 2018 este porcentaje es mayor con un 0,07% y 0,04%, respectivamente (Tabla 34).

**TABLA 34. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR POR SEXO**

SEXO	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Mujer	27.238	99,6%	28.447	99,9%	28.642	99,9%	27.014	99,9%
Hombre	9	0,03%	11	0,04%	10	0,03%	19	0,07%
Sin información en RC ni RSH	93	0,34%	12	0,04%	19	0,07%	14	0,05%
TOTAL	27.340	100,0%	28.470	100,0%	28.671	100,0%	27.047	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce de las bases de datos del Programa Mujeres Jefas de Hogar entre los años 2016 y 2019, del Registro Civil, año 2019.

Respecto a la edad de las usuarias, la Tabla 35 presenta la distribución de las beneficiarias por tramo etario y año de participación en el programa. A partir de esta tabla, se observa que entre los años 2016 y 2019, la mayoría de las beneficiarias tienen entre 25 a 54 años. A su vez, entre el 1,1% y 1,5% de las beneficiarias no se encuentra en el rango de edad definido por el programa, aunque podrían existir diferencias si las mujeres no entran al programa en enero, que es cuando se calcula la edad para presentar la Tabla 35.

**TABLA 35. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR POR TRAMO ETARIO**

TRAMO ETARIO	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Menor de 18 años	25	0,1%	28	0,1%	35	0,1%	141	1%
Entre 18 a 24 años	1.882	7%	2.042	7%	2.222	8%	1.997	7%
Entre 25 a 34 años	7.116	26%	7.743	27%	7.651	27%	7.161	26%
Entre 35 a 44 años	7.780	28%	8.149	29%	8.337	29%	8.121	30%
Entre 45 a 54 años	6.613	24%	6.746	24%	6.895	24%	6.643	25%
Entre 54 a 64 años	3.498	13%	3.491	12%	3.289	11%	2.836	10%
65 años o más	333	1%	259	1%	223	1%	134	0,5%
Sin información edad	93	0,3%	12	0,0%	19	0,1%	14	0,1%
TOTAL	27.340	100%	28.470	100%	28.671	100%	27.047	100%

\*Nota: Respecto a la fecha de cálculo para la edad, se utiliza la fecha de nacimiento y la edad cumplida al 1 de enero de cada uno de los años evaluados, es decir, la edad al 1 de enero del año 2016 para las beneficiarias del año 2016 y así sucesivamente. Fuente: Elaboración propia a partir del cruce de las bases de datos del Programa Mujer Emprende entre los años 2016 y 2019 y el Registro Civil, año 2019.

Los años de escolaridad de las mujeres participantes del programa Mujeres Jefas de Hogar se han mantenido estables dentro de los cuatro años que aquí se evalúan, según información que se construye a partir de registros administrativos del Ministerio de Educación del año 2019 e información declarada en el formulario del RSH<sup>83</sup>. Esto, considerando que el promedio de escolaridad alcanza los 10,5 años entre los años 2017 y 2019, sólo el año 2016 presenta una cifra menor con un promedio de 10,4 años. Específicamente, el año 2019 el 36,2% de las beneficiarias del programa cuenta con 12 años de escolaridad, seguido de aquellas mujeres con 8 años de escolaridad (13,9%). En el año 2018, el 37,4% de las mujeres alcanzó los 12 años de escolaridad, seguido nuevamente de aquellas con 8 años de escolaridad con un 14,4%. Una situación similar se observa tanto para el año 2016 como 2017, en donde la mayoría de las mujeres participantes tiene entre 8 y 12 años de escolaridad (Tabla 36).

El programa no define como requisito un mínimo o máximo de años de escolaridad. De todas formas, acorde a la entrevista realizada a la encargada del programa, describe que el año 2012 solo el 40% de las beneficiarias tenía educación media completa y que los últimos tres años este número superó el 60%, que es una cifra un poco mayor a lo que muestran las bases de la Tabla 36.

83 La escolaridad se construye a partir de registros administrativos de Mineduc y en los casos en que no se dispone de aquella información se utiliza la información declarada por la persona en el formulario del Registro Social de Hogares.

**TABLA 36. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR POR AÑOS DE ESCOLARIDAD. AÑOS 2016, 2017, 2018 Y 2019.**

AÑOS DE ESCOLARIDAD	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
0	307	1,1%	285	1,0%	287	1,0%	271	1,0%
1	60	0,2%	59	0,2%	62	0,2%	63	0,2%
2	171	0,6%	141	0,5%	154	0,5%	175	0,6%
3	333	1,2%	284	1,0%	320	1,1%	283	1,0%
4	496	1,8%	503	1,8%	542	1,9%	516	1,9%
5	536	2,0%	583	2,0%	579	2,0%	547	2,0%
6	1.035	3,8%	1.106	3,9%	1.161	4,0%	1.055	3,9%
7	780	2,9%	765	2,7%	842	2,9%	760	2,8%
8	3.793	13,9%	4.099	14,4%	4.223	14,7%	3.901	14,4%
9	1.047	3,8%	1.225	4,3%	1.229	4,3%	1.135	4,2%
10	2.167	7,9%	2.470	8,7%	2.305	8,0%	2.271	8,4%
11	1.058	3,9%	1.002	3,5%	1.024	3,6%	948	3,5%
12	9.892	36,2%	10.652	37,4%	10.630	37,1%	10.266	38,0%
13	1.433	5,2%	1.489	5,2%	1.709	6,0%	1.491	5,5%
14	1.384	5,1%	1.312	4,6%	1.290	4,5%	1.345	5,0%
15	1.135	4,2%	1.208	4,2%	1.073	3,7%	984	3,6%
16	696	2,5%	682	2,4%	590	2,1%	513	1,9%
17	461	1,7%	371	1,3%	343	1,2%	259	1,0%
Más de 17 años	33	0,1%	29	0,1%	32	0,1%	20	0,1%
Sin información	523	0,0%	205	0,7%	276	1,0%	244	0,9%
<b>TOTAL</b>	<b>27.340</b>	<b>100,0%</b>	<b>28.470</b>	<b>100,0%</b>	<b>28.671</b>	<b>100,0%</b>	<b>27.047</b>	<b>100,0%</b>
<b>Promedio años de escolaridad</b>	<b>10,5</b>		<b>10,5</b>		<b>10,5</b>		<b>10,4</b>	

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Mujeres Jefas de Hogar y Ministerio de Educación.

Respecto de la situación de empleo de las beneficiarias del programa, se analizó la información disponible en la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP), Administradora de Fondos de Cesantía (AFC), el Servicio de Impuestos Internos (SII) y la Superintendencia de Salud (SS). A partir de dicha información, se observa que, en los 4 años evaluados, más del 52% de las mujeres beneficiarias no presenta ninguna fuente formal de empleo<sup>84</sup>. A pesar de ello, se observan mujeres participantes con calidad de dependiente, independiente y ambos, es decir, que percibieron al menos una cotización en el sistema de AFP, AFC o SS durante el año anterior a su participación en el programa. Destaca el año 2017, en donde el 38,1% de las participantes presenta fuentes formales de empleo como trabajadora dependiente (Tabla 37).

El programa solo indica que las mujeres tienen que ser económicamente activas, por lo que la tabla no refleja esta situación completamente por dos razones. Primero, porque un subgrupo de la población económicamente activa está desempleada y segundo, porque es posible que una parte de ellas se desempeñen en sectores informales que no quedan reflejados en los registros administrativos que aquí se consultan.

**TABLA 37. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR POR SITUACIÓN DE EMPLEO. AÑOS 2016, 2017, 2018 Y 2019\*.**

SITUACIÓN EN EL EMPLEO	2019		2018		2017		2016		
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
Cotizaciones en fuentes formales	Independiente	1.370	5,0%	1.509	5,3%	1.459	5,1%	1.515	5,6%
	Dependiente	9.441	34,5%	10.148	35,6%	10.933	38,1%	10.197	37,7%
	Ambos	797	2,9%	903	3,2%	974	3,4%	1.089	4,0%
Sin información de empleo	15.732	57,5%	15.910	55,9%	15.305	53,4%	14.246	52,7%	
<b>TOTAL</b>	<b>27.340</b>	<b>100,0%</b>	<b>28.470</b>	<b>100,0%</b>	<b>28.671</b>	<b>100,0%</b>	<b>27.047</b>	<b>100,0%</b>	

\*Nota: Para definir la situación en el empleo en el año t de cada una de las usuarias del programa, se analizó el número de cotizaciones y/o emisión de boletas de honorarios en el año t-1.

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Mujeres Jefas de Hogar entre los años 2016 y 2019 y las bases anuales de AFP, AFC, SII y ss de los años 2015, 2016, 2017 y 2018.

<sup>84</sup> Se consideran como personas con fuentes formales de empleo, a aquellas personas que presentaron al menos una cotización en el año anterior al año de evaluación ya sea en AFP, AFC o Superintendencia de Salud, así como también aquellas personas que hayan emitido boletas de honorarios en el año anterior al evaluado.

La Tabla 38 muestra el número y porcentaje de beneficiarias por su sistema de salud, cifras que provienen del cruce con los registros administrativos de la Superintendencia de Salud del año 2019 y la base de FONASA del mismo año. Destaca que en todos los años evaluados existen mujeres afiliadas a una Isapre, si bien es un porcentaje menor que no supera el 1%, son mujeres que presentan cotizaciones a un plan de salud privado. Particularmente, en los años 2018 y 2019, más del 41% de las participantes pertenece al tramo A de FONASA, es decir, son personas acreditadas como carentes de recursos. Le sigue el tramo B de FONASA, que concentra al 31,2% en el año 2019 y al 32,8% para el 2018. Mientras que, en los otros 2 años, más del 60% de las beneficiarias pertenece al tramo A o B de FONASA.

**TABLA 38. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR POR SU SISTEMA DE SALUD. AÑOS 2016, 2017, 2018 Y 2019.**

SISTEMA DE SALUD	2019		2018		2017		2016		
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
FONASA	Tramo A	11.387	41,6%	12.098	42,5%	11.152	38,9%	10.145	37,5%
	Tramo B	8.525	31,2%	9.336	32,8%	9.201	32,1%	8.724	32,3%
	Tramo C	3.113	11,4%	3.030	10,6%	3.655	12,7%	3.630	13,4%
	Tramo D	2.363	8,6%	2.294	8,1%	2.889	10,1%	2.871	10,6%
Isapre	245	0,9%	252	0,9%	277	1,0%	303	1,1%	
Sin FONASA, ni Isapre	1.707	6,2%	1.460	5,1%	1.497	5,2%	1.374	5,1%	
<b>Total</b>	<b>27.340</b>	<b>100,0%</b>	<b>28.470</b>	<b>100,0%</b>	<b>28.671</b>	<b>100,0%</b>	<b>27.047</b>	<b>100,0%</b>	

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Mujeres Jefas de Hogar entre los años 2016 y 2019, la base de la Superintendencia de Salud del año 2019, y la base de FONASA del año 2019.

Respecto a otras de las variables sociodemográficas que aquí se presentan, el principal insumo que se utiliza es el RSH que, si bien tenerlo no es un requisito de acceso al programa, dada la información que este posee respecto a las características de los hogares del país y sus integrantes, se presenta como un instrumento relevante de considerar al momento de identificar las variables sociodemográficas de una subpoblación particular. Es relevante señalar que el RSH es construido con datos aportados por el hogar y bases administrativas que posee el Estado, privilegiando el uso de información de registros administrativos, pero en caso de no disponer de esta información, se utiliza los datos aportados al momento de ingresar al



RSH<sup>85</sup>. En este sentido, la información presentada puede no necesariamente coincidir con la información que observan los equipos locales, pues los datos reportados en el RSH pueden haber cambiado entre que la persona lo reportó y participó del programa, además de existir información de registros administrativos que podrían no estar observando estos equipos.

La Tabla 39 muestra el número de beneficiarias del programa que tienen Registro Social de Hogares (RSH) entre los años 2016 y 2019. A partir de esta tabla, se observa que prácticamente la totalidad de la población beneficiaria del programa Mujeres Jefas de Hogar se encuentran en el RSH en los 4 años de evaluación (solo un 3% de las beneficiarias no tienen RSH), por lo que en las tablas siguientes se caracterizará un porcentaje importante de la población beneficiaria.

**TABLA 39. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR POR TENENCIA DE REGISTRO SOCIAL DE HOGARES (RSH)**

AÑO	TIENE RSH		NO TIENE RSH		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
2019	26.424	97%	916	3%	27.340	100%
2018	27.744	97%	726	3%	28.470	100%
2017	27.806	97%	865	3%	28.671	100%
2016	26.175	97%	872	3%	27.047	100%

Fuente: elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Mujeres Jefas de Hogar entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

De todas aquellas mujeres participantes del programa, el parentesco que se autorreporta en el RSH<sup>86</sup> es en su mayoría como jefas de hogar, lo que hace sentido con la lógica de focalización del programa que establece como población objetivo a “mujeres jefas de hogar, pertenecientes a los tres primeros quintiles de ingreso autónomos, de todo el país”. Particularmente, en el año 2019, el 65,6% de las beneficiarias son jefas de hogar, seguido de aquellas que declaran ser cónyuge o pareja del jefe de hogar con un 24,2%. Esta tendencia se repite en los años anteriores. En el año 2016, el porcentaje de mujeres jefas de hogar es menor y representa al 58,1% de las beneficiarias de ese año (Tabla 40). De todas formas, esto no quiere decir que las mujeres que no están registradas como jefas de hogar en el RSH, no sean en la realidad jefas de hogar porque su condición podría no estar actualizada.

85 Esta información es completada en el formulario de ingreso por un integrante del hogar de 18 años o más, y puede ser actualizada en cualquier momento por un integrante del hogar de acuerdo a los protocolos establecidos.

86 La información del parentesco es declarada al momento de ingreso del RSH, y requiere de un trámite de actualización en caso de que esta información varíe respecto del jefe de hogar. Solo en los casos en que el jefe de hogar deja de integrar el grupo familiar, se asigna de forma automática esta relación a otro integrante del hogar.

**TABLA 40. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR POR PARENTESCO EN EL REGISTRO SOCIAL DE HOGARES (RSH)**

PARENTESCO	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Jefe/a de hogar	17.329	65,6%	18.055	65,1%	17.058	61,3%	15.197	58,1%
Cónyuge o pareja de jefe/a de hogar	6.388	24,2%	6.870	24,8%	7.803	28,1%	8.191	31,3%
Otro familiar	2.707	10,2%	2.819	10,2%	2.945	10,6%	2.783	10,6%
Sin información	916	3,4%	726	2,6%	865	3,0%	876	3,2%
<b>TOTAL</b>	<b>27.340</b>	<b>100,0%</b>	<b>28.470</b>	<b>100,0%</b>	<b>28.671</b>	<b>100,0%</b>	<b>27.047</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Mujeres Jefas De Hogar entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

Respecto a la residencia de las beneficiarias, el programa define que las beneficiarias deben "Vivir o trabajar en la comuna donde se implemente el Programa", pero no se especifica en qué comunas se implementa el programa, por lo que no es posible realizar una comparación con la tabla. De todas formas, podrían existir diferencias porque la región y zona que se presentan en la Tabla 41 y Tabla 42 es la residencia de la persona, no el lugar de trabajo.

En relación con la región de residencia de las beneficiarias de acuerdo con la información del RSH, la Tabla 41 muestra que la mayoría de las usuarias del programa se concentra en la región Metropolitana en los 4 años de evaluación. Destaca el año 2019, pues es el único año donde la región de Valparaíso pasa a ser una de las 3 regiones con mayor número de beneficiarias. Mientras que entre los años 2018 y 2016, son las regiones del Biobío y La Araucanía las que concentran gran parte de las usuarias del programa.

**TABLA 41. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR POR REGIÓN DE RESIDENCIA SEGÚN REGISTRO SOCIAL DE HOGARES**

REGIÓN	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
I. Tarapacá	463	1,7%	517	1,8%	507	1,8%	488	1,8%
II. Antofagasta	509	1,9%	705	2,5%	700	2,4%	665	2,5%
III. Atacama	904	3,3%	882	3,1%	870	3,0%	805	3,0%
IV. Coquimbo	1.115	4,1%	1.210	4,3%	1.392	4,9%	1.230	4,5%
V. Valparaíso	2.809	10,3%	2.950	10,4%	2.902	10,1%	2.895	10,7%
VI. O'Higgins	1.879	6,9%	1.970	6,9%	1.985	6,9%	1.964	7,3%
VII. Maule	2.390	8,7%	2.339	8,2%	2.330	8,1%	2.207	8,2%
VIII. Biobío	2.524	9,2%	3.517	12,4%	3.435	12,0%	3.361	12,4%
IX. La Araucanía	3.658	13,4%	3.742	13,1%	3.454	12,0%	2.778	10,3%
X. Los Lagos	1.887	6,9%	1.864	6,5%	1.868	6,5%	1.716	6,3%
XI. Aysén	97	0,4%	134	0,5%	245	0,9%	241	0,9%
XII. Magallanes	203	0,7%	237	0,8%	213	0,7%	229	0,8%
XIII. Metropolitana	6.097	22,3%	6.498	22,8%	6.562	22,9%	6.451	23,9%
XIV. Los Ríos	727	2,7%	918	3,2%	1.090	3,8%	941	3,5%
XV. Arica y Parinacota	241	0,9%	261	0,9%	253	0,9%	204	0,8%
XVI. Ñuble	921	3,4%	--	--	--	--	--	--
Sin información en RSH	916	3,4%	726	2,6%	865	3,0%	872	3,2%
<b>TOTAL</b>	<b>27.340</b>	<b>100,0%</b>	<b>28.470</b>	<b>100,0%</b>	<b>28.671</b>	<b>100,0%</b>	<b>27.047</b>	<b>100,0%</b>

Nota: Para efectos de la información que aquí se presenta, la región del Ñuble está en vigencia desde el año 2019.

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Mujeres Jefas De Hogar entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

Luego, la Tabla 42 muestra en número de beneficiarias por zona de residencia<sup>87</sup> y podemos observar que alrededor de un 17% a 18% de las beneficiarias habitan en zonas no urbanas durante los 4 años de evaluación. Mientras que, en el año 2019, un 57,1% de las beneficiarias residen en zonas urbanas, proporción que es más baja a lo observado en años anteriores.

**TABLA 42. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR DE LA MUJER POR ZONA DE RESIDENCIA**

ZONA	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Urbana	15.611	57,1%	17.864	62,7%	19.755	68,9%	21.104	78,0%
No urbana	4.644	17,0%	5.025	17,7%	5.420	18,9%	5.057	18,7%
Sin información	7.085	25,9%	5.581	19,6%	3.496	12,2%	886	3,3%
TOTAL	27.340	100%	28.470	100%	28.671	100%	27.047	100%

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Mujeres Jefas De Hogar entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

A continuación, se presentan características de los hogares de las beneficiarias del programa Mujeres Jefas de Hogar. En primer lugar, respecto al tramo Calificación Socioeconómica (CSE) de los hogares de las beneficiarias del programa, se observa que entre el año 2016 y 2018, más del 75% de las mujeres participantes del programa pertenecen al 40% más vulnerable de la población del país. En los años 2018 y 2019, esta tendencia aumenta alcanzando un 79% de las usuarias del programa pertenecientes al tramo de menores ingresos (Tabla 43).

El programa define como requisito de su población beneficiaria que deben ser "mujeres pertenecientes a los 3 primeros quintiles de ingreso autónomo". La Tabla 43 presenta los tramos de la CSE, no los quintiles de ingreso, pero de todas formas si el programa se enfoca en los tres primeros quintiles, llama la atención que al menos el 7% de las beneficiarias durante los cuatro años evaluados, pertenezcan al 40% de la población con mayor ingreso (tramos del 60% al 100%). De todas formas, los ingresos autorreportados podrían no estar actualizados en el RSH al momento del ingreso de la beneficiaria al programa.

<sup>87</sup> La definición de zonas urbanas/no urbanas se realiza a partir de la localidad declarada en el Registro Social de Hogares, de acuerdo con las definiciones establecidas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), el cual define zona urbana como "un asentamiento humano con continuidad y concentración de construcciones en un amanzanamiento regular con población mayor a 2.000 habitantes, o entre 1.001 y 2.000 habitantes, donde menos del 50% de la población que declara haber trabajado se dedica a actividades primarias".

**TABLA 43. PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR POR TRAMO DE LA CSE A ENERO DE 2016, 2017, 2018 Y 2019**

TRAMO CSE	2019	2018	2017	2016
0-40%	79%	79%	75%	75%
40-50%	7%	7%	8%	9%
50-60%	4%	5%	5%	6%
60-70%	3%	3%	3%	5%
70-80%	2%	2%	2%	3%
80-90%	2%	2%	2%	2%
90-100%	0%	0%	0%	0%
Sin información de RSH	3%	3%	3%	3%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Mujeres Jefas De Hogar entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

Respecto a los ingresos totales del hogar<sup>88</sup> que se obtienen a partir de la información que insuma la construcción de la CSE, se observa que el ingreso del hogar de las mujeres beneficiarias del programa en cada uno de los años ha disminuido en el tiempo, destacando la caída entre los años 2017 y 2018, donde el ingreso promedio del hogar de las beneficiarias pasó de \$310.790 en el 2017 a \$283.458 en el año 2018 (Tabla 44). Tal situación va en línea con lo que se observa con los ingresos del hogar de todo el universo del RSH, pues allí se observa que el ingreso promedio del hogar disminuyó pasando de \$498.866 en el año 2016 a \$488.812 en el año 2019<sup>89</sup>. La mediana del ingreso del hogar, por su parte, se ha mantenido estable entre los años 2016 y 2019, destacando el año 2019, en donde se observa la mediana más baja con \$207.638.

Respecto al promedio de los ingresos individuales de cada una de las beneficiarias<sup>90</sup>, se observa un leve incremento pasando de \$103.520 en el año 2016 a \$104.048 en el año 2019. Asimismo, la mediana de los ingresos de cada beneficiaria cayó levemente pasando de \$59.402 en el año 2016 a \$56.767 en el año 2019. Cabe mencionar que el ingreso total se construye con ingresos que vienen tanto de fuentes administrativas como autorreportadas por la persona en el RSH.

88 El ingreso total del hogar corresponde a la suma del ingreso laboral, pensión y capital de todos los integrantes del hogar, considerando un promedio de 12 meses. Los ingresos considerados son inferidos a partir de la información de diferentes fuentes de información que priorizan registros administrativos por sobre información autorreportada, de acuerdo a la metodología la Calificación Socioeconómica descrita en la REX N°068 de la Subsecretaría de Evaluación Social de 2018 y sus posteriores modificaciones.

89 Las cifras presentadas se encuentran a pesos de enero 2019.

90 Considera los mismos ingresos y fuentes que en el caso del ingreso total del hogar con la diferencia de que este ingreso es individual por persona.

**TABLA 44. INGRESOS DEL HOGAR DE LAS BENEFICIARIAS PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR \***

INGRESOS	2019	2018	2017	2016
Promedio ingreso del hogar	\$ 279.886	\$ 283.459	\$ 310.791	\$ 332.669
Mediana ingreso del hogar	\$ 207.638	\$ 211.179	\$ 228.879	\$ 236.580
Promedio ingreso de las beneficiarias	\$ 104.048	\$ 104.169	\$ 108.436	\$ 103.520
Mediana ingreso de las beneficiarias	\$ 56.767	\$ 60.078	\$ 61.520	\$ 59.402

\*Nota: Los montos expresados en esta tabla se encuentran en pesos de enero del año 2019.

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Mujeres Jefas De Hogar entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

La Tabla 45 muestra las estadísticas de los hogares de las beneficiarias que cuentan con su RSH en el año de participación del programa. Para los años 2016, 2017 y 2018 existen casos en los que hay más de una beneficiaria por hogar<sup>91</sup>, lo que explica las diferencias entre el número de beneficiarias y el número de hogares beneficiario. Llama la atención que existan algunos casos con más de una beneficiaria por hogar porque debería existir una jefa de hogar por hogar. Una explicación podría ser que las composiciones de los hogares hayan cambiado, pero no las hayan actualizado en el RSH al momento de ingresar al programa.

Respecto de aquellas beneficiarias con al menos un integrante en su hogar perteneciente a los grupos prioritarios definidos por el Ministerio de Desarrollo Social<sup>92</sup>, la Tabla 45 muestra que la mayoría de los hogares tiene al menos un integrante que es menor de edad, concentrándose aquellos niños, niñas y adolescentes entre 6 a 17 años. Asimismo, se observa que aproximadamente el 20% de los hogares es conformado por al menos una persona perteneciente a un pueblo indígena y registrado en la CONADI. Destacan los años 2017 y 2018, en donde un 30 y 31,1% de los hogares tienen al menos un integrante entre los 60 y 75 años.

Adicionalmente, entre los años 2017 y 2019, más del 10% de los hogares cuenta al menos un integrante beneficiario activo del Subsistema de Seguridades y Oportunidades (SSyOO). Por otro lado, entre los años 2016 y 2018, entre el 8% y 8,4% de los hogares tienen al menos un integrante con discapacidad registrado en el Registro Nacional de Discapacidad (RND). Dicha cifra disminuye en el año 2019, alcanzando un 7,2%.

En cuanto a personas en situación de dependencia, el año 2019, 1,4% de los hogares tienen al menos un integrante en situación de dependencia severa y 1,6% de los 26.147 hogares tienen al menos un integrante en situación de

91 En los cuatro años analizados, entre un 0,8% y 1% de los hogares tienen más de una mujer participando en el programa.

92 Los grupos prioritarios son: Personas en situación de discapacidad, personas en situación de dependencia (moderada o severa), personas mayores de 65 años, Inmigrantes, Pueblos indígenas, Niños, niñas y adolescentes, Mujeres, y jóvenes entre 15 y 29 años.

dependencia moderada. Destaca el año 2018, en donde el porcentaje de hogares con integrantes con algún grado de dependencia disminuye a un 0,9% tanto para dependencia severa como moderada.

**TABLA 45. CARACTERÍSTICAS DE LOS HOGARES DEL RSH QUE TIENEN AL MENOS UNA INTEGRANTE BENEFICIARIA DEL PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR**

GRUPOS PRIORITARIOS		2019	2018	2017	2016
Al menos un integrante en el hogar:	Persona con discapacidad (RND)	7,2%	8,0%	8,2%	8,4%
	Persona perteneciente a un pueblo indígena (CONADI)	20,7%	21,5%	21,4%	20,7%
	Dependiente Severo	1,4%	0,9%	0,7%	1,4%
	Dependiente Moderado	1,6%	0,9%	1,4%	1,2%
	Integrante de 0 a 17 años	74,8%	61,8%	66,7%	78,1%
	Integrante de 0 a 5 años	36,0%	29,1%	41,5%	34,7%
	Integrante de 6 a 17 años	61,5%	53,6%	52,4%	65,6%
	Integrante de 60 años a 75 años	13,4%	30,0%	31,3%	11,7%
	Integrante de 76 años o más	2,6%	2,9%	2,6%	2,5%
	Beneficiario activo del SSyOO*	11,5%	11,8%	12,8%	s/i
<b>Estadísticas de los hogares</b>	<b>Promedio de integrantes</b>	<b>3,35</b>	<b>3,43</b>	<b>3,49</b>	<b>3,57</b>
	<b>N° de hogares del RSH</b>	<b>26.147</b>	<b>27.490</b>	<b>27.548</b>	<b>25.940</b>

\*Nota: El cruce entre los hogares con al menos una beneficiaria y los beneficiarios del SSyOO considera solo aquellas personas que son parte del subsistema de manera activa ya sea en el programa familias, abriendo caminos, vínculos o calle. Aquellas personas que son parte del subsistema pero no activos no son considerados.

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Mujeres Jefas de Hogar entre los años 2016 y 2019, el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019, el RND del año 2019, la base de calidad indígena de CONADI del año 2020, la base de nacionalidad del año 2019 del registro civil y la base de beneficiarios del subsistema de seguridades y oportunidades del año 2017 al 2019 (la base de beneficiarios del año 2016 no se encuentra disponibles, por tanto, no se dispone de información para ese año).

Finalmente, considerando los distintos programas y transferencias monetarias que entrega el Estado, al cruzar el grupo de beneficiarias del año 2019 con los beneficiarios de programas sociales y/o transferencias monetarias<sup>93</sup> del RIS<sup>94</sup>, la Tabla 46 muestra que de las 27.340 beneficiarias del programa Mujeres Jefas de Hogar del año 2019, el 84% recibe de manera

93 Incluye a todo programa o iniciativa que entrega un aporte en dinero de libre disposición al beneficiario ya sea por concepto de pensiones, subsidios, bonos, becas u otros (Informe de Desarrollo social, 2019).

94 La base utilizada corresponde a la base "RIS 2019" que existe en el Registro de Información Social. Dicha base incluye 364 programas sociales y/o transferencias monetarias del año 2019.

directa al menos una transferencia monetaria del Estado y/o es beneficiaria de algún otro programa del Estado de acuerdo a la información del RIS. Asimismo, en términos del hogar, se observa que el 96% de los hogares con al menos una beneficiaria del programa Mujeres Jefas de Hogar del año 2019 tienen al menos un integrante que participa en un programa social y/o es beneficiario de transferencias monetarias. La diferencia entre el número de participantes del programa de Mujeres Jefas de Hogar que reciben un beneficio de manera directa y hogares beneficiarios de algún programa público o transferencia monetaria se explica porque no necesariamente la participante del programa es quién recibe otro beneficio de manera directa y/o personal.

**TABLA 46. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS Y HOGARES DEL PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR QUE RECIBEN PROGRAMAS SOCIALES Y/O TRANSFERENCIAS MONETARIAS DEL RIS, AÑO 2019**

RECIBE AL MENOS UN PROGRAMA SOCIAL O TRANSFERENCIA MONETARIA DEL RIS	BENEFICIARIAS		HOGARES	
	N°	%	N°	%
<b>Sí</b>	22.931	84%	25.002	96%
<b>No</b>	4.409	16%	1.145	4%
<b>TOTAL</b>	<b>27.340</b>	<b>100%</b>	<b>26.147</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del programa Mujeres Jefas de Hogar del año 2019 y la base de programas RIS del año 2019.

En base a los hogares con al menos una participante del Mujeres Jefas de Hogar, la Tabla 47 presenta los beneficios sociales y/o transferencias monetarias que más se repiten entre dichos hogares<sup>95</sup>. Se observa que 59,9% de los hogares tienen al menos un integrante beneficiario del Bono Ayuda Familiar<sup>96</sup>. Le sigue el programa de Alimentación Escolar de la JUNAEB<sup>97</sup> con un 58% de los hogares, y el Aporte Familiar Permanente<sup>98</sup> con un 57,7% de los hogares. Destaca el programa de Intermediación Laboral, en donde existen 8.942 hogares con al menos un integrante en

95 Para seleccionar los programas que se presentan en la tabla, se utilizó como criterio mínimo que más del 15% de los hogares evaluados recibieran el beneficio y/o transferencia monetaria.

96 El Bono Ayuda Familiar es un beneficio monetario para hogares que fueron beneficiarios del Subsidio Único Familiar o Asignación Familiar o Maternal, junto con usuarios de los subsistemas Chile Solidario o Seguridades y Oportunidades. (Fuente: <https://www.bonoayuda.cl/>)

97 El Programa de Alimentación Escolar tiene como finalidad entregar diariamente servicios de alimentación a los alumnos y alumnas en condición de vulnerabilidad de Establecimientos Educativos Municipales y Particulares Subvencionados del país (Fuente: <https://www.junaeb.cl/programa-de-alimentacion-escolar>)

98 El Aporte Familiar Permanente (ex bono Marzo) es un beneficio monetario que se paga una vez al año a las familias beneficiarias del Subsidio Familiar, Chile Solidario, Subsistema de Seguridades y Oportunidades, Asignación Familiar o Maternal. (Fuente: <https://www.aportefamiliar.cl/>)



este programa. Al analizar los programas que son recibidos de manera directa por las beneficiarias del programa Mujeres Jefas de Hogar, tanto el Programa de Intermediación Laboral como el Bono al Trabajo de la Mujer son parte de los programas que más se repiten, en donde, un 29,8% y 12,8% de las beneficiarias son receptoras directas de los programas mencionados.

**TABLA 47. NÚMERO Y PORCENTAJE DE HOGARES PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR POR BENEFICIOS SOCIALES Y/O TRANSFERENCIAS MONETARIAS DEL RIS. AÑOS 2019**

NOMBRE PROGRAMA RIS	HOGARES QUE RECIBEN AL MENOS UN BENEFICIO SOCIAL Y/O TRANSFERENCIAS	
	N°	PORCENTAJE
Bono Ayuda Familiar	15.674	59,9%
Programa de Alimentación Escolar	15.154	58,0%
Aporte Familiar Permanente - Ley 20743	15.094	57,7%
Subsidio Único Familiar	14.210	54,3%
Programa Útiles Escolares	13.716	52,5%
Programa de Intermediación Laboral	8.942	34,2%
Tarjeta Nacional Estudiantil (TNE)	8.878	34,0%
Subsidio Agua Potable Urbano	7.529	28,8%
Biblioredes	4.404	16,8%

\*Nota: Se excluye de este listado el Subsidio al pago electrónico de prestaciones monetarias que, si bien es un beneficio recibido por el 38,7% de los hogares con al menos una beneficiaria del programa, es un beneficio que coincide con la recepción de otras transferencias monetarias, tales como: subsidio único familiar, beneficios del subsistema de seguridades y oportunidades, ingreso ético familiar, pensión básica solidaria de vejez o invalidez, aporte previsional solidario de vejez o invalidez o subsidio de discapacidad mental.

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Mujeres Jefas de Hogar del año 2019 y la base de programas RIS del año 2019.

## 2. PROGRAMA 4 A 7, SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

### CARACTERIZACIÓN DE LOS PARTICIPANTES DEL PROGRAMA

Esta sección presenta una caracterización de la población beneficiaria del programa 4 a 7, del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG), entre los años 2016 y 2019. Particularmente, se busca analizar las características de esta población en base a los registros administrativos del Estado. Esta caracterización, permite describir si las beneficiarias del programa se ajustan al diseño del programa, considerando que muchas de las verificaciones de requisitos se hacen en base a información autodeclarada, por lo que al contratar con registros administrativos podrían observarse discrepancias respecto del perfil de las participantes. Cabe destacar que este análisis se realizó a partir de los RUN únicos presentados por el programa<sup>99</sup>.

La caracterización se construye a partir de las bases entregadas por el programa, del Registro Social de Hogares (RSH) de enero de cada uno de los cuatro años evaluados, de otras bases administrativas disponibles y de bases disponibles en el Registro de Información Social (RIS). Primero, se presentan variables sociodemográficas que provienen del cruce con datos de bases administrativas, tales como: sexo, edad, escolaridad, situación en el empleo y salud. Luego, se analizan variables a partir de la información disponible en el RSH que dan cuenta de características de las participantes del programa y de sus hogares.

Respecto al sexo de las participantes del programa, se consultaron los registros administrativos proporcionados por el Registro Civil. Tal como se señala en la sección 3.5.2, este programa está destinado a atender a mujeres entre 18 y 65 años, que son parte de la población económicamente activa, responsables de un menor de edad entre 6 y 13 años y que pertenecen a los quintiles de ingreso autónomo más bajos del país. Sin embargo, al analizar la información entregada por el servicio y las bases de datos del registro civil y el RSH, en el año 2017, existen 252 hombres que fueron parte del programa. Mientras que, en el resto de los años evaluados, esta proporción es menor y no supera el 0,8% (Tabla 48).

<sup>99</sup> En el caso particular del programa 4 a 7, existen beneficiarias de nacionalidad extranjera que no tienen información de RUN, por tanto, no fue posible realizar una caracterización de ellas en este análisis. Particularmente, existen 352 casos sin run en el año 2016, 113 casos en el año 2017, 197 casos en el año 2018 y 300 casos en el año 2019.

**TABLA 48. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA 4 A 7 POR SEXO**

SEXO	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Mujer	8.767	99,2%	7.917	99,2%	7.954	96,8%	7.244	99,1%
Hombre	22	0,2%	60	0,8%	252	3,1%	55	0,8%
Sin información	51	0,6%	5	0,1%	11	0,1%	9	0,1%
<b>TOTAL</b>	<b>8.840</b>	<b>100%</b>	<b>7.982</b>	<b>100%</b>	<b>8.217</b>	<b>100%</b>	<b>7.308</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa 4 a 7 entre los años 2016 y 2019, el registro civil, año 2019

Respecto a la edad de las usuarias, la Tabla 49 presenta la distribución de las beneficiarias por tramo etario y año de participación en el programa según los registros administrativos proporcionados por el Registro Civil<sup>100</sup>. A partir de esta tabla, se observa que, en los cuatro años evaluados, entre el 40% y 44% de las beneficiarias tienen entre 25 a 34 años. Le siguen las mujeres entre 35 a 44 años que fluctúan entre un 33% y 34% del total de la población beneficiaria entre 2016 y 2019. Es importante mencionar que los tramos menores de 18 años y 65 años o más no son parte de la población económicamente activa, lo que representa el 1,1% de la población beneficiaria el año 2019.

<sup>100</sup> Entre los años 2016 a 2018, existen entre 14 a 52 casos en los que el RUN proporcionado por el programa no cruza con los datos administrativos del Registro Civil. En aquellos casos se consultó la información de edad disponible en el RSH. Particularmente, existen 32 run en el año 2016 que no cruzan con el registro civil, 29 casos en el año 2017, 14 casos en el año 2018 y 52 casos en el año 2019.

**TABLA 49. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA 4 A 7 POR TRAMO ETARIO**

TRAMO ETARIO	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Menor de 18 años	9	0,1%	9	0,1%	11	0,1%	12	0,2%
Entre 18 a 24 años	427	5%	427	5%	455	6%	403	6%
Entre 25 a 34 años	3.870	44%	3.498	44%	3.554	43%	2.952	40%
Entre 35 a 44 años	3.041	34%	2.663	33%	2.719	33%	2.501	34%
Entre 45 a 54 años	1.173	13%	1.129	14%	1.177	14%	1.182	16%
Entre 54 a 64 años	223	3%	205	3%	242	3%	206	3%
65 años o más	46	1%	46	1%	48	1%	43	1%
Sin información	51	1%	5	0,1%	11	0,1%	9	0,1%
<b>TOTAL</b>	<b>8.840</b>	<b>100%</b>	<b>7.982</b>	<b>100%</b>	<b>8.217</b>	<b>100%</b>	<b>7.308</b>	<b>100%</b>

\*Nota: Respecto a la fecha de cálculo para la edad, se utiliza la fecha de nacimiento y la edad cumplida al 1 de enero de cada uno de los años evaluados, es decir, la edad al 1 de enero del año 2016 para las beneficiarias del año 2016 y así sucesivamente. Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa 4 a 7 entre los años 2016 y 2019 y el registro civil, año 2019.

Los años de escolaridad de las mujeres participantes del programa<sup>101</sup> 4 a 7 ha aumentado entre el año 2016 y 2019, pasando de 10,5 años a 11,18 años promedio, respectivamente. Específicamente, en el año 2019 el 31,5% de las beneficiarias del programa cuenta con 12 años de escolaridad, seguido de aquellas mujeres con 8 años de escolaridad (11,2%). En el año 2018, el 31,7% de las mujeres alcanzó los 12 años de escolaridad, seguido nuevamente de aquellas con 8 años de escolaridad con un 12,6%. Una situación similar se observa tanto para el año 2016 como 2017, en donde la mayoría de las mujeres participantes tiene entre 8 a 12 años de escolaridad (Tabla 50).

101 La escolaridad se construye a partir de registros administrativos de Mineduc y en los casos en que no se dispone de aquella información se utiliza la información declarada por la persona en el formulario del Registro Social de Hogares.

**TABLA 50. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS PROGRAMA 4 A 7 POR AÑOS DE ESCOLARIDAD. AÑOS 2016, 2017, 2018 Y 2019.**

AÑOS DE ESCOLARIDAD	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
0	69	0,8%	65	0,8%	90	1,1%	91	1,2%
1	22	0,2%	23	0,3%	21	0,3%	27	0,4%
2	32	0,4%	34	0,4%	46	0,6%	50	0,7%
3	74	0,8%	79	1,0%	88	1,1%	98	1,3%
4	125	1,4%	106	1,3%	155	1,9%	150	2,1%
5	129	1,5%	125	1,6%	167	2,0%	165	2,3%
6	274	3,1%	257	3,2%	271	3,3%	243	3,3%
7	228	2,6%	206	2,6%	235	2,9%	227	3,1%
8	989	11,2%	1.002	12,6%	1.107	13,5%	1.106	15,1%
9	347	3,9%	365	4,6%	354	4,3%	344	4,7%
10	619	7,0%	639	8,0%	665	8,1%	641	8,8%
11	290	3,3%	279	3,5%	300	3,7%	246	3,4%
12	2.781	31,5%	2.529	31,7%	2.580	31,4%	2.177	29,8%
13	526	6,0%	479	6,0%	450	5,5%	391	5,4%
14	515	5,8%	457	5,7%	474	5,8%	382	5,2%
15	510	5,8%	449	5,6%	421	5,1%	362	5,0%
16	358	4,0%	285	3,6%	276	3,4%	210	2,9%
17	341	3,9%	291	3,6%	257	3,1%	232	3,2%
Más de 17 años	50	0,6%	44	0,6%	32	0,4%	24	0,3%
Sin información	561	0,0%	268	3,4%	228	2,8%	142	1,9%
<b>TOTAL</b>	<b>8.840</b>	<b>100,0%</b>	<b>7.982</b>	<b>100,0%</b>	<b>8.217</b>	<b>100,0%</b>	<b>7.308</b>	<b>100,0%</b>
<b>Promedio años de escolaridad</b>	<b>11,18</b>		<b>11,03</b>		<b>10,79</b>		<b>10,5</b>	

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa 4 a 7 entre los años 2016 y 2019 y la base de datos de escolaridad del Ministerio de Educación del año 2019.

Respecto de la situación de empleo de las beneficiarias del programa, se analizó la información disponible en la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP), Administradora de Fondos de Cesantía (AFC), el Servicio de Impuestos Internos (SII) y la Superintendencia de Salud (SS). A partir de dicha información, se observa que, en los 4 años evaluados, más del 60% de las mujeres beneficiarias presentan fuentes formales de empleo<sup>102</sup> en el año anterior a su participación en el programa. Tal situación va en línea con lo establecido en la focalización del programa, pues se ofrece el componente de cuidado infantil y apoyo transversal para todas aquellas mujeres que sean parte de la población económicamente activa. Es importante mencionar que este análisis no significa que las beneficiarias estén trabajando en el momento de ingresar al programa, pues aquí sólo se consideran con fuentes formales de empleo a las beneficiarias que presentaron al menos una cotización o boleta de honorarios el año anterior a su ingreso al programa.

Si bien existe un 30% aproximadamente de beneficiarias que no presentan información de empleo, es posible que gran parte de ellas se desempeñen en sectores informales que no quedan reflejados en los registros administrativos que aquí se consultan. Por otro lado, destaca el aumento que ha existido entre los años 2016 y 2019 en el porcentaje de mujeres que tienen al menos una cotización como trabajadora dependiente, pasando de 3.972 mujeres en el año 2016 a 5.196 beneficiarias para el año 2019 (Tabla 51).

**TABLA 51. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA 4 A 7 POR SITUACIÓN DE EMPLEO. AÑOS 2016, 2017, 2018 Y 2019\*.**

SITUACIÓN EN EL EMPLEO	2019		2018		2017		2016		
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
Cotizaciones en fuentes formales	Independiente	363	4,1%	298	3,7%	285	3,5%	275	3,8%
	Dependiente	5.196	58,8%	4.596	57,6%	4.734	57,6%	3.972	54,4%
	Ambos	517	5,8%	472	5,9%	417	5,1%	389	5,3%
Sin información de empleo	2.764	31,3%	2.616	32,8%	2.781	33,8%	2.672	36,6%	
<b>TOTAL</b>	<b>8.840</b>	<b>100%</b>	<b>7.982</b>	<b>100%</b>	<b>8.217</b>	<b>100%</b>	<b>7.308</b>	<b>100%</b>	

\*Nota: Para definir la situación en el empleo en el año T de cada una de las usuarias del programa, se analizó el número de cotizaciones y/o emisión de boletas de honorarios en el año t-1.

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa 4 a 7 entre los años 2016 y 2019 y las bases anuales de AFP, AFC, SII y SS de los años 2015, 2016, 2017 y 2018.

<sup>102</sup> Se consideran como personas con fuentes formales de empleo, a aquellas personas que presentaron al menos una cotización en el año de evaluación ya sea en AFP, AFC o Superintendencia de Salud, así como también aquellas personas que hayan emitido boletas de honorarios en el año 2019.

La Tabla 52 muestra el número de beneficiarias por su sistema de salud, cifras que provienen del cruce con los registros administrativos de la Superintendencia de Salud del año 2019 y la base de FONASA del mismo año. En el año 2019, un 27,8% de las mujeres son parte del tramo B de FONASA, seguido de un 27,6% de mujeres en el tramo A. Esta tendencia se repite en los otros 3 años evaluados, en donde la mayoría de las mujeres se concentra en el tramo A o B de FONASA. Si bien existen mujeres que son parte de un plan privado de salud o Isapre, este porcentaje es menor en comparación al resto de las participantes que en su mayoría son parte de FONASA o de ningún sistema de salud.

**TABLA 52. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA 4 A 7 POR SU SISTEMA DE SALUD. AÑOS 2016, 2017, 2018 Y 2019.**

SISTEMA DE SALUD	2019		2018		2017		2016		
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
FONASA	Tramo A	2.441	27,6%	2.179	27,3%	2.357	28,7%	2.220	30,4%
	Tramo B	2.457	27,8%	2.321	29,1%	2.396	29,2%	2.194	30,0%
	Tramo C	1.615	18,3%	1.490	18,7%	1.490	18,1%	1.226	16,8%
	Tramo D	1.517	17,2%	1.412	17,7%	1.434	17,5%	1.214	16,6%
Isapre	160	1,8%	147	1,8%	152	1,8%	148	2,0%	
Sin FONASA, ni Isapre	650	7,4%	433	5,4%	388	4,7%	306	4,2%	
<b>Total</b>	<b>8.840</b>	<b>100,0%</b>	<b>7.982</b>	<b>100,0%</b>	<b>8.217</b>	<b>100,0%</b>	<b>7.308</b>	<b>100,0%</b>	

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa 4 a 7 entre los años 2016 y 2019, la base de la Superintendencia de Salud del año 2019, y la base de FONASA del año 2019.

Respecto a otras de las variables sociodemográficas que aquí se presentan, el principal insumo que se utiliza es el RSH que, si bien tenerlo no es un requisito de acceso al programa, dada la información que este posee respecto a las características de los hogares del país y sus integrantes, se presenta como un instrumento relevante de considerar al momento de identificar las variables sociodemográficas de una subpoblación particular. Es relevante señalar que el RSH es construido con datos aportados por el hogar y bases administrativas que posee el Estado, privilegiando el uso de información de registros administrativos, pero en caso de no disponer de esta información, se utiliza los datos aportados al momento de ingresar al RSH<sup>103</sup>. En este sentido, la información presentada puede no necesariamente

103 Esta información es completada en el formulario de ingreso por un integrante del hogar de 18 años o más, y puede ser actualizada en cualquier momento por un integrante del hogar de acuerdo a los protocolos establecidos.

coincidir con la información que observan los equipos locales, pues los datos reportados en el RSH pueden haber cambiado entre que la persona lo reportó y participó del programa, además de existir información de registros administrativos que podrían no estar observando estos equipos.

En este sentido, la Tabla 53 muestra el número y porcentaje de beneficiarias que se encuentran en el RSH de enero de su año respectivo. Al analizar la información disponible entre los años 2016 y 2019, se observa que más del 90% de la población beneficiaria del programa 4 a 7 se encuentran en el RSH en los 4 años de evaluación. Si bien en el año 2019 existen 782 beneficiarias sin RSH, siendo la cifra más alta de los años en evaluación, dicho número no supera el 10% del total de la población beneficiaria.

**TABLA 53. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA 4 A 7 POR TENENCIA DE REGISTRO SOCIAL DE HOGARES (RSH)**

AÑO	TIENE RSH		NO TIENE RSH		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
2019	8.058	91%	782	9%	8.840	100%
2018	7.403	93%	579	7%	7.982	100%
2017	7.613	93%	604	7%	8.217	100%
2016	6.862	94%	446	6%	7.308	100%

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa 4 a 7 entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

De todas aquellas mujeres participantes del programa, la mayoría es jefa de hogar según el autorreporte de parentesco<sup>104</sup> en los registros del RSH. En el año 2019, el 64% de las beneficiarias son jefas de hogar, seguido de aquellas que declaran ser cónyuge o pareja del jefe de hogar con un 17,9%. Esta tendencia se repite en los años anteriores y el año 2016 alcanza el menor porcentaje representando al 56,3% de las beneficiarias de ese año (Tabla 54).

<sup>104</sup> La información del parentesco es declarada al momento de ingreso del RSH, y requiere de un trámite de actualización en caso de que esta información varíe respecto del jefe de hogar. Solo en los casos en que el jefe de hogar deja de integrar el grupo familiar, se asigna de forma automática esta relación a otro integrante del hogar.



**TABLA 54. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA 4 A 7 POR PARENTESCO EN EL REGISTRO SOCIAL DE HOGARES (RSH)**

PARENTESCO	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Jefe/a de hogar	5.655	64,0%	5.044	63,2%	4.935	60,1%	4.112	56,3%
Cónyuge o pareja de jefe/a de hogar	1.584	17,9%	1.591	19,9%	1.899	23,1%	2.043	28,0%
Otro familiar	819	9,3%	768	9,6%	779	9,5%	707	9,7%
Sin información	782	8,8%	579	7,3%	604	7,4%	446	6,1%
<b>TOTAL</b>	<b>8.840</b>	<b>100,0%</b>	<b>7.982</b>	<b>100,0%</b>	<b>8.217</b>	<b>100,0%</b>	<b>7.308</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa 4 a 7 entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

Si bien el programa no define dentro de sus criterios regiones o zonas particulares en donde las beneficiarias deben residir, se presenta la información de estas dos variables demográficas en la Tabla 55 y Tabla 56. Es importante mencionar que estas tablas se construyen a partir de la información autorreportada por la persona en el RSH por lo que pueden existir discrepancias, por ejemplo, porque no han actualizado la información.

En relación con la región de residencia de las beneficiarias, la Tabla 55 muestra que la mayoría de las usuarias del programa se concentran en la región Metropolitana, Valparaíso y Biobío en los 4 años de evaluación. Asimismo, se observa una diferencia importante entre el total de las mujeres beneficiarias de cada región en comparación a las tres regiones con mayor concentración de usuarias. Tal situación va en línea con la cantidad de personas que existen a nivel país, pues son las regiones Metropolitana, Valparaíso y Biobío las que concentran la mayor cantidad de habitantes del país.

**TABLA 55. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA 4 A 7 POR REGIÓN DE RESIDENCIA SEGÚN REGISTRO SOCIAL DE HOGARES**

REGIÓN	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
I. Tarapacá	219	2%	214	3%	182	2%	153	2%
II. Antofagasta	153	2%	101	1%	96	1%	71	1%
III. Atacama	251	3%	238	3%	282	4%	221	3%
IV. Coquimbo	651	7%	555	7%	579	8%	576	8%
V. Valparaíso	1.024	12%	1.012	13%	1.021	13%	925	13%
VI. O'Higgins	583	7%	502	6%	507	7%	498	7%
VII. Maule	540	6%	453	6%	484	6%	453	6%
VIII. Biobío	1.005	11%	1.104	14%	1.072	14%	982	13%
IX. La Araucanía	391	4%	341	4%	336	4%	313	4%
X. Los Lagos	411	5%	418	5%	410	5%	339	5%
XI. Aysén	128	1%	80	1%	72	1%	60	1%
XII. Magallanes	88	1%	82	1%	94	1%	72	1%
XIII. Metropolitana	2.250	25%	2.110	26%	2.256	30%	2.007	27%
XIV. Los Ríos	134	2%	127	2%	148	2%	124	2%
XV. Arica y Parinacota	80	1%	66	1%	74	1%	68	1%
XVI. Ñuble	150	2%	--	--	--	--	--	--
Sin información	782	9%	579	7%	604	8%	446	6%
<b>TOTAL</b>	<b>8.840</b>	<b>100%</b>	<b>7.982</b>	<b>100%</b>	<b>7.613</b>	<b>100%</b>	<b>7.308</b>	<b>100%</b>

Nota: Para efectos de la información que aquí se presenta, La región del Ñuble está en vigencia desde el año 2019.  
Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa 4 a 7 entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

La Tabla 56 presenta la información del número de beneficiarias por zona de residencia<sup>105</sup>, según la definición del Instituto Nacional de Estadísticas que clasifica las localidades en urbanas y no urbanas. Se observa que la mayoría de la población beneficiaria reside en zonas urbanas según la información del RSH disponible en los cuatro años evaluados. También se observa que el porcentaje de beneficiarias que declaran vivir en zonas urbanas ha disminuido a medida que transcurre el tiempo, comenzando con el 86,4% en el año 2016 y terminando con el 62,7% de las beneficiarias del año 2019.

**TABLA 56. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA 4 A 7 POR ZONA SEGÚN EL REGISTRO SOCIAL DE HOGARES**

ZONA	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Urbana	15.611	57,1%	17.864	62,7%	19.755	68,9%	21.104	78,0%
No urbana	4.644	17,0%	5.025	17,7%	5.420	18,9%	5.057	18,7%
Sin información	7.085	25,9%	5.581	19,6%	3.496	12,2%	886	3,3%
<b>TOTAL</b>	<b>27.340</b>	<b>100%</b>	<b>28.470</b>	<b>100%</b>	<b>28.671</b>	<b>100%</b>	<b>27.047</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa 4 a 7 entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

Respecto a las características de los hogares de las participantes del programa 4 a 7, la Tabla 57 presenta la condición socioeconómica de los hogares de las participantes, en donde se muestra el tramo de Calificación Socioeconómica (CSE) de los hogares. Se observa que entre el año 2016 y 2018, más del 70% de las mujeres participantes del programa pertenecen al 40% más vulnerable de la población del país. En el año 2019, un 69% de las usuarias del programa pertenecen al tramo de menores ingresos. Asimismo, se observa que menos de un 1% de mujeres beneficiarias pertenecen al tramo del 90% al 100% de la Calificación Socioeconómica.

El programa define que sus beneficiarias “pertenecen a los tres primeros quintiles de ingreso autónomo” por lo que debería ser poco probable que existan beneficiarias en los tramos más altos de la CSE. De todas formas, los quintiles no se construyen de la misma forma que los tramos de la CSE, por lo que podrían existir diferencias.

<sup>105</sup> La definición de zonas urbanas/no urbanas se realiza a partir de la localidad declarada en el Registro Social de Hogares, de acuerdo con las definiciones establecidas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), el cual define zona urbana como “un asentamiento humano con continuidad y concentración de construcciones en un amanzanamiento regular con población mayor a 2.000 habitantes, o entre 1.001 y 2.000 habitantes, donde menos del 50% de la población que declara haber trabajado se dedica a actividades primarias”.

**TABLA 57. PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS PROGRAMA 4 A 7 POR TRAMO DE LA CSE A ENERO DE 2016, 2017, 2018 Y 2019**

TRAMO CSE	2019	2018	2017	2016
0-40%	69%	70%	70%	71%
40-50%	8%	8%	8%	7%
50-60%	5%	5%	5%	5%
60-70%	4%	4%	4%	5%
70-80%	3%	3%	3%	3%
80-90%	2%	2%	3%	2%
90-100%	0,5%	0,4%	0,4%	0,3%
Sin información de RSH	9%	8%	7%	6%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa 4 a 7 entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

Respecto a los ingresos totales del hogar<sup>106</sup> que se obtienen a partir de la información que insuma la construcción de la CSE, se observa que el ingreso promedio de los hogares de las mujeres que participaron del programa en cada uno de los años se ha mantenido relativamente estable entre los años 2016 y 2019, bordeando los \$360 mil a \$370 mil pesos (Tabla 58). Una situación similar se observa en la mediana del ingreso del hogar, destacando el año 2019, en donde se observa la mediana más alta con \$279.127.

Respecto de los ingresos individuales de cada una de las beneficiarias<sup>107</sup>, el ingreso ha experimentado un leve aumento entre los años 2016 y 2019 pasando de \$162.048 en el año 2016 a \$202.364 en el año 2019. Lo mismo se observa con la mediana del ingreso que aumentó de \$106.558 en el año 2016 a \$147.799 en el año 2019. Cabe señalar que el ingreso se construye con ingresos que vienen tanto de fuentes administrativas como autorreportadas por la persona en el RSH. Asimismo, es necesario considerar que este análisis podría no estar considerando que el hogar podría tener ingresos informales que no son informados al momento de ingresar y/o actualizar información del Registro Social de Hogares.

<sup>106</sup> El ingreso total del hogar corresponde a la suma del ingreso laboral, pensión y capital de todos los integrantes del hogar, considerando un promedio de 12 meses. Los ingresos considerados son inferidos a partir de la información de diferentes fuentes de información que priorizan registros administrativos por sobre información autorreportada, de acuerdo a la metodología la Calificación Socioeconómica descrita en la REX N°068 de la Subsecretaría de Evaluación Social de 2018 y sus posteriores modificaciones.

<sup>107</sup> Considera los mismos ingresos y fuentes que en el caso del ingreso total del hogar con la diferencia de que este ingreso es individual por persona.

**TABLA 58. INGRESOS DEL HOGAR DE LAS BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA 4 A 7 \***

INGRESOS	2019	2018	2017	2016
Promedio ingreso del hogar	\$ 367.737	\$ 366.016	\$ 376.710	\$ 374.316
Mediana ingreso del hogar	\$ 279.128	\$ 274.851	\$ 275.164	\$ 271.391
Promedio ingreso de las beneficiarias	\$ 202.364	\$ 192.168	\$ 184.432	\$ 162.048
Mediana ingreso de las beneficiarias	\$ 147.799	\$ 138.252	\$ 129.166	\$ 106.558

\*Nota: Los montos expresados en esta tabla se encuentran en pesos de enero del año 2019.

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa 4 a 7 entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

La Tabla 59 muestra las estadísticas de los hogares de las beneficiarias que cuentan con su RSH en el año de participación del programa. Para los años 2016, 2017 y 2018 existen casos en los que hay más de una beneficiaria por hogar<sup>108</sup>, lo que explica las diferencias entre el número de beneficiarias y el número de hogares beneficiarios.

Respecto de aquellas beneficiarias con al menos un integrante en su hogar perteneciente a algunos de los grupos prioritarios definidos por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia<sup>109</sup>, la Tabla 68 muestra que entre un 4% y 5,1% de los hogares tienen al menos un integrante en situación de discapacidad y registrado en el Registro Nacional de Discapacidad (RND). En cuanto a los hogares con al menos un integrante perteneciente a un pueblo indígena y registrado en la CONADI, en los dos últimos años de evaluación se observa que 15,9% y 16,6% de los hogares quedan bajo esta clasificación. Mientras que en el año 2016 y 2017 se observa un leve aumento en la proporción de hogares con al menos un integrante con ascendencia indígena con un 17% y 17,2%, respectivamente.

En cuanto a personas en situación de dependencia, el año 2019, 1,2% de los hogares tienen al menos un integrante en situación de dependencia severa y 0,8% de los 8.020 hogares tienen al menos un integrante en situación de dependencia moderada. Dichas cifras se han mantenido relativamente estables respecto de los años anteriores, donde el porcentaje de hogares con al menos un integrante en situación de dependencia ya sea severa o moderada, no supera el 1,1%.

En los cuatro años de evaluación, más del 86% de los hogares tenían al menos un integrante entre los 6 y 13 años, situación que va en línea con lo establecido en la población potencial del programa, pues es necesario que la mujer beneficiaria sea la responsable del cuidado de un menor de entre 6 a 13 años. Si consideramos los hogares que no tienen un integrante entre 6 y 13 años el año 2019, 64,6% de ellos tienen un integrante entre 0 y 5 años.

<sup>108</sup> En los cuatro años analizados, un 0,5% de los hogares tienen más de una mujer participando en el programa de Autonomía Económica.

<sup>109</sup> Los grupos prioritarios son: Personas en situación de discapacidad, personas en situación de dependencia (moderada o severa), personas mayores de 65 años, Inmigrantes, Pueblos indígenas, Niños, niñas y adolescentes, Mujeres, y jóvenes entre 15 y 29 años.

Este porcentaje es similar para los años 2018 y 2017 y menor en el año 2016, donde 45% de los hogares que no tienen un integrante entre 6 y 13 años, sí tienen un integrante entre 0 y 5 años. Este tipo de caracterización podría ayudar a pensar en la focalización del programa, aunque de todas formas las composiciones de los hogares pueden cambiar y a veces este cambio no se refleja inmediatamente en el RSH.

Asimismo, si consideramos los hogares con menores entre 0 y 5 años, vemos que la proporción de hogares varía entre el 31% y 38% entre el año 2016 y 2019. Los preescolares (4 y 5 años) no acceden al programa directamente, sin embargo, si las beneficiarias son responsables del cuidado de un niño/a de 6 a 13 años y otro menor que 6, este último puede incorporarse al programa. Por otro lado, el porcentaje de hogares con al menos un integrante entre 60 y 75 años fluctúa entre el 6,6% y el 7%. Mientras que, los hogares con al menos un integrante de más de 76 años corresponden al 1,3% durante los años evaluados.

Por último, entre los años 2017 y 2019, se observa que el porcentaje de hogares con al menos un integrante beneficiario activo del Subsistema de Seguridades y Oportunidades (SSyOO) ha disminuido con los años, en donde, el 12,3% de los hogares contaban con al menos un integrante del SSyOO en el año 2017, mientras que en el año 2019 solo 9,5% se encuentra en esta situación.

**TABLA 59. CARACTERÍSTICAS DE LOS HOGARES DEL RSH QUE TIENEN AL MENOS UNA INTEGRANTE BENEFICIARIA DEL PROGRAMA 4 A 7**

GRUPOS PRIORITARIOS		2019	2018	2017	2016
Al menos un integrante en el hogar:	Persona con discapacidad (RND)	4,0%	4,7%	5,1%	5,1%
	Persona perteneciente a un pueblo indígena (CONADI)	15,9%	16,6%	17,0%	17,2%
	Dependiente Severo	1,2%	1,1%	1,1%	0,9%
	Dependiente Moderado	0,8%	0,8%	0,9%	0,8%
	Integrante de 0 a 17 años	96,4%	96,6%	96,2%	96,6%
	Integrante de 0 a 5 años	37,0%	38,0%	38,0%	31,8%
	Integrante de 6 a 13 años	86,8%	87,9%	87,7%	90,9%
	Integrante de 6 a 17 años	89,3%	90,1%	90,1%	93,7%
	Integrante de 60 años a 75 años	6,7%	7,0%	6,6%	7,0%
	Integrante de 76 años o más	1,3%	1,2%	1,3%	1,3%
	Beneficiario activo del SSyOO	9,5%	10,3%	12,3%	s/i
Estadísticas de los hogares	<b>Promedio de integrantes</b>	<b>3,74</b>	<b>3,8</b>	<b>3,87</b>	<b>4,04</b>
	<b>N° de hogares del RSH</b>	<b>8.020</b>	<b>7.365</b>	<b>7.570</b>	<b>6.823</b>

\*Nota: El cruce entre los hogares con al menos una beneficiaria y los beneficiarios del SSyOO considera solo aquellas personas que son parte del subsistema de manera activa ya sea en el programa familias, abriendo caminos, vínculos o calle. Aquellas personas que son parte del subsistema pero no activos no son considerados.

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa 4 a 7 entre los años 2016 y 2019, el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019, el RND del año 2019, la base de calidad indígena de CONADI del año 2020, la base de nacionalidad del año 2019 del registro civil y la base de beneficiarios del subsistema de seguridades y oportunidades del año 2017 al 2019 (la base de beneficiarios del año 2016 no se encuentra disponibles, por tanto, no se dispone de información para ese año).

Finalmente, considerando los distintos programas y transferencias monetarias que entrega el Estado, al cruzar el grupo de beneficiarias del año 2019 con los beneficiarios de programas sociales y/o transferencias monetarias<sup>110</sup> del RIS<sup>111</sup>, la Tabla 60 muestra que de las 8.840 beneficiarias con RUN del programa 4 a 7 del año 2019, el 79% recibe de manera directa al menos una transferencia monetaria del Estado y/o es beneficiaria de algún otro programa del Estado de acuerdo con la información del RIS. Asimismo, en términos del hogar, se observa que el 98% de los hogares con al menos una beneficiaria del programa 4 a 7 del año 2019 tienen al menos un integrante

<sup>110</sup> Incluye a todo programa o iniciativa que entrega un aporte en dinero de libre disposición al beneficiario ya sea por concepto de pensiones, subsidios, bonos, becas u otros (Informe de Desarrollo social, 2019).

<sup>111</sup> La base utilizada corresponde a la base "RIS 2019" que existe en el Registro de Información Social. Dicha base incluye 364 programas sociales y/o transferencias monetarias del año 2019.

que participa en un programa social y/o son beneficiarios de transferencias monetarias. La diferencia se explica porque no necesariamente la participante del programa es quien recibe otro beneficio de manera directa. Además, pueden existir diferencias entre lo que se presenta y la realidad si hubo un cambio en la composición del hogar de la beneficiaria y este no fue reflejado inmediatamente en el hogar del RSH.

**TABLA 60. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS Y HOGARES DEL PROGRAMA 4 A 7 QUE RECIBEN PROGRAMAS SOCIALES Y/O TRANSFERENCIAS MONETARIAS DEL RIS, AÑO 2019**

RECIBE AL MENOS UN PROGRAMA SOCIAL O TRANSFERENCIA MONETARIA DEL RIS	BENEFICIARIAS		HOGARES	
	N°	%	N°	%
<b>Sí</b>	6.952	79%	7.871	98%
<b>No</b>	1.888	21%	149	2%
<b>TOTAL</b>	<b>8.840</b>	<b>100%</b>	<b>8.020</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa 4 a 7 del año 2019 y la base de programas RIS del año 2019.

En base a los hogares con al menos una participante del programa 4 a 7, la Tabla 61 presenta los programas sociales y/o transferencias monetarias que más se repiten entre dichos hogares<sup>112</sup>. Se observa que 88,5% de los hogares tienen al menos un integrante beneficiario del programa de Alimentación Escolar de la JUNAEB, seguido del programa de útiles escolares con un 86,8% de los hogares. Destacan beneficios de apresto laboral como el Bono al Trabajo de la Mujer y el programa de Intermediación Laboral, en donde existen 1.795 y 1.201 hogares, respectivamente, con al menos un integrante en alguno de esos programas.

<sup>112</sup> Para seleccionar los programas que se presentan en la tabla, se utilizó como criterio mínimo que más del 15% de los hogares evaluados recibieran el beneficio y/o transferencia monetaria.



**TABLA 61. NÚMERO Y PORCENTAJE DE HOGARES DEL PROGRAMA 4 A 7 POR BENEFICIOS SOCIALES Y/O TRANSFERENCIAS MONETARIAS DEL RIS. AÑOS 2019**

NOMBRE PROGRAMA RIS	HOGARES QUE RECIBEN AL MENOS UN BENEFICIO SOCIAL Y/O TRANSFERENCIAS MONETARIAS	
	N°	PORCENTAJE
Programa de Alimentación Escolar	7.099	88,5%
Programa Útiles Escolares	6.962	86,8%
Aporte Familiar Permanente - Ley 20743	5.423	67,6%
Bono Ayuda Familiar	5.379	67,1%
Subsidio Único Familiar	4.506	56,2%
Tarjeta Nacional Estudiantil (TNE)	2.965	37,0%
Campamentos recreativos	2.021	25,2%
Bono Trabajo a la Mujer (BTM) Ley 20.595	1.795	22,4%
Subsidio Agua Potable Urbano	1.718	21,4%
Salud Bucal	1.635	20,4%
Programa de Intermediación Laboral	1.201	15,0%

\*Nota: Se excluye de este listado el Subsidio al pago electrónico de prestaciones monetarias que, si bien es un beneficio recibido por el 37,3% de los hogares con al menos una beneficiaria del programa, es un beneficio que coincide con la recepción de otras transferencias monetarias, tales como: subsidio único familiar, beneficios del subsistema de seguridades y oportunidades, ingreso ético familiar, pensión básica solidaria de vejez o invalidez, aporte previsional solidario de vejez o invalidez o subsidio de discapacidad mental

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa 4 a 7 del año 2019 y la base de programas RIS del año 2019.

### 3. MUJER EMPRENDE (EX MUJER ASOCIATIVIDAD Y EMPRENDIMIENTO), SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

#### CARACTERIZACIÓN DE LOS PARTICIPANTES DEL PROGRAMA

Esta sección presenta una caracterización de la población beneficiaria del programa Mujer Emprende, ex programa Mujer, Asociatividad y Emprendimiento, del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG), entre los años 2016 y 2019. Particularmente, se busca analizar las características de esta población en base a los registros administrativos del Estado. Esta caracterización, permite describir si las beneficiarias del programa se ajustan al diseño del programa, considerando que muchas de las verificaciones de requisitos se hacen en base a información autodeclarada, por lo que al contratar con registros administrativos podrían observarse discrepancias respecto del perfil de las participantes.

La caracterización se construye a partir de las bases entregadas por el programa, del Registro Social de Hogares (RSH) de enero de cada uno de los cuatro años evaluados y de otras bases administrativas disponibles en el Registro de Información Social (RIS). Primero, se presentan variables sociodemográficas que provienen del cruce con datos del RIS, tales como: sexo, edad, escolaridad, situación en el empleo y salud. Luego, se analizan variables a partir de la información disponible en el RSH que dan cuenta de características de las participantes del programa y de sus hogares.

En primer lugar, respecto del sexo de las beneficiarias del programa, tal como se menciona en la sección 3.5.3, las beneficiarias del programa deben ser mujeres de 18 años y más, pertenecientes a los primeros cuatro quintiles de ingreso y con un emprendimiento en funcionamiento. Sin embargo, al analizar la información entregada por el servicio y los registros administrativos proporcionados por el Registro Civil, se observa que existe una leve participación de hombres que han sido parte del programa entre los años 2017 y 2019. En el año 2016 esto no ocurre (Tabla 62).

**TABLA 62. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA MUJER EMPRENDE POR SEXO**

SEXO	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Mujer	764	99,0%	966	99,5%	1.050	98,7%	958	99,8%
Hombre	5	0,6%	5	0,5%	10	0,9%	2	0,2%
Sin información en RC ni RSH	3	0,4%	3	0,3%	4	0,4%	0	0,0%
<b>TOTAL</b>	<b>772</b>	<b>100,0%</b>	<b>971</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.064</b>	<b>100,0%</b>	<b>960</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Mujer Emprende entre los años 2016 y 2019, el registro civil, año 2019.

Respecto a la edad de las usuarias, la Tabla 63 presenta la distribución de las beneficiarias por tramo etario y año de participación en el programa según los registros administrativos proporcionados por el Registro Civil. A partir de esta tabla, se observa que entre los años 2016 y 2019, la mayoría de las beneficiarias tienen entre 35 a 44 años. Le siguen las beneficiarias entre 45 a 54 años con una concentración del 27% al 30% en los años evaluados. Destaca que, aunque el programa no limita la edad máxima de población beneficiaria, el 3% de las beneficiarias del año 2019 tienen 65 años o más.

**TABLA 63. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA MUJER EMPRENDE POR TRAMO ETARIO**

TRAMO ETARIO	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Menor de 18 años	1	0%	0	0%	1	0%	1	0%
Entre 18 a 24 años	22	3%	17	2%	34	3%	25	3%
Entre 25 a 34 años	159	21%	195	20%	248	23%	233	24%
Entre 35 a 44 años	236	31%	353	36%	324	30%	288	30%
Entre 45 a 54 años	206	27%	293	30%	286	27%	262	27%
Entre 54 a 64 años	118	15%	102	10%	145	14%	131	14%
65 años o más	27	3%	11	1%	22	2%	20	2,1%
Sin información	3	0%	3	0%	4	0%	0	0,0%
<b>TOTAL</b>	<b>772</b>	<b>100%</b>	<b>974</b>	<b>100%</b>	<b>1.064</b>	<b>100%</b>	<b>960</b>	<b>100%</b>

\*Nota: Respecto a la fecha de cálculo para la edad, se utiliza la fecha de nacimiento y la edad cumplida al 1 de enero de cada uno de los años evaluados, es decir, la edad al 1 de enero del año 2016 para las beneficiarias del año 2016 y así sucesivamente. Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Mujer Emprende entre los años 2016 y 2019 y el registro civil, año 2019.

El promedio de años de escolaridad de las mujeres participantes del programa Mujer Emprende aumentó levemente desde el año 2016 hasta el 2019, según información que se construye a partir de registros administrativos del Ministerio de Educación del año 2019 e información declarada en el formulario del RSH<sup>113</sup>. Particularmente, el año 2019, presenta 12,1 años promedio de escolaridad, donde el 35,6% de las beneficiarias del programa cuenta con 12 años de escolaridad, seguido de aquellas mujeres con 14 años de escolaridad (8,5%). En el año 2018, el promedio de escolaridad se mantiene y el 39,9% de las mujeres alcanzó los 12 años de escolaridad. Mientras que, en el año 2017, el promedio de escolaridad es un poco más bajo con 11,7 años, pero más del 39% de las participantes tienen 12 años de escolaridad. Por último, el año 2016 presenta el promedio de escolaridad más bajo con 11,5 años. A pesar de ello, al igual que los años anteriores, la mayoría de las participantes cuentan con 12 años de escolaridad (40,7%) (Tabla 64).

113 La escolaridad se construye a partir de registros administrativos de Mineduc y en los casos en que no se dispone de aquella información se utiliza la información declarada por la persona en el formulario del Registro Social de Hogares.

**TABLA 64. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA MUJER EMPRENDE POR AÑOS DE ESCOLARIDAD. AÑOS 2016, 2017, 2018 Y 2019.**

AÑOS DE ESCOLARIDAD	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
0	4	0,5%	7	0,7%	5	0,5%	9	0,9%
1	0	0,0%	0	0,0%	3	0,3%	1	0,1%
2	2	0,3%	4	0,4%	7	0,7%	4	0,4%
3	2	0,3%	3	0,3%	3	0,3%	4	0,4%
4	6	0,8%	9	0,9%	9	0,8%	7	0,7%
5	5	0,6%	7	0,7%	11	1,0%	11	1,1%
6	13	1,7%	22	2,3%	16	1,5%	19	2,0%
7	6	0,8%	10	1,0%	15	1,4%	14	1,5%
8	49	6,3%	69	7,1%	94	8,8%	93	9,7%
9	28	3,6%	15	1,5%	30	2,8%	33	3,4%
10	48	6,2%	55	5,6%	60	5,6%	56	5,8%
11	27	3,5%	18	1,8%	39	3,7%	28	2,9%
12	275	35,6%	389	39,9%	420	39,5%	391	40,7%
13	46	6,0%	50	5,1%	62	5,8%	77	8,0%
14	66	8,5%	73	7,5%	86	8,1%	79	8,2%
15	54	7,0%	70	7,2%	63	5,9%	44	4,6%
16	44	5,7%	56	5,7%	36	3,4%	36	3,8%
17	53	6,9%	72	7,4%	60	5,6%	27	2,8%
Más de 17 años	1	0,1%	7	0,7%	8	0,8%	4	0,4%
Sin información	43	0,0%	38	3,9%	37	3,5%	23	2,4%
<b>TOTAL</b>	<b>772</b>	<b>100,0%</b>	<b>974</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.064</b>	<b>100,0%</b>	<b>960</b>	<b>100,0%</b>
<b>Promedio años de escolaridad</b>	<b>12,14</b>		<b>12,13</b>		<b>11,78</b>		<b>11,5</b>	

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Mujer Emprende entre los años 2016 y 2019 y la base de datos de escolaridad del Ministerio de Educación del año 2019.

Respecto de la situación de empleo de las beneficiarias del programa, se analizó la información disponible en la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP), Administradora de Fondos de Cesantía (AFC), el Servicio de Impuestos Internos (SII) y la Superintendencia de Salud (SS). A partir de dicha información, se observa que, en los 4 años evaluados, más del 58% de las mujeres beneficiarias no presentan ninguna fuente formal de empleo<sup>114</sup>. Asimismo, se observan mujeres participantes con calidad de dependiente, independiente o ambos, es decir, que percibieron al menos una cotización en el sistema de AFP o AFC o SS o emitieron boletas de honorarios durante el año anterior a su participación en el programa.

El programa se focaliza en mujeres con al menos 26 horas semanales destinadas a sus emprendimientos, es decir, trabajadoras que podrían tener cotizaciones independientes o que no tienen cotizaciones en una fuente formal, porque el programa no se limita a emprendimientos formalizados. En este sentido, destaca que aproximadamente el 20% de las beneficiarias tengan al menos una cotización como trabajadoras dependientes, sin embargo, esto no significa que no se esté cumpliendo el requisito. En particular, podrían estar trabajando de forma dependiente y a la vez destinando tiempo a su emprendimiento o podrían tener solo una cotización como trabajadora dependiente el año anterior, por lo que no nos indica que no se esté dedicando las horas requeridas por el programa a su emprendimiento (Tabla 65).

**TABLA 65. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA MUJER EMPRENDE POR SITUACIÓN DE EMPLEO. AÑOS 2016, 2017, 2018 Y 2019\***

SITUACIÓN EN EL EMPLEO	AÑOS DE ESCOLARIDAD	2019		2018		2017		2016	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Cotizaciones en fuentes formales	Independiente	97	12,6%	131	13,4%	145	13,6%	94	9,8%
	Dependiente	149	19,3%	208	21,4%	236	22,2%	249	25,9%
	Ambos	33	4,3%	42	4,3%	53	5,0%	55	5,7%
Sin información de empleo		493	63,9%	593	60,9%	630	59,2%	562	58,5%
<b>TOTAL</b>		<b>772</b>	<b>100,0%</b>	<b>974</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.064</b>	<b>100,0%</b>	<b>960</b>	<b>100,0%</b>

\*Nota: Para definir la situación en el empleo en el año T de cada una de las usuarias del programa, se analizó el número de cotizaciones y/o emisión de boletas de honorarios en el año t-1.

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Mujer Emprende entre los años 2016 y 2019 y las bases anuales de AFP, AFC, SII y SS de los años 2015, 2016, 2017 y 2018.

114 Se consideran como personas con fuentes formales de empleo, a aquellas personas que presentaron al menos una cotización en el año anterior al año de evaluación ya sea en AFP, AFC o Superintendencia de Salud. Así como también aquellas personas que hayan emitido boletas de honorarios en el año anterior al evaluado.

La Tabla 66 muestra el número de beneficiarias por su sistema de salud, cifras que provienen del cruce con los registros administrativos de la Superintendencia de Salud del año 2019 y la base de FONASA del mismo año. Destaca que, en los cuatro años evaluados, más del 60% de las participantes pertenecen a los tramos más bajos de FONASA. Particularmente, en el año 2019, más del 30% de las participantes pertenece al tramo A de FONASA, es decir, son personas acreditadas como carentes de recursos. A su vez, destaca que el porcentaje de personas en el tramo B es mayor al porcentaje al tramo A, para ese año (32,1% de las beneficiarias). En el año 2018, se mantiene una tendencia similar, donde la mayoría de las mujeres se concentran en el tramo B de FONASA. Mientras que, en el año 2018 y 2017 se revierte la situación y el 34,6% y 33,6% de las beneficiarias son parte del tramo A, respectivamente. Si bien existen mujeres afiliadas a un sistema de salud privado, este porcentaje no supera el 4%.

**TABLA 66. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA MUJER EMPRENDE POR SU SISTEMA DE SALUD. AÑOS 2016, 2017, 2018 Y 2019**

SISTEMA DE SALUD	2019		2018		2017		2016		
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
FONASA	Tramo A	238	30,8%	232	26,3%	368	34,6%	323	33,6%
	Tramo B	248	32,1%	309	35,0%	352	33,1%	315	32,8%
	Tramo C	77	10,0%	81	9,2%	83	7,8%	93	9,7%
	Tramo D	77	10,0%	93	10,5%	104	9,8%	113	11,8%
Isapre	19	2,5%	31	3,5%	35	3,3%	27	2,8%	
Sin FONASA, ni Isapre	113	14,6%	137	15,5%	122	11,5%	89	9,3%	
<b>Total</b>	<b>772</b>	<b>100,0%</b>	<b>883</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.064</b>	<b>100,0%</b>	<b>960</b>	<b>100,0%</b>	

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Mujer emprende entre los años 2016 y 2019, la base de la Superintendencia de Salud del año 2019, y la base de FONASA del año 2019.

Respecto a otras de las variables sociodemográficas que aquí se presentan, el principal insumo que se utiliza es el RSH que, si bien tenerlo no es un requisito de acceso al programa, dada la información que este posee respecto a las características de los hogares del país y sus integrantes, se presenta como un instrumento relevante de considerar al momento de identificar las variables sociodemográficas de una subpoblación particular. Es relevante señalar que el RSH es construido con datos aportados por el

hogar y bases administrativas que posee el Estado, privilegiando el uso de información de registros administrativos, pero en caso de no disponer de esta información, se utiliza los datos aportados al momento de ingresar al RSH<sup>115</sup>. En este sentido, la información presentada puede no necesariamente coincidir con la información que observan los equipos locales, pues los datos reportados en el RSH pueden haber cambiado entre que la persona lo reportó y participó del programa, además de existir información de registros administrativos que podrían no estar observando estos equipos.

Al analizar la información disponible entre los años 2016 y 2019 relativa al número de beneficiarias del programa que tienen Registro Social de Hogares (RSH), se observa que más del 90% de la población beneficiaria del programa Mujer Emprende se encuentran en el RSH en 3 de los 4 años de evaluación. Destaca el año 2019, donde el 10% de las 772 mujeres participantes del programa no tienen RSH, siendo la proporción más alta de los 4 años evaluados (Tabla 67).

**TABLA 67. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA MUJER EMPRENDE POR TENENCIA DE REGISTRO SOCIAL DE HOGARES (RSH)**

AÑO	TIENE RSH		NO TIENE RSH		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
2019	691	90%	81	10%	772	100%
2018	883	91%	91	9%	974	100%
2017	963	91%	101	9%	1.064	100%
2016	898	94%	62	6%	960	100%

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Mujer emprende entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

De todas aquellas mujeres participantes del programa, la mayoría son jefas de hogar según el autorreporte de las beneficiarias en el RSH respecto al parentesco<sup>116</sup>. En el año 2019, el 64,3% de las beneficiarias son jefas de hogar, seguido de aquellas que declaran ser cónyuge o pareja del jefe de hogar con un 25,5%. Esta tendencia se repite en los años anteriores. En el año 2016, el porcentaje de mujeres jefas de hogar es menor y representa al 56,5% de las beneficiarias de ese año (Tabla 68)

<sup>115</sup> Esta información es completada en el formulario de ingreso por un integrante del hogar de 18 años o más, y puede ser actualizada en cualquier momento por un integrante del hogar de acuerdo a los protocolos establecidos.

<sup>116</sup> La información del parentesco es declarada al momento de ingreso del RSH, y requiere de un trámite de actualización en caso de que esta información varíe respecto del jefe de hogar. Solo en los casos en que el jefe de hogar deja de integrar el grupo familiar, se asigna de forma automática esta relación a otro integrante del hogar.



**TABLA 68. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA MUJER EMPRENDE POR PARENTESCO EN EL REGISTRO SOCIAL DE HOGARES (RSH)**

PARENTESCO	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Jefe/a de hogar	5.655	64,0%	5.044	63,2%	4.935	60,1%	4.112	56,3%
Cónyuge o pareja de jefe/a de hogar	1.584	17,9%	1.591	19,9%	1.899	23,1%	2.043	28,0%
Otro familiar	819	9,3%	768	9,6%	779	9,5%	707	9,7%
Sin información	782	8,8%	579	7,3%	604	7,4%	446	6,1%
<b>TOTAL</b>	<b>8.840</b>	<b>100,0%</b>	<b>7.982</b>	<b>100,0%</b>	<b>8.217</b>	<b>100,0%</b>	<b>7.308</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Mujer emprende entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

Si bien el programa no define dentro de sus criterios regiones o zonas particulares en donde las beneficiarias deben residir, se presenta la información de estas dos variables demográficas en las tablas siguientes. Es importante mencionar que estas tablas se construyen a partir de la información autorreportada por la persona en el RSH por lo que pueden existir discrepancias, por ejemplo, porque no han actualizado la información.

En relación con la región de residencia de las beneficiarias, la Tabla 69 muestra que, en el año 2016, las 3 regiones con mayor número de participantes fueron: la región de Valparaíso, Metropolitana y los Lagos con un 12,8%, 11,7% y 10,1%, respectivamente. En el año siguiente, la concentración de participantes cambió y se focalizó en las regiones de Magallanes, Metropolitana y los Ríos. Nuevamente, en el año 2018, se observa un cambio en las regiones con mayor número de beneficiarias, siendo la región de O'Higgins la con mayor número de participantes con un 13,9%, seguido por la región de la Araucanía y los Lagos con un 12,5% y 11,1%, respectivamente. Finalmente, en el año 2019, las regiones con mayor número de beneficiarias son la Araucanía, Metropolitana y los Lagos. En general, se observa una gran variabilidad en las regiones con mayor número de participantes del programa, muchas veces permitiendo que algunas de las regiones más pequeñas del país tengan una mayor cobertura.

**TABLA 69. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA MUJER EMPRENDE POR REGIÓN DE RESIDENCIA SEGÚN REGISTRO SOCIAL DE HOGARES**

REGIÓN	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
I. Tarapacá	30	3,9%	11	1,1%	13	1,2%	27	2,8%
II. Antofagasta	26	3,4%	43	4,4%	22	2,1%	19	2,0%
III. Atacama	28	3,6%	0	0,0%	56	5,3%	50	5,2%
IV. Coquimbo	41	5,3%	47	4,8%	24	2,3%	65	6,8%
V. Valparaíso	45	5,8%	57	5,9%	82	7,7%	123	12,8%
VI. O'Higgins	41	5,3%	135	13,9%	27	2,5%	47	4,9%
VII. Maule	39	5,1%	35	3,6%	82	7,7%	90	9,4%
VIII. Biobío	50	6,5%	91	9,3%	94	8,8%	55	5,7%
IX. La Araucanía	67	8,7%	122	12,5%	86	8,1%	68	7,1%
X. Los Lagos	62	8,0%	108	11,1%	81	7,6%	97	10,1%
XI. Aysén	33	4,3%	27	2,8%	16	1,5%	28	2,9%
XII. Magallanes	24	3,1%	39	4,0%	155	14,6%	20	2,1%
XIII. Metropolitana	66	8,5%	62	6,4%	101	9,5%	112	11,7%
XIV. Los Ríos	54	7,0%	19	2,0%	96	9,0%	70	7,3%
XV. Arica y Parinacota	61	7,9%	87	8,9%	28	2,6%	27	2,8%
XVI. Ñuble	24	3,1%	--	--	--	--	--	--
Sin información	81	10,5%	91	9,3%	101	9,5%	62	6,5%
<b>TOTAL</b>	<b>772</b>	<b>100,0%</b>	<b>974</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.064</b>	<b>100,0%</b>	<b>960</b>	<b>100,0%</b>

Nota: Para efectos de la información que aquí se presenta, La región del Ñuble está en vigencia desde el año 2019.  
Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Mujer Emprende entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

Luego, la Tabla 70 muestra el número y porcentaje de beneficiarias por zona de residencia<sup>117</sup> y podemos observar que entre el año 2016 y 2019 entre un 13% a 21% aproximadamente de las beneficiarias habita en zonas no urbanas del país. Destaca el año 2016, donde más del 72% de las beneficiarias residen en zonas urbanas.

**TABLA 70. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA MUJER EMPRENDE POR ZONA**

ZONA	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Urbana	446	57,8%	623	64,0%	707	66,4%	699	72,8%
No urbana	103	13,3%	137	14,1%	170	16,0%	197	20,5%
Sin información	223	28,9%	214	22,0%	187	17,6%	64	6,7%
<b>TOTAL</b>	<b>772</b>	<b>100%</b>	<b>974</b>	<b>100%</b>	<b>1.064</b>	<b>100%</b>	<b>960</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Mujer Emprende entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

Respecto a las características de los hogares de las participantes del programa Mujer Emprende, la Tabla 71 muestra el tramo de Calificación Socioeconómica de los hogares de las beneficiarias del programa. Se observa que entre el año 2016 y 2019, más del 58% de las mujeres participantes del programa pertenecen al 40% más vulnerable de la población del país. El año 2017 presenta el menor porcentaje de participantes en el tramo de mayor vulnerabilidad con un 58%.

A su vez, la menor proporción de hogares en el 40% de la Calificación Socioeconómica que se observa en el año 2017 significa que existe un mayor número de hogares que pertenecen a tramos superiores, en efecto, se observa que aproximadamente un 9% de los hogares pertenecen a tramos superiores al 80% de la CSE, y esto significa que podrían estar fuera de los cuatro primeros quintiles que el programa exige como requisito. De todas formas, los quintiles no se construyen de la misma forma que los tramos de la CSE, por lo que podrían existir diferencias.

<sup>117</sup> La definición de zonas urbanas/no urbanas se realiza a partir de la localidad declarada en el Registro Social de Hogares, de acuerdo con las definiciones establecidas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), el cual define zona urbana como "un asentamiento humano con continuidad y concentración de construcciones en un amanzanamiento regular con población mayor a 2.000 habitantes, o entre 1.001 y 2.000 habitantes, donde menos del 50% de la población que declara haber trabajado se dedica a actividades primarias".

**TABLA 71. PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA MUJER EMPRENDE POR TRAMO DE LA CSE A ENERO DE 2016, 2017, 2018 Y 2019**

TRAMO CSE	2019	2018	2017	2016
0-40%	63%	63%	58%	63%
40-50%	8%	8%	9%	7%
50-60%	6%	5%	7%	7%
60-70%	4%	5%	4%	6%
70-80%	2%	4%	4%	4%
80-90%	6%	6%	7%	5%
90-100%	1%	1%	2%	1%
Sin información	10%	9%	9%	6%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Mujer Emprende entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

Respecto a los ingresos totales del hogar<sup>118</sup> que se obtienen a partir de la información que insuma la construcción de la CSE, se observa que el ingreso promedio del hogar de las mujeres que participaron del programa en cada uno de los años ha disminuido en el tiempo. En particular, el ingreso promedio del hogar de las beneficiarias pasó de \$451.191 en el 2017 a \$360.318 en el año 2019 (Tabla 72). La mediana del ingreso del hogar ha caído levemente en los últimos años, destacando el año 2019, en donde se observa la mediana más baja con \$239.656. Lo mismo sucede con los ingresos individuales promedio de cada una de las beneficiarias<sup>119</sup>, que el año 2016 alcanzaba \$127.656 y el año 2019 disminuye a \$122.305. Situación contraria se observa en la mediana de ingreso individual que pasó de \$75.113 en el año 2019 a \$80.018.

Cabe mencionar que, el ingreso se construye con ingresos que vienen tanto de fuentes administrativas como autorreportadas por la persona en el RSH. Dado que el programa exige que la beneficiaria tenga al menos 26 horas semanales de trabajo en su emprendimiento, una posible interpretación

118 El ingreso total del hogar corresponde a la suma del ingreso laboral, pensión y capital de todos los integrantes del hogar, considerando un promedio de 12 meses. Los ingresos considerados son inferidos a partir de la información de diferentes fuentes de información que priorizan registros administrativos por sobre información autorreportada, de acuerdo a la metodología la Calificación Socioeconómica descrita en la REX N°068 de la Subsecretaría de Evaluación Social de 2018 y sus posteriores modificaciones.

119 Considera los mismos ingresos y fuentes que en el caso del ingreso total del hogar con la diferencia de que este ingreso es individual por persona.

es que no deberían existir hogares que tengan ingresos iguales a \$0, sin embargo, todos los años existen entre 39 y 52 hogares que tienen ingreso \$0. De todas formas, este análisis podría no estar considerando que el hogar podría tener ingresos informales que no son informados al momento de ingresar y/o actualizar información del Registro Social de Hogares, o la beneficiaria podría estar trabajando en el emprendimiento, pero todavía no percibe ingresos.

**TABLA 72. INGRESOS DEL HOGAR DE LAS BENEFICIARIAS PROGRAMA MUJER EMPRENDE\***

INGRESOS	2019	2018	2017	2016
Promedio ingreso del hogar	\$ 360.318	\$ 399.625	\$ 451.191	\$ 423.802
Mediana ingreso del hogar	\$ 239.656	\$ 265.754	\$ 285.237	\$ 269.828
Promedio ingreso de las beneficiarias	\$ 122.305	\$ 138.748	\$ 152.854	\$ 127.656
Mediana ingreso de las beneficiarias	\$ 80.018	\$ 82.352	\$ 83.716	\$ 75.113

\*Nota: Los montos expresados en esta tabla se encuentran en pesos de enero del año 2019.

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Mujer Emprende entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

La Tabla 73 muestra las estadísticas de los hogares de las beneficiarias que cuentan con su RSH en el año de participación del programa, de acuerdo a la pertenencia de integrantes de su hogar en grupos prioritarios. Para los años 2016, 2017 y 2018 existen casos en los que hay más de una beneficiaria por hogar<sup>120</sup>, lo que explica las diferencias entre el número de beneficiarias y el número de hogares beneficiario.

Respecto de aquellas beneficiarias con al menos un integrante en su hogar perteneciente a los grupos prioritarios definidos por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia<sup>121</sup>, la Tabla 73 muestra que, más de un 24% de los hogares tienen al menos un integrante perteneciente a un pueblo indígena y registrado en la CONADI. El programa solo indica que el ingreso incluye preguntas que permiten identificar a mujeres pertenecientes a pueblos originarios, pero el programa no indica si la pertenencia a los pueblos originarios influye en la prelación de las postulantes.

En cuanto a los hogares con al menos un integrante en situación de discapacidad según el Registro Nacional de Discapacidad (RND), en los dos

120 En los cuatro años analizados, entre un 0,1% y 0,3% de los hogares tienen más de una mujer participando en el programa de Autonomía Económica.

121 Los grupos prioritarios son: Personas en situación de discapacidad, personas en situación de dependencia (moderada o severa), personas mayores de 65 años, Inmigrantes, Pueblos indígenas, Niños, niñas y adolescentes, Mujeres, y jóvenes entre 15 y 29 años.

primeros años de evaluación se observa que 8,8% y 8,6% de los hogares quedan bajo esta clasificación. Mientras que en el año 2018 y 2019 se observa un aumento en la proporción de hogares con al menos un integrante con discapacidad con un 9,5% y 10,1%, respectivamente. Luego, respecto a personas en situación de dependencia, el año 2019, 2% de los hogares tienen al menos un integrante en situación de dependencia severa y 1,4% de los 691 hogares tienen al menos un integrante en situación de dependencia moderada. Dichas cifras son las más altas en comparación de los años anteriores, donde el porcentaje de hogares con al menos un integrante en situación de dependencia ya sea severa o moderada, no supera el 1,6%.

Adicionalmente, en los cuatro años evaluados, más del 61% de los hogares cuenta con menores de edad, disminuyendo levemente en el tiempo. A su vez, todos los años el número de menores entre 6 a 17 años es mayor al número de menores entre 0 y 5 años. Particularmente, en el año 2019, 25,2% de los hogares tienen al menos un integrante de 0 a 5 años mientras que 53% de los hogares tienen al menos un integrante de 6 a 17 años. Por otro lado, el año 2017 es el que presenta un porcentaje mayor de integrantes mayores de 60 años, presentando 31,3% de hogares con al menos un integrante de 60 a 75 años y 3,8% de hogares con al menos un integrante mayor a 75 años.

Por último, entre los años 2017 y 2019, se observa que el porcentaje de hogares con al menos un integrante beneficiario activo del Subsistema de Seguridades y Oportunidades (SSyOO) ha disminuido con los años, en donde, mientras en 2017 el 9% de los hogares contaban con al menos un integrante del SSyOO, en el año 2019 solo 5,4% se encuentra en esta situación.

**TABLA 73. CARACTERÍSTICAS DE LOS HOGARES DEL RSH QUE TIENEN AL MENOS UNA INTEGRANTE BENEFICIARIA DEL PROGRAMA MUJER EMPRENDE**

GRUPOS PRIORITARIOS		2019	2018	2017	2016
Al menos un integrante en el hogar:	Persona con discapacidad (RND)	10,1%	9,5%	8,6%	8,8%
	Persona perteneciente a un pueblo indígena (CONADI)	25,5%	28,2%	28,2%	24,6%
	Dependiente Severo	2,0%	0,9%	0,7%	1,6%
	Dependiente Moderado	1,4%	0,9%	1,4%	0,6%
	Integrante de 0 a 17 años	63,8%	61,8%	66,7%	71,4%
	Integrante de 0 a 5 años	25,2%	29,1%	41,5%	27,1%
	Integrante de 6 a 17 años	53,0%	53,6%	52,4%	61,3%
	Integrante de 60 años a 75 años	18,4%	30,0%	31,3%	15,4%
	Integrante de 76 años o más	2,9%	2,5%	3,8%	2,8%
	Beneficiario activo del SSyOO*	5,4%	6,3%	9,0%	s/i
Estadísticas de los hogares	<b>Promedio de integrantes</b>	<b>3,15</b>	<b>3,39</b>	<b>3,45</b>	<b>3,44</b>
	<b>N° de hogares del RSH</b>	<b>691</b>	<b>880</b>	<b>962</b>	<b>896</b>

\*Nota: El cruce entre los hogares con al menos una beneficiaria y los beneficiarios del SSyOO considera solo aquellas personas que son parte del subsistema de manera activa ya sea en el programa familias, abriendo caminos, vínculos o calle. Aquellas personas que son parte del subsistema pero no activos no son considerados.

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Mujer Emprende entre los años 2016 y 2019, el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019, el RND del año 2019, la base de calidad indígena de CONADI del año 2020, la base de nacionalidad del año 2019 del registro civil y la base de beneficiarios del subsistema de seguridades y oportunidades del año 2017 al 2019 (la base de beneficiarios del año 2016 no se encuentra disponibles, por tanto, no se dispone de información para ese año).

Finalmente, considerando los distintos programas y transferencias monetarias que entrega el Estado, al cruzar el grupo de beneficiarias del año 2019 con los beneficiarios de programas sociales y/o transferencias monetarias<sup>122</sup> del RIS<sup>123</sup>, la Tabla 74 muestra que de las 772 beneficiarias del programa Mujer Emprende del año 2019, el 70% recibe de manera directa al menos una transferencia monetaria del Estado y/o es beneficiaria de algún otro programa del Estado de acuerdo a la información del RIS. Asimismo, en términos del hogar, se observa que el 93% de los hogares con al menos una beneficiaria del programa Mujer Emprende del año 2019 tienen al menos

122 Incluye a todo programa o iniciativa que entrega un aporte en dinero de libre disposición al beneficiario ya sea por concepto de pensiones, subsidios, bonos, becas u otros (Informe de Desarrollo social, 2019).

123 La base utilizada corresponde a la base "RIS 2019" que existe en el Registro de Información Social. Dicha base incluye 364 programas sociales y/o transferencias monetarias del año 2019.

un integrante que participa en un programa social y/o son beneficiarios de transferencias monetarias. La diferencia entre el número de participantes del programa de Mujer Emprende que reciben un beneficio de manera directa y hogares beneficiarios de algún programa público o transferencia monetaria se explica porque no necesariamente la participante del programa es quien recibe otro beneficio de manera directa y/o personal.

**TABLA 74. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS Y HOGARES DEL PROGRAMA MUJER EMPRENDE QUE RECIBE PROGRAMAS SOCIALES Y/O TRANSFERENCIAS MONETARIAS DEL RIS, AÑO 2019**

RECIBE AL MENOS UN PROGRAMA SOCIAL O TRANSFERENCIA MONETARIA DEL RIS	BENEFICIARIAS		HOGARES	
	N°	%	N°	%
<b>Sí</b>	6.952	79%	7.871	98%
<b>No</b>	1.888	21%	149	2%
<b>TOTAL</b>	<b>8.840</b>	<b>100%</b>	<b>8.020</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Mujer Emprende entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

En base a los hogares con al menos una participante del Mujer Emprende, la Tabla 75 presenta los beneficios sociales y/o transferencias monetarias que más se repiten entre dichos hogares<sup>124</sup>. Se observa que 45,6% de los hogares tienen al menos un integrante beneficiario del programa de Alimentación Escolar de la JUNAEB. Le sigue el Aporte Familiar Permanente y el programa de Útiles Escolares con un 42,3% y 40,8%, respectivamente. Asociado a temáticas de inserción y apresto laboral, destaca el programa de Intermediación Laboral, donde existen 106 hogares, con al menos un integrante participante de ese programa. Al analizar los programas que son recibidos de manera directa por las beneficiarias del programa Mujer Emprende, el programa de Autonomía Económica (13,1%), de Intermediación Laboral (12%) y el Bono al Trabajo de la Mujer (7,1%) son parte de los programas que más se repiten, y las beneficiarias son receptoras directas de los programas mencionados.

124 Para seleccionar los programas que se presentan en la tabla, se utilizó como criterio mínimo que más del 15% de los hogares evaluados recibieran el beneficio y/o transferencia monetaria.



**TABLA 75. NÚMERO Y PORCENTAJE DE HOGARES DEL PROGRAMA MUJER EMPRENDE POR PROGRAMAS SOCIALES Y/O TRANSFERENCIAS MONETARIAS DEL RIS, AÑO 2019**

NOMBRE PROGRAMA RIS	HOGARES QUE RECIBEN AL MENOS UN BENEFICIO SOCIAL Y/O TRANSFERENCIAS MONETARIAS	
	N°	PORCENTAJE
Programa de Alimentación Escolar	315	45,6%
Aporte Familiar Permanente - Ley 20743	292	42,3%
Programa Útiles Escolares	282	40,8%
Bono Ayuda Familiar	280	40,5%
Subsidio Único Familiar	244	35,3%
Tarjeta Nacional Estudiantil (TNE)	227	32,9%
Subsidio Agua Potable Urbano	197	28,5%
Subsidio al Pago Electrónico	186	26,9%
Beca de alimentación Educación Superior (BAES)	133	19,2%
Biblioredes	110	15,9%
Programa de Intermediación Laboral	106	15,3%

\*Nota: Se excluye de este listado el Subsidio al pago electrónico de prestaciones monetarias que, si bien es un beneficio recibido por el 26,9% de los hogares con al menos una beneficiaria del programa, es un beneficio que coincide con la recepción de otras transferencias monetarias, tales como: subsidio único familiar, beneficios del subsistema de seguridades y oportunidades, ingreso ético familiar, pensión básica solidaria de vejez o invalidez, aporte previsional solidario de vejez o invalidez o subsidio de discapacidad mental.

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Mujer Emprende del año 2019 y la base de programas RIS del año 2019.

#### 4. AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LA MUJER, FUNDACIÓN PARA LA PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA MUJER

##### CARACTERIZACIÓN DE LAS PARTICIPANTES DEL PROGRAMA

Esta sección presenta la caracterización de la población que participó del programa de Autonomía Económica de la Mujer, entre los años 2016 y 2019. Particularmente, se busca analizar las características de esta población en base a los registros administrativos del Estado. Esta caracterización, permite describir si las participantes del programa se ajustan al diseño de este, considerando que muchas de las verificaciones de requisitos se hacen en base a información autodeclarada, por lo que al contar con registros administrativos podrían observarse discrepancias respecto del perfil de las participantes.

La caracterización se construye a partir de las bases entregadas por el programa, del Registro Social de Hogares (RSH) de enero de cada uno de los cuatro años evaluados y de otras bases administrativas disponibles en el Registro de Información Social (RIS). Primero, se presentan variables sociodemográficas que provienen del cruce con datos del RIS, tales como: sexo, edad, escolaridad, situación en el empleo y salud. Luego, se analizan variables a partir de la información disponible en el RSH que dan cuenta de características de las participantes del programa y de sus hogares.

Respecto al sexo de las participantes del programa, se consultaron los registros administrativos del año 2019 proporcionados por el Registro Civil, los cuales muestran que más del 99% de las participantes son mujeres. Sin embargo, si bien el programa se focaliza solo en mujeres, existe un pequeño porcentaje de hombres participantes (Tabla 76).

**TABLA 76. NÚMERO Y PORCENTAJE DE PARTICIPANTES DEL PROGRAMA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LA MUJER POR SEXO**

SEXO	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Masculino	5	0,1%	13	0,1%	7	0,1%	6	0,1%
Femenino	7.513	99,1%	11.365	99,4%	9.638	99,6%	8.968	99,8%
Sin información	67	0,9%	50	0,4%	31	0,3%	15	0,2%
<b>TOTAL</b>	<b>7.585</b>	<b>100,0%</b>	<b>11.428</b>	<b>100,0%</b>	<b>9.676</b>	<b>100,0%</b>	<b>8.989</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Autonomía Económica de la Mujer entre los años 2016 y 2019 y el registro civil de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

Tal como se señala en la sección 3.5.4, este programa se enfoca en mujeres entre los 18 a 65 años. La Tabla 77 muestra el porcentaje de participantes por tramo etario y año de participación en el programa<sup>125</sup>, aquí se observa que, durante los cuatro años analizados, el 85% de la población beneficiaria se concentra entre los 25 y los 64 años y alrededor del 50% de las beneficiarias tiene edades entre los 35 y 54 años. Asimismo, en los años 2018 y 2019 el tramo de edad donde se encuentra el mayor porcentaje de las beneficiarias es entre los 45 y 54 años, mientras que en el año 2016 es el tramo de edad con mayor número de beneficiarias es entre los 35 y 44 años. Por otro lado, en el año 2019, un 7,1% de las beneficiarias no se encuentra entre los rangos de edad definidos en la población potencial del programa, ya que un 6,9% de las participantes son mayores de 65 años, donde la beneficiaria de mayor edad el año 2019 tiene 88 años. Mientras que, respecto a las mujeres menores de 18 años, en el año 2019, existen 15 beneficiarias que tienen 17 años. Asimismo, durante los años 2016 a 2018 se observan beneficiarias de hasta 9 años.

**TABLA 77. NÚMERO Y PORCENTAJE DE PARTICIPANTES DEL PROGRAMA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LA MUJER POR TRAMO ETARIO**

TRAMO ETARIO	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Menor de 18 años	15	0,2%	249	2,2%	58	0,6%	60	0,7%
Entre 18 a 24 años	358	4,7%	697	6,1%	757	7,8%	974	10,8%
Entre 25 a 34 años	1.436	18,9%	2.136	18,7%	2.075	21,4%	2.179	24,2%
Entre 35 a 44 años	1.791	23,6%	2.646	23,2%	2.375	24,5%	2.264	25,2%
Entre 45 a 54 años	1.951	25,7%	2.838	24,8%	2.374	24,5%	2.076	23,1%
Entre 55 a 64 años	1.441	19,0%	2.096	18,3%	1.605	16,6%	1.229	13,7%
65 años o más	526	6,9%	716	6,3%	401	4,1%	192	2,1%
Sin información	67	0,9%	50	0,4%	31	0,3%	15	0,2%
<b>TOTAL</b>	<b>7.585</b>	<b>100,0%</b>	<b>11.428</b>	<b>100,0%</b>	<b>9.676</b>	<b>100,0%</b>	<b>8.989</b>	<b>100,0%</b>

\*Nota: Respecto a la fecha de cálculo para la edad, se utiliza la fecha de nacimiento y la edad cumplida al 1 de enero de cada uno de los años evaluados, es decir, la edad al 1 de enero del año 2016 para las beneficiarias del año 2016 y así sucesivamente. Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Autonomía Económica de la Mujer entre los años 2016 y 2019 y el RSH y el registro civil de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

<sup>125</sup> Estas cifras también se construyeron a partir de los datos reportador por los registros administrativos del registro civil del año 2019.

Por otro lado, durante la reunión realizada junto con la encargada del programa, se señaló que existe un foco asociado en mujeres sin escolaridad completa. La Tabla 78 muestra el promedio de años de escolaridad de las mujeres participantes del programa Autonomía Económica de la Mujer. Esta información se construye a partir de registros administrativos del Ministerio de Educación del año 2019 e información declarada en el formulario del RSH<sup>126</sup>. En la tabla se observa que la escolaridad de las participantes es relativamente similar en los cuatro años que se evalúan. Particularmente, el año 2019, presenta 10,8 años promedio de escolaridad, donde el 35,2% de las beneficiarias del programa cuenta con 12 años de escolaridad. Durante todos los años evaluados el 35% aproximado de las participantes cuentan con 12 años de escolaridad, seguido por 13% aproximado de la población beneficiaria que tiene 8 años de escolaridad<sup>127</sup>. Si bien el programa confirma que las mujeres beneficiarias no presentan escolaridad completa, en la Tabla 78 se muestra que algunas participantes sí cuentan con escolaridad completa, pues entre un 17% y 20% presenta más de 12 años de escolaridad entre los años 2016 y 2019. Una de las razones que podrían explicar esta discrepancia entre la información entregada por el servicio y los registros administrativos, corresponde a que la información de escolaridad que obtiene el programa proviene de una autodeclaración de la postulación, no a través de la consulta a registros administrativos.

126 La escolaridad se construye a partir de registros administrativos de Mineduc y en los casos en que no se dispone de aquella información se utiliza la información declarada por la persona en el formulario del Registro Social de Hogares.

127 Si bien no existe una actualización en el BIPS, se hizo un levantamiento con el equipo de Prodemu para entender la focalización del programa y comentaron que las beneficiarias deben tener escolaridad incompleta. Situación que no se cumple en todos los casos pues existe un importante porcentaje de mujeres que tienen una escolaridad de 12 años o más.

**TABLA 78. NÚMERO Y PORCENTAJE DE PARTICIPANTES PROGRAMA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LA MUJER POR AÑOS DE ESCOLARIDAD. AÑOS 2016, 2017, 2018 Y 2019**

AÑOS DE ESCOLARIDAD	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
0	79	1,0%	149	1,3%	117	1,2%	92	1,0%
1	18	0,2%	33	0,3%	31	0,3%	17	0,2%
2	56	0,7%	77	0,7%	65	0,7%	50	0,6%
3	94	1,2%	160	1,4%	133	1,4%	102	1,1%
4	119	1,6%	223	2,0%	209	2,2%	160	1,8%
5	114	1,5%	204	1,8%	174	1,8%	152	1,7%
6	309	4,1%	462	4,0%	397	4,1%	357	4,0%
7	153	2,0%	254	2,2%	213	2,2%	198	2,2%
8	1.006	13,3%	1.452	12,7%	1.285	13,3%	1.255	14,0%
9	277	3,7%	491	4,3%	403	4,2%	357	4,0%
10	536	7,1%	942	8,2%	753	7,8%	680	7,6%
11	270	3,6%	456	4,0%	357	3,7%	334	3,7%
12	2.673	35,2%	4.071	35,6%	3.420	35,3%	3.530	39,3%
13	333	4,4%	539	4,7%	532	5,5%	494	5,5%
14	398	5,2%	501	4,4%	497	5,1%	476	5,3%
15	347	4,6%	475	4,2%	398	4,1%	317	3,5%
16	261	3,4%	330	2,9%	273	2,8%	190	2,1%
17	239	3,2%	294	2,6%	190	2,0%	107	1,2%
18	14	0,2%	30	0,3%	16	0,2%	8	0,1%
19	1	0,0%	3	0,0%	1	0,0%	0	0,0%
20	0	0,0%	1	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
21	1	0,0%	0	0,0%	1	0,0%	0	0,0%
Sin información	287	3,8%	281	2,5%	211	2,2%	113	1,3%
<b>TOTAL</b>	<b>7.585</b>	<b>100,0%</b>	<b>11.428</b>	<b>100,0%</b>	<b>9.676</b>	<b>100,0%</b>	<b>8.989</b>	<b>100,0%</b>
<b>Promedio años de escolaridad</b>	<b>10,8</b>		<b>10,6</b>		<b>10,6</b>		<b>10,6</b>	

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Autonomía Económica de la Mujer entre los años 2016 y 2019 y la base de datos de escolaridad del Ministerio de Educación del año 2019.

El programa reporta que su población potencial es “Mujeres entre los 18 y 65 años, desempleadas, con empleo precario, trabajadoras por cuenta propia, inactivas”. En este sentido, la Tabla 79 muestra la situación de empleo de las participantes del programa, para lo cual se analizó la información disponible en la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP), Administradora de Fondos de Cesantía (AFC), el Servicio de Impuestos Internos (SII) y de la Superintendencia de Salud (SS). A partir de dicha información, se observa que, en los 4 años evaluados, más del 60% de las mujeres beneficiarias no presentan fuentes formales de empleo<sup>128 129</sup> en el año anterior a su participación en el programa. La categoría en la ocupación que presenta una mayor proporción de usuarias durante los cuatro años es la de trabajo dependiente.

En particular, vemos que de las participantes del año 2019 un 20% presentó al menos una cotización como trabajadora dependiente durante el año 2018. Si bien el programa se enfoca en mujeres con empleos precarios o empleos informales con bajos ingresos, es importante señalar que los datos administrativos sólo permiten identificar a personas con cotizaciones en su previsión, seguro de cesantía o salud. Además, al analizar esta tabla hay que tener en consideración que se considera que tiene empleo formal porque tiene al menos una cotización el año anterior al ingreso al programa, pero no significa que tenía un empleo formal al momento en que ingresó al programa.

**TABLA 79. NÚMERO Y PORCENTAJE DE PARTICIPANTES PROGRAMA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LA MUJER POR SITUACIÓN EN EL EMPLEO. AÑOS 2016, 2017, 2018 Y 2019**

SITUACIÓN EN EL EMPLEO		2019		2018		2017		2016	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Cotizaciones en fuentes formales	Independiente	643	8,5%	925	8,1%	769	7,9%	692	7,7%
	Dependiente	1.518	20,0%	2.591	22,7%	2.445	25,3%	2.190	24,4%
	Ambos	258	3,4%	368	3,2%	295	3,0%	250	2,8%
Sin información de empleo		5.166	68,1%	7.544	66,0%	6.167	63,7%	5.857	65,2%
<b>TOTAL</b>		<b>7.585</b>	<b>100,0%</b>	<b>11.428</b>	<b>100,0%</b>	<b>9.676</b>	<b>100,0%</b>	<b>8.989</b>	<b>100,0%</b>

\*Nota: Para definir la situación en el empleo en el año T de cada una de las usuarias del programa, se analizó el número de cotizaciones y/o emisión de boletas de honorarios en el año t-1.

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Autonomía Económica de la Mujer entre los años 2016 y 2019 y las bases anuales de AFP, AFC y SS entre los años 2015 a 2018.

128 Se consideran como personas con fuentes formales de empleo, a aquellas personas que presentaron al menos una cotización en el año anterior al año de evaluación ya sea en AFP, AFC o Superintendencia de Salud. Así como también aquellas personas que hayan emitido boletas de honorarios en el año anterior al evaluado.

129 A pesar de ello, se observan mujeres participantes con calidad de dependiente, independientes y ambos, es decir, que percibieron al menos una cotización en el sistema de AFP, AFC o SS durante el año anterior al año de evaluación y fueron identificadas en las diferentes categorías.

En la Tabla 80 se observa el número de beneficiarias por su sistema de salud, cifras que provienen del cruce con los registros administrativos de la Superintendencia de Salud del año 2019 y la base de FONASA del mismo año. En esta tabla, destaca que todos los años existan mujeres afiliadas a una Isapre que, si bien no superan el 1,5%, muestra la existencia de mujeres con acceso a un sistema privado de salud. En los cuatro años evaluados, más del 70% de la población beneficiaria se concentra en los tramos A y B de FONASA. Además, durante los cuatro años es mayor el porcentaje de beneficiarias en el tramo A que en el tramo B, especialmente en el año 2016 donde 40,3% de las beneficiarias pertenecen al tramo A y 32,9% al tramo B. En el año 2019, 36,3% de las participantes pertenece al tramo A de FONASA, es decir, son personas carentes de recursos y 34,1% de las mujeres se encuentra en el tramo B de FONASA.

**TABLA 80. NÚMERO Y PORCENTAJE DE PARTICIPANTES PROGRAMA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LA MUJER SISTEMA DE SALUD. AÑOS 2016, 2017, 2018 Y 2019**

SISTEMA DE SALUD	2019		2018		2017		2016		
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
FONASA	Tramo A	2.753	36,3%	4.119	36,0%	3.599	37,2%	3.620	40,3%
	Tramo B	2.583	34,1%	4.051	35,4%	3.324	34,4%	2.955	32,9%
	Tramo C	716	9,4%	1.095	9,6%	945	9,8%	994	11,1%
	Tramo D	744	9,8%	1.033	9,0%	943	9,7%	820	9,1%
Isapre	93	1,2%	152	1,3%	117	1,2%	91	1,0%	
Sin FONASA, ni Isapre	696	9,2%	978	8,6%	748	7,7%	509	5,7%	
<b>Total</b>	<b>7.585</b>	<b>100,0%</b>	<b>11.428</b>	<b>100,0%</b>	<b>9.676</b>	<b>100,0%</b>	<b>8.989</b>	<b>100,0%</b>	

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Autonomía Económica de la Mujer entre los años 2016 y 2019, la base de la Superintendencia de Salud del año 2019, y la base de FONASA del año 2019.

Respecto a otras de las variables sociodemográficas que aquí se presentan, el principal insumo que se utiliza es el RSH que, si bien tenerlo no es un requisito de acceso al programa, dada la información que este posee respecto a las características de los hogares del país y sus integrantes, se presenta como un instrumento relevante de considerar al momento de identificar las variables sociodemográficas de una subpoblación particular. Es relevante señalar que el RSH es construido con datos aportados por el hogar y bases administrativas que posee el Estado, privilegiando el uso de información de registros administrativos, pero en caso de no disponer de esta información, se utiliza los datos aportados al momento de ingresar al

RSH<sup>130</sup>. En este sentido, la información presentada puede no necesariamente coincidir con la información que observan los equipos locales, pues los datos reportados en el RSH pueden haber cambiado entre que la persona lo reportó y participó del programa, además de existir información de registros administrativos que podrían no estar observando estos equipos.

La Tabla 81 muestra el porcentaje de beneficiarias que se encuentran en el RSH de enero de su año respectivo. A partir de esta tabla, se observa que la mayoría de las participantes tienen RSH, siendo un porcentaje superior al 94% durante los 4 años evaluados. Particularmente, en el año 2019, un 94,2% de las mujeres que participaron del programa tienen RSH. Mientras que, en el año 2016, el porcentaje de beneficiarias en el RSH era un poco mayor alcanzando un 96,3%.

**TABLA 81. NÚMERO Y PORCENTAJE DE PARTICIPANTES DEL PROGRAMA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LA MUJER POR TENENCIA DE REGISTRO SOCIAL DE HOGARES (RSH)**

AÑO	TIENE RSH		NO TIENE RSH		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
2019	7.142	94,2%	443	5,8%	7.585	100,0%
2018	10.756	94,1%	672	5,9%	11.428	100,0%
2017	9.151	94,6%	525	5,4%	9.676	100,0%
2016	8.658	96,3%	331	3,7%	8.989	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Autonomía Económica de la Mujer entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

De todas aquellas mujeres participantes del programa, según la autodeclaración que se entrega al momento de ingresar al RSH, la mayoría es jefa de hogar<sup>131</sup>, porcentaje que ha ido aumentando a medida que transcurre el tiempo. Particularmente, en el año 2016, 47,9% de las beneficiarias declara ser jefa de su hogar y en el año 2019 este porcentaje aumentó a 55,8%. El segundo grupo con mayor porcentaje durante todos los años es "cónyuge o pareja del jefe/a del hogar", que disminuye en el tiempo, comenzando en el año 2016 con 34,2% y terminando el año 2019 con 28,6%. Por último, una parte de las beneficiarias pertenecen al grupo "otro familiar". En particular para el año 2019 este grupo corresponde al

130 Esta información es completada en el formulario de ingreso por un integrante del hogar de 18 años o más, y puede ser actualizada en cualquier momento por un integrante del hogar de acuerdo a los protocolos establecidos.

131 La información del parentesco es declarada al momento de ingreso del RSH, y requiere de un trámite de actualización en caso de que esta información varíe respecto del jefe de hogar. Solo en los casos en que el jefe de hogar deja de integrar el grupo familiar, se asigna de forma automática esta relación a otro integrante del hogar.



9,8% de la población beneficiaria que en la mayoría de los casos hace referencia a una hija ya sea de ambos padres o solo del jefe/a de hogar (Tabla 82).

**TABLA 82. NÚMERO Y PORCENTAJE DE PARTICIPANTES DEL PROGRAMA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LA MUJER POR PARENTESCO EN EL REGISTRO SOCIAL DE HOGARES (RSH)**

PARENTESCO	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Jefe/a de hogar	5.655	64,0%	5.044	63,2%	4.935	60,1%	4.112	56,3%
Cónyuge o pareja de jefe/a de hogar	1.584	17,9%	1.591	19,9%	1.899	23,1%	2.043	28,0%
Otro familiar	819	9,3%	768	9,6%	779	9,5%	707	9,7%
Sin información	782	8,8%	579	7,3%	604	7,4%	446	6,1%
<b>TOTAL</b>	<b>8.840</b>	<b>100,0%</b>	<b>7.982</b>	<b>100,0%</b>	<b>8.217</b>	<b>100,0%</b>	<b>7.308</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Autonomía Económica de la Mujer entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

En relación con la región en que residen las beneficiarias, se observa en la Tabla 83 que la región Metropolitana concentra el mayor porcentaje de la población beneficiaria en los cuatro años analizados, alcanzado el año 2019 un 18,5%. La segunda región donde reside la mayor proporción de las beneficiarias durante los cuatro años es Valparaíso, aunque el porcentaje comenzó el año 2016 con 15,7% y disminuyó terminando el año 2019 con 12,0%. Luego, la tercera región con mayor concentración en Biobío entre los años 2016 y 2018, mientras que para el año 2019 el Maule es un poco mayor.

Por otro lado, la región donde residen la menor cantidad de beneficiarias durante los cuatro años es Tarapacá, seguida de las regiones Ñuble (solo el año 2019) y Arica y Parinacota en donde residen menos del 3% de las beneficiarias.

**TABLA 83. NÚMERO Y PORCENTAJE DE PARTICIPANTES DEL PROGRAMA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LA MUJER POR REGIÓN**

REGIÓN	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
I. Tarapacá	116	1,5%	289	2,5%	195	2,0%	178	2,0%
II. Antofagasta	298	3,9%	712	6,2%	484	5,0%	412	4,6%
III. Atacama	345	4,5%	519	4,5%	329	3,4%	384	4,3%
IV. Coquimbo	323	4,3%	536	4,7%	441	4,6%	318	3,5%
V. Valparaíso	911	12,0%	1.476	12,9%	1.529	15,8%	1.410	15,7%
VI. O'Higgins	512	6,8%	603	5,3%	499	5,2%	518	5,8%
VII. Maule	564	7,4%	846	7,4%	738	7,6%	619	6,9%
VIII. Biobío	521	6,9%	905	7,9%	865	8,9%	913	10,2%
IX. La Araucanía	343	4,5%	434	3,8%	354	3,7%	413	4,6%
X. Los Lagos	437	5,8%	898	7,9%	713	7,4%	681	7,6%
XI. Aysén	419	5,5%	333	2,9%	287	3,0%	298	3,3%
XII. Magallanes	302	4,0%	345	3,0%	255	2,6%	280	3,1%
XIII. Metropolitana	1.407	18,5%	1.960	17,2%	1.802	18,6%	1.622	18,0%
XIV. Los Ríos	269	3,5%	580	5,1%	411	4,2%	392	4,4%
XV. Arica y Parinacota	216	2,8%	320	2,8%	249	2,6%	220	2,4%
XVI. Ñuble	159	2,1%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Sin información	443	5,8%	672	5,9%	525	5,4%	331	3,7%
<b>TOTAL</b>	<b>7.585</b>	<b>100,0%</b>	<b>11.428</b>	<b>100,0%</b>	<b>9.676</b>	<b>100,0%</b>	<b>8.989</b>	<b>100,0%</b>

Nota: Región de Ñuble está vigente desde 2019 para efectos de esta tabla

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Autonomía Económica de la Mujer entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

Si bien el programa no define dentro de sus criterios regiones particulares en donde las beneficiarias deben residir, si establece en su población potencial que serán mujeres que habiten en zonas urbanas. La Tabla 84 muestra el número de beneficiarias por zona de residencia<sup>132</sup>, podemos observar que alrededor de un 18% de las participantes declara residir en una localidad definida como zona no urbana. Particularmente, en el año 2019, se observan 1.355 mujeres que, según la información entregada en el RSH, habitan en una zona rural. Destaca el año 2017, en donde existe el mayor número de mujeres participantes habitantes de zonas rurales del país. Si bien esto no coincide con la definición de la población potencial del programa, es importante señalar que el RSH no necesariamente refleja la información actual de una participante, pues puede que la información de su hogar haya cambiado entre que se reportó y la persona participó en el programa.

**TABLA 84. NÚMERO Y PORCENTAJE DE PARTICIPANTES DEL PROGRAMA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LA MUJER POR ZONA DE RESIDENCIA**

ZONA	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Urbana	4.551	60,0%	7.286	63,8%	6.702	69,3%	7.055	78,5%
No urbana	1.355	17,9%	2.043	17,9%	1.818	18,8%	1.601	17,8%
Sin información	1.679	22,1%	2.099	18,4%	1.156	11,9%	333	3,7%
<b>TOTAL</b>	<b>7.585</b>	<b>100,0%</b>	<b>11.428</b>	<b>100,0%</b>	<b>9.676</b>	<b>100,0%</b>	<b>8.989</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Autonomía Económica de la Mujer entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

Respecto a las características de los hogares de las participantes del programa de Autonomía Económica. La tabla siguiente presenta el tramo de Calificación Socioeconómica (CSE) de los hogares de las participantes. Se observa que, para los cuatro años, más del 65% de las beneficiarias son parte de hogares que están en el primer tramo de la CSE, es decir, son hogares que están dentro del 40% de los hogares con menores ingresos. El año 2016 es el año en que este porcentaje es mayor, alcanzando 71,9% (Tabla 85).

<sup>132</sup> La definición de zonas urbanas/no urbanas se realiza a partir de la localidad declarada en el Registro Social de Hogares, de acuerdo con las definiciones establecidas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), el cual define zona urbana como "un asentamiento humano con continuidad y concentración de construcciones en un amanzanamiento regular con población mayor a 2.000 habitantes, o entre 1.001 y 2.000 habitantes, donde menos del 50% de la población que declara haber trabajado se dedica a actividades primarias".

El programa Autonomía Económica de la Mujer describe en su población potencial que las mujeres deben ser: “pertenecientes a los tres primeros quintiles de ingreso de la población”. La Tabla 85 presenta los tramos de la CSE, no los quintiles de ingreso, pero de todas formas se observan hogares que estarían por encima del umbral definido. En particular, el año 2019 se observa que un 4% de los hogares se encuentra en el tramo 80-90% y 1,0% en el tramo 90-100%, los últimos dos tramos corresponden a los con menor nivel de vulnerabilidad dentro de la CSE.

**TABLA 85. PORCENTAJE DE HOGARES CON AL MENOS UNA PARTICIPANTE DEL PROGRAMA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LA MUJER POR TRAMO DE LA CSE A ENERO DE 2016, 2017, 2018 Y 2019**

TRAMO CSE	2019	2018	2017	2016
0-40%	68,4%	66,2%	66,4%	71,9%
40-50%	8,2%	8,7%	9,0%	8,2%
50-60%	5,4%	5,9%	5,7%	6,1%
60-70%	3,8%	4,5%	4,6%	4,2%
70-80%	3,3%	3,5%	3,3%	3,0%
80-90%	4,0%	4,5%	4,6%	2,4%
90-100%	1,0%	1,0%	1,0%	0,5%
Sin información	5,8%	5,9%	5,4%	3,7%
<b>TOTAL</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Autonomía Económica de la Mujer entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

Al analizar los ingresos totales<sup>133</sup> del hogar de las participantes del programa, que se obtienen a partir de la información que insuma la construcción de la CSE, se observa que el ingreso promedio de los hogares de las mujeres que participaron del programa en cada uno de los años se encuentra entre los 320 mil y 380 mil pesos. El ingreso total del hogar se construye con ingresos que vienen tanto de fuentes laborales como autorreportadas por la persona en el RSH, privilegiando información administrativa. Todos los años existen hogares que tienen ingresos de hogar iguales a \$0. En particular para el año 2019, 412 de los 7.029 hogares tienen ingreso \$0 (Tabla 86).

<sup>133</sup> El ingreso total del hogar corresponde a la suma del ingreso laboral, pensión y capital de todos los integrantes del hogar, considerando un promedio de 12 meses. Los ingresos considerados son inferidos a partir de la información de diferentes fuentes de información que priorizan registros administrativos por sobre información autorreportada, de acuerdo a la metodología la Calificación Socioeconómica descrita en la REX N°068 de la Subsecretaría de Evaluación Social de 2018 y sus posteriores modificaciones.

Acorde a las reuniones realizadas con la encargada del programa, la definición de la población potencial del programa de Autonomía Económica se verifica también cuando las participantes registran ingresos promedio que no alcancen el salario mínimo. En este sentido, la Tabla 86 también muestra los ingresos de las beneficiarias<sup>134</sup> individualmente y se observa que el ingreso promedio alcanza \$114.934 el año 2019, mientras que el 2016 tenían un ingreso promedio de \$84.690. Todos los años el promedio de ingresos es menor al salario mínimo, aunque si tomamos el salario mínimo de marzo del 2019 (\$301.000, ley N°21.112) el 14,4% de las beneficiarias del año 2019 presentan ingresos mayores al salario mínimo.

De todas formas, es importante considerar dos cosas. Primero, este análisis podría no estar tomando en cuenta que el hogar podría tener ingresos informales que no son informados al momento de ingresar y/o actualizar información del Registro Social de Hogares. Segundo, el ingreso que se presenta es un promedio de los 12 meses anteriores, por lo que la situación de la beneficiaria puede ser distinta en el mes particular que ingresa al programa.

**TABLA 86. INGRESOS DEL HOGAR DE LAS PARTICIPANTES PROGRAMA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LA MUJER**

INGRESOS DEL HOGAR	2019	2018	2017	2016
Promedio ingreso del hogar	\$ 347.284	\$ 377.881	\$ 368.721	\$ 325.632
Mediana ingreso del hogar	\$ 231.151	\$ 260.598	\$ 252.436	\$ 232.676
Promedio ingreso de las beneficiarias	\$ 114.934	\$ 115.567	\$ 102.980	\$ 84.690
Mediana ingreso de las beneficiarias	\$ 62.619	\$ 62.038	\$ 50.680	\$ 32.974

\*Nota: Los montos expresados en esta tabla se encuentran en pesos de enero del año 2019.

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Autonomía Económica de la Mujer entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

La Tabla 87 muestra las estadísticas de los hogares de las participantes que cuentan con su RSH en el año de participación del programa. Para los años 2016 a 2019 existen casos en los que hay más de una beneficiaria por hogar<sup>135</sup>, lo que explica las diferencias entre el número de beneficiarias y el número de hogares beneficiarios. Respecto de aquellas participantes con al menos un integrante en su hogar perteneciente a los grupos prioritarios definidos por el Ministerio de Desarrollo Social<sup>136</sup>, la Tabla 87 muestra que, en los cuatro años, alrededor del 22% de los hogares tienen al menos un integrante perteneciente a un pueblo indígena y registrado en CONADI. Asimismo, durante todos los años analizados, entre un 8% y 10%

134 Considera los mismos ingresos y fuentes que en el caso del ingreso total del hogar con la diferencia de que este ingreso es individual por persona.

135 En los cuatro años analizados, entre un 1% y 2% de los hogares tienen más de una mujer participando en el programa de Autonomía Económica.

136 Los grupos prioritarios son: Personas en situación de discapacidad, personas en situación de dependencia (moderada o severa), personas mayores de 65 años, Inmigrantes, Pueblos indígenas, Niños, niñas y adolescentes, Mujeres, y jóvenes entre 15 y 29 años.

de los hogares están integrados con al menos una persona en situación de discapacidad según el Registro Nacional de Discapacidad (RND).

En cuanto a personas en situación de dependencia, el porcentaje de hogares que tienen al menos un integrante en situación de dependencia moderada o severa se mantiene relativamente estable en el tiempo. En particular, el año 2019, 1,1% de los hogares tienen al menos un integrante en situación de dependencia severa y 1,5% en situación de dependencia moderada.

Adicionalmente, en los cuatro años evaluados, más del 50% de los hogares cuenta con menores de edad, disminuyendo levemente entre los años 2017 y 2019, aunque la cifra disminuye comenzando el año 2016 con un 72,1% y terminando el 2019 con un 59,9% de los hogares. Todos los años el número de menores entre 6 a 17 años es más del doble que el número de menores entre 0 y 5 años. Por ejemplo, en el año 2019, 23,9% de los hogares tienen al menos un integrante de 0 a 5 años mientras que 51,3% de los hogares tienen al menos un integrante de 6 a 17 años. Por otro lado, el porcentaje de hogares con al menos un integrante entre 60 y 75 años ha aumentado desde el año 2016 al 2019, alcanza este último año 22,7% de los hogares. Al contrario, el número de hogares con al menos un integrante mayor a 75 años se mantiene relativamente estable y para el año 2019 alcanza 4,2% de los hogares.

Por último, solo un 8,9% de los hogares tenían al menos un integrante parte activo del Subsistema de Seguridad y Oportunidades para el año 2019. El 2017 presenta la cifra más alta, donde un 12,0% de los hogares son parte del Subsistema.

**TABLA 87. CARACTERÍSTICAS DE LOS HOGARES DEL RSH QUE TIENEN AL MENOS UNA INTEGRANTE PARTICIPANTE DEL PROGRAMA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LA MUJER**

GRUPOS PRIORITARIOS		2019	2018	2017	2016
Al menos un integrante en el hogar:	Persona con discapacidad (RND)	8,6%	9,0%	8,4%	9,8%
	Persona perteneciente a un pueblo indígena (CONADI)	22,1%	23,0%	22,1%	22,2%
	Dependiente Severo	1,1%	1,0%	1,0%	1,2%
	Dependiente Moderado	1,5%	1,6%	1,3%	1,3%
	Integrante de 0 a 17 años	59,9%	62,7%	67,0%	72,1%
	Integrante de 0 a 5 años	23,9%	25,3%	28,5%	31,7%
	Integrante de 6 a 17 años	51,3%	53,9%	57,1%	60,7%
	Integrante de 60 a 75 años	22,7%	22,5%	19,2%	17,0%
	Integrante de 76 años o más	4,2%	4,3%	3,7%	3,3%
	Beneficiario activo del SSyOO*	8,9%	10,3%	12,0%	s/i
Estadísticas de los hogares	<b>Promedio de integrantes</b>	<b>3,18</b>	<b>3,28</b>	<b>3,45</b>	<b>3,62</b>
	<b>N° de hogares del RSH</b>	<b>7.029</b>	<b>10.581</b>	<b>8.988</b>	<b>8.531</b>

\*Nota: El cruce entre los hogares con al menos una beneficiaria y los beneficiarios del SSyOO considera solo aquellas personas que son parte del subsistema de manera activa ya sea en el programa familias, abriendo caminos, vínculos o calle. Aquellas personas que son parte del subsistema pero no activos no son considerados.

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Autonomía Económica de la Mujer entre los años 2016 y 2019, el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019, el RND del año 2019, la base de calidad indígena de CONADI del año 2020, la base de nacionalidad del año 2019 del registro civil y la base de beneficiarios del subsistema de seguridades y oportunidades del año 2017 al 2019 (la base de beneficiarios del año 2016 no se encuentra disponibles, por tanto, no se dispone de información para ese año).

Finalmente, considerando los distintos programas y transferencias monetarias que entrega el Estado, al cruzar el grupo de beneficiarias del año 2019 con los beneficiarios de programas públicos y/o transferencias monetarias<sup>137</sup> del RIS<sup>138</sup>, la Tabla 88 muestra que de las 7.585 participantes del programa de Autonomía Económica del año 2019, el 72% recibe de manera directa al menos una transferencia monetaria del Estado y/o es beneficiaria de algún otro programa del Estado de acuerdo con la información del RIS. Asimismo, en términos del hogar, se observa que el

<sup>137</sup> Incluye a todo programa o iniciativa que entrega un aporte en dinero de libre disposición al beneficiario ya sea por concepto de pensiones, subsidios, bonos, becas u otros (Informe de Desarrollo Social, 2019).

<sup>138</sup> La base utilizada corresponde a la base "RIS 2019" que existe en el Registro de Información Social. Dicha base incluye 323 programas sociales y/o transferencias monetarias del año 2019.

97% de los hogares con al menos una beneficiaria del programa Autonomía Económica del año 2019 tienen al menos un integrante que participa en un programa público y/o son beneficiarios de transferencias monetarias. La diferencia entre el número de participantes del programa de Autonomía Económica que reciben un beneficio de manera directa y hogares beneficiarios de algún programa público o transferencia monetaria se explica porque no necesariamente la participante del programa es quien recibe otro beneficio de manera directa y/o personal.

**TABLA 88. NÚMERO Y PORCENTAJE DE PARTICIPANTES Y HOGARES DEL PROGRAMA AUTONOMÍA ECONÓMICA QUE RECIBEN PROGRAMAS SOCIALES Y/O TRANSFERENCIAS MONETARIAS DEL RIS, AÑO 2019**

RECIBE AL MENOS UN PROGRAMA SOCIAL O TRANSFERENCIA MONETARIA DEL RIS	BENEFICIARIAS		HOGARES	
	N°	%	N°	%
<b>Sí</b>	5.437	72%	6.822	97%
<b>No</b>	2.148	28%	207	3%
<b>TOTAL</b>	<b>7.585</b>	<b>100%</b>	<b>7.029</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Autonomía económica del año 2019 y la base de programas RIS del año 2019.

En base a los hogares con al menos una participante del Autonomía Económica, la Tabla 89 presenta los programas sociales y/o transferencias monetarias que más se repiten entre dichos hogares<sup>139</sup>. Se observa que 46,6% de los hogares tienen al menos un integrante beneficiario del programa de Alimentación Escolar de la JUNAEB<sup>140</sup>, luego, el 45,2% de los hogares reciben el bono de Ayuda Familiar seguido del Aporte Familiar Permanente con un 44,9%.

139 Para seleccionar los programas que se presentan en la tabla, se utilizó como criterio mínimo que más del 15% de los hogares evaluados recibieran el beneficio y/o transferencia monetaria.

140 El Programa de Alimentación Escolar tiene como finalidad entregar diariamente servicios de alimentación a los alumnos y alumnas en condición de vulnerabilidad de Establecimientos Educativos Municipales y Particulares Subvencionados del país (Fuente: <https://www.junaeb.cl/programa-de-alimentacion-escolar>)



**TABLA 89. HOGARES PROGRAMA AUTONOMÍA ECONÓMICA POR PROGRAMAS SOCIALES Y/O TRANSFERENCIAS MONETARIAS DEL RIS\*, AÑO 2019**

NOMBRE PROGRAMA RIS	HOGARES QUE RECIBEN AL MENOS UN BENEFICIO SOCIAL Y/O TRANSFERENCIAS MONETARIAS	
	N°	PORCENTAJE
Programa de Alimentación Escolar	3.272	46,6%
Bono Ayuda Familiar	3.180	45,2%
Aporte Familiar Permanente - Ley 20743	3.155	44,9%
Programa Útiles Escolares	3.002	42,7%
Subsidio Único Familiar	2.670	38,0%
Tarjeta Nacional Estudiantil (TNE)	2.182	31,0%
Subsidio Agua Potable Urbano	2.076	29,5%
Biblioredes	1.308	18,6%
Beca de alimentación Educación Superior (BAES)	1.086	15,5%

\*Nota: Se excluye de este listado el Subsidio al pago electrónico de prestaciones monetarias que, si bien es un beneficio recibido por el 30,2% de los hogares con al menos una beneficiaria del programa, es un beneficio que coincide con la recepción de otras transferencias monetarias, tales como: subsidio único familiar, beneficios del subsistema de seguridades y oportunidades, ingreso ético familiar, pensión básica solidaria de vejez o invalidez, aporte previsional solidario de vejez o invalidez o subsidio de discapacidad mental.

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Autonomía económica del año 2019 y la base de programas RIS del año 2019.

## 5. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA MUJERES CAMPESINAS, FUNDACIÓN PARA LA PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA MUJER

### CARACTERIZACIÓN DE LOS PARTICIPANTES DEL PROGRAMA

Esta sección presenta la caracterización de la población que participó del programa Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas, de la Fundación para la Promoción de la Mujer (PRODEMU), entre los años 2016 y 2019.

La caracterización se construye a partir de las bases de participantes entregadas por el programa, del Registro Social de Hogares (RSH) de enero de cada uno de los cuatro años evaluados y de otras bases administrativas disponibles que permiten medir la realidad de las beneficiarias del programa. Primero, se presentan variables sociodemográficas que provienen del cruce con datos del RIS, tales como: sexo, edad, escolaridad, situación en el empleo y salud. Luego, se analizan variables a partir de la información disponible en el RSH que dan cuenta de características de las participantes del programa y de sus hogares.

Respecto al sexo de las participantes del programa, se consultaron los registros administrativos del año 2019 proporcionados por el Registro Civil, los cuales muestran que, en el año 2019 y 2018, más del 99% de las participantes del programa son mujeres. Situación que va en línea con la definición de la población objetivo que ha sido establecida por el programa. Destacan los años 2016 y 2017, en donde un 1,3% y 1,0% de la población beneficiaria, respectivamente, es de sexo masculino acorde a los datos reportados por el Registro Civil (Tabla 90).

**TABLA 90. NÚMERO Y PORCENTAJE DE PARTICIPANTES DEL PROGRAMA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA MUJERES CAMPESINAS POR SEXO**

SEXO	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Masculino	1	0,0%	1	0,0%	41	1,0%	45	1,3%
Femenino	3.566	99,8%	3.676	99,8%	3.758	95,0%	3117	92,7%
Sin información	5	0,1%	5	0,1%	155	3,9%	200	5,9%
<b>TOTAL</b>	<b>3.572</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.682</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.954</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.362</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas entre los años 2016 y 2019 y el RSH y el registro civil de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

Respecto a la edad de las participantes del programa, la Tabla 91 muestra el número de participantes por tramo de edad<sup>141</sup>. Durante los cuatro años analizados cerca del 80% de la población beneficiaria esta entre los 25 y los 64 años y alrededor del 45% entre los 35 y 54 años. Asimismo, en los cuatro años el tramo de edad donde se encuentra el mayor porcentaje de las beneficiarias es entre los 45 y 54 años. Por otro lado, en el año 2019, las mujeres entre 18 y 24 años alcanzan un 2,8% del total y las mujeres entre 55 y 64 años son 22,2% de las beneficiarias durante en el año 2019. Destaca la existencia de un grupo de participantes que superan los 65 años de edad, alcanzando un 0,1% en los años 2018 y 2019. Mientras que, en los años 2016 y 2017, población fuera de la edad de trabajar (65 años o más) constituye un 5,9% y 3,9% de la población participante respectivamente.

**TABLA 91. NÚMERO Y PORCENTAJE DE PARTICIPANTES DEL PROGRAMA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA MUJERES CAMPESINAS POR TRAMO ETARIO**

TRAMO ETARIO	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Menor de 18 años	0	0,0%	1	0,0%	2	0,1%	2	0,1%
Entre 18 a 24 años	100	2,8%	155	4,2%	163	4,1%	134	4,0%
Entre 25 a 34 años	566	15,8%	576	15,6%	622	15,7%	498	14,8%
Entre 35 a 44 años	675	18,9%	756	20,5%	829	21,0%	724	21,5%
Entre 45 a 54 años	967	27,1%	994	27,0%	1.025	25,9%	845	25,1%
Entre 55 a 64 años	792	22,2%	778	21,1%	726	18,4%	593	17,6%
65 años o más	467	13,1%	417	11,3%	432	10,9%	366	10,9%
Sin información	5	0,1%	5	0,1%	155	3,9%	200	5,9%
<b>TOTAL</b>	<b>3.572</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.682</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.954</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.362</b>	<b>100,0%</b>

\*Nota: Respecto a la fecha de cálculo para la edad, se utiliza la fecha de nacimiento y la edad cumplida al 1 de enero de cada uno de los años evaluados, es decir, la edad al 1 de enero del año 2016 para las beneficiarias del año 2016 y así sucesivamente. Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas entre los años 2016 y 2019 y el RSH y el registro civil de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

141 Estas cifras se construyen a partir de los datos repostados por los registros administrativos del registro civil del año 2019 (fecha de nacimiento).

Si bien la población objetivo de este programa no considera un nivel de escolaridad específico, sí se reconoce que las mujeres campesinas poseen bajos niveles educacionales, situación que va en línea con lo observado en la Tabla 92, la cual muestra el promedio de años de escolaridad de las mujeres participantes del programa Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas<sup>142</sup>. A partir de esta tabla, se observa que la escolaridad promedio aumentó levemente entre el año 2016 y el 2019, pasando de 8,5 años a 8,7 años promedio. Particularmente, el año 2019, muestra que el 26,3% de las beneficiarias del programa cuenta con 12 años de escolaridad, seguido de aquellas mujeres con 8 años de escolaridad (19,7%) y luego por beneficiarias con 6 años de escolaridad (11,2%). En el año 2018, el promedio de escolaridad alcanza los 8,6 años y el 25,1% de las mujeres alcanzó los 12 años de escolaridad, seguido de aquellas con 8 años de escolaridad con un 19,5%. La tendencia se mantiene para los años 2016 y 2017, aunque con menores porcentajes, alcanzando un promedio de 8,5 años.

<sup>142</sup> La escolaridad se construye a partir de registros administrativos de Mineduc y en los casos en que no se dispone de aquella información se utiliza la información declarada por la persona en el formulario del Registro Social de Hogares.

**TABLA 92. NÚMERO Y PORCENTAJE DE PARTICIPANTES DEL PROGRAMA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA MUJERES CAMPESINAS POR AÑOS DE ESCOLARIDAD. AÑOS 2016, 2017, 2018 Y 2019**

AÑOS DE ESCOLARIDAD	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
0	100	2,8%	99	2,7%	116	2,9%	96	2,9%
1	27	0,8%	35	1,0%	33	0,8%	24	0,7%
2	62	1,7%	85	2,3%	88	2,2%	70	2,1%
3	119	3,3%	138	3,7%	145	3,7%	120	3,6%
4	162	4,5%	181	4,9%	194	4,9%	165	4,9%
5	151	4,2%	157	4,3%	160	4,0%	146	4,3%
6	399	11,2%	414	11,2%	414	10,5%	358	10,6%
7	162	4,5%	154	4,2%	169	4,3%	140	4,2%
8	703	19,7%	719	19,5%	702	17,8%	571	17,0%
9	137	3,8%	140	3,8%	134	3,4%	118	3,5%
10	199	5,6%	210	5,7%	230	5,8%	186	5,5%
11	93	2,6%	104	2,8%	92	2,3%	67	2,0%
12	940	26,3%	925	25,1%	910	23,0%	734	21,8%
13	72	2,0%	76	2,1%	85	2,1%	68	2,0%
14	85	2,4%	66	1,8%	79	2,0%	59	1,8%
15	65	1,8%	62	1,7%	64	1,6%	51	1,5%
16	42	1,2%	54	1,5%	45	1,1%	38	1,1%
17	41	1,1%	33	0,9%	35	0,9%	31	0,9%
18	2	0,1%	1	0,0%	2	0,1%	1	0,0%
19	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
20	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
21	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Sin información	11	0,3%	29	0,8%	257	6,5%	319	9,5%
<b>TOTAL</b>	<b>3.572</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.682</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.954</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.362</b>	<b>100,0%</b>
<b>Promedio años de escolaridad</b>	<b>8,7</b>		<b>8,6</b>		<b>8,5</b>		<b>8,5</b>	

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas entre los años 2016 y 2019 y la base de datos de escolaridad del Ministerio de Educación del año 2019.

Tal como se presenta en la sección anterior, el diagnóstico del programa señala que las pequeñas productoras agrícolas se desarrollan en actividades precarias y estacionales sin tener una real inserción en el mercado laboral. En esa línea, la Tabla 93 muestra la situación de empleo de las participantes del programa, para lo cual se analizó la información disponible en la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP), Administradora de Fondos de Cesantía (AFC), el Servicio de Impuestos Internos (SII) y de la Superintendencia de Salud (SS). A partir de dicha información, se observa que, en los 4 años evaluados, más del 72% de las mujeres beneficiarias no presentan fuentes formales de empleo<sup>143 144</sup> en el año anterior al año de evaluación. Los cuatro años presentan estadísticas similares, aunque el año 2017 muestra un porcentaje mayor de la población con fuentes formales de empleo. Específicamente, en el año 2017, un 21,7% de las participantes presenta un empleo como dependiente, 4,2% como independiente y 1,8% en calidad de ambos. Si bien el programa no define su población objetivo a partir de su situación de empleo, al analizar esta tabla hay que tener dos cosas en consideración, primero, que no se toman en cuenta ingresos informales y segundo, que se considera que tiene empleo formal porque tiene al menos una cotización, pero no significa que tenía un empleo formal al momento en que ingresó al programa.

**TABLA 93. NÚMERO Y PORCENTAJE DE PARTICIPANTES FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA MUJERES CAMPESINAS POR SITUACIÓN DE EMPLEO. AÑOS 2016, 2017, 2018 Y 2019**

SITUACIÓN EN EL EMPLEO		2019		2018		2017		2016	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Cotizaciones en fuentes formales	Independiente	140	3,9%	154	4,2%	165	4,2%	133	4,0%
	Dependiente	644	18,0%	736	20,0%	858	21,7%	671	20,0%
	Ambos	52	1,5%	61	1,7%	70	1,8%	47	1,4%
Sin información de empleo		2.736	76,6%	2.731	74,2%	2.861	72,4%	2.511	74,7%
<b>TOTAL</b>		<b>3.572</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.682</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.954</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.362</b>	<b>100,0%</b>

\*Nota: Para definir la situación en el empleo en el año T de cada una de las usuarias del programa, se analizó el número de cotizaciones y/o emisión de boletas de honorarios en el año t-1.

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Desarrollo de Competencias Laborales entre los años 2016 y 2019 y las bases anuales de AFP, AFC y SS entre los años 2015 a 2018.

143 Se consideran como personas con fuentes formales de empleo, a aquellas personas que presentaron al menos una cotización en el año anterior al año de evaluación ya sea en AFP, AFC o Superintendencia de Salud. Así como también aquellas personas que hayan emitido boletas de honorarios en el año anterior al evaluado.

144 A pesar de ello, se observan mujeres participantes con calidad de dependiente, independientes y ambos, es decir, que percibieron al menos una cotización en el sistema de AFP, AFC o SS durante el año de evaluación y fueron identificadas en las diferentes categorías

En la Tabla 94 se observa el número de participantes por su sistema de salud. Destaca que todos los años existan mujeres afiliadas a una Isapre que, si bien no superan el 0,5%, muestra la existencia de mujeres con acceso a un sistema privado de salud. En los 4 años evaluados sobre el 70% de la población que participó en el programa se concentra en los tramos A y B de FONASA. En el año 2019, el 45% de las participantes pertenece al tramo A de FONASA, es decir, son personas carentes de recursos y un 38,5% de las mujeres se encuentra en el tramo B de FONASA.

**TABLA 94. NÚMERO Y PORCENTAJE DE PARTICIPANTES DEL PROGRAMA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA MUJERES CAMPESINAS SISTEMA DE SALUD. AÑOS 2016, 2017, 2018 Y 2019**

SISTEMA DE SALUD		2019		2018		2017		2016	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
FONASA	Tramo A	1.606	45,0%	1.639	44,5%	1.594	40,3%	1.292	38,4%
	Tramo B	1.376	38,5%	1.399	38,0%	1.408	35,6%	1.187	35,3%
	Tramo C	251	7,0%	270	7,3%	298	7,5%	248	7,4%
	Tramo D	202	5,7%	215	5,8%	255	6,4%	223	6,6%
	Isapre	5	0,1%	7	0,2%	19	0,5%	17	0,5%
	Sin FONASA, ni Isapre	132	3,7%	152	4,1%	380	9,6%	395	11,7%
<b>Total</b>		<b>3.572</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.682</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.954</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.362</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas entre los años 2016 y 2019, la base de la Superintendencia de Salud del año 2019, y la base de FONASA del año 2019.

Respecto a otras de las variables sociodemográficas que aquí se presentan, el principal insumo que se utiliza es el RSH que, si bien tenerlo no es un requisito de acceso al programa, dada la información que este posee respecto a las características de los hogares del país y sus integrantes, se presenta como un instrumento relevante de considerar al momento de identificar las variables sociodemográficas de una subpoblación particular. Es relevante señalar que el RSH es construido con datos aportados por el hogar y bases administrativas que posee el Estado, privilegiando el uso de información de registros administrativos, pero en caso de no disponer de esta información, se utiliza los datos aportados al momento de ingresar al RSH<sup>145</sup>. En este sentido, la información presentada puede no necesariamente coincidir con la información que observan los equipos locales, pues los datos reportados en el RSH pueden haber cambiado entre que la persona lo reportó y participó del programa, además de existir

<sup>145</sup> Esta información es completada en el formulario de ingreso por un integrante del hogar de 18 años o más, y puede ser actualizada en cualquier momento por un integrante del hogar de acuerdo a los protocolos establecidos.

información de registros administrativos que podrían no estar observando estos equipos.

La Tabla 95 muestra el número de participantes del programa que tienen Registro Social de Hogares (RSH). De acuerdo a la información de esta tabla, se puede observar que entre el año 2016 y el año 2019 ha aumentado el porcentaje de participantes que se encuentran en el RSH de enero de su año respectivo. En la tabla siguiente podemos observar que, en los años 2016 y 2017, el 11,6% y 7,5% respectivamente de las participantes no tiene RSH. Mientras que en los años 2018 y 2019 este porcentaje disminuye, alcanzando 1,4% y 0,4% respectivamente.

**TABLA 95. NÚMERO Y PORCENTAJE DE PARTICIPANTES DEL PROGRAMA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA MUJERES CAMPESINAS POR TENENCIA DE REGISTRO SOCIAL DE HOGARES (RSH)**

AÑO	TIENE RSH		NO TIENE RSH		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
2019	3.556	99,6%	16	0,4%	3.572	100,0%
2018	3.629	98,6%	53	1,4%	3.682	100,0%
2017	3.657	92,5%	297	7,5%	3.954	100,0%
2016	2.971	88,4%	391	11,6%	3.362	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

De todas aquellas mujeres participantes del programa, la mayoría es cónyuge o pareja del jefe/a del hogar<sup>146</sup>, de hecho, más del 50% de las participantes son pareja del jefe/a de hogar en los cuatro años evaluados. El segundo grupo con mayor porcentaje durante todos los años es "jefe/a de hogar", que aumenta en el tiempo, comenzando en el año 2016 con 25,9% y aumentando a 38,3% en el año 2019. Por último, una parte de las participantes pertenecen al grupo "otro familiar". En particular para el año 2019 este grupo corresponde al 7,6% de la población beneficiaria (Tabla 96).

<sup>146</sup> La información del parentesco es declarada al momento de ingreso del RSH, y requiere de un trámite de actualización en caso de que esta información varíe respecto del jefe de hogar. Solo en los casos en que el jefe de hogar deja de integrar el grupo familiar, se asigna de forma automática esta relación a otro integrante del hogar.



**TABLA 96. NÚMERO Y PORCENTAJE DE PARTICIPANTES DEL PROGRAMA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA MUJERES CAMPESINAS POR PARENTESCO EN EL REGISTRO SOCIAL DE HOGARES (RSH)**

PARENTESCO	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Jefe/a de hogar	1.368	38,3%	1.305	35,4%	1.206	30,5%	871	25,9%
Cónyuge o pareja de jefe/a de hogar	1.916	53,6%	2.015	54,7%	2.072	52,4%	1.759	52,3%
Otro familiar	272	7,6%	309	8,4%	379	9,6%	341	10,1%
Sin información	16	0,4%	53	1,4%	297	7,5%	391	11,6%
<b>TOTAL</b>	<b>3.572</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.682</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.954</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.362</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019..

En relación con la región en que residen las participantes, de acuerdo a la información del RSH, se observa en la Tabla 97 que hay 4 regiones que concentran alrededor del 50% de la población beneficiaria entre los años 2016 y 2019: Maule, Biobío, La Araucanía y Los Lagos, de las cuales La Araucanía es la región que concentra la mayor cantidad de participantes durante los cuatro años evaluados. En particular, en el año 2019, 19,6% de las beneficiarias residen en La Araucanía. También, en el año 2019, destaca la región de Ñuble donde residen 9,6% de las mujeres que participan en el programa.

Por otro lado, la región donde residen la menor cantidad de participantes en el año 2019 es Magallanes, seguida de las regiones Antofagasta, Arica y Parinacota y Tarapacá en donde residen menos del 2% de las beneficiarias. Esta situación se mantiene para los años anteriores.

**TABLA 97. NÚMERO Y PORCENTAJE DE PARTICIPANTES DEL PROGRAMA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA MUJERES CAMPESINAS POR REGIÓN**

REGIÓN	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
I. Tarapacá	64	1,8%	64	1,7%	65	1,6%	45	1,3%
II. Antofagasta	47	1,3%	54	1,5%	25	0,6%	0	0,0%
III. Atacama	106	3,0%	110	3,0%	76	1,9%	37	1,1%
IV. Coquimbo	188	5,3%	211	5,7%	200	5,1%	174	5,2%
V. Valparaíso	238	6,7%	261	7,1%	283	7,2%	238	7,1%
VI. O'Higgins	232	6,5%	238	6,5%	241	6,1%	203	6,0%
VII. Maule	374	10,5%	390	10,6%	396	10,0%	341	10,1%
VIII. Biobío	298	8,3%	615	16,7%	582	14,7%	509	15,1%
IX. La Araucanía	700	19,6%	656	17,8%	703	17,8%	578	17,2%
X. Los Lagos	338	9,5%	332	9,0%	350	8,9%	282	8,4%
XI. Aysén	106	3,0%	104	2,8%	94	2,4%	57	1,7%
XII. Magallanes	0	0,0%	1	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
XIII. Metropolitana	229	6,4%	266	7,2%	317	8,0%	259	7,7%
XIV. Los Ríos	240	6,7%	269	7,3%	272	6,9%	201	6,0%
XV. Arica y Parinacota	54	1,5%	58	1,6%	53	1,3%	47	1,4%
XVI. Ñuble	342	9,6%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Sin información	16	0,4%	53	1,4%	297	7,5%	391	11,6%
<b>TOTAL</b>	<b>3.572</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.682</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.954</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.362</b>	<b>100,0%</b>

Nota: región de ñuble está vigente desde 2019 para efectos de esta tabla.

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

Si bien el programa no define dentro de sus criterios regiones particulares en donde las participantes deben residir, si establece en su población potencial que serán "Mujeres, potenciales usuarias de INDAP, en su calidad de pequeñas productoras agrícolas o campesinas de zona rural". Por esto, la Tabla 98 muestra el número de participantes por zona de residencia<sup>147</sup> y podemos observar que, si bien la mayoría de las participantes habitan en zonas no urbanas, en el año 2019, existe un 18% de las participantes que residen en zonas urbanas. En los años anteriores este porcentaje es menor, pero de todas formas para los cuatro años es mayor a 15%<sup>148</sup>.

**TABLA 98. NÚMERO Y PORCENTAJE DE PARTICIPANTES DEL PROGRAMA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA MUJERES CAMPESINAS POR ZONA**

ZONA	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Urbana	642	18,0%	651	17,7%	661	16,7%	531	15,8%
No urbana	2.419	67,7%	2.619	71,1%	2.821	71,3%	2.439	72,5%
Sin información	511	14,3%	412	11,2%	472	11,9%	392	11,7%
<b>TOTAL</b>	<b>3.572</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.682</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.954</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.362</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

Respecto a las características de los hogares de las participantes del programa de Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas. La Tabla 99 presenta el tramo de Calificación Socioeconómica (CSE) de los hogares de las participantes, se observa que, para los cuatro años, más del 64% de las beneficiarias son parte de hogares que están en el primer tramo de la CSE, es decir, son hogares que están dentro del 40% de los hogares con menores ingresos. Además, este porcentaje va aumentando a medida que avanzan los años. Si bien no existe una exclusión para hogares que pertenecen a tramos de la CSE más altos, acorde a la clasificación de usuarios INDAP, aquellas participantes que superen el 70% del tramo CSE deberán probar que poseen activos iguales o menores a 3.500 UF. En ese sentido, se observa que el porcentaje de hogares que están por sobre el 70% de la CSE ha disminuido en el tiempo, pasando de un 7% en el año 2016 a 2,6% en el año 2019 (porcentaje de hogares entre el 70% y 100%).

147 La definición de zonas urbanas/no urbanas se realiza a partir de la localidad declarada en el Registro Social de Hogares, de acuerdo con las definiciones establecidas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), el cual define zona urbana como "un asentamiento humano con continuidad y concentración de construcciones en un amanzanamiento regular con población mayor a 2.000 habitantes, o entre 1.001 y 2.000 habitantes, donde menos del 50% de la población que declara haber trabajado se dedica a actividades primarias".

148 Tal como se mencionó previamente, la información sobre zona de residencia no es autoreportada por las personas en el RSH sino que se obtiene a partir de la información administrativa otorgada por el INE.

**TABLA 99. NÚMERO Y PORCENTAJE DE PARTICIPANTES DEL PROGRAMA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA MUJERES CAMPESINAS POR TRAMO DE LA CSE A ENERO DE 2016, 2017, 2018 Y 2019**

TRAMO CSE	2019	2018	2017	2016
0-40%	80,5%	77,8%	69,4%	64,2%
40-50%	8,3%	9,1%	8,3%	7,8%
50-60%	4,8%	4,7%	5,3%	4,8%
60-70%	3,2%	3,7%	3,8%	4,6%
70-80%	1,4%	1,5%	2,4%	3,5%
80-90%	1,1%	1,4%	2,8%	3,1%
90-100%	0,1%	0,2%	0,6%	0,4%
Sin información	0,4%	1,4%	7,5%	11,6%
<b>TOTAL</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

Respecto a los ingresos totales del hogar<sup>149</sup> que se obtienen a partir de la información que insuma la construcción de la CSE, se observa que el ingreso del hogar de las mujeres que participaron del programa en cada uno de los años ha disminuido. Tal situación va en línea con lo que se observa en todo el universo de hogares del RSH, donde el promedio del ingreso total de los hogares disminuyó en un 2% entre el año 2016 y 2019. Si bien esto no representa los ingresos de cada una de las participantes en particular, muestra que a nivel de hogar los ingresos promedio alcanzan los \$339.257 en el año 2019. En el mismo año, se observa una mediana de \$275.391 (Tabla 100).

Por otra parte, la Tabla 100 muestra que los ingresos de las beneficiarias<sup>150</sup>, al contrario que el ingreso total del hogar es mayor en el año 2019 que en el año 2016, aunque el año con mayor ingreso es el 2017 (\$74.616). Si bien el programa no indica un mínimo o máximo de ingresos, es importante mencionar que los ingresos consideran como fuente registros administrativos e ingresos autodeclarados, por lo que estos últimos podrían no estar actualizados si la persona no lo ha hecho.

149 El ingreso total del hogar corresponde a la suma del ingreso laboral, pensión y capital de todos los integrantes del hogar, considerando un promedio de 12 meses. Los ingresos considerados son inferidos a partir de la información de diferentes fuentes de información que priorizan registros administrativos por sobre información autorreportada, de acuerdo a la metodología la Calificación Socioeconómica descrita en la REX N°068 de la Subsecretaría de Evaluación Social de 2018 y sus posteriores modificaciones.

150 Considera los mismos ingresos y fuentes que en el caso del ingreso total del hogar con la diferencia de que este ingreso es individual por persona.

**TABLA 100. INGRESOS DEL HOGAR DE LAS PARTICIPANTES DEL PROGRAMA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA MUJERES CAMPESINAS**

INGRESOS DEL HOGAR	2019	2018	2017	2016
Promedio ingreso del hogar	\$ 339.257	\$ 339.721	\$ 381.639	\$ 402.365
Mediana ingreso del hogar	\$ 275.391	\$ 278.306	\$ 275.700	\$ 276.619
Promedio ingreso de las beneficiarias	\$ 73.456	\$ 72.494	\$ 74.616	\$ 66.456
Mediana ingreso de las beneficiarias	\$ 22.560	\$ 22.830	\$ 22.059	\$ 19.778

\*Nota: Los montos expresados en esta tabla se encuentran en pesos de enero del año 2019.

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Desarrollo de Competencias Laborales entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

La Tabla 101 muestra las estadísticas de los hogares de las participantes que cuentan con su RSH en el año de participación del programa. Para los años 2016 a 2019 existen casos en los que hay más de una participante del programa Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas por hogar<sup>151</sup>, lo que explica las diferencias entre el número de participantes y el número de hogares aquí presentado.

Respecto de aquellas participantes con al menos un integrante en su hogar perteneciente a los grupos prioritarios definidos por el Ministerio de Desarrollo Social<sup>152</sup>, la Tabla 101 muestra que, en los cuatro años, entre un 28% y 30% de los hogares tienen al menos un integrante perteneciente a un pueblo indígena y registrado en la CONADI. Asimismo, durante todos los años analizados, entre un 7% y 9% de los hogares están integrados con al menos una persona en situación de discapacidad certificada en el Registro Nacional de Discapacidad (RND).

En cuanto a personas en situación de dependencia, el porcentaje de hogares que tienen al menos un integrante en situación de dependencia moderada o severa se mantiene relativamente estable en el tiempo. En particular, el año 2019, 1,1% de los hogares tienen al menos un integrante en situación de dependencia severa y 1,7% en situación de dependencia moderada.

Adicionalmente, en los cuatro años evaluados, más del 50% de los hogares cuenta con menores de edad, disminuyendo levemente desde el año 2017. A su vez, todos los años el número de menores entre 6 a 17 años es más del doble que el número de menores entre 0 y 5 años. Por ejemplo, en el año 2019, 20,3% de los hogares tienen al menos un integrante de 0 a 5 años mientras que 46,9% de los hogares tienen al menos un integrante de 6 a 17

<sup>151</sup> En los cuatro años analizados, entre un 2% y 3% de los hogares tienen más de una mujer participando en el programa de Autonomía Económica.

<sup>152</sup> Los grupos prioritarios son: Personas en situación de discapacidad, personas en situación de dependencia (moderada o severa), personas mayores de 65 años, Inmigrantes, Pueblos indígenas, Niños, niñas y adolescentes, Mujeres, y jóvenes entre 15 y 29 años.

años. Por otro lado, el año 2019 es el que presenta un porcentaje mayor de integrantes entre 60 y 75 años, donde un 32,8% de hogares con al menos un integrante de ese tramo de edad. Al contrario, el número de hogares con al menos un integrante mayor a 75 años ha disminuido con el paso del tiempo y para el año 2019 alcanza 6,8%.

Por último, solo un 9,9% de los hogares tenían al menos un integrante activo parte del Subsistema de Seguridad y Oportunidades para el año 2019. El 2017 presenta la cifra más alta, donde un 12,1% de los hogares son parte del Subsistema.

**TABLA 101. CARACTERÍSTICAS DE LOS HOGARES DEL RSH QUE TIENEN AL MENOS UNA INTEGRANTE BENEFICIARIA DEL PROGRAMA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA MUJERES CAMPESINAS**

GRUPOS PRIORITARIOS		2019	2018	2017	2016
Al menos un integrante en el hogar:	Persona con discapacidad (RND)	8,5%	8,1%	7,2%	7,8%
	Persona perteneciente a un pueblo indígena (CONADI)	28,9%	29,1%	29,5%	28,1%
	Dependiente Severo	1,1%	1,0%	0,8%	0,9%
	Dependiente Moderado	1,7%	1,5%	1,2%	1,3%
	Integrante de 0 a 17 años	53,3%	56,7%	58,9%	58,3%
	Integrante de 0 a 5 años	20,3%	21,6%	23,0%	20,4%
	Integrante de 6 a 17 años	46,9%	49,3%	50,7%	51,3%
	Integrante de 60 a 75 años	32,8%	30,7%	28,4%	29,2%
	Integrante de 76 años o más	6,8%	6,7%	7,2%	7,7%
	Beneficiario activo del SSyOO*	9,9%	10,9%	12,1%	s/i
Estadísticas de los hogares	<b>Promedio de integrantes</b>	<b>3,26</b>	<b>3,38</b>	<b>3,51</b>	<b>3,61</b>
	<b>N° de hogares del RSH</b>	<b>3.478</b>	<b>3.537</b>	<b>3.557</b>	<b>2.884</b>

\*Nota: El cruce entre los hogares con al menos una beneficiaria y los beneficiarios del SSyOO considera solo aquellas personas que son parte del subsistema de manera activa ya sea en el programa familias, abriendo caminos, vínculos o calle. Aquellas personas que son parte del subsistema pero no activos no son considerados.

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas entre los años 2016 y 2019, el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019, el RND del año 2019, la base de calidad indígena de CONADI del año 2020, la base de nacionalidad del año 2019 del registro civil y la base de beneficiarios del subsistema de seguridades y oportunidades del año 2017 al 2019 (la base de beneficiarios del año 2016 no se encuentra disponibles, por tanto, no se dispone de información para ese año).

Finalmente, considerando los distintos programas y transferencias

monetarias que entrega el Estado, al cruzar el grupo de participantes del programa del año 2019 con los beneficiarios de programas públicos y/o transferencias monetarias<sup>153</sup> del RIS<sup>154</sup>, la Tabla 102 muestra que de las 3.572 beneficiarias del programa Formación y capacitación para mujeres campesinas del año 2019, el 72% recibe de manera directa al menos una transferencia monetaria del Estado y/o es beneficiaria de algún otro programa del Estado de acuerdo con la información del RIS. Asimismo, en términos del hogar, se observa que el 97% de los hogares con al menos una beneficiaria del programa Formación y capacitación para mujeres campesinas del año 2019 tienen al menos un integrante que participa en un programa social y/o son beneficiarios de transferencias monetarias. La diferencia se explica porque no necesariamente la participante del programa es quien recibe otro beneficio de manera directa.

**TABLA 102. BENEFICIARIAS Y HOGARES DEL PROGRAMA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA MUJERES CAMPESINAS QUE RECIBEN PROGRAMAS SOCIALES Y/O TRANSFERENCIAS MONETARIAS DEL RIS, AÑO 2019**

RECIBE AL MENOS UN PROGRAMA SOCIAL O TRANSFERENCIA MONETARIA DEL RIS	BENEFICIARIAS		HOGARES	
	N°	%	N°	%
<b>Sí</b>	2.587	72%	3.386	97%
<b>No</b>	985	28%	92	3%
<b>TOTAL</b>	<b>3.572</b>	<b>100%</b>	<b>3.478</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Formación y capacitación para mujeres campesinas del año 2019 y la base de programas RIS del año 2019.

En base a los hogares con al menos una participante del Formación y capacitación para mujeres campesinas, la Tabla 103 presenta los programas sociales y/o transferencias monetarias que más se repiten entre dichos hogares<sup>155</sup>. Se observa que 51,6% de los hogares tienen al menos un integrante beneficiario del Aporte Familiar Permanente. Le sigue el Bono Ayuda Familiar y el Programa de Alimentación Escolar con un 51,2% y 46,8%, respectivamente.

153 Incluye a todo programa o iniciativa que entrega un aporte en dinero de libre disposición al beneficiario ya sea por concepto de pensiones, subsidios, bonos, becas u otros (Informe de Desarrollo social, 2019).

154 La base utilizada corresponde a la base "RIS 2019" que existe en el Registro de Información Social. Dicha base incluye 323 programas sociales y/o transferencias monetarias del año 2019.

155 Para seleccionar los programas que se presentan en la tabla, se utilizó como criterio mínimo que más del 15% de los hogares evaluados recibieran el beneficio y/o transferencia monetaria.

**TABLA 103. HOGARES PROGRAMA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA MUJERES CAMPESINAS CON POR BENEFICIOS SOCIALES Y/O TRANSFERENCIAS MONETARIAS DEL RIS. AÑO 2019**

NOMBRE PROGRAMA RIS	HOGARES QUE RECIBEN AL MENOS UN BENEFICIO SOCIAL Y/O TRANSFERENCIAS MONETARIAS	
	N°	PORCENTAJE
Aporte Familiar Permanente - Ley 20743	1.794	51,6%
Bono Ayuda Familiar	1.780	51,2%
Programa de Alimentación Escolar	1.629	46,8%
Programa Útiles Escolares	1.525	43,8%
Subsidio Único Familiar	1.418	40,8%
Tarjeta Nacional Estudiantil (TNE)	938	27,0%
Bono de Invierno	718	20,6%
Subsidio Agua Potable Urbano	574	16,5%
Bonificación 7% salud	547	15,7%

\*Nota: Se excluye de este listado el Subsidio al pago electrónico de prestaciones monetarias que, si bien es un beneficio recibido por el 27% de los hogares con al menos una beneficiaria del programa, es un beneficio que coincide con la recepción de otras transferencias monetarias, tales como: subsidio único familiar, beneficios del subsistema de seguridades y oportunidades, ingreso ético familiar, pensión básica solidaria de vejez o invalidez, aporte previsional solidario de vejez o invalidez o subsidio de discapacidad mental.

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Formación y capacitación para mujeres campesinas del año 2019 y la base de programas RIS del año 2019.



## 6. DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES, FUNDACIÓN PARA LA PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA MUJER

### CARACTERIZACIÓN DE LAS PARTICIPANTES DEL PROGRAMA

Esta sección tiene por objetivo caracterizar a la población que participó del programa Desarrollo de Competencias Laborales, de la Fundación para la Promoción de la Mujer (PRODEMU), entre los años 2016 y 2019. Particularmente, se busca analizar las características de esta población en base a los registros administrativos del Estado. Esta caracterización, permite describir si las participantes del programa se ajustan al diseño de este.

La caracterización se construye a partir de las bases de participantes entregadas por el programa, del Registro Social de Hogares (RSH) de enero de cada uno de los cuatro años evaluados y de otras bases administrativas disponibles en el Registro de Información Social (RIS). Primero, se presentan variables sociodemográficas que provienen del cruce con datos del RIS, tales como: sexo, edad, escolaridad, situación en el empleo y salud. Luego, se analizan variables a partir de la información disponible en el RSH que dan cuenta de características de las participantes del programa y de sus hogares.

Respecto al sexo de las participantes del programa, se consultaron los registros administrativos del año 2019 proporcionados por el Registro Civil, los cuales muestran que el 100% de las participantes del programa son mujeres en los años 2016, 2017 y 2019. La única excepción se da el año 2018, en donde se observa una persona de sexo masculino (Tabla 104).

**TABLA 104. NÚMERO Y PORCENTAJE DE PARTICIPANTES DEL PROGRAMA DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES POR SEXO**

SEXO	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Masculino	0	0,0%	1	0,1%	0	0,0%	0	0,0%
Femenino	779	100,0%	785	99,9%	723	100,0%	756	100,0%
<b>TOTAL</b>	<b>779</b>	<b>100,0%</b>	<b>786</b>	<b>100,0%</b>	<b>723</b>	<b>100,0%</b>	<b>756</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Desarrollo de Competencias Laborales entre los años 2016 y 2019 y el RSH y el registro civil de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

Respecto de las características de la población potencial del programa, tal como se menciona en la sección anterior, las participantes del programa deben ser mujeres entre 18 años y 65 años. La Tabla 105 presenta la distribución de las participantes por tramo etario y año de participación en el programa<sup>156</sup>. A partir de esta tabla, se observa que, en los cuatro años, más del 55% de la población participante se concentra entre los 25 a 44 años. Asimismo, más del 10% de las beneficiarias se encuentran entre los 18 y 24 años y más del 20% entre los 45 y 64 años.

Aproximadamente un 5% de las participantes no cumplen con el tramo etario de la población objetivo que reporta el programa. Este porcentaje en su mayoría se refiere a mujeres mayores de 65 años, donde se observan beneficiarias hasta de 84 años. Respecto a las mujeres menores de 18 años, la mayoría tiene 17 años, solo una beneficiaria del año 2017 tiene 16 años. Una de las razones que podría explicar la inclusión de mujeres de 17 años, es porque el cálculo de edad se realiza en función de los años cumplidos a enero del año de participación, lo cual no necesariamente coincide con el momento de implementación del programa.

**TABLA 105. NÚMERO Y PORCENTAJE DE PARTICIPANTES DEL PROGRAMA DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES POR TRAMO ETARIO**

TRAMO ETARIO	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Menor de 18 años	4	0,5%	8	1,0%	8	1,1%	2	0,3%
Entre 18 a 24 años	91	11,7%	86	10,9%	102	14,1%	111	14,7%
Entre 25 a 34 años	293	37,6%	272	34,6%	259	35,8%	248	32,8%
Entre 35 a 44 años	156	20,0%	204	26,0%	161	22,3%	197	26,1%
Entre 45 a 54 años	90	11,6%	79	10,1%	72	10,0%	129	17,1%
Entre 55 a 64 años	109	14,0%	93	11,8%	86	11,9%	53	7,0%
65 años o más	36	4,6%	44	5,6%	35	4,8%	16	2,1%
Sin información	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
<b>TOTAL</b>	<b>779</b>	<b>100,0%</b>	<b>786</b>	<b>100,0%</b>	<b>723</b>	<b>100,0%</b>	<b>756</b>	<b>100,0%</b>

\*Nota: Respecto a la fecha de cálculo para la edad, se utiliza la fecha de nacimiento y la edad cumplida al 1 de enero de cada uno de los años evaluados, es decir, la edad al 1 de enero del año 2016 para las beneficiarias del año 2016 y así sucesivamente. Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Desarrollo de Competencias Laborales entre los años 2016 y 2019 y el registro civil, año 2019.

<sup>156</sup> Estas cifras se construyeron a partir de los datos reportados por los registros administrativos del registro civil del año 2019.

La Tabla 106 presenta el promedio de años de escolaridad de las mujeres participantes del programa<sup>157</sup> Desarrollo de Competencias Laborales. Se observa una disminución en el promedio de escolaridad desde el año 2016 hasta el 2019. Particularmente, el año 2019, las participantes del programa presentan 8,7 años promedio de escolaridad, donde el 24,1% de las ellas cuentan con 12 años de escolaridad, seguido de aquellas mujeres con 8 años de escolaridad (19,4%). En el año 2018, el promedio de escolaridad alcanza los 8,6 años y el 21,1% de las mujeres alcanzó los 8 años de escolaridad, seguido de aquellas con 12 años de escolaridad con un 21,0%. Mientras que, tanto para el año 2016 como 2017, la mayoría de las mujeres participantes también tienen entre 8 a 12 años de escolaridad, alcanzando un promedio de 9,3 y 9,7 años, respectivamente (Tabla 106).

<sup>157</sup> La escolaridad se construye a partir de registros administrativos de Mineduc y en los casos en que no se dispone de aquella información se utiliza la información declarada por la persona en el formulario del Registro Social de Hogares.

**TABLA 106. NÚMERO Y PORCENTAJE DE PARTICIPANTES DEL PROGRAMA DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES POR AÑOS DE ESCOLARIDAD. AÑOS 2016, 2017, 2018 Y 2019.**

AÑOS DE ESCOLARIDAD	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
0	25	3,2%	23	2,9%	15	2,1%	19	2,5%
1	9	1,2%	7	0,9%	2	0,3%	1	0,1%
2	16	2,1%	13	1,7%	11	1,5%	7	0,9%
3	29	3,7%	17	2,2%	16	2,2%	18	2,4%
4	35	4,5%	29	3,7%	33	4,6%	23	3,0%
5	29	3,7%	36	4,6%	28	3,9%	22	2,9%
6	57	7,3%	73	9,3%	45	6,2%	31	4,1%
7	31	4,0%	49	6,2%	24	3,3%	19	2,5%
8	151	19,4%	166	21,1%	144	19,9%	117	15,5%
9	42	5,4%	53	6,7%	38	5,3%	47	6,2%
10	78	10,0%	76	9,7%	57	7,9%	86	11,4%
11	27	3,5%	27	3,4%	31	4,3%	25	3,3%
12	188	24,1%	165	21,0%	193	26,7%	253	33,5%
13	23	3,0%	19	2,4%	38	5,3%	38	5,0%
14	13	1,7%	15	1,9%	24	3,3%	32	4,2%
15	15	1,9%	8	1,0%	15	2,1%	9	1,2%
16	10	1,3%	8	1,0%	6	0,8%	4	0,5%
17	1	0,1%	0	0,0%	1	0,1%	3	0,4%
18	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
19	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
20	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
21	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Sin información	0	0,0%	2	0,3%	2	0,3%	2	0,3%
<b>TOTAL</b>	<b>779</b>	<b>100,0%</b>	<b>786</b>	<b>100,0%</b>	<b>723</b>	<b>100,0%</b>	<b>756</b>	<b>100,0%</b>
<b>Promedio años de escolaridad</b>	<b>8,7</b>		<b>8,6</b>		<b>9,3</b>		<b>9,7</b>	

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Desarrollo de Competencias Laborales entre los años 2016 y 2019 y la base de datos de escolaridad del Ministerio de Educación del año 2019.

Respecto de la situación de empleo de las participantes del programa, se analizó la información disponible en la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP), Administradora de Fondos de Cesantía (AFC), el Servicio de Impuestos Internos (SII) y de la Superintendencia de Salud (SS). A partir de dicha información, se observa que, en los 4 años evaluados, más del 65% de las mujeres beneficiarias no presentan fuentes formales de empleo<sup>158</sup> <sup>159</sup> en el año anterior a su participación en el programa. Si bien el programa menciona estar enfocado en mujeres en situación de vulnerabilidad, con empleos precarios y de baja estabilidad, es importante señalar que los datos administrativos sólo permiten identificar a personas con cotizaciones en su previsión, seguro de cesantía o salud, por tanto, no se presentan datos que permitan definir el nivel de precariedad de un empleo o su estabilidad en el tiempo. En particular, se observa que, en el año 2019, el 15,7% de las participantes presenta cotizaciones como dependiente, 3,1% como independiente y 3,1% en calidad de ambos en el año anterior a su participación en el programa (Tabla 107). Estas cifras son más altas entre los años 2016 y 2018.

De todas formas, al analizar esta tabla hay que tener como antecedente que se considera que tiene empleo formal cuando tiene al menos una cotización el año anterior al ingreso al programa, pero no significa que tenía un empleo formal al momento en que ingresó al programa.

**TABLA 107. NÚMERO Y PORCENTAJE DE PARTICIPANTES DEL PROGRAMA DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES POR SITUACIÓN EN EL EMPLEO. AÑOS 2016, 2017, 2018 Y 2019.**

SITUACIÓN EN EL EMPLEO	2019		2018		2017		2016		
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
Cotizaciones en fuentes formales	Independiente	24	3,1%	25	3,2%	33	4,6%	33	4,4%
	Dependiente	122	15,7%	154	19,6%	146	20,2%	190	25,1%
	Ambos	24	3,1%	7	0,9%	9	1,2%	12	1,6%
Sin información de empleo	609	78,2%	600	76,3%	535	74,0%	521	68,9%	
<b>TOTAL</b>	<b>779</b>	<b>100,0%</b>	<b>786</b>	<b>100,0%</b>	<b>723</b>	<b>100,0%</b>	<b>756</b>	<b>100,0%</b>	

\*Nota: Para definir la situación en el empleo en el año T de cada una de las usuarias del programa, se analizó el número de cotizaciones y/o emisión de boletas de honorarios en el año t-1.

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Desarrollo de Competencias Laborales entre los años 2016 y 2019 y las bases anuales de AFP, AFC y SS entre los años 2015 a 2018.

158 Se consideran como personas con fuentes formales de empleo, a aquellas personas que presentaron al menos una cotización en el año anterior al año de evaluación ya sea en AFP, AFC o Superintendencia de Salud. Así como también aquellas personas que hayan emitido boletas de honorarios en el año anterior al evaluado.

159 A pesar de ello, se observan mujeres participantes con calidad de dependiente, independientes y ambos, es decir, que percibieron al menos una cotización en el sistema de AFP, AFC o SS durante el año de evaluación y fueron identificadas en las diferentes categorías.

En la Tabla 108 se muestra el número de participantes por su sistema de salud, cifras que provienen del cruce con los registros administrativos de la Superintendencia de Salud del año 2019 y la base de FONASA del mismo año. En esta tabla, se observa que entre los años 2017 y 2019 no existen mujeres afiliadas a una Isapre, sino más bien la mayoría de ellas se concentra en los tramos más bajos de FONASA. En el año 2019, 65,2% de las participantes pertenece al tramo A de FONASA, es decir, son personas carentes de recursos. Además, en los cuatro años, más del 90% de las beneficiarias pertenecen al tramo A o B de FONASA.

**TABLA 108. NÚMERO Y PORCENTAJE DE PARTICIPANTES DEL PROGRAMA DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES SISTEMA DE SALUD. AÑOS 2016, 2017, 2018 Y 2019**

SISTEMA DE SALUD		2019		2018		2017		2016	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
FONASA	Tramo A	508	65,2%	465	59,2%	431	59,6%	448	59,3%
	Tramo B	206	26,4%	250	31,8%	205	28,4%	204	27,0%
	Tramo C	29	3,7%	28	3,6%	42	5,8%	49	6,5%
	Tramo D	9	1,2%	12	1,5%	22	3,0%	34	4,5%
	Isapre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	0,3%
	Sin FONASA, ni Isapre	27	3,5%	31	3,9%	23	3,2%	19	2,5%
<b>Total</b>		<b>779</b>	<b>100,0%</b>	<b>786</b>	<b>100,0%</b>	<b>723</b>	<b>100,0%</b>	<b>756</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Desarrollo de Competencias Laborales entre los años 2016 y 2019, la base de la Superintendencia de Salud del año 2019, y la base de FONASA del año 2019.

Respecto a otras de las variables sociodemográficas que aquí se presentan, el principal insumo que se utiliza es el RSH que dada la información que este posee respecto a las características de los hogares del país y sus integrantes, se presenta como un instrumento relevante de considerar al momento de identificar las variables sociodemográficas de una subpoblación particular. Es relevante señalar que el RSH es construido con datos aportados por el hogar y bases administrativas que posee el Estado, privilegiando el uso de información de registros administrativos, pero en caso de no disponer de esta información, se utiliza los datos aportados al momento de ingresar al RSH<sup>160</sup>. En este sentido, la información presentada puede no necesariamente coincidir con la información que observan los equipos locales, pues los datos reportados en el RSH pueden haber cambiado entre que la persona lo reportó y participó del programa,

160 Esta información es completada en el formulario de ingreso por un integrante del hogar de 18 años o más, y puede ser actualizada en cualquier momento por un integrante del hogar de acuerdo a los protocolos establecidos.

además de existir información de registros administrativos que podrían no estar observando estos equipos.

La Tabla 109 muestra el número de participantes del programa que tienen Registro Social de Hogares (RSH). De acuerdo con la información de esta tabla, se puede observar que entre el año 2016 y el año 2019 prácticamente la totalidad de la población beneficiaria del programa Desarrollo de Competencias Laborales se encuentran en el RSH de enero de su año respectivo. Sin embargo, se observa que, en los años 2016, 2017 y 2018 existen 12, 2 y 3 participantes respectivamente sin RSH. En ese sentido, recordar que la información de las participantes del programa se cruzó con el RSH de enero de cada año, siendo posible que aquellas personas que no reportan RSH entre el 2016 y 2018 pueden haber entrado al registro en un mes posterior.

**TABLA 109. NÚMERO Y PORCENTAJE DE PARTICIPANTES DEL PROGRAMA DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES POR TENENCIA DE REGISTRO SOCIAL DE HOGARES (RSH)**

AÑO	TIENE RSH		NO TIENE RSH		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
2019	779	100,0%	0	0,0%	779	100,0%
2018	783	99,6%	3	0,4%	786	100,0%
2017	721	99,7%	2	0,3%	723	100,0%
2016	744	98,4%	12	1,6%	756	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Desarrollo de Competencias Laborales entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

De todas aquellas mujeres participantes del programa, la mayoría son jefas de hogar<sup>161</sup>, de hecho, más del 50% de las participantes declara ser jefas de hogar en los cuatro años evaluados, aumentando a más del 70% de las participantes en los años 2018 y 2019. El segundo grupo con mayor porcentaje durante todos los años es "otro familiar", que en la mayoría de los casos hace referencia a una hija ya sea de ambos padres o solo del jefe/a de hogar. Por último, una parte de las participantes son la pareja del jefe/a de hogar. En particular para el año 2019, 11,2% de las beneficiarias son cónyuge o pareja del jefe de hogar, mientras que 14,2% son otra integrante del hogar y 74,6% son jefas de hogar (Tabla 110).

161 La información del parentesco es declarada al momento de ingreso del RSH, y requiere de un trámite de actualización en caso de que esta información varíe respecto del jefe de hogar. Solo en los casos en que el jefe de hogar deja de integrar el grupo familiar, se asigna de forma automática esta relación a otro integrante del hogar.

**TABLA 110. NÚMERO Y PORCENTAJE DE PARTICIPANTES DEL PROGRAMA DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES POR PARENTESCO EN EL REGISTRO SOCIAL DE HOGARES (RSH)**

PARENTESCO	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Jefe/a de hogar	1.368	38,3%	1.305	35,4%	1.206	30,5%	871	25,9%
Cónyuge o pareja de jefe/a de hogar	1.916	53,6%	2.015	54,7%	2.072	52,4%	1.759	52,3%
Otro familiar	272	7,6%	309	8,4%	379	9,6%	341	10,1%
Sin información	16	0,4%	53	1,4%	297	7,5%	391	11,6%
<b>TOTAL</b>	<b>3.572</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.682</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.954</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.362</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Desarrollo de Competencias Laborales entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

En relación con la región en que residen las participantes de acuerdo a la información del RSH, se observa en la Tabla 111 que las 3 regiones que concentran más del 40% de la población participante entre los años 2016 y 2019 son las regiones de Valparaíso, Biobío y Metropolitana, cada una de las cuales concentra más del 10% de las beneficiarias de cada año. Situación que va en línea con la concentración de la población del país, pues son las mismas 3 regiones las que poseen la mayor cantidad de habitantes del país. Asimismo, en las regiones Maule y Los Lagos reside más del 5% de la población beneficiaria para los cuatro años evaluados. Por otro lado, se observa que en años particulares ciertas regiones del norte del país no tienen cobertura en este programa. Particularmente, en la región de Tarapacá no reside ninguna de las beneficiarias. Lo mismo ocurre en la región de Antofagasta para los años 2016 a 2018 y en la región de Atacama para los años 2016 y 2017.



**TABLA 111. NÚMERO Y PORCENTAJE DE PARTICIPANTES DEL PROGRAMA DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES POR REGIÓN**

REGIÓN	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
I. Tarapacá	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
II. Antofagasta	21	2,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
III. Atacama	20	2,6%	22	2,8%	0	0,0%	0	0,0%
IV. Coquimbo	52	6,7%	64	8,1%	58	8,0%	62	8,2%
V. Valparaíso	79	10,1%	101	12,8%	90	12,4%	100	13,2%
VI. O'Higgins	45	5,8%	48	6,1%	40	5,5%	37	4,9%
VII. Maule	60	7,7%	72	9,2%	69	9,5%	76	10,1%
VIII. Biobío	112	14,4%	111	14,1%	93	12,9%	93	12,3%
IX. La Araucanía	52	6,7%	41	5,2%	32	4,4%	41	5,4%
X. Los Lagos	61	7,8%	57	7,3%	63	8,7%	51	6,7%
XI. Aysén	19	2,4%	20	2,5%	20	2,8%	22	2,9%
XII. Magallanes	19	2,4%	36	4,6%	38	5,3%	36	4,8%
XIII. Metropolitana	129	16,6%	149	19,0%	164	22,7%	161	21,3%
XIV. Los Ríos	41	5,3%	38	4,8%	34	4,7%	46	6,1%
XV. Arica y Parinacota	47	6,0%	24	3,1%	20	2,8%	19	2,5%
XVI. Ñuble	22	2,8%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Sin información	0	0,0%	3	0,4%	2	0,3%	12	1,6%
<b>TOTAL</b>	<b>779</b>	<b>100,0%</b>	<b>786</b>	<b>100,0%</b>	<b>723</b>	<b>100,0%</b>	<b>756</b>	<b>100,0%</b>

Nota: Región de Ñuble está vigente desde 2019 para efectos de esta tabla.

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Desarrollo de Competencias Laborales entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

Si bien el programa no define dentro de sus criterios zonas particulares en donde las participantes deben residir, la Tabla 112 muestra el número de participantes por zona de residencia<sup>162</sup>. A partir de esta tabla, se observa que entre los años 2016 y 2018 la mayoría de las participantes residen en zonas urbanas. Particularmente, en el año 2019, un 47,8% de las participantes residían en zonas urbanas, cifra menor a lo que se observa en años anteriores. Respecto de las participantes en zonas no urbanas, la mayor proporción se observa en el año 2019, donde existen 224 mujeres que residen allí.

**TABLA 112. NÚMERO Y PORCENTAJE DE PARTICIPANTES DEL PROGRAMA DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES POR ZONA**

ZONA	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Urbana	372	47,8%	503	64,0%	499	69,0%	601	79,5%
No urbana	224	28,8%	175	22,3%	176	24,3%	143	18,9%
Sin información	183	23,5%	108	13,7%	48	6,6%	12	1,6%
<b>TOTAL</b>	<b>779</b>	<b>100,0%</b>	<b>786</b>	<b>100,0%</b>	<b>723</b>	<b>100,0%</b>	<b>756</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Desarrollo de competencias laborales entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

Respecto a las características de los hogares de las participantes del programa Desarrollo de Competencias Laborales. La Tabla 113 presenta el tramo de Calificación Socioeconómica (CSE) de los hogares de las participantes del programa. A partir de esta tabla, se observa que, para los cuatro años, más del 92% de las participantes son parte de hogares que están en el primer tramo de la CSE, es decir, son hogares que están dentro del 40% de los hogares más vulnerables de la población del país. Destaca que este porcentaje va aumentando a medida que avanzan los años. Tal como se menciona previamente, las participantes deben pertenecer a familias del Subsistema de Seguridad y Oportunidades, el cual se enfoca en personas y familias en situación de pobreza extrema (Ley n°20.595), lo cual iría en línea con pertenecer al tramo de mayor vulnerabilidad, es decir, entre el 0% y 40%. Si bien, en los años 2019 y 2016, existe una proporción de hogares con al menos una participante del programa en tramos superiores al del 40% el Subsistema de Seguridades y Oportunidades no excluye a sus beneficiarios por esta situación.

<sup>162</sup> La definición de zonas urbanas/no urbanas se realiza a partir de la localidad declarada en el Registro Social de Hogares, de acuerdo con las definiciones establecidas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), el cual define zona urbana como "un asentamiento humano con continuidad y concentración de construcciones en un amanzanamiento regular con población mayor a 2.000 habitantes, o entre 1.001 y 2.000 habitantes, donde menos del 50% de la población que declara haber trabajado se dedica a actividades primarias".

**TABLA 113. PORCENTAJE DE HOGARES CON AL MENOS UNA PARTICIPANTE DEL PROGRAMA DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES POR TRAMO DE LA CSE A ENERO DE 2016, 2017, 2018 Y 2019**

TRAMO CSE	2019	2018	2017	2016
0-40%	80,5%	77,8%	69,4%	64,2%
40-50%	8,3%	9,1%	8,3%	7,8%
50-60%	4,8%	4,7%	5,3%	4,8%
60-70%	3,2%	3,7%	3,8%	4,6%
70-80%	1,4%	1,5%	2,4%	3,5%
80-90%	1,1%	1,4%	2,8%	3,1%
90-100%	0,1%	0,2%	0,6%	0,4%
Sin información	0,4%	1,4%	7,5%	11,6%
<b>TOTAL</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Desarrollo de Competencias Laborales entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

Respecto a los ingresos totales del hogar<sup>163</sup> que se obtienen a partir de la información que insuma la construcción de la CSE, se observa que el ingreso del hogar de las mujeres que participaron del programa en cada uno de los años ha disminuido entre los años 2016 a 2018 y aumentado en el año 2019 alcanzando \$144.378 para este último año. Lo mismo ocurre con la mediana del ingreso del hogar (Tabla 114).

El programa reporta que su población objetivo debe cumplir las siguientes condiciones mínimas respecto a los ingresos del hogar:

- Que la familia cuente con ingresos económicos superiores a la línea de la indigencia
- Que al menos un integrante de la familia tenga ingreso regular y remuneración estable

El ingreso total del hogar se construye con ingresos que vienen tanto de fuentes administrativas como autorreportadas por la persona en el RSH, privilegiando información administrativa, por tanto, respecto a los criterios mencionados, todos los años existen hogares que tienen ingresos totales iguales a \$0. En particular para el año 2019, 103 de los 755 hogares tienen ingreso \$0 por lo que no cumplirían con ninguno de los dos criterios. De todas formas, es importante considerar dos cosas. Primero, este análisis podría no estar tomando en cuenta que el hogar podría tener ingresos

<sup>163</sup> El ingreso total del hogar corresponde a la suma del ingreso laboral, pensión y capital de todos los integrantes del hogar, utilizando fuentes de información que priorizan registros administrativos por sobre información autoreportada, de acuerdo a la metodología establecida en la REX 158.

informales que no son informados al momento de ingresar y/o actualizar información del Registro Social de Hogares. Segundo, el ingreso que se presenta es un promedio de los 12 meses anteriores, por lo que la situación de la beneficiaria puede ser distinta en el mes particular que ingresa al programa.

Luego, la Tabla 114 muestra que los ingresos de las beneficiarias<sup>164</sup> aumentan entre los años 2016 a 2018 y luego disminuyen levemente el año 2019, alcanzando ingresos de \$65.029 y presentando una mediana de \$30.883 ese mismo año.

**TABLA 114. INGRESOS DEL HOGAR DE LAS PARTICIPANTES DEL PROGRAMA DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES**

INGRESOS DEL HOGAR	2019	2018	2017	2016
Promedio ingreso del hogar	\$ 144.378	\$ 143.158	\$ 192.967	\$ 222.390
Mediana ingreso del hogar	\$ 104.449	\$ 99.459	\$ 142.513	\$ 175.313
Promedio ingreso de las beneficiarias	\$ 65.029	\$ 67.505	\$ 59.979	\$ 59.879
Mediana ingreso de las beneficiarias	\$ 30.883	\$ 42.117	\$ 15.266	\$ 16.396

\*Nota: Los montos expresados en esta tabla se encuentran en pesos de enero del año 2019.

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Desarrollo de Competencias Laborales entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

La Tabla 115 muestra las estadísticas de los hogares de las participantes que cuentan con su RSH en el mes de enero del año de participación del programa. Para los años 2016, 2017 y 2018 existen casos en los que hay más de una participante del programa Desarrollo de Competencias Laborales por hogar<sup>165</sup>, lo que explica las diferencias entre el número de participantes y el número de hogares aquí presentado.

Respecto de aquellas participantes con al menos un integrante en su hogar perteneciente a los grupos prioritarios definidos por el Ministerio de Desarrollo Social<sup>166</sup>, la Tabla 115 muestra que, más de un 20% de los hogares tienen al menos un integrante perteneciente a un pueblo indígena y registrado en la CONADI. Asimismo, en comparación al resto de los años, el 2018 y 2017, muestran un 12% de hogares con al menos una persona en situación de discapacidad según el Registro Nacional de Discapacidad (RND).

164 Considera los mismos ingresos y fuentes que en el caso del ingreso total del hogar con la diferencia de que este ingreso es individual por persona.

165 En los cuatro años analizados, entre un 2% y 3% de los hogares tienen más de una mujer participando en el programa de Autonomía Económica.

166 Los grupos prioritarios son: Personas en situación de discapacidad, personas en situación de dependencia (moderada o severa), personas mayores de 65 años, Inmigrantes, Pueblos indígenas, Niños, niñas y adolescentes, Mujeres, y jóvenes entre 15 y 29 años.

En cuanto a personas en situación de dependencia, el año 2019, 1,5% de los hogares tienen al menos un integrante en situación de dependencia severa y 1,3% de los 755 hogares tienen al menos un integrante en situación de dependencia moderada. Estos números se mantienen en el tiempo, alcanzando entre un 1% y 2,6%.

Adicionalmente, en los cuatro años evaluados, más del 85% de los hogares cuenta con menores de edad, disminuyendo levemente en el tiempo. A su vez, todos los años el número de menores entre 6 a 17 años es mayor al número de menores entre 0 y 5 años, aunque ambos porcentajes son mayores a 59%. Particularmente, en el año 2019, 59,5% de los hogares tienen al menos un integrante de 0 a 5 años mientras que 68,2% de los hogares tienen al menos un integrante de 6 a 17 años. Por otro lado, el año 2017 es el que presenta un porcentaje mayor de integrantes mayores de 60 años, presentando 25,6% de hogares con al menos un integrante de 60 a 75 años y 6,4% de hogares con al menos un integrante mayor a 75 años.

Por último, el programa define que su población potencial será “Mujeres, entre 18 y 65 años, pertenecientes a familias participantes de Chile Solidario y Subsistema de Seguridad y Oportunidades”, en la Tabla 115 se observa que para el 2019, un 77,6% de los hogares tenían al menos un integrante activo en el Subsistema de Seguridad y Oportunidades<sup>167</sup>. El 2018 presenta la cifra más alta, donde un 94,5% de los hogares tenían al menos un integrante activo en el Subsistema de Seguridad y Oportunidades Cabe mencionar que el cruce se realiza solo en base a aquellas personas que son beneficiarias activas del subsistema, ya sea en el programa familias, vínculos, abriendo caminos o calle, por lo que no necesariamente existen participantes del programa Desarrollo de Competencias Laborales que no sean parte del subsistema.

<sup>167</sup> Destacar que solo se consideran los beneficiarios activos del SSyOO, este porcentaje podría no alcanzar el 100% porque el programa de Desarrollo de Competencias Laborales considera al universo completo de beneficiarios del subsistema y no solo aquellos que están activos.

**TABLA 115. CARACTERÍSTICAS DE LOS HOGARES DEL RSH QUE TIENEN AL MENOS UNA INTEGRANTE BENEFICIARIA DEL PROGRAMA DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES**

GRUPOS PRIORITARIOS		2019	2018	2017	2016
Al menos un integrante en el hogar:	Persona con discapacidad (RND)	9,7%	12,0%	12,5%	8,1%
	Persona perteneciente a un pueblo indígena (CONADI)	24,6%	23,3%	22,6%	23,9%
	Dependiente Severo	1,5%	1,3%	2,0%	1,9%
	Dependiente Moderado	1,3%	2,1%	2,6%	2,1%
	Integrante de 0 a 17 años	85,2%	87,1%	87,7%	93,4%
	Integrante de 0 a 5 años	59,5%	62,6%	69,1%	68,4%
	Integrante de 6 a 17 años	68,2%	73,7%	70,8%	77,2%
	Integrante de 60 a 75 años	22,4%	21,6%	25,6%	17,1%
	Integrante de 76 años o más	2,6%	3,9%	6,4%	3,4%
	Beneficiario activo del SSyOO*	77,6%	94,5%	74,2%	s/i
Estadísticas de los hogares	<b>Promedio de integrantes</b>	<b>3,62</b>	<b>3,76</b>	<b>4,22</b>	<b>4,59</b>
	<b>N° de hogares del RSH</b>	<b>755</b>	<b>767</b>	<b>698</b>	<b>729</b>

\*Nota: El cruce entre los hogares con al menos una beneficiaria y los beneficiarios del SSyOO considera solo aquellas personas que son parte del subsistema de manera activa ya sea en el programa familias, abriendo caminos, vínculos o calle. Aquellas personas que son parte del subsistema pero no activos no son considerados.

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Desarrollo de Competencias Laborales entre los años 2016 y 2019, el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019, el RND del año 2019, la base de calidad indígena de CONADI del año 2020, la base de nacionalidad del año 2019 del registro civil y la base de beneficiarios del subsistema de seguridades y oportunidades del año 2017 al 2019 (la base de beneficiarios del año 2016 no se encuentra disponibles, por tanto, no se dispone de información para ese año).

Finalmente, considerando los distintos programas y transferencias monetarias que entrega el Estado, al cruzar el grupo de beneficiarias del año 2019 con los beneficiarios de programas sociales y/o transferencias monetarias<sup>168</sup> reportadas en el RIS<sup>169</sup>, la Tabla 116 muestra que de las 779 beneficiarias del programa Desarrollo de Competencias Laborales del año 2019, el 99% recibe de manera directa al menos una transferencia monetaria y/o es beneficiaria de algún otro programa del Estado de acuerdo con la información del RIS. Asimismo, en términos del hogar, se observa que prácticamente el 100% de los hogares con al menos una

<sup>168</sup> Incluye a todo programa o iniciativa que entrega un aporte en dinero de libre disposición al beneficiario ya sea por concepto de pensiones, subsidios, bonos, becas u otros (Informe de Desarrollo social, 2019).

<sup>169</sup> La base utilizada corresponde a la base "RIS 2019" que existe en el Registro de Información Social. Dicha base considera el reporte de 323 programas sociales y/o transferencias monetarias del año 2019.

beneficiaria del programa Desarrollo de Competencias Laborales del año 2019 tienen al menos un integrante que participa en un programa social y/o son beneficiarios de transferencias monetarias. La diferencia se explica porque no necesariamente la participante del programa es quien recibe otro beneficio de manera directa.

**TABLA 116. BENEFICIARIAS Y HOGARES DEL PROGRAMA DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES QUE RECIBEN PROGRAMAS SOCIALES Y/O TRANSFERENCIAS MONETARIAS DEL RIS, AÑO 2019**

RECIBE AL MENOS UN PROGRAMA SOCIAL O TRANSFERENCIA MONETARIA DEL RIS	BENEFICIARIAS		HOGARES	
	N°	%	N°	%
<b>Sí</b>	770	99%	754	99%
<b>No</b>	9	1%	1	0%
<b>TOTAL</b>	<b>779</b>	<b>100%</b>	<b>755</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Desarrollo de Competencias Laborales del año 2019 y la base de programas RIS del año 2019.

En base a los hogares con al menos una participante del Desarrollo de Competencias Laborales, la Tabla 117 presenta los programas sociales y/o transferencias monetarias que más se repiten entre dichos hogares<sup>170</sup>. Se observa que 97,4% de los hogares tienen al menos un integrante beneficiario del Bono Ayuda Familiar<sup>171</sup>. Le sigue el Bono de Protección del Subsistema de Seguridades y Oportunidades con un 92,8% de los hogares, y el Aporte Familiar Permanente con un 82,5% de los hogares. Destaca el programa de Intermediación Laboral, en donde existen 165 hogares, con al menos un integrante en alguno de esos programas.

170 Para seleccionar los programas que se presentan en la tabla, se utilizó como criterio mínimo que más del 15% de los hogares evaluados recibieran el beneficio y/o transferencia monetaria.

171 El Bono Ayuda Familiar es un beneficio monetario para hogares que fueron beneficiarios del Subsidio Único Familiar o Asignación Familiar o Maternal, junto con usuarios de los subsistemas Chile Solidario o Seguridades y Oportunidades. (Fuente: <https://www.bonoayuda.cl/>)

**TABLA 117. HOGARES PROGRAMA DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES POR PROGRAMAS SOCIALES Y/O TRANSFERENCIAS MONETARIAS DEL RIS, AÑO 2019**

NOMBRE PROGRAMA RIS	HOGARES QUE RECIBEN AL MENOS UN BENEFICIO SOCIAL Y/O TRANSFERENCIAS MONETARIAS	
	N°	PORCENTAJE
Bono Ayuda Familiar	735	97,4%
Bono de Protección - Seguridades y Oportunidades	701	92,8%
Aporte Familiar Permanente - Ley 20743	623	82,5%
Bono Base Familiar - Seguridades y Oportunidades	591	78,3%
Subsidio Único Familiar	554	73,4%
Programa de Alimentación Escolar	518	68,6%
Programa Útiles Escolares	460	60,9%
Bono Deberes Asistencia Escolar - Seguridades y Oportunidades	417	55,2%
Bono Deberes Control del Niño Sano - Seguridades y Oportunidades	288	38,1%
Subsidio Agua Potable Urbano	250	33,1%
Tarjeta Nacional Estudiantil (TNE)	245	32,5%
Programa Habilidades Para la Vida - Chile Solidario	178	23,6%
Programa de Intermediación Laboral	165	21,9%
Subsidio al pago de la Cédula de Identidad	161	21,3%
Prorretención	142	18,8%

\*Nota: Se excluye de este listado el Subsidio al pago electrónico de prestaciones monetarias que, si bien es un beneficio recibido por el 87% de los hogares con al menos una beneficiaria del programa, es un beneficio que coincide con la recepción de otras transferencias monetarias, tales como: subsidio único familiar, beneficios del subsistema de seguridades y oportunidades, ingreso ético familiar, pensión básica solidaria de vejez o invalidez, aporte previsional solidario de vejez o invalidez o subsidio de discapacidad mental.

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Desarrollo de Competencias Laborales del año 2019 y la base de programas RIS del año 2019.



## 7. MEJORA A LA EMPLEABILIDAD PARA ARTESANOS Y ARTESANAS TRADICIONALES DE ZONAS RURALES, FUNDACIÓN ARTESANÍAS CHILE

### CARACTERIZACIÓN DE LOS PARTICIPANTES DEL PROGRAMA

Esta sección presenta la caracterización de la población beneficiaria del programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales, de la Fundación Artesanías de Chile, entre los años 2016 y 2019. Particularmente, se busca analizar las características de esta población en base a los registros administrativos del Estado. Esta caracterización, permite describir si las beneficiarias del programa se ajustan al diseño del programa, considerando que muchas de las verificaciones de requisitos se hacen en base a información autodeclarada, por lo que al contratar con registros administrativos podrían observarse discrepancias respecto del perfil de las participantes.

La caracterización se construye a partir de las bases de beneficiarias entregadas por el programa, del Registro Social de Hogares (RSH) de enero de cada uno de los cuatro años evaluados y de otras bases administrativas disponibles que permiten medir la realidad de las beneficiarias del programa. Primero, se presentan variables sociodemográficas que provienen del cruce con datos del RIS, tales como: sexo, edad, escolaridad, situación en el empleo y salud. Luego, se analizan variables a partir de la información disponible en el RSH que dan cuenta de características de las participantes del programa y de sus hogares.

Los criterios de selección establecen que los beneficiarios pueden ser mujeres u hombres, sin embargo, al hacer el análisis de beneficiarios según sexo, se observa que en los cuatro años evaluados el porcentaje de mujeres es más del 92%. Destaca el año 2018, donde proporción de mujeres beneficiarias alcanzó un 99,4% del total de beneficiarios. (ver Tabla 118). Para esto se consultaron los registros administrativos del año 2019 proporcionados por el Registro Civil.

**TABLA 118. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIOS/S DEL PROGRAMA MEJORA A LA EMPLEABILIDAD PARA ARTESANOS Y ARTESANAS TRADICIONALES DE ZONAS RURALES POR SEXO**

SEXO	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Masculino	3	1,5%	1	0,6%	6	3,5%	11	7,2%
Femenino	198	98,5%	173	99,4%	164	96,5%	142	92,8%
Sin información	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
<b>TOTAL</b>	<b>201</b>	<b>100,0%</b>	<b>174</b>	<b>100,0%</b>	<b>170</b>	<b>100,0%</b>	<b>153</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales entre los años 2016 y 2019 y el RSH y el registro civil de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

Respecto a la edad de las beneficiarias/os del programa, durante los cuatro años analizados entre el 82% y el 89% de la población beneficiaria se concentran entre los 25 a 64 años, según los registros administrativos del año 2019 proporcionados por el Registro Civil. En los años 2016, 2017 y 2019 el tramo de edad donde se observa el mayor porcentaje de las beneficiarias es entre los 55 y 64 años, observándose una mayor concentración en ese tramo de edad para los años 2016 y 2017, en los que un 29,4% de las beneficiarias se encontraban en ese rango de edad. Por otro lado, en el año 2018 la mayor parte de la población beneficiaria tenía entre 35 y 44 años (30,5%). Respecto a beneficiarias en el tramo de edad entre 18 y 24 años, solo 1,5% pertenecían a este tramo en el año 2019. Por último, 10,9% de la población beneficiaria del año 2019 tenía 65 años o más (Tabla 119).

Destaca la varianza durante los cuatro años en los tramos de edad de las beneficiarias. El programa no especifica edad en su población potencial ni objetivo, sin embargo, describe que sus beneficiarios “no cuentan con un empleo formal, pero poseen capacidad de producir (es decir están activos)”. En este sentido, el programa cumple parcialmente el criterio definido, es decir, no hay personas menores de 15 años<sup>172</sup>, sin embargo, durante los cuatro años analizados, los beneficiarios de 65 y más años oscila entre un 8% y 12,9%.

---

172 La Encuesta Nacional de Empleo considera que las personas en edad de trabajar tienen 15 o más.

**TABLA 119. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS/OS DEL PROGRAMA MEJORA A LA EMPLEABILIDAD PARA ARTESANOS Y ARTESANAS TRADICIONALES DE ZONAS RURALES POR TRAMO ETARIO**

TRAMO ETARIO	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Menor de 18 años	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Entre 18 a 24 años	3	1,5%	5	2,9%	8	4,7%	7	4,6%
Entre 25 a 34 años	34	16,9%	26	14,9%	19	11,2%	19	12,4%
Entre 35 a 44 años	49	24,4%	53	30,5%	28	16,5%	27	17,6%
Entre 45 a 54 años	41	20,4%	39	22,4%	43	25,3%	40	26,1%
Entre 55 a 64 años	52	25,9%	37	21,3%	50	29,4%	45	29,4%
65 años o más	22	10,9%	14	8,0%	22	12,9%	15	9,8%
Sin información	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
<b>TOTAL</b>	<b>201</b>	<b>100,0%</b>	<b>174</b>	<b>100,0%</b>	<b>170</b>	<b>100,0%</b>	<b>153</b>	<b>100,0%</b>

\*Nota: Con el fin de tener información de todas las beneficiarias del programas, para obtener la edad de las participantes se utilizó la información del registro civil del año 2019 (fecha de nacimiento), y el RSH. Así, es posible obtener información de las beneficiarias con y sin RSH. Respecto a la fecha de cálculo para la edad, se utiliza la fecha de nacimiento y la edad cumplida al 1 de enero de cada uno de los años evaluados, es decir, la edad al 1 de enero del año 2016 para las beneficiarias del año 2016 y así sucesivamente.

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales entre los años 2016 y 2019 y el RSH y el registro civil de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

El promedio de años de escolaridad de las mujeres y hombres participantes del programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales es relativamente similar los cuatro años que se evalúan. Esta información se construye a partir de registros administrativos del Ministerio de Educación del año 2019 e información declarada en el formulario del RSH<sup>173</sup>. Particularmente, el año 2019, presenta 8,22 años promedio de escolaridad, donde el 24,9% de las beneficiarias del programa cuenta con 12 años de escolaridad, seguido por 19,9% de la población beneficiaria que tiene 8 años de escolaridad. En cambio, para los años 2016 y 2018 es mayor el porcentaje de beneficiarias que tienen 8 años de escolaridad. Por último, el año 2017, la mayor proporción (21,8%) de las beneficiarias ha realizado 6 años de escolaridad (Tabla 120).

173 La escolaridad se construye a partir de registros administrativos de Mineduc y en los casos en que no se dispone de aquella información se utiliza la información declarada por la persona en el formulario del Registro Social de Hogares.

**TABLA 120. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS/OS PROGRAMA MEJORA A LA EMPLEABILIDAD PARA ARTESANOS Y ARTESANAS TRADICIONALES DE ZONAS RURALES POR AÑOS DE ESCOLARIDAD. AÑOS 2016, 2017, 2018 Y 2019**

AÑOS DE ESCOLARIDAD	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
0	13	6,5%	10	5,7%	7	4,1%	3	2,0%
1	3	1,5%	2	1,1%	4	2,4%	1	0,7%
2	4	2,0%	3	1,7%	6	3,5%	5	3,3%
3	7	3,5%	4	2,3%	5	2,9%	6	3,9%
4	8	4,0%	10	5,7%	14	8,2%	15	9,8%
5	10	5,0%	13	7,5%	9	5,3%	5	3,3%
6	27	13,4%	24	13,8%	37	21,8%	22	14,4%
7	4	2,0%	8	4,6%	1	0,6%	4	2,6%
8	40	19,9%	44	25,3%	29	17,1%	35	22,9%
9	5	2,5%	4	2,3%	5	2,9%	3	2,0%
10	8	4,0%	11	6,3%	7	4,1%	3	2,0%
11	5	2,5%	4	2,3%	2	1,2%	4	2,6%
12	50	24,9%	27	15,5%	29	17,1%	34	22,2%
13	4	2,0%	2	1,1%	4	2,4%	4	2,6%
14	2	1,0%	2	1,1%	5	2,9%	3	2,0%
15	4	2,0%	2	1,1%	4	2,4%	2	1,3%
16	2	1,0%	1	0,6%	1	0,6%	2	1,3%
17	4	2,0%	2	1,1%	1	0,6%	1	0,7%
18	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
19	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
20	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
21	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Sin información	1	0,5%	1	0,6%	0	0,0%	1	0,7%
<b>TOTAL</b>	<b>201</b>	<b>100,0%</b>	<b>174</b>	<b>100,0%</b>	<b>170</b>	<b>100,0%</b>	<b>153</b>	<b>100,0%</b>
<b>Promedio años de escolaridad</b>	<b>8,22</b>		<b>7,66</b>		<b>7,61</b>		<b>8,13</b>	

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales entre los años 2016 y 2019 y la base de datos de escolaridad del Ministerio de Educación del año 2019.

La Tabla 121 muestra la situación de empleo de las beneficiarias/os del programa, para lo cual se analizó la información disponible en la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP), Administradora de Fondos de Cesantía (AFC), el Servicio de Impuestos Internos (SII) y de la Superintendencia de Salud (SS). A partir de dicha información, se observa que, en los 4 años evaluados, más del 70% de las mujeres beneficiarias no presentan ninguna fuente formal de empleo<sup>174</sup> en el año anterior a su participación en el programa. A su vez, de las beneficiarias que tienen fuentes formales de empleo, la mayoría se concentra en relaciones laborales como dependiente durante los años 2017 a 2019, en particular, el año 2019 un 13,4% de las beneficiarias presenta al menos una cotización como dependiente. Para el año 2016, es mayor el porcentaje de beneficiarias que trabajan como independientes (15,0%).

Adicionalmente, el programa reporta que su población potencial son personas “que no cuentan con un empleo formal, pero poseen capacidad de producir (es decir están activos)” y en la población objetivo define que son personas “que se encuentren desempleadas”. En este sentido, en la Tabla 121 se observa que entre un 20% y un 30% de las beneficiarias tienen al menos una cotización en los cuatro años analizados, ya sea como dependiente, independiente o de ambas maneras. De todas formas, al analizar esta tabla hay que tener en consideración que se considera que tiene fuentes formales de empleo porque tiene al menos una cotización el año anterior al ingreso al programa, pero no significa que tenía un empleo formal al momento en que ingresó al programa.

**TABLA 121. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS/OS PROGRAMA MEJORA A LA EMPLEABILIDAD PARA ARTESANOS Y ARTESANAS TRADICIONALES DE ZONAS RURALES POR SITUACIÓN DE EMPLEO. AÑOS 2016, 2017, 2018 Y 2019**

SITUACIÓN EN EL EMPLEO	2019		2018		2017		2016		
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
Cotizaciones en fuentes formales	Independiente	16	8,0%	20	11,5%	20	11,8%	23	15,0%
	Dependiente	27	13,4%	30	17,2%	22	12,9%	12	7,8%
	Ambos	2	1,0%	2	1,1%	2	1,2%	1	0,7%
Sin información de empleo	156	77,6%	122	70,1%	126	74,1%	117	76,5%	
<b>TOTAL</b>	<b>201</b>	<b>100,0%</b>	<b>174</b>	<b>100,0%</b>	<b>170</b>	<b>100,0%</b>	<b>153</b>	<b>100,0%</b>	

\*Nota: Para definir la situación en el empleo en el año T de cada una de las usuarias del programa, se analizó el número de cotizaciones y/o emisión de boletas de honorarios en el año t-1.

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales entre los años 2016 y 2019 y las bases anuales de AFP, AFC y SS entre los años 2015 a 2018.

174 Se consideran como personas con fuentes formales de empleo, a aquellas personas que presentaron al menos una cotización en el año de evaluación ya sea en AFP, AFC o Superintendencia de Salud. Así como también aquellas personas que hayan emitido boletas de honorarios en el año 2019.

En la Tabla 122 se observa el número de beneficiarias/os por su sistema de salud. Destaca que, en todos los años evaluados, más del 90% de la población beneficiaria sea parte de FONASA y que más del 80% se encuentre en los tramos A y B de FONASA. Además, durante los cuatro años es mayor el porcentaje de beneficiarias en el tramo A que en el tramo B, especialmente en el año 2018 donde 56,3% de las beneficiarias pertenecen al tramo A y 28,2% al tramo B.

En el año 2019, 50,2% de las participantes pertenece al tramo A de FONASA, es decir, son personas acreditadas como carentes de recursos por el sistema y 32,3% de las mujeres se encuentra en el tramo B de FONASA.

**TABLA 122. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS/OS PROGRAMA MEJORA A LA EMPLEABILIDAD PARA ARTESANOS Y ARTESANAS TRADICIONALES DE ZONAS RURALES SISTEMA DE SALUD. AÑOS 2016, 2017, 2018 Y 2019**

SISTEMA DE SALUD	2019		2018		2017		2016		
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
FONASA	Tramo A	101	50,2%	98	56,3%	83	48,8%	86	56,2%
	Tramo B	65	32,3%	49	28,2%	60	35,3%	44	28,8%
	Tramo C	13	6,5%	8	4,6%	5	2,9%	2	1,3%
	Tramo D	11	5,5%	8	4,6%	11	6,5%	13	8,5%
Isapre	0	0,0%	1	0,6%	1	0,6%	2	1,3%	
Sin FONASA, ni Isapre	11	5,5%	10	5,7%	10	5,9%	6	3,9%	
<b>Total</b>	<b>201</b>	<b>100,0%</b>	<b>174</b>	<b>100,0%</b>	<b>170</b>	<b>100,0%</b>	<b>153</b>	<b>100,0%</b>	

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales entre los años 2016 y 2019, la base de la Superintendencia de Salud del año 2019, y la base de FONASA del año 2019.

Respecto a otras de las variables sociodemográficas que aquí se presentan, el principal insumo que se utiliza es el RSH que, si bien tenerlo no es un requisito de acceso al programa, dada la información que este posee respecto a las características de los hogares del país y sus integrantes, se presenta como un instrumento relevante de considerar al momento de identificar las variables sociodemográficas de una subpoblación particular. Es relevante señalar que el RSH es construido con datos aportados por el hogar y bases administrativas que posee el Estado, privilegiando el uso de información de registros administrativos, pero en caso de no disponer de esta información, se utiliza los datos aportados al momento de ingresar al RSH<sup>175</sup>. En este sentido, la información presentada puede no necesariamente coincidir con la información que observan los equipos locales, pues los datos reportados en el RSH pueden haber cambiado entre que la persona lo reportó y participó del programa, además de existir información de registros administrativos que podrían no estar observando estos equipos.

La Tabla 123 muestra el porcentaje de beneficiarias/os que se encuentran en el RSH de enero de su año respectivo. Se puede observar que durante los años 2016 a 2019 el porcentaje de beneficiarias que están presentes en el RSH ha aumentado a medida que transcurre el tiempo. En particular, el año 2019 un 98,5% de la población beneficiaria tenía RSH, mientras que el año 2016, un 95,4% era parte del Registro. El programa indica que a partir del año 2020 se establece que las beneficiarias tengan RSH<sup>176</sup>. Respecto al número de beneficiarias, también ha aumentado, pasando de 153 personas en 2016 a 201 beneficiarias en 2019.

**TABLA 123. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS/OS DEL PROGRAMA MEJORA A LA EMPLEABILIDAD PARA ARTESANOS Y ARTESANAS TRADICIONALES DE ZONAS RURALES POR TENENCIA DE REGISTRO SOCIAL DE HOGARES (RSH)**

AÑO	TIENE RSH		NO TIENE RSH		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
2019	198	98,5%	3	1,5%	201	100,0%
2018	171	98,3%	3	1,7%	174	100,0%
2017	165	97,1%	5	2,9%	170	100,0%
2016	146	95,4%	7	4,6%	153	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

175 Esta información es completada en el formulario de ingreso por un integrante del hogar de 18 años o más, y puede ser actualizada en cualquier momento por un integrante del hogar de acuerdo a los protocolos establecidos.

176 Lo indica en reunión informativa acerca del programa en el contexto de este informe.

De todas aquellas mujeres y hombres participantes del programa, se observa en Tabla 124 que la mayoría son jefas de hogar durante los años 2016, 2017 y 2019. Este porcentaje ha ido variando a medida que transcurre el tiempo, pero el año que alcanza la mayor proporción de jefas de hogar es el 2019. Específicamente, el año 2016, 47,1% de las beneficiarias eran jefas de su hogar y el año 2019 este porcentaje aumenta a 56,2%. El segundo grupo con mayor porcentaje en la mayoría de los años analizados es "cónyuge o pareja del jefe/a del hogar", destacando el año 2018 en el que un 47,1% de la población beneficiaria era pareja del jefe de hogar. Por último, una parte de las beneficiarias pertenecen al grupo "otro familiar" (el año 2019 este grupo corresponde al 5%). A su vez, destaca que el año 2016 este grupo es mayor respecto de los otros años (10,5%), año en que en la mayoría de los casos hace referencia a una hija ya sea de ambos padres o solo del jefe/a de hogar.

**TABLA 124. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS/OS DEL PROGRAMA MEJORA A LA EMPLEABILIDAD PARA ARTESANOS Y ARTESANAS TRADICIONALES DE ZONAS RURALES POR PARENTESCO EN EL REGISTRO SOCIAL DE HOGARES (RSH)**

PARENTESCO	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Jefe/a de hogar	113	56,2%	80	46,0%	84	49,4%	72	47,1%
Cónyuge o pareja de jefe/a de hogar	75	37,3%	82	47,1%	68	40,0%	58	37,9%
Otro familiar	10	5,0%	9	5,2%	13	7,6%	16	10,5%
Sin información	3	1,5%	3	1,7%	5	2,9%	7	4,6%
<b>TOTAL</b>	<b>201</b>	<b>100,0%</b>	<b>174</b>	<b>100,0%</b>	<b>170</b>	<b>100,0%</b>	<b>153</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

En relación con la región en que residen las beneficiarias/os de acuerdo a la información del Registro, se observa en la Tabla 125 que la región de Los Lagos concentra el mayor porcentaje de la población beneficiaria en los años 2016 a 2018, alcanzado un 29,4% de la población beneficiaria el año 2017. Además, en el año 2019, la región de Tarapacá es la que tiene el mayor número de beneficiarias, representando 28,4% de la población beneficiaria.

Al igual que en los tramos etarios, destaca la varianza de residencia de las beneficiarias en los cuatro años evaluados. En el año 2019, 63,7% de la población beneficiaria reside en las regiones de Tarapacá, Los Lagos y Biobío. Las mismas regiones concentran 74,7% de la población en el año 2018. En cambio, para el año 2017, no hay beneficiarias que residan en



Tarapacá y el 77,6% se concentra en cuatro regiones: Biobío, Araucanía, Los Lagos y Arica y Parinacota. Por último, el 79,1% de las beneficiarias del programa el año 2016 residen en las regiones de Tarapacá, Araucanía y Los Lagos, destacando que un 40,5% de ellas reside en la región de Los Lagos. Asimismo, se puede observar que casi no existen beneficiarias que residan en la región Metropolitana, más aún en los años 2017 y 2019 no hay beneficiarias que residan en esta región.

Es importante considerar, que el programa no define dentro de sus criterios regiones particulares en donde las beneficiarias deben residir ni zonas específicas. Sin embargo, sí prioriza zonas que sean "localidades prioritarias (zonas con mayor densidad de población artesanal bajo las características ya señaladas)". Este concepto no se describe de forma exhaustiva en el Informe de Monitoreo 2019 (BIPS) como tampoco se indica cuáles son las variables que considera para definir la densidad de población artesanal en un territorio particular.

**TABLA 125. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS/OS DEL PROGRAMA MEJORA A LA EMPLEABILIDAD PARA ARTESANOS Y ARTESANAS TRADICIONALES DE ZONAS RURALES POR REGIÓN**

REGIÓN	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
I. Tarapacá	57	28,4%	42	24,1%	0	0,0%	26	17,0%
II. Antofagasta	0	0,0%	0	0,0%	16	9,4%	16	10,5%
III. Atacama	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
IV. Coquimbo	17	8,5%	11	6,3%	0	0,0%	0	0,0%
V. Valparaíso	1	0,5%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,7%
VI. O'Higgins	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
VII. Maule	0	0,0%	16	9,2%	17	10,0%	0	0,0%
VIII. Biobío	24	11,9%	41	23,6%	28	16,5%	0	0,0%
IX. La Araucanía	12	6,0%	13	7,5%	28	16,5%	33	21,6%
X. Los Lagos	47	23,4%	47	27,0%	50	29,4%	62	40,5%
XI. Aysén	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
XII. Magallanes	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
XIII. Metropolitana	0	0,0%	1	0,6%	0	0,0%	8	5,2%
XIV. Los Ríos	8	4,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
XV. Arica y Parinacota	19	9,5%	0	0,0%	26	15,3%	0	0,0%
XVI. Ñuble	13	6,5%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Sin información	3	1,5%	3	1,7%	5	2,9%	7	4,6%
<b>TOTAL</b>	<b>201</b>	<b>100,0%</b>	<b>174</b>	<b>100,0%</b>	<b>170</b>	<b>100,0%</b>	<b>153</b>	<b>100,0%</b>

Nota: Región de Ñuble está vigente desde 2019 para efectos de esta tabla

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

Por último, a pesar de que el programa no define dentro de sus criterios una zona particular, el nombre indica que está dirigido a artesanos y artesanas de zonas rurales, por lo que se espera que un alto porcentaje de beneficiarias/os residan en zonas no urbanas. Sin embargo, la Tabla 126 muestra el número de beneficiarias/os por zona<sup>177</sup>, a partir de la cual se observa que para el año 2019, un 45,3% de la población beneficiaria reside en zonas urbanas (los años anteriores este porcentaje es menor, pero de todas formas es siempre mayor a 25%). De todas formas, es necesario tomar en consideración que la dirección de residencia es autorreportada en el RSH por lo que pueden existir diferencias porque las personas no han actualizado el registro.

**TABLA 126. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS/OS DEL PROGRAMA MEJORA A LA EMPLEABILIDAD PARA ARTESANOS Y ARTESANAS TRADICIONALES DE ZONAS RURALES POR ZONA**

ZONA	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Urbana	642	18,0%	651	17,7%	661	16,7%	531	15,8%
No urbana	2.419	67,7%	2.619	71,1%	2.821	71,3%	2.439	72,5%
Sin información	511	14,3%	412	11,2%	472	11,9%	392	11,7%
<b>TOTAL</b>	<b>3.572</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.682</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.954</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.362</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

Respecto al tramo de Calificación Socioeconómica (CSE) de los hogares de los beneficiarios/as del programa, se observa que, para los cuatro años, más del 65% de las beneficiarias son parte de hogares que están en el primer tramo de la CSE, es decir, son hogares que están dentro del 40% de los hogares con menores ingresos. El año 2018 es el año en que este porcentaje es mayor, alcanzando 75,9% (Tabla 127).

El programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales describe en su población objetivo que deben ser personas “con algún grado de vulnerabilidad socioeconómica evidente”, sin detallar criterios adicionales. Si bien los hogares de los beneficiarios se concentran en el 40% más vulnerable, la Tabla 127 muestra que más del 6% de las beneficiarias están en hogares que se ubican sobre el 80% de la CSE (8,0% en el año 2019), es decir pertenecen a los hogares de mayores ingresos o menor vulnerabilidad del Registro.

<sup>177</sup> La definición de zonas urbanas/no urbanas se realiza a partir de la localidad declarada en el Registro Social de Hogares, de acuerdo con las definiciones establecidas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), el cual define zona urbana como “un asentamiento humano con continuidad y concentración de construcciones en un amanzanamiento regular con población mayor a 2.000 habitantes, o entre 1.001 y 2.000 habitantes, donde menos del 50% de la población que declara haber trabajado se dedica a actividades primarias”.

**TABLA 127. PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS/OS PROGRAMA MEJORA A LA EMPLEABILIDAD PARA ARTESANOS Y ARTESANAS TRADICIONALES DE ZONAS RURALES POR TRAMO DE LA CSE A ENERO DE 2016, 2017, 2018 Y 2019**

TRAMO CSE	2019	2018	2017	2016
0-40%	69,7%	75,9%	70,6%	65,4%
40-50%	12,4%	8,6%	7,1%	10,5%
50-60%	3,5%	2,9%	7,6%	5,9%
60-70%	3,0%	5,2%	2,9%	2,6%
70-80%	2,0%	1,7%	1,8%	5,9%
80-90%	8,0%	2,3%	3,5%	4,6%
90-100%	0,0%	1,7%	3,5%	0,7%
Sin información	1,5%	1,7%	2,9%	4,6%
<b>TOTAL</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

Respecto a los ingresos totales del hogar<sup>178</sup> que se obtienen a partir de la información que insuma la construcción de la CSE, se observa que el ingreso del hogar de los beneficiarios/as que participaron del programa en cada uno de los años ha disminuido a medida que transcurre el tiempo. En específico, el año 2016 el ingreso promedio de los hogares era de \$400.700 y el año 2019 disminuye a \$346.255 (Tabla 128). Tal situación va en línea con lo que se observa en todo el universo de hogares del RSH, donde el promedio del ingreso total de los hogares disminuyó en un 2% entre el año 2016 y 2019.

El programa define que su población objetivo son "Personas que reciben ingreso inferior al mínimo establecido (\$301.000, según Ley N°21.112 de 2018)". La Tabla 128 muestra también el promedio de ingreso de los beneficiarios/as del programa<sup>179</sup> que, al contrario del ingreso del hogar, ha aumentado del año 2016 al 2019, alcanzando este último año un ingreso de \$137.413. Finalmente, si observamos los ingresos individuales a partir de la información del RSH<sup>180</sup>, el 13,9% (28 personas) de beneficiarias/os que el año 2019 tienen ingresos individuales mayores a \$301.000. Es importante mencionar que los ingresos consideran como fuente registros administrativos e ingresos autodeclarados, por lo que estos últimos podrían no estar actualizados si la persona no lo ha hecho.

178 El ingreso total del hogar corresponde a la suma del ingreso laboral, pensión y capital de todos los integrantes del hogar, considerando un promedio de 12 meses. Los ingresos considerados son inferidos a partir de la información de diferentes fuentes de información que priorizan registros administrativos por sobre información autorreportada, de acuerdo a la metodología la Calificación Socioeconómica.

179 Considera los mismos ingresos y fuentes que en el caso del ingreso total del hogar con la diferencia de que este ingreso es individual por persona.

180 Toma en cuenta los mismos tipos de ingresos que para el hogar.

**TABLA 128. INGRESOS DEL HOGAR DE LAS BENEFICIARIAS/OS PROGRAMA MEJORA A LA EMPLEABILIDAD PARA ARTESANOS Y ARTESANAS TRADICIONALES DE ZONAS RURALES**

INGRESOS DEL HOGAR	2019	2018	2017	2016
Promedio ingreso del hogar	\$ 346.255	\$ 347.653	\$ 353.093	\$ 400.700
Mediana ingreso del hogar	\$ 223.323	\$ 258.430	\$ 245.084	\$ 268.909
Promedio ingreso de las beneficiarias	\$ 137.413	\$ 123.047	\$ 114.011	\$ 110.709
Mediana ingreso de las beneficiarias	\$ 91.663	\$ 55.490	\$ 37.635	\$ 58.660

\*Nota: Los montos expresados en esta tabla se encuentran en pesos de enero del año 2019.

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

La Tabla 129 muestra las estadísticas de los hogares de las beneficiarias/os que cuentan con su RSH en el año de participación del programa. Para todos los años analizados existen casos en los que hay más de una beneficiaria/o por hogar<sup>181</sup>, lo que explica las diferencias entre el número de beneficiarias y el número de hogares presentes en la tabla.

Respecto de aquellas beneficiarias con al menos un integrante en su hogar perteneciente a los grupos prioritarios definidos por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia<sup>182</sup>, destaca que, en los cuatro años, alrededor del 65% de los hogares tienen al menos un integrante perteneciente a un pueblo indígena y registrado en la CONADI. Asimismo, durante todos los años analizados, entre un 5% y 9% de los hogares están integrados con al menos una persona en situación de discapacidad según el Registro Nacional de Discapacidad (RND).

En cuanto a personas en situación de dependencia, el porcentaje de hogares que tienen al menos un integrante en situación de dependencia moderada o severa es el mismo para el año 2019 (1,6% de los hogares). En el caso de los hogares con al menos un integrante con dependencia severa, se observa un incremento en el porcentaje a medida que pasan los años. En cambio, en el caso de hogares tienen al menos un integrante en situación de dependencia moderada, el mayor porcentaje se observa para el año 2017 (3,1% de los hogares tienen esta característica en ese año).

Adicionalmente, el 52,8% de los hogares cuenta con menores de edad el año 2019. Esta cifra presenta su mayor concentración el año 2018 (62,7%) y la menor concentración el año 2017 (45,4%). Todos los años el número de menores entre 6 a 17 años es más del doble que el número de menores entre 0 y 5 años. Por ejemplo, en el año 2019, 22,3% de los hogares tienen al menos un integrante de 0 a 5 años mientras que 46,1% de los hogares

<sup>181</sup> En los cuatro años analizados, entre un 1%, 2% de los hogares tienen más de una mujer participando en el programa.

<sup>182</sup> Los grupos prioritarios son: Personas en situación de discapacidad, personas en situación de dependencia (moderada o severa), personas mayores de 65 años, Inmigrantes, Pueblos indígenas, Niños, niñas y adolescentes, Mujeres, y jóvenes entre 15 y 29 años.

tienen al menos un integrante de 6 a 17 años. Es importante considerar la presencia del grupo de 0 a 5 años porque podría requerir cuidados que limitan a la mujer para participar del programa y para mejorar su empleabilidad. Por otro lado, el porcentaje de hogares con al menos un integrante entre 60 y 75 años es 32,1% el año 2019, mientras que el número de hogares con al menos un integrante mayor a 75 años para el año 2019 alcanza 5,7% de los hogares.

Por último, un 13% de los hogares tenían al menos un integrante que forma parte del Subsistema de Seguridad y Oportunidades de manera activa para el año 2019. El 2018 presenta la cifra más alta, donde un 17,8% de los hogares son parte del Subsistema.

**TABLA 129. CARACTERÍSTICAS DE LOS HOGARES DEL RSH QUE TIENEN AL MENOS UNA INTEGRANTE BENEFICIARIA DEL PROGRAMA MEJORA A LA EMPLEABILIDAD PARA ARTESANOS Y ARTESANAS TRADICIONALES DE ZONAS RURALES**

GRUPOS PRIORITARIOS		2019	2018	2017	2016
Al menos un integrante en el hogar:	Persona con discapacidad (RND)	5,2%	8,3%	7,4%	8,4%
	Persona perteneciente a un pueblo indígena (CONADI)	65,8%	63,9%	68,1%	66,4%
	Dependiente Severo	1,6%	1,2%	0,6%	0,7%
	Dependiente Moderado	1,6%	1,2%	3,1%	2,1%
	Integrante de 0 a 17 años	52,8%	62,7%	45,4%	50,3%
	Integrante de 0 a 5 años	22,3%	22,5%	12,9%	21,0%
	Integrante de 6 a 17 años	46,1%	55,6%	40,5%	42,0%
	Integrante de 60 a 75 años	32,1%	26,0%	36,8%	36,4%
	Integrante de 76 años o más	5,7%	5,9%	7,4%	9,1%
	Beneficiario activo del SSyOO*	13,0%	17,8%	11,0%	s/i
Estadísticas de los hogares	<b>Promedio de integrantes</b>	<b>3,08</b>	<b>3,48</b>	<b>3,07</b>	<b>3,40</b>
	<b>N° de hogares del RSH</b>	<b>193</b>	<b>169</b>	<b>163</b>	<b>143</b>

\*Nota: El cruce entre los hogares con al menos una beneficiaria y los beneficiarios del SSyOO considera solo aquellas personas que son parte del subsistema de manera activa ya sea en el programa familias, abriendo caminos, vínculos o calle. Aquellas personas que son parte del subsistema pero no activos no son considerados.

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales entre los años 2016 y 2019, el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019, el RND del año 2019, base de calidad indígena de CONADI del año 2020, la base de nacionalidad del año 2019 del registro civil y la base de beneficiarios del subsistema de seguridades y oportunidades del año 2017 al 2019 (la base de beneficiarios del año 2016 no se encuentra disponibles, por tanto, no se dispone de información para ese año).

Finalmente, considerando los distintos programas y transferencias monetarias que entrega el Estado, al cruzar el grupo de beneficiarias/os del año 2019 con los beneficiarios de programas sociales y/o transferencias monetarias<sup>183</sup> del RIS<sup>184</sup>, la Tabla 130 muestra que, de las 201 beneficiarias del programa del año 2019, el 76% recibe de manera directa al menos una transferencia monetaria del Estado y/o es beneficiaria de algún otro programa del Estado de acuerdo con la información del RIS. Asimismo, en términos del hogar, se observa que el 92% de los hogares con al menos una beneficiaria del programa del año 2019 tienen al menos un integrante que participa en un programa social y/o son beneficiarios de transferencias monetarias. La diferencia se explica porque no necesariamente la participante del programa es quien recibe otro beneficio de manera directa.

**TABLA 130. BENEFICIARIAS Y HOGARES DEL PROGRAMA MEJORA A LA EMPLEABILIDAD PARA ARTESANOS Y ARTESANAS TRADICIONALES DE ZONAS RURALES QUE RECIBEN PROGRAMAS SOCIALES Y/O TRANSFERENCIAS MONETARIAS DEL RIS, AÑO 2019**

RECIBE AL MENOS UN PROGRAMA SOCIAL O TRANSFERENCIA MONETARIA DEL RIS	BENEFICIARIAS		HOGARES	
	N°	%	N°	%
<b>Sí</b>	153	76%	178	92%
<b>No</b>	48	24%	15	8%
<b>TOTAL</b>	<b>201</b>	<b>100%</b>	<b>193</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas de Zonas Rurales del año 2019 y la base de programas RIS del año 2019.

En base a los hogares con al menos un participante de programa la siguiente tabla presenta los programas sociales y/o transferencias monetarias que más se repiten entre dichos hogares<sup>185</sup>. Se observa que 47,7% de los hogares tienen al menos un integrante beneficiario del Aporte Familiar Permanente y del Bono Ayuda Familiar. Le siguen programas de la JUNAEB dirigidos a niños, niñas y adolescentes de algún establecimiento educacional: Programa de Útiles Escolares (45,6%) y de Alimentación Escolar (42,5%).

183 Incluye a todo programa o iniciativa que entrega un aporte en dinero de libre disposición al beneficiario ya sea por concepto de pensiones, subsidios, bonos, becas u otros (Informe de Desarrollo Social, 2019).

184 La base utilizada corresponde a la base "RIS 2019" que existe en el Registro de Información Social. Dicha base incluye 364 programas sociales y/o transferencias monetarias del año 2019.

185 Para seleccionar los programas que se presentan en la tabla, se utilizó como criterio mínimo que más del 15% de los hogares evaluados recibieran el beneficio y/o transferencia monetaria.

**TABLA 131. NÚMERO Y PORCENTAJE DE HOGARES DEL PROGRAMA MEJORA A LA EMPLEABILIDAD PARA ARTESANOS Y ARTESANAS TRADICIONALES DE ZONAS RURALES CON POR PROGRAMAS SOCIALES Y/O TRANSFERENCIAS MONETARIAS DEL RIS.AÑOS 2019**

NOMBRE PROGRAMA RIS	HOGARES QUE RECIBEN AL MENOS UN BENEFICIO SOCIAL Y/O TRANSFERENCIAS MONETARIAS	
	N°	PORCENTAJE
Aporte Familiar Permanente - Ley 20743	92	47,7%
Bono Ayuda Familiar	92	47,7%
Programa Útiles Escolares	88	45,6%
Programa de Alimentación Escolar	82	42,5%
Subsidio Único Familiar	76	39,4%
Tarjeta Nacional Estudiantil (TNE)	51	26,4%
Programa Desarrollo Territorial Indígena (PDTI)	49	25,4%
Subsidio Agua Potable Urbano	45	23,3%
Becas indígenas	42	21,8%
Bonificación 7% salud	31	16,1%
Bono de Invierno	30	15,5%

\*Nota: Se excluye de este listado el Subsidio al pago electrónico de prestaciones monetarias que, si bien es un beneficio recibido por el 30,1% de los hogares con al menos una beneficiaria del programa, es un beneficio que coincide con la recepción de otras transferencias monetarias, tales como: subsidio único familiar, beneficios del subsistema de seguridades y oportunidades, ingreso ético familiar, pensión básica solidaria de vejez o invalidez, aporte previsional solidario de vejez o invalidez o subsidio de discapacidad mental

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Mejora a la empleabilidad para artesanos y artesanas.



## 8. KUME MOGNEN PU ZOMO: CALIDAD DE VIDA Y AUTOCUIDADO, CORPORACIÓN NACIONAL DE DESARROLLO INDÍGENA

### CARACTERIZACIÓN DE LOS PARTICIPANTES DEL PROGRAMA

Esta sección presenta una caracterización de la población beneficiaria del programa Kume Mognen Pu Zomo, de la CONADI, entre los años 2016 y 2019. Particularmente, se busca analizar las características de esta población en base a los registros administrativos del Estado. Esta caracterización, permite describir si las beneficiarias del programa se ajustan al diseño del programa, considerando que muchas de las verificaciones de requisitos se hacen en base a información autodeclarada, por lo que al contrastar con registros administrativos podrían observarse discrepancias respecto del perfil de las participantes.

La caracterización se construye a partir de las bases de beneficiarias entregadas por el programa, del Registro Social de Hogares (RSH) de enero de cada uno de los cuatro años evaluados y de otras bases administrativas disponibles en el Registro de Información Social (RIS). Primero, se presentan variables sociodemográficas que provienen del cruce con datos del RIS, tales como: sexo, edad, escolaridad, situación en el empleo y salud. Luego, se analizan variables a partir de la información disponible en el RSH que dan cuenta de características de las participantes del programa y de sus hogares.

La Tabla 132 presenta la distribución de las beneficiarias por sexo y año de participación en el programa según los registros administrativos proporcionados por el Registro Civil, en donde se observa que durante los 4 años de evaluación las participantes son efectivamente mujeres, a excepción del año 2016 donde una de las beneficiarias no registra información respecto al sexo.

**TABLA 132. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA KUME MOGNEN PU ZOMO POR SEXO\***

SEXO	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Mujer	43	100,0%	111	100,0%	150	99,3%	112	99,1%
Hombre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Sin información	0	0,0%	0	0,0%	0	0,7%	1	0,9%
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>100,0%</b>	<b>111</b>	<b>100,0%</b>	<b>150</b>	<b>100,0%</b>	<b>113</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Kume Mognen Pu Zomo entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

Respecto de la edad de las usuarias, en la Tabla 133 se observa que entre los años 2016 y 2017, más del 46% de la población beneficiaria se concentra entre los 25 a 44 años según los registros administrativos proporcionados por el Registro Civil. En el año 2018, el 32% de las beneficiarias tienen entre 35 a 44 años, seguido del grupo de mujeres entre 45 a 54 años. Mientras que, en el año 2019, la edad de la mayoría de las beneficiarias aumenta y se concentra entre los 45 a 54 años.

**TABLA 133. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA KUME MOGNETEN PU ZOMO POR TRAMO ETARIO**

TRAMO ETARIO	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Menor de 18 años	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Entre 18 a 24 años	0	0%	7	6%	9	6%	7	6%
Entre 25 a 34 años	5	12%	15	14%	36	24%	27	24%
Entre 35 a 44 años	8	19%	35	32%	33	22%	31	27%
Entre 45 a 54 años	15	35%	23	21%	27	18%	17	15%
Entre 55 a 64 años	12	28%	20	18%	29	19%	22	19%
65 años o más	3	7%	11	10%	16	11%	8	7%
Sin información	0	0%	0	0%	0	0%	1	1%
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>	<b>111</b>	<b>100%</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del programa Kume Mognen Pu Zomo entre los años 2016 y 2019 y el RSH y el registro civil de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

Los años de escolaridad de las mujeres participantes del programa Kume Mognen Pu Zomo ha aumentado dentro de los cuatro años que aquí se evalúan. Esta información se construye a partir de registros administrativos del Ministerio de Educación del año 2019 e información declarada en el formulario del RSH<sup>186</sup>. Particularmente, el año 2019, las participantes presentan 9,6 años promedio de escolaridad, donde el 25,6% de las beneficiarias del programa cuenta con 12 años de escolaridad, seguido de aquellas mujeres con 10 años de escolaridad (14%). En el año 2018, el promedio de escolaridad alcanza los 8 años y el 22,5% de las mujeres alcanzó los 8 años de escolaridad, seguido de aquellas con 12 años de escolaridad con un 17,1%. Mientras que, tanto para el año 2016 como 2017, la mayoría de las mujeres participantes tiene entre 8 a 12 años de escolaridad, alcanzando un promedio de 7,6 y 7,9 años, respectivamente (Tabla 134). Tal como se menciona en la sección anterior la población potencial del programa considera a mujeres cuya educación básica o media no ha sido

<sup>186</sup> La escolaridad se construye a partir de registros administrativos de Mineduc y en los casos en que no se dispone de aquella información se utiliza la información declarada por la persona en el formulario del Registro Social de Hogares.

completada, lo que calza con la escolaridad promedio que se observa en los cuatro años de evaluación. Si bien existe un porcentaje importante de mujeres con 12 años de escolaridad, especialmente en el año 2019, la mayoría de las beneficiarias se concentran entre 0 a 11 años de escolaridad.

**TABLA 134. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS PROGRAMA KUME MOGNEN PU ZOMO POR AÑOS DE ESCOLARIDAD. AÑOS 2016, 2017, 2018 Y 2019**

AÑOS DE ESCOLARIDAD	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
0	1	2,3%	6	5,4%	5	3,3%	9	8,0%
1	1	2,3%	0	0,0%	4	2,7%	1	0,9%
2	0	0,0%	5	4,5%	6	4,0%	1	0,9%
3	1	2,3%	3	2,7%	8	5,3%	6	5,3%
4	2	4,7%	6	5,4%	12	8,0%	3	2,7%
5	2	4,7%	7	6,3%	7	4,7%	7	6,2%
6	3	7,0%	10	9,0%	16	10,7%	13	11,5%
7	1	2,3%	8	7,2%	10	6,7%	3	2,7%
8	4	9,3%	25	22,5%	27	18,0%	25	22,1%
9	4	9,3%	3	2,7%	6	4,0%	4	3,5%
10	6	14,0%	5	4,5%	8	5,3%	7	6,2%
11	0	0,0%	3	2,7%	5	3,3%	2	1,8%
12	11	25,6%	19	17,1%	31	20,7%	19	16,8%
13	1	2,3%	4	3,6%	1	0,7%	2	1,8%
14	2	4,7%	3	2,7%	2	1,3%	3	2,7%
15	0	0,0%	2	1,8%	0	0,0%	3	2,7%
16	2	4,7%	2	1,8%	1	0,7%	2	1,8%
17	2	4,7%	0	0,0%	1	0,7%	0	0,0%
Sin información	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	2,7%
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>100,0%</b>	<b>111</b>	<b>100,0%</b>	<b>150</b>	<b>100,0%</b>	<b>113</b>	<b>100,0%</b>
<b>Promedio años de escolaridad</b>	<b>9,6</b>		<b>8</b>		<b>7,6</b>		<b>7,8</b>	

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Kume Mognen Pu Zomo entre los años 2016 y 2019 y la base de datos de escolaridad del Ministerio de Educación del año 2019.

Respecto de la situación de empleo de las beneficiarias del programa, se analizó la información disponible en la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP), Administradora de Fondos de Cesantía (AFC), la Superintendencia de Salud (SS) y el Servicio de Impuestos Internos (SII). A partir de dicha información, se observa que, en los 4 años evaluados, más del 50% de las mujeres beneficiarias no presentan ninguna fuente formal de empleo<sup>187</sup> en el año anterior a su participación en el programa. Paralelamente, se observan usuarias con calidad de dependiente, es decir, que percibieron al menos una cotización en el sistema de AFP, AFC o en la Superintendencia de Salud<sup>188</sup> durante el año anterior al año de evaluación. Destaca el año 2016, en donde el 43,4% de las participantes presenta al menos una cotización como dependiente (Tabla 135). De todas formas, al analizar esta tabla hay que tener dos cosas en consideración, primero, que no se toman en cuenta ingresos informales y segundo, que se considera que tiene fuentes formales de empleo porque tiene al menos una cotización, pero no significa que tenía un empleo formal al momento en que ingresó al programa.

**TABLA 135. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS PROGRAMA KUME MOGNETEN PU ZOMO POR SITUACIÓN DE EMPLEO AÑOS 2016, 2017, 2018 Y 2019**

SITUACIÓN EN EL EMPLEO	2019		2018		2017		2016		
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
Cotizaciones en fuentes formales	Independiente	16	8,0%	20	11,5%	20	11,8%	23	15,0%
	Dependiente	27	13,4%	30	17,2%	22	12,9%	12	7,8%
	Ambos	2	1,0%	2	1,1%	2	1,2%	1	0,7%
Sin información de empleo	156	77,6%	122	70,1%	126	74,1%	117	76,5%	
<b>TOTAL</b>	<b>201</b>	<b>100,0%</b>	<b>174</b>	<b>100,0%</b>	<b>170</b>	<b>100,0%</b>	<b>153</b>	<b>100,0%</b>	

\*Nota: Para definir la situación en el empleo en el año T de cada una de las usuarias del programa, se analizó el número de cotizaciones y/o emisión de boletas de honorarios en el año t-1.

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Kume Mogneten Pu Zomo entre los años 2016 y 2019 y las bases anuales de AFP, AFC, SS y SII entre los años 2015 a 2018

187 Se consideran como personas con fuentes formales de empleo, a aquellas personas que presentaron al menos una cotización en el año anterior al año de evaluación ya sea en AFP, AFC o Superintendencia de Salud. Así como también aquellas personas que hayan emitido boletas de honorarios en el año anterior al evaluado.

188 En el caso de este programa, ninguna de las beneficiarias presenta cotizaciones en la Superintendencia de Salud en ninguno de los 4 años evaluados, es decir, no tienen Isapre.

La Tabla 136 muestra el número de beneficiarias según su sistema de salud. Al analizar los datos se observa que, para ninguno de los 4 años evaluados existen mujeres afiliadas a una Isapre, la mayoría se concentra en los tramos más bajos de FONASA. En el año 2019, más del 60% de las participantes pertenece al tramo A de FONASA, es decir, personas acreditadas como carentes de recursos en dicho sistema. Mientras que, entre 2016 y 2018 inclusive, más del 80% de las beneficiarias pertenecieron al tramo A o B de FONASA.

**TABLA 136. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS PROGRAMA KUME MOGNEN PU ZOMO SISTEMA DE SALUD. AÑOS 2016, 2017, 2018 Y 2019**

SISTEMA DE SALUD		2019		2018		2017		2016	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
FONASA	Tramo A	26	60,5%	49	44,1%	64	42,7%	44	38,9%
	Tramo B	8	18,6%	41	36,9%	65	43,3%	55	48,7%
	Tramo C	3	7,0%	10	9,0%	11	7,3%	2	1,8%
	Tramo D	3	7,0%	7	6,3%	7	4,7%	7	6,2%
	Isapre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Sin FONASA, ni Isapre	3	7,0%	4	3,6%	3	2,0%	5	4,4%
<b>Total</b>		<b>43</b>	<b>100,0%</b>	<b>111</b>	<b>100,0%</b>	<b>150</b>	<b>100,0%</b>	<b>113</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Kume Mognen Pu Zomo entre los años 2016 y 2019, la base de la Superintendencia de Salud del año 2019, y la base de FONASA del año 2019.

Respecto de la pertenencia al pueblo mapuche de las beneficiarias, al analizar la información del programa con las bases de Registro de Calidad Indígena de la CONADI<sup>189</sup>, se observa que un poco más del 40% de las mujeres beneficiarias no se encuentran registradas. Destacan el año 2016 y 2019, donde se observa que el 49% y 47% de las mujeres beneficiarias no están inscritas en CONADI, respectivamente. Tal situación corresponde a lo establecido en las bases del concurso de los años 2016 a 2019 en donde el requisito de admisibilidad establece que "en el caso que la postulante no posea apellidos evidentemente indígenas, la postulante deberá adjuntar la fotocopia simple del Certificado de Calidad Indígena". Así, entre los años 2016 y 2019, cuando la postulante presentaba apellidos evidentemente indígenas bastaba con que la aprobación del Comité Evaluador para poder

189 Para realizar este cruce se utilizó la Base histórica de Calidad Indígena de la CONADI del año 2020. Se está validando con el servicio que cuales son las bases que ellos utilizan para determinar que las mujeres sean de ascendencia mapuche.

acceder al programa<sup>190</sup>. Esta situación se modificó desde el año 2020, donde se comenzó a implementar la tramitación de la certificación para apellidos evidentemente indígenas a través del trámite online, por tanto, se necesita tener acreditada la calidad indígena mediante el certificado de la CONADI (Tabla 137).

**TABLA 137. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA KUME MOGNET PU ZOMO**

AÑO	INSCRITA		NO INSCRITA		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
2019	23	53%	20	47%	43	100%
2018	63	57%	48	43%	111	100%
2017*	88	59%	62	41%	150	100%
2016	58	51%	55	49%	113	100%

\*En el caso de las beneficiarias del año 2017, se observa que, de las 88 mujeres inscritas, una pertenece al pueblo Aymara.  
Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Kume Mognen Pu Zomo entre los años 2016 y 2019 y el Registro histórico de Calidad Indígena de CONADI, del año 2020.

Respecto a otras de las variables sociodemográficas que aquí se presentan, el principal insumo que se utiliza es el RSH que, si bien tenerlo no es un requisito de acceso al programa, dada la información que este posee respecto a las características de los hogares del país y sus integrantes, se presenta como un instrumento relevante de considerar al momento de identificar las variables sociodemográficas de una subpoblación particular. Es relevante señalar que el RSH es construido con datos aportados por el hogar y bases administrativas que posee el Estado, privilegiando el uso de información de registros administrativos, pero en caso de no disponer de esta información, se utiliza los datos aportados al momento de ingresar al RSH<sup>191</sup>. En este sentido, la información presentada puede no necesariamente coincidir con la información que observan los equipos locales, pues los datos reportados en el RSH pueden haber cambiado entre que la persona lo reportó y participó del programa, además de existir información de registros administrativos que podrían no estar observando estos equipos.

La Tabla 138 muestra el número de beneficiarias del programa que tienen Registro Social de Hogares (RSH). De acuerdo con la información de esta tabla, se puede observar que, desde el inicio del programa, en el año 2016,

190 La Acreditación de Calidad Indígena se regula mediante la Resolución Exenta N°1193 del 21 de agosto de 2019.

191 Esta información es completada en el formulario de ingreso por un integrante del hogar de 18 años o más, y puede ser actualizada en cualquier momento por un integrante del hogar de acuerdo a los protocolos establecidos.

hasta el año 2019 prácticamente la totalidad de la población beneficiaria del Kume Mognen Pu Zomo se encuentran en el RSH, con la excepción de los años 2016 y 2017 donde existen 1 y 2 beneficiarias respectivamente sin RSH, por lo que se puede inferir que aun cuando no se utilice el RSH como requisito para postular al programa, los datos muestran que la mayoría de las participantes están inscritas, por lo que se podría transitar fácilmente a utilizar este instrumento para focalizar la población objetivo del programa.

**TABLA 138. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA KUME MOGNEN PU ZOMO POR TENENCIA DE REGISTRO SOCIAL DE HOGARES (RSH)**

AÑO	TIENE RSH		NO TIENE RSH		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
2019	43	100%	0	0%	43	100%
2018	111	100%	0	0%	111	100%
2017	148	99%	2	1%	150	100%
2016	112	99%	1	1%	113	100%

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Kume Mognen Pu Zomo entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

De todas aquellas mujeres participantes del programa con RSH, la mayoría son jefas de hogar o la cónyuge o pareja del jefe de hogar<sup>192</sup>. En el año 2019, existen 17 beneficiarias que son jefas de hogar, mientras que otras 17 son la cónyuge o pareja del jefe del hogar. En el año 2018, el 43% de las mujeres beneficiarias son las jefas de sus hogares. Mientras que en el año 2016 y 2017, la mayoría de las mujeres son la pareja del jefe de hogar (Tabla 139).

<sup>192</sup> La información del parentesco es declarada al momento de ingreso del RSH, y requiere de un trámite de actualización en caso de que esta información varíe respecto del jefe de hogar. Solo en los casos en que el jefe de hogar deja de integrar el grupo familiar, se asigna de forma automática esta relación a otro integrante del hogar.

**TABLA 139. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA KUME MOGNETEN PU ZOMO POR PARENTESCO EN EL REGISTRO SOCIAL DE HOGARES (RSH)**

PARENTESCO	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Jefe/a de hogar	17	40%	48	43%	57	38%	37	33%
Cónyuge o pareja de jefe/a de hogar	17	40%	50	45%	83	55%	65	58%
Otro familiar	9	21%	13	12%	8	5%	10	9%
Sin información	0	0%	0	0%	2	1%	1	1%
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>	<b>111</b>	<b>100%</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Kume Mogneten Pu Zomo entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

En relación con la comuna de residencia de las beneficiarias, se observa que sólo a partir del año 2019 se sumaron beneficiarias de todas las comunas de la región de La Araucanía pues, entre los años 2016 y 2018, el programa se focalizó sólo en las comunas de Ercilla y Curarrehue. El programa no indica que fuente de información utiliza para identificar la comuna de residencia de las beneficiarias.



**TABLA 140. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA KUME MOGNETEN PU ZOMO POR COMUNA DE RESIDENCIA SEGÚN REGISTRO SOCIAL DE HOGARES**

COMUNA	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
ANGOL	1	2,3%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,9%
TEMUCO	6	14,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
CARAHUE	1	2,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
CURARREHUE	0	0,0%	57	51,4%	87	58,0%	0	0,0%
CUNCO	2	4,7%	0	0,0%	1	0,7%	0	0,0%
ERCILLA	1	2,3%	53	47,7%	58	38,7%	110	97,3%
FREIRE	1	2,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
GORBEA	1	2,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
LAUTARO	1	2,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
LONCOCHE	1	2,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
MELIPEUCO	1	2,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
NUEVA IMPERIAL	3	7,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
PADRE LAS CASAS	4	9,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
PERQUENCO	2	4,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
SAAVEDRA	6	14,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
TEODORO SCHMIDT	2	4,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
TOLTÉN	1	2,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
VILCÚN	2	4,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
VILLARRICA	3	7,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
CHOLCHOL	1	2,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
COLLIPULLI	1	2,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
LUMACO	1	2,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
COMUNAS DE OTRA REGIÓN	1	2,3%	1	0,9%	2	1,3%	1	0,9%
Sin información	0	0,0%	0	0,0%	2	1,3%	1	0,9%
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>100,0%</b>	<b>111</b>	<b>100,0%</b>	<b>150</b>	<b>100,0%</b>	<b>113</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Kume Mogneten Pu Zomo entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

Acorde al propósito del programa de “aumentar los niveles de autonomía económica de las mujeres mapuches que habitan en las zonas no urbanas de la región de la Araucanía”, la Tabla 141 presenta el número y porcentaje de beneficiarias por zona de residencia<sup>193</sup>. En los cuatro años evaluados, se observa que alrededor de un 74% a 80% de las beneficiarias declaran vivir en zonas no urbanas. Destaca el año 2018, donde un porcentaje importante de mujeres vive en zonas urbanas acorde a la información del RSH de enero 2018, situación que puede estar dado por el desfase entre lo reportado en el RSH y el año que la persona participó del programa.

**TABLA 141. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA KUME MOGNETEN PU ZOMO POR ZONA DE RESIDENCIA**

ZONA	2019		2018		2017		2016	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Urbana	4	9,3%	23	20,7%	23	15,3%	18	15,9%
No urbana	33	76,7%	82	73,9%	119	79,3%	94	83,2%
Sin información	6	14,0%	6	5,4%	8	5,3%	1	0,9%
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>	<b>111</b>	<b>100%</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Kume Mognen Pu Zomo entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

Respecto al tramo de Calificación Socioeconómica (CSE) de los hogares de las beneficiarias del programa, se observa que entre el año 2016 y 2018, más del 85% de las mujeres participantes del programa Kume Mognen Pu Zomo pertenecen al 40% más vulnerable de la población del país. En el año 2019, esta tendencia disminuye, pero aún muestra altas cifras, donde el 70% de las participantes del programa pertenecen al tramo de menores ingresos (Tabla 142). Asimismo, en el año 2019, se observa que un 7% de mujeres beneficiarias pertenecen a los tramos más altos de la Calificación Socioeconómica, mientras que para el resto de los años este porcentaje es cercano al 1%.

<sup>193</sup> La definición de zonas urbanas/no urbanas se realiza a partir de la localidad declarada en el Registro Social de Hogares, de acuerdo con las definiciones establecidas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), el cual define zona urbana como “un asentamiento humano con continuidad y concentración de construcciones en un amanzanamiento regular con población mayor a 2.000 habitantes, o entre 1.001 y 2.000 habitantes, donde menos del 50% de la población que declara haber trabajado se dedica a actividades primarias”.

**TABLA 142. PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS PROGRAMA KUME MOGNEN PU ZOMO POR TRAMO DE LA CSE A ENERO DE 2016, 2017, 2018 Y 2019**

TRAMO CSE	2019	2018	2017	2016
0-40%	70%	90%	95%	85%
40-50%	7%	3%	1%	4%
50-60%	7%	3%	1%	4%
60-70%	5%	2%	0%	4%
70-80%	5%	3%	1%	1%
80-90%	2%	0%	1%	1%
90-100%	5%	0%	0%	0%
Sin información	0%	0%	0%	1%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Kume Mognen Pu Zomo entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

Respecto a los ingresos totales del hogar<sup>194</sup> que se obtienen a partir de la información que insuma la construcción de la CSE, se observa que el ingreso del hogar de las mujeres que participaron del programa en cada uno de los años ha aumentado en el tiempo, destacando el aumento del año 2019, donde el ingreso promedio del hogar de las beneficiarias alcanzó los \$436.484 (Tabla 143). Tal situación se contradice con lo que sucede con el nivel de ingresos totales de todos los hogares registrados en el RSH, pues allí se observa que el ingreso promedio del hogar disminuyó pasando de \$498.866 en el año 2016 a \$488.812 en el año 2019<sup>195</sup>. La mediana del ingreso del hogar de aquellos hogares con al menos una beneficiaria del programa se ha mantenido relativamente estable entre los años 2016 y 2019, destacando el año 2017, en donde se observa la mediana más baja con \$188.011. La discordancia entre el promedio de ingresos del hogar y su mediana entre el año 2016 y 2019, se observa debido a la existencia de 3 hogares en particular que presentan ingresos totales por sobre \$1.200.000 en el año 2019.

Respecto a los ingresos individuales promedio de cada una de las participantes del programa, en el año 2016 se observa un promedio de

<sup>194</sup> El ingreso total del hogar corresponde a la suma del ingreso laboral, pensión y capital de todos los integrantes del hogar, considerando un promedio de 12 meses. Los ingresos considerados son inferidos a partir de la información de diferentes fuentes de información que priorizan registros administrativos por sobre información autorreportada, de acuerdo a la metodología la Calificación Socioeconómica.

<sup>195</sup> Las cifras presentadas se encuentran en pesos de enero 2019.

\$61.318, mientras que en el año 2019 el nivel de ingresos individuales promedio aumentó a \$148.020. Lo contrario se observa con la mediana del ingreso individual de las participantes, pues la mediana del año 2016 alcanzó los \$51.205, mientras que la del año 2019 corresponde a \$21.395. Al igual que en el caso de los ingresos totales del hogar, en el 2019, existen 3 participantes que perciben ingresos que se encuentran muy por sobre el ingreso promedio observado en el resto de las participantes (40 en total). Cada una de estas 3 participantes presenta un ingreso promedio que supera los \$700.000. Es importante señalar que, el ingreso se construye con ingresos que vienen tanto de fuentes administrativas como autorreportadas por la persona en el RSH. Además, este análisis podría no estar considerando que la beneficiaria podría tener ingresos informales que no son informados al momento de ingresar y/o actualizar información del Registro Social de Hogares.

**TABLA 143. INGRESOS DEL HOGAR DE LAS BENEFICIARIAS Y DE LAS BENEFICIARIAS INDIVIDUALMENTE DEL PROGRAMA KUME MOGNETN PU ZOMO\***

INGRESOS DEL HOGAR	2019	2018	2017	2016
Promedio ingreso del hogar	\$ 436.484	\$ 259.250	\$ 239.703	\$ 279.049
Mediana ingreso del hogar	\$ 237.780	\$ 206.433	\$ 188.011	\$ 228.628
Promedio ingreso de las beneficiarias	\$ 148.020	\$ 75.883	\$ 79.324	\$ 61.318
Mediana ingreso de las beneficiarias	\$ 21.395	\$ 35.271	\$ 55.214	\$ 51.205

\*Nota: Los montos expresados en esta tabla se encuentran en pesos de enero del año 2019.

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Kume Mognen Pu Zomo entre los años 2016 y 2019 y el RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019.

La Tabla 144 muestra estadísticas de los hogares de las beneficiarias que cuentan con su RSH en el año de participación del programa. Para los años 2016, 2017 y 2018 existen casos en los que hay más de una beneficiaria por hogar, lo que explica las diferencias entre el número de beneficiarias y el número de hogares beneficiarios<sup>196</sup>.

Respecto de aquellas beneficiarias con al menos un integrante en su hogar perteneciente a los grupos prioritarios definidos por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia<sup>197</sup>, la Tabla 144 muestra que, la mayoría de los

<sup>196</sup> Para el año 2018 y 2017, en un hogar existen dos beneficiarias del programa, dejando 110 y 147 hogares, respectivamente. Situación similar se observa en el año 2016, donde existen 5 hogares con más de una beneficiaria, lo que deja un total de 107 hogares para 112 beneficiarias con RSH en enero 2016.

<sup>197</sup> Los grupos prioritarios son: Personas en situación de discapacidad, Personas en situación de dependencia (moderada o severa), Personas mayores de 65 años, Inmigrantes, Pueblos indígenas, Niños, niñas y adolescentes, Mujeres, y Jóvenes entre 15 y 29 años.

hogares tienen al menos un integrante perteneciente a un pueblo indígena y registrado en CONADI. Asimismo, en comparación al resto de los años, el 2018, muestra un alto porcentaje de hogares con al menos una persona en situación de discapacidad según el Registro Nacional de Discapacidad (RND).

Adicionalmente, entre los años 2016 y 2018, más del 60% de los hogares cuenta con menores de edad, sólo el año 2019 presenta una tendencia diferente en donde el número de hogares con menores de edad es muy similar a los hogares con integrantes entre 60 y 75 años. Por otro lado, destacan los años 2016 y 2019 en donde el porcentaje de hogares con al menos un integrante con dependencia moderada es mayor a lo que muestran los años 2017 y 2018. Finalmente, al cruzar la información del programa con los beneficiarios activos del Subsistema de Seguridades y Oportunidades (SSyOO), se observa una disminución en el porcentaje de hogares con al menos un integrante parte del SSyOO pasando de un 38,1% de los hogares en el año 2017 a un 23,3% en el año 2019.

**TABLA 144. CARACTERÍSTICAS DE LOS HOGARES DEL RSH QUE TIENEN AL MENOS UNA INTEGRANTE BENEFICIARIA DEL PROGRAMA KUME MOGNETEN PU ZOMO EN PORCENTAJE**

GRUPOS PRIORITARIOS		2019	2018	2017	2016
Al menos un integrante en el hogar:	Persona con discapacidad (RND)	4,7%	9,1%	4,1%	11,2%
	Persona perteneciente a un pueblo indígena (CONADI)	79,1%	83,6%	85,0%	84,1%
	Dependiente Severo	0,0%	0,9%	0,7%	0,0%
	Dependiente Moderado	2,3%	0,9%	1,4%	2,8%
	Integrante de 0 a 17 años	39,5%	61,8%	66,7%	77,6%
	Integrante de 0 a 5 años	25,6%	29,1%	41,5%	36,4%
	Integrante de 6 a 17 años	23,3%	53,6%	52,4%	65,4%
	Integrante de 60 años a 75 años	41,9%	30,0%	31,3%	22,4%
	Integrante de 76 años o más	14,0%	9,1%	2,7%	1,9%
	Beneficiario activo del SSyOO*	23,3%	27,3%	38,1%	s/i
Estadísticas de los hogares	<b>Promedio de integrantes</b>	<b>3,4</b>	<b>3,5</b>	<b>3,6</b>	<b>4,3</b>
	<b>N° de hogares del RSH</b>	<b>43</b>	<b>110</b>	<b>147</b>	<b>107</b>

\*Nota: El cruce entre los hogares con al menos una beneficiaria y los beneficiarios del SSyOO considera solo aquellas personas que son parte del subsistema de manera activa ya sea en el programa familias, abriendo caminos, vínculos o calle. Aquellas personas que son parte del subsistema pero no activos no son considerados.

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Kume Mogneten Pu Zomo entre los años 2016 y 2019, RSH de enero del año 2016, 2017, 2018 y 2019, RND del año 2019, base de calidad indígena de CONADI del año 2020, la base de nacionalidad del año 2019 del registro civil y la base de beneficiarios del subsistema de seguridades y oportunidades del año 2017 al 2019 (la base de beneficiarios del año 2016 no se encuentra disponibles, por tanto, no se dispone de información para ese año).

Finalmente, considerando los distintos programas y transferencias monetarias que entrega el Estado, al cruzar el grupo de beneficiarias del año 2019 con los beneficiarios de programas sociales y/o transferencias monetarias<sup>198</sup> del RIS<sup>199</sup>, la Tabla 145 muestra que de las 43 beneficiarias del programa Kume Mognen Pu Zomo del año 2019, el 86% recibe de manera directa al menos una transferencia monetaria del Estado y/o es beneficiaria de algún otro programa del Estado de acuerdo a la información del RIS. Asimismo, en términos del hogar, se observa que el 95% de los hogares con al menos una beneficiaria del programa Kume Mognen Pu Zomo del año 2019 tienen al menos un integrante que participa en un programa estatal y/o son beneficiarios de transferencias monetarias. La diferencia entre el número de participantes del programa de Kume Mognen Pu Zomo que reciben un beneficio de manera directa y hogares beneficiarios de algún programa público o transferencia monetaria se explica porque no necesariamente la participante del programa es quien recibe otro beneficio de manera directa y/o personal.

**TABLA 145. BENEFICIARIAS Y HOGARES PROGRAMA KUME MOGNIEN PU ZOMO QUE RECIBEN PROGRAMAS SOCIALES Y/O TRANSFERENCIAS MONETARIAS DEL RIS, AÑO 2019**

RECIBE AL MENOS UN PROGRAMA SOCIAL O TRANSFERENCIA MONETARIA DEL RIS	BENEFICIARIAS		HOGARES	
	N°	%	N°	%
<b>Sí</b>	37	86%	41	95%
<b>No</b>	6	14%	2	5%
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Kume Mognen Pu Zomo del año 2019 y la base de programas RIS del año 2019.

198 Incluye a todo programa o iniciativa que entrega un aporte en dinero de libre disposición al beneficiario ya sea por concepto de pensiones, subsidios, bonos, becas u otros (Informe de Desarrollo Social, 2019).

199 La base utilizada corresponde a la base "RIS 2019" que existe en el Registro de Información Social. Dicha base incluye 364 programas sociales y/o transferencias monetarias del año 2019.

En base a los hogares con al menos una participante del Kume Mognen Pu Zomo, la Tabla 146 presenta los beneficios sociales y/o transferencias monetarias que más se repiten entre dichos hogares<sup>200</sup>. Se observa que 69,8% de los hogares tienen al menos un integrante beneficiario del programa de Desarrollo Territorial Indígena del INDAP, que busca “fortalecer las distintas estrategias de la economía de los pueblos originarios”<sup>201</sup>. Le sigue el Aporte Familiar Permanente<sup>202</sup> y el Bono Ayuda Familiar<sup>203</sup> con 21 y 20 hogares respectivamente.

**TABLA 146. NÚMERO Y PORCENTAJE DE HOGARES PROGRAMA KUME MOGNETEN PU ZOMO CON EL LISTADO DE PROGRAMAS SOCIALES Y/O TRANSFERENCIAS MONETARIAS DEL RIS\*, AÑO 2019**

NOMBRE PROGRAMA RIS	HOGARES QUE RECIBEN AL MENOS UN BENEFICIO SOCIAL Y/O TRANSFERENCIAS MONETARIAS	
	N°	PORCENTAJE
Programa Desarrollo Territorial Indígena (PDTI)	30	69,8%
Aporte Familiar Permanente - Ley 20743	21	48,8%
Bono Ayuda Familiar	20	46,5%
Subsidio Único Familiar	15	34,9%
Bono de Invierno	11	25,6%
Programa de Alimentación Escolar	9	20,9%
Programa Útiles Escolares	8	18,6%
Tarjeta Nacional Estudiantil (TNE)	8	18,6%
Bonificación 7% salud	8	18,6%
Bono de Protección - Seguridades y Oportunidades	8	18,6%
Biblioredes	8	18,6%
Beca de alimentación Educación Superior (BAES)	7	16,3%
Pensión Básica Solidaria, Vejez.	7	16,3%

\*Nota: Se excluye de este listado el Subsidio al pago electrónico de prestaciones monetarias que, si bien es un beneficio recibido por el 32,6% de los hogares con al menos una beneficiaria del programa, es un beneficio que coincide con la recepción de otras transferencias monetarias, tales como: subsidio único familiar, beneficios del subsistema de seguridades y oportunidades, ingreso ético familiar, pensión básica solidaria de vejez o invalidez, aporte previsional solidario de vejez o invalidez o subsidio de discapacidad mental.

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Kume Mognen Pu Zomo del año 2019 y la base de programas RIS del año 2019.

200 Para seleccionar los programas que se presentan en la tabla, se utilizó como criterio mínimo que más del 15% de los hogares evaluados recibieran el beneficio y/o transferencia monetaria.

201 <https://www.indap.gob.cl/servicios-indap/plataforma-de-servicios/asesor%C3%ADas/lk/programa-de-desarrollo-territorial-ind%C3%ADgena-pdti#~:text=El%20Programa%20de%20Desarrollo%20Territorial,y%20conexas%2C%20de%20acuerdo%20a>

202 El Aporte Familiar Permanente (ex bono Marzo) es un beneficio monetario que se paga una vez al año a las familias beneficiarias del Subsidio Familiar, Chile Solidario, Subsistema de Seguridades y Oportunidades, Asignación Familiar o Maternal. (Fuente: <https://www.aportefamiliar.cl/>)

203 El Bono Ayuda Familiar es un beneficio monetario para hogares que fueron beneficiarios del Subsidio Único Familiar o Asignación Familiar o Maternal, junto con usuarios de los subsistemas Chile Solidario o Seguridades y Oportunidades. (Fuente: <https://www.bonoayuda.cl/>)

## IV. FOCALIZACIÓN ENTRE PROGRAMAS

En el siguiente capítulo se analiza la focalización de los 8 programas identificados como Oferta Relevante entre los años 2016 y 2019, es decir, se analiza cuántas beneficiarias participan en más de un programa o por más de un año en un mismo programa. Para esto, se divide el capítulo en tres análisis:

- **Interacción entre programas:** En primer lugar, se analizan las interacciones entre los ocho programas evaluados en un mismo año, es decir, si hay beneficiarias que estén en dos programas a la vez durante un mismo año.
- **Interacción por programa en el tiempo:** En segundo lugar, se presentan las trayectorias en un mismo programa durante los años 2016 a 2019, en otras palabras, si existen beneficiarias que participen en un mismo programa más de un año. En algunos casos esto hace sentido porque los programas tienen una estrategia de intervención que dura más de un año.
- **Trayectorias entre programas:** Por último, la tercera sección de este capítulo analiza la trayectoria de beneficiarias entre programas en los diferentes años, es decir, si existen beneficiarias que fueron parte de un programa en un año determinado y en un año posterior participan en otro programa.

### INTERACCIÓN ENTRE PROGRAMAS

En esta sección se muestra cuántas beneficiarias participan en dos programas simultáneamente en el mismo período de tiempo. En específico, para cada uno de los cuatro años evaluados se presentan dos tablas, la primera de ellas, muestra el número de beneficiarias que se comparten entre programas, y la segunda detallando el porcentaje de población beneficiaria que comparten. A modo de ejemplo, se observa que, en el año 2019, el 2,3% de las 43 beneficiarias del programa Kume Mognen Pu Zomo: Calidad de Vida y Autocuidado, son también beneficiarias del programa Autonomía Económica de la Mujer<sup>204</sup> durante el mismo año 2019.

Las tablas siguientes corresponden al número de beneficiarias que se comparten entre programas durante el año 2019. Destaca que de las 772 beneficiarias del programa Mujer Emprende, 12,3% de ellas también participan en el programa Autonomía Económica de la Mujer, lo que corresponde a 95 personas. Por otro lado, se observa que, si bien el programa Mujeres Jefas de Hogar establece en la definición de población objetivo que “mujeres que hayan participado del Mujer Emprende (ex

<sup>204</sup> El cálculo del porcentaje difiere a cada lado de la diagonal marcada en gris, porque en un lado el total (denominador) es el programa 1 y en el otro lado es el programa 2. De todas formas, el denominador del porcentaje calculado es siempre la última fila de la tabla.



Mujer Asociatividad y Emprendimiento) no podrán acceder al programa o participar simultáneamente<sup>205</sup>, existe un 0,3% de las beneficiarias del programa Mujeres Jefas de Hogar que también participan en el programa Mujer Emprende durante el año 2019. Tal situación puede ser posible porque la forma de validación del criterio de no simultaneidad es una autodeclaración de la beneficiaria. Además, es relevante mencionar que aquí no se consideran los meses de ejecución del programa, por lo que, si estos difieren dentro de un mismo año es posible que una persona haya participado de ambos programas.

Respecto al programa Autonomía Económica de la Mujer, el servicio define como población potencial a mujeres que “no participan simultáneamente en el programa Mujeres Jefas de Hogar del SERNAMEG”. Sin embargo, se observa que 733 participan de ambos programas al mismo tiempo, lo que corresponde al 9,7% de las beneficiarias del programa Autonomía Económica de la Mujer. Al igual que en el caso anterior, es importante señalar que para corroborar que una beneficiaria no participa simultáneamente en el programa Mujeres Jefas de Hogar, sólo se utiliza la autodeclaración de la misma beneficiaria. Es por eso por lo que avanzar hacia una coordinación de los sistemas de información de cada programa se vuelve relevante.

Por último, se observa que los programas Autonomía Económica de la Mujer y Mujeres Jefas de Hogar comparten al menos una beneficiaria con cada uno de los ocho programas evaluados. Es importante mencionar que estos a su vez son el primer y tercer programa con mayor cobertura dentro de los 8 programas identificados como oferta relevante.

---

<sup>205</sup> Solo se toma en cuenta en el análisis el requisito de no simultaneidad, porque las encargadas de Sernameg explicaron que, si se puede acceder a los dos, solo que no simultáneamente. De hecho, el programa Mujer Emprende indica que “Mujeres participantes del PMJH, quienes podrán acceder una vez finalizado el primer componente de dicho programa siempre que cumplan con los requisitos para acceder al componente 1 del programa Mujer Emprende”.

**TABLA 147. NÚMERO DE BENEFICIARIAS QUE PARTICIPAN EN DOS PROGRAMAS A LA VEZ. AÑO 2019**

NOMBRE PROGRAMA AÑO 2019 Nº BENEFICIARIAS	KUME MOGNET PU ZOMO: CALIDAD DE VIDA Y AUTOCUIDADO	MEJORA A LA EMPLEABILIDAD PARA ARTESANOS/AS TRADICIONALES DE ZONAS RURALES	AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LA MUJER	DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES	FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA MUJERES CAMPESINAS	MUJER EMPRENDE (EX MUJER ASOCIATIVIDAD Y EMPREDIMIENTO)	PROGRAMA 4 A 7	PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR
Kume Mognet Pu Zomo: Calidad de Vida y Autocuidado	43	0	1	0	3	0	0	1
Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales	0	201	3	0	14	0	0	2
Autonomía Económica de la Mujer	1	3	7.585	9	158	95	33	733
Desarrollo de Competencias Laborales	0	0	9	779	0	2	6	61
Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas	3	14	158	0	3.572	8	3	75
Mujer Emprende (Ex Mujer Asociatividad y Emprendimiento)	0	0	95	2	8	772	8	82
Programa 4 a 7	0	0	33	6	3	8	8.840	315
Programa Mujeres Jefas de Hogar	1	2	733	61	75	82	315	27.340
<b>Total beneficiarias por programa</b>	<b>43</b>	<b>201</b>	<b>7.585</b>	<b>779</b>	<b>3.572</b>	<b>772</b>	<b>8.840</b>	<b>27.340</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce de las bases de datos de los ocho programas evaluados para el año 2019.

**TABLA 148. PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS QUE PARTICIPAN EN DOS PROGRAMAS A LA VEZ. AÑO 2019**

NOMBRE PROGRAMA AÑO 2019 PORCENTAJE BENEFICIARIAS	KUME MOGNET PU ZOMO: CALIDAD DE VIDA Y AUTOCUIDADO	MEJORA A LA EMPLEABILIDAD PARA ARTESANOS/AS TRADICIONALES DE ZONAS RURALES	AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LA MUJER	DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES	FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA MUJERES CAMPESINAS	MUJER EMPRENDE (EX MUJER ASOCIATIVIDAD Y EMPREDIMIENTO)	PROGRAMA 4 A 7	PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR
Kume Mognet Pu Zomo: Calidad de Vida y Autocuidado	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%
Autonomía Económica de la Mujer	2,3%	1,5%	100,0%	1,2%	4,4%	12,3%	0,4%	2,7%
Desarrollo de Competencias Laborales	0,0%	0,0%	0,1%	100,0%	0,0%	0,3%	0,1%	0,2%
Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas	7,0%	7,0%	2,1%	0,0%	100,0%	1,0%	0,0%	0,3%
Mujer Emprende (Ex Mujer Asociatividad y Emprendimiento)	0,0%	0,0%	1,3%	0,3%	0,2%	100,0%	0,1%	0,3%
Programa 4 a 7	0,0%	0,0%	0,4%	0,8%	0,1%	1,0%	100,0%	1,2%
Programa Mujeres Jefas de Hogar	2,3%	1,0%	9,7%	7,8%	2,1%	10,6%	3,6%	100,0%
<b>Total beneficiarias por programa</b>	<b>43</b>	<b>201</b>	<b>7.585</b>	<b>779</b>	<b>3.572</b>	<b>772</b>	<b>8.840</b>	<b>27.340</b>

Fuente: Elaboración Propia A Partir Del Cruce De Las Bases De Datos De Los Ocho Programas Evaluados Para El Año 2019

Las tablas siguientes corresponden al número de beneficiarias que se comparten entre programas durante el año 2018. Al igual que en el año 2019, se observan patrones similares entre los programas Mujer Emprende, Autonomía Económica de la Mujer y Mujeres Jefas de Hogar. A su vez, durante un mismo año de implementación, tanto el programa Mujeres Jefas de Hogar y como Autonomía Económica, comparten al menos una beneficiaria con todo el resto de los programas evaluados. Destaca especialmente el programa de Autonomía Económica que, a pesar de enfocarse en mujeres de zonas urbanas, comparte beneficiarias con programas que se focalizan en mujeres de zonas rurales, tales como: Kume Mognet Pu Zomo: Calidad de Vida y Autocuidado, Mejora

a la Empleabilidad para Artesanos/as Tradicionales de Zonas Rurales y Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas

Por otra parte, en comparación a lo que ocurrió durante el año 2019, en el año 2018 se observa un aumento en el número de mujeres que participan en el programa Kume Mognen Pu Zomo: Calidad de Vida y Autocuidado, y también son beneficiarias del programa Mujeres Jefas de Hogar (15,3%).

**TABLA 149. NÚMERO DE BENEFICIARIAS QUE PARTICIPAN EN DOS PROGRAMAS A LA VEZ. AÑO 2018**

NOMBRE PROGRAMA AÑO 2018 PORCENTAJE BENEFICIARIAS	KUME MOGNET PU ZOMO: CALIDAD DE VIDA Y AUTOCUIDADO	MEJORA A LA EMPLEABILIDAD PARA ARTESANOS/AS TRADICIONALES DE ZONAS RURALES	AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LA MUJER	DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES	FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA MUJERES CAMPESINAS	MUJER EMPRENDE (EX MUJER ASOCIATIVIDAD Y EMPRENDIMIENTO)	PROGRAMA 4 A 7	PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR
Kume Mognen Pu Zomo: Calidad de Vida y Autocuidado	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales	0,0%	100,0%	0,1%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%
Autonomía Económica de la Mujer	0,9%	4,6%	100,0%	3,3%	6,1%	11,3%	0,4%	4,0%
Desarrollo de Competencias Laborales	0,0%	0,0%	0,2%	100,0%	0,0%	0,2%	0,2%	0,1%
Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas	0,0%	3,4%	2,0%	0,0%	100,0%	0,2%	0,0%	0,2%
Mujer Emprende (Ex Mujer Asociatividad y Emprendimiento)	0,0%	0,0%	1,0%	0,3%	0,1%	100,0%	0,1%	0,5%
Programa 4 a 7	0,0%	0,0%	0,3%	1,7%	0,0%	0,6%	100,0%	1,0%
Programa Mujeres Jefas de Hogar	15,3%	2,3%	9,8%	4,1%	1,7%	15,0%	3,5%	100,0%
<b>Total beneficiarias por programa</b>	<b>111</b>	<b>100,0%</b>	<b>11.428</b>	<b>786</b>	<b>3.682</b>	<b>974</b>	<b>7.982</b>	<b>28.470</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce de las bases de datos de los ocho programas evaluados para el año 2018.

**TABLA 150. PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS QUE PARTICIPAN EN DOS PROGRAMAS A LA VEZ. AÑO 2018**

NOMBRE PROGRAMA AÑO 2018 PORCENTAJE BENEFICIARIAS	KUME MOGNET PU ZOMO: CALIDAD DE VIDA Y AUTOCUIDADO	MEJORA A LA EMPLEABILIDAD PARA ARTESANOS/AS TRADICIONALES DE ZONAS RURALES	AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LA MUJER	DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES	FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA MUJERES CAMPESINAS	MUJER EMPRENDE (EX MUJER ASOCIATIVIDAD Y EMPREDIMIENTO)	PROGRAMA 4 A 7	PROGRAMA MUJERES JEFA DE HOGAR
Kume Mognet Pu Zomo: Calidad de Vida y Autocuidado	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales	0,0%	100,0%	0,1%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%
Autonomía Económica de la Mujer	0,9%	4,6%	100,0%	3,3%	6,1%	11,3%	0,4%	4,0%
Desarrollo de Competencias Laborales	0,0%	0,0%	0,2%	100,0%	0,0%	0,2%	0,2%	0,1%
Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas	0,0%	3,4%	2,0%	0,0%	100,0%	0,2%	0,0%	0,2%
Mujer Emprende (Ex Mujer Asociatividad y Emprendimiento)	0,0%	0,0%	1,0%	0,3%	0,1%	100,0%	0,1%	0,5%
Programa 4 a 7	0,0%	0,0%	0,3%	1,7%	0,0%	0,6%	100,0%	1,0%
Programa Mujeres Jefas de Hogar	15,3%	2,3%	9,8%	4,1%	1,7%	15,0%	3,5%	100,0%
<b>Total beneficiarias por programa</b>	<b>111</b>	<b>100,0%</b>	<b>11.428</b>	<b>786</b>	<b>3.682</b>	<b>974</b>	<b>7.982</b>	<b>28.470</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce de las bases de datos de los ocho programas evaluados para el año 2018.

Las tablas siguientes corresponden al número de beneficiarias que se comparten entre programas durante el año 2017. Los patrones observados son similares a lo ocurrido en los años 2018 y 2019. Destaca la disminución del porcentaje de beneficiarias del programa Mujer Emprende que participan el mismo año en los programas Autonomía Económica de la Mujer y de las beneficiarias del programa Autonomía Económica de la Mujer que son también parte del programa Mujeres Jefas de Hogar. Por otra parte, aumenta de forma considerable el porcentaje de personas del programa Mujer Emprende que participan el mismo año en el programa Mujeres Jefas de Hogar, alcanzando 47,1% que corresponde a 501 personas.

Por otra parte, se observa que 16% de las mujeres que participan en el programa Kume Mognet Pu Zomo: Calidad de Vida y Autocuidado,

también fueron beneficiarias del programa Mujeres Jefas de Hogar, lo que corresponde a 24 de las 150 beneficiarias del año 2017. Adicionalmente, Kume Mognen Pu Zomo: Calidad de Vida y Autocuidado comparte una beneficiaria con Desarrollo de Competencias Laborales. De la misma, el programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales solo comparte beneficiarias con los programas Autonomía Económica de la Mujer y Mujeres Jefas de Hogar.

A diferencia del año 2018 y 2019, en el año 2017, el único programa que comparte al menos una beneficiaria con cada uno de los ocho programas evaluados es Mujeres Jefas de Hogar. Además, destaca que el Programa 4 a 7 que también comparte beneficiarias con al menos 5 de los programas analizados.

**TABLA 151. NÚMERO DE BENEFICIARIAS QUE PARTICIPAN EN DOS PROGRAMAS A LA VEZ. AÑO 2017**

NOMBRE PROGRAMA AÑO 2017 Nº BENEFICIARIAS	KUME MOGNET PU ZOMO: CALIDAD DE VIDA Y AUTOCUIDADO	MEJORA A LA EMPLEABILIDAD PARA ARTESANOS/AS TRADICIONALES DE ZONAS RURALES	AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LA MUJER	DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES	FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA MUJERES CAMPESINAS	MUJER EMPRENDE (EX MUJER ASOCIATIVIDAD Y EMPREDIMIENTO)	PROGRAMA 4 A 7	PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR
Kume Mognen Pu Zomo: Calidad de Vida y Autocuidado	150	0	0	1	0	0	0	24
Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales	0	170	10	0	0	0	0	8
Autonomía Económica de la Mujer	0	10	9.676	24	267	79	33	747
Desarrollo de Competencias Laborales	1	0	24	723	1	0	3	23
Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas	0	0	267	1	3.954	6	2	70
Mujer Emprende (Ex Mujer Asociatividad y Emprendimiento)	0	0	79	0	6	1.064	3	501
Programa 4 a 7	0	0	33	3	2	3	8.217	303
Programa Mujeres Jefas de Hogar	24	8	747	23	70	501	303	28.671
<b>Total beneficiarias por programa</b>	<b>150</b>	<b>170</b>	<b>9.676</b>	<b>723</b>	<b>3.954</b>	<b>1.064</b>	<b>8.217</b>	<b>28.671</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce de las bases de datos de los ocho programas evaluados para el año 2017.

**TABLA 152. PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS QUE PARTICIPAN EN DOS PROGRAMAS A LA VEZ. AÑO 2017**

NOMBRE PROGRAMA AÑO 2017 PORCENTAJE BENEFICIARIAS	KUME MOGNETN PU ZOMO: CALIDAD DE VIDA Y AUTOCUIDADO	MEJORA A LA EMPLEABILIDAD PARA ARTESANOS/AS TRADICIONALES DE ZONAS RURALES	AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LA MUJER	DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES	FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA MUJERES CAMPESINAS	MUJER EMPRENDE (EX MUJER ASOCIATIVIDAD Y EMPREDIMIENTO)	PROGRAMA 4 A 7	PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR
Kume Mognetn Pu Zomo: Calidad de Vida y Autocuidado	100,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales	0,0%	100,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Autonomía Económica de la Mujer	0,0%	5,9%	100,0%	3,3%	6,8%	7,4%	0,4%	2,6%
Desarrollo de Competencias Laborales	0,7%	0,0%	0,2%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas	0,0%	0,0%	2,8%	0,1%	100,0%	0,6%	0,0%	0,2%
Mujer Emprende (Ex Mujer Asociatividad y Emprendimiento)	0,0%	0,0%	0,8%	0,0%	0,2%	100,0%	0,0%	1,7%
Programa 4 a 7	0,0%	0,0%	0,3%	0,4%	0,1%	0,3%	100,0%	1,1%
Programa Mujeres Jefas de Hogar	16,0%	4,7%	7,7%	3,2%	1,8%	47,1%	3,7%	100,0%
<b>Total beneficiarias por programa</b>	<b>150</b>	<b>170</b>	<b>9.676</b>	<b>723</b>	<b>3.954</b>	<b>1.064</b>	<b>8.217</b>	<b>28.671</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce de las bases de datos de los ocho programas evaluados para el año 2017.

Las tablas siguientes corresponden al número de beneficiarias que se comparten entre programas durante el año 2016. Las conclusiones son similares a los años ya analizados, donde beneficiarias del programa Mujer Emprende participan el mismo año en el programa Mujeres Jefas de Hogar, alcanzando 64,6% que corresponde a 620 personas. Adicionalmente, se observa que 7,1% de las mujeres que participan en el programa Kume Mognetn Pu Zomo: Calidad de Vida y Autocuidado, también son beneficiarias del programa Mujeres Jefas de Hogar. Destaca que 6,0% de las beneficiarias del programa Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas también participan en el programa Autonomía Económica de la Mujer.

**TABLA 153. NÚMERO DE BENEFICIARIAS QUE PARTICIPAN EN DOS PROGRAMAS A LA VEZ. AÑO 2016**

NOMBRE PROGRAMA AÑO 2016 Nº BENEFICIARIAS	KUME MOGNETEN PU ZOMO: CALIDAD DE VIDA Y AUTOCUIDADO	MEJORA A LA EMPLEABILIDAD PARA ARTESANOS/AS TRADICIONALES DE ZONAS RURALES	AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LA MUJER	DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES	FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA MUJERES CAMPESINAS	MUJER EMPRENDE (EX MUJER ASOCIATIVIDAD Y EMPREDIMIENTO)	PROGRAMA 4 A 7	PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR
Kume Mogneten Pu Zomo: Calidad de Vida y Autocuidado	113	0	1	0	0	0	0	8
Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales	0	153	2	0	4	0	0	7
Autonomía Económica de la Mujer	1	2	8.989	19	202	66	42	575
Desarrollo de Competencias Laborales	0	0	19	756	0	0	6	36
Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas	0	4	202	0	3.362	1	2	24
Mujer Emprende (Ex Mujer Asociatividad y Emprendimiento)	0	0	66	0	1	960	13	620
Programa 4 a 7	0	0	42	6	2	13	7.308	259
Programa Mujeres Jefas de Hogar	8	7	575	36	24	620	259	27.047
<b>Total beneficiarias por programa</b>	<b>113</b>	<b>153</b>	<b>8.989</b>	<b>756</b>	<b>3.362</b>	<b>960</b>	<b>7.308</b>	<b>27.047</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce de las bases de datos de los ocho programas evaluados para el año 2016.



**TABLA 154. PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS QUE PARTICIPAN EN DOS PROGRAMAS A LA VEZ. AÑO 2016**

NOMBRE PROGRAMA AÑO 2017 PORCENTAJE BENEFICIARIAS	KUME MOGNET PU ZOMO: CALIDAD DE VIDA Y AUTOCUIDADO	MEJORA A LA EMPLEABILIDAD PARA ARTESANOS/AS TRADICIONALES DE ZONAS RURALES	AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LA MUJER	DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES	FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA MUJERES CAMPESINAS	MUJER EMPRENDE (EX MUJER ASOCIATIVIDAD Y EMPREDIMIENTO)	PROGRAMA 4 A 7	PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR <sup>206</sup>
Kume Mognet Pu Zomo: Calidad de Vida y Autocuidado	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
Autonomía Económica de la Mujer	0,9%	1,3%	100,0%	2,5%	6,0%	6,9%	0,6%	2,1%
Desarrollo de Competencias Laborales	0,0%	0,0%	0,2%	100,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%
Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas	0,0%	2,6%	2,2%	0,0%	100,0%	0,1%	0,0%	0,1%
Mujer Emprende (Ex Mujer Asociatividad y Emprendimiento)	0,0%	0,0%	0,7%	0,0%	0,0%	100,0%	0,2%	2,3%
Programa 4 a 7	0,0%	0,0%	0,5%	0,8%	0,1%	1,4%	100,0%	1,0%
Programa Mujeres Jefas de Hogar	7,1%	4,6%	6,4%	4,8%	0,7%	64,6%	3,5%	100,0%
<b>Total beneficiarias por programa</b>	<b>113</b>	<b>153</b>	<b>8.989</b>	<b>756</b>	<b>3.362</b>	<b>960</b>	<b>7.308</b>	<b>27.047</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce de las bases de datos de los ocho programas evaluados para el año 2016.

<sup>206</sup> En la base de beneficiarias, existen 13 beneficiarias sin run. No se incluyen en este análisis porque no es posible identificarlas.

### INTERACCIÓN POR PROGRAMA EN EL TIEMPO

En esta sección se analiza la trayectoria de las beneficiarias dentro de un mismo programa. Es decir, si las beneficiarias están más de un año en el mismo programa, incluso si esos dos años no son consecutivos.

De las beneficiarias del programa Mujeres Jefas de Hogar del año 2019, solo 0,7% también participaba del programa el año 2018 y este número aumenta a 2,3% para mujeres que también participaban el 2016. Destaca la diferencia con los otros años, porque el 12,6% de las beneficiarias del año 2018 también participó el año 2017, y el 19,7% de las beneficiarias del año 2017 también participó del programa el año 2016. Los porcentajes que se presentan son bastante bajos considerando que el programa indica que tiene una duración aproximada de dos años<sup>207</sup> (Tabla 155).

**TABLA 155. NÚMERO DE BENEFICIARIAS QUE PARTICIPAN DEL PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR MÁS DE UN AÑO, DESDE EL AÑO 2016 AL 2019**

AÑO	2019		2018		2017		2016
2018	197	0,7%					
2017	45	0,2%	3.487	12,6%			
d2016	607	2,3%	233	0,8%	5.485	19,7%	
<b>Total</b>	<b>26.424</b>	<b>100,0%</b>	<b>27.744</b>	<b>100,0%</b>	<b>27.806</b>	<b>100,0%</b>	<b>26.175</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Mujeres Jefas de Hogar entre los años 2016 y 2019.

En cuanto al segundo programa de SERNAMEG, Programa 4 a 7, tiene una estrategia de intervención que dura de marzo a diciembre y las mujeres pueden participar al año siguiente, dependiendo de cuántos niños/as tenga a cargo entre 6 a 13 años. En el caso de los niños/as, el tiempo de duración es variable, con un máximo de siete años. Se observa en la Tabla 156 que el porcentaje de beneficiarias que participa dos años consecutivos varía bastante, siendo el mayor el porcentaje de beneficiarias del año 2019 que también participa el año 2018 (42,5%) y el menor, el porcentaje de beneficiarias del año 2017 que es también beneficiaria el año 2016 (12,7%).

<sup>207</sup> Esta información fue dada por el programa en las preguntas realizadas para realizar este informe.

**TABLA 156. NÚMERO DE BENEFICIARIAS QUE PARTICIPAN DEL PROGRAMA 4 A 7 MÁS DE UN AÑO, DESDE EL AÑO 2016 AL 2019**

AÑO	2019		2018		2017		2016
2018	3.760	42,5%					
2017	2.241	25,4%	1.957	24,5%			
d2016	1.269	14,4%	1.064	13,3%	1.046	12,7%	
<b>Total</b>	<b>8.840</b>	<b>100,0%</b>	<b>7.982</b>	<b>100,0%</b>	<b>8.217</b>	<b>100,0%</b>	<b>7.308</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa 4 a 7 entre los años 2016 y 2019.

En la Tabla 157 se presenta el número de beneficiarias que participan más de un año del programa Mujer Emprende. Destaca el año 2019, donde 10,9% de las beneficiarias también participaron el año 2018. En el resto de los años no más del 5% de las beneficiarias habían participado del programa otro año.

El programa indica en el Informe de Monitoreo (BIPS) que “Esta estrategia podría durar hasta 3 años para una emprendedora que ingresó al nivel básico; 2 años, para aquella de nivel medio y, 1 año para aquella del nivel alto”. No es posible identificar con los datos disponibles que proporción de la población beneficiaria entra a cada nivel para identificar si los porcentajes que se muestran en la tabla son bajos por esa razón o porque las mujeres desertan antes de completar los tres años.

**TABLA 157. NÚMERO DE BENEFICIARIAS QUE PARTICIPAN DEL PROGRAMA MUJER EMPRENDE MÁS DE UN AÑO, DESDE EL AÑO 2016 AL 2019**

AÑO	2019		2018		2017		2016
2018	84	10,9%					
2017	17	2,2%	40	4,1%			
d2016	18	2,3%	30	3,1%	27	2,5%	
<b>Total</b>	<b>772</b>	<b>100,0%</b>	<b>974</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.064</b>	<b>100,0%</b>	<b>960</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Mujer Emprende entre los años 2016 y 2019.

Respecto al programa Autonomía Económica de la Mujer, no existen definiciones claras sobre la duración máxima de la intervención. La Tabla 158 muestra que al menos el 9% de las beneficiarias participa del programa el siguiente año. Destaca el año 2019, donde 17,4% de las mujeres también era beneficiaria el año 2018.

**TABLA 158. NÚMERO DE BENEFICIARIAS QUE PARTICIPAN DEL PROGRAMA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LA MUJER MÁS DE UN AÑO, DESDE EL AÑO 2016 AL 2019**

AÑO	2019		2018		2017		2016
2018	1.320	17,4%					
2017	699	9,2%	1.352	11,8%			
2016	426	5,6%	725	6,3%	962	9,9%	
<b>Total</b>	<b>7.585</b>	<b>100,0%</b>	<b>11.428</b>	<b>100,0%</b>	<b>9.676</b>	<b>100,0%</b>	<b>8.989</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Autonomía Económica de la Mujer entre los años 2016 y 2019.

El programa Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas tiene una estrategia de intervención de tres años de duración. El porcentaje de beneficiarias que participa dos años consecutivos varía entre 50% y 70%, siendo el año más alto del 2016 al 2017 (67,3%). Luego, las personas que se repiten en dos años no consecutivos son alrededor de 25% (Tabla 159), coherente con el diseño de 3 años de la intervención.

**TABLA 159. NÚMERO DE BENEFICIARIAS QUE PARTICIPAN DEL PROGRAMA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA MUJERES CAMPESINAS MÁS DE UN AÑO, DESDE EL AÑO 2016 AL 2019**

AÑO	2019		2018		2017		2016
2018	2.278	63,8%					
2017	901	25,2%	1.950	53,0%			
2016	7	0,2%	867	23,5%	2.662	67,3%	
<b>Total</b>	<b>3.572</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.682</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.954</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.362</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas entre los años 2016 y 2019.

En cuanto al tercer programa de PRODEMU, Desarrollo de Competencias Laborales, el servicio define en su estrategia que los componentes no deberían durar más de un año<sup>208</sup>. El año en que más se repiten beneficiarias es el 2018, donde 2% de las beneficiarias también participaron en el año 2017, lo que corresponde a 16 personas (Tabla 160).

<sup>208</sup> El servicio detalla que la intervención no debiera durar más de 3 meses

**TABLA 160. NÚMERO DE BENEFICIARIAS QUE PARTICIPAN DEL PROGRAMA DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES MÁS DE UN AÑO, DESDE EL AÑO 2016 AL 2019**

AÑO	2019		2018		2017		2016
2018	7	0,9%					
2017	14	1,8%	16	2,0%			
2016	1	0,1%	1	0,1%	3	0,4%	
<b>Total</b>	<b>779</b>	<b>100,0%</b>	<b>786</b>	<b>100,0%</b>	<b>723</b>	<b>100,0%</b>	<b>756</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Desarrollo de Competencias Laborales entre los años 2016 y 2019.

El programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales presenta más beneficiarias que se repiten entre años consecutivos, coherente con su diseño de tres años de intervención.

Destaca que 45,8% de las beneficiarias del año 2019 también participan el año 2018, 32,3% es beneficiaria el año 2017 y 25,9% el año 2016. Es decir, el número de beneficiarias que participan en ambos va disminuyendo a medida que los años están más alejados. Lo mismo sucede con los años 2018 y 2017, aunque el porcentaje es relativamente menor, coherente con el ciclo de 3 años del programa (Tabla 161)

**TABLA 161. NÚMERO DE BENEFICIARIAS QUE PARTICIPAN DEL PROGRAMA MEJORA A LA EMPLEABILIDAD PARA ARTESANOS Y ARTESANAS TRADICIONALES DE ZONAS RURALES MÁS DE UN AÑO, DESDE EL AÑO 2016 AL 2019**

AÑO	2019		2018		2017		2016
2018	92	45,8%					
2017	65	32,3%	59	33,9%			
2016	52	25,9%	29	16,7%	56	32,9%	
<b>Total</b>	<b>201</b>	<b>100,0%</b>	<b>174</b>	<b>100,0%</b>	<b>170</b>	<b>100,0%</b>	<b>153</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales entre los años 2016 y 2019.

Por último, en la Tabla 162 se presenta la trayectoria para las beneficiarias del programa Kume Mognen Pu Zomo: Calidad de Vida y Autocuidado. El único caso en que las beneficiarias participan más de un año en el programa son nueve mujeres que son beneficiarias tanto el año 2016 como el 2018. El tiempo de duración del programa es de un año, por lo que, acorde a lo informado por el programa en el BIPS, es pertinente que la mayoría de los años no se repitan beneficiarias.

**TABLA 162. NÚMERO DE BENEFICIARIAS QUE PARTICIPAN DEL PROGRAMA KUME MOGNEN PU ZOMO: CALIDAD DE VIDA Y AUTOCUIDADO MÁS DE UN AÑO, DESDE EL AÑO 2016 AL 2019**

AÑO	2019	2018	2017	2016
2018	0	0,0%		
2017	0	0,0%	0	0,0%
2016	0	0,0%	9	8,1%
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100,0%</b>	<b>111</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Kume Mognen Pu Zomo: Calidad de Vida y Autocuidado entre los años 2016 y 2019.

### TRAYECTORIAS ENTRE PROGRAMAS

La siguiente sección muestra un análisis de beneficiarias que transitan entre programas en distintos momentos del tiempo. El objetivo del análisis es mostrar posibles trayectorias de beneficiarias entre programas, ya sea porque las definiciones de diseño de los programas sugieren posibles trayectorias, o porque el análisis de la información disponible muestra más de 100 beneficiarias que se repiten entre distintos períodos de tiempo<sup>209</sup>.

Las siguientes tablas muestran el número de beneficiarias que participan cada año en el programa Mujeres Jefas de Hogar y que dentro de alguno de los años siguientes son beneficiarias de los programas Mujeres Emprende y 4 a 7.

En la Tabla 163 destaca el año 2017, donde 295 beneficiarias del programa Mujeres Jefas de Hogar participaron durante los años 2018 y/o 2019 del programa Mujer Emprende. Esto corresponde solo al 1,1% de las beneficiarias del programa Mujeres Jefas de Hogar en el año 2017, sin embargo, corresponde a un 17,7% de las participantes del programa Mujer Emprende en los mismos años. También destaca que 20,9% de las beneficiarias del programa Mujer Emprende en el año 2019, había participado el año anterior en el programa Mujeres Jefas de Hogar. En otras palabras, un porcentaje importante de las mujeres que participan en el programa Mujer Emprende, antes participan del programa Mujeres Jefas de Hogar, ambos ejecutados por Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género y este orden cronológico es coherente con lo reportado por el programa Mujeres Emprende: "Mujeres participantes del PMJH, podrán acceder una vez finalizado el primer componente sólo si cumplen los requisitos del Componente 1 del Programa MAE".

<sup>209</sup> Se incluyen solo cruces en que el número de beneficiarias que se repite en ambos programas sea mayor a 100 en alguno de los años que se muestran.

**TABLA 163. NÚMERO DE BENEFICIARIAS QUE PARTICIPAN UN AÑO EN EL PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR (MJH) Y ALGÚN AÑO POSTERIOR EN EL PROGRAMA MUJER EMPRENDE (MAE)**

AÑO	BENEFICIARIAS MAE ENTRE 2017 Y 2019	BENEFICIARIAS MAE EN 2018 O 2019	BENEFICIARIAS MAE EN 2019	TOTAL BENEFICIARIAS MJH POR AÑO (Nº Y %)
<b>Beneficiarias MJH en 2016</b>	230			<b>27.047</b> <b>0,9%</b>
<b>Beneficiarias MJH en 2017</b>		295		<b>28.671</b> <b>1,0%</b>
<b>Beneficiarias MJH en 2018</b>			161	<b>28.470</b> <b>0,6%</b>
<b>Total Beneficiarias MAE por rango de años (Nº y %)</b>	<b>2.676</b>	<b>1.662</b>	<b>772</b>	
	<b>8,6%</b>	<b>17,7%</b>	<b>20,9%</b>	

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Mujeres Jefas de Hogar y mujer emprende entre los años 2016 y 2019.

Luego, la Tabla 164 muestra el número de beneficiarias que están cada año en el programa Mujeres Jefas de Hogar y en alguno de los años posteriores en el programa 4 a 7. Destaca que 370 mujeres que participaron el año 2016 en el programa Mujeres Jefas de Hogar, son beneficiarias entre los años 2017 y 2019 del programa 4 a 7. Adicionalmente, 307 y 230 beneficiarias del programa Mujeres Jefas de Hogar en los años 2017 y 2018 respectivamente, participan posteriormente en el programa 4 a 7. Si bien en términos porcentuales, existen una baja proporción de mujeres del Mujeres Jefas de Hogar que participan posteriormente en el programa 4 a 7. La razón de esto se asocia a lo señalado por el programa Mujeres Jefas de Hogar que indica que el segundo año de participación, cuando la beneficiaria está llevando a cabo su Proyecto Laboral, existen convenios con otras instituciones y programas y uno de ellos es el programa 4 a 7.

**TABLA 164. NÚMERO DE BENEFICIARIAS QUE PARTICIPAN UN AÑO EN EL PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR (MJH) Y ALGÚN AÑO POSTERIOR EN EL PROGRAMA 4 A 7**

AÑO	BENEFICIARIAS 4 A 7 ENTRE 2017 Y 2019	BENEFICIARIAS 4 A 7 EN 2018 O 2019	BENEFICIARIAS 4 A 7 EN 2019	TOTAL BENEFICIARIAS MJH POR AÑO (Nº Y %)
Beneficiarias MJH en 2016	370			27.047 1,4%
Beneficiarias MJH en 2017		307		28.671 1,1%
Beneficiarias MJH en 2018			230	28.470 0,8%
Total Beneficiarias 4a7 por rango de años (Nº y %)	17.312	13.062	8.840	
	2,1%	2,4%	2,6%	

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Mujeres Jefas de Hogar y 4 a 7 entre los años 2016 y 2019.

En las siguientes tablas se muestran el número de beneficiarias que participan un año en el programa Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas y un año posterior (hasta el 2019) en el programa Autonomía Económica de la Mujer y viceversa. Se presentan las dos tablas porque no hay una trayectoria clara de un programa a otro, sino que solo interacción entre ambos programas, aunque ninguno de los dos programas reporta una coordinación explícita entre ellos

Destaca que 307 mujeres que participaron el año 2016 en el programa Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas, son beneficiarias entre los años 2017 y 2019 del programa Autonomía Económica de la Mujer lo que corresponde a 8,6% del total de las beneficiarias del programa Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas el año 2016 (Tabla 165). Asimismo, 290 mujeres que participaron el año 2016 en el programa Autonomía Económica de la Mujer (7,9%), son beneficiarias el año 2018 y 2019 del programa Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas (Tabla 166).



**TABLA 165. NÚMERO DE BENEFICIARIAS QUE PARTICIPAN UN AÑO EN EL PROGRAMA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA MUJERES CAMPESINAS (MR) Y ALGÚN AÑO POSTERIOR EN EL PROGRAMA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LA MUJER (AEM)**

AÑO	BENEFICIARIAS AEM ENTRE 2017 Y 2019	BENEFICIARIAS AEM EN 2018 O 2019	BENEFICIARIAS AEM EN 2019	TOTAL BENEFICIARIAS MR POR AÑO (Nº Y %)
Beneficiarias MJH en 2016	307			3.572 8,6%
Beneficiarias MJH en 2017		242		3.682 6,6%
Beneficiarias MJH en 2018			122	3.954 3,1%
Total Beneficiarias AEM por rango de años (Nº y %)	25.676	17.693	7.585	
	1,2%	1,4%	1,6%	

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas y Autonomía Económica de la Mujer entre los años 2016 y 2019.

**TABLA 166. NÚMERO DE BENEFICIARIAS QUE PARTICIPAN UN AÑO EN EL PROGRAMA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LA MUJER (AEM) Y ALGÚN AÑO POSTERIOR EN EL PROGRAMA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA MUJERES CAMPESINAS (MR)**

AÑO	BENEFICIARIAS MR ENTRE 2017 Y 2019	BENEFICIARIAS MR EN 2018 O 2019	BENEFICIARIAS MR EN 2019	TOTAL BENEFICIARIAS AEM POR AÑO (Nº Y %)
Beneficiarias AEM en 2016	241			3.572 6,7%
Beneficiarias AEM en 2017		290		3.682 7,9%
Beneficiarias AEM en 2018			205	3.954 5,2%
Total Beneficiarias MR por rango de años (Nº y %)	6.979	4.976	3.572	
	3,5%	5,8%	5,7%	

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas y Autonomía Económica de la Mujer entre los años 2016 y 2019.

Respecto a los programas Mujer Emprende y Autonomía Económica de la Mujer, ninguno de los dos programas reporta una coordinación explícita entre ellos. De todas formas, la Tabla 167 muestra que 138 mujeres que participaron en el programa Mujer Emprende, son posteriormente beneficiarias del programa Autonomía Económica de la Mujer durante los años 2017 a 2019. Destaca que esto corresponde al 14,4% de las beneficiarias del programa Mujer Emprende en el año 2016.

**TABLA 167. NÚMERO DE BENEFICIARIAS QUE PARTICIPAN UN AÑO EN EL PROGRAMA MUJER EMPRENDE (MAE) Y ALGÚN AÑO POSTERIOR EN EL PROGRAMA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LA MUJER (AEM)**

AÑO	BENEFICIARIAS AEM ENTRE 2017 Y 2019	BENEFICIARIAS AEM EN 2018 O 2019	BENEFICIARIAS AEM EN 2019	TOTAL BENEFICIARIAS MAE POR AÑO (Nº Y %)
Beneficiarias MAE en 2016	138			960 14,4%
Beneficiarias MAE en 2017		132		1.064 12,4%
Beneficiarias MAE en 2018			78	974 8,0%
Total Beneficiarias AEM por rango de años (Nº y %)	25.676	17.693	7.585	
	0,5%	0,7%	1,0%	

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa mujer emprende y Autonomía Económica de la Mujer entre los años 2016 y 2019.

En tablas siguientes se muestran el número de beneficiarias que participan un año en el programa Mujeres Jefas de Hogar y un año posterior (hasta el 2019) en el programa Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas y viceversa. Se presentan las dos tablas porque no hay una trayectoria clara de un programa a otro, sino que solo interacción entre ambos programas, aunque ninguno de los dos programas reporta una coordinación explícita entre ellos

Destaca que 132 mujeres que participaron el año 2017 en el programa Mujeres Jefas de Hogar, son beneficiarias en los años 2018 y/o 2019 del programa Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas lo que corresponde solo a 0,5% del total de las beneficiarias del Mujeres Jefas de Hogar el año 2017 (Tabla 168). Asimismo, 122 mujeres que participaron el año 2016 en el programa Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas (3,4%), son beneficiarias el año 2018 y 2019 del programa Mujeres Jefas de Hogar (Tabla 169).

**TABLA 168. NÚMERO DE BENEFICIARIAS QUE PARTICIPAN UN AÑO EN EL PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR (MJH) Y ALGÚN AÑO POSTERIOR EN EL PROGRAMA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA MUJERES CAMPESINAS (MR)**

AÑO	BENEFICIARIAS MR ENTRE 2017 Y 2019	BENEFICIARIAS MR EN 2018 O 2019	BENEFICIARIAS MR EN 2019	TOTAL BENEFICIARIAS MJH POR AÑO (Nº Y %)
Beneficiarias MJH en 2016	116			27.047 0,4%
Beneficiarias MJH en 2017		132		28.671 0,5%
Beneficiarias MJH en 2018			93	28.470 0,3%
Total Beneficiarias MR por rango de años (Nº y %)	6.979	4.976	3.572	
	1,7%	2,7%	2,6%	

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas y Mujeres Jefas de Hogar entre los años 2016 y 2019.

**TABLA 169. NÚMERO DE BENEFICIARIAS QUE PARTICIPAN UN AÑO EN EL PROGRAMA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA MUJERES CAMPESINAS (MR) Y ALGÚN AÑO POSTERIOR EN EL PROGRAMA MUJERES JEFAS DE HOGAR (MJH)**

AÑO	BENEFICIARIAS MJH ENTRE 2017 Y 2019	BENEFICIARIAS MJH EN 2018 O 2019	BENEFICIARIAS MJH EN 2019	TOTAL BENEFICIARIAS MR POR AÑO (Nº Y %)
Beneficiarias MR en 2016	122			3.572 3,4%
Beneficiarias MR en 2017		110		3.682 3,0%
Beneficiarias MR en 2018			41	3.954 1,0%
Total Beneficiarias MJH por rango de años (Nº y %)	80.764	55.613	27.340	
	0,2%	0,2%	0,1%	

Fuente: Elaboración propia a partir del cruce las bases de datos del Programa Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas y Mujeres Jefas de Hogar entre los años 2016 y 2019.



DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS

# PARTE II: EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE APRESTO LABORAL PARA MUJERES

PANELISTAS: CAROLA MANSILLA B. (COORDINADORA)  
ROSARIO BELLO B.  
ESTEBAN PUENTES E.



# ÍNDICE



## ÍNDICE

<b>1. Introducción</b>	<b>305</b>
<b>2. Políticas Públicas en Materia de Apresto Laboral para Mujeres</b>	<b>311</b>
2.1. Definición de Políticas de Empleo	311
2.2. Políticas de Empleo en Chile	317
2.3. Experiencia Comparada en Políticas de Apresto Laboral para Mujeres	322
2.4. Política de Apresto Laboral para Mujeres en Chile	325
2.5. Oferta Programática Relevante	335
2.6. Descripción y Análisis de la Coordinación y Articulación de la Política de Apresto Laboral para Mujeres en Chile	340
2.6.1. La coordinación se sustenta en prioridades estratégicas	341
2.6.2. La coordinación supone sentar responsabilidades	346
<b>3. Evaluación Comprehensive del Diseño de la Oferta Programática Relevante</b>	<b>361</b>
3.1. Justificación de los programas	361
3.1.1. Justificación del Diseño de Programas Dirigidos al Problema de Bajo Emprendimiento	364
3.1.2. Justificación del Diseño de Programas Dirigidos al Problema de Baja Empleabilidad	367
3.1.3. Justificación del Diseño del Programa Dirigido al Problema de Baja Participación Laboral y/o Desempleo	369
3.1.4. Conclusiones Justificación Diseño de los Programas	370
3.2. Focalización	374
3.2.1. Focalización y Priorización en Programas Enfocados al Bajo Emprendimiento	374
3.2.2. Focalización y Priorización en Programas Enfocados a la Baja Empleabilidad	377
3.2.3. Focalización y Priorización en el Programa Enfocado a la Baja Participación Laboral y/o Desempleo	379
3.2.4. Conclusiones de Focalización y Priorización	380
3.3. Sistemas de Seguimiento, Evaluación e Indicadores de Desempeño	382
3.3.1. Características de los Sistemas de Seguimiento y Evaluación	383
3.3.2. Indicadores de Desempeño	387
3.3.3. Conclusiones sobre Sistemas de Seguimiento, Evaluación e Indicadores de Desempeño	395

<b>4. Evaluación de Desempeño de la Oferta Programática Relevante 2016-2019</b>	<b>399</b>
4.1. Evaluación de la Eficacia: Cobertura, Focalización y Duplicidades de Beneficiarias	399
4.1.1. Análisis de Cobertura	399
4.1.2. Análisis de Focalización	409
4.1.3. Movilidad de Beneficiarias entre Programas y en el Tiempo	414
4.2. Evaluación de la eficacia: a nivel de propósito	422
4.3. Evaluación de Economía	432
4.4. Evaluación de Eficiencia	442
4.5. Hallazgos de Complementariedades y Duplicidades de la Oferta Programática Relevante	448
<b>5. Evaluación del Área de Política Pública período 2016-2019. Hallazgos y conclusiones</b>	<b>451</b>
<b>6. Recomendaciones para una política de apresto laboral para mujeres</b>	<b>459</b>
6.1. Propuestas de Corto Plazo	459
6.2. Propuestas de Mediano y Largo Plazo	462
<b>Bibliografía</b>	<b>467</b>
<b>Anexos</b>	<b>477</b>
Anexo 1: Propósito y Componentes de los Programas de la Oferta Programática General	467
Anexo 2: Coordinaciones Para la Ejecución y Operación de la Oferta Programática Relevante	482
Anexo 3: Evaluación de Diseño de la Oferta Programática Relevante	491
Anexo 4: Evaluación de la Focalización de la Oferta Programática Relevante	499
Anexo 5: Seguimiento y Evaluación de la Oferta Programática Relevante	506





DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS

# 1. INTRODUCCIÓN



## 1. INTRODUCCIÓN

La Evaluación Sectorial es una nueva línea de evaluación de la Dirección de Presupuestos (DIPRES) del Ministerio de Hacienda, que, a diferencia de sus líneas tradicionales de evaluación, se enfoca en un sector de las políticas públicas. De acuerdo a DIPRES, se centra en la “evaluación de áreas de política pública incluyendo los programas o iniciativas públicas que las hacen operativas”<sup>1</sup>. El desafío de esta línea de evaluación es el de incorporar la evaluación de resultados a nivel de política pública, con el fin de proveer información que permita apoyar la toma de decisiones, incluidas aquellas que requiere el ciclo presupuestario<sup>2</sup>. En términos generales el objetivo de este instrumento es la evaluación integral del área de la política pública seleccionada, con foco en la identificación de la perspectiva estratégica y su alcance; la oferta programática relevante que la implementa, la evaluación comprensiva de diseño de los programas que constituyen esta oferta, poniendo énfasis en posibles duplicidades y/o complementariedades, y la evaluación de su desempeño<sup>3</sup>.

En esta oportunidad se lleva a cabo la Evaluación Sectorial “Apresto Laboral para Mujeres”, cuyo objetivo general es el de evaluar íntegramente la política pública y la oferta programática específica que se orienta a proporcionar bienes y/o servicios de apresto, habilitación y/o intermediación laboral para que las mujeres mejoren su participación y ocupación en el mercado laboral, ya sea de manera independiente o dependiente, para el período 2016-2019. Los objetivos específicos de esta evaluación son:

- a) Identificar la perspectiva estratégica y alcance del área de política pública a evaluar.
- b) Identificar la Oferta Programática Relevante que implementa la política pública y sus relaciones e interacciones.
- c) Realizar una evaluación comprensiva del diseño de los programas que son parte de la Oferta Programática Relevante, identificando posibles duplicidades y/o complementariedades, fortaleciendo el trabajo colaborativo con los equipos.
- d) Realizar una evaluación del desempeño de los programas de la Oferta Programática Relevante, considerando su eficacia (incluyendo cobertura y focalización y eficacia a nivel de propósito), eficiencia y economía.
- e) Realizar una evaluación integral de la política pública para mejorar la calidad de la oferta pública.

<sup>1</sup> Fuente: Proceso de Selección de Evaluadores para Piloto evaluaciones Sectoriales Primer Semestre 2021. Dirección de Presupuestos.

<sup>2</sup> Fuente: Evaluación Sectorial. Dirección de Presupuestos 2020.

<sup>3</sup> Fuente: Proceso de Selección de Evaluadores para Piloto evaluaciones Sectoriales Primer Semestre 2021. Dirección de Presupuestos.

La presente evaluación sectorial contó con dos insumos desarrollados por la Dirección de Presupuestos y la Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, y que sirven de insumo para esta etapa, que es la que se presenta en este informe y que corresponde a la evaluación sectorial de la política.

En la primera etapa se llevaron a cabo los siguientes levantamientos<sup>4</sup>:

**a) Perspectiva estratégica y alcance de la política pública.** Se describió el problema que da origen a la política pública, actores e institucionalidad pública y privada y sus relaciones de coordinación, la trayectoria que ha tenido la política pública, hasta llegar a la política pública actual.

**b) Oferta Programática Relevante.** Se identificaron los programas que pertenecen a la Oferta Programática Relevante, y que, por lo tanto, son sujetos de esta evaluación sectorial, describiendo los aspectos más relevantes de éstos, como también respecto a la oferta programática asociada.

La identificación de la oferta programática relevante se llevó a cabo analizando los problemas principales y específicos abordados por los distintos programas públicos<sup>5</sup>, revisando también los fines, propósitos, poblaciones objetivo, criterios de focalización y componentes de la oferta programática.

Para que un programa fuera catalogado como “relevante” se debían cumplir 3 criterios de forma simultánea:

1. Que esté enfocado exclusivamente, o mayoritariamente, en mujeres.
2. Que responda al problema principal de inserción al mercado laboral, es decir, que su propósito esté clasificado en la dimensión Trabajo, Ingresos y Seguridad Social, y que particularmente dé respuesta a algunos de los problemas específicos asociados a este problema principal: Baja Participación Laboral y/o Desempleo, Baja empleabilidad, Bajo Emprendimiento.
3. Que su estrategia de intervención proporcione explícitamente apresto laboral, capacitación laboral y/o acompañamiento en la inserción laboral de sus beneficiarias.

<sup>4</sup> Ver Parte I de la presente evaluación.

<sup>5</sup> Esto se hizo de acuerdo a un mapeo llevado a cabo por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Así, la oferta programática relevante considera los siguientes 8 programas:

**TABLA 1. OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE APRESTO LABORAL PARA MUJERES**

SIGLA <sup>6</sup>	NOMBRE PROGRAMA	SERVICIO DEL CUAL DEPENDE
KM	Kume Mognen Pu Zomo: Calidad de Vida y Autocuidado	Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (CONADI)
EAT	Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales	Fundación Artesanías de Chile
P47	Programa 4 a 7	Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG)
ME	Mujer Emprende (Ex Mujer Asociatividad y Emprendimiento)	Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG)
MJH	Programa Mujeres Jefas de Hogar	Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG)
AEM	Autonomía Económica de la Mujer	Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer (PRODEMU)
DCC	Desarrollo de Competencias Laborales	Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer (PRODEMU)
FCC	Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas	Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer (PRODEMU)

Fuente: Fuente: Parte I de la presente evaluación.

Además, se identificaron los programas Bono al Trabajo de la Mujer (Subsecretaría de Servicios Sociales-SENCE) y Más Capaz (SENCE) que actualmente no se encuentra vigente, como la Oferta Programática Asociada. Estos programas no cumplen los criterios señalados anteriormente, pero se relacionan con la oferta relevante<sup>7</sup>.

**c) Identificación de complementariedades, duplicidades y relaciones entre los programas que conforman la oferta pública relevante.** Se realizó un mapeo de la oferta pública relevante y la coordinación entre la ejecución de terceros, articulaciones entre programas e instituciones, y las complementariedades internas o externas.

En una segunda etapa<sup>8</sup> se analizaron las estrategias de focalización y

<sup>6</sup> Estas siglas serán utilizadas al largo del documento, especialmente en la presentación de tablas.

<sup>7</sup> La Oferta Programática Asociada, cumple los siguientes criterios: (1) responde a otros problemas específicos, asociados al problema específico "Inserción laboral femenina"; (2) aborda problemáticas asociadas, como, por ejemplo: cuidado de niños, extensión horaria de cuidado infantil; (3) aporta al desarrollo de la mujer en aspectos no-laborales (empoderamiento, creación de redes); y (4) incorpora estrategias de generación de ingresos autónomos para hogares en pobreza y/o vulnerabilidad, entre otros.

<sup>8</sup> Ver Parte I de la presente evaluación.

caracterización de las beneficiarias de la Oferta Programática Relevante, por medio de cruces de bases de datos proporcionadas por las instituciones encargadas de la implementación de los programas tales como, el Registro Social de Hogares, el Registro de Información Social (RIS) y otras bases de datos administrativas<sup>9</sup>.

Esta tercera etapa que consiste en la evaluación sectorial de la política ha sido llevada a cabo por un Panel de evaluadores externos, los cuales utilizaron como insumos principales los informes elaborados por la Dirección de Presupuestos y la Subsecretaría de Evaluación Social para esta evaluación, más una serie de documentos que fueron puestos a disposición del Panel tanto por estas instituciones como también por las instituciones a cargo de los programas que componen la oferta programática relevante. También, se realizaron entrevistas con estas instituciones (Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG), Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer (PRODEMU), Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (CONADI), y Fundación Artesanías de Chile).

El presente informe se estructura de la siguiente manera:

En el capítulo 2 se describen las políticas públicas en materia de empleo y se analiza en forma teórica cuáles son las principales restricciones que enfrentan las mujeres para incorporarse al mercado laboral. Este capítulo contiene la descripción de las políticas de empleo tradicionales y aquellas específicamente dirigidas a mujeres, y el marco general de estas políticas en Chile, desde la oferta programática general, la cual también tiene beneficiarias mujeres, hasta aquella específica para mujeres, es decir, la Oferta Programática Relevante. Estos aprendizajes constituyen un insumo para definir recomendaciones de mejora o pasos a seguir en materia de apresto laboral para mujeres. Este capítulo concluye con la descripción y análisis de la coordinación y articulación de la política de apresto laboral para mujeres en Chile.

El capítulo 3 contiene la evaluación comprehensiva de la Oferta Programática Relevante a nivel de diseño. En cuanto al diseño organizacional, considera la justificación, focalización, complementariedades y duplicidades de la Oferta Programática Relevante (en cuanto al problema que abordan, propósito, componentes, poblaciones potenciales y objetivos), mientras que, a nivel de diseño de indicadores de desempeño, se evalúa el seguimiento y evaluación de éstos (por los propios programas), y la pertinencia de los indicadores de desempeño existentes.

Por otro lado, en el capítulo 4 se lleva a cabo la evaluación del desempeño de la Oferta Programática Relevante para el período 2016-2019, en términos de: eficacia a nivel de cobertura y focalización; eficacia a nivel de propósito, analizando el cumplimiento

<sup>9</sup> Como, por ejemplo: cotizaciones de la Administradora de Fondos de Cesantía, cotizaciones de la Superintendencia de Pensiones, cotizaciones de la Superintendencia de Salud, operación renta, afiliados a FONASA, Registro Civil.

de los indicadores de propósito; economía, es decir fuentes y usos de financiamiento de los programas y la ejecución presupuestaria del período; y eficiencia, estimando costos per cápita, gastos de administración, y realizando un análisis de costo-efectividad.

El capítulo 5 corresponde a la evaluación del área de política pública para el período 2016-2019. Este capítulo contiene los principales hallazgos o conclusiones de la evaluación realizada, y recoge el análisis de los tres capítulos anteriores.

El capítulo 6 contiene las recomendaciones, las cuales se dividen en dos categorías: recomendaciones de corto plazo necesarias para mejorar el diseño de la oferta programática relevante, y recomendaciones de mediano o largo plazo, destinadas a la implementación de una política de apresto laboral para mujeres.

Finalmente se presentan los anexos, los cuales contienen principalmente el análisis detallado por programa de la oferta programática relevante.

## **2. POLÍTICAS PÚBLICAS EN MATERIA DE APRESTO LABORAL PARA MUJERES**





## 2. POLÍTICAS PÚBLICAS EN MATERIA DE APRESTO LABORAL PARA MUJERES

### 2.1. DEFINICIÓN DE POLÍTICAS DE EMPLEO

En este capítulo se realiza primero una revisión de la literatura sobre lo que se entiende por políticas de empleo, resumiendo los tipos de políticas de empleo y la evidencia internacional que existe sobre la evaluación de éstas. Esta revisión general permite identificar las características generales de los programas y políticas de empleo, y comparar los énfasis, problemas y evaluaciones que existen en Chile con la literatura internacional.

El Convenio 122 de 1964 de la OIT, ratificado por Chile, señala respecto a las políticas de empleo que “con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido”<sup>10</sup>. Así, las características claves de las políticas de empleo son fomentar el empleo, que este sea productivo y finalmente libremente elegido. A estas características definidas inicialmente, se han sumado otras. Por ejemplo, la OCDE asume que las políticas de empleo tienen como objetivo “promover el empleo, mejorar la calidad del trabajo, prevenir la exclusión del mercado laboral, fortalecer la protección social y prepararse para futuras oportunidades y desafíos en un mercado laboral en rápida evolución”<sup>11</sup>.

Las políticas públicas de empleo se pueden dividir en dos grandes grupos, las pasivas y las activas<sup>12</sup>.

Las políticas públicas de empleo pasivas (passive labour market policies – PLMP en inglés) buscan entregar un ingreso a las personas que no están trabajando, en particular cuando pierden un empleo. El ejemplo más recurrente de este tipo de políticas corresponde a los seguros de desempleo que existen principalmente en los países de más altos ingresos. También son parte de estas políticas la ayuda social que se entrega a personas desocupadas. En el caso de Chile, el seguro de cesantía, que comenzó a funcionar en el año 2002, corresponde a una política pasiva de empleo.

El segundo grupo corresponde a las políticas públicas de empleo activas (active labour market policies – ALMP en inglés), que se pueden clasificar en los siguientes tipos: a) entrenamiento vocacional, b) empleo público, c) subsidios al empleo, d) apoyo al micro-emprendimiento, y e) ayuda en la búsqueda de empleo. Algunas veces la literatura agrupa estas categorías

10 Acceso el 22 de junio Organización Internacional del Trabajo, OIT. Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=1000:12100:0:NO:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312267,esNO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=1000:12100:0:NO:P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312267,esNO)

11 OECD. 2020. Impact evaluation of labour market policies through the use of linked administrative data.

12 Escudero, V., López Mourelo, E., & Pignatti, C. 2016. What works active labour market policies in Latin America and the Caribbean. International Labour Office, Research Department.

u omite algunas, sin embargo, la lista presentada corresponde a una descripción que abarca a gran parte de la literatura<sup>13</sup>.

Las diferencias entre las políticas activas y pasivas no siempre son tan claras, en algunos casos las transferencias a desempleados van acompañadas de obligaciones de búsqueda de trabajo, y las políticas activas de empleo realizan transferencias de recursos (Escudero et al (2016)).

### TIPOS DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO ACTIVAS

A continuación, se describen con más detalle las políticas de empleo activas:

**a) Entrenamiento Vocacional:** El objetivo de estas políticas es aumentar la empleabilidad de los individuos, logrando al mismo tiempo mayores ingresos y mejor calidad del trabajo. Estos programas en general corresponden a capacitaciones en algún oficio y aprendizaje en el trabajo. Estas fueron el tipo de programa más utilizado por los gobiernos para enfrentar la crisis del 2007-08<sup>14</sup>. Generalmente los programas de capacitación se focalizan en grupos vulnerables, como jóvenes con bajas calificaciones, mujeres y personas con discapacidad. Estos grupos se caracterizan por tener mayores tasas de desempleo. En Chile el Programa Becas Laborales (ex Franquicia Tributaria) del SENCE corresponde a este tipo de programas.

**b) Empleo Público:** El objetivo de este tipo de programas es crear puestos de trabajo que el sector privado no puede generar. Son útiles para mantener a las personas empleadas durante períodos de baja actividad económica. En países en desarrollo, estos programas típicamente se utilizan para combatir la pobreza y entregar ingresos cuando estacionalmente baja la demanda por trabajo (caso de la agricultura). En Chile programas de este tipo correspondían al Programa de Ocupación para Jefes de Hogar (POJH) implementado durante la crisis de 1982. En la actualidad no existe en Chile un programa de este tipo, aunque el programa de Inversión en la Comunidad del Ministerio del Trabajo y Previsión Social presenta algunas características de programa de empleo público.

**c) Subsidios al Empleo:** Estos programas corresponden a incentivos para contratar o mantener empleos. En general se focalizan en grupos que tienen menor probabilidad de ser contratados y para los cuales es más difícil lograr carreras laborales más estables, cómo jóvenes o mujeres. En Chile este tipo de programas corresponden a Subsidio al Empleo Joven (SENCE) o el Bono al Trabajo de la Mujer (SENCE).

13 Kluge, J., & Rani, U. (2016). A review of the effectiveness of Active Labour Market Programmes with a focus on Latin America and the Caribbean. Geneva: ILO; Card, D., Kluge, J., & Weber, A. 2017. What works? A meta-analysis of recent active labor market program evaluations. *Journal of the European Economic Association*, 16(3), 894-931; Vooren, M., Haelermans, C., Groot, W., & Maassen van den Brink, H. 2019. The effectiveness of active labor market policies: a meta-analysis. *Journal of Economic Surveys*, 33(1), 125-149; McKenzie, D. 2017. How effective are active labor market policies in developing countries? a critical review of recent evidence. *The World Bank Research Observer*, 32(2), 127-154.

14 McKenzie 2017. Op. Cit.

**d) Trabajo Independiente:** Corresponden a iniciativas que proveen entrenamiento o ayuda técnica para administrar un micro-emprendimiento y pueden ir acompañados de ayuda financiera. Existe una gran variedad de estos programas, que van desde micro-emprendimientos informales para beneficiarios de programas de transferencias condicionadas, hasta emprendimientos formales de mayor envergadura. Ejemplos de estos programas en Chile corresponden a Yo Emprendo Semilla (FOSIS) o Programa Emprendedores (SERCOTEC).

**e) Ayudas en la búsqueda de Empleo:** Este tipo de programas incluye una importante variedad de iniciativas, desde ayudas en la preparación de currículums y cartas de referencias, hasta ayuda en la búsqueda de trabajo (por ejemplo, ferias de trabajo). En Chile un ejemplo de este programa corresponde el Programa de Intermediación Laboral (FOSIS).

De acuerdo a las definiciones utilizadas por DIPRES y MDSyF para agrupar la Oferta Programática Relevante de apresto laboral femenino de acuerdo a tres problemas específicos: Baja Participación Laboral y/o Desempleo, Baja empleabilidad y Bajo emprendimiento, es posible mapear cada categoría de apresto respecto a las políticas de empleo activo. Así, Baja Participación Laboral y/o Desempleo puede homologarse a e) Ayudas en la búsqueda de Empleo; Baja Empleabilidad puede homologarse a a) Entrenamiento Vocacional; y Bajo Emprendimiento puede homologarse a d) Trabajo Independiente. En el caso de c) Subsidios al Empleo, la definición de oferta programática asociada incluye al Bono al Trabajo de la Mujer, por lo que la relación entre las definiciones de los programas de empleo activo y las definiciones realizadas por DIPRES y MDSyF es directa, con la sola excepción de programas de b) Empleo Público, que no existen actualmente en Chile

Las políticas activas o pasivas de empleo se pueden vincular en una política nacional de empleo, lo que de acuerdo a la OIT corresponde a una "visión concertada y coherente de los objetivos de un país en este ámbito y de las formas de alcanzarlos". En un plan de empleo se "aborda un conjunto de intervenciones multidimensionales concebidas para alcanzar objetivos y metas cuantitativas y cualitativas en la esfera laboral en un país determinado", y es muy importante que incluya un plan de acción y que "la aplicación de la política de empleo no recaiga sólo en el ministerio encargado del empleo, sino también en un conjunto de actores diversos, desde los ministerios sectoriales encargados de la creación de empleo hasta los gobiernos locales y las organizaciones de empleadores y de trabajadores". Por último, una política nacional de empleo debería abarcar tres o cuatro años y tener como base "un análisis profundo de la situación laboral del país"<sup>15</sup>. Estas definiciones son importantes para posteriormente realizar un análisis sobre la política de apresto laboral femenina para Chile.

<sup>15</sup> Guía para la formulación de políticas nacionales de empleo. Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Política de Empleo. - Ginebra: OIT, 2012.

### EVALUACIONES DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

La enorme cantidad de artículos que han evaluado políticas o programas activos de empleo ha permitido que se realicen estudios de meta-análisis sobre este tópico. Un meta-análisis permite, entre otras cosas, caracterizar qué tipo de programa es el más efectivo, cuál es el horizonte temporal en el cual podrían tener efectos positivos y estudiar la efectividad para sub grupos, tales como mujeres o jóvenes<sup>16</sup>. A pesar que estos trabajos realizan un análisis de varios artículos, no existe un consenso aún sobre los resultados de estos programas.

En el trabajo de Card y co-autores (2018), estos encuentran que existe una gran heterogeneidad en los resultados de los programas. En particular, encuentran que:

- a) Los programas tienen efectos muy pequeños durante el primer año después que termina el programa, esto se conoce como efecto lock-in, y se explica porque durante el tiempo que los beneficiarios están en el programa no están trabajando y hay una demora en recuperar el empleo. Sin embargo, los efectos aumentan uno o dos años después del término del programa y son aún mayores después de dos años del término del programa.
- b) Los efectos pueden ser de entre 3 y 5 puntos porcentuales en empleo en el mediano plazo y entre 5 y 12 puntos porcentuales en empleo en el largo plazo.
- c) Los programas de apoyo en la búsqueda de empleo tienen resultados similares en el corto y largo plazo, pero los programas de entrenamiento vocacional tienen mayores efectos en el empleo en el largo plazo, y los subsidios tienen efectos pequeños o negativos en algunos casos.
- d) Los programas tienen mayores efectos en mujeres e individuos con mayores períodos de desempleo.
- e) Finalmente, los programas de empleo activo tienen mejores resultados cuando la economía se encuentra en períodos de baja actividad económica.

Sin embargo, la revisión de McKenzie (2017) para países en desarrollo, a diferencia de Card et al (2018), encuentra que los programas de empleo activo tienen resultados relativamente pequeños y que no es posible asegurar que funcionan mejor para mujeres que para hombres.

La experiencia internacional en programas que apunta a la incorporación o mantención de la fuerza de trabajo en el mercado laboral observa que este tipo de programas debería ofrecer un sistema integrado que incluya a lo menos los servicios de información, orientación, vinculación y provisión de

<sup>16</sup> Card, D., Kluve, J., & Weber, A. 2017; Escudero, V., López Mourelo, E., & Pignatti, C. (2016), entre otros. Op. Cit.

políticas activas y pasivas de mercado laboral<sup>17</sup>. En todos los programas, la literatura especializada para América Latina y El Caribe muestra que la intermediación laboral es un componente que no es posible obviar pues ayuda a los desempleados a encontrar empleos con mayores ingresos, en comparación con quienes usan otros medios de búsqueda (Flores-Lima, 2010)<sup>18</sup> e incrementa la probabilidad de encontrar trabajo formal<sup>19</sup>. La evidencia también indica que las ganancias para los beneficiarios -relativo a buscar por medios informales- podrían ser mayores para los trabajadores con peores perspectivas en el mercado de trabajo<sup>20</sup>. Asimismo, la intermediación laboral es más efectiva cuando tiene un mayor foco en las empresas<sup>21</sup>.

En el caso de los programas de micro-emprendimiento para países en desarrollo, McKenzie, D., & Woodruff, C. (2014), encuentran que para empresas que ya están operando, los programas de micro-emprendimiento tienen efectos pequeños, y que incluso podrían tener efectos negativos para mujeres. Una hipótesis de los efectos negativos para mujeres es que el entrenamiento no es capaz de contrarrestar las barreras sociales que enfrentan las mujeres y que se describen más adelante. En cambio, para micro-emprendimientos nuevos, estos programas sí generan efectos positivos. También, Levy Yeyati, E., Montané, M., & Sartorio, L. (2019) encuentran efectos positivos de los programas de microemprendimiento.

Dada la evidencia mixta que existe sobre algunas políticas activas de empleo, es importante que se realicen evaluaciones de resultado a los programas de empleo, para así verificar si están logrando los objetivos propuestos y si los mecanismos que explican estos cambios son consistentes con los componentes de los programas. Además, tal como se verá en la sección 1.2, de los programas de empleo ejecutados en Chile, y de los programas de la Oferta Programática Relevante, aproximadamente el 50% son de microemprendimiento, por lo que es importante evaluar en qué contexto éstos podrían ser más efectivos, por ejemplo, para negocios nuevos o para negocios en funcionamiento, y si es que efectivamente es necesario complementar el entrenamiento en técnicas del negocio con atención sicosocial o técnicas de empoderamiento.

En el caso de Chile ya existe una evaluación experimental a un programa de micro-emprendimiento. El programa evaluado es el Programa de Apoyo al Micro-Emprendimiento, PAME, que es implementado por el Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS) y que tiene un porcentaje mayor al

17 Asociación Mundial de los Servicios Públicos de Empleo (AMSPE), Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). 2015. "El Mundo de los Servicios Públicos de Empleo". Kluge, J. 2017. A Review of the Effectiveness of Active Labour Market Programmes with a focus on Latin America and the Caribbean. OIT. Card, D., J. Kluge y A. Weber. 2017. What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations. Journal of the European Economic Association, Volume 16, Issue 3, June 2018, Pp. 894–931, <https://doi.org/10.1093/jeaa/jvx028>.

18 Flores Lima, R. 2010. Innovaciones en la evaluación de impacto del servicio de intermediación laboral en México. Nota técnica IDB- TN-118. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, DC.

19 Kluge, J. "The effectiveness of European active labor market programs." *Labour Economics* 17 (2010): 904–918.

20 Rosholm, M. 2014. Do case workers help the unemployed? *IZA World of Labor* 2014: 72 doi: 10.15185/izawol.72 <https://wol.iza.org/uploads/articles/72/pdfs/do-case-workers-help-the-unemployed.pdf>. Van den Berg, G., y Van der Klaauw, B. 2006. Counseling and monitoring of unemployed workers: Theory and evidence from a controlled social experiment. *International economic review*, 47(3), 895-936

21 Behncke, S., M. Frölich y M. Lechner. 2007. Public employment services and employers: how important are networks with firms? *IZA Discussion Papers*, No. 3005. Leibniz Information Centre for Economics. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/34342/1/54557224X.pdf>.

90% de beneficiarias mujeres<sup>22</sup>. Este programa consiste en dos semanas de capacitación en buenas prácticas para el manejo del negocio y en una transferencia de capital. Las transferencias en capital fueron de \$300 mil y \$420 mil en moneda 2010, equivalente a \$425 mil y \$595 mil en moneda de junio del 2021, respectivamente. En esta investigación, los autores encuentran que PAME tiene impactos positivos en ingresos un año después de finalizado el programa, y también tres años después de finalizado el programa, sin embargo, en el corto plazo los efectos se dan por aumento del trabajo por cuenta propia, y en el largo plazo por empleo asalariado. Este resultado sugiere que la capacitación entregó herramientas que son valoradas también en el mercado laboral dependiente. Adicionalmente, el cambio de trabajo por cuenta propia a empleo formal indica que los beneficiarios del programa utilizan el micro-emprendimiento como un trabajo temporal, y si la oportunidad se presenta, prefieren un empleo dependiente. Si esta preferencia es generalizada, será necesario considerarlo al momento de revisar la oferta de programas disponibles, ya que parte importante de la Oferta Programática Relevante consiste en programas de micro-emprendimiento. Con los datos recopilados para este informe sólo se sabe que el 47% de la Oferta Programática General en materia de empleo corresponde a micro-emprendimiento, aunque los beneficiarios de programas de micro-emprendimiento son sólo el 12% del total de beneficiarios de los programas de empleo. Si no se considera el Programa Franquicia Tributaria (ex Impulsa Personas)<sup>23</sup>, que no tiene un presupuesto asignado en la Ley de Presupuestos, el porcentaje sube a un 19%<sup>24</sup>.

Por último, es necesario mencionar la crítica que realiza McKenzie (2017) a los programas de empleo, que indica que estas evaluaciones no consideran los efectos de equilibrio general, es decir, no toman en cuenta que el empleo que obtiene un individuo que es parte de estos programas podría ser un empleo menos para un individuo que no participó en estos programas. Al mismo tiempo, McKenzie (2017) advierte que, si los programas de empleo tienen efectos nulos o pequeños, puede ser más efectivo invertir en mejorar las condiciones en que operan las empresas, aumentando su productividad, generando así empleo sin desplazar trabajadores.

22 Martínez A, C., Puentes, E., & Ruiz-Tagle, J. 2018. The Effects of Micro-entrepreneurship Programs on Labor Market Performance: Experimental Evidence from Chile. *American Economic Journal: Applied Economics*, 10 (2): 101-24.

23 La Franquicia Tributaria tiene como objetivo dotar de mayores competencias laborales a los trabajadores, con el fin de mejorar la productividad de las empresas. Tiene como principal característica que los gastos de capacitación asociados a esta Franquicia se descuentan del pago de impuestos de las empresas, con un tope del 1% de la planilla anual de remuneraciones.

24 Fuente: Estimación Panel.

## 2.2. POLÍTICAS DE EMPLEO EN CHILE

### MARCO GENERAL DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE EMPLEO EN CHILE

En esta sección se revisan los documentos e iniciativas que permiten caracterizar en forma general la política pública de empleo en Chile, sin dar todavía el foco en el apresto laboral para mujeres, que se analizará en la sección 2.4.

El actor más relevante en Chile para determinar la política pública de empleo en Chile es el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Este ministerio es el “encargado de dirigir y coordinar las políticas laborales que rigen al país”, sus ejes de acción incluyen “la promoción de políticas públicas orientadas a la creación de empleos de calidad, con un fuerte enfoque en la inclusión” y dentro de sus ámbitos de acción se encuentran el mercado laboral y empleabilidad, inclusión laboral, capacitación y la formación e intermediación laboral<sup>25</sup>. Para realizar estas labores cuenta con la Subsecretaría del Trabajo y con la Subsecretaría de Previsión Social. La Subsecretaría del Trabajo tiene en particular como misión “Generar políticas públicas orientadas a promover la creación de empleos de calidad, mejorar los salarios, y fortalecer la inclusión laboral”. Para el período 2019-2022 la Subsecretaría definió los siguientes productos estratégicos: administración de programas de empleo; coordinación y ejecución de los programas de Diálogo Social y Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas; implementación de la Política de Erradicación del Trabajo Infantil y; mecanismos de coordinación sectorial e intersectorial.

La institución sobre la cual recae parte importante de la formulación y ejecución de las políticas laborales es el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) que depende del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que “tiene por objeto proporcionar al trabajador las competencias que le permitan resolver problemas, construir conocimiento, realizar actividades prácticas y aplicar el conocimiento en un mercado laboral en constante evolución”<sup>26</sup>. De acuerdo a la Comisión Nacional de Productividad (2018), en el año 2016 SENCE concentraba el 77% del total de beneficiarios de programas de capacitación en Chile<sup>27</sup>.

Si bien el Ministerio del Trabajo y Previsión Social es el encargado de determinar la política pública de empleo, tal como se verá en las próximas secciones, existen varios ministerios y agencias que también ofrecen programas de empleo (42 programas), tales como FOSIS, SERCOTEC, SERNAMEG, y PRODEMU entre otras, por lo que sería necesario estudiar con cuidado las potenciales duplicidades que se puedan presentar. Similarmente, la Comisión Nacional de Productividad asevera que “si bien el Ministerio del Trabajo y Previsión Social es el responsable de la política de capacitación, no dispone de una unidad específica encargada del diseño, formulación, monitoreo y evaluación de estas políticas (o de las políticas de empleo)”<sup>28</sup>. Por lo tanto, no hay evidencia suficiente de que dicho ministerio

25 <https://www.mintrab.gob.cl/wp-content/uploads/2018/11/FORMULARIO-A0-2019-2022-Mintrab-vfinal-2.pdf>

26 [https://www.comisiondeproductividad.cl/wp-content/uploads/2018/03/Informe\\_Formacion-de\\_Competicencias-para\\_el\\_Trabajo.pdf](https://www.comisiondeproductividad.cl/wp-content/uploads/2018/03/Informe_Formacion-de_Competicencias-para_el_Trabajo.pdf).

27 [https://www.comisiondeproductividad.cl/wp-content/uploads/2018/03/Informe\\_Formacion-de\\_Competicencias-para\\_el\\_Trabajo.pdf](https://www.comisiondeproductividad.cl/wp-content/uploads/2018/03/Informe_Formacion-de_Competicencias-para_el_Trabajo.pdf).

28 [https://www.comisiondeproductividad.cl/wp-content/uploads/2018/03/Informe\\_Formacion-de\\_Competicencias-para\\_el\\_Trabajo.pdf](https://www.comisiondeproductividad.cl/wp-content/uploads/2018/03/Informe_Formacion-de_Competicencias-para_el_Trabajo.pdf)

haya coordinado, evaluado y diseñado la política de empleo del país.

Una de las principales críticas a la política de empleo en Chile se ha concentrado en los programas de capacitación y la franquicia tributaria. La Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral (2011) llegó a la conclusión de que “la política de capacitación vigente en el país es claramente deficitaria en tres dimensiones centrales: la equidad en la asignación de los recursos, la eficiencia para lograr sus objetivos y la efectividad en sus resultados”. Finalmente, la OCDE en el año 2021 aun menciona que una de las importantes reformas que debe realizar Chile es la revisión completa de la Franquicia Tributaria, con el objetivo de mejorar la relevancia, la cantidad y la focalización en individuos vulnerables<sup>29</sup>.

### PROGRAMAS DE EMPLEO EN CHILE

En esta sección se analiza la oferta general de políticas de empleo en Chile. Estas políticas son de carácter general, es decir no tienen un foco específico en mujeres (se indicarán los casos contrarios). Sin embargo, este análisis de la oferta es importante para estudiar potenciales duplicidades y caracterizar la oferta pública en Chile. Para ello se llevó a cabo una revisión de todos los programas incorporados al BIPS<sup>30</sup> y que no están en proceso de cierre.

Los resultados del análisis realizado por el Panel indican que existen al menos 50 programas que buscan mejorar la inserción, la permanencia laboral y el aumento de ingresos y que están dirigidos a mujeres y hombres sin distinción. Este grupo de programas incluye la Oferta Programática Relevante. Se denominará Oferta Programática General a este grupo de programas menos la Oferta Programática Relevante.

Estos programas se agruparon de acuerdo a los problemas específicos definidos para la Oferta Programática Relevante, esto es: Bajo Emprendimiento, Baja Empleabilidad y Baja Participación y/o Desempleo, lo cual se presenta en la siguiente tabla:

<sup>29</sup> <https://www.oecd.org/economy/growth/Chile-country-note-going-for-growth-2021.pdf>.

<sup>30</sup> El Banco Integrado de Programas Sociales y no sociales (BIPS), es una plataforma administrada por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia que incluye la lista oficial y descripción de todos los programas (Se llama programa social al conjunto integrado y articulado de acciones, prestaciones y beneficios destinados a lograr un propósito específico en una población objetivo, de modo de resolver un problema o necesidad que la afecte). <https://programassociales.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/>



**TABLA 2. OFERTA PROGRAMÁTICA GENERAL Y OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE POR TIPO DE PROBLEMA ESPECÍFICO QUE ABORDAN**

	BAJO EMPRENDIMIENTO	BAJA EMPLEABILIDAD	BAJA PARTICIPACIÓN LABORAL Y/O DESEMPLEO
1	Programa Despega Mipe (Ex Bono Empresa Y Negocio)	Programa Becas Laborales (Ex Becas Franquicia Tributaria)	Programa Franquicia Tributaria (Ex Impulsa Personas)
2	Programa Centros Fortalece Pyme	Programa Fórmate para el trabajo (Ex Capacitación en Oficios)	Programa Reinvéntate (Ex Reconversión Laboral)
3	Programa Acelera	Programa Centros de Educación y Trabajo (CET) Cerrados	Programa Servicios Sociales
4	Programa Capacitación y Formación Empresarial	Programa Centros De Educación y Trabajo Semiabiertos	Programa de Intermediación Laboral (ex FOMIL)
5	Programa Desarrollo Empresarial en Los Territorios	Programa Becas del Fondo de Cesantía Solidario (BFCS)	Programa Intermediación Laboral para Jóvenes (PIL)
6	Programa Yo Emprendo Semilla	Programa Becas CFT CEDUC UCN Lebu/Becas CFT Lota Arauco	Programa Formación en el Puesto de Trabajo (Ex Aprendices)
7	Programa de Fomento Asociativo	Programa Formación para la Competitividad	Programa Subsidio al Empleo Joven (SEJ)
8	Programa Almacenes de Chile	Programa Yo Trabajo	Programa Bono al Trabajo De La Mujer
9	Crece	Programa Yo Trabajo - Apoyo a Tu Plan Laboral	Programa Inversión en la Comunidad
10	Programa Emprendedores	Programa Yo Trabajo Jóvenes	Programa de Reinserción Laboral
11	Programa Fondo De Desarrollo Indígena	Programa Apoyo al Empleo Sistema Chile Solidario	Programa 4 a 7 (OPR)
12	Programa Yo Emprendo	Programa Servicios Sociales Línea IEF-Chisol	
13	Programa Generación De Microemprendimiento Indígena Urbano	Programa de Intermediación Laboral para penados en el Sistema Abierto (Ex Programa Laboral)	
14	Programa Promoción y Canales De Comercialización	Desarrollo de Competencias Laborales (OPR)	
15	Programa Semilla Inicia	Programa Mujeres Jefas de Hogar (OPR)	
16	Programa Apoyo a la Comercialización de Artesanías	Autonomía Económica de la Mujer (OPR)	

	BAJO EMPRENDIMIENTO	BAJA EMPLEABILIDAD	BAJA PARTICIPACIÓN LABORAL Y/O DESEMPLEO
17	Programa PRODESAL		
18	Programa Difusión y Fomento de las Culturas Indígenas		
19	Programa Turismo y Pueblos Indígenas		
20	Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas (OPR)		
21	Mujer Emprende (OPR)		
22	Mejora a la Empleabilidad para Artesanos/as Tradicionales de Zonas Rurales (OPR)		
23	Kume Mognen Pu Zomo: Calidad de Vida y Autocuidado (OPR)		

Fuente: Elaboración propia en base a BIPS 2019.

Al agrupar los programas existentes en el BIPS en las tres categorías señaladas, se observa que la mayor proporción de la oferta se concentra en los programas de micro-emprendimiento (46% del total), le siguen los de empleabilidad (32%) y baja participación laboral (22%).

### PROGRAMAS ASOCIADOS AL PROBLEMA DE BAJO EMPRENDIMIENTO

Sin considerar a la Oferta Programática Relevante, en el BIPS se han encontrado 19 programas que buscan enfrentar las barreras de acceso al emprendimiento, aunque no mencionan la problemática de género que enfrentan específicamente las mujeres. Las similitudes en contenido se observan a nivel de los objetivos de propósito y de los componentes (un resumen de estos programas se encuentra en Anexo 1).

Un 68% de los programas encontrados buscan generar unidades de negocio sostenible, ampliando las oportunidades de mercado o los márgenes de utilidades. Por otra parte, un 32% de estos programas busca mejorar el capital humano (competencias para operar/crear emprendimientos).

Para lograr el resultado propuesto a nivel de propósito, en la mayoría de los casos el instrumento por excelencia es la capacitación (74% de los programas). Los programas se abocan a resolver a través de la capacitación y asesorías técnicas diversos problemas de gestión comercial y administración de los emprendimientos; servicio que en general se externaliza y es entregado a través de cursos/talleres o asesorías técnicas. El resto de los programas opta por el financiamiento directo de una idea o un plan de inversiones.

### PROGRAMAS ASOCIADOS AL PROBLEMA DE BAJA EMPLEABILIDAD

En el BIPS se encontraron 13 programas que buscan enfrentar las barreras de acceso al mercado laboral (sin considerar la Oferta Programática Relevante), en particular las debilidades en las competencias laborales (un resumen de los objetivos de propósito y componentes de los programas se encuentra en Anexo 1). Las similitudes en contenido se observan a nivel de los objetivos de propósito y de los componentes. Un 60% de estos programas buscan mejorar la empleabilidad, mientras que el 40% restante se centra en lograr la inserción laboral de su población objetivo.

En cuanto a la población objetivo, el análisis de la oferta pública asociada a la Baja Empleabilidad, indica que ningún programa de los seleccionados en el BIPS atiende exclusivamente a mujeres.

La capacitación es por lejos el componente con mayor presencia y se orienta principalmente a promover la inserción laboral de la población objetivo o a disminuir su desempleo. Es importante señalar que aun cuando en el diseño la capacitación tiene una estructura similar entre programas, esta es claramente diferente si los programas apuntan a mejorar la empleabilidad de personas o si el objetivo es la inserción y/o mantención en el puesto de trabajo. En el primer caso, la capacitación se orienta principalmente a la formación de competencias, y sólo tres programas incluyen la práctica o intermediación laboral como apoyos complementarios. En el segundo caso, todos los programas incluyen un componente complementario de colocación o intermediación laboral.

### PROGRAMAS ASOCIADOS AL PROBLEMA DE BAJA PARTICIPACIÓN LABORAL Y/O DESEMPLEO

En el BIPS se han encontrado 10 programas que buscan enfrentar las barreras de acceso al mercado laboral (sin considerar la Oferta Programática Relevante), en particular el desempleo y/o la mantención en el mercado del trabajo (un resumen de los objetivos de propósito y componentes de los programas se encuentra en Anexo 1). En los programas seleccionados en el BIPS, ello se logra mejorando el acceso de población cesante al mercado laboral a través de intermediación laboral, apoyo socio laboral y capacitación (60%) o consolidando su permanencia en éste, mediante un bono al empleo (40%). Sólo uno de estos programas es exclusivo para mujeres, el Bono al Trabajo de la Mujer.

Los programas orientados a la inserción laboral de personas desempleadas, es decir aquellos que no son subsidios a la contratación, invierten la mayor proporción de los recursos en un mix de (i) instrumentos de perfilamiento<sup>31</sup>;

31 El instrumento de perfilamiento es una herramienta de creación de perfiles utilizada para: (i) diagnosticar las fortalezas y debilidades individuales para sugerir un plan de acción adecuado para la inserción laboral; (ii) evaluar el riesgo de desempleo de larga duración entre los desempleados y los que están a punto de quedar sin empleo; (iii) segmentar a los demandantes de empleo de acuerdo con el nivel de asistencia que se considera necesario para lograr la (re)inserción laboral; (iv) orientar los servicios, medidas y programas apropiados que se consideren más adecuados para satisfacer los requisitos de su "perfil" particular; y (v) emparejar a los solicitantes de empleo con vacantes disponibles. (Blázquez, M., A. Herrarte, F. Sáez. 2012. "Políticas de empleo y sus efectos: el caso de la formación dirigida a desempleados", Spanish Journal of Economics and Finance, vol. 35 (99), pp. 139-157).

(ii) información del mercado laboral; (iii) asesoría laboral y servicios de reclutamiento para las empresas; y (iv) capacitación e intermediación laboral. Los datos disponibles indican que dos de éstos cumplen, además, con el estándar de tiempo en la capacitación de su población objetivo: el Programa Reinvéntate con capacitación entre 80 y 400 horas, y el Programa Servicios Sociales, con una capacitación en oficios mínima de 200 horas y práctica laboral de 80 horas.

### 2.3. EXPERIENCIA COMPARADA EN POLÍTICAS DE APRESTO LABORAL PARA MUJERES

En general, los meta análisis que se han realizado para las políticas activas de empleo muestran que existen efectos positivos en el empleo para mujeres y en algunos casos mayores que para los hombres, con la excepción de programas de micro-emprendimiento. Existen varios motivos teóricos de por qué los programas del empleo podrían ayudar más a mujeres que a hombres.

El encontrar efectos mayores para mujeres puede ocurrir porque se estima que la oferta laboral de las mujeres es más sensible a los salarios que la oferta laboral de los hombres<sup>32</sup>. Se argumenta que las mujeres tienen mayor sensibilidad en su oferta laboral porque deben lidiar con más actividades que compiten con el trabajo remunerado, comparadas con las actividades que enfrentan los hombres. En particular, las mujeres realizan en mayor medida las labores del hogar. Por ejemplo, el cuidado de niños y niñas y adultos mayores recae desproporcionadamente en mujeres. Según Martínez, C., & Perticará, M. (2017), el 52% de las mujeres en América Latina reporta inactividad laboral por cuidado de terceros, en contraste al 3% reportado por hombres. Entonces, si debido a las políticas de empleo, las mujeres tienen acceso a un salario o ingreso mayor, es más probable que entren al mercado laboral o que trabajen más horas. Obviamente, para que esto ocurra, es necesario que los programas aumenten el capital humano, y por lo tanto el salario.

Los programas de empleo también pueden ser más efectivos para mujeres porque ellas no han logrado insertarse en el mercado laboral continuamente, generando menor apego al mercado laboral. En este caso, programas que incluyen prácticas laborales pueden ayudar a generar este apego y mayor inserción laboral<sup>33</sup>.

Adicionalmente, desde el lado de la demanda laboral, los empleadores pueden discriminar estadísticamente a mujeres, esto es, que, frente a falta de información individual, los empleadores asumen que las mujeres son de baja productividad comparada frente a los hombres<sup>34</sup>. Entonces, los programas con prácticas laborales pueden permitir que los empleadores

32 Bergemann, A., & Van den Berg, G. J. 2008. Active labor market policy effects for women in Europe—a survey. *Annales d'Economie et de Statistique*, 385-408.

33 Bergemann, A., & Van den Berg, G. J. 2008 op. cit

34 En algunos casos, las diferencias salariales entre hombres y mujeres en la firma podrían no ser discriminación estadística, por ejemplo, Prada, M. F., Rucci, G., & Urzúa, S. S. 2015. The effect of mandated child care on female wages in Chile (No. w21080). National Bureau of Economic Research, encuentran que la ley que obliga la provisión de sala cunas al contratar más de 20 mujeres implica una caída salarial para las mujeres.

conozcan la verdadera productividad de las mujeres, aumentando su participación<sup>35</sup>.

En el caso de las políticas laborales de micro-emprendimiento, las mujeres tienden a enfrentar mayores problemas de acceso al crédito, lo cual les impide comenzar un emprendimiento o llegar a la escala adecuada, por lo tanto, facilitar el acceso al crédito o entregar capital inicial puede ser clave para tener un micro-emprendimiento exitoso<sup>36</sup>. También, las mujeres tienen menor acceso a redes de información, como oportunidades de negocios o de mercado, que son en general dominadas por hombres<sup>37</sup>. Por lo tanto, también los programas de micro-emprendimiento con capacitación para manejar el negocio, o capacitación laboral con involucramiento en las firmas, podría generar mayor empleo e ingresos en mujeres que en hombres<sup>38</sup>.

Las definiciones de roles y las normas sociales, donde se espera que las mujeres realicen principalmente trabajo doméstico, no les permite generar capital social, por ejemplo, redes de contacto, para construir sus aspiraciones económicas, lo que entorpece la incorporación de las mujeres al mercado laboral, o las limita a empleos de baja calidad, como por ejemplo el trabajo doméstico<sup>39</sup>.

Otra restricción que enfrentan las mujeres es el “impuesto familiar”, que las obliga a gastar sus ganancias en otros fines, presionados por los otros miembros de la familia, pero no en actividades productivas<sup>40</sup>.

Si las intervenciones no están diseñadas para abordar las limitaciones específicas de género de las mujeres, es poco probable que sean igualmente beneficiosas para hombres y mujeres, y persistirán las brechas de género en la economía.

Si las mujeres enfrentan este impuesto familiar, intervenciones que incluyen servicios financieros bien definidos, como cuentas de ahorro con fines específicos, pueden ayudar a limitar el “impuesto familiar”. Similarmente, la entrega de capacitación y bienes de capital, en vez de dinero en efectivo, pueden aliviar la misma restricción.

## CARACTERÍSTICAS DE PROGRAMAS DE ALTA CALIDAD PARA MUJERES

Las autoras Buvinić, M., & O'Donnell analizan programas de empleo exitoso para mujeres en el mundo y proponen que los programas deban tener las siguientes características para ser considerados de alta calidad:

1. Si existe capacitación, esta debe ser de una duración suficiente. Por ejemplo, se menciona el caso de micro-emprendimiento en Perú<sup>41</sup>, donde

35 Bergemann, A., & Van den Berg, G. J. 2008 op. cit.

36 Langer L, y co-autores 2018

37 Buvinić, M., & O'Donnell, M. 2019. Gender matters in economic empowerment interventions: A research review. *The World Bank Research Observer*, 34(2), 309-346.

38 Langer L, y co-autores 2018; Buvinić, M., & O'Donnell, M. (2019). Op. cit.

39 Langer L, y co-autores 2018.

40 Buvinić, M., & O'Donnell, M. 2019 Op. cit.

41 Valdivia, M. 2015. Business training plus for female entrepreneurship? Short and medium-term experimental evidence from Peru. *Journal of Development Economics*, 113, 33-51.

se realizaban capacitaciones a mujeres por tres meses, tres días a la semana, por tres horas. Además, la capacitación debe acomodar las horas en que ésta se realiza para que las mujeres puedan compatibilizar los horarios de trabajo doméstico, y entregando incentivos a la asistencia. En esta misma línea, el programa Mujeres Ahorradoras en Acción de Colombia<sup>42</sup> considera un proceso de formación en el oficio equivalente a 116 horas. Complementariamente, el Informe Final de la Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral<sup>43</sup> indica que los resultados más auspiciosos provienen de aquellos programas donde la capacitación a población vulnerable opera cursos de larga duración (450 horas) acompañados de una práctica laboral con asistencia técnica (300 horas).

2. Los programas deben incluir alguna forma de apoyo social o fomento de la confianza, dado que esto parece aumentar la eficacia de los programas de formación, especialmente para las mujeres menos empoderadas. Por ejemplo, ir a la capacitación junto a una amiga u otra mujer elegida en forma aleatoria de similares características puede tener un efecto positivo en el micro-emprendimiento. Al mismo tiempo, entrenamiento en iniciativa personal puede ser más efectivo que el entrenamiento tradicional, también entrenamiento en revertir los propios prejuicios contraproducentes implícitos de las mujeres<sup>44</sup>.

3. Los servicios laborales para mujeres impulsados por la demanda han mostrado generalmente efectos positivos en empleo e ingresos, sin embargo, tienen altas tasas de abandono, lo cual nuevamente indica que se deben dar las facilidades e incluso incentivos a la asistencia. Además, se ha detectado en la literatura que existen preferencias desde los ejecutores a hombres, lo que también perjudica a las mujeres. Un programa impulsado por la demanda implica que se debe dar entrenamiento en ocupaciones que son demandas por el sector privado. Esta información se puede obtener analizando los datos del mercado laboral, evaluaciones independientes del mercado laboral y conversaciones con el sector privado. Nuevamente, es importante que el entrenamiento en ocupaciones o habilidades sea intenso, con seguimiento, facilidades de horario y que la inserción laboral sea guiada<sup>45</sup>.

Otros autores enfatizan que para que los programas de empleo cierren las brechas entre hombres y mujeres, el énfasis debe estar en la intermediación laboral y en disminuir la segregación de oficios y laboral, por ejemplo, el

42 Se trata de una intervención de tipo integral que busca promover procesos de fortalecimiento socio-empresarial de mujeres en situación de vulnerabilidad social, generando en ellas cultura del ahorro y empoderamiento a través de la sensibilización de género, la educación financiera, la instalación de capacidades empresariales, la vinculación formal a los servicios microfinancieros y la aplicación de un incentivo al ahorro para generar recursos para el fortalecimiento de sus emprendimientos productivos.

43 (AMSPE, BID y OCDE). 2015. "El Mundo de los Servicios Públicos de Empleo". Ministerio de Trabajo y Previsión Social. 2011. Informe Final Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral.

44 Buvinić, M., & O'Donnell, M. 2019. Op. cit.

45 Adoho, F., Chakravarty, S., Korkoyah, D. T., Lundberg, M. K., & Tasneem, A. 2014. The impact of an adolescent girls employment program: The EPAG project in Liberia. World Bank Policy Research Working Paper, (6832).

estudio de Didier et al. (2013:93)<sup>46</sup> sobre capacitación y programas públicos concluye que “la brecha de género en la inserción dentro del mercado laboral chileno comienza a describirse en términos de acceso a empleo y no en una brecha de formación”. Una conclusión similar se deriva del estudio sobre capacitación laboral en Chile de Muñoz (2017)<sup>47</sup>. A partir de la revisión de los programas de capacitación laboral el autor señala: 1) en el desarrollo de los programas formativos, es necesario privilegiar la disminución y eliminación de las barreras de género, lo que significa desarrollar estrategias conjuntas en materia de formación laboral para mujeres, especialmente las más pobres, generando una oferta con mayores posibilidades de práctica e inserción laboral; 2) se observan sesgos y barreras de género en el mercado laboral que se manifiestan en los oficios y ámbitos productivos en los cuales se desarrolla la oferta formativa orientada a mujeres, muchos de los cuales reproducen la segregación ocupacional sin mejorar la productividad de dichos ámbitos laborales; y 3) se requiere integrar en el diseño el análisis de las barreras y brechas no sólo como un antecedente de diagnóstico, sino como un elemento clave para la formulación de los componentes y contenidos de los programas formativos y estrategias complementarias.

## 2.4. POLÍTICA DE APRESTO LABORAL PARA MUJERES EN CHILE

Esta sección examina el marco estratégico de género y las metas asociadas con la temática de apresto laboral, presente en dos documentos que corresponden al período de evaluación (2016-2019): “Plan Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2011-2020: Hacia un Chile justo y corresponsable”<sup>48</sup> (Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género) y “Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030”<sup>49</sup> (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género). Para llevar a cabo este análisis se hizo una revisión de ambos documentos, la normativa e informes de avance disponibles. También se describen las responsabilidades que se asignan para la ejecución del Cuarto Plan.

De acuerdo con Naciones Unidas (2017)<sup>50</sup>, los planes de igualdad son “instrumentos técnico-políticos que permiten orientar el accionar del Estado y planificar y llevar adelante un proceso de trabajo conjunto entre los distintos sectores, potenciando la institucionalización y transversalización de género”.

Se considera que las prioridades estratégicas establecidas en ambos Planes, relativas al tema de empleo y género, constituyen un marco de referencia, una matriz, para la planificación de los programas que abordan

46 Didier, N., C. Pérez y D. Valdenegro. 2013. “Capacitación y capital humano: análisis de las últimas dos décadas.” Revista de Psicología, U. DE CHILE 2013, 22(2), 87-99

47 Muñoz, C. 2017. Capacitación laboral para la autonomía económica de mujeres en situación de pobreza: El Caso de Chile. Naciones Unidas: CEPAL. Evalúa los siguientes programas públicos: Programas Más Capaz; Programa Yo Emprendo; Programa Mujeres Jefas de Hogar; Programa Mujer Minera; Programa Mujer Emprendedora; Programa Desarrollo de Competencias laborales; y Programa Formación y capacitación para mujeres campesinas.

48 <https://siteal.iiep.unesco.org/bdnp/173/plan-igualdad-oportunidades-entre-hombres-mujeres-2011-2020-hacia-chile-justo>

49 [https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit\\_accion\\_files/ch\\_8001.pdf](https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/ch_8001.pdf)

50 Naciones Unidas. 2017. Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe Mapas de ruta para el desarrollo. Cepal. [https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/planes\\_de\\_igualdad\\_de\\_genero\\_en\\_america\\_latina\\_y\\_el\\_caribe\\_mapas\\_de\\_ruta\\_para\\_el\\_desarrollo.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/planes_de_igualdad_de_genero_en_america_latina_y_el_caribe_mapas_de_ruta_para_el_desarrollo.pdf)

el tema de apresto laboral y cuyo sujeto preferencial sean las mujeres. Ello porque establecen metas específicas y compromisos de Gobierno en torno a la temática señalada y conforman un eje en torno al cual se articulan otras políticas públicas (la de empleo, por ejemplo). Así también, otorgan sustento a los objetivos y a las acciones de los programas -en este ámbito- en pos de la consecución de las metas definidas.

• **Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2011-2020: Hacia un Chile justo y corresponsable**

El Plan define cuatro principios y seis ejes estratégicos, con sus respectivas metas, para la década, indicando que éstos “debieran orientar la Política de Estado en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y estar presentes en todas las acciones públicas que desarrollen los sucesivos gobiernos de aquí al 2020” (P.20).

Del análisis del Plan se desprende que hay dos ejes estratégicos y sus metas que se vinculan directamente con los problemas relativos a la inserción en el mercado laboral que abordan los programas evaluados<sup>51</sup>: Eje 1.1 Políticas públicas y una institucionalidad reforzada para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y Eje 1.4 Igual acceso a las oportunidades. Las metas asociadas a los ejes son:

---

<sup>51</sup> El problema central que abordan los programas evaluados son los relativos a la inserción en el mercado laboral, dentro del cual se agrupan 3 subproblemas específicos: Baja participación laboral y/o desempleo, Baja empleabilidad y Bajo emprendimiento



**TABLA 3. EJES ESTRATÉGICOS Y METAS PLAN 2011-2020**

EJES ESTRATÉGICOS	METAS
1.1 Políticas públicas y una institucionalidad reforzada para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	<p>Proponer, impulsar y coordinar la acción transversal por medio de distintos instrumentos de políticas públicas (metas ministeriales, PMG de género, entre otros, como el Consejo de Ministros para la coordinación de políticas de género, las comisiones regionales para la igualdad de oportunidades y la agenda de equidad de género).</p> <hr/> <p>Para el año 2020, hombres y mujeres tengan igual oportunidad de acceso a trabajos de calidad, con remuneraciones de acuerdo a su productividad, con derechos laborales, seguridad social y flexibilidad para conciliar trabajo y familia.</p> <hr/> <p>Un 60% de las mujeres en edad de trabajar participando en el mercado del trabajo,</p> <hr/> <p>Asegurar la participación de mujeres en empleos de calidad con seguridad social, derechos laborales y seguridad en el trabajo.</p> <hr/> <p>Reducción de al menos en un 50% de la actual brecha salarial entre hombres y mujeres.</p> <hr/> <p>Garantizar igualdad de acceso al sistema financiero que los hombres.</p>
1.4 Igual acceso a las oportunidades	<p>Reformar el Código del Trabajo de modo de eliminar las discriminaciones en contra de la contratación de mujer, modificando el artículo 203 que establece solo para el empleador que contrata más de 20 trabajadoras en una empresa la obligación de pagar una sala cuna</p> <hr/> <p>Extensión de cobertura y de horario de los jardines infantiles y salas cunas, para que las madres y padres trabajadoras tengan la tranquilidad que sus hijos están bien cuidados mientras trabajan.</p> <hr/> <p>Velar por abordar la realidad de las mujeres que tienen trabajos temporales, garantizándoles protección social.</p> <hr/> <p>Aumentar las acciones de promoción y de apoyo al emprendimiento y autonomía económica femenina.</p> <hr/> <p>Que las mujeres de pueblos indígenas, áreas rurales e inmigrantes puedan expresar su identidad y conservar su cultura, asegurándoles el acceso a las oportunidades sin imposiciones ni discriminaciones.</p>

Fuente: Plan Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2011-2020: Hacia un Chile Justo y Corresponsable.

Los avances en torno a los objetivos y metas propuestas se encuentran documentados en el Cuarto Plan Nacional de Igualdad (2018:36). Entre los avances mencionados, y relativos al tema de apresto laboral, se destacan:

- Ministerios de Economía, de Obras Públicas, de Vivienda y Urbanismo, de Energía, de Transportes y Telecomunicaciones y de Minería, han implementado medidas orientadas a disminuir la segregación sexual y a favorecer el acceso de las mujeres a sectores productivos masculinizados.
- Políticas sectoriales, se han desarrollado programas específicos de apoyo a la formación de empresas, que incluyen la capacitación productiva y financiera en el uso de instrumentos de exportación.

- Políticas y programas dirigidos a mujeres rurales e indígenas rurales por parte del Ministerio de Agricultura que buscan que ellas accedan a la información y hagan uso de los beneficios dirigidos a campesinos y pequeños productores.
- Políticas y programas de educación que tienen relación directa con el acceso de mujeres a la tecnología, la ciencia y la innovación que mejoran su empleabilidad.
- 2014. Ley 20.786. Regula la jornada, descanso y remuneración de las trabajadoras de casa particular.
- 2016. Ley 20.940 Moderniza las Relaciones Laborales con enfoque de igualdad y equidad de género.
- 2014. Sello Empresa Mujer en el sistema de Mercado Público. Banca Crece Mujer Emprendedora Banco Estado.
- 2014. Programa Mujer Exporta de DIRECON. Feria Nacional de Mujeres indígenas SERNAMEG-INDAP-CONADI.
- 2015. Programas de Capacitación Laboral, Programa de Educación y Programa de Colocación Laboral para mujeres privadas de libertad.
- 2015. La Dirección del Trabajo y Previsión Social implementa fiscalización en materia de igualdad salarial normado en la Ley 20.348.
- 2016-2017. Implementación, por parte de la Dirección del Trabajo y Previsión Social, de programa especial de fiscalizaciones que contempla materias de equidad de género en las normas laborales.
- 2016-2017. Programa de Reinserción Económica y Emprendimiento para Mujeres en Conflicto con la Ley.

#### • Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030

Por su parte, el Cuarto Plan, se vincula a través de la temática de “derechos económicos” con el tema de apresto laboral. El Plan establece que el reconocimiento de estos derechos tiene por finalidad erradicar las desigualdades de género en el mercado laboral y en la distribución, el acceso y control de los recursos productivos. Esto implica que se debe garantizar que las mujeres tengan la oportunidad de generar ingresos con el trabajo o actividad productiva que realicen, con oportunidades de empleo y desarrollo de iniciativas productivas igualitarias y bajo condiciones de trabajo seguras, dignas y saludables. Las trabajadoras deben tener garantizado un salario justo e igualitario, sin ser discriminadas en las oportunidades de empleo y en las condiciones de trabajo cuando están embarazadas.

Las metas que están relacionadas con los derechos económicos<sup>52</sup> se presentan a continuación en la Tabla 4:

<sup>52</sup> Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Objetivos del Plan Pág. 26

**TABLA 4. DERECHOS ECONÓMICOS: METAS, INDICADORES E INSTITUCIONES, PLAN 2018-2030**

META Y AÑO	INDICADOR	INSTITUCIONES EJECUTORAS
Aumentar al 60% la participación laboral general de las mujeres y al 40% en el caso de mujeres ubicadas en el primer quintil de ingresos, en condiciones de trabajo decente. (2030)	Tasa de participación laboral de las mujeres según quintil de ingreso.	Min. Trabajo y Previsión Social, Min. Economía, Fomento y Turismo, Min. Agricultura, Min. Minería, Min. Transporte y Telecomunicaciones, Todos los ministerios
Alcanzar el 40% de acceso de mujeres a emprendimientos de alto potencial. (2025)	% de mujeres que participan en iniciativas de emprendimientos de alto potencial (innovación)	Min. Economía, Fomento y Turismo, DIRECON, Min. Trabajo y Previsión Social, Min. Agricultura
Diseñar e implementar Programa de Emprendimiento intersectorial, con acompañamiento para inserción laboral y cuidado infantil. (2020)	% de mujeres que acceden al programa de emprendimiento intersectorial con acompañamiento para inserción laboral y cuidado infantil.	Min. Economía, Fomento y Turismo, Min. Desarrollo Social Familia, Min. Trabajo y Previsión Social
Crecimiento económico inclusivo con creación de nuevos empleos decentes y sostenibles que promuevan la igualdad de género. (2020-30)	% de nuevos empleos decentes y sostenibles para mujeres que promuevan la igualdad de género	Min. Trabajo y Previsión Social, Min. Economía Fomento y Turismo, Sector Privado
Acceso a sala cuna para cuidado de niños y niñas, hijos/as de mujeres y hombres trabajadores.	% de niños y niñas hijos/as de mujeres y hombres trabajadores que asisten a sala cuna para cuidado	Min. Trabajo y Previsión Social, Min. Secretaría General de la Presidencia, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género
Acceso preferente a capacitación y acompañamiento para inserción laboral de las cuidadoras familiares del subsistema de apoyos y cuidado. Diferenciando trayectorias independiente y dependiente. (2020)	% de mujeres capacitadas según perfil	Min. Trabajo y Previsión Social, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, SERNAMEG
Ampliar el subsistema de apoyos y cuidados a nuevas comunas que consideren una proporción mayor de ingreso de mujeres dependientes. (2025)	Nº de nuevas iniciativas de apoyos de cuidados por comunas	Min. Desarrollo Social y Familia, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, SERNAMEG
Eliminar prácticas de discriminación laboral por maternidad en contratación y salarios, entre otras. (2020)	Variación anual de denuncias por discriminación laboral por maternidad en contratación y salarios, entre otras.	Min. Trabajo y Previsión Social, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género
Realizar estudios que identifiquen los mecanismos discriminatorios que generan la deserción y salida de las mujeres de sus puestos de trabajo. (2020)	Nº de estudios realizados por ministerios sobre deserción laboral de las mujeres.	Min. Trabajo y Previsión Social, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género
Elaborar normas tributarias y sanitarias especiales acorde a las condiciones de los emprendimientos rurales. (2020)	% de mujeres emprendedoras rurales que acceden a solución sanitaria. % de mujeres emprendedoras rurales que acceden a solución tributaria	Min. Agricultura, Min. Salud, Min. Hacienda
Aumentar la reinserción laboral posterior al cumplimiento penitenciario de mujeres sujetas a la Ley 18.216 disminuyendo su probabilidad de reincidencia. (2020)	% de mujeres privadas de libertad o sujetas a la Ley 18.216 que acceden a un trabajo remunerado dependiente e independiente.	Min. Justicia y Derechos Humanos, Min. Trabajo y Previsión Social Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género
Aumentar la cobertura del Programa 4 a 7. (2020)	% de mujeres que acceden al Programa 4 a 7	Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género SERNAMEG
Aumentar la oferta de programas de capacitación laboral y escuelas de emprendimiento a mujeres jefas de hogar y adultas mayores. (2020)	% de mujeres jefas de hogar que acceden a los programas de capacitación laboral. % de mujeres jefas de hogar que acceden a las escuelas de emprendimiento.	Min. Trabajo y Previsión Social Min. Economía, Fomento y Turismo Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género SERNAMEG.

Fuente: Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030 Págs. 40-47

Este Panel no contó con información actualizada para emitir un juicio sobre el avance en el logro de las metas propuestas<sup>53</sup>. Sin embargo, es posible describir las coordinaciones a nivel general (ministerial) que están descritas como propuesta en el documento del Cuarto Plan para su ejecución.

### RESPONSABILIDADES PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN

A diferencia del Plan 2011-2020, el Cuarto Plan 2018-2030 establece claramente quiénes son los ejecutores de las prioridades establecidas, nombrando específicamente a todos los Ministerios como responsables de la consecución de las metas fijadas.

Respecto del apresto laboral, el Cuarto Plan indica que, para las metas relativas a los problemas de Baja Empleabilidad y Baja Participación Laboral, todos los Ministerios son responsables, en particular de la meta “aumento de la participación laboral de la mujer”. En los temas asociados con el problema de Bajo Emprendimiento, sólo se menciona a los siguientes Ministerios responsables: Trabajo y Previsión; Social, Economía, Fomento y Turismo; y Agricultura. En las metas asociadas con “ampliar el subsistema de apoyos y cuidados” para una mejor participación laboral, los Ministerios identificados son: Mujer y la Equidad de Género, Desarrollo Social y Familia y Trabajo y Previsión Social.

Para el logro de las metas propuestas en el Cuarto Plan, se han generado varias coordinaciones. En la mayoría de ellas, es la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género, en su rol de coordinador entre las Secretarías Regionales de la Mujer y la Equidad de Género y las mismas Secretarías quienes se encargan de articular y coordinar las acciones, estrategias y actores que inciden en el desarrollo del Plan.

Una de tales coordinaciones es la desarrollada por el Comité Ministerial<sup>54</sup> sobre derechos económicos de la mujer, el que incorpora actores de la institucionalidad pública en el marco de los compromisos de género suscritos por el Estado y relativos a la política pública de igualdad entre mujeres y hombres<sup>55</sup>.

Asimismo, SERNAMEG (Minuta Julio 16, 2021)<sup>56</sup> explica que para efectos del Plan se han desarrollado o se desarrollarán las siguientes acciones, y que el primer reporte estará disponible en julio de 2021<sup>57</sup>:

1. Trabajo coordinado entre el/los Sectores y las Sectorialistas del MMEG para identificar y programar todas las Acciones Estratégicas

53 La información sobre el seguimiento del Plan se solicitó en varias oportunidades. Incluso se preguntó por esta en la entrevista sostenida con SERNAMEG. El ministerio indicó que esta aún no estaba disponible, aunque estaba en proceso de elaboración. Al cierre de este Informe, este Panel no cuenta con dicha información.

54 Ministerio de Hacienda; Ministerio de Economía, Fomento y Turismo; Ministerio de Desarrollo Social; Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Ministerio de Agricultura; Ministerio de la Secretaría General de la Presidencia; Ministerio de Vivienda y Urbanismo y Consejo Nacional de la Cultura y las Artes (hoy Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio), entre otros.

55 El Plan se asienta en la igualdad de género: objetivo estratégico 1 “Alcanzar el reconocimiento, respeto y garantía de los derechos de las mujeres en su diversidad para alcanzar la igualdad de género y la autonomía de la diversidad de mujeres que habita el territorio nacional.” y se hace cargo de los problemas que experimentan las mujeres derivadas de su posición subordinada en el sistema de desigualdades de género. Plan de Igualdad pág. 23-24

56 Respuesta del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (Minuta de Preguntas Julio 16, 2021).

57 A la fecha (Julio 30, 2021) este Panel aún no recibe la información sobre seguimiento.

necesarias de implementar para aportar al cumplimiento de las metas Intersectoriales o para lograr el cumplimiento de las Metas Sectoriales.

2. “Talleres o jornadas Sectoriales” en las cuales se ha abordado el avance de las Metas y Acciones Estratégicas y se han generado estrategias de mejora para desatar nudos críticos que se puedan ir presentando en la implementación.

3. “Talleres Intersectoriales” en que se abordará el avance de las Metas y Acciones Estratégicas y se generarán estrategias de mejora para desatar nudos críticos que se puedan ir presentando en la implementación.

4. Eventos tipo Seminarios para mostrar el avance en la implementación del Plan Nacional de Igualdad y en el que se difundan las prácticas más destacadas en este proceso. A la vez, se recoge desde públicos diversos (expertas/os, autoridades políticas, representantes académicos, entre otros), orientaciones y sugerencias para avanzar y mejorar el proceso.

5. Publicaciones en las páginas web del MMEG y otros ministerios, con información y difusión del proceso de implementación del Plan Nacional de Igualdad.

Este Panel no contó con información actualizada sobre seguimiento para emitir un juicio sobre las coordinaciones desarrolladas por el comité ministerial; tampoco, sobre las acciones descritas en la Minuta de SERNAMEG. La escasa información que se obtuvo provino del mensaje presidencial (2019), documento de SERNAMEG<sup>58</sup> que indica respecto del Comité Ministerial lo siguiente:

- Instrucción a las Secretarías Regionales Ministeriales para que participen de las Comisiones Regionales de Equidad de Género en todo Chile.
- Solicitud a cada ministerio: i) contar con unidades y/o comisiones de género ministeriales que se encarguen del seguimiento de las políticas de igualdad y equidad de género del sector; ii) formación y capacitación a funcionarios públicos en igualdad y equidad de género; iii) aplicación del Instructivo Presidencial de fecha 23 de mayo de 2018 sobre Igualdad de Oportunidades y Prevención y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual en los Ministerios; y iv) desagregar por sexo todos los datos que existan en los sistemas de información, estadística, estudios o cualquier otro.

El análisis del documento citado no permite derivar conclusiones sobre su eficacia, puesto que la mayor parte de las acciones son solicitudes para establecer coordinaciones futuras. Por otra parte, lo expresado en el documento de SERNAMEG<sup>59</sup> no se relaciona directamente con las

58 [https://cdn.digital.gob.cl/filer\\_public/ca/17/ca17d7b2-b8ca-432c-b3a1-1fa02e6e358c/8\\_minmujer-f.pdf](https://cdn.digital.gob.cl/filer_public/ca/17/ca17d7b2-b8ca-432c-b3a1-1fa02e6e358c/8_minmujer-f.pdf)

59 Op.cit. Pág. 6-10

prioridades y metas establecidas en el Plan en relación con los derechos económicos, y tampoco con los contenidos de la agenda mujer<sup>60</sup>.

Asimismo, en relación con las acciones descritas en la Minuta enviada por SERNAMEG, no se tuvo información sobre los resultados de las coordinaciones establecidas, y tampoco se contó con datos para establecer un juicio sobre el avance en las metas.

Los Consejos Asesores y Comisiones, conformados por representantes del sector público y privado, son otras instancias y espacios de coordinación general que también buscan desarrollar un trabajo coordinado en materias de género y desarrollo económico. El objetivo central de ambas instancias de coordinación es generar políticas públicas específicas para las mujeres, enfocadas en mejorar su inserción al mercado del trabajo y sus condiciones laborales<sup>61</sup>. También, se han creado otras mesas o instancias de carácter intersectorial que son espacios de coordinación para abordar los problemas asociados con los derechos económicos y el género, y que requieren del concurso y experticia de distintos actores institucionales, públicos y sociales. En general, estas mesas están integradas por dos o más ministerios y, en algunos casos, participan otros actores privados. Para una revisión de los objetivos y características de las mesas vinculadas con el tema bajo evaluación, ver primera parte, Evaluación Sectorial "Apresto Laboral para Mujeres".

No se contó con información para evaluar adecuadamente las coordinaciones generales o las intersectoriales. No obstante, fue posible detectar avances respecto de las coordinaciones globales en las siguientes Comisiones:

- Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral: está disponible el Informe final de la comisión<sup>62</sup>. Las conclusiones del Informe, entregadas en 2011, no se recogen en el quehacer de los programas. Incluso en el Informe, uno de los casos examinados es el programa Mujeres Jefas de Hogar que no incorpora las lecciones que de ahí se derivan en su justificación y estrategias de ejecución. A saber, el documento concluye respecto de los programas de capacitación orientados a la formación de oficios, dentro de los que se incluye el programa MJH: "que la política de capacitación vigente en el país es claramente deficitaria en tres dimensiones centrales: la equidad en la asignación de los recursos, la eficiencia para lograr sus objetivos y la efectividad en sus resultados" (Pág. 6). La falta de eficacia de los instrumentos de capacitación se observa en: cursos de corta duración y sin efectos sobre la productividad; gran heterogeneidad en la calidad de los oferentes (OTEC); menor cobertura de grupos vulnerables; déficits en la mediación entre las empresas y los oferentes de capacitación (OTIC); debilidad institucional del SENCE para la supervisión del

60 [https://minmujeryeg.gob.cl/?page\\_id=4195](https://minmujeryeg.gob.cl/?page_id=4195), Programa de Gobierno. Principales Objetivos y Medidas.

61 Ver Tabla sobre Institucionalidad de género para la inserción y mejora de condiciones laborales en Parte I de la presente evaluación.

62 Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral. Informe Final 2011. <https://www.estudiospnud.cl/publicaciones/informe-final-comision-revisora-del-sistema-de-capacitacion-e-intermediacion-laboral/>

sistema. Este diagnóstico ha sido ratificado por diversos estudios que con posterioridad han analizado el sistema de formación de competencias laborales en Chile<sup>63</sup>.

Específicamente, en el caso del programa Mujeres Jefas de Hogar, la Comisión indica que no hay evidencia confiable respecto de los resultados obtenidos porque no se cuenta con evaluaciones técnicamente bien realizadas. El programa tuvo una evaluación cualitativa de proceso y una evaluación de impacto. “La primera, cualitativa, realizada en el año 2009 para la cohorte del año anterior, aconsejó mejorar la gestión del programa, lograr una mayor coordinación efectiva entre las unidades del programa, reajustar el diseño de cursos y promover una mayor oferta de cursos de capacitación.” Respecto de la segunda evaluación, de impacto, la Comisión “pone en duda el método de selección de los controles, por lo que considera los resultados como no concluyentes. Además, señala que el programa adolece de importantes problemas de diseño que ameritan ser revisados inmediatamente” (Comisión 2011:36). A pesar que el programa tiene un rediseño en 2017<sup>64</sup>, este Panel considera que los resultados no han sido suficientemente considerados por el programa.

- Comisión Nacional de Productividad: ha producido un conjunto de publicaciones<sup>65</sup> que tienen el potencial de sustentar los diagnósticos realizados por los programas, pero no han sido incluidos. Dentro de éstas, una de las más relevantes es el estudio sobre “Mujeres en el Mundo Laboral, 2018”. Destaca en el documento el análisis sobre las causas de la desigualdad de género en los mercados laborales, y las 14 recomendaciones que se derivan para elevar la participación laboral femenina, reducir la segregación ocupacional por género y empoderar económicamente a la mujer.

La mayor parte de los resultados del conjunto de estudios encargados y las indicaciones que entregan en materia de política pública relativa a los temas de género y trabajo, no permean ni a nivel de las instituciones encargadas de definir y orientar a los programas, ni a nivel de los programas. Por tanto, permanecen en el papel como propuestas interesantes que no alimentan las decisiones estratégicas de los sectores y las de diseño e implementación de los programas. En entrevistas <sup>66</sup> con los programas se

63 Por ejemplo, ver Centro de Sistemas Públicos. 2015. “Estudio sobre la organización, estructura y funcionamiento del mercado de la capacitación en Chile”. Informe Final para SENCE, elaborado por el centro perteneciente al Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile. Comisión Nacional de Productividad. 2018. “Formación de Competencias para el Trabajo en Chile”, Informe Técnico Comisión Nacional de Productividad, Mayo. Carrillo et al. 2018. Carrillo, F., M. E. De Diego y R. Miranda 2018. “Caracterización del Funcionamiento de la Franquicia Tributaria”, Nota Técnica Comisión Nacional de Productividad [http://www.comisiondeproductividad.cl/wpcontent/uploads/2018/04/Nota\\_Tecnica\\_4\\_Franquicia\\_Tributaria.pdf](http://www.comisiondeproductividad.cl/wpcontent/uploads/2018/04/Nota_Tecnica_4_Franquicia_Tributaria.pdf). Rodríguez, R., F. Saltiel y S. Urzúa. 2018. “Dynamic Treatment Effects of Job Training,” NBER Working Paper # 25408.

64 La reformulación del programa plantea un énfasis en el desarrollo y fortalecimiento de condiciones para la empleabilidad o actividades económicas independientes de las participantes, ya que las competencias en este nivel son las que contribuyen a la sostenibilidad en el mercado de trabajo y la generación de ingresos, mediante una trayectoria. [https://programassociales.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/pdf/2017/PRG2017\\_2\\_59481.pdf](https://programassociales.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/pdf/2017/PRG2017_2_59481.pdf)

65 Mujeres en el mundo laboral: Más oportunidades, crecimiento y bienestar, 2017; Competencia y Productividad en la economía chilena, 2018; Formación de Competencias para el Trabajo en Chile, 2018; Análisis Técnico de una Reducción Legal de la Jornada Laboral, 2020; 12 recomendaciones para la recuperación económica: Empleo, inversión y bienestar, 2020; Institucionalidad Estadística y Políticas Públicas, 2020; Informe Anual de Productividad 2016-2020.

66 Entrevista electrónica con SERNAMEG (22/06/2021); Fundación Artesanías, entrevista electrónica con el programa (23/06/2021); PRODEMU, entrevista electrónica (25/06/2021); CONADI (24/06/2021).

preguntó explícitamente si se conocía el Plan y cómo se aplicaba en su programa. Algunos/as entrevistados/as no conocen el Plan de Igualdad y otros/as toman los temas de manera diferente a lo propuesto. Por ejemplo, el concepto “emprendimientos con alto potencial de innovación” utilizado en el Plan, se reinterpreta como diferenciación productiva, o el concepto de “empleo decente” no se retoma en los componentes de los programas (estos temas se abordan más adelante en la sección 2.6 y diseño).

En parte ello se debe a que los Planes y las mesas instauradas no logran concretar sus prioridades estratégicas en un programa operativo de carácter anual con responsabilidades específicas. Si bien el Cuarto Plan avanza en este sentido, cuando establece además de las metas, los indicadores, los plazos e identifica las instituciones responsables de las metas, no logra bajar a los programas en la forma de un mandato de acciones específicas con tareas y funciones definidas para cada uno de los funcionario/as responsables de operarlos.

Por otra parte, a pesar del avance en la construcción de un marco de prioridades y de la instauración de comisiones y mesas, las metas no cuentan con recursos financieros asociados, y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género no ha logrado una conducción articulada ni el seguimiento de las acciones de las diferentes instituciones que abordan la temática de apresto laboral. En esta línea, es posible decir que a la fecha no hay política de empleo unitaria y tampoco una de apresto laboral que integre los distintos programas públicos -bajo evaluación- para el cumplimiento de las prioridades y metas establecidas.

En síntesis, el análisis realizado sobre la vinculación y generación de sinergias entre los planes de igualdad y los instrumentos de apresto laboral deja en evidencia que los sectores involucrados en el Plan y los diferentes niveles de gobierno no han logrado concertar acciones operativas, compartir metas, y reunir los recursos necesarios para alcanzar las prioridades definidas en los programas que componen esta evaluación. En esta línea, los Planes seguirán siendo un mecanismo para el adelanto de las mujeres<sup>67</sup>, y no una hoja de ruta hacia la igualdad de género en los temas de empleo, para el Estado en su conjunto.

<sup>67</sup> Se han creado en los Estados Miembros mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer orientados, entre otras cosas, a diseñar, fomentar, aplicar, ejecutar, vigilar, evaluar, estimular y movilizar el apoyo de políticas que promuevan el adelanto de la mujer. Estos mecanismos se ven, con frecuencia, perjudicados debido a mandatos poco claros, falta de personal, capacitación, datos adecuados y recursos suficientes y un apoyo insuficiente de los dirigentes políticos nacionales (Declaración de Beijing).



## 2.5. OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE

A continuación, se analiza la Oferta Programática Relevante, que corresponde a los 8 programas definidos en la siguiente tabla. Se analizan agrupándolos por el problema específico que intentan resolver: Baja Empleabilidad, Bajo Emprendimiento y Baja Participación Laboral y/o Desempleo. El análisis de esta subsección es muy general, poniendo énfasis en las características de los programas. Un análisis detallado de los problemas específicos de cada programa será presentado en el capítulo 3.

**TABLA 5. OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE**

BAJA EMPLEABILIDAD	BAJO EMPRENDIMIENTO	BAJA PARTICIPACIÓN LABORAL Y/O DESEMPLEO
Desarrollo de Competencias Laborales (PRODEMU)	Kume Mognen Pu Zomo: Calidad de Vida y Autocuidado (CONADI)	
Programa Mujeres Jefas de Hogar (SERNAMEG)	Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas (PRODEMU)	
Autonomía Económica de la Mujer (PRODEMU)	Mujer Emprende (SERNAMEG)	Programa 4 a 7 (SERNAMEG)
	Mejora a la Empleabilidad para Artesanos/as Tradicionales de Zonas Rurales (Fundación Artesanías de Chile)	

Fuente: Parte I de la presente evaluación.

### PROGRAMAS ASOCIADOS AL PROBLEMA DE BAJA EMPLEABILIDAD

Tres de los programas de la Oferta Programática Relevante, 1) Desarrollo de Competencias Laborales (DCL), 2) Mujeres Jefas de Hogar (MJH) y 3) Autonomía Económica de la Mujer (AEM), se vinculan directamente con el problema específico de Baja Empleabilidad. Los objetivos de los programas a nivel de propósito y componente son:

**TABLA 6. PROPÓSITOS Y COMPONENTES PROGRAMAS ASOCIADOS A LA BAJA EMPLEABILIDAD**

INSTITUCIÓN	SERNAMEG	PRODEMU	PRODEMU
PROGRAMAS	MUJERES JEFAS DE HOGAR	AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LA MUJER	DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES
PROPÓSITO	Jefas de hogar de los quintiles I, II y III cuentan con herramientas para su autonomía económica que les permitan generar, gestionar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado, acceder a la oferta pública y conciliar con corresponsabilidad el trabajo doméstico y de cuidados	Mujeres en situación de vulnerabilidad social aumentan sus competencias personales, técnicas y oportunidades en el ámbito laboral	Mujeres de familias que participan en Chile Solidario o Subsistema de Seguridad y Oportunidades fortalecen sus competencias técnicas y de emprendimiento.
COMPONENTES	1) Formación para el trabajo remunerado y la autonomía económica (talleres de apresto laboral) 2) Acompañamiento Proyecto Laboral (se coordinar apoyos: capacitaciones, intermediación laboral o instrumentos para emprendimiento, cuidado infantil, servicios sociales de salud, nivelación de estudios, alfabetización digital, dental, etc.)	1) Habilitación Laboral (formación para el empleo o emprendimiento) 2) Capacitación Técnica 3) Proyección Laboral (talleres, alfabetización digital y capital semilla)	1) Habilitación en competencias personales, sociales y de empleabilidad (talleres) 2) Capacitación Técnica (cursos, alfabetización digital) 3) Proyección Laboral (formación e intermediación laboral)

Fuente: Informes de Desempeño BIPS 2019 de los programas

Respecto de la capacitación, llama la atención en los programas DCL y AEM, la ausencia de intermediación laboral. Si bien el programa DCL nombra un componente de esta manera, el contenido de sus actividades está limitado a “sesiones formativas que entregan herramientas para la búsqueda de empleo y oportunidades laborales”, lo que no cumple con las funciones de encuentro y articulación de la oferta con la demanda, entre otros. Lo anterior puede resultar en una dificultad adicional para las mujeres, en la búsqueda de empleo dependiente o independiente (Kluve 2010; Rosholm 2014)<sup>68</sup> y para encontrar empleos con salarios sobre el mínimo garantizado (Flores-Lima, 2010)<sup>69</sup>. La evaluación de diseño de estos programas se presenta en el capítulo siguiente.

### PROGRAMAS ASOCIADOS AL PROBLEMA DE BAJO EMPRENDIMIENTO

Cuatro de los programas en la presente evaluación sectorial: 1) Kume Mognen Pu Zomo (KM), 2) Mujer Emprende (ME), 3) Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas (FCC) y 4) Mejora a la Empleabilidad para Artesanos/as Tradicionales de Zonas Rurales (EAT), se vinculan directamente con el problema específico de Bajo Emprendimiento. Los objetivos de los programas a nivel de propósito y componente son los siguientes:

68 Kluve, J. “The effectiveness of European active labor market programs.” *Labour Economics* 17 (2010): 904–918.

69 Flores Lima, R. 2010. Innovaciones en la evaluación de impacto del servicio de intermediación laboral en México. Nota técnica IDB- TN-118. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, DC.

**TABLA 7. PROPÓSITOS Y COMPONENTES PROGRAMAS ASOCIADOS AL BAJO EMPRENDIMIENTO**

INSTITUCIÓN	CONADI	FUN. ARTESANIAS	SERNAMEG	PRODEMU
PROGRAMAS	KUME MOGNEEN	MEJORA A LA EMPLEABILIDAD DE ARTESANAS	MUJER EMPRENDE	FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA MUJERES CAMPESINAS
PROPÓSITO	Disminuir barreras formativas que impiden a mujeres mapuche de la comuna de Ercilla, desarrollar actividades productivas que les permitan sacar a sus familias de la pobreza (BIPS: Dotar de herramientas para el emprendimiento a mujeres mapuche de comunas de la región La Araucanía que presentan barreras formativas)	Aumentar la inserción en el mercado laboral de los(as) artesanos(as) tradicionales registrados en la Fundación Artesanías de Chile	Mujeres emprendedoras de los quintiles I al IV aumentan nivel de desarrollo de sus emprendimientos	Mujeres campesinas desarrollan unidades de negocio sostenibles en el tiempo de forma individual o asociativa.
COMPONENTES	1) Capacitación en labores u oficios con pertinencia cultural mapuche; 2) Elaboración y financiamiento de proyectos de negocio o emprendimiento; 3) Adquisición de maquinaria y/o equipamiento	1) Capacitación a Artesanos: técnica y de gestión comercial 2) Inserción en plataformas comerciales y formales 3) Diagnósticos	1) Profesionalizando el Emprendimiento (formación) 2) Fomento de Redes y asociatividad (tutorías y mentorías)	1) Capacitación Técnica para la producción (herramientas técnicas y conocimiento) 2) Desarrollo Personal para el emprendimiento (capacitación) 3) Desarrollo Organizacional para la asociatividad (capacitación) 4) Inversión para el emprendimiento y el aprendizaje (financiamiento) 5) Comercialización para la sustentabilidad (financiamiento) 6) Información para oportunidades de fomento productivo (jornadas grupales, giras técnicas, participación de dirigentes, eventos, cierres)

Fuente: Informes de Desempeño BIPS 2019 de los programas

Para lograr el resultado propuesto a nivel de propósito, el instrumento por excelencia es la capacitación, aunque dos de ellos (ME y FCC) incluyen además un componente de desarrollo personal que se alinea con las barreras específicas de género y vinculadas al liderazgo. Una característica común de los programas de micro-emprendimiento es su foco en grupos específicos (Kume Mognem, Mejora a la Empleabilidad de Artesanas y Formación y Capacitación de Mujeres Campesinas), con un número bajo de beneficiarias, y solo el programa Mujer Emprende atiende una población más amplia, pero el número de beneficiarias es relativamente pequeño (1.000 beneficiarias al año). La evaluación de diseño de estos programas se presenta en el capítulo siguiente.

### PROGRAMAS ASOCIADOS AL PROBLEMA DE BAJA PARTICIPACIÓN LABORAL Y/O DESEMPLEO

Sólo uno de los programas en la presente evaluación sectorial: Programa 4 a 7 (P47), se vincula directamente con el problema social específico de Baja Participación Laboral y/o Desempleo. Este programa está orientado exclusivamente a atender mujeres. Los objetivos del programa a nivel de propósito y componente son:

**TABLA 8. PROPÓSITOS Y COMPONENTES PROGRAMAS ASOCIADOS A LA BAJA PARTICIPACIÓN Y DESEMPLEO**

INSTITUCIÓN	SERNAMEG
PROGRAMA	PROGRAMA 4 A 7
PROPÓSITO	Mujeres responsables de niños y niñas de 6 a 13 años, acceden al servicio de cuidado provisto por el programa, en apoyo a su participación en el mercado laboral
COMPONENTES	1) Apoyos transversales para la autonomía económica de las mujeres (talleres para mujeres) 2) Cuidado Infantil Integral (talleres para niños)

Fuente: Informe de Desempeño BIPS 2019 del programa.

El Informe de seguimiento BIPS del programa complementa la información sobre su propósito, indicando el siguiente: "Mujeres pertenecientes a los quintiles I, II y III, entre 18 y 65 años responsables de niños/as de 6 a 13 años, se incorporan, mantienen y desarrollan en el mundo del trabajo".

A pesar de que existen similitudes en el objetivo de propósito del P47 con el resto de la oferta pública de programas de baja empleabilidad, existen importantes diferencias en los instrumentos que se utilizan para alcanzar el objetivo. Mientras el P47 privilegia el cuidado infantil y talleres para fortalecer el perfil personal y laboral, los programas seleccionados orientados a la inserción laboral de personas desempleadas invierten la mayor proporción de los recursos en una combinación de (i) instrumentos de perfilamiento<sup>70</sup>; (ii) información del mercado laboral; (iii) asesoría laboral y servicios de reclutamiento para las empresas; (iv) capacitación e intermediación laboral.

Respecto del componente de cuidado infantil en el P47, este Panel valora la importancia de este apoyo para las mujeres trabajadoras pues se hace

<sup>70</sup> El instrumento de perfilamiento es una herramienta de creación de perfiles que se utiliza para: (i) diagnosticar las fortalezas y debilidades individuales para sugerir un plan de acción adecuado para la inserción laboral; (ii) evaluar el riesgo de desempleo de larga duración entre los desempleados y los que están a punto de quedar sin empleo; (iii) segmentar a los demandantes de empleo de acuerdo con el nivel de asistencia que se considera necesario para lograr la (re)inserción laboral; (iv) orientar los servicios, medidas y programas apropiados que se consideren más adecuados para satisfacer los requisitos de su "perfil" particular; y (v) emparejar a los solicitantes de empleo con vacantes disponibles. (Blázquez, M., A. Herrarte, F. Sáez. 2012. "Políticas de empleo y sus efectos: el caso de la formación dirigida a desempleados", Spanish Journal of Economics and Finance, vol. 35 (99), pp. 139-157).

cargo de una de las barreras de género relevante: las responsabilidades de cuidado que asumen las mujeres y que coartan sus posibilidades de inserción y permanencia en el mercado laboral. La evaluación de diseño de estos programas se presenta en el capítulo siguiente.

## DUPLICIDADES

A partir de la descripción de los propósitos y objetivos presentados anteriormente se realiza un análisis inicial sobre las duplicidades de los programas de la Oferta Programática Relevante. Sin embargo, en los siguientes capítulos se realiza con más detalle una evaluación comprehensiva de la OPR (Capítulo 3) y análisis de duplicidades de la Oferta Programática Relevante en materia de focalización y beneficiarias (Capítulo 4). Se entenderá por duplicidades la repetición o duplicación de actividades en torno a un mismo problema público, ejecutadas por diferentes actores o ejecutores de programas que buscan su solución<sup>71</sup>.

En el caso de los programas Mujeres Jefas de Hogar y Desarrollo de Competencias Laborales, existen similitudes en los talleres de competencias laborales y apresto, y en la elaboración de un proyecto laboral. Al mismo tiempo, la población objetivo de Mujeres Jefas de Hogar (mujeres entre los quintiles I y III) incluye a la población objetivo de Desarrollo de Competencias Laborales (mujeres de familias del Subsistema Seguridades y Oportunidades). Similarmente, existen similitudes entre programas de la Oferta Programática Relevante con programas de la Oferta Pública General. Por ejemplo, los programas Yo Emprendo y Yo Emprendo Semilla de FOSIS, que tienen más de un 90% de beneficiarias mujeres y que incluyen en su capacitación módulos de empoderamiento para mujeres, presenta similitudes con los programas Mujer Emprende y la salida independiente del programa Autonomía Económica de la Mujer.

Tal como muestran los análisis de la oferta general y oferta relevante, en el país, las barreras de acceso al mercado laboral son un problema que enfrentan diferentes instituciones públicas con sus programas en materia de apresto laboral, entre éstas el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Desarrollo Social y Familia y Ministerio de Agricultura a través del Instituto de Desarrollo Agropecuario, INDAP. Los problemas de género asociados a las barreras de acceso al mercado laboral los enfrentan principalmente SERNAMEG y PRODEMU, instituciones a las que pertenecen la mayoría de los programas evaluados.

La concurrencia de diferentes entidades públicas frente a un mismo problema social tiene efectos positivos sobre las soluciones implementadas cuando se articulan mecanismos para coordinar las diferentes ofertas, pero -también- puede provocar duplicidades, sobreoferta de servicios e ineficiencia.

71 Ruiz Ana M., 2015. Las duplicidades administrativas ¿tenemos demasiados niveles administrativos? Nueva Revista de Política, Cultura y Arte ISSN 1130-0426, N°154. Garnier, Leonardo. 2000. Función de Coordinación de Planes y Políticas, Serie Gestión Pública, N°1 Naciones Unidas: CEPAL, Santiago de Chile. Cirera, Ana. 2005. "Evaluación en el diseño de políticas públicas", en X Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública (CLAD, Santiago de Chile).

Una de las razones por las cuales se podrían producir duplicidades es que no existe un marco de referencia de política pública en relación con el empleo, por ejemplo, con una Política Nacional de Empleo como la definida por la OIT. Lo que existe en los diversos programas son ideas respecto al tema que no logran articularse o expresarse en una política intersectorial que dé cuenta articulada e integralmente de los problemas de: Baja Empleabilidad, Bajo Emprendimiento y Baja Participación Laboral y/o Desempleo, así como de la desigualdad de oportunidades de empleo y capacitación, brechas salariales, y estancamiento en empleos precarios por parte de las mujeres.

Asimismo, es más probable que existan duplicidades en términos de los contenidos cuando no existe un marco que regule la oferta pública sobre empleo, provocándose no sólo una repetición de actividades sino también una sobreoferta de instrumentos públicos en este sentido. Si bien como se mencionó en la sección anterior el marco existe a nivel general, este no tiene una expresión concreta y efectiva en el quehacer de los programas públicos evaluados, ni en sus coordinaciones con otras instituciones del sector público.

## **2.6. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LA COORDINACIÓN Y ARTICULACIÓN DE LA POLÍTICA DE APRESTO LABORAL PARA MUJERES EN CHILE**

Esta sección describe y analiza los mecanismos de coordinación que establecen los programas evaluados para el desarrollo de sus actividades, y su interacción con el marco general de género y empleo, presente en los dos Planes.

Para fines de esta evaluación, la coordinación se entiende como las acciones emprendidas por los diferentes actores analizados, y que tiene como objetivo final generar sinergias que ayuden a potenciar la solución de los problemas de bajo emprendimiento, baja empleabilidad y baja participación laboral y desempleo de las mujeres. A su vez, la coordinación es el intercambio de información y experiencias entre estos actores, que tiene como objetivo potenciar y complementar los efectos de sus instrumentos de intervención sobre la población, e implica el intercambio de información, recursos y la realización conjunta de las acciones que se encaminen al logro de las metas planteadas (Garnier 2000)<sup>72</sup>.

La coordinación, en este sentido, no se reduce simplemente a "hacer compatibles" unas acciones gubernamentales con otras, o unos programas con otros, de manera que se eviten las duplicidades. La coordinación, en esta perspectiva, tiene por objetivo conferir unidad, organizar o aglutinar las acciones de gobierno (expresadas en planes y programas) dentro de una sola visión de conjunto. Desde este enfoque, las coordinaciones que se establezcan entre los programas evaluados deberían abocarse principalmente a organizar actores y sectores en función de las prioridades y metas de género y apresto laboral, identificadas en los Planes. Esto descansa en tres supuestos:

72 Garnier, L. 2000. Función de Coordinación de Planes y Políticas, Serie Gestión Pública, N°1 Naciones Unidas: CEPAL, Santiago de Chile. [https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/7269/S99120991\\_es.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/7269/S99120991_es.pdf)

- Existen prioridades estratégicas que sirven como principio ordenador a los procesos de toma de decisiones y a la ejecución de programas públicos; y estas prioridades se plasman en el diseño de los programas.
- Existen responsabilidades claras -financieras y operativas- que distribuyen y asignan correctamente las tareas y los recursos, a nivel nacional, regional y local.
- Existe rendición de cuentas. Las acciones de coordinación exigen seguimiento de los compromisos establecidos y una evaluación de los resultados de éstas. Este tema se aborda en cada uno de los puntos siguientes.

### 2.6.1. LA COORDINACIÓN SE SUSTENTA EN PRIORIDADES ESTRATÉGICAS

Los Planes que se han tomado como marco general, establecen prioridades estratégicas y metas, que permiten sustentar el diseño de los programas a nivel de su justificación, diagnóstico y estrategia. Incluso el Cuarto Plan retoma algunos de los compromisos establecidos en Planes de Igualdad de Género anterior<sup>73</sup> (por ejemplo, aumento de un 60% de participación laboral de mujeres) lo que otorga continuidad a las prioridades establecidas.

Esta sección examina el vínculo entre el marco de prioridades de género y las metas asociadas con la temática de apresto laboral y el diseño de los programas evaluados. El análisis busca determinar: cómo los programas evaluados articulan las prioridades y metas en su diseño y si -en los tres grupos de programas<sup>74</sup>- existe una visión de conjunto que de unidad y coherencia a su intervención.

Esta relación se examina a través de un conjunto de elementos<sup>75</sup> presentes en los argumentos que justifican su intervención. El análisis de diseño relativo a las variables que se utilizan en el diagnóstico de los problemas se examina en el Capítulo 3 de evaluación de diseño de la oferta programática relevante. La Tabla 9 presenta los resultados del análisis realizado.

Las prioridades estratégicas establecidas en ambos Planes se reflejan parcialmente en la justificación y diagnóstico de los programas, cuando describen las desigualdades en empleo y salario en sus diagnósticos. No obstante, ningún programa menciona a los planes de género ni los compromisos -expresados en las metas propuestas por estos.

Lo anterior no tiene que ver con el tiempo en que fueron creados los programas, puesto que sí se utilizan otros documentos relativos al tema y que se produjeron en el mismo tiempo para justificar su intervención y diagnóstico. Los programas evaluados consideran otros elementos de política pública para justificarse y sustentar sus diagnósticos. Los documentos utilizados por los programas para justificar su existencia son,

73 Plan Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2011-2020.

74 Programas que abordan baja empleabilidad, bajo emprendimiento y desempleo.

75 Se utilizan todos los documentos proporcionados por los programas para realizar este análisis. En la Tabla 9 se citan los documentos respectivos.

en orden de importancia: la Agenda de Género 2014-18<sup>76</sup>, el documento de Objetivos de Desarrollo Sostenible<sup>77</sup>, el documento del Observatorio de Igualdad de Género<sup>78</sup> y Programa de Gobierno 2014-2018<sup>79</sup>.

A partir de estos documentos, los programas relevan las siguientes variables prioritarias de intervención:

- Desigualdades de género y menor autonomía económica (en programas que abordan bajo emprendimiento)
- Desigualdades de género y menor participación laboral (en programas que abordan baja empleabilidad).

Si bien las temáticas abordadas por los programas evaluados se consideran relevantes, y en parte se acercan a lo expresado por los planes, se consideran incompletas e insuficientes pues no dan cuenta en forma cabal de las prioridades y metas definidas.

En particular, los programas evaluados no consideran -ni en su diagnóstico ni en su fundamento- las variables que deben caracterizar una intervención en participación laboral y en emprendimiento. A saber, en el caso de la Baja Participación Laboral y/o Desempleo, los Planes ponen su acento en “trabajo decente, derechos laborales, reducción de brecha salarial” y en el caso de emprendimiento, el énfasis se coloca en la “innovación e incorporación de mujeres jefas de hogar y adultas mayores” (ver Tablas 6 y 7 contenidos de los Planes en estas materias).

Los programas orientados a resolver la Baja Empleabilidad<sup>80</sup> se centran en el aumento de las competencias y/o de la autonomía económica. En sus diseños no incorporan acciones relativas a los derechos laborales, mecanismos que velen por la incorporación a trabajo decente o trabajos que garanticen salarios equitativos. Por su parte, los programas abocados a resolver el Bajo Emprendimiento<sup>81</sup> relevan en sus propósitos el aumentar el nivel de desarrollo de las actividades productivas y negocios sostenibles. Pero, no incluyen en su diseño componentes tendientes al desarrollo de la innovación, como tampoco diseñan mecanismos que favorezcan la entrada preferente de adultas mayores a sus programas.

76 Las prioridades de la Agenda Género 2014-2018 son: Enfoque de género presente en el diseño de las políticas laborales; Enfoque de género en el diseño del Sistema Nacional de Cuidado; aumento de salas cuna y jardines infantiles, que garanticen la provisión de educación parvularia de calidad para niños y niñas; Extensión horaria en salas cunas, jardines y colegios; Fortaleceremos la fiscalización de las normas existentes contra la discriminación de género en materia laboral; Modificaremos la ley de igualdad de remuneraciones para hacerla efectiva; Enfrentaremos las principales barreras que limitan el acceso de las mujeres al mundo del trabajo; Desarrollaremos programas de apoyo al emprendimiento. <https://biblioteca.digital.gob.cl/handle/123456789/3649>

77 Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. <http://www.chileagenda2030.gob.cl/seguimiento/ods-5>

78 La autonomía económica se explica como la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres. Considera el uso del tiempo y la contribución de las mujeres a la economía. <https://oig.cepal.org/es/autonomias/autonomia-economica>.

79 Objetivo de género: Terminar con la discriminación y con las brechas entre hombres y mujeres.

80 Programas Desarrollo de Competencias Laborales, Mujeres Jefas de Hogar y Autonomía Económica de la Mujer

81 Programas Kume Mognen, Mejora a la Empleabilidad de Artesanas/os Tradicionales de Zonas Rurales, Mujer Emprende y Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas.



**TABLA 9. VÍNCULO ENTRE EL DIAGNÓSTICO Y LA JUSTIFICACIÓN DE LOS PROGRAMAS CON LAS PRIORIDADES DE LOS PLANES DE IGUALDAD**

APRESTO LABORAL	BAJO EMPRENDIMIENTO			BAJA EMPLEABILIDAD			BAJA PARTICIPACIÓN LABORAL Y/O DESEMPLEO	
	CONADI	FUNDACIÓN ARTESANIAS	SERNAMEG	PRODEMU	SERNAMEG	PRODEMU	PRODEMU	SERNAMEG
PROGRAMAS	KM	EAT	ME	FCC	MJH	AEM	DCL	P47
¿El programa incorpora en su diagnóstico o en la justificación, las prioridades y metas establecidas en el Plan 2011-2020?	No	No	No	No	No	No	No	No
¿El programa incorpora en su diagnóstico o en la justificación, las prioridades y metas establecidas en el Plan 2018-2030?	No	No	No	No	No	No	No	No
¿El programa incorpora en su diagnóstico o en la justificación, otros documentos de política pública?	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
¿Qué elementos aborda el programa para justificar su diseño e implementación? ¿Qué información sustenta tales elementos?	2014-18: promover el aumento de presencia de las mujeres en la fuerza de trabajo y capacitación para trabajos de mejor calidad.	1) Política de Fomento de las Artesanias 2010-2015: establecer el oficio artesanal como una opción laboral sostenible para los artesanos y artesanas tradicionales del país con acceso limitado a las oportunidades.	1) Programa de Gobierno 2014 – 2018: apoyar el emprendimiento de micro, pequeña y mediana empresa para mejorar su gestión y la productividad.	1) Brechas de las mujeres rurales de producción, agregación de valor e innovación por acceso a factores productivos de las mujeres en la economía familiar campesina.	1) Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres	1) Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres	1) Política social de atención a la población más vulnerable, Subsistemas de Promoción y Protección Social Seguridades y Oportunidades, MIDESO.	1) Programa de Gobierno 2014 – 2018: terminar con la discriminación y con las brechas entre hombres y mujeres;

INSTITUCIONES	CONADI	FUNDACIÓN ARTESANÍAS	SERNAMEG	PRODEMU	SERNAMEG	PRODEMU	PRODEMU	SERNAMEG
PROGRAMAS	KM	EAT	ME	FCC	MJH	AEM	DCL	P47
2) Ley indígena: Incentivar la participación y el desarrollo integral de la mujer indígena, en coordinación con el Servicio Nacional de la Mujer		de comercialización de sus productos artesanales tradicionales. 2) En la etapa de diseño del programa, se asegura al menos 50 %+ 1 de los beneficiarios pertenecientes a pueblos indígenas	2) Estadísticas Encuesta de Microemprendimiento (EME) Ministerio de Economía, Fomento y Turismo; problemas de rentabilidad, de crecimiento y de escalabilidad, de los emprendimientos de las mujeres 3) Resultados previos del programa 4) El valor diferencial del Programa Sernameg: reivindicación en las emprendedoras el empoderamiento individual y colectivo para la autovaloración, identidad social, capacidad de controlar la propia vida y de participar en la economía en igualdad de condiciones con los hombres.	3) Necesidad de mejorar manejo técnico de sus actividades productivas y también aquellos que van en la línea de incrementar su desarrollo humano en dichos territorios.	2) los objetivos estratégicos de la institución: igualdad de género y mejorar las condiciones laborales de las mujeres. 3) Observatorio de igualdad de Género, Naciones Unidas	2) Observatorio de igualdad de Género, Naciones Unidas: Autonomía económica de las mujeres e igualdad en el desarrollo 3) Agenda de Género y equidad: medidas orientadas a asegurar la igualdad de derechos; políticas de equidad: desarrollo tendientes a disminuir las desigualdades en el ejercicio de los derechos 4) Política de desarrollo de la empleabilidad en la población de mayor vulnerabilidad.	2) Fin de la pobreza: Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo. 3) Trabajo decente y crecimiento económico	2) Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres a todas las escalas 3) Observatorio de Igualdad de Género: derechos iguales para hombres y mujeres, no discriminación por motivo del sexo 4) Agenda Género: Fortalecer las autonomías y ejercicio pleno de derechos y deberes a través de la implementación y ejecución de Políticas, Planes y Programas 5) Compromiso de Gobierno 2018-2022: "Ampliar la cobertura del Programa 4 a 7, duplicando el número de mujeres que se beneficia".
		(Fuentes: Ficha de Monitoreo del Programa, 2013; Programa Guía Práctica para el Equipo de Trabajo, 2020).	(Fuente: Evaluación Ex Ante 2017. Área Mujer y Trabajo)	(Fuentes: Informe Desempeño 2019; Orientaciones Programáticas 2019).	(Fuentes: Informe Seguimiento, 2017; Informe desempeño 2019)	(Fuentes: Informe Seguimiento 2017; Orientaciones Técnicas y Planificación Operativa 2019)	(Fuente: Orientaciones Técnicas y Metodológicas 2019)	(Fuentes: Orientaciones Técnicas, 2019; Respuesta a Preguntas de La Evaluación Sectorial, División De Políticas Sociales 2021)

Fuentes: Informe de Desempeño 2019 de todos los programas: También, Programa Kume Mognen, Evaluación Ex Ante 2019; Programa Mejora a la Empleabilidad; Ficha de Monitoreo del Programa, 2013 y Guía Práctica para el Equipo de Trabajo, 2020; Programa 4 a 7 Orientaciones Técnicas, 2019; Respuesta a Preguntas de La Evaluación Sectorial, División de Políticas Sociales 2021; Programa Mujer Emprende, Evaluación Ex Ante 2017; Programa Mujeres Jefas de Hogar, Fuentes: Informe Seguimiento, 2017; Programa Autonomía Económica de la Mujer, Informe Seguimiento 2017; Orientaciones Técnicas y Proceso de Planificación Operativa 2019; Programa Desarrollo de Competencias Laborales; Orientaciones Técnicas y Metodológicas 2019; Programa Formación y Capacitación de Mujeres Campesinas; Orientaciones Programáticas 2019.

Las entrevistas<sup>82</sup> sostenidas con los programas evaluados confirman lo anterior. En el caso de los programas que resuelven la baja empleabilidad, indican que su opción es “mejorar las condiciones de empleabilidad de la oferta”, es decir el perfil ocupacional de las mujeres y que “haya resuelto la barrera que impone el cuidado de niños”. Por el lado del objetivo y meta planteado en ambos Planes de Igualdad de lograr un “empleo decente<sup>83</sup>”, este no es abordada por los programas: “Aumento al 60% la participación laboral general de las mujeres y al 40% en el caso de las mujeres ubicadas en el primer quintil de ingresos, en condiciones de trabajo decente” (Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030, 2018:40).

En el caso de los programas que resuelven el bajo emprendimiento, algunas/os entrevistadas/os/<sup>84</sup> no conocen el Plan de Igualdad y otras/os que lo conocen indican que la innovación se plasma como una estrategia para “generar mayor valor agregado y diferenciación entre los emprendimientos apoyados”, pero esta definición no es compatible con el concepto de innovación<sup>85</sup> y tampoco es compatible con el objetivo y meta de “innovación tecnológica” del Plan: “Alcanzar el 40% de acceso de mujeres a emprendimientos de alto potencial de innovación<sup>86</sup>” (Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030, 2018:41).

Una parte de las razones que explican por qué los programas no incluyen en su justificación y diagnóstico las prioridades establecidas, es debido a que los Planes no tienen un carácter vinculante (una política que se expresa en programas públicos). Tampoco se proponen estas prioridades como ejes rectores del quehacer de los programas públicos de empleo con mujeres. Además, no hay un liderazgo claro ni una metodología de trabajo para implementarlo. Es decir, los planes gravitan en la esfera de la propuesta sin un asidero en acciones concretas y sin presupuesto (tema que se discute más adelante en las responsabilidades). Los planes no se logran encarnar en los programas como un marco de política pública que justifique su quehacer en materia de apresto laboral. A raíz de ello, los programas utilizan otros recursos para justificarse.

Otra de las razones que explican la no inclusión de prioridades estratégicas están dadas por falencias en la justificación y diagnóstico de los propios

82 Entrevista electrónica con programas evaluados de SERNAMEG (22/06/2021); CONADI entrevista electrónica con el programa (24/06/2021); PRODEMU, entrevista con el programa (25/06/2021).

83 El trabajo decente es un concepto desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo para establecer las características que debe reunir una relación laboral acorde con los estándares internacionales, significa acceso a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres. <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

84 Entrevista electrónica con SERNAMEG (22/06/2021); Fundación Artesanías, entrevista electrónica con el programa (23/06/2021); PRODEMU, entrevista electrónica (25/06/2021).

85 Corresponde a un proceso que incluye varios pasos que van desde el surgimiento de la idea a la aparición de un producto innovador puesto en el mercado, basado en la idea de la economía fundada en el conocimiento y el desarrollo tecnológico. La innovación se define como la concepción e implantación de cambios significativos en el producto, el proceso, el marketing o la organización de la empresa con el propósito de mejorar los resultados. Los cambios innovadores se realizan mediante la aplicación de nuevos conocimientos y tecnología que pueden ser desarrollados internamente, en colaboración externa o adquiridos mediante servicios de asesoramiento o por compra de tecnología (Manual de Oslo 2006: Guía para la Recogida e Interpretación de Datos sobre Innovación. OCDE/Comunidades Europeas. Tercera Edición. <http://www.itq.edu.mx/convocatorias/manualdeoslo.pdf>).

86 Reducir las desigualdades en el empleo y la economía, con especial incidencia en las desigualdades retributivas entre hombres y mujeres, reduciendo la segregación en el mercado laboral, así como mejorando el acceso de las mujeres al desarrollo productivo - industrial y la innovación tecnológica.

programas evaluados. Los programas no logran explicar (en sus diagnósticos y explicaciones sobre la vigencia del problema) por qué la autonomía económica, la participación laboral y la desigualdad de género son los temas principales que justifican una intervención en apresto laboral con mujeres. Ello porque la justificación y el diagnóstico que realizan adolece de un análisis de las causas que originan esta problemática. Este tema se profundiza en el capítulo sobre diseño.

### 2.6.2. LA COORDINACIÓN SUPONE SENTAR RESPONSABILIDADES

A partir de las prioridades establecidas, es preciso asumir y sentar responsabilidades en todos los niveles de gobierno, de manera que se distribuyan y asignen correctamente las tareas y los recursos humanos que corresponden a cada instancia, y se puedan exigir las consiguientes y necesarias rendiciones de cuentas. Las responsabilidades son de tres tipos: políticas<sup>87</sup>, financieras<sup>88</sup> y operativas<sup>89</sup>.

El siguiente análisis revisa las responsabilidades de concretar las prioridades establecidas en los Planes. Para ello, revisa: las responsabilidades que toman los programas en función de las prioridades establecidas y cómo se expresan en coordinaciones para mejorar su ejecución, esto implica un análisis de los mecanismos de coordinación que priorizan los programas con otras instituciones para lograr sus propósitos y cumplir con su calendario de sus actividades.

El Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030 establece claramente quiénes son los ejecutores de las prioridades establecidas, nombrando específicamente a todos los ministerios del sector público como responsables de la consecución de las metas fijadas. Asimismo, como se indicó en la sección anterior, para el logro de las metas propuestas, se han generado varias coordinaciones enfocadas en mejorar la inserción de las mujeres al mercado del trabajo y sus condiciones laborales, con tareas específicas<sup>90</sup>. No obstante, la conducción del proceso y su seguimiento presenta debilidades por cuanto no se ha logrado articular una política de apresto laboral común que reúna y coordine la ejecución de los diferentes programas públicos que abordan esta temática.

En este escenario, algunas instituciones han desarrollado documentos indicativos en materia de coordinación para guiar la ejecución de sus propios programas. Este es el caso de SERNAMEG y PRODEMU que cuentan con documentos de “orientaciones técnicas” propias, que relevan la importancia

87 Identifica claramente quiénes —y qué entes— ejercen la rectoría política en materia de género y apresto laboral en los distintos ámbitos de gobierno, se incluye la responsabilidad de supervisar tanto su ejecución como la asignación de los recursos correspondientes y evaluar sus resultados. Existencia de mecanismos de coordinación intersectorial como espacios de coordinación de políticas.

88 Identifica si las responsabilidades están definidas y si estas corresponden a las prioridades, y si las responsabilidades definidas tienen asignados los recursos necesarios para llevar adelante los programas y las acciones propuestas.

89 Identifica cuáles son las instituciones -o personas- responsables de dicha ejecución; cuáles son las relaciones entre ellos y con respecto a los entes rectores; cuáles son los recursos financieros, físicos y humanos con que cuentan.

90 Coordinar y asesorar a los servicios en la incorporación de criterios de igualdad de género en sus políticas; Realizar el seguimiento de las acciones establecidas en igualdad de género; Formar un equipo de apoyo técnico y operativo con funcionarios y funcionarias de los servicios dependientes; Promover en el servicio la capacitación de los/as funcionarios/as para incorporar el enfoque de género en su quehacer.

de establecer coordinaciones a nivel regional y local<sup>91</sup> para el desarrollo de sus programas.

En el caso de SERNAMEG, la coordinación se propone como una manera de “mejorar la intervención, a través del apalancamiento de recursos, así como de la derivación oportuna de participantes del Programa hacia programas de otras instituciones para recibir atención y acceder a espacios en los cuales satisfacer otras necesidades de las participantes. Cada Dirección Regional promoverá instancias de coordinación de los Programas SERNAMEG en el territorio, de acuerdo con su estrategia y programación” (SERNAMEG, Documento Orientaciones Técnicas, diciembre 26 de 2019).

En PRODEMU, se definen dos instancias de coordinación entre SERNAMEG y la institución: Mesa Nacional de Trabajo, que es una instancia técnica que tiene bajo su responsabilidad la elaboración y monitoreo del Plan Anual de Trabajo; y las Mesas Regionales de Trabajo, que son instancias técnicas que tienen bajo su responsabilidad implementar y realizar un efectivo seguimiento al Plan Anual de Trabajo.

Sin embargo, no existe a nivel regional y local, una instancia de coordinación (mesa, comisión) o un plan o una propuesta, que reúna a todas las instituciones que desarrollan programas de apresto laboral con mujeres. A pesar de las orientaciones, cada institución ejecuta por sí misma su programa de actividades, selecciona sus beneficiarias y realiza las articulaciones necesarias para su ejecución.

El análisis de las coordinaciones que establecen los programas evaluados entre sí y con otros <sup>92</sup>, indica que las Instituciones que cobijan a los programas bajo evaluación (SERNAMEG, PRODEMU, Fundación Artesanías, CONADI), muestran escasas acciones de coordinación entre ellas respecto de los temas asociados a los derechos económicos y género.

En este contexto, la Oferta Programática Relevante se articula por dos razones principales: 1) para externalizar la ejecución de su programa de actividades (relación con ejecutores) y/o 2) para la implementación de uno o más componentes de sus programas (relación con otras instituciones y entre programas de una misma institución).

### COORDINACIONES PARA LA EXTERNALIZACIÓN DE LOS PROGRAMAS<sup>93</sup>

Un aspecto central que distingue y caracteriza a más de la mitad de los programas evaluados es la externalización de los bienes o servicios que entregan a la población objetivo. Cinco de los 8 programas de la oferta analizada son ejecutados por terceros: tres corresponden al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (Programa 4 a 7, Mujer Emprende y

91 SERNAMEG, Documento “Orientaciones Técnicas con fecha 26-12-19” y PRODEMU, “Acuerdo Operativo” con fecha 2021, tiene por objeto entregar un marco de acción a la coordinación interinstitucional entre Fundación PRODEMU y SernameG.

92 El análisis de las coordinaciones que establecen los programas evaluados entre sí y con otros, se sustenta en una revisión documental de lo indicado por los programas respecto de la fase de ejecución Informe de desempeño 2019 de todos los programas. Respuestas de los programas a preguntas de la evaluación sectorial. Revisión extensa de documentos producidos por los programas para orientar su ejecución, por ejemplo, los documentos de Orientaciones Técnicas para los equipos.

93 Relación documentada en primera parte, Evaluación Sectorial “Apresto Laboral para Mujeres”.

Mujeres Jefas de Hogar), uno a PRODEMU (Desarrollo de las Competencias Laborales), y uno a la Fundación Artesanías de Chile (Mejora a la Empleabilidad de Artesanas/os Tradicionales de Zonas Rurales). El resto es ejecutado por la Institución responsable, aquella entidad que solicita el presupuesto. En general, las articulaciones con entidades externas involucran el traspaso o el apalancamiento<sup>94</sup> de recursos para financiar todas o algunas de las actividades de los programas, en todos los casos estos vínculos se encuentran formalizados en convenios de colaboración.

Respecto a los actores que participan en los programas, se observa que cada programa es formulado y diseñado por las instituciones responsables de ellos. Sin embargo, para su ejecución, se establecen convenios con otras instituciones públicas y/o se contratan servicios de organismos privados por medio de procesos de licitación pública o contratación de servicios profesionales. En esta línea, llama la atención que SERNAMEG traspasa las funciones de selección de sus beneficiarias a los ejecutores locales, y PRODEMU a sus equipos, permitiendo el establecimiento de criterios locales o regionales específicos en este proceso. Este tema será abordado en profundidad en la sección de focalización del capítulo 3.

En cuanto a las fuentes de financiamiento de los programas, los 3 programas de SERNAMEG y el programa de CONADI, se financian con recursos propios de la institución, mientras que los 3 programas de PRODEMU y el Programa de Artesanas se financian con transferencias de otras instituciones (PRODEMU recibe recursos de los Ministerios de la Mujer y de la Equidad de Género, Trabajo y Previsión Social y Agricultura, y el programa de Artesanas se financia con recursos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social). Esto se explica en detalle en el capítulo 4.

### COORDINACIONES PARA DESARROLLAR LOS COMPONENTES

El Anexo 2 describe cada una de las coordinaciones establecidas por los programas, la magnitud de los acuerdos con instituciones, sus objetivos y cobertura, si es factible, según consta en los documentos de los convenios e información proporcionada por las instituciones. Las coordinaciones que establecen los programas para desarrollar los componentes se dan bajo diversas formas identificadas en la Tabla 10, a continuación.

<sup>94</sup> El apalancamiento consiste en utilizar algún mecanismo (cursos de otras instituciones, becas, etc.) para aumentar la cantidad de dinero que se puede destinar a la ejecución de uno o más componentes. Es la relación entre capital propio y el realmente utilizado en la ejecución de uno o más componentes.

**TABLA 10. RESUMEN DEL TIPO DE ARTICULACIONES DESARROLLADAS POR LOS PROGRAMAS EVALUADOS**

APRESTO LABORAL  Formas de Coordinaciones / Programas	BAJO EMPRENDIMIENTO				BAJA EMPLEABILIDAD			BAJA PARTICIPACIÓN LABORAL Y/O DESEMPLEO
	KM	EAT	ME	FCC	MJH	AEM	DCL	P47
Mesas de trabajo			X	X	X	X		X
Articulación con otras instituciones para la ejecución de uno o más componentes		X	X		X	X	X	X
Articulación con otras instituciones para complementar la oferta del programa			X	X	X	X		X
Articulación con programas o intervenciones de la misma institución o servicio público	X	X	X		X			X
Articulación con instituciones externas en temáticas que benefician a la población atendida			X		X			X

KM= Programa Kume Mognen Pu Zomo; EAT=Programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales; P47=Programa 4 a 7; ME=Programa Mujer Emprende; MJH=Programa Mujeres Jefas de Hogar; AEM=Programa Autonomía Económica de la Mujer; DCL=Programa de Desarrollo de Competencias Laborales; FCC=Programa Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas.

Fuente informe de desempeño 2019 para todos los programas. También: "Acuerdo Operativo, Fundación PRODEMU y SERNAMEG, 2021"; SERNAMEG 2019 "Orientaciones Técnicas".

Resultados del análisis de diseño de los convenios institucionales para operar las coordinaciones, muestran relaciones de colaboración y sinergias en la mayoría de los programas evaluados.

Los programas que observan un mayor grado de coordinación (medido por el número de vínculos de colaboración que establecen con los otros) son los programas de SERNAMEG: ME y MJH (en promedio 15 vínculos), le siguen los programas de SERNAMEG, P47 y de PRODEMU, AEM (en promedio 7 vínculos). El resto de los programas no exhibe más de 3 vínculos con otras instituciones o con otros programas de la misma institución: programa KM de CONADI, EAT de Fundación de Artesanías; DCL y FCC de PRODEMU.

### MESAS DE TRABAJO

Existen dos tipos de mesas de trabajo: a) Mesas Nacionales cuyo objetivo es coordinar acciones generales para un sector específico; y b) Mesas regionales y/o locales para coordinar actividades del programa. Por ejemplo, la mesa de trabajo del programa Mujer Emprende (ME) de SERNAMEG con SERCOTEC, para hacer seguimiento de las derivaciones y avances de las mujeres, además es una alianza colaborativa para la difusión y promoción de actividades de ambas instituciones. Cinco programas utilizan esta modalidad.

Las coordinaciones que se establecen se dan principalmente en función de temáticas puntuales: la capacitación, el seguimiento de los programas o el acceso preferencial de grupos de mujeres de otros programas de la misma institución. Las coordinaciones producidas en las mesas -descritas en la tabla siguiente-son un ejemplo de este punto, pues están orientadas principalmente a resolver problemas cotidianos de la ejecución, salvo los casos de las mesas de carácter nacional (Mesa de Mujer y Pesca o de Mujer Rural (FCC)). Sin embargo, en el caso de la Mesa de la Mujer Rural, esta no aparece mencionada en las coordinaciones que establece PRODEMU, en particular si se considera que esta mesa ha elevado un conjunto de propuestas<sup>95</sup>.

<sup>95</sup> Ver propuestas 2000-2018 <http://trabajovivo.cl/wp-content/uploads/2019/07/HISTORIA-MESA-MUJERES-RURALES.pdf>, en materias de Trabajo, producción, educación, participación social, familia, institucionalidad pública, género y cultura, salud y seguridad alimentaria.



**TABLA 11. MESAS DE TRABAJO NACIONALES, REGIONALES Y LOCALES ESTABLECIDAS POR LOS PROGRAMAS**

Mesa Nacional Mujer y Pesca Artesanal	Aborda la temática Mujer y Pesca Artesanal y su objetivo es elaborar e implementar un plan de trabajo que permita disminuir las inequidades, barreras y brechas de género en el sector pesquero. La mesa se encuentra integrada por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura, la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer (PRODEMU), SERNAMEG, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) y dirigentes nacionales de las organizaciones de la pesca;
Mesa de la Mujer Rural	Instancia de carácter regional que opera a nivel nacional y cuyo objetivo es elaborar propuestas en materias de trabajo, producción, educación, participación social, entre otras. Generalmente constituida por profesionales de Instituto de Desarrollo Agropecuario – INDAP-, la Seremi de la Mujer y la Equidad de Género y otras instituciones vinculadas al agro.
Programa Mujer Emprende, SERNAMEG	Mesa de trabajo con SERCOTEC, para hacer seguimiento de las derivaciones y avances de las mujeres, además es una alianza colaborativa para la difusión y promoción de actividades de ambas instituciones.
Programa Mujeres Jefas de Hogar, SERNAMEG	-Mesa de trabajo con PRODEMU. En la Mesa Regional están presentes las encargadas de los programas de SERNAMEG y las Coordinadoras provinciales de la Fundación para implementar y realizar un efectivo seguimiento al Plan Anual de Trabajo. -Mesa de Trabajo con Servicio Nacional del Patrimonio Cultural para articular oferta de capacitación digital.
Programa 4 a 7, SERNAMEG	-Mesa Regional de trabajo con MINEDUC, participan las/os Encargadas/os Regionales del programa de cada dirección regional de SERNAMEG, un/a profesional de cada SECREDUC. Además, se incorporan profesionales representantes de cada municipalidad y las/os directores de los establecimientos educacionales que en la región desarrollan en programa. Provee de información y asesoría de los niveles regionales y provinciales de MINEDUC para potenciar una implementación adecuada del Programa en las comunas participantes. Apoya las actividades específicas de seguimiento y evaluación. -Mesa de Trabajo con JUNAEB, central y regional para desarrollar el programa y realizar la supervisión.
Programa Autonomía Económica de la Mujer, PRODEMU	-Mesa de coordinación PRODEMU Y SERNAMEG para la ejecución del Programa Mujeres Trabajadores Jefas de Hogar.
Programa Formación y Capacitación de Mujeres Campesinas, PRODEMU	Mesa de Trabajo provincial y regional con INDAP (Comité Directivo Provincial y Consejo Directivo Regional), ambos están conformados por la directora de PRODEMU, los responsables del o los módulos del programa, jefes de áreas de INDAP que se involucran con el programa y los ejecutivos de área que estos designen para la implementación del programa.

Fuente: Elaboración propia en base a Informes de Desempeño y Documentos de Orientaciones Técnicas de los Programas.

### ARTICULACIONES PARA LA EJECUCIÓN DE UNO O MÁS COMPONENTES

Estas coordinaciones implican el traspaso de recursos a una institución externa pública o privada para apoyar la ejecución de una parte o todos los componentes del programa. Por ejemplo, Mujeres Jefas de Hogar (MJH) de SERNAMEG, mantiene un convenio con SENCE<sup>96</sup>, mediante el cual el programa le traspasa recursos a SENCE para la ejecución del componente de capacitación en oficios. La ausencia de un vínculo entre los temas de género y empleo se puede observar también en este tipo de coordinaciones. Seis programas utilizan esta modalidad.

El programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales (EAT) de Fundación Artesanías, y dos programas de PRODEMU Autonomía Económica de la Mujer (AEM) y Desarrollo de Competencias Laborales (DCL) externalizan una parte de sus componentes para el desarrollo de su programa de trabajo. En el programa EAT, la institución define los contenidos de ejecución del programa y contrata servicios privados puntuales de asesoría en técnicas artísticas. En ambos programas de PRODEMU, la institución contrata los servicios de un Organismo Técnico de Capacitación OTEC<sup>97</sup> para entregar los contenidos del componente de capacitación técnica.

A diferencia de los tres programas señalados, SERNAMEG no contrata servicios puntuales, sino que traspasa las responsabilidades y funciones de ejecución de los componentes de capacitación en apresto laboral<sup>98</sup> a otras instituciones, en el caso de los tres programas que son parte esta evaluación (Mujer Emprende, Mujeres Jefas de Hogar y 4 a 7).

El Programa Mujer Emprende tiene como mandato ejecutar dos componentes para cumplir con su propósito: formación para el desarrollo de competencias y fomento de Redes. Para ejecutar el primer componente, traspasa la responsabilidad de la Escuela de Emprendimiento a SERCOTEC durante el 2019.

Lo mismo ocurre en el caso de Mujeres Jefas de Hogar. El programa tiene como mandato ejecutar dos componentes: formación para el trabajo y acompañamiento laboral. Para ejecutar el primer componente traspasa la capacitación en oficios a SENCE. El acompañamiento laboral también se comparte con las OMIL a nivel comunal.

El Programa 4 a 7, tiene por mandato ejecutar dos componentes: apoyo a la autonomía económica de las mujeres y cuidado infantil. A pesar de que este programa no traspasa su responsabilidad a ninguna institución, llama la atención que el componente 1 es ejecutado casi exclusivamente por instituciones externas<sup>99</sup>.

<sup>96</sup> <https://www.senado.cl/site/presupuesto/2020/cumplimiento/Glosas%202020/27%20Mujer/258%20M%20Mujer.pdf>

<sup>97</sup> Son instituciones acreditadas por el SENCE con exclusividad para ejecutar actividades de capacitación que puedan ser imputadas a la Franquicia Tributaria y ser contratadas por el Servicio para la ejecución de cursos financiados con sus recursos públicos.

<sup>98</sup> Los tres programas evaluados representan las distintas vertientes abordadas por esta evaluación: baja empleabilidad, bajo emprendimiento y desempleo.

<sup>99</sup> Por ejemplo, con SENCE, Ministerio de Educación, FOSIS, entre otros.

Si bien los programas ejecutados por el Servicio Nacional de la Mujer, SERNAMEG y PRODEMU consideran la transferencia de recursos a terceros para su implementación (transferencias corrientes) en los temas relativos al empleo (formación, capacitación, habilitación laboral, acompañamiento laboral), ello plantea dudas respecto de la articulación de contenidos de género y apresto laboral en los servicios prestados, así como en la coordinación de una estrategia y metodología común de intervención para abordar los temas señalados. El traspaso de responsabilidades de ejecución de los temas relativos al empleo (formación, capacitación, habilitación laboral, acompañamiento laboral) plantea dudas respecto de las capacidades técnicas y/u operativas de SERNAMEG, y también de PRODEMU para coordinar una estrategia y metodología común de intervención en género y apresto laboral.

El problema que se plantea no es la externalización de uno o más componentes, sino que en el caso de SERNAMEG, el conjunto de instituciones con las que se formalizan convenios realiza gran parte del programa de trabajo de sus tres programas en el tema referido; y en el caso de PRODEMU las instituciones contratadas tienen falencias<sup>100</sup> que no han sido consideradas por la institución.

Mirado desde un punto de vista de eficiencia del Estado esta situación podría considerarse adecuada, es frecuente que una institución sin capacidades operativas o expertise técnico en un tema, traspase sus recursos a otros. Sin embargo, si esto se examina desde la necesidad de coordinarse para dar cumplimiento a las metas del Cuarto Plan, entonces cabe la duda; pues las instituciones se coordinan para la ejecución, pero no para efectos del diseño de una estrategia y metodología común de intervención que integre género a la capacitación laboral. En el caso de SERNAMEG, los contenidos de género los entrega la institución en orientaciones y/o un componente específico<sup>101</sup> y los contenidos laborales la institución definida para ello. Entonces, en los programas se mantiene en la práctica una dicotomía en los temas, no una estrategia de política de apresto laboral con enfoque de género.

Lo mismo ocurre en el caso de PRODEMU con el agravante de la ineficacia reseñada para entregar servicios de calidad en materia de capacitación laboral. PRODEMU mantiene para sí la formación relativa al empoderamiento de las mujeres<sup>102</sup>, lo que este Panel considera insuficiente si no se integra el tema de género en el sentido ya descrito.

100 "La falta de eficacia de la capacitación financiada a través de la franquicia tributaria, caracterizada por una proliferación de cursos de corta duración que no tienen efectos sobre la productividad de los trabajadores; una gran heterogeneidad en la calidad de los oferentes de capacitación (OTEC), con déficits manifiestos en muchos de ellos inoperancia de las instituciones (OTIC) que debieran mediar entre las empresas y los oferentes de capacitación a efectos de canalizar oferta de buena calidad a empresas medianas y pequeñas; e insuficiencias manifiestas en la capacidad del SENCE para supervisar y fiscalizar el sistema." Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral. Informe Final 2011. Centro de Sistemas Públicos. 2015. "Estudio sobre la organización, estructura y funcionamiento del mercado de la capacitación en Chile". Informe Final para SENCE, elaborado por el centro perteneciente al Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile. Comisión Nacional de Productividad. 2018. "Formación de Competencias para el Trabajo en Chile", Informe Técnico Comisión Nacional de Productividad, Mayo. Carrillo et al. 2018. Carrillo, F., M. E. De Diego y R. Miranda 2018: "Caracterización del Funcionamiento de la Franquicia Tributaria", Nota Técnica Comisión Nacional de Productividad [http://www.comisiondeproductividad.cl/wpcontent/uploads/2018/04/Nota\\_Tecnica\\_4\\_Franquicia\\_Tributaria.pdf](http://www.comisiondeproductividad.cl/wpcontent/uploads/2018/04/Nota_Tecnica_4_Franquicia_Tributaria.pdf). Rodríguez, R., F. Saitiel y S. Urzúa. 2018. "Dynamic Treatment Effects of Job Training," NBER Working Paper # 25408.

101 Programa ME, el componente profesionalizando el emprendimiento; Programa MJH, el componente Formación para el trabajo remunerado y la autonomía económica; Programa P47, el componente Cuidado infantil integral.

102 Programas DCL, componente Habilitación en competencias personales, sociales y de empleabilidad; Programa AEM Habilitación Laboral

Cuando se pone en entredicho la externalización (caso PRODEMU) o el traspaso de responsabilidades (caso SERNAMEG), este Panel está cuestionando la separación temática, metodológica y estratégica que se establece en la práctica. Y, también, se cuestiona el hecho que ninguna de las dos instituciones presenta información sobre cómo se está asegurando que los servicios externalizados o contratados, en materia de apresto laboral: a) incorporan los temas relativos a la igualdad de género y la no discriminación en la promoción y el fortalecimiento de las capacidades; b) realizan un análisis de las limitaciones y las necesidades de las mujeres en el acceso a la capacitación/habilitación laboral, y adaptan los contenidos a esta realidad para prevenir la deserción; y c) cómo se asegura que los capacitadores y consejeros en materias laborales sean sensibles a las cuestiones de género, garantizando igualdad de condiciones y lenguajes inclusivos.

Los programas de apresto laboral con mujeres son quizás el mejor ejemplo de la importancia de coordinar el conjunto de las políticas sociales, ya que, frente a la magnitud y complejidad del problema de género, sólo un enfoque integrado tiene alguna probabilidad de éxito. Más aún, este problema resulta idóneo para evidenciar la importancia de establecer una coordinación sistemática entre los instrumentos de políticas de género y apresto laboral ya que, sin esta, difícilmente se puede pretender acabar con los índices de desempleo y la baja participación laboral de las mujeres.

### **ARTICULACIÓN CON OTRAS INSTITUCIONES EXTERNAS PARA COMPLEMENTAR LA OFERTA**

La articulación con otras instituciones para complementar la oferta del programa implica establecer un convenio de colaboración, por medio del cual entidades<sup>103</sup> públicas o privadas ofrecen a los programas, algunos cupos para cubrir algunas de las actividades planificadas (entre estas, capacitación digital o cofinanciamiento de ferias). Cinco programas utilizan esta modalidad.

El programa Autonomía Económica de la Mujer (AEM) de PRODEMU mantiene un convenio con el Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura a Pequeña Escala (INDESPA)<sup>104</sup> para la capacitación en competencias laborales y asociatividad de algunas de las beneficiarias del AEM que están vinculadas con la pesca artesanal.

El programa Mujer Emprende (ME) de SERNAMEG ha establecido varios convenios de colaboración con entidades, entre éstos un convenio con INACAP<sup>105</sup> y DreamBuilder<sup>106</sup>, mediante el cual la empresa entrega cupos preferenciales a las beneficiarias del ME para acceder al programa “Creador de Negocios para la Mujer” (herramientas de la empresa para desarrollar un modelo de negocio formal y sustentable). También, se ha coordinado con el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo (MINECON), entregando

103 Públicas (otros Servicios, gobiernos regionales, municipios) privadas (ONG, fundaciones, empresas)

104 <https://www.mundoacuicola.cl/new/convenio-impulsara-capacitacion-de-mujeres-de-la-pesca-artesanal-y-su-acceso-a-tecnologias/>

105 <https://portales.inacap.cl/noticias/destacadas/noticias-destacadas-2020/inacap-y-sernameg-se-unen-para-apoyar-el-emprendimiento-femenino-en-tiempos-de-crisis->

106 <https://www.elabra.cl/MemoriaDreambuilderChile2019/socios-de-dreambuilder/>

fundamentos de género en charlas, organizadas por MINECON, para las asociaciones gremiales y cooperativas.

El programa FCC de PRODEMU también ha establecido un convenio de colaboración con INDAP<sup>107</sup> para el apoyo de mujeres campesinas para mejorar el ingreso derivado de actividades económico-productivas rurales con cobertura predeterminada. INDAP traspasa a la Institución los recursos financieros requeridos para las líneas de apoyo y cobertura que considera programa.

Las fortalezas asociadas a una mayor cooperación entre instituciones y programas también se observan en el caso de este tipo de articulaciones con otras instituciones para mejorar la oferta programática. Este es el caso de las coordinaciones externas que establecen los programas para aprovechar los beneficios que otros desarrollan. Se valoran las articulaciones que complementan el trabajo desarrollado por los programas pues tiene el potencial de mejorar el impacto de sus acciones. Por ejemplo, los vínculos de cooperación que establece Mujer Emprende con MINECON para el acceso a instrumentos de fomento, o los que establece con el sector privado para mejorar competencias digitales (convenio con IBM o DreamBuilder) y acceso a crédito (Banco Estado). Así como los vínculos que establece Mujeres Jefas de Hogar con el Servicio Nacional del Patrimonio Cultural para la capacitación digital o con JUNJI para resguardar cupos de cuidado infantil.

No obstante, llama la atención el que pocos programas establezcan convenios de colaboración con sectores productivos de la minería (CODELCO), agricultura (empresas exportadoras) y turismo (hotelería) entre otros. Dos programas son la excepción: a) Autonomía Económica de la Mujer de PRODEMU que tiene convenios con Energía y Pesca para el desarrollo de oficios no tradicionales, no se observan otros convenios para la capacitación en rubros de alta demanda y de ocupaciones no tradicionales para mujeres; y b) Mujer Emprende de SERNAMEG que ha establecido convenios colaborativos con SERCOTEC, INACAP, BancoEstado, ProChile, DreamBuilder, e IBM a nivel nacional, y alianzas estratégicas con SERNAC, Finning, Komatsu Cummins, Walmart también a nivel nacional.

Finalmente, las coordinaciones que establecen los programas evaluados con otras instituciones en temas específicos relativos a la transversalización del género en políticas de apresto laboral son prácticamente inexistentes. Sólo Mujer Emprende ha realizado algunas acciones de capacitación con MINECON. Cabría esperar que la experiencia de SERNAMEG en materia de género fuera un elemento que diera pie a convenios de apoyo y formación para otras instituciones en esta temática.

107 <https://www.indap.gob.cl/docs/default-source/Programas/PRODEMU/resoluci%C3%B3n-n-2469-convenio-marco-indap-prodemu-16-01-2014.pdf?sfvrsn=0>

### ARTICULACIONES ENTRE LOS PROGRAMAS DE LA MISMA INSTITUCIÓN

La articulación con programas o intervenciones de la misma institución o servicio público comprende el desarrollo de actividades comunes, y/o la derivación mutua de beneficiarias. Cinco programas utilizan esta modalidad. Por ejemplo, las participantes del Programa 4 a 7 (P47) de SERNAMEG son vinculadas (si lo requieren) al Programa Atención, Protección y Reparación Integral de Violencias contra las Mujeres (PAV), para acceder al dispositivo que necesiten. Asimismo, mujeres beneficiarias del PAV, que sean responsables del cuidado de niño/as en edad escolar, y que requieran apoyo para participar en el mercado laboral podrán acceder a toda la oferta del P47. Esta interacción se repite en los programas de SERNAMEG Mujeres Jefas de Hogar (MJH) y Mujer Emprende (ME). En el programa Mejora a la Empleabilidad para Artesana/os Tradicionales de Zonas Rurales (EAT) de Fundación Artesanías de Chile la complementariedad es con el programa institucional Apoyo a la comercialización de Artesanías (ACA), las beneficiarias acceden a la red de comercialización. En el caso de Kume Mognen Po Zomo (KM) de CONADI, el programa Kume Mongen pu Zomo no tiene presupuesto propio asignado para su ejecución, por lo que para la realización del Concurso Público depende de la disponibilidad presupuestaria del Componente de Fomento a la Economía Indígena, del Programa Fomento Social, Productivo y Económico para Población Indígena Urbana y Rural/FDI.

Se incorporan también las coordinaciones que reportan un beneficio directo a las beneficiarias de los programas, aunque no se establezcan para la ejecución de los componentes o el acceso a las actividades de los programas. Respecto de la articulación entre programas de una misma institución, si bien esta sigue siendo puntual y no logra consolidar una estrategia común en torno a la temática de empleo y género, sí presenta algunas fortalezas en tanto propone -en la práctica- un enfoque más integral de atención a los problemas que afectan a las mujeres (violencia intrafamiliar, responsabilidades de trabajo reproductivo, entre otros).

Este es el caso de las articulaciones entre programas de una misma institución, como las desarrolladas por todos los programas evaluados de SERNAMEG, que potencian la integralidad de la atención a los problemas de las mujeres, así como la sinergia entre los mismos (ver Tabla siguiente). El que las mujeres de Mujer Emprende y Mujeres Jefas de Hogar<sup>108</sup> puedan acceder preferencialmente a los programas que abordan los temas de violencia, liderazgo y cuidado infantil (Programa 4 a 7) permite entregar una atención más efectiva pues la atención a problemas conexos llega con oportunidad.

Por otra parte, la coordinación que establecen Mujer Emprende y Mujeres Jefas de Hogar se consideran adecuadas, pues abre la oportunidad a las mujeres de la línea independiente (emprendimientos) de Mujeres Jefas de Hogar de profundizar su formación en un programa especializado en la temática y que tiene más recursos disponibles para estos efectos.

<sup>108</sup> Ver Informe de Desempeño 2019.

**TABLA 12. COORDINACIONES ENTRE LOS PROGRAMAS DE SERNAMEG**

PROGRAMA	COORDINACIONES
Programa Mujer Emprende (ME)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• con Programa 4 a 7 (P47): Las beneficiarias de ME que requieran cuidado de niños/as entre 6 y 13 años en jornada alterna al colegio son priorizadas para su acceso al P47; y mujeres emprendedoras que se encuentran participando en P47, pueden acceder a los servicios de ME, si cumplen los requisitos de ingreso.</li> <li>• con Programa Atención, Protección y Reparación en Violencia contra las Mujeres (PAV)<sup>109</sup>: Las beneficiarias de ME, reciben charlas e información sobre violencia de Género de parte del programa PAV; y las mujeres participantes del PAV se les otorga acceso preferencial a los componentes de ME.</li> <li>• con Programa Mujer Ciudadanía y Participación Política (PMP)<sup>110</sup>: Las beneficiarias de ME pueden acceder a los talleres, elaboración de agendas y escuelas de liderazgo de PMP si cuentan con el perfil requerido. A su vez las beneficiarias del PMP pueden incorporarse a los servicios de ME si cumplen con los requisitos.</li> <li>• con Programa Mujeres Jefas de Hogar (MJH): Las beneficiarias de MJH correspondientes a la línea trabajo independiente, una vez finalizado el primer componente, y si cumplen con los requisitos para ingresar a ME, podrán acceder al Plan de Formación y Capacitación Técnica Profesionalizando el Emprendimiento, lo que implica un siguiente paso ascendente en su trayectoria para avanzar en autonomía económica.</li> </ul>
Programa Mujeres Jefas de Hogar (MJH)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• con Programa 4 a 7 (P47): Las beneficiarias de MJH que requieran cuidado de niños/as entre 6 y 13 años en jornada alterna al colegio son priorizadas para su acceso al P47, en aquellas comunas en que coincidan ambos programas.</li> <li>• con Atención, Protección y Reparación Integral de Violencias contra las Mujeres (PAV): Se establecerá protocolos de derivación de mujeres de las Casas de Acogida y Centros de la Mujer a MJH y viceversa. Otra estrategia de apoyo entre ambos programas es la capacitación de los equipos comunales de MJH en violencia contra la mujer, derivación, contención, primera acogida, etc., a realizar por los profesionales de PAV.</li> <li>• con Mujer Emprende (ME): Las participantes de MJH de la línea independiente una vez que terminan el componente uno (talleres) y siempre y cuando cumplan con los requisitos de postulación, podrán acceder al ME para adquirir herramientas (conocimientos y habilidades) para desarrollar emprendimientos. Cabe notar que si las participantes acceden al programa ME deberán egresar del MJH.</li> </ul>
Programa 4 a 7 (P47)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• con Mujeres Jefas de Hogar (MJH): Participantes de P47 que son jefas de hogar y que buscan trabajo, nivelan estudios o se capacitan, podrán acceder a MJH en los talleres de formación para el trabajo, que les permitirá construir un proyecto laboral dependiente o independiente, y de acuerdo a ello optar a componentes específicos. Asimismo, participantes del MJH que sean responsables del cuidado de niños y niñas en edad escolar podrán acceder al P47, sin embargo, aquellas que egresen exitosamente del componente de formación de MJH no accederán a los apoyos transversales del componente 1 del P47, porque recibieron la formación desde MJH. La complementariedad entre los programas se dará en los territorios, ya sea por gestiones del equipo regional o comunal.</li> <li>• con Mujer Emprende: Mujeres participantes del P47 que desarrollan un emprendimiento y cumplan con el perfil del programa ME (empendedoras con actividad productiva de al menos un año de antigüedad y con ingresos por su actividad económica) acceden a la oferta de este Programa al componente profesionalizando el emprendimiento. Asimismo, participantes del ME que sean responsable del cuidado de niñas y niños en edad escolar, podrán acceder a la oferta de ambos componentes del P47. La complementariedad entre los programas se dará en los territorios.</li> </ul>

109 El programa busca propiciar una vida libre de violencias para todas las mujeres en su diversidad, contribuyendo a la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en Chile. Para ello, brinda atención presencial o remota a mujeres que han vivido violencia de pareja, reeduca a los hombres que ejercen violencias a sus parejas o ex parejas mujeres, da protección a través de residencia temporal a mujeres de 18 años o más y sus hijos/as, en situación de riesgo o en condiciones de vulnerabilidad grave, y entrega apoyo psicosocial.

110 El programa busca que las mujeres participantes de distintas organizaciones aumenten sus habilidades de liderazgo para participar en el ámbito político. Para lograr esto se implementan los componentes de Escuelas de Líderes Políticas y Visibilización de Mujeres Líderes que se dirigen a mujeres interesadas en participar en la toma de decisiones y entregan herramientas que aumenten sus habilidades para la participación política.

PROGRAMA	COORDINACIONES
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• con Atención, Protección y Reparación Integral de Violencias contra las Mujeres (PAV): Las participantes del P47 conocerán y serán vinculadas-quienes lo requieran- al PAV, para acceder al dispositivo que necesiten. Asimismo, mujeres beneficiarias del PAV que sean responsables del cuidado de niños y niñas en edad escolar, y que requieran apoyo para participar en el mercado laboral, podrán acceder a la oferta de P47.</li> <li>• con Mujer Ciudadanía y Participación (PMP): Las mujeres participantes del P47 que cumplan con el perfil y que así lo requieran, podrán postular a la oferta del programa PMP. En tales casos las mujeres serán derivadas internamente por el equipo de SERNAMEG Regional y podrán acceder a la oferta de cuidado infantil del P47, siempre y cuando los horarios y los lugares en los cuales se realicen las escuelas de líderes políticas del PMP sean diferentes a los correspondientes del P47.</li> </ul>

Fuente: Informes de Desempeño 2019 de los programas.

### ARTICULACIONES CON INSTITUCIONES EXTERNAS EN TEMÁTICAS QUE BENEFICIAN A LA POBLACIÓN ATENDIDA

Se refiere a coordinaciones que se establecen entre la Institución que cobija a los programas evaluados y otras entidades públicas en temáticas que benefician a la población atendida, y no se relacionan con la ejecución de los componentes. En los programas evaluados, destaca el convenio con el Ministerio de Salud, que beneficia prioritariamente a mujeres que participan en los programas de SERNAMEG. Cada Servicio de Salud debe asegurar el 20% de sus cupos para el programa Más Sonrisas (nivel nacional). Este tipo de articulaciones también favorece un enfoque integral de acercamiento a los problemas de la población objetivo.





DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS

# 3. EVALUACIÓN COMPREHENSIVA DEL DISEÑO DE LA OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE



### 3. EVALUACIÓN COMPREHENSIVA DEL DISEÑO DE LA OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE

Este capítulo analiza los fundamentos y consistencia de los programas que son parte de la OPR, considerando las definiciones y vigencia del problema que abordan, los objetivos (fin, propósito y componentes) definidos como solución para responder a ellos y la coherencia en la identificación de su población potencial y objetivo. Incluye un análisis de los criterios de focalización y priorización definidos para la selección de la población que atenderá cada programa; y uno que examina el diseño del sistema de seguimiento y evaluación de cada programa, y los indicadores de desempeño definidos para medir los resultados y productos de los programas. El análisis está conceptualmente sustentado en la metodología de marco lógico<sup>111</sup>.

La información se ha obtenido en entrevistas<sup>112</sup> y documentos<sup>113</sup> que realizan una descripción del: problema principal, vigencia del problema, estrategia del programa, población relevante, objetivos de la matriz de marco lógico (fin, propósito, componentes) criterios de focalización, sistemas de evaluación e indicadores de desempeño.

El capítulo se divide en las siguientes secciones: Justificación de los programas; Focalización y Priorización de los programas; y Sistemas de Seguimiento, Evaluación e Indicadores de Desempeño.

Cada sección se complementa con un Anexo que presenta una evaluación detallada de cada programa: Anexo 3 Evaluación de Diseño, Anexo 4 Evaluación de la Focalización, y Anexo 5 Sistema de Evaluación e Indicadores.

#### 3.1. JUSTIFICACIÓN DE LOS PROGRAMAS

Esta sección examina la fundamentación que realizan los programas en relación con el problema o necesidad que los origina. El siguiente análisis separa a los programas según el ámbito de apresto laboral al cual se enfocan. Ver Tabla 13.

111 El Marco Lógico es una herramienta con la cual un evaluador puede examinar el desempeño de un programa en todas sus etapas. [https://www.dipres.gob.cl/598/articles-140852\\_doc\\_pdf.pdf](https://www.dipres.gob.cl/598/articles-140852_doc_pdf.pdf). La Evaluación de Programas e Instituciones forma parte del Sistema de Evaluación y Control de Gestión (SECG) del Gobierno de Chile y es conducida por la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda (DIPRES). Esta iniciativa se inicia el año 1997 y responde a lo establecido en el Artículo N°52 del Decreto de Ley N°1.263, de 1975 Orgánico de Administración Financiera del Estado y al Reglamento fijado a través del Decreto N°1.177 del (17/12/2003) del Ministerio de Hacienda.

112 Entrevistas electrónicas sostenidas por el Panel con los Programas evaluados de SERNAMEG y PRODEMU (22-25 de julio de 2021).

113 Fuentes: Informe de Desempeño 2017 y 2019 de todos los programas y Respuestas a preguntas para pautas de entrevistas/reuniones con programas relevantes, 2021. También, Programa KM, Evaluación Ex Ante 2019 e Informe Técnico 2018; Programa ME, Ficha de Monitoreo del Programa, 2013 y Guía Práctica para el Equipo de Trabajo, 2020; P47 Orientaciones Técnicas, 2019 y Ficha de Seguimiento 2018; Programa ME, Evaluación Ex Ante 2017 y Evaluación Ex Ante 2020; Programa MJH, Informe Seguimiento, 2017 y Revisión Programa Mujeres Jefas de Hogar, Asesora Gabinete 2020; Programa AEM, Evaluación de Resultados 2016 al 2019 y Documento Orientaciones Técnicas y Proceso de Planificación Operativa 2019; Programa DCL, Orientaciones Técnicas y Metodológicas 2019, Manual del Programa 2017 y Evaluación de Resultados del programa 2016, 2018-19; Programa FCC, Orientaciones Programáticas 2019, Evaluación de Resultados 2016 al 2019 e Informe de Gestión 2019. Se complementa la información con Entrevistas a los programas.

**TABLA 13. PROBLEMA, VARIABLES DE DIAGNÓSTICO, FIN, PROPÓSITO Y COMPONENTES DE LOS PROGRAMAS**

APRESTO LABORAL	BAJO EMPRENDIMIENTO				BAJA EMPLEABILIDAD		BAJA PARTICIPACIÓN LABORAL Y/O DESEMPLEO				
	CONADI	FUNDACIÓN ARTESANÍAS	SERNAMEG	PRODEMU	SERNAMEG	MJH	PRODEMU	PRODEMU	SERNAMEG	P47	
INSTITUCIONES	KM	EAT	ME	FCC	MJH	AEM	DCL				
PROGRAMAS											
¿Cuál es el Problema que enfrenta el Programa?	Barreras formativas impiden a las mujeres mapuche de comunas de la región La Araucanía desarrollar emprendimientos	Baja inserción en el mercado laboral de los(as) artesanos(as) tradicionales registrados en la Fundación Artesanías de Chile	Bajo nivel de desarrollo de los emprendimientos de mujeres pertenecientes a los quintiles I al IV de ingreso autónomo.	Pequeñas productoras agrícolas y campesinas desarrollan iniciativas económicas precarias, estacionales y asociadas al autoconsumo	Las mujeres jefas de hogar de los quintiles I al III, no cuentan con herramientas para su autonomía económica, que les permitan generar ingresos propios a partir del acceso al trabajo remunerado	Existen mujeres en situación de vulnerabilidad social que presentan bajos niveles de empleabilidad y oportunidades laborales.	Mujeres en situación de vulnerabilidad pertenecientes a Chile Solidario presentan bajos niveles de empleabilidad y oportunidades laborales. Los trabajos que realizan son precarios, con bajos ingresos y poca estabilidad.	Mujeres en situación de vulnerabilidad pertenecientes a Chile Solidario presentan bajos niveles de empleabilidad y oportunidades laborales. Los trabajos que realizan son precarios, con bajos ingresos y poca estabilidad.	Escaso acceso a servicio de cuidado infantil en niñas y niños de 6 a 13 años, en la extensión horaria de 4 a 7, que incide en que las mujeres vean limitadas sus posibilidades de participar en el mercado laboral		
¿Qué variables utiliza el programa en su diagnóstico para justificar su diseño?	Variables con datos -Altos Niveles de pobreza -Alta proporción de mujeres mapuches -Escaso acceso a capacitación por quehaceres del hogar y menores	Variables con datos -Vulnerabilidad económica y social: Población objetivo pertenece a tres primeros quintiles -Población indígena pobre que reside en sector rural	Variables con datos -Bajo acceso a capacitación sobre negocios; -Bajo acceso a canales de comercialización; -Falta de financiamiento; -Falta de clientes -Ausencia de redes de apoyo	Variables con datos -% de mujeres campesina que es mano de obra no remunerada de la economía familiar	Variables con datos -Baja inserción en mercado laboral. -Jefatura femenina y pobreza -Brechas de participación laboral -Inactividad por razones familiares permanentes -Bajos niveles de escolaridad -Cuidado de dependientes -Brecha salarial	Variables con datos -Menor participación laboral de mujeres vulnerables -Intermitencia de los empleos; trabajo temporal -Mala calidad del trabajo: contratos precarios y coacción de la mujer -Brechas de ingresos medios entre sexos	Variables con datos -Tasas de desocupación promedio por sexo -relación entre empleo y pobreza -Número de mujeres del Programa Chile Solidario que presentan carencias en la condición mínima de inserción laboral. -Brechas de ingreso medios entre sexos	Variables con datos -Tasas de desocupación promedio por sexo -relación entre empleo y pobreza -Número de mujeres del Programa Chile Solidario que presentan carencias en la condición mínima de inserción laboral. -Brechas de ingreso medios entre sexos	Variables con datos -Nº mujeres activas c/hijos en rango -Nº mujeres pobres -Brecha de participación laboral -Barreras de género inserción en mercado laboral: tiempo a labores reproductiva doméstica		
Fuente de información: Informe de Desempeño 2019, en todos los casos)	Variables sin cifras de respaldo: -Precariedad de la economía de subsistencia mapuche y la oferta de bienes y servicios del Estado.	Variables sin cifras de respaldo: -Desconexión de la oferta de bienes y servicios del Estado.	Variables sin cifras de respaldo: -Falta de capacitación (menor conocimiento de administración, gestión, aspectos legales) -Falta de espacios para el intercambio de experiencias con otras mujeres - La mayor parte de los emprendimientos los desarrollan de manera individual en sus viviendas o barrios	Variables sin cifras de respaldo: -Menor participación relativa que los hombres (trabajo por cuenta propia y asalariados) -Feminización de la actividad productiva en las zonas rurales - iniciativas económicas temporales y asociadas al autoconsumo	Variables sin cifras de respaldo: -Debilidad de las herramientas para autonomía económica: escolaridad -Capacitación de la población objetivo en rubros feminizados -Débil vinculación con la oferta pública	Variables sin cifras de respaldo: -Trabajos precarios, con bajos ingresos y poca estabilidad.	Variables sin cifras de respaldo: -Cuidado de niños/as, impactarían positivamente en el aumento de la participación laboral, permitiendo avanzar en el ejercicio de su autonomía económica.	Variables sin cifras de respaldo: -Cuidado de niños/as, impactarían positivamente en el aumento de la participación laboral, permitiendo avanzar en el ejercicio de su autonomía económica.			

<p><b>Fin</b></p> <p>Contribuir al desarrollo integral y al buen vivir de las mujeres indígenas, en sus aspectos económicos, sociales y culturales.</p>	<p>Propender a la disminución del desempleo de chilenos pertenecientes al sector económico de la artesanía</p>	<p>Contribuir a la autonomía económica de las mujeres emprendedoras</p>	<p>Contribuir a que las mujeres campesinas incrementen sus ingresos mediante la consolidación de iniciativas económicas asociadas al mundo rural</p>	<p>Contribuir al empoderamiento de la mujer mediante el apoyo a su inserción, mantención y desarrollo laboral</p>	<p>Contribuir a la inserción laboral de mujeres en situación de vulnerabilidad social, ya sea en empleos dependientes para la generación de ingresos autónomos o bien contribuir en la implementación de negocios mediante el fortalecimiento de sus competencias técnicas y de emprendimiento.</p>	<p>Contribuir al fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres</p>
<p><b>Propósito</b></p> <p>Disminuir barreras formativas que impiden a mujeres mapuche de la comuna de Ercilla, desarrollar actividades productivas que les permitan sacar a sus familias de la pobreza</p>	<p>Aumentar la inserción en el mercado laboral de los(as) artesanos(as) tradicionales registrados en la Fundación Artesanías de Chile</p>	<p>Mujeres emprendedoras de los quintiles I al IV aumentan nivel de desarrollo de sus emprendimientos</p>	<p>Mujeres campesinas desarrollan unidades de negocio sostenibles en el tiempo de forma individual o asociativa.</p>	<p>Mujeres en situación de vulnerabilidad social aumentan sus competencias personales, técnicas y oportunidades en el ámbito laboral</p>	<p>Mujeres de familias que participan en Chile Solidario o Subsistema de Seguridad y Oportunidades fortalecen sus competencias técnicas y de emprendimiento.</p>	<p>Mujeres responsables de niños y niñas de 6 a 13 años, acceden al servicio de cuidado provisto por el programa, en apoyo a su participación en el mercado laboral</p>
<p><b>Componentes</b></p> <p>1) Capacitación en labores u oficios con pertinencia cultural mapuche;</p> <p>2) Elaboración y financiamiento de proyectos de negocio o emprendimiento;</p> <p>3) Adquisición de maquinaria y/o equipamiento</p>	<p>1) Capacitación a Artesanos: técnica y de gestión comercial</p> <p>2) Inserción en plataformas comerciales y formales</p> <p>3) Diagnósticos</p>	<p>1) Profesionalizando el Emprendimiento (formación)</p> <p>2) Fomento de Redes y asociatividad (tutorías y mentorías)</p>	<p>1) Capacitación Técnica para la producción (herramientas técnicas y conocimiento)</p> <p>2) Desarrollo Personal para el emprendimiento (capacitación)</p> <p>3) Desarrollo Organizacional para la asociatividad (capacitación)</p> <p>4) Inversión para el emprendimiento y el aprendizaje (financiamiento)</p> <p>5) Comercialización para la sustentabilidad (financiamiento)</p> <p>6) Información para oportunidades de fomento productivo (jornadas grupales, giras técnicas, participación de dirigentes)</p>	<p>1) Rehabilitación Laboral (Talleres de formación para el empleo o emprendimiento)</p> <p>2) Capacitación Técnica</p> <p>3) Proyección Laboral (talleres alfabetización digital y capital semilla)</p>	<p>1) Rehabilitación en competencias personales, sociales y de empleabilidad (talleres)</p> <p>2) Capacitación Técnica (cursos, alfabetización digital)</p> <p>3) Proyección Laboral (sesiones temáticas sobre empleabilidad)</p>	<p>1) Apoyos transversales para la autonomía económica de las mujeres (talleres para mujeres)</p> <p>2) Cuidado Infantil Integral (talleres para niños)</p>

Fuentes: Informes de Desempeño BIPS 2019 de todos los programas. También, Programa Kume Mogen, Evaluación Ex Ante 2019; Programa Mejora a la Empleabilidad. Ficha de Monitoreo del Programa, 2013 y Guía Práctica para el Equipo de Trabajo, 2020; Programa 4 a 7 Orientaciones Técnicas, 2019; Respuesta a Preguntas de La Evaluación Sectorial, División de Políticas Sociales 2021; Programa Mujer Emprende, Evaluación Ex Ante 2017; Programa Mujeres Jefas de Hogar. Informe Seguimiento, 2017; Programa Autonomía Económica de la Mujer. Informe Seguimiento 2017; Orientaciones Técnicas y Proceso de Planificación Operativa 2019; Programa Desarrollo de Competencias Laborales, Orientaciones Técnicas y Metodológicas 2019; Programa Formación y Capacitación de Mujeres Campesinas, Orientaciones Programáticas 2019.

### 3.1.1. JUSTIFICACIÓN DEL DISEÑO DE PROGRAMAS DIRIGIDOS AL PROBLEMA DE BAJO EMPRENDIMIENTO

Los programas que enfrentan el problema de Bajo Emprendimiento lo abordan desde diferentes énfasis, como: “barreras formativas”, “baja inserción en el mercado laboral”, “bajo nivel de desarrollo de los emprendimientos” o “iniciativas económicas precarias, estacionales y asociadas al autoconsumo”, justificando su diseño en dos temas: i) las características relativas al perfil de la micro emprendedora (pobreza indígena, escolaridad, desconexión de la oferta pública y menor manejo técnico) y ii) en problemas propios del negocio (brechas de productividad y temporalidad de las iniciativas productivas).

A juicio del Panel, existe una desconexión entre la justificación de los cuatro programas (KM, EAT, ME y FCC) y las soluciones que implementan para resolver el problema que los origina, como también una desconexión entre la justificación y la población que buscan atender. Las razones que lo explican:

Primero, los problemas asociados con el desarrollo de emprendimientos con mujeres no se definen ni explican adecuadamente. El problema principal no es el señalado por los programas: “la falta de capacitación, ni la temporalidad de las iniciativas, ni su precariedad”, todas estas son causas. El problema central, de acuerdo con la literatura especializada, es la menor rentabilidad de los microemprendimientos para aquellas mujeres que han iniciado un negocio; y para aquellas mujeres que aún no desarrollan un negocio, el problema central está vinculado con una motivación económica<sup>114</sup> de generar ingresos monetarios sostenibles. Esta definición del problema principal implica mirar sus causas desde otro enfoque, y, por tanto, los componentes para enfrentar dichas causas.

Al respecto, la literatura especializada<sup>115</sup> indica que el bajo emprendimiento se puede explicar por menor acceso a financiamiento (limitado acceso a la banca y limitada oferta de capital inicial, menor capital propio, menor subvenciones y subsidios); bajo nivel de diferenciación e innovación (acceso desigual a transferencia de investigación, costo de tecnología); menor acceso a canales de mercados; menor capital humano especializado (conocimiento técnico de gestión del negocio y comercialización).

En el caso específico de mujeres emprendedoras, se agregan las siguientes causales expresadas como i) barreras específicas de género<sup>116</sup>, que van más allá de lo personal (falta de confianza y la inseguridad) y del cuidado de dependientes (ambos temas mencionados por los programas). Se vinculan con mayor vulnerabilidad económica (garantías o colaterales<sup>117</sup>); menor disponibilidad de activos productivos (el sistema de sociedades conyugales es una restricción que presentan las emprendedoras casadas); menor experiencia en actividades

114 Barbagelata, V. 2019. Estudio de la Percepción de Mujeres Emprendedoras de los Factores Incidentes en el Emprendimiento Femenino y el Apoyo de Entidades Externas En Chile. Universidad Técnica Federico Santa María Departamento de Industrias.

115 Guerrero, M., y T. Serey. 2019. Global Entrepreneurship Monitor: Reporte Nacional de Chile 2018 (<https://repositorio.udd.cl/handle/11447/2467>) y Reporte Nacional de Chile 2019 (<https://negocios.udd.cl/files/2020/06/GEM-Nacional-de-Chile-2019baja.pdf>). OP cit Blasquez, Herrarte y Sáez (2012).

116 Auletta, N. y C. Rivera. 2011. Un Ecosistema para Emprender. Debates Iesa, Vol. 16, No. 4, pp 1217. W. Adema, et al. 2014. Enhancing women's economic empowerment through entrepreneurship and business leadership in OECD countries. OCDE. M. Seon, et al. 2014. The impact of gender and social networks on microenterprise business performance. Journal of sociology and social welfare, 29, 404-417. MINECOM. 2018. Género y Microemprendimiento. División de Política Comercial e Industrial. Op. Cit Martínez y Peticará (2017).

117 El colateral es un activo que sirve como garantía frente a la concesión de un crédito, una emisión de bonos o cualquier otra operación financiera.

productivas; y ii) barreras de mercado: asimetrías de información, informalidad, y mayores costos de producción<sup>118</sup>. Se suma a lo anterior, las especificidades de los microemprendimientos de mujeres campesinas: son de menor escala y generan menos ingresos que los de los hombres<sup>119</sup>. Junto con los problemas relativos a la inequidad en el acceso a los recursos productivos (tierra y agua principalmente).

Segundo, dado que las causas y el problema principal no están adecuadamente identificados, los programas se centran en mejorar la formación técnica de las mujeres, lo que se considera insuficiente. Si bien, la literatura destaca entre los factores más relevantes del crecimiento de una nueva empresa, al capital humano del emprendedor, en relación con la cantidad y calidad del conocimiento, el grado de aprendizaje y de productividad, y por ello a la capacitación y formación como un instrumento necesario para adquirir los conocimientos y capacidades necesarias para la gestión de sus empresas<sup>120</sup>, llama la atención -en el caso de los programas de esta evaluación- el que no se atiende a otros factores internos<sup>121</sup> que hacen parte del ecosistema de emprendimiento y son tan determinantes o más que la capacitación. Entre los factores internos determinantes para su posicionamiento y sostenibilidad en el mercado están<sup>122</sup>: el apoyo técnico y legal a la estructuración del negocio que va desde la conformación legal, pasando por el plan de negocios y las estrategias de comercialización y diversificación de mercados; y junto a lo anterior, el apoyo económico para un plan de inversión, operación e innovación en el negocio. Esto es particularmente relevante en el caso de emprendimientos de mujeres que suelen asentarse en nichos de mercado con menor productividad<sup>123</sup>, son de menor tamaño, menor volumen de ventas y menor grado de asociatividad (Cepal 2016)<sup>124</sup>.

CONADI y FCC de PRODEMU cumplen con este criterio<sup>125</sup> lo que se considera suficiente; No obstante, los programas EAT de Fundación

118 Ministerio de Economía, Fomento y Turismo 2018. Género y Microemprendimiento. Unidad de Estudios División de Política Comercial e Industrial.

119 Los emprendimientos de mujeres generan el 22% del valor bruto de la producción agropecuario y forestal del país, poseen el 23% de los activos y generan el 27% del empleo familiar y asalariado. Sus emprendimientos tienen un menor tamaño económico y se concentran en los territorios menos dinámicos. En promedio, el valor bruto de la producción de las explotaciones a cargo de una mujer representa el 70% de su homólogo masculino, con una superficie útil promedio de 15,7 has en las explotaciones femeninas versus 21,3 has en las masculinas. Namdar, M. 2014. Pág 17 "Mujer Agrícola y Políticas Públicas en Chile" QUALITAS AGROCONSULTORES [https://www.indap.gob.cl/docs/default-source/descargas-agricultura-familiar-campesina/qualitasac\\_2014\\_mujeragricolainforme.pdf?sfvrsn=2](https://www.indap.gob.cl/docs/default-source/descargas-agricultura-familiar-campesina/qualitasac_2014_mujeragricolainforme.pdf?sfvrsn=2) Por esta razón, sería importante buscar alternativas de negocios para las mujeres con alto valor agregado y alta productividad del trabajo.

120 Auletta, N. y C. Rivera. 2011. Un Ecosistema para Emprender. Debates Iesa, Vol. 16, No. 4, pp 1217. Cohen, B. 2006. Sustainable Valley Entrepreneurial Ecosystems. Business Strategy and the Environment, Vol. 15, No. 1, pp 1-14. Hechavarría, D., y A. Ingram. 2014. A Review of the Entrepreneurial Ecosystem and the Entrepreneurial Society in the United States: An Exploration with the Global Entrepreneurship Monitor Dataset. Journal of Business & Entrepreneurship, Vol. 26, No. 1, pp 1-36 el desarrollo de canales de comercialización y la inserción en mercados es un tema incipiente, y desarrollado por dos programas (EAT y FCC).

121 Los factores externos no se analizan puesto que probablemente son parte del análisis de mercado que hacen los programas cuando financian microemprendimientos: crecimiento económico, crecimiento del sector en que se ubica la empresa, la localización geográfica, la demanda por el producto o bien ofertado, los encadenamientos productivos, entre otros.

122 Del total de microempresas, sólo un 5,9% pasa a la siguiente categoría de tamaño en el periodo 2007-2014, un 41,5% se mantiene como microempresa, un 5,4% se vuelve inactiva o sin ventas y un 47,2% muere. En Chile, el 15,2% de las microempresas muere al primer año de vida, un 14,8% muere al segundo y 9,4% al tercer año. Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. 2016. Dinámica Empresarial Brechas regionales y sectoriales de las pymes en Chile Periodo 2005-2014.

123 Dentro de las empresas con una única dueña o socia mayoritaria, los sectores económicos predominantes son comercio al por mayor y al por menor (57,1%), actividades de alojamiento y de servicio de comidas (7,3%) y agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (7%). Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. 2017. Informe de resultados: Análisis de género en las empresas Cuarta Encuesta Longitudinal de Empresas División de Política Comercial e Industrial.

124 CEPAL. 2016. Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible, (LC/G.2686/Rev.1), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Naciones Unidas.

125 El programa KM traspasa un monto de subsidio máximo de 5 millones de pesos por beneficiaria desde el año 2019 en adelante (antes el monto máximo de subsidio era de 1 millón 700 mil pesos aprox.); y FCC traspasa el primer año \$310.000 mil pesos y el segundo año \$322.993 pesos, por beneficiaria.

Artesanías de Chile y ME de SERNAMEG no consideran traspaso de capital, lo que afecta directamente las posibilidades de desarrollo del emprendimiento. Finalmente, el programa AEM de PRODEMU (parte con salida independiente) sólo entrega \$80 mil por una sola vez, lo que también se considera insuficiente<sup>126</sup>.

Tercero, la discusión sobre la autonomía económica de las mujeres -en línea con lo propuesto en el Cuarto Plan de Igualdad- no se utiliza para justificar sus intervenciones<sup>127</sup>. Los programas optan -preferentemente- por entregar bienes y servicios que mejoren las competencias de las mujeres más que asegurar el acceso y control de recursos productivos y tecnológicos.

Cuarto, tampoco se exploran las razones de las propias mujeres para desarrollar un emprendimiento y éste debería constituirse en un argumento poderoso para sustentar un programa: “una gran proporción de mujeres se incorporan al mundo emprendedor porque ven en este espacio una forma de equilibrar sus responsabilidades familiares. Es así, que un quinto de los emprendimientos de mujeres en Chile indica haber iniciado actividades por este motivo, mientras que tan solo 3,8% de los hombres indica esta razón. Es más, para el 59% de las mujeres, el mayor beneficio de ser independiente es el hecho que les permite realizar tareas domésticas, un número impactante, sobre todo cuando sólo el 17,3% de los emprendedores ve esto como un beneficio” (MINECON, 2018:40).

En esta línea, se considera que los programas no despliegan una estrategia de intervención que integre las cuestiones de género directamente a la temática de emprendimiento. No es suficiente un componente de desarrollo personal puesto que las barreras de las mujeres para acceder al mercado laboral van más allá de lo personal (falta de confianza y la inseguridad). Los apoyos que requieren las mujeres para hacer más competitivos sus negocios se vinculan con el acceso a capital para inversión: crédito y garantías; disponibilidad de tiempo por su doble rol productivo/ reproductivo; y mayor vulnerabilidad económica (garantías o capital colateral) (ver revisión resultados de los estudios Banco Mundial 2010; Equal 2010; Ernst & Young, 2009; Gottschalk y Niefert 2010; Heller 2010; Instituto Vasco de la Mujer 2013; Sallé 2014; Saavadrea 2019)<sup>128</sup>.

126 En su versión 2021 el monto asignado a la transferencia corresponde a \$150.000, lo que aún puede ser insuficiente, aunque comprende un avance y un aporte a los emprendimientos.

127 Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030, Página 7: El reconocimiento de estos derechos tiene por finalidad erradicar las desigualdades de género en la distribución, el acceso y control de los recursos productivos, tales como trabajo, tierra, capital, información, tecnología, recursos naturales, las mismas que explican en parte las limitaciones que enfrentan las mujeres para emprender iniciativas económicas y generar ingresos propios que posibiliten la autonomía en sus decisiones.

128 Las empresarias tienden a tener un negocio menos diversificado que los empresarios, concentrándose en pocos sectores y limitando así las posibilidades de obtener mayor rentabilidad. Coincidiendo con esto, Sallé, afirma que las mujeres solo aparecen como protagonistas en las fórmulas de autoempleo y Mipymes, en los segmentos más precarios del conglomerado de las Mipymes. Las razones que explican lo anterior se encuentran en menor acceso a capital financiero y humano razones de género y vulnerabilidad económica. Ver Banco Mundial. 2010. Mujeres Empresarias: Barreras y Oportunidades en el Sector Privado Formal en América Latina. Washington: Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento. Equal.2010. Guía para la incorporación de políticas de igualdad de género en las PYMES. España: Unión Europea. Ernst & Young. 2009. The Groundbreakers series: driving business through diversity. USA: EGYM Limited. Instituto Vasco de la Mujer. 2013. La evaluación del impacto de impacto en función del género en emprendimiento y pymes. Vitoria-Gasteiz: EMAKUNDE. Gottschalk, S. y Niefert, M. 2010. Gender differences in business success of German Startup Firms. ZEW, Centre for European Economic research. Discussion paper N° 11-019. Heller, L. 2010. Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: realidades, obstáculos y desafíos. Santiago de Chile: Naciones Unidas-CEPAL, División de asuntos de género. Saavedra García, María Luisa. 2019. La competitividad en Mipymes dirigidas por mujeres en la ciudad de MÉXICO. Estudios de Género en las organizaciones Universidad Nacional Autónoma de México. Sallé, M. 2014. Estudio Regional. Igualdad de género en PYMES y Cooperativas. España: PNUD, Gobierno de España.



### 3.1.2. JUSTIFICACIÓN DEL DISEÑO DE PROGRAMAS DIRIGIDOS AL PROBLEMA DE BAJA EMPLEABILIDAD

Los programas evaluados que enfrentan el problema de baja empleabilidad lo caracterizan desde diferentes énfasis, como: “baja inserción laboral”, “bajos niveles de empleabilidad y oportunidades laborales, justificando su diseño en dos temas: i) menor acceso a capacitación, ii) las responsabilidades de cuidado infantil y iii) trabajo precario y desigualdades salariales.

A juicio del Panel, existe una desconexión entre la justificación de los tres programas (MJH, AEM y DCL) y las variables que se utilizan para describir el problema que se busca enfrentar, como también una desconexión entre la justificación, la estrategia de intervención y la población que buscan atender. Las razones que lo explican:

Primero, el problema principal que abordan los programas está adecuadamente definido como baja tasa de participación laboral y en línea con las prioridades establecidas en el Cuarto Plan de Igualdad<sup>129</sup>. Sin embargo, el diagnóstico que realizan los programas para explicar este problema es deficiente pues no se logra realizar un análisis que explique las cifras presentadas, y sustentar a partir de éste, su diseño. Tampoco identifica en forma precisa las causas que producen el problema principal.

Las brechas en participación laboral (y de salario, y la división sexual del trabajo) existen porque hay barreras delimitadas que afectan a las mujeres. Los programas mencionan específicamente el menor acceso a capacitación y el cuidado de niños/as como barreras centrales, lo que tiene como efecto -en opinión del Panel- que las soluciones diseñadas por los programas no sean suficientes para resolver el problema pues realizan un análisis causal parcial y que obvia variables relevantes para el diseño de soluciones pertinentes.

En este sentido, otras barreras tan o más importantes para el tema de baja empleabilidad, que no son mencionadas por los programas evaluados para complementar sus diagnósticos y su justificación, son: las barreras asociadas con las preferencias de los empleadores como determinantes del acceso al empleo<sup>130</sup>, la segregación ocupacional<sup>131</sup>, la menor disponibilidad de tiempo para una inserción efectiva<sup>132</sup>, las asimetrías

129 Aumento al 60% la participación laboral general de las mujeres y al 40% en el caso de mujeres ubicadas en el primer quintil de ingresos, en condiciones de trabajo decente. Las trabajadoras deben tener garantizado un salario justo e igualitario. Acceso preferente a capacitación y acompañamiento para inserción laboral de las cuidadoras familiares del subsistema de apoyos y cuidado

130 Se refiere a los prejuicios que algunos de los empleadores podrían tener en contra de las mujeres, comúnmente conocido como Gusto por la Discriminación O el pago de salarios menores a las personas de productividad similar, solo por diferencias de sexo. Darity, W. y P. Mason. 1998 "Evidence on Discrimination in Employment: Codes of Color, Codes of Gender." The Journal of Economic Perspectives 12 (1998): 63 - 90. Kuhn, P. y K. Shen. 2009. "Employers' preferences for gender, age, height and beauty: Direct evidence." NBER Working Paper No. 15564 (2009).

131 La segregación ocupacional se presenta cuando los empleadores asignan determinados tipos de empleo a algún grupo con características distintivas y observables.

132 Los datos sobre el tiempo destinado al trabajo que aporta Casen 2017 indican que el % de personas ocupadas de 15 años o más que trabaja 30 horas o menos a la semana es similar en ambos sexos. Sin embargo, existe una brecha relevante cuando se estima la proporción de personas ocupadas que trabaja hasta 45 horas a la semana: un 42% de las mujeres y un 51% de los hombres. Además de ello, una proporción relevante de las mujeres más vulnerables (quintiles 1 al 3) indican que se encuentran fuera de la fuerza de trabajo por razones de cuidado de menores y/o quehaceres domésticos (27,2%; 23,5; 19,8%, respectivamente). Resultados de MINECON (2018:40) muestran que un 32% de mujeres indicó haber dejado su trabajo anterior por responsabilidades personales, mientras que solo un 4 % de hombres dejó su último trabajo por esta razón.

de información<sup>133</sup>, obstáculos de género al ingreso de ciertos grupos de trabajadores a determinadas actividades<sup>134</sup> y la falta de experiencia de las mujeres en el mercado de trabajo<sup>135</sup>.

A juicio del Panel, si no se aborda este conjunto de barreras no es posible diseñar una intervención coherente y pertinente en el sentido de una intervención que pueda apuntar directamente a las causas que subyacen al problema principal: baja tasa de participación laboral. Son estas barreras las que están en la base de las desigualdades indicadas y las que deberían justificar la intervención desarrollada por los programas con mujeres. De este modo, el análisis de las barreras y brechas no sólo se incorpora como un antecedente de diagnóstico, sino como un elemento clave para la formulación de los componentes y contenidos.

Segundo, tampoco se plantea en la fundamentación de los programas, y por consiguiente en su estrategia de intervención, el hecho que en el mercado laboral encontramos puestos de trabajo solo para hombres, de un lado, y solo para mujeres, del otro<sup>136</sup>. Ello implica que es necesario definir un conjunto de estrategias para hacerse cargo de la segmentación al momento de realizar la intermediación laboral. De hecho, la segmentación del mercado laboral por sexo explica tanto las diferencias en las tasas de ocupación entre géneros, como el diferencial de salarios observado en el mercado laboral. Mientras que segregar ocupaciones por género puede ser causante de una brecha salarial, la existencia de esta fortalece el deseo de una empresa para mantener a los grupos de empleados en ocupaciones diferentes: los empleadores se niegan a pagar a las mujeres el salario de un hombre cuando saben que pueden cubrir el puesto requerido por menos<sup>137</sup>. No abordar estos temas tiene como efecto que las soluciones implementadas no logran solucionar el problema principal propuesto por los programas.

Tercero, se cuestiona la estrategia de intervención priorizada por los programas evaluados por un sobre énfasis en la “capacitación” y

133 Los trabajadores son discriminados porque existen asimetrías de información: el empleador se enfrenta a una decisión de inversión cuando contrata a una persona y basa su decisión en información incompleta sobre la productividad real de la persona que va a contratar. Entonces, a la hora de decidir entre distintos postulantes, el empleador toma como referencia, tanto las características propias que haya podido captar de cada postulante, como las características promedio del grupo al cual esa persona pertenece. Aigner, Dennis y Glen Cain. “Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets.” *Industrial and Labor Relations Review* 30. 2(1977): 175 – 187.

134 Existen obstáculos de género al ingreso de ciertos grupos de trabajadores a determinadas actividades en el mercado laboral, limitándolos a un reducido número de ocupaciones. La concentración de las mujeres en pocas ocupaciones lleva a la disminución de los salarios de todos los individuos en tales ocupaciones. Además, las mujeres perciben un salario menor que los hombres por realizar una misma actividad, y ocupan puestos que tienen menores posibilidades de crecimiento o de ascenso dentro de las empresas. Bergmann, B. 1989. “Does the market for women’s labor need fixing?” *The Journal of Economic Perspectives* (1989): 43 -60.

135 Datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 2017 muestran que a nivel nacional- en el período 2010-2016, más del 71% de los hombres participó en el mercado laboral mientras que la tasa de participación de la mujer, no superó el 48% en los años mencionados. Los datos de la Encuesta CASEN 2017 corroboran la información anterior. Entre ambos sexos existe una brecha de género en la participación laboral equivalente al 23.3% desde 2014. La tasa de ocupación señala la misma brecha, la proporción de mujeres ocupadas es de un 45% y la de hombres un 67% para el año 2017.

136 El límite entre ambos mercados es difuso, por supuesto, pero en ambos extremos nos encontraremos con puestos segregados por sexo. Datos para América Latina y el Caribe muestran que las mujeres representan entre el 1% y el 6% de los empleados del sector de la construcción, dependiendo del país. En el caso del sector transporte esto varía entre el 7.5% y el 17.5% (OIT, 2016 *Las mujeres en el trabajo. Tendencias*). En cambio, cuando pensamos en las labores de cuidado no remunerado dentro de los hogares, automáticamente asociamos estos empleos mujeres y niñas. Efectivamente, cifras de la OIT del 2019 revelan que las mujeres realizan 76% del total de trabajo de cuidado no remunerado, lo que equivale a gastar 3.2 veces más tiempo que los hombres. OIT: *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias del empleo femenino 2018*; OIT: *Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019: Qué hay detrás de la brecha salarial de género*.

137 OIT: *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias del empleo femenino 2018*.

consecuente ausencia de otros factores relevantes identificados en las mejores prácticas en políticas de apresto laboral.

Este Panel, consciente de la importancia que tiene la capacitación<sup>138</sup> para la formación de competencias, considera que en el caso de las mujeres este instrumento es de menor relevancia. Estudios recientes -como los de Didier et al. (2013:93) y Muñoz (2017)<sup>139</sup>- corroboran lo anterior, señalando que los problemas de las mujeres de inserción dentro del mercado laboral chileno son mayoritariamente de acceso.

En el caso que las beneficiarias de los programas evaluados requieran capacitación, particularmente en oficios no tradicionales, esta debe ser diferente a la implementada a la fecha por los programas, es decir, intensiva al modo señalado en el primer capítulo: cursos de larga duración (450 horas) acompañados de una práctica laboral con asistencia técnica (300 horas)<sup>140</sup> y con un sólido estudio de la demanda de mercado laboral. Ninguno de los programas evaluados incorpora cursos de larga duración acompañados de práctica laboral que sumen un total de 750 horas destinadas a ello<sup>141</sup>.

En lo referente a otros factores no considerados por los programas y que la literatura destaca dentro de las mejores prácticas en políticas de apresto laboral se encuentran los siguientes: a) prácticas laborales que generen apego laboral y articulación oferta y demanda; b) intermediación y acompañamiento laboral directo y sistemático durante el proceso de inserción; y c) elaboración de perfiles laborales.

### 3.1.3. JUSTIFICACIÓN DEL DISEÑO DEL PROGRAMA DIRIGIDO AL PROBLEMA DE BAJA PARTICIPACIÓN LABORAL Y/O DESEMPLEO

El Programa 4 a 7 (P47) enfrenta el “escaso acceso a servicio de cuidado infantil en niñas y niños de 6 a 13 años” y lo justifica adecuadamente pues se hace cargo de una de las barreras de género relevante: las responsabilidades de cuidado que asumen las mujeres y que coartan sus posibilidades de inserción y permanencia en el mercado laboral. También, lo hace respecto del compromiso de Gobierno 2018-2022, que retoma el Cuarto Plan, de “Ampliar la cobertura del Programa 4 a 7, duplicando el número de mujeres que se beneficiarias”.

138 La capacitación es una de las principales expresiones de las políticas activas de mercado de trabajo, tiene como objetivo central “aumentar la productividad y la empleabilidad de los participantes y mejorar su capital humano” Breugel, G.2016. “Formación profesional y capacitación”, Protección y formación: instituciones para mejorar la inserción laboral en América Latina, Libros de la CEPAL, N° 140 (LC/G.2687-P), Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

139 Didier, N., C. Pérez y D. Valdenegro. 2013. “Capacitación y capital humano: análisis de las últimas dos décadas.” Revista de Psicología, U. DE CHILE 2013, 22(2), 87-99. Muñoz, C. 2017. Capacitación laboral para la autonomía económica de mujeres en situación de pobreza: El Caso de Chile. Naciones Unidas: CEPAL. Evalúa los siguientes programas públicos: Programas Más Capaz; Programa Yo Emprendo; Programa Mujeres Jefas de Hogar; Programa Mujer Minera; Programa Mujer Emprendedora; Programa Desarrollo de Competencias laborales; y Programa Formación y capacitación para mujeres campesinas.

140 El Informe Final de la Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral indica que los resultados más auspiciosos provienen de aquellos programas donde la capacitación a población vulnerable opera cursos de larga duración (450 horas) acompañados de una práctica laboral con asistencia técnica (300 horas). AMSPE, BID y OCDE. 2015. “El Mundo de los Servicios Públicos de Empleo”. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. 2011. Informe Final Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral.

141 Si bien, el programa AEM de PRODEMU se acerca a este óptimo (considera entre 260-360 horas de capacitación y proyección laboral), este se considera insuficiente pues no logra los tiempos propuestos por la evidencia.

Sin embargo, el programa no logra articular una propuesta de intervención que aumente la inserción laboral de las mujeres, tema abordado en el diagnóstico del programa, pues su propuesta adolece de las mismas falencias que los programas de baja empleabilidad. Esto es: no incorpora servicios de Información, orientación, vinculación y provisión de políticas activas y pasivas de mercado Laboral<sup>142</sup>. En todos los programas de este tipo, la literatura especializada para América Latina y El Caribe muestra que la intermediación laboral es un componente que no es posible obviar pues ayuda a los desempleados a encontrar empleos con mayores ingresos, en comparación con desempleados que usan otros medios de búsqueda (Flores-Lima, 2010)<sup>143</sup>.

Las experiencias estudiadas también muestran que la baja participación femenina en el mercado laboral y la permanencia en el mismo está definido por variables que se deben considerar e integrar en el diseño de los programas que toman este tema: la edad, disponibilidad de puestos de trabajo, tipo de actividad productiva, tipo de jornada laboral, distancia entre hogar y trabajo, las preferencias de los empleadores, la intensidad de la segmentación laboral por sexo y las brechas salariales que se producen en el mercado del trabajo<sup>144</sup>. El FMI (2013)<sup>145</sup> corrobora este hecho observando que los mercados de trabajo y el acceso a las oportunidades económicas en todo el mundo siguen estando segregados en función del género.

No abordar la segregación del mercado y las barreras de entrada de género que afectan a la población objetivo implican que la inversión pública del programa no se sostiene en el tiempo.

### 3.1.4. CONCLUSIONES JUSTIFICACIÓN DISEÑO DE LOS PROGRAMAS

Los resultados del análisis realizado a los tres tipos de programas, muestra debilidades en la justificación de los programas que a continuación se presentan. Las dos primeras son de índole conceptual y afectan directamente el diseño de los programas, y la tercera se asocia con la forma en que se articulan los objetivos del programa y la población beneficiaria con el problema que los origina, y que impacta el tipo de soluciones que se implementan.

Primero, ninguno de los programas establece claramente por qué es

142 Asociación Mundial de los Servicios Públicos de Empleo (AMSPE), Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). 2015. "El Mundo de los Servicios Públicos de Empleo". Kluve, J. 2017. A Review of the Effectiveness of Active Labour Market Programmes with a focus on Latin América and the Caribbean. OIT. Card, D., J. Kluve y A. Weber. 2017. What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations. Journal of the European Economic Association, Volume 16, Issue 3, June 2018, Pp. 894–931, <https://doi.org/10.1093/jeea/jvx028>

143 Flores Lima, R. 2010. Innovaciones en la evaluación de impacto del servicio de intermediación laboral en México. Nota técnica IDB- TN-118. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, DC.

144 CEPAL, FAQ, ONU Mujeres, PNUD, OIT. 2013. Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe. Naciones Unidas. Santiago de Chile. Instituto Nacional de Estadísticas. 2015. Mujeres en Chile y Mercado del Trabajo: Participación Laboral Femenina y Brechas Salariales. Depto. de estudios sociales. Subdirección técnica. Elborgh-Woytek, K., et al. 2013. Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género. Fondo Monetario Internacional. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). 2008. "The Price of Prejudice: Labour Market Discrimination on the Grounds of Gender and Ethnicity." OECD. 2012. Closing the Gender Gap: Act Now (París: OCDE). Ferrada, L.M. y Pilar Zarzosa. 2010. Participación Laboral de Las Mujeres en las Regiones De Chile. Universum. Revista de Humanidades y Ciencias Sociales 2010, 2 (25).

145 Fondo Monetario Internacional (FMI). 2013. "Jobs and Growth—Analytical and Operational Considerations for the Fund", documento SM/13/73 (Washington).

necesario un programa que atienda exclusivamente a mujeres. No se observa -en la descripción de los problemas- cuál es el fundamento y ventaja comparativa de tener un programa sólo para mujeres.

Las barreras de género que se presentan (asociadas a una menor disponibilidad de tiempo por cuidado de dependientes menores o adultos mayores) como argumento específico para las mujeres si bien apuntan a importantes desigualdades no se analizan, sólo se presentan. Asimismo, en la justificación (diagnóstico y vigencia del problema) los programas no incorporan otras barreras de género, ya mencionadas en la síntesis, y su interacción con los problemas de imperfección de los mercados, de asimetría en la información, de segmentación, productividad e innovación.

A raíz de ello ninguno de los programas justifica adecuadamente desde un enfoque de género la existencia de un programa sólo para mujeres. Es más, el análisis de género es parcial y no logra integrarse adecuadamente al examen del problema principal, lo que redundaría en que el diagnóstico, la justificación y la estrategia de intervención sean deficitarias en términos del vínculo género-apresto laboral.

La baja participación femenina en el mercado laboral y la permanencia en el mismo se caracteriza por ser un fenómeno multifactorial, cruzado por diversas variables que no son consideradas ni integradas en el diseño de los programas evaluados. Los programas evaluados al no incorporar en sus diagnósticos estas variables, no logran configurar una estrategia de intervención que avance en disminuir la segregación en función de género que permea todas las oportunidades económicas que se abren. A su vez, esto implica menores ingresos para las mujeres y menor productividad, lo que redundaría en que la brecha de participación y la desigualdad de condiciones en el mundo laboral permanezca.

Segundo, existen confusiones conceptuales, en algunos programas, entre lo que constituye un instrumento (capacitación, comercialización) y lo que constituye un problema o necesidad (baja tasa de rentabilidad y productividad con sus causas asociadas: debilidades en las competencias de gestión, de producción, de comercialización, etc.). Lo anterior redundaría en un análisis deficiente que no logra determinar cuál es el problema que justifica la intervención, confundiendo con la solución o el medio. Por otra parte, cuando algunos programas logran precisar el problema, no realizan un análisis adecuado de las causas directas que lo originan<sup>146</sup>. La ausencia de un análisis causal implica que los programas no logran proveer ni justificar los bienes y servicios requeridos para un programa dirigido a mujeres, dadas las barreras específicas que éstas tienen.

En el caso de los programas orientados al microemprendimiento, llama la atención el que no se describan entre las causas, aquellas variables asociadas a la gestión estratégica que afectan directamente el posicionamiento y

<sup>146</sup> Por ejemplo, el que haya mayor analfabetismo no tiene relación con que las mujeres produzcan más o menos para el autoconsumo. Esta última es una estrategia de sobrevivencia y ahorro en la economía rural.

sostenibilidad de los microemprendimientos de mujeres en el mercado<sup>147</sup>. Tampoco se aborda adecuadamente una de las barreras centrales de las mujeres emprendedoras: acceso a capital. Solo 2 programas entregan fondos suficientes para iniciar un negocio.

Lo mismo en el caso de los programas de inserción laboral, el análisis causal no se realiza y se definen servicios sin mayor fundamento ni articulación con las debilidades de las mujeres en esta área<sup>148</sup>. En particular en el caso de mujeres no se incluye un componente de intermediación laboral que logre articular la oferta con la demanda, y un componente de apoyo durante el proceso de inserción laboral para consolidar la inserción y mantención de la mujer en ese mercado. Es más, ninguno de los programas analiza las conclusiones de estudios como el de Didier (2013:93)<sup>149</sup> que dan pie a cuestionar el tipo de servicios que se entregan: El estudio concluye que "la brecha de género en la inserción dentro del mercado laboral chileno comienza a describirse en términos de acceso a empleo y no en una brecha de formación".

Cuando se requiere desarrollar capacitación en los programas abocados a la inserción laboral, esta es insuficiente en términos de la duración y acompañamiento posterior de las beneficiarias para lograr una adecuada participación laboral.

Tercero, existe una desconexión entre la justificación de los programas y las soluciones que implementan para resolver el problema que los origina, como también una desconexión entre la justificación y la población que buscan atender. Además de ello, la información para fundamentar la descripción del problema está desactualizada. La siguiente Tabla resume las debilidades expuestas para los programas evaluados.

147 Por ejemplo, el apoyo técnico y legal a la estructuración del negocio que va desde la conformación legal, pasando por el plan de negocios, plan de inversiones e innovación, y las estrategias de comercialización y diversificación de mercados

148 Las buenas prácticas internacionales señalan que éstos deberían implementar un sistema integrado que incluya a lo menos los servicios de Información, orientación, vinculación y provisión de políticas activas y pasivas de mercado Laboral Ver: Asociación Mundial de los Servicios Públicos de Empleo (AMSPE), Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). 2015. "El Mundo de los Servicios Públicos de Empleo". Kluge, J. 2017. A Review of the Effectiveness of Active Labour Market Programmes with a focus on Latin América and the Caribbean. OIT. Card, D., J. Kluge y A. Weber. 2017. What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations. Journal of the European Economic Association, Volume 16, Issue 3, June 2018, Pp. 894–931, <https://doi.org/10.1093/jeaa/jvx028>

149 Didier, N., C. Pérez y D. Valdenegro. 2013. "Capacitación y capital humano: análisis de las últimas dos décadas." Revista de Psicología, U. DE CHILE 2013, 22(2), 87-99

**TABLA 14. DEBILIDADES DEL DISEÑO EN LOS PROGRAMAS EVALUADOS**

APRESTO LABORAL	BAJO EMPRENDIMIENTO				BAJA EMPLEABILIDAD			BAJA PARTICIPACIÓN LABORAL Y/O DESEMPLEO	
	INSTITUCIONES	CONADI	FUNDACIÓN ARTESANIAS	SERNAMEG	PRODEMU	SERNAMEG	PRODEMU	PRODEMU	SERNAMEG
	PROGRAMAS	KM	EAT	ME	FCC	MJH	AEM	DCL	P47
Desconexión entre los objetivos de los programas y las variables que se utilizan para describir los problemas que buscan enfrentar	X	X	X	X	X	X	X	X	
Desconexión entre la definición del problema y la estrategia de intervención.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Desconexión entre justificación y población que presenta el problema	X		X	X	X	X	X	X	

Fuente: Elaboración propia

La desconexión entre justificación y soluciones implementadas se expresa como una desvinculación entre: i) los objetivos de los programas y las variables que se utilizan para describir los problemas que buscan enfrentar; y ii) la definición del problema y la estrategia de intervención. Siete programas de ocho observan estas debilidades (bajo emprendimiento: KM, EAT, ME, FCC; baja empleabilidad: MJH, AEM, DCL).

La desconexión entre justificación y población que presenta el problema se expresa como una apreciación poco precisa de las características de la población que presenta el problema, y con una inconsistencia entre la definición del problema y las soluciones que requiere la población para enfrentar las debilidades. Los ocho programas observan estas debilidades.

Como se menciona, las debilidades de diseño de los programas implican que no se haga efectiva una política de apresto laboral con enfoque de género. Los análisis de género son parciales e incompletos y los análisis de empleo no incorporan variables multifactoriales que caracterizan al mercado del trabajo, ello implica que los programas evaluados no logren sustentar adecuadamente su estrategia de intervención.

## 3.2. FOCALIZACIÓN

El siguiente es un análisis de los criterios de focalización y priorización que utilizan los programas evaluados para seleccionar su población objetivo. Un criterio de focalización permite identificar la población que es afectada por el problema principal abordado. Evaluar la dimensión de focalización de la oferta tiene como finalidad velar por la identificación y selección pertinente de la población que el programa desea atender. Se evalúa: a) si los criterios de focalización identifican correctamente la población que es afectada por el problema principal abordado; y b) si la población beneficiada, está dentro de la población objetivo declarada del programa (respecto los criterios de focalización)<sup>150</sup>. Por su parte, los criterios de priorización son aquellos criterios objetivos (verificables) que permiten ordenar el flujo de beneficiarios dentro de un plazo plurianual, esto es, priorizando de forma no arbitraria a quienes se atienden antes y a quienes se atienden después (DIPRES, 2020)<sup>151</sup>. El análisis separa a los programas según el ámbito de apresto laboral al cual se enfocan.

### 3.2.1. FOCALIZACIÓN Y PRIORIZACIÓN EN PROGRAMAS ENFOCADOS AL BAJO EMPRENDIMIENTO

En términos generales, los programas no justifican los criterios de focalización utilizados desde un marco de política pública específico. Salvo el Programa Kume Mognen, que justifica su focalización en términos de la etnia que atiende, razones de preservación de la cultura, así como de la vulnerabilidad de la población atendida que es parte del subsistema de Seguridades y Oportunidades<sup>152</sup>. Si bien es posible asociar a todos los programas con una política pública que beneficia a los sectores en pobreza y más carenciados, dentro de los cuales se encuentran las mujeres, este tema no está desarrollado y no se encuentra plasmado en documentos que fundamenten la selección de uno u otro criterio específico (ver Tabla siguiente).

Los cuatro programas tienen en común los siguientes criterios de focalización:

- 1) Mujeres mayores de 18 años que desarrollan actividades productivas con un microemprendimiento iniciado: Mujer Emprende (ME) y Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas (FCC); o con ideas para comenzar uno: Kume Mognen (KM), Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales (EAT);

150 Monitoreo Programas Sociales y No Sociales 2019. Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MDSyF) y División de Control de Gestión de la Dirección de Presupuestos (DIPRES).

151 [https://www.dipres.gob.cl/598/articulos-198740\\_C-Instructivo\\_ExAnte\\_2020.pdf](https://www.dipres.gob.cl/598/articulos-198740_C-Instructivo_ExAnte_2020.pdf)

152 El subsistema Seguridades y Oportunidades tiene como propósito contribuir a que las personas y familias superen su situación de pobreza extrema de manera sostenible y alcancen mejores condiciones de vida, a través del desarrollo de capacidades que les permitan generar ingresos autónomos por la vía del trabajo. Está dirigido a familias y grupos vulnerables, tales como: personas en situación de calle, personas mayores y niños, niñas y jóvenes con un adulto significativo privado de libertad. A este subsistema las familias son invitadas a participar.



2) Mujeres con cierto nivel de vulnerabilidad social (quintiles 1-4 o “ingreso inferior al mínimo establecido”) y, en general, optan por atender a mujeres que se ubican en el sector rural en el caso de los programas KM, EAT y FCC.

Las variables que informan sobre el cumplimiento de los criterios de focalización se obtienen principalmente de la “declaración” de la postulante a preguntas realizadas durante el proceso de inscripción, este es el caso de los programas EAT y ME, información que no se comprueba. Por su parte, el programa KM utiliza los registros institucionales para comprobar la pertenencia a la etnia, con el resto de las variables opera de manera similar, a través de una declaración de la potencial beneficiaria. El programa FCC utiliza los registros de INDAP para comprobar su compatibilidad con los requisitos de hectáreas, actividad productiva y activos, el resto de los criterios provienen del diagnóstico realizado por la profesional en terreno.

El ingreso a los programas en el caso de los programas ME y FCC<sup>153</sup> es por orden de inscripción, no existiendo criterios de priorización que ordenen el flujo, aun cuando en el programa ME la selección final de cada integrante está mediatizada por una entrevista que realiza la o el encargado regional del programa. En el programa KM es por orden de puntaje obtenido, y en el caso del programa EAT es seleccionada por el equipo del programa, si cumple con el requisito de formar parte de su registro. Todos los cupos disponibles están predefinidos por los programas a nivel central, no existe un documento que explique las variables o criterios utilizados para la distribución por región. La información disponible indica que ello depende de la cantidad de personas interesadas por el programa en cada región, del ejecutor o del presupuesto.

Por otra parte, los programas no tienen criterios geográficos estandarizados para definir en qué comuna o localidad sitúan el programa en el año. La función de selección del lugar geográfico se traspasa a los ejecutores o los equipos que operan en las regiones (en el programa ME son los Municipios y los ejecutores, y en el programa FCC son las profesionales de PRODEMU y profesionales de INDAP, en algunos casos) o se mantiene en el equipo central (programa EAT). KM interviene en toda la Región de la Araucanía, y no focaliza en algunas comunas o localidades.

<sup>153</sup> El ingreso de las participantes está dado en primer lugar por la focalización territorial de la oferta programática, posteriormente por la demanda de las mujeres para participar y finalmente según el orden de registro de las potenciales participantes, completando de esta forma los cupos determinados por el programa.

**TABLA 15. CRITERIOS DE FOCALIZACIÓN POBLACIÓN POTENCIAL Y OBJETIVO PROGRAMAS DIRIGIDOS AL BAJO EMPRENDIMIENTO**

INSTITUCIÓN	CONADI	FUN. ARTESANIAS	SERNAMEG	PRODEMU
PROGRAMAS	KM	EAT	ME	FCC
Población Potencial	Mujeres mapuche mayores de 18 años, en situación de pobreza, que habitan en las zonas rurales de la región de la Araucanía y cuya educación básica o media no ha sido completada.	Artesanos(as) que estén registrados por la Fundación Artesanías de Chile, que no cuentan con un empleo formal, pero poseen capacidad de producir.	Mujeres de 18 años y más, pertenecientes al I, II, III y IV quintil, con un emprendimiento de al menos un año de funcionamiento (1)	Mujeres, potenciales usuarias de INDAP cumplen con los requisitos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Activos no superiores a 3.500 UF.</li> <li>• Explotar una superficie de terreno de hasta 12 hectáreas de riego básico o, vivir y trabajar en el campo.</li> <li>• Ingresos principalmente provenientes de la explotación agrícola o actividad silvo-agropecuaria.</li> </ul>
Población Objetivo y Criterios	Mujeres mapuche mayores de 18 años de las comunas de la región La Araucanía que postulan. Se selecciona desde el año 2016 (por diseño de programa) por puntaje de adjudicación en el concurso público.	Artesanas/os, inscritos en registros de la Fundación, que reciben ingreso inferior al mínimo establecido (\$301.000, según Ley N°21.112 de 2018), con algún grado de vulnerabilidad socioeconómica evidente y que se encuentren desempleadas. (auto declarado) Además, se consideran cupos específicos para artesanos que pertenecen a pueblos originarios o a localidades prioritarias (2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mujeres con al menos 26 horas semanales de trabajo en su emprendimiento (auto declarado),</li> <li>• Mujeres participantes de otros Programas del SERNAMEG, en tanto cumplan con los anteriores requisitos. Mujeres del Programa de Violencia ingreso automático sin requisitos</li> <li>• Mujeres participantes del PMJH, podrán acceder una vez finalizado el primer componente sólo si cumplen los requisitos del programa.</li> </ul>	Mujeres integrantes de familias campesinas o pequeñas productoras agrícolas, según los siguientes criterios de selección: <ol style="list-style-type: none"> <li>Accesibilidad. localidad con acceso expedito durante el año, contar con locomoción colectiva o disponer de transporte de otras instituciones;</li> <li>Concentración geográfica, privilegiando cercanía entre los grupos del módulo;</li> <li>Acceso a recursos productivos, esto es agua, tierra, luz;</li> <li>Cercanía y accesibilidad a mercados. Las distancias a centros de ventas y posibles nichos de mercado deben ser ínfimas o no constituir una dificultad para la comercialización (3)</li> </ol>
Verificación de criterios	Puntaje de adjudicación a partir de pauta evaluación	Ficha de inscripción con información declarativa.	Ficha de inscripción con información declarativa.	Diagnóstico realizado a grupos, con información equipo y de INDAP.
Cómo se llenan los cupos	Por orden de puntaje, en base a la evaluación de los criterios establecidos según bases.	Selección del programa a mujeres convocadas.	Por orden de inscripción y cupos asignados por región.	Por orden de inscripción.
Quién define focalización territorial	Opera en una sola región	La Secretaría del trabajo y el programa	Dirección Regional.	Los equipos en terreno (CCA) y área INDAP

NOTAS: (1) En el Programa ME, para cuantificar a la población potencial de los años 2018 y 2019 se utilizó como fuente de información la Cuarta Encuesta de Microemprendimiento EME (2016) del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. (2) En el caso del año 2020, la fuente de información utilizado fue la V Encuesta de Microemprendimiento del año 2017; En el Programa EAT, las zonas prioritarias están definidas como zonas con mayor densidad de población artesanal bajo las características ya señaladas; (3) No existe priorización estandarizada mediante instrumento. Fuentes: Informes de Desempeño 2017, 2019 para todos los programas.

### 3.2.2. FOCALIZACIÓN Y PRIORIZACIÓN EN PROGRAMAS ENFOCADOS A LA BAJA EMPLEABILIDAD

En términos generales, los programas Mujeres Jefas de Hogar (MJH) y Autonomía Económica de la Mujer (AEM), observan un comportamiento similar: no justifican los criterios de focalización utilizados desde un marco de política pública específico. Al igual que los programas que resuelven el bajo emprendimiento, es posible asociar a todos los programas con una política pública que beneficia a los sectores vulnerables y más carenciados, dentro de los cuales se encuentran las mujeres; sin embargo, este tema no está desarrollado y no se encuentra plasmado en documentos que fundamenten la selección de uno u otro criterio específico. Por su parte, el programa Desarrollo de Competencias Laborales (DCL) de PRODEMU sustenta su selección en la política social vinculada al Ingreso Ético Familiar<sup>154</sup>, intencionado el ingreso de beneficiarias del Sistema de Protección Social Ingreso Ético Familiar, al programa y calculando su población potencial sobre esta base (ver Tabla siguiente).

Los tres programas tienen en común los siguientes criterios:

- 1) Mujeres mayores de 18 años,
- 2) Mujeres en situación de vulnerabilidad, de los quintiles I al III en el caso de MJH y AEM; y mujeres pertenecientes a familias participantes de Chile Solidario y Subsistema de Seguridades y Oportunidades, en el programa DCL;
- 3) Habitar en zonas urbanas del territorio (programa AEM); y
- 4) Mujeres en condición de desempleo (programas AEM y DCL).

Las variables que informan sobre el cumplimiento de los criterios de focalización se obtienen principalmente de la “declaración” de la postulante a preguntas realizadas durante el proceso de inscripción, este es el caso de los programas MJH y AEM. Información que no se comprueba. El programa DCL tiene una lista proporcionada por la UIF<sup>155</sup>.

El ingreso a los programas en todos los casos es por orden de inscripción, no existiendo criterios de priorización que ordenen el flujo. Todos los cupos disponibles están predefinidos por los programas a nivel central, no existe un documento que explique las variables o criterios utilizados para la distribución por región. La información disponible indica que ello depende de la cantidad de personas interesadas por el programa en cada región, del ejecutor o del presupuesto.

<sup>154</sup> Constituye una política social que busca establecer una alianza entre las familias y el Estado, en la que se desarrollan un conjunto de acciones enfocadas a brindar seguridades y oportunidades a personas y familias vulnerables, para que a través de su propio esfuerzo y compromiso, superen su condición de extrema pobreza.

<sup>155</sup> Unidades de Intervención Familiar (UIF) localizadas en cada municipio, son las que ejecutan el Programa Familias del Subsistema Seguridades y Oportunidades iniciativa que desarrollan en conjunto el Ministerio de Desarrollo Social.

Por otra parte, -al igual que el bloque anterior- estos programas no tienen criterios geográficos estandarizados para definir en qué comuna o localidad sitúan el programa en el año. No hay variables específicas que determinen la selección a nivel territorial, es el criterio del ejecutor el que prima en todos los casos.

La función de selección del lugar geográfico se traspasa a los ejecutores o los equipos que operan en las regiones (en el programa MJH son los Municipios y los ejecutores, y en el programa AEM son las profesionales de PRODEMU en las regiones). En el programa DCL, el municipio (UIF) realiza una preselección entregando una lista al equipo de PRODEMU quien entrevista a la población y selecciona.

**TABLA 16. CRITERIOS DE FOCALIZACIÓN POBLACIÓN POTENCIAL Y OBJETIVO PROGRAMAS DIRIGIDOS A LA BAJA EMPLEABILIDAD**

INSTITUCIÓN	SERNAMEG	PRODEMU		
		MJH	AEM	DCL
Población Potencial, criterios	- Jefas de Hogar de los quintiles autónomos de ingreso I, II y III de todo el país.	Mujeres entre los 18 y 65 años, -Pertencientes al I, II y III quintil. Desempleadas, con empleo precario, trabajadoras por cuenta propia, inactivas, -Habitan en zonas urbanas -No participan simultáneamente en el programa Mujeres Jefas de Hogar	-Mujeres, entre 18 y 65 años, Pertencientes a familias participantes de Chile Solidario y Subsistema de Seguridad y Oportunidades, (personas en situación de pobreza extrema y vulnerabilidad). -Al menos un miembro de la familia tenga un ingreso regular y remuneración estable (1).	
Población Objetivo, criterios	- Tener entre 18 y 65 años de edad. - Ser económicamente activa. - De los quintiles I al III comprobados con la ficha de selección del programa - Vivir o trabajar en la comuna donde se implemente el Programa. - Mujeres que hayan participado en programa MAE, no podrán acceder a PMJH ni pueden participar simultáneamente. - Derivada de los programas de SERNAMEG. -Para el Programa Violencia contra la Mujer se ingresa sin requisitos de selección.	-Similar a la población potencial. El ingreso de las participantes esta dado: - en primer lugar, por la focalización territorial de la oferta programática correspondiente al área de Autonomía Económica, -por la demanda de las mujeres para participar y -según el orden de registro de las potenciales participantes, completando de esta forma los cupos determinados por el programa.	-Mujeres que forman parte del listado entregado por la Unidad de Intervención Familiar (UIF) de cada municipio, quien define las participantes del programa (2). Las variables que considera la UIF para priorizar corresponden a la carencia en las condiciones mínimas descritas a continuación: - Que al menos un miembro de la familia tenga ingreso regular y remuneración estable - personas desocupadas estén inscritas en la OMIL - Que la familia cuente con ingresos económicos superiores a la línea de la indigencia - Se considera la participación previa en el Programa Apoyo a la Dinámica Familiar como un elemento de priorización para el ingreso al programa	
Verificación de criterios	Ficha de inscripción con información declarativa.	Ficha de inscripción con información declarativa.	Lista de mujeres proporcionado por UIF.	

Como se llenan los cupos	Definición cada municipio y por orden de inscripción, cupos asignados por región	Definición Programa en la región y por orden de inscripción; cupos asignados por región	Definición UIF y por orden de inscripción; cupos asignados por región.
Quién define focalización territorial	Ejecutores	Los equipos de terreno	Municipio y equipo terreno

(1) Los datos de la población potencial del programa DCL corresponde a la Base de Datos Subsistema Seguridades y Oportunidades, Ministerio de Desarrollo Social. (2) Las Unidades de Intervención Familiar (UIF) son las que ejecutan el Programa Familias del Subsistema Seguridades y Oportunidades iniciativa que desarrollan en conjunto el Ministerio de Desarrollo Social, el Fondo de Solidaridad e Inversión Social, FOSIS y los municipios.

Fuentes: Informes de Desempeño 2019 para todos los programas. Fuentes específicas MJH: Informe de Gestión Anual del Programa MJH 2019. Informe de Gestión Anual del Programa MJH 2020; PRODEMU: Orientaciones Técnicas y Metodológicas 2019.

### 3.2.3. FOCALIZACIÓN Y PRIORIZACIÓN EN EL PROGRAMA ENFOCADO A LA BAJA PARTICIPACIÓN LABORAL Y/O DESEMPLEO

El Programa 4 a 7 (P47) justifica su accionar desde un compromiso de gobierno, sin embargo, mantiene los criterios de focalización utilizados desde que comienza el programa, y estos no se justifican desde un marco de política pública específico. Las variables que informan sobre el cumplimiento de los criterios de focalización se obtienen principalmente de la “declaración” de la postulante<sup>156</sup> a preguntas realizadas durante el proceso de inscripción. Información que se respalda con documentos entregados por las propias mujeres (liquidaciones de sueldo, etc.).

El ingreso al programa “es por orden de llegada”. Cabe mencionar que el programa sí considera a mujeres que ya han participado: “en la práctica, las mujeres en diciembre que ya participaron en el Programa pueden manifestar su intención de seguir participando el año siguiente y eso se considera” (Respuesta a entrevista llevada a cabo por DIPRES, febrero 2021).

Todos los cupos del programa están sujetos a la voluntad de los Municipios de establecer un convenio con el programa. Los cupos de mujeres participantes por Municipio están predefinidos en los convenios que se establecen con ellos. La pertinencia territorial se incorpora en el diseño, ejecución y evaluación del Programa, se aborda al momento de establecer criterios técnicos como: Población de mujeres económicamente activas por comuna, número de niñas/os entre 6 y 13 años que estudien en establecimientos de la comuna.

Respecto de los criterios de priorización: El programa no cuenta con criterios de priorización que ordenen el flujo de ingreso. Si bien se considera a las mujeres que ya participaron anteriormente en el programa, se desconoce el orden y la forma cómo ingresa al programa esta población que ya cumple con los requisitos establecidos en los criterios.

<sup>156</sup>Para demostrar la pertenencia a alguno de los tres primeros quintiles, al momento de la inscripción se solicitará a las mujeres documentación que acredite los ingresos del grupo familiar (liquidaciones de sueldo, jubilaciones, bonos, pensiones de alimento, vejez, invalidez, declaraciones de renta). No se utilizan los instrumentos de MDSyF porque no se tiene acceso y para facilitar simplificar el paso”. (Evaluación Sectorial Preguntas para pautas de entrevistas/reuniones con programas relevantes. División de Políticas Sociales, Febrero 2021).

**TABLA 17. CRITERIOS DE FOCALIZACIÓN POBLACIÓN POTENCIAL Y OBJETIVO PROGRAMAS DIRIGIDOS AL DESEMPLEO O BAJA PARTICIPACIÓN LABORAL**

INSTITUCIÓN	SERNAMEG
PROGRAMAS	P47
Población Potencial, criterios	-Mujeres entre 18 y 65 años, que son parte de la población económicamente activa -PEA-, que son responsables de niñas y niños entre 6 y 13 años y que pertenecen a los quintiles de ingreso autónomo I, II y III (1)
Población Objetivo, criterios	-Mujeres inscritas que cumplen el perfil hasta agotar cupos, -Mujeres que hayan participado en años anteriores y que residan o trabajen en el territorio donde se implementa el Programa. Mujeres participantes de otros programas de SernamEG que cumplan con el perfil.
Verificación de criterios	Ficha de inscripción con información declarativa (2)
Como se llenan los cupos	Definición cada municipio y por orden de inscripción
Quién define focalización territorial	Ejecutores

(1) La cuantificación se hará considerando la PEA entre 18 y 65 años de los quintiles I, II y III, que viva en hogares con presencia de niños y niñas entre 6 y 13 años, ya que no existen datos disponibles de mujeres responsables de niñas y niños.

(2) Para demostrar la pertenencia a alguno de los tres primeros quintiles, al momento de la inscripción se solicitará a las mujeres documentación que acredite los ingresos del grupo familiar (liquidaciones de sueldo, jubilaciones, bonos, pensiones de alimento, vejez, invalidez, declaraciones de renta).

Fuente: Informes de Desempeño 2019.

### 3.2.4. CONCLUSIONES DE FOCALIZACIÓN Y PRIORIZACIÓN

El objetivo de la focalización es que los recursos de un programa social lleguen únicamente a la población cuya situación económica o social se sitúa por debajo de determinado umbral o nivel y que, en lo posible, todos los integrantes del grupo destinatario se vean favorecidos por el programa. En esta línea, las principales debilidades asociadas con los criterios de focalización a nivel de su diseño y que explican los problemas de focalización reseñados en esta sección, son:

Primero, no se utilizan criterios estandarizados para comprobar la información y seleccionar a la población objetivo, en particular la referida a variables socioeconómicas (ejemplo la pertenencia a alguno de los tres primeros quintiles) y de empleo (la noción de empleo precario, por ejemplo).

Por otra parte, las variables utilizadas para focalizar en una determinada población objetivo no se asocian ni con el perfil de población ni los parámetros que describen el problema que quiere solucionar el programa.

Segundo, en el mismo sentido anterior, no se utilizan parámetros estandarizados para seleccionar las comunas y localidades en las que se

implementará el programa, con excepción de Kume Mognen que interviene sólo en una región. Se suele utilizar el criterio de los ejecutores o equipos de terreno, o diagnósticos que utilizan diferentes variables para caracterizar el entorno y seleccionar la locación del programa.

En opinión del Panel, la práctica de traspasar la función de selección de la población a atender, a ejecutores o a los equipos que operan en regiones introduce un sesgo metodológico importante; el “sesgo de selección”<sup>157</sup>. Los sesgos cognitivos contribuyen en gran medida a cometer errores en los procesos de selección de los individuos que participarán del programa y, por consiguiente, a obtener poblaciones que no necesariamente responden a la población que tiene el problema, o a dejar de lado población que debiera incorporarse al programa. Este escenario también complica la medición de resultados posterior pues las poblaciones no son comparables y el programa podría tener un problema de validez de sus datos (se pueden representar como la diferencia entre lo que se está valorando y lo que se cree que se está valorando), o errores sistemáticos porque el procedimiento utilizado no es estándar e impediría extrapolar conclusiones. De hecho, este sesgo tiene un impacto en la validez de todas las evaluaciones realizadas (si es que no se introduce un elemento de control estadístico), debido a la forma cómo se selecciona a la población.

Si a lo anterior se le suma el hecho que la mayor parte de la información para focalizar es declarativa, es muy probable que haya un conjunto de población que ha dejado de ser objetivo o prioritaria porque cambió su situación/ condición, o podrían ingresar al programa personas que no cumplan los criterios de focalización porque la información entregada no se ajusta a su situación. Ello introduce otro conjunto de distorsiones al programa que afecta no solo al tipo de población que debería recibir los beneficios, sino también la validez de los resultados obtenidos.

Tercero, no se utilizan criterios de priorización para ordenar el flujo de ingreso de las beneficiarias al programa. La ausencia de criterios que ordenen el ingreso también produce sesgos, puesto que aquel conjunto de población con más redes o acceso a información serán los más probables en acceder primero al programa, lo que deja fuera a aquellas mujeres más excluidas socialmente. Esto es especialmente así en el caso de programas con listas de espera.

Cuarto, no se definen ni los conceptos ni los instrumentos que se utilizan para seleccionar a la población que accede a los componentes del programa desde otros programas públicos. Ello también tiene el potencial de introducir un sesgo de selección, en este caso un sesgo deliberado.

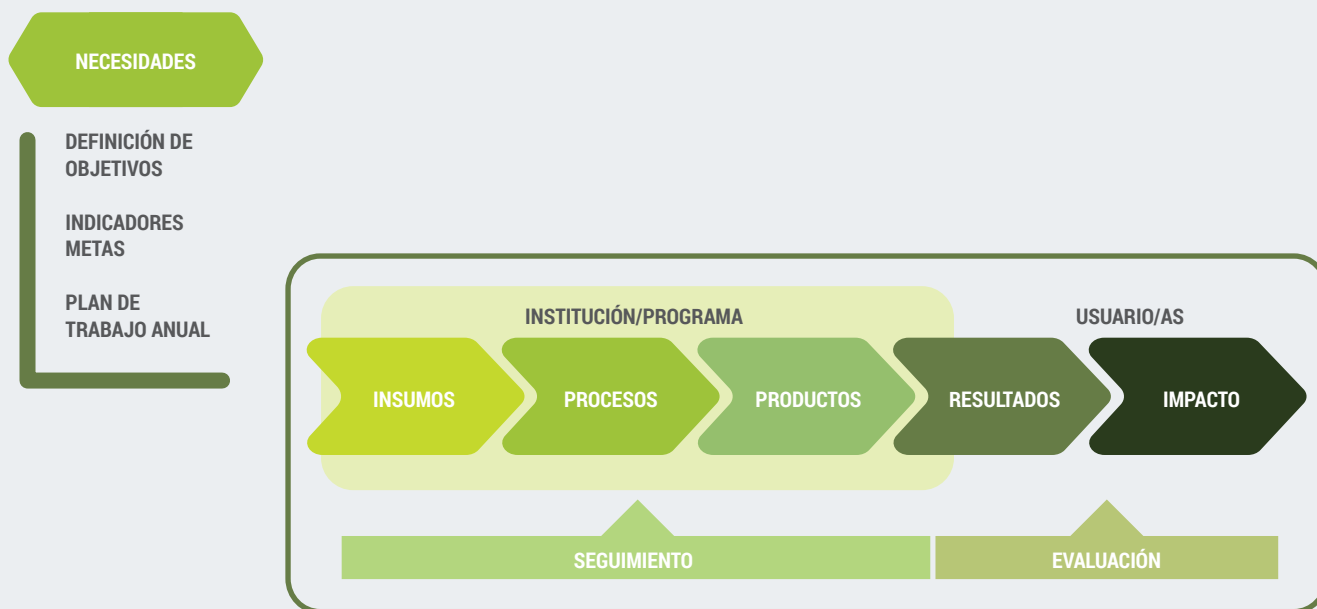
<sup>157</sup> El sesgo de selección corresponde a un error cognitivo que conduce a seleccionar personas de manera errónea o por razones distintas a las acordadas. Las razones de este sesgo son variadas y pueden encontrarse tanto del lado de la población objetivo como de los que las seleccionan. Por ejemplo, pueden influir en la probabilidad de ser seleccionado en un programa. Casal, J. & Mateu, E. 2003. Los sesgos y su control. *Rev. Epidem. Méd. Prev.*, 1:15-22. Lazcano-Ponce, E.; Fernández, E.; Salazar-Martínez, E. & Hernández-Ávila, M. 2000. Estudios de cohorte. Metodología, sesgos y aplicación. *Salud Pública Méx.*, 42(3):230-41.

### 3.3. SISTEMAS DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN E INDICADORES DE DESEMPEÑO

Esta sección analiza los Sistemas de Seguimiento, Evaluación e Indicadores de Desempeño de la Oferta Programática Relevante. El análisis siguiente se concentra en el diseño y gestión de los sistemas, examinando: i) las características del sistema de seguimiento y evaluación de los programas, ii) el diseño de los indicadores de desempeño definidos para medir el propósito y los componentes de los programas; y iii) conclusiones sobre el sistema y sus indicadores.

Desde un punto de vista teórico, la evaluación y el seguimiento son parte de un mismo proceso, aunque corresponden a etapas claramente diferenciadas y con objetivos diferentes como se observa en la Figura 1.

**FIGURA 1. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN EN LA CADENA DE GENERACIÓN DE VALOR PÚBLICO**



Fuente: Bello, R. 2014, "Sistemas de evaluación y políticas públicas en América Latina, ¿se está avanzando?", serie Gestión Pública, N° 78, ILPES / CEPAL



La evaluación es definida como la valoración sistemática del desempeño de las acciones ejecutada en un programa público en curso, de su concepción, su puesta en práctica y sus resultados (OCDE 2010)<sup>158</sup>. El seguimiento se distingue de la evaluación porque se concentra en el ciclo anual de ejecución, que inicia con la detección de la demanda, la definición del plan de trabajo y de las áreas de colaboración, la ejecución de las actividades y finaliza con un informe de actividades y rendición de cuentas anual<sup>159</sup>.

### 3.3.1. CARACTERÍSTICAS DE LOS SISTEMAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La literatura especializada<sup>160</sup> indica que un adecuado sistema de seguimiento y evaluación debería incluir entre sus características principales los siguientes elementos, independiente si una parte o todo el sistema se externaliza: 1) documentos de definiciones principales (conceptos, usuarios y alcance del sistema; indicadores y metas; etapas que involucra; tipos de análisis e informes que emite y periodicidad); 2) descripción de la metodología e Instrumentos de medición (metodología de recopilación de información y tipos de instrumentos a utilizar, responsabilidades y frecuencia de medición); 3) descripción del sistema de captación y procesamiento de Información (características de la base de datos, responsables, frecuencia, sistemas de control y validación de datos); y 4) descripción del análisis, producción y difusión de información (tipos de análisis e informes de resultados, destinatarios, retroalimentación). A partir de las cuatro características, este Panel identifica 21 variables o parámetros para evaluar cada sistema.

Ninguno de los programas ha desarrollado un sistema que incorpore las características señaladas. Si bien el programa EAT es el que presenta una mayor proporción de elementos o atributos<sup>161</sup> de un sistema de seguimiento y evaluación aún se considera insuficiente.

La Tabla 18 muestra las características principales de los sistemas de seguimiento y evaluación de los programas evaluados, de acuerdo con la información disponible al momento de la evaluación.

158 Basado en la definición de OECD. 2010a. Estándares de Calidad para la Evaluación del Desarrollo Serie: Directrices y Referencias del CAD. Secretaría General de la OCDE. Comité de ayuda para el desarrollo. OECD. 2010b. La Formulación de Políticas en la OECD: Ideas para América Latina. Gobierno de España, Banco Mundial LAC.

159 Bello, R. 2014, "Sistemas de evaluación y políticas públicas en América Latina, ¿se está avanzando?", Serie Gestión Pública, N°78, ILPES / CEPAL. Arenas, D. 2021. "Evaluación de programas públicos", serie Gestión Pública, N°87 (LC/TS.2021/31), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2021.

160 PNUD. 2009. Manual De Planificación, Seguimiento Y Evaluación De Los Resultados De Desarrollo. Nueva York. OCDE. 2002. "Glossary of Key Terms in Evaluation and Results-Based Management", Comité de Asistencia al Desarrollo (CAD), París. Disponible en: <http://www.oecd.org/dataoecd/29/21/2754804.pdf>. Banco Mundial. 2004. Departamento de Evaluación de Operaciones, OED. "Evaluaciones influyentes: evaluaciones que mejoraron el desempeño y los efectos de los programas de desarrollo". Washington, D.C. EEUU. Maldonado C., y C Galindez. 2013. Monitoreo, Evaluación y Gestión por Resultados. Aprendizaje y Cooperación Sur- Sur para la Innovación: El Papel de los Actores Subnacionales CIDE-Centro CLEAR para América Latina y Centro de Investigación y Docencia Económicas A.C.

161 Ver Formato Encuesta Línea de Base, Formato Informe de Actividades, Instrumento Encuesta de Satisfacción del programa.

**TABLA 18. CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS PROGRAMAS**

CARACTERÍSTICAS	KM	EAT	ME	FCC	MJH	AEM	DCL	P47
<b>DOCUMENTOS DE DEFINICIONES PRINCIPALES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA</b>								
1. Documento con Definiciones conceptuales S&E y responsables		X						
2. Documento indicadores y metas	X	X	X	X	X	X	X	X
3. Documento Línea de Base de los indicadores del programa		X						
4. Diagrama de Flujo del proceso de evaluación, frecuencia de análisis de datos y periodicidad de la información								
5. Documento que contiene tipos de Análisis y de Informes emitidos		X						
<b>DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA E INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN</b>								
6. Guía técnica para la aplicación de los instrumentos y recopilación de información		X <sup>162</sup>		X		X	X	X <sup>163</sup>
7. Capacitación para el trabajo con el sistema informático								X
8. Descripción Instrumento utilizado para recopilar datos sobre indicadores definidos					X		X	
9. Descripción Instrumento utilizado para recabar información cualitativa del programa							X	X
<b>DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA DE CAPTACIÓN Y PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN</b>								
10. Existencia de Base de Datos	X	X	X	X	X	X	X	X
11. Documento con campos, frecuencia de ingreso y actualización de información de la Base de datos								X
12. Sistema de validación y control de datos		X					X	
13. Documento con tipos de análisis y cruces de datos		X						X
<b>ANÁLISIS, PRODUCCIÓN Y DIFUSIÓN DE LA INFORMACIÓN:</b>								
14. Análisis de datos sobre indicadores y metas	X	X	X	X	X	X		X
15. Mención a línea de base en Informes		X		X		X	X	X
16. Análisis cualitativo en Informes		X		X	X	X	X	X
17. Informe de Evaluación de avance anual	X	X		X	X	X	X	X
18. Informes de seguimiento trimestrales de avance de indicadores				Cobertura		Cobertura y gasto	Cobertura	
19. Informe de seguimiento trimestrales de avance de la ejecución del gasto	X	X	X	X	X	X	X	X
20. Difusión de Resultados de Seguimiento y Evaluación en Medios (página web, radio, etc.)				Resultados de concurso, convenios		Resultados de concurso, convenios	Resultados de concurso, convenios	
21. Retroalimentación a equipos y usuaria/os sobre resultados de seguimiento y evaluación								

Fuentes: Tabla elaborada por Bello, R. 2020. "Análisis Integrado de los Problemas Públicos." Escuela de Gobierno y Gestión Pública. Universidad de Chile. La información está sustentada en los siguientes: Informe de Desempeño BIPS 2019 de todos los programas. También, Programa Kurme Moggen, Evaluación Ex Ante 2019; Programa Mejora a la Empleabilidad, Ficha de Monitoreo del Programa, 2013 y Guía Práctica para el Equipo de Trabajo, 2020; Programa 4 a 7 Orientaciones Técnicas, 2019; Respuesta a Preguntas de La Evaluación Sectorial, División de Políticas Sociales 2021; Programa Mujer Emprende, Evaluación Ex Ante 2017; Programa Mujeres Jefas de Hogar, Informe Seguimiento, 2017; Programa Autonomía Económica de la Mujer, Informe Seguimiento 2017; Orientaciones Técnicas y Proceso de Planificación Operativa 2019; Programa Desarrollo de Competencias Laborales, Orientaciones Técnicas y Metodológicas 2019; Programa Formación y Capacitación de Mujeres Campesinas, Orientaciones Programáticas 2019.

162 Guía Práctica Para el Equipo de Trabajo. Programa Pro Artesanos.

163 Orientaciones Técnicas Programa 4 a 7 (2020).

Aun cuando todos los programas cuentan con bases de datos de usuarios<sup>164</sup>, indicadores y metas, e informes anuales de resultados, ninguno posee un documento que defina el sistema de seguimiento y evaluación que caracteriza a su programa, el tipo de análisis y variables que se prioriza, la frecuencia de dichos análisis, y los sistemas de controles y compatibilidad de sus bases de información. De hecho, la rendición de cuentas pública que realizan los programas se centra en informar sobre los resultados de los concursos, la cobertura lograda y los convenios establecidos.

Las debilidades y fortalezas observadas en los sistemas de seguimiento y evaluación se pueden resumir en las siguientes variables:

**Institucionalización.** En cuanto a la evaluación anual que conducen los programas examinados, existe un modelo que prima: la externalización del servicio y del producto. Salvo en el Programa EAT, en ninguno de los otros programas la evaluación la conduce el equipo responsable, la evaluación se delega a instituciones privadas que sustituyen, por lo general, la responsabilidad de los directores de los programas. Si bien ello tiene la ventaja de una revisión imparcial del programa, también presenta serias desventajas como, por ejemplo, cuando los programas no tienen definido un modelo de evaluación y estándares<sup>165</sup> de evaluación que les permita ser contraparte activa de las evaluaciones.

En cuanto a la actividad de seguimiento, esta es limitada: está circunscrita a ciertas etapas del programa (inicio y final de año) y centrada en los temas de cobertura y desarrollo de actividades. Esta función la desarrollan los equipos en terreno de los programas, encargados de la recopilación de datos socio-demográficos al inicio para llenar la "ficha de antecedentes" de cada participante que contiene variables como edad, jefatura de hogar, actividad económica, entre otros, y datos sobre el desarrollo del programa de actividades y cobertura de participantes y talleres por comuna y región. El seguimiento del desarrollo de las actividades no significa una evaluación de los resultados, los contenidos y la metodología.

**Ejes de la Evaluación.** Respecto del eje de las evaluaciones, se observa -en todos los programas examinados- una mayor atención en medir la calidad del servicio y la eficiencia del gasto. Por una parte, los programas que cuentan con Informes de resultados anuales presentan evaluaciones

164 Incluso PRODEMU posee un sistema de información, el Sistema de Gestión y Planificación denominado SIGEP. Este sistema constituye una base de datos con un registro histórico de las beneficiarias de los programas ejecutados por PRODEMU. Su propósito es dar cuenta del avance de ejecución de programas. El registro de la información se controla a nivel regional y desagregado por provincias, siendo estas últimas las encargadas directas de la ejecución de los proyectos. En la actualidad es un sistema que mantiene directa conexión con el Registro de Información Social del Ministerio de Desarrollo Social, mediante un servicio web (webservices), con el fin de obtener los datos de Ficha de Protección Social del público objetivo de PRODEMU. Entre la información que se valida mediante esta conexión se encuentra: RUT, Nombres / Apellidos, Edad y Pertenencia a Chile Solidario-Ingreso/Ético Familiar. Informe de Desempeño 2019.

165 Yarbrough, D. B., Shulha, L. M., Hopson, R. K., & Caruthers, F. A. (2011). The program evaluation standards: A guide for evaluators and evaluation users (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage. Presentan 30 estándares para evaluar la calidad de las actividades de evaluación de programas y políticas públicas. Los estándares constituyen criterios para emitir juicios sobre la calidad, y responden a la pregunta ¿La evaluación es efectiva? Los estándares se agrupan en 5 categorías: i) Estándares de Utilidad (aseguran que la evaluación sirve a las necesidades de los usuarios de la misma); ii) Estándares de Precisión (aseguran que la evaluación entregará información confiable y válida); iii) Estándares Éticos y jurídicos (aseguran que la evaluación se conducirá de acuerdo a la ley, a principios y valores, velando por el bienestar de las personas que evalúan y los evaluados); iv) Estándares Apropriados (aseguran que la evaluación sea de utilidad, realista, y consciente de los costos que implica); v) Estándares de Rendición de Cuentas (aseguran que la evaluación se basa en datos sólidos y que está abierta a réplica y control social).

de tipo cualitativo centradas en las opiniones de una muestra de participantes, no necesariamente representativas<sup>166</sup>. Además, no se realiza ningún tipo de seguimiento posterior al término del programa por lo que no es posible determinar si lo expresado en la evaluación se sostiene en el tiempo.

Por otra parte, se observa un marcado énfasis en el control financiero y presupuestario trimestral, en respuesta a los requerimientos de DIPRES-Ministerio de Hacienda. Esta actividad se centra en la rendición de indicadores de economía (ejecución presupuestaria) más que en un análisis de la eficiencia del gasto (costo unitario, costo-efectividad, por ejemplo) y de la efectividad<sup>167</sup> de los programas.

**Sistemas de Información.** La mayor parte de los programas declara tener un sistema informatizado que compila los datos recabados durante la actividad de seguimiento: datos sobre cobertura y sociodemográficos. No está disponible un documento que indique cómo operan estas bases de datos y tampoco el sistema de cruces y validación de información. Tampoco es posible asegurar si estas bases son compatibles con otros instrumentos del Estado (por ejemplo, base de datos del programa Seguridades y Oportunidades, base de datos del Registro Social de Hogares, Base de datos de Calificación Socioeconómica, entre otras) para mejorar la información con que se cuenta.

**Sistema de medición.** Como resultado del análisis de los informes anuales que producen los programas, se observa que, en el período de evaluación, no se aplican los mismos instrumentos, ni las mismas variables, ni las mismas escalas de medición, para evaluar los componentes por lo que no se puede realizar un análisis comparativo del período. La única constante es la medición de cobertura, no obstante, también han cambiado las definiciones de población objetivo por lo que cabe la duda si los datos son comparables.

**Retroalimentación.** La información disponible indica que algunos programas sostienen reuniones con sus equipos técnicos para revisar el desarrollo de las actividades y los convenios establecidos, en esa instancia se produce retroalimentación desde el nivel Central hacia los Equipos y desde los Equipos al nivel Central. No obstante, no se ha definido una práctica de retroalimentar a sus equipos y usuarias con los resultados de las evaluaciones realizadas.

<sup>166</sup> Programa Mujeres Jefas de Hogar, Programa de 4 a 7, Programa Autonomía Económica de la Mujer, Programa Desarrollo de Competencias Laborales.

<sup>167</sup> Este concepto mide el logro de los resultados programados en el tiempo y con los costos más razonables posibles. La efectividad es el puntaje que resulta de la combinación de los puntajes de eficiencia, eficacia y tiempo. En cualquier actividad de cooperación siempre es posible definir un resultado esperado (que se expresa como una meta cuantitativa y en relación a un objetivo determinado), un costo estimado y un tiempo específico para llevar a cabo la labor que se propone. Fórmula de Cálculo Efectividad:  $[(\text{Puntaje de eficiencia} + \text{Puntaje de eficacia})/2]/(\text{Máximo puntaje que se puede lograr})$

### 3.3.2. INDICADORES DE DESEMPEÑO

Esta sección analiza los indicadores definidos por los programas para medir el propósito y componentes en los Informes de Desempeño (2017-2019) enviados por los programas a MDSyF. En primer lugar, se presentan los indicadores de propósito y luego los de componentes en la Matriz de Marco Lógico<sup>168</sup>. La Metodología de Marco Lógico establece que para este nivel de objetivo se debe medir principalmente los resultados esperados en la población objetivo. No sólo el objetivo debe expresar el resultado o efecto que se busca alcanzar en la población objetivo, sino que el indicador que se defina debe medir directamente el efecto logrado, y por tanto es recomendable utilizar un indicador de eficacia para tales efectos.

Respecto de los objetivos de propósito, el análisis de la información presentada indica:

Cinco programas expresan en su objetivo de propósito un resultado esperado para su población objetivo (KM, EAT, ME, AEM y FCC). En todos estos programas el objetivo de propósito expresa el cambio esperado en la población objetivo: disminución de barreras formativas, aumento de inserción laboral, aumento nivel de desarrollo, aumento de competencias, desarrollo de negocios sostenibles (ver Tabla siguiente).

Sin embargo, ello no significa que el propósito de estos programas sea auto explicativo o coherente con el problema que lo justifica, sólo que contiene una expresión de logro en su enunciado. De hecho, cuatro de los cinco programas<sup>169</sup> utilizan conceptos cualitativos que requieren ser definidos ("barreras formativas", "nivel de desarrollo de un emprendimiento", "competencias personales y técnicas", "negocio sostenible") y transformados en índices, para poder cuantificarlos.

En los otros tres programas (P47, MJH y DCL) el objetivo de propósito no expresa el resultado directo o cambio esperado sobre la población objetivo, sino la provisión de un servicio para la población objetivo: acceso a cuidado infantil, herramientas y competencias. Los programas optan por soluciones indirectas de corte instrumental (herramientas y competencias) que no necesariamente garantizan la solución del problema identificado.

<sup>168</sup> El Marco Lógico es una herramienta de trabajo con la cual un evaluador puede examinar el desempeño de un programa en todas sus etapas. [https://www.dipres.gob.cl/598/articles-140852\\_doc\\_pdf.pdf](https://www.dipres.gob.cl/598/articles-140852_doc_pdf.pdf). La Evaluación de Programas e Instituciones forma parte del Sistema de Evaluación y Control de Gestión (SECG) del Gobierno de Chile y es conducida por la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda (DIPRES). Esta iniciativa se inicia el año 1997 y responde a lo establecido en el Artículo N°52 del Decreto de Ley N°1.263, de 1975 Orgánico de Administración Financiera del Estado y al Reglamento fijado a través del Decreto N°1.177 del 17 de diciembre de 2003 del Ministerio de Hacienda.

<sup>169</sup> KM Programa Kume Mognen Pu Zomo; ME Programa Mujer Emprende; AEM Programa Autonomía Económica de la Mujer; FCCM Programa Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas.

TABLA 19. OBJETIVOS DE LOS PROGRAMAS EVALUADOS

APRESTO LABORAL	BAJO EMPRENDIMIENTO				BAJA EMPLEABILIDAD			BAJA PARTICIPACIÓN LABORAL Y/O DESEMPLEO
	PROGRAMAS	KM	EAT	ME	FCC	MJH	AEM	DCL
Concepto clave a evaluar en Propósito	<b>Disminuir barreras formativas</b>	<b>Aumentar la inserción en el mercado laboral</b> de artesanos/as	Mujeres emprendedoras quintiles I al IV <b>aumentan nivel de desarrollo de sus emprendimientos</b>	Mujeres campesinas <b>desarrollan unidades de negocio sostenibles</b>	Jefas de hogar quintiles I, II y III <b>cuentan con herramientas para su autonomía económica</b>	Mujeres en situación de vulnerabilidad social <b>aumentan sus competencias personales, técnicas y oportunidades en el ámbito laboral</b>	Mujeres de familias que participan en Chile Solidario o Subsistema SS00 <b>fortalecen sus competencias técnicas y de emprendimiento</b>	Mujeres responsables de niños y niñas de 6 a 13 años, <b>acceden al servicio de cuidado provisto por el programa</b>
Resultado esperado en el Objetivo	X	X	X	X			X	

KM= Programa Kume Mognen Pu Zomo; EAT=Programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales; P47=Programa 4 a 7; ME=Programa Mujer Emprende; MJH=Programa Mujeres Jefas de Hogar; AEM=Programa Autonomía Económica de la Mujer; DCL=Programa de Desarrollo de Competencias Laborales; FCC=Programa Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas.

Fuente: Informe de Desempeño 2017 de todos los programas.

## INDICADORES DE PROPÓSITO

Las variables que se deben medir en el objetivo de propósito están relacionadas con los aspectos relevantes vinculados a los resultados o efectos esperados en la población objetivo y que deberían estar presentes en el enunciado de cada objetivo.

En la Tabla 20 se identifican las variables que se debería medir a nivel de propósito y luego examina si los indicadores establecidos por los programas las reflejan. En el caso de los tres programas cuyo propósito es instrumental, no se espera que midan resultados sino más bien un aspecto relevante del servicio provisto.

El análisis de la información indica que sólo AEM mide el propósito definido, aunque parcialmente pues sólo evalúa una de las variables incluidas en el objetivo (oportunidades en el ámbito laboral). El resto de los programas no mide lo que el objetivo propone, como tampoco los resultados esperados en la población objetivo. Ello significa que en ninguno de los programas evaluados es posible establecer si se han logrado las soluciones propuestas a los problemas y necesidades identificados en materia de apresto laboral.

Por otra parte, la escasa información que proveen las evaluaciones entregadas evidencia que los programas carecen de estándares<sup>170</sup> objetivos y confiables que garanticen que la información entregada cumple con los criterios mínimos de representatividad, validez y relevancia<sup>171</sup> que permitan establecer cómo están funcionando.

El análisis de cada programa se incluye en Anexo 5.

170 Conjunto de reglas o criterios uniformes y consensuados que permiten establecer una referencia de calidad para las evaluaciones a fin de que las mismas resulten confiables, útiles, éticas y culturalmente apropiadas. Bello, R. 2018. Experiencias y Desafíos del Monitoreo y la Evaluación en América Latina y el Caribe. Seminario Internacional Semana de la Evaluación. México. Bello, R. 2010. Evaluación de Programas Prioritarios. Seminario Internacional "Planificación para el Siglo XXI: organizado por CEPLAN y REDEPLAN, Lima, Perú.

171 United Nations Evaluation group, UNEG. 2016. Norms and Standards for Evaluation. UNFPA Evaluation Policy. Yarbrough, D., L. Shulha, R. Hopson, y F. Caruthers, F.2011. The program evaluation standards: A guide for evaluators and evaluation users (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage

TABLA 20. INDICADORES DE PROPÓSITO

APRESTO LABORAL	BAJO EMPRENDIMIENTO				BAJA EMPLEABILIDAD			BAJA PARTICIPACIÓN LABORAL Y/O DESEMPLEO
	ANÁLISIS	KM	EAT	ME	FCC	MJH	AEM	DCL
Variables a Medir en Propósito	Barreras formativas	Inserción mercado laboral	Aumento nivel de desarrollo de un emprendimiento.	Desarrollo de unidades de negocio sostenible	Cuentan con herramientas para autonomía económica	Aumento competencias personales, técnicas y oportunidades en el ámbito laboral	Fortalece competencias técnicas y de emprendimiento.	Acceso a cuidado infantil No expresa un resultado
Indicador 1	Porcentaje de adjudicatarias que inician una actividad remunerada a consecuencia de su participación en el programa	Porcentaje del ingreso de los(as) artesanos(as) activos respecto del año anterior	Porcentaje de mujeres egresadas del Programa en el año t, que aumentan sus ventas, respecto del total de mujeres egresadas del Programa en el año t.	Porcentaje de subsistencia de emprendimientos productivos asociativos o individuales	Porcentaje de mujeres participantes del Programa que aprueban con nota 5 o más los Talleres de Formación para el Trabajo, respecto del total de mujeres que termina los talleres de formación para el trabajo en el año t.	Porcentaje de mujeres que declaran estar insertadas laboralmente en forma estable o temporal post término del programa	Porcentaje de participantes que declaran estar insertadas laboralmente en forma estable o temporal al momento de realizar la encuesta	Porcentaje de mujeres que evalúa los servicios otorgados por el Programa como un apoyo a su participación laboral, en el año t; respecto del total de mujeres participantes del Programa que responde la consulta en el año t
¿Mide las variables del objetivo?	No	No	No	No	No	Parcial oportunidad laboral	No	Sí
¿Mide resultados?	Sí, pero no del propósito	No	Sí, pero no del propósito	En duda por definición	No	No	No	No
¿Qué mide?	Inicio actividad	Variación en ingresos	Aumento de ventas	Subsistencia del negocio al egreso	Calificación en talleres	Declaración de inserción en mercado laboral	Declaración de inserción en mercado laboral	Utilidad del servicio prestado
Indicador 2	Porcentaje de adjudicatarias del programa que formalizan sus emprendimientos	Porcentaje de artesanos insertos de manera efectiva en la plataforma comercial	Porcentaje de mujeres del Programa en el año t, que logran ascender del segmento bajo al segmento medio respecto del total de mujeres egresadas del segmento bajo en el año t.	No se define	Porcentaje de mujeres que cumplen a lo menos el 50% de las actividades de su Proyecto Laboral al momento del Egreso respecto al total de mujeres que elaboraron su Proyecto Laboral al finalizar los Talleres en el año t-1	Porcentaje de mujeres que participan en los 3 módulos del programa	Porcentaje de mujeres que participan en los 3 módulos del programa	Porcentaje de mujeres participantes del programa que se mantienen trabajando o se incorporan al mercado laboral en el año t, respecto del total de mujeres participantes del programa en el año t.



¿Mide las variables del objetivo?	No	No	No	No	No	No	No
¿Mide resultados?	Sí, pero no del objetivo	No	No	No	No	No	Sí, pero no del propósito
¿Qué mide?	Mide formación emprendimiento	Mide inserción en plataforma	Paso de un nivel a otro	Cumplimiento actividades	Participación en actividades del programa	Participación en actividades del programa	Mantenimiento trabajo o ingreso al mercado laboral

KM= Programa Kume Mognen Pu Zomo; EAT=Programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales; P47=Programa 4 a 7; ME=Programa Mujer Emprende; MJH=Programa Mujeres Jefas de Hogar; AEM=Programa Autonomía Económica de la Mujer; DCL=Programa de Desarrollo de Competencias Laborales; FCC=Programa Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas.  
 Fuente: Informe de Desempeño 2017 y 2019 para todos los programas.

### INDICADORES DE COMPONENTES

La medición de los objetivos de componentes debe incluir “los indicadores adecuados para cada una de las cuatro dimensiones del desempeño (Eficacia, Calidad, Eficiencia y Economía)” y ámbitos de control, que sea pertinente medir en este nivel del programa, que generalmente corresponde al nivel de productos y/o procesos, y en algunos casos a nivel de resultados intermedios (DIPRES 2020<sup>172</sup>). Ver Tabla 21.

Todos los programas evaluados presentan indicadores de eficacia que miden la cobertura de atención de la población objetivo en los diversos servicios que entregan (ver Tabla siguiente), lo que se considera deficiente y parcial, pues se requiere complementar las mediciones con indicadores que den cuenta de los otros ámbitos del desempeño.

En los programas que abordan el bajo emprendimiento todos desarrollan componentes de capacitación orientados a mejorar las competencias técnicas de las mujeres emprendedoras. Sin embargo, ninguno incorpora indicadores que midan la adquisición de competencias o identifica cuáles son las competencias requeridas para el desarrollo del microemprendimiento. La ausencia de indicadores que midan directamente la eficacia del servicio prestado no permite establecer conclusiones respecto de la pertinencia del servicio y de qué tan adecuado es respecto de las necesidades de la población que atiende.

Por otra parte, la generación de ingresos producto de la comercialización de la producción, es un tema abordado por todos los programas que tampoco incorpora indicadores para medirlos, por lo que no es posible establecer si se está generando ingresos y si las actividades desarrolladas son rentables.

En los programas que abordan la baja empleabilidad, todos desarrollan un componente de habilitación laboral, no obstante, ninguno ha definido

172 DIPRES. 2020, Página 5. Metodología para la Elaboración de Matriz de Marco Lógico.

indicadores que lo midan. La habilitación laboral, según se indica en la descripción de los componentes está referida a talleres de formación en los tres programas evaluados. No se cuenta con mediciones sobre las competencias generadas en la población atendida, y si la habilitación laboral recibida abre mayores y/o mejores oportunidades de inserción en el mercado laboral. La ausencia de indicadores que midan la eficacia y calidad (en cuanto a precisión<sup>173</sup>) del servicio entregado no permite emitir un juicio sobre la relevancia del componente para el perfil de población que se atiende.

En el programa que aborda la baja participación laboral y desempleo todos los indicadores miden la participación de las mujeres en los servicios entregados por el programa. Sin embargo, ninguno mide la autonomía económica que se propone lograr con los servicios del componente 1, por lo que no es posible establecer en qué medida el programa está incidiendo en el logro de este objetivo.

---

173 La precisión es una medida de calidad enfocada en medir el cumplimiento de estándares técnicos.

**TABLA 21. ANÁLISIS DE INDICADORES DE COMPONENTES**

		BAJO EMPRENDIMIENTO				BAJA EMPLEABILIDAD			BAJA PARTICIPACIÓN LABORAL Y/O DESEMPLEO
APRESTO LABORAL		EAT	ME	FCC	MJH	AEM	DCL	P47	
ANÁLISIS	KM	EAT	ME	FCC	MJH	AEM	DCL	P47	
Componentes	1) Capacitación en labores u oficinas con pertinencia cultural mapuche; 2) Elaboración y financiamiento de proyectos de negocio o emprendimiento; 3) Adquisición de maquinaria y/o equipamiento	1) Capacitación técnica y gestión comercial 2) Inserción en plataformas comerciales y formales 3) Diagnósticos	1) Profesionalización (formación) 2) Fomento de Redes y asociatividad (tutorías y mentorías)	1) Capacitación Técnica para la producción 2) Desarrollo Personal para el emprendimiento (capacitación) 3) Desarrollo Organizacional (capacitación) 4) Inversión para el emprendimiento y el aprendizaje (financiamiento) 5) Comercialización (financiamiento) 6) Información para oportunidades de fomento productivo	1) Formación para el trabajo remunerado y la autonomía económica (talleres de apresto laboral) 2) Acompañamiento Proyecto Laboral (varios apoyos)	1) Habilitación Laboral (formación) 2) Capacitación Técnica 3) Proyección Laboral (talleres y capital semilla)	1) Habilitación en competencias (talleres) 2) Capacitación Técnica cursos 3) Proyección Laboral (formación e intermediación laboral)	1) Apoyos transversales para la autonomía económica (talleres) 2) Cuidado Infantil Integral (talleres para niños)	
Indicador 1	Porcentaje adjudicatarias capacitadas en temas sobre los rubros de sus proyectos de negocio	Porcentaje de diagnósticos en profundidad realizados	Porcentaje de mujeres egresadas del Plan formativo y técnico de cada segmento de emprendedoras en el año t, respecto del total de mujeres participantes de	Porcentaje de mujeres que participan en la etapa de capacitación técnica para la producción	Porcentaje de mujeres participantes que terminan la etapa Formación para el trabajo y la Autonomía económica en el año t respecto del total que participa las mujeres que participan en el programa en el año t	Porcentaje de mujeres que participan en el módulo de Habilitación Laboral (formación)	Porcentaje de mujeres que participan en el módulo de Capacitación Técnica	Porcentaje de mujeres que participan en el año t respecto del total de mujeres participantes del Programa en el año t.	
¿Mide variable del componente?	Sí	Mide el tercer componente	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	
¿Qué mide?	Cobertura	Cobertura del Componente 3	Cobertura	Cobertura	Cobertura	Cobertura	Cobertura	Cobertura	
Indicador 2	Porcentaje de adjudicatarias que elaboran un plan de negocio participativo	Porcentaje de artesanos que finalizan la capacitación con asistencia igual o superior al 50%	Porcentaje de mujeres egresadas del Programa MAE que forman parte de redes de mujeres emprendedoras en el año t, respecto del total de mujeres egresadas del Programa en el año t.	Porcentaje de mujeres que participan en la etapa de desarrollo personal para el emprendimiento	Porcentaje de mujeres que elaboran su Proyecto Laboral en el año t respecto de las mujeres que terminan talleres de formación en el año t	Porcentaje de mujeres que participan en el módulo de Capacitación Técnica	Porcentaje de mujeres que participan en el módulo de Capacitación Técnica	Porcentaje de asistencias al Programa durante el año t, respecto del total de niños y niñas que participan en el año t	
¿Qué mide?	Sí	Mide el tercer componente	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	
¿Qué mide?	Cobertura	Cobertura del Componente 3	Cobertura	Cobertura	Cobertura	Cobertura	Cobertura	Cobertura	

APRESTO LABORAL	BAJO EMPRENDIMIENTO			BAJA EMPLEABILIDAD			BAJA PARTICIPACIÓN LABORAL Y/O DESEMPLEO	
ANÁLISIS	KM	EAT	ME	FCC	MJH	AEM	DCL	P47
¿Mide la variable del componente 1?	Sí	Cobertura del componente 1	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
¿Qué mide?	Cobertura	Cobertura	Cobertura	Cobertura	Cobertura	Cobertura	Cobertura	Cobertura
Indicador 3	Porcentaje de ad-judicatarias recibiendo financiamien-to e implementan proyectos	Porcentaje de beneficiarios egresados con al menos una acción de intermediación realizada		Porcentaje de mujeres que participan en la etapa de desarrollo organizacional para la asociatividad		Porcentaje de mujeres que participan en el módulo de Proyección Laboral	Porcentaje de mu- jeres que participan en el módulo de Proyección Laboral	
¿Mide la variable del componente 2?	No	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	
¿Qué mide?	Cobertura	Cobertura	Cobertura	Cobertura	Cobertura	Cobertura	Cobertura	
Indicadores 4, 5 Y 6				Porcentaje de muje- res que participan en la etapa de inversión para el emprendimiento y el aprendizaje				
				-Porcentaje de mu- jeres que participan en la etapa de co- mercialización para la sustentabilidad				
				-Porcentaje de mujeres que partici- pan en la etapa de información para oportunidades de fomento productivo				
¿Mide la variable del componente 3?				Sí en los tres indica- dores				
¿Qué mide?				Cobertura				

KM= Programa Kume Moghen Pu Zomo; EAT=Programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales; P47=Programa 4 a 7; ME=Programa Mujer Emprende; MJH=Programa Mujeres Jóvenes de Hogar; AEM=Programa Autonomía Económica de la Mujer; DCL=Programa de Desarrollo de Competencias Laborales; FCC=Programa Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas. Fuente: Informe de Desempeño 2017 y 2019 para todos los programas.

### 3.3.3. CONCLUSIONES SOBRE SISTEMAS DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN E INDICADORES DE DESEMPEÑO

El uso efectivo de la evaluación para la mejora, la rendición de cuentas y la planeación presupuestaria siguen siendo un objetivo elusivo de los programas evaluados, en la práctica no se ha instalado como instrumento significativo para la evaluación de la política de apresto laboral con enfoque de género.

La actividad de evaluación desarrollada por los programas es anual y realizada por una entidad privada externa, salvo en el programa EAT. Si bien ello tiene la ventaja de ser una revisión imparcial del programa, también presenta serias desventajas cuando los programas no tienen definido un modelo y estándares de evaluación que les permita ser contraparte activa de las evaluaciones.

Todos los programas cuentan con bases de datos de usuarios, indicadores y metas, e informes anuales de actividades. No obstante, ninguno posee un documento que defina el sistema de seguimiento y evaluación que caracteriza a su programa, el tipo de análisis y variables que se prioriza, la frecuencia de dichos análisis, y los sistemas de controles y compatibilidad de sus bases de información. De hecho, la rendición de cuentas pública que realizan los programas se centra en informar sobre los resultados de los concursos, la cobertura lograda y los convenios establecidos.

El desarrollo de los sistemas de evaluación e información al interior de los programas es deficiente, no solo respecto de su desarticulación con otros instrumentos del Estado (por ejemplo, con el RSH de MDSyF, entre otros), sino que además carecen de estándares técnicos que permitan examinar la efectividad y calidad de las evaluaciones encargadas al modo ya indicado al inicio de la sección.

En la actualidad la evidencia proporcionada por los programas es deficiente, en términos de los indicadores utilizados y el tipo de evaluaciones contratadas, puesto que no permite evaluar si un programa es exitoso, o, dicho de otra forma, si está logrando el resultado buscado. Por lo mismo, no es posible emitir una conclusión sobre logros para ninguna de los ámbitos de apresto laboral. Esto se debe a:

- 1) Los indicadores definidos no miden el desempeño del programa, más allá de la cobertura respecto a la población objetivo. Sin información agregada sobre desempeño, no es posible establecer si el conjunto de programas aporta a la solución de los problemas de baja empleabilidad, bajo emprendimiento y desempleo;
- 2) Las evaluaciones contratadas por los programas no son representativas, miden principalmente las opiniones de las beneficiarias respecto de la calidad del programa, lo que redundo en que las evaluaciones realizadas generalmente no pueden concluir respecto de los efectos e impactos de los mismos, y por tanto no permiten alimentar decisiones más estratégicas sobre la política de apresto laboral para mujeres. Además, las escalas cualitativas utilizadas presentan serias deficiencias metodológicas;

Por otra parte, no hay evaluaciones que examinen la vigencia del diseño y de las estrategias utilizadas por los programas en materia de apresto laboral, lo que implica que los programas siguen ejecutándose de manera inercial sin conocer cuál es su aporte real a la generación de valor público.

3) Los programas carecen de estándares<sup>174</sup> objetivos y confiables que garanticen que la información entregada por las evaluaciones cumple con los criterios mínimos de representatividad, confiabilidad y relevancia<sup>175</sup> que permitan establecer cómo están funcionando los programas;

4) Los conceptos utilizados por los programas en sus objetivos, no están definidos por lo que no es posible establecer si las sucesivas mediciones están examinando las mismas variables durante los períodos;

5) Las bases de información por lo general corresponden a planillas Excel que se utilizan para realizar el seguimiento a la ejecución de actividades. Se desconoce si contienen la información de los indicadores, los controles de validación de información y la compatibilidad de la información.

174 Conjunto de reglas o criterios uniformes y consensuados que permiten establecer una referencia de calidad para las evaluaciones a fin de que las mismas resulten confiables, útiles, éticas y culturalmente apropiadas. Bello, R. 2018. Experiencias y Desafíos del Monitoreo y la Evaluación en América Latina y el Caribe. Seminario Internacional Semana de la Evaluación. México. Bello, R. 2010. Evaluación de Programas Prioritarios. Seminario Internacional "Planificación para el Siglo XXI: organizado por CEPLAN y REDEPLAN, Lima, Perú.

175 United Nations Evaluation group, UNEG. 2016. Norms and Standards for Evaluation. UNFPA Evaluation Policy. Yarbrough, D., L. Shulha, R. Hopson, y F. Caruthers, F. 2011. The program evaluation standards: A guide for evaluators and evaluation users (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage



DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS

# 4. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE LA OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE 2016-2019





## 4. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE LA OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE 2016-2019

A continuación, se realiza la Evaluación de Desempeño de la Oferta Programática Relevante en su conjunto, es decir, de los 8 programas identificados para el período 2016-2019. Mientras en el capítulo anterior la evaluación se llevó a cabo a nivel de diseño de los programas, en este capítulo el análisis es principalmente a nivel de desempeño, analizando los indicadores y resultados obtenidos en el período, complementando así el capítulo anterior. Se desarrolla un análisis de las dimensiones de: eficacia a nivel de cobertura y focalización; eficacia, en cuanto al propósito o resultados intermedios; economía, es decir, fuentes y usos de recursos, específicamente en cuanto a la ejecución presupuestaria; y eficiencia, determinando los costos per cápita, gastos de administración, y finalizando con un análisis de costo-efectividad de la oferta programática relevante.

### 4.1. EVALUACIÓN DE LA EFICACIA: COBERTURA, FOCALIZACIÓN Y DUPLICIDADES DE BENEFICIARIAS<sup>176</sup>

#### 4.1.1. ANÁLISIS DE COBERTURA

Para analizar la cobertura de los 8 programas evaluados, se obtuvieron las poblaciones potenciales y objetivos y las beneficiarias de los programas, obteniéndose lo siguiente:

**TABLA 22. COBERTURA DE LA OFERTA PROGRAMÁTICA 2016-2019, EN NÚMERO DE PERSONAS**

2016	BAJO EMPRENDIMIENTO				BAJA EMPLEABILIDAD			BAJA PARTICIPACIÓN LABORAL Y/O DESEMPLEO
	KM	EAT	ME	FCC	MJH	AEM	DCL	P47
Población Potencial	2.312	1.806	191.412	74.129	318.233	1.339.823	337.639	882.876
Población Objetivo	110	135	1.000	3.000	27.225	7.600	760	8.143
Beneficiarias	111	155	946	3.150	27.061	10.068	757	7.662
% Beneficiarias/Pob.Potencial	4,8	8,6	0,5	4,2	8,5	0,8	0,2	0,9
% Beneficiarias/Pob.Objetivo	100,9	114,8	94,6	105,0	99,4	132,5	99,6	94,1

<sup>176</sup> En este capítulo se usan las siguientes abreviaciones para referirse a los programas evaluados: KM: Kume Mognen Pu Zomo; Calidad de Vida y Autocuidado; EAT: Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales; P47: Programa 4 A 7; ME: Mujer Emprende (Ex Mujer Asociatividad y Emprendimiento); MJH: Programa Mujeres Jefas de Hogar; AEM: Autonomía Económica de la Mujer; DCL: Desarrollo de Competencias Laborales; y FCC: Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas.

2017	BAJO EMPRENDIMIENTO				BAJA EMPLEABILIDAD			BAJA PARTICIPACIÓN LABORAL Y/O DESEMPLEO
	KM	EAT	ME	FCC	MJH	AEM	DCL	P47
Población Potencial	2.312	1.880	191.412	74.129	679.219	1.339.823	811.275	825.368
Población Objetivo	110	135	1.100	3.000	28.295	10.384	760	8.197
Beneficiarias	150	170	1.065	3.349	28.707	10.384	516	8.328
% Beneficiarias/Pob.Potencial	6,5	9,0	0,6	4,5	4,2	0,8	0,1	1,0
% Beneficiarias/Pob.Objetivo	136,4	125,9	96,8	111,6	101,5	100,0	67,9	101,6

2018	BAJO EMPRENDIMIENTO				BAJA EMPLEABILIDAD			BAJA PARTICIPACIÓN LABORAL Y/O DESEMPLEO
	KM	EAT	ME	FCC	MJH	AEM	DCL	P47
Población Potencial	2.312	1.982	781.000	74.129	679.219	1.339.823	811.275	825.368
Población Objetivo	110	135	2.500	3.200	29.600	10.384	760	8.197
Beneficiarias	112	175	1.248	3.450	28.536	12.921	602	8.328
% Beneficiarias/Pob.Potencial	4,8	8,8	0,2	4,7	4,2	1,0	0,1	1,0
% Beneficiarias/Pob.Objetivo	101,8	129,6	49,9	107,8	96,4	124,4	79,2	101,6

2019	BAJO EMPRENDIMIENTO				BAJA EMPLEABILIDAD			BAJA PARTICIPACIÓN LABORAL Y/O DESEMPLEO
	KM	EAT	ME	FCC	MJH	AEM	DCL	P47
Población Potencial	2.312	1.958	781.000	74.129	679.219	1.048.697	811.275	795.242
Población Objetivo	110	200	1.000	3.200	27.749	9.340	760	8.977
Beneficiarias	43	202	784	3.653	27.454	9.334	769	9.140
% Beneficiarias/Pob.Potencial	1,9	10,3	0,1	4,9	4,0	0,9	0,1	1,1
% Beneficiarias/Pob.Objetivo	39,1	101,0	78,4	114,2	98,9	99,9	101,2	101,8

Fuente: Elaboración propia en base a información disponible en Parte I de la Evaluación Sectorial.

Se entiende por Población Potencial a aquella población que se ve afectada por el problema identificado por un programa y que este planea atender a lo largo de su ejecución, y se define a partir de los "criterios de identificación" determinados por el programa.

Por otro lado, la Población Objetivo es un subconjunto de la población potencial, y corresponde a la población que el programa espera atender en un año, y se identifica a partir de los criterios de priorización determinados por el programa (Fuente: Evaluación Ex-Ante Programa Nuevo, Instructivo para Completar Información en la Plataforma de los Programas Nuevos. Departamento de Monitoreo de Programas Sociales – Subsecretaría de Evaluación Social – Ministerio de Desarrollo Social y Familia 2016)<sup>177</sup>.

177 Estas definiciones estuvieron vigentes durante el período 2016-2019, de evaluación de la Oferta Programática Relevante.

Como se aprecia en la Tabla 22, la cobertura respecto a la población potencial de cada programa es bastante baja. Esto se debe en primer lugar a que la población potencial de los programas es alta, debido a que son numerosas las mujeres que se ven enfrentadas a diversos problemas que le dificultan su acceso al mundo laboral, ya sea como trabajadoras formales o independientes. De todas maneras, la oferta programática general de programas del tipo de apresto laboral o similares también considera mujeres beneficiarias que forman parte de esta población potencial.

Por otro lado, los programas evaluados son muy pequeños en cuanto a la cantidad de mujeres que atienden, siendo el programa más grande el de Mujeres Jefas de Hogar con 27.454 beneficiarias en 2019, y el más pequeño el Kume Mognen con tan solo 43 beneficiarias ese mismo año. Así, las beneficiarias totales en el año 2019 alcanzan a 51.379 mujeres<sup>178</sup>.

Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas es el programa con la cobertura más alta en 2019 (10,3%), debido principalmente a que es el programa con la menor población potencial de todos los programas (1.958 personas en 2019). Por otro lado, las coberturas más bajas las obtuvieron Autonomía Económica de la Mujer (0,9%), Mujer Emprende (1,0%) y Desarrollo de Competencias Laborales (1,0%), que corresponden a programas con poblaciones potencial altísimas en comparación con sus beneficiarias.

En lo relativo a la cobertura respecto de la población objetivo, esta es bastante alta en todos los programas, con varios de ellos alcanzando coberturas del orden del 100% en los años analizados. Esto ocurre principalmente por la definición de población objetivo que utiliza el BIPS-MDS para el período analizado<sup>179</sup>, que se refiere a "un subconjunto de la población potencial, que corresponde a la población que el programa espera atender en un año, y se identifica a partir de los criterios de priorización determinados por el programa"<sup>180</sup>, dejando así a la población objetivo acotada a los cupos con que dispone el programa en un año.

Consultados los programas respecto a esta situación de coberturas por sobre el 100%, las situaciones que ocurren son diversas. Por ejemplo, en el caso de los programas de PRODEMU, Autonomía Económica de la Mujer y Desarrollo de Competencias Laborales, en el transcurso del año de acuerdo a la existencia de holguras presupuestarias se ofrecen cupos adicionales a los inicialmente establecidos. Algo similar ocurre con Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas, mientras que, en otros programas, como los de SERNAMEG, Programa 4 a 7, Mujeres Jefas de Hogar y Mujer Emprende, cuando se retira una beneficiaria, el cupo es otorgado a otra mujer, usando dos mujeres un cupo. También se da el caso

178 Como se verá más adelante, existen casos en que la misma mujer participa en más de un programa en el mismo año, pero, para efecto de contabilizar a las beneficiarias totales de la Oferta Programática Relevante, no se han restado estos casos, es decir, no se han considerado las "beneficiarias netas". Esto, ya que de todas maneras los bienes y servicios proporcionados por los programas fueron recibidos por el total de beneficiarias.

179 A partir del año 2020 esta definición cambió por la siguientes: "corresponde a la población que el programa ha decidido atender en un período determinado de tiempo. Se deben aplicar criterios de focalización para definir un subconjunto o subgrupo de la población potencial que será atendida". Fuente: Instrucciones para el llenado de formulario Web proceso de monitoreo o seguimiento de programas e iniciativas públicas 2020. Subsecretaría de Evaluación Social MDSyF y Dirección de Presupuestos, enero 2021.

180 Ver Parte I de la presente evaluación.

que el programa arrastre beneficiarias de años anteriores, las cuales no se asignan como cupos nuevos, pero sí se refleja en el total de beneficiarias. Esto ocurre en Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas y también en Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas.

Otra situación que enfrentan todos los programas de SERNAMEG es que reciben beneficiarias de otros programas de la institución sin pasar por procesos de postulación, como es el caso de mujeres derivadas de programas de violencia intrafamiliar, las cuales entran a los programas independientemente de la existencia de cupos disponibles. Si bien la estrategia de intervención de los programas de SERNAMEG considera la incorporación de mujeres derivadas de otros programas, esto produce un aumento de beneficiarias por sobre los cupos originalmente establecidos.

Por otro lado, de modo de obtener la cobertura total de la oferta programática, tanto a nivel de población potencial como objetivo, se suman las beneficiarias de todos los programas de cada año, y lo mismo se hace con la población objetivo de cada programa, ya que estas poblaciones no se topan entre sí<sup>181</sup>. Sin embargo, la población potencial de toda la oferta programática relevante no corresponde a la suma de las poblaciones potenciales de cada programa, ya que se estarían sumando poblaciones similares.

En la siguiente tabla se presentan las poblaciones potenciales de la oferta programática relevante para el año 2019:

---

<sup>181</sup> Dado que las poblaciones objetivo corresponden en la práctica a los cupos que poseen los programas en un año, estos se pueden sumar para obtener la población que la oferta programática relevante en su conjunto desea atender en un año determinado.

**TABLA 23. POBLACIÓN POTENCIAL DE LA OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE AÑO 2019**

PROGRAMA	POBLACIÓN POTENCIAL	NÚMERO DE MUJERES	FUENTE
KM	Mujeres mapuche mayores de 18 años, en situación de pobreza, que habitan en las zonas rurales de la región de la Araucanía y cuya educación básica o media no ha sido completada	2.312	CASEN 2017
EAT	Artesanos(as) que estén registrados por la Fundación Artesanías de Chile, que no cuentan con un empleo formal, pero poseen capacidad de producir.	1.958	Registro Fundación Artesanías de Chile para 2018 y 2019.
P47	Mujeres entre 18 y 65 años, que son parte de la población económicamente activa -PEA-, que son responsables de niñas y niños entre 6 y 13 años y que pertenecen a los quintiles de ingreso autónomo I, II y III	795.242	CASEN 2015. Estimación Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, en base a mujeres en hogares con niñas y niños entre 6-13 años.
ME	Mujeres de 18 años y más, pertenecientes al I, II, III y IV quintil, con un emprendimiento de al menos un año de funcionamiento	781.000	IV Encuesta de Microemprendimiento EME (2016) Ministerio de Economía, Fomento y Turismo
MJH	Jefas de Hogar de los quintiles autónomos de ingreso I, II y III de todo el país	679.219	CASEN 2015
AEM	Mujeres entre los 18 y 65 años, desempleadas, con empleo precario, trabajadoras por cuenta propia, inactivas, que habitan en zonas urbanas pertenecientes a los tres primeros quintiles de ingreso de la población, y que no participan simultáneamente en el programa Mujeres Jefas de Hogar del SERNAMEG.	1.048.697	CASEN 2017
DCL	Mujeres, entre 18 y 65 años, pertenecientes a familias participantes de Chile Solidario y Subsistema de Seguridad y Oportunidades, donde al menos un miembro de la familia tenga un ingreso regular y remuneración estable.	811.275	Base de Datos Subsistema Seguridades y Oportunidades, Ministerio de Desarrollo Social
FCC	Mujeres, potenciales usuarias de INDAP (es decir, que cumplen con los requisitos solicitados por INDAP, pero no han entregado la documentación para su formalización), en su calidad de pequeñas productoras agrícolas o campesinas de zona rural.	74.129	Censo Agropecuario 2017 INE

Nota: Las definiciones de poblaciones potenciales se transcribieron de manera textual a como están presentadas en los Informes de Desempeño.

Fuente: Informes de Desempeño 2019 BIPS de los programas.

Como se aprecia en la Tabla 23, en lo relativo a condiciones socio económicas de las beneficiarias, 2 programas se enfocan en mujeres en situación de pobreza (KM se refiere a mujeres en situación de pobreza y DCL se orienta a mujeres pertenecientes a familias participantes de Chile Solidario y el Subsistema Seguridad y Oportunidades), otros 2 programas hablan de un bajo nivel de ingresos de manera indirecta (EAT se refiere a artesanos que no cuentan con un empleo formal y FCC se dirige a pequeñas productoras agrícolas), 3 abarcan las mujeres de los quintiles de ingresos autónomos de los hogares I, II y III (P47, MJH y AEM) y uno agrega además el quintil IV (ME).

Respecto a la situación en el mercado laboral de las mujeres, 3 programas están dirigidos a mujeres ocupadas ya sea de manera formal o informal (EAT, ME, FCC), el P47 hace referencia a pertenecer a la población económicamente activa, es decir pueden ser ocupadas o desocupadas, y 4 programas no lo especifican (KM, MJH, AEM y DCL), pudiendo corresponder a mujeres ocupadas, desocupadas o inactivas.

En cuanto al rango de edad, se aborda en general el rango de 18 años en adelante, con 4 programas que limitan la edad a 65 años (P47, MJH, AEM y DCC).

En cuanto a las fuentes utilizadas para obtener la población potencial, éstas son variadas, repitiéndose en 4 programas la encuesta CASEN, aunque de diferentes años.

Por lo tanto, para obtener la población potencial más representativa de toda la oferta programática y así estimar la cobertura respecto de la población potencial, hay que tener en consideración: la condición socioeconómica de la mujer, la situación en el mercado laboral (ocupada, desocupada o inactiva), y algún rango de edad.

De modo de estimar la población potencial de la oferta programática relevante, tomando en cuenta las características de los programas, esta correspondería a:

a) Mujeres de 18 años o más y 65 años o menos. Esto quiere decir que se trata de mujeres mayores de edad, dejando fuera el grupo de 15-17 años que también pertenece a la Población en Edad de Trabajar, y limitando la participación hasta los 65 años, que ya es una edad en que las mujeres podrían estar jubilándose. Sin embargo, esto no necesariamente ocurre así en la práctica, por lo que también podría no haber límite de edad.

b) Que pertenezcan a los hogares de los quintiles de ingresos autónomos del hogar I, II y III, acotando así a las mujeres por condiciones socioeconómicas, justamente en los quintiles que presentan menor participación laboral (51,1% versus 74,7% en quintiles IV y V juntos)<sup>182</sup> y mayor desempleo (13% versus 4,3% en quintiles IV y V juntos)<sup>183</sup>. Si bien el Programa Mujer Emprende

<sup>182</sup> Fuente: CASEN 2017.

<sup>183</sup> Fuente: CASEN 2017.

considera en su población potencial a mujeres que se ubican en el IV quintil de ingresos autónomos del hogar, se ha decidido no considerarlo dentro de la población potencial más representativa de la Oferta Programática Relevante, ya que es un grupo que, como ya se indicó, está en mejores condiciones, en términos relativos, el cuanto a su acceso al mundo laboral. De todas maneras, las mujeres que se ubican en el IV quintil y que son mayores de 18 años corresponden a 1.175.585.

c) Que su situación laboral sea ocupadas, desocupadas e inactivas, considerando así a todas las mujeres con potencial laboral, incluidas las inactivas, ya que es frecuente que las mujeres entren o salgan del mercado laboral de acuerdo a situaciones transitorias<sup>184</sup>.

En el caso de programas que incentivan la participación de grupos vulnerables, como ocurre con estos programas, las buenas prácticas internacionales señalan que éstos deberían implementar un sistema integrado que incluya a lo menos los servicios de Información, orientación, vinculación y provisión de políticas activas y pasivas de mercado Laboral (AMSPE, BID y OCDE, 2015; Card, Kluge y Weber 2017; Kluge 2017)<sup>185</sup>.

Así, utilizando la Encuesta CASEN del año 2017, el número de mujeres que cumple los requisitos señalados corresponde a 3.801.880 mujeres.

Considerando que la población objetivo total corresponde a la suma de las poblaciones objetivos de cada programa por separado<sup>186</sup>, es posible estimar la cobertura total de la Oferta Programática Relevante, la cual es del orden de 1,4% de la población potencial y levemente por sobre el 100% de la población objetivo. De todas maneras, es necesario señalar que la Oferta Programática General en apresto laboral y otros programas de empleo también beneficia a mujeres, por lo que la cobertura total de la oferta pública en materia de apresto laboral y otros programas de empleo es mayor que la de la Oferta Programática Relevante.

Por medio de información recibida por parte de la Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social y Familia más otra información que se obtuvo directamente de FOSIS, fue posible conseguir una muestra de 10 programas de la Oferta Programática General con sus beneficiarias, la cual se muestra en la siguiente Tabla:

184 Por ejemplo, en situaciones de alto desempleo algunas mujeres prefieren declararse inactivas en vez de buscar empleo, o bien se retiran para el cuidado de hijos hasta una cierta edad y luego vuelven a buscar trabajo, etc.

185 Asociación Mundial de los Servicios Públicos de Empleo (AMSPE), Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). 2015. "El Mundo de los Servicios Públicos de Empleo". Kluge, J. 2017. A Review of the Effectiveness of Active Labour Market Programmes with a focus on Latin América and the Caribbean. OIT. Card, D., J. Kluge y A. Weber. 2017. What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations. Journal of the European Economic Association, Volume 16, Issue 3, June 2018, Pp. 894–931, <https://doi.org/10.1093/jeaa/jvx028>

186 Como ya se ha señalado, en la contabilización de las beneficiarias de la Oferta Programática Relevante, no se restan los casos en que una beneficiaria participa en más de un programa en el mismo año, ya que de todas maneras los bienes y servicios proporcionados por los programas fueron recibidos por el total de beneficiarias. Más adelante se analizan las duplicidades de beneficiarias entre programas.

**TABLA 24. BENEFICIARIAS MUJERES DE MUESTRA DE 10 PROGRAMAS DE LA OFERTA PROGRAMÁTICA GENERAL, 2016-2019**

NOMBRE PROGRAMA	PROBLEMA QUE ABORDA	NÚMERO DE BENEFICIARIAS MUJERES			
		2016	2017	2018	2019
Programa Yo Emprendo Semilla (FOSIS)	Bajo Emprendimiento	s/i	s/i	19.810	19.958
Programa Yo Emprendo (FOSIS)	Bajo Emprendimiento	s/i	s/i	9.118	10.280
Programa Generación de Microemprendimiento Indígena Urbano (Subsecretaría de Servicios Sociales)	Bajo Emprendimiento	555	s/i	s/i	s/i
Programa Prodesal (Programa de Desarrollo de Acción Local) (INDAP)	Bajo Emprendimiento	74.341	41.297	26.717	23.798
Programa Fórmate para el trabajo (Ex Capacitación en Oficios) (SENCE)	Baja Empleabilidad	2.782	9.747	3.284	5.166
Programa Apoyo al Empleo Sistema Chile Solidario (Subsecretaría del Trabajo)	Baja Empleabilidad	4.757	7.903	6.230	6.961
Programa Servicios Sociales Línea IEF-Chisol (Subsecretaría del Trabajo)	Baja Empleabilidad	3.370	6.487	7.799	7.526
Programa Reinvéntate (Ex Reconversión Laboral) (SENCE)	Baja Participación Laboral y/o Desempleo	s/i	s/i	s/i	714
Programa de Intermediación Laboral (ex FOMIL) (SENCE)	Baja Participación Laboral y/o Desempleo	701	607	1.345	591
Programa Formación en el Puesto de Trabajo (Ex Aprendices) (SENCE)	Baja Participación Laboral y/o Desempleo	701	607	1.345	591
TOTAL		87.207	66.648	75.648	75.585

Fuente: Elaboración propia en base a Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social y Familia y Fondo Solidario de Inversión Social.



Considerando que las beneficiarias mujeres de la Oferta Programática General también forman parte de la población potencial de la Oferta Programática Relevante, y considerando la muestra de 10 programas señalada en la Tabla 24, se obtiene una nueva cobertura respecto a la población potencial. Esta cobertura, junto a las coberturas de la Oferta Programática Relevante se presentan en la Tabla 25.

Al considerar solamente esta muestra de 10 programas de la Oferta Programática General (es decir 23,8% de la OPR) más los programas de la Oferta Programática Relevante, la cobertura respecto a la población potencial se incrementa de manera importante, pasando, por ejemplo, de 1,4% el 2019 (sólo OPR) a 3,3% ese mismo año (OPR más muestra OPG). Esto indica que, si se considerara la totalidad de la Oferta Programática General, la cobertura de toda la oferta programática chilena para mujeres en materia de apresto laboral y programas similares sería muchísimo mayor.

**TABLA 25. COBERTURA OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE**

AÑO	POBLACIÓN POTENCIAL	POBLACIÓN OBJETIVO	BENEFICIARIAS OPR (*)	BENEFICIARIAS OPR + MUESTRA OPG	COBERTURA (%) PR RESPECTO A POBLACIÓN POTENCIAL	COBERTURA (%) OPR + MUESTRA OPG RESPECTO A POBLACIÓN POTENCIAL	COBERTURA (%) OPR RESPECTO A POBLACIÓN OBJETIVO
2016	3.801.880	47.973	49.910	137.117	1,3	3,6	104,0
2017	3.801.880	51.981	52.669	119.317	1,4	3,1	101,3
2018	3.801.880	54.886	55.372	131.020	1,5	3,4	100,9
2019	3.801.880	51.336	51.379	126.964	1,4	3,3	100,1
%Variación 2016-2019	0,0	7,0	2,9	-7,4			

(\*): Considera la suma de beneficiarias de cada programa de la Oferta Programática Relevante por año, sin descontar aquellas que han participado en más de un programa.

OPR: Oferta Programática Relevante. OPG: Oferta Programática General.

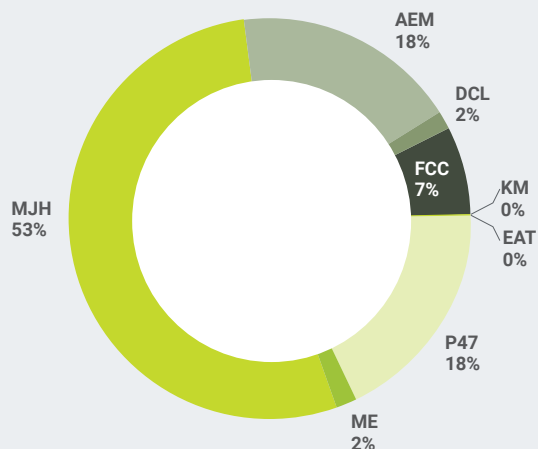
Fuente: Elaboración propia en base a Informes de Seguimiento BIPS 2019, CASEN 2017, Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social y Familia y Fondo Solidario de Inversión Social.

Además, con la información disponible no es posible concluir qué parte de la población potencial estarían cubriendo los programas destinados a resolver el problema de Baja Empleabilidad, Bajo Emprendimiento y Baja Participación laboral y desempleo.

Por otro lado, la participación de cada programa en el número total de beneficiarias se mantiene más o menos estable a lo largo del período 2016-2019, siendo 3 los programas que concentran la mayoría de las beneficiarias: MJH con 53%, seguidos de P47 y AEM con 18% cada uno, y el 11% restante se reparte entre el resto de los programas en 2019.

La distribución de beneficiarias para 2019 es la siguiente:

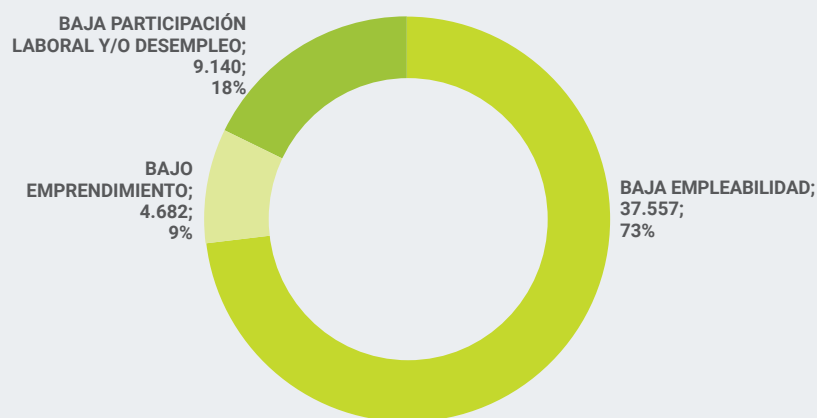
### GRÁFICO 1. PARTICIPACIÓN DE BENEFICIARIAS POR PROGRAMA DE LA OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE 2019



Fuente: Elaboración propia en base a Informes de Seguimiento BIPS 2019 de los programas.

Al analizar a las beneficiarias por el tipo de problema específico al que está dirigido el programa, para el año 2019, el 73% de ellas se encuentra en programas destinados a la Baja Empleabilidad (DCL, MJH y AEM), 18% se encuentra en el P47 dirigido a la Baja Participación Laboral y/o Desempleo y el 9% restante va a programas orientados al Bajo Emprendimiento (KM, EAT, ME y FCC). Esta distribución no varía mayormente respecto a los años anteriores analizados.

### GRÁFICO 2. DISTRIBUCIÓN DE BENEFICIARIAS POR PROBLEMA ESPECÍFICO AL QUE ESTÁ DIRIGIDO EL PROGRAMA 2019



Del Gráfico 2 se aprecia que los 3 programas dirigidos a la Baja Empleabilidad concentran prácticamente tres cuartos de todas las beneficiarias, principalmente por el Programa de Mujeres Jefas de Hogar que es el más grande en cuanto a beneficiarias.

Que exista un 73% de las beneficiarias en programas orientados al problema de Baja Empleabilidad resulta correcto, ya que de acuerdo a los resultados de la Encuesta CASEN 2017, del total de mujeres ocupadas, 68,7% trabaja de manera asalariada (versus 73,5% de los hombres). Sin embargo, el 9% de beneficiarias en programas destinados al Bajo Emprendimiento resulta un porcentaje menor, si se compara con el 20,7% de mujeres ocupadas que trabaja por cuenta propia (versus 22,1% de los hombres)<sup>187</sup>.

Los resultados de la Encuesta CASEN también muestran que, en cuanto a la ocupación por oficio de las mujeres, prácticamente la mitad de ellas se desempeña en actividades de baja calificación: 24,7% (versus 10,4% de los hombres) como comerciantes y vendedoras, y 24,1% (versus 20,3% de los hombres) como trabajadoras no calificadas, lo cual demuestra que el problema de Baja Empleabilidad o empleo precario es importante para las mujeres.

En conclusión, la cobertura de la Oferta Programática Relevante es baja respecto a su población potencial, del orden de 1,4%, mientras que respecto a la población objetivo es alta, del orden de 100%. Sin embargo, al considerar una muestra de la Oferta Programática General en apresto laboral y otros programas de empleo, la cobertura mejora considerablemente (3,3% en 2019).

Además, 73% de las beneficiarias están en programas dirigidos a la baja empleabilidad (donde se encuentra el Programa Mujeres Jefas de Hogar, con 53% de las beneficiarias totales), 18% de las beneficiarias están en el Programa 4 a 7 destinado a la baja participación laboral y desempleo, y el resto, 9%, se encuentra en programas destinados a bajo emprendimiento. Esta distribución de beneficiarias por tipo de programas parece ser adecuada considerando los resultados de la Encuesta CASEN, especialmente en lo relativo a la Baja Empleabilidad, aunque es baja al considerar las beneficiarias de los programas dirigidos al Bajo Emprendimiento.

#### 4.1.2. ANÁLISIS DE FOCALIZACIÓN

En lo relacionado con los criterios de focalización de los programas, es decir a las condiciones o características que deben cumplir las beneficiarias potenciales de un programa para ser consideradas parte de la población objetivo de éste, en el capítulo anterior se llevó a cabo el análisis de diseño de dichos criterios, por lo que en esta sección se evalúa el desempeño de la focalización en cuanto a revisar si la población seleccionada-beneficiaria cumple con los criterios establecidos.

Para desarrollar este análisis se utiliza el ejercicio llevado a cabo por la Subsecretaría de Evaluación Social<sup>188</sup>, que consistió en cruzar las nóminas de las beneficiarias de los programas con bases de datos disponibles y así caracterizarlas. La base de datos más importante utilizada es la del Registro Social de Hogares.

<sup>187</sup> Además, de acuerdo a la Encuesta CASEN 2017, 7,9% de mujeres realiza labores de servicio doméstico (versus solamente 0,2% de los hombres) y el resto realiza otras ocupaciones (familiar no remunerado y otros).

<sup>188</sup> Ver Parte I de la presente evaluación.

Este ejercicio permite identificar los errores de inclusión que tienen los programas, es decir, la presencia de beneficiarias que no cumplen los criterios de focalización (y que, por lo tanto, no deberían haber ingresado a los programas)<sup>189</sup>.

Los resultados contenidos en la Tabla 26 deben ser revisados con cautela, ya que: (1) podrían existir errores de digitación de algunos datos; y (2) los criterios de focalización se aplican al momento de que la mujer es seleccionada para ingresar a algún programa (y debe por lo tanto cumplir con los requisitos), mientras que, los datos administrativos recolectados por MDSyF son obtenidos en otro momento del tiempo, por lo que puede haber variaciones entre estos dos momentos. Por ejemplo, se puede dar el caso de un cambio de comuna, o de condiciones socioeconómicas, o de alguna otra variable con posterioridad al momento en que ingresó la mujer a participar de un programa. De todas maneras, de este ejercicio no se puede inferir que exista situaciones irregulares en la selección de las beneficiarias.

También es importante mencionar que estos errores de inclusión no son aditivos, por lo que no es posible, con la información disponible, obtener un número o porcentaje global de desfocalización, presentado solamente los errores de inclusión identificados para los criterios de focalización más importantes.

La siguiente tabla muestra las principales características o criterios de focalización que no cumple la Oferta Programática Relevante:

---

<sup>189</sup> Por otro lado, los errores de exclusión corresponden a aquellas personas que, cumpliendo los criterios de focalización, no son seleccionadas.

**TABLA 26. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS QUE NO CUMPLEN CRITERIOS DE FOCALIZACIÓN POR AÑO Y PROGRAMA**

PROBLEMA QUE ABORDA EL PROGRAMA	PROGRAMA	CRITERIO DE FOCALIZACIÓN	NÚMERO				PORCENTAJE				2016 - 2019
			2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	
Bajo Emprendimiento	KM	Educación básica o media incompleta	29	36	30	18	26,1	24,0	26,8	41,9	27,2
		Residir en zona rural	18	23	23	4	16,2	15,3	20,5	9,3	16,3
		Situación de pobreza (CSE inferior al 40%)	17	8	11	13	15,0	5,0	10,0	30,0	11,6
	EAT	Sexo femenino	11	6	1	3	7,1	3,5	0,6	1,5	3,0
		Algún grado de vulnerabilidad socioeconómica evidente (supuesto: hasta 60% de menores ingresos)	22	21	26	37	14,4	12,6	14,7	18,2	15,1
	ME	Sexo femenino	2	10	5	5	0,2	0,9	0,4	0,6	0,5
		Hasta 80% condición socio económica	57	96	87	55	6,0	9,0	7,0	7,0	7,3
	FCC	Sexo femenino	45	41	1	1	1,4	1,2	0,0	0,0	0,6
		Hasta 70% de condición socio económica	221	194	107	95	7,0	5,8	3,1	2,6	4,5
	Baja Empleabilidad	MJH	Sexo femenino	19	10	11	9	0,1	0,0	0,0	0,0
Ser jefa de hogar			10.974	10.748	9.689	9.095	40,6	37,4	34,0	33,1	36,2
Hasta 60% condición socio económica			2.706	2.009	1.998	1.922	10,0	7,0	7,0	7,0	7,7
AEM		Sexo femenino	6	7	13	5	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
		Tener entre 18-65 años	252	459	965	541	2,5	4,4	7,5	5,8	5,2
		Residir en zona urbana	1.601	1.818	2.043	1.355	15,9	17,5	15,8	14,5	16,0
		Hasta 60% condición socio económica	1.017	1.402	1.744	1.129	10,1	13,5	13,5	12,1	12,4
DCL		Tener entre 18-65 años	18	43	52	40	2,4	8,3	8,6	5,2	5,8
		Situación de pobreza (supuesto: CSE inferior al 40%)	45	23	15	19	5,9	4,4	2,5	2,5	3,8
		Al menos un integrante del hogar es beneficiario activo de SS00	s/i	133	33	172	s/i	25,8	5,5	22,4	12,8
Baja Participación Laboral y/o Desempleo	P47	Sexo femenino	55	252	60	22	0,7	3,0	0,7	0,2	1,2
		Tener entre 18-65 años	55	59	55	55	0,7	0,7	0,7	0,6	0,7
		Hasta 60% condición socio económica	406	533	450	503	5,3	6,4	5,4	5,5	5,7
		Tener integrante del hogar entre 6 a 13 años	697	1.024	1.008	1.206	9,1	12,3	12,1	13,2	11,8

Nota: Los pocos casos declarados como "sin información" no fueron considerados en el análisis.  
Fuente: Elaboración propia en base a información disponible en Parte I de la Evaluación Sectorial.

De todas maneras, llama la atención que siendo programas dirigidos a mujeres (a excepción del programa EAT), existan beneficiarios hombres, con 601 de ellos en el período analizado 2016-2019, lo que representa 0,3% del total de beneficiarias. La mayoría de estos casos ocurren en el Programa 4 a 7, con 389 casos en el período analizado (64,7% del total de casos), y particularmente en el año 2017, con 252 hombres.

En cuanto al rango de edad de las beneficiarias, ya sea ser mayor de 18 años o estar en el rango 18-65 años en los programas que piden este requisito (P47, AEM y DCL), esto no se cumple en 2.597 casos, es decir en el 1,2% de las beneficiarias totales del período analizado. La mayoría de estas situaciones ocurren en el programa Autonomía Económica de la Mujer, con 2.217 casos lo que representa el 85,4%.

Sin embargo, es el requisito de condición socioeconómica el que tiene los mayores problemas de focalización, con 16.986 casos, es decir 8,1% del total de beneficiarias para el período analizado. Estos programas están justamente dirigidos a los sectores de mujeres con menores recursos, quienes poseen las menores tasas de participación laboral, mayor desempleo y menores ingresos, por lo que este nivel de desfocalización, o error de inclusión, resulta preocupante. El programa que presenta el mayor número de casos es el Programa Mujeres Jefas de Hogar, con 8.635 mujeres en condición socioeconómica por sobre el 60% de menores ingresos (50,8% del total de casos que no cumplen condición socioeconómica), seguido del Programa Autonomía Económica de la Mujer con 5.292 mujeres en condición socioeconómica por sobre el 60% (31,2% del total de casos) y el Programa 4 a 7 con 1.891 mujeres en condición socioeconómica por sobre el 60% (11,1% del total de casos).

Así, mientras los problemas de focalización a nivel de sexo y rango de edad de las beneficiarias son menores y se concentran en algunos programas, Programa 4 a 7 y Autonomía Económica de la Mujer respectivamente, el requisito de condición socioeconómica se presenta en mayor proporción y en varios programas (Mujeres Jefas de Hogar, Autonomía Económica de la Mujer y Programa 4 a 7).

En particular, ocurren algunas situaciones específicas. En el Programa 4 a 7 hay 3.936 mujeres (11,8% del total de beneficiarias del programa en el período) en cuyos hogares no se reportan niños y niñas de entre 6-13 años, y el programa precisamente consiste en el cuidado de niños y niñas de ese rango de edad para que las mujeres puedan trabajar.

Sin embargo, lo que resulta más preocupante es el Programa Mujeres Jefas de Hogar, que está dirigido precisamente a mujeres jefas de hogar, encontrándose 40.506 mujeres (36,2% de beneficiarias del programa) que no tienen dicha condición. Este último programa acepta una desfocalización de hasta un 15%<sup>190</sup>.

190 El documento "Revisión Programa Mujeres Jefas de Hogar" proporcionado por DIPRES señala en su página 10: "Las orientaciones técnicas del programa permiten la desfocalización de estos criterios: "respecto de mujeres que no presentan los requisitos de ingreso establecidos, pero de igual forma son parte de los grupos de atención preferente de SERNAMEG podrán incluirse en la cobertura...")...este segmento está constituido por mujeres que no siendo jefas de hogar y de núcleo en la actualidad, requieren del apoyo del programa PMJH para lograr un nivel de autonomía económica que les permita llevar adelante proyectos laborales. En esta perspectiva, y a fin de resguardar la focalización del programa, se permitirá un máximo de 15% de no jefas de hogar y de núcleo en la cobertura total de la comuna; mujeres mayores de 65 años que requieren y están en condiciones de llevar a cabo un proyecto laboral con apoyo del Programa; mujeres que por fluctuaciones de la economía y/o situaciones temporales no pertenece a los quintiles de ingreso priorizados, entre otras".

Esta “desfocalización” se puede deber a la definición de mujer jefa de hogar que usa el programa: “Se entiende por jefa de hogar a la mujer que es económicamente activa, tiene responsabilidades familiares y es el principal sustento económico del hogar. Se incluye, además, a las mujeres que están en la condición de Trabajadora Jefa de Núcleo Secundario (mujer económicamente activa que vive al interior de un hogar que tiene un jefe o jefa distinto a ella, pero con su aporte económico mantiene cargas familiares de su núcleo)”<sup>191</sup>. Es decir, que al permitir la incorporación de trabajadora jefa de núcleo secundario se podrían incorporar mujeres que no son jefas de hogar, sino que son jefas de núcleo. Otra explicación proporcionada por el programa es que siendo la mujer la encargada del hogar, a nivel de registro administrativo el que figura es el hombre.

Consultados los programas respecto a los procesos de selección de beneficiarias, estos indicaron que al momento de postular las mujeres realizan una autodeclaración de su situación, lo que podría estar provocando estos problemas de desfocalización. El no utilizar las herramientas disponibles, como por ejemplo el Registro Social de Hogares (RSH) al momento de la postulación para obtener datos como la condición socioeconómica y la composición del hogar permite que ocurran estas desfocalizaciones.

Por lo tanto, resulta necesario resolver estos problemas de inclusión de beneficiarias que no cumplen los criterios de focalización y que, por lo tanto, tampoco deberían cumplir los criterios de selección, o bien, revisar si estos son los criterios adecuados que requieren estos programas para focalizar a su población potencial. Por ejemplo, para el Programa Mujeres Jefas de Hogar habría que revisar qué tan importante es el requisito de ser jefa de hogar, o bien, se requiere otro criterio como, por ejemplo, ser proveedora de ingresos primarios o secundarios en el hogar. Por otro lado, hay programas que, por su naturaleza, deben cumplir con ciertos criterios mínimos, como es el caso del Programa 4 a 7 en el que las beneficiarias deben tener o estar a cargo de niños entre 6 y 13 años.

Una manera de monitorear el cumplimiento de los criterios de focalización de los programas es por medio de indicadores de desempeño que den cuenta de los criterios establecidos, tales como: porcentaje de beneficiarias pertenecientes a los quintiles I, II y III de ingresos de los hogares, porcentaje de beneficiarias de entre 18-65 años, porcentaje de beneficiarias que se encuentran trabajando, entre otros.

Por otro lado, también se debe revisar la motivación de las postulantes por participar de estos programas, ya que podría ocurrir que algunas mujeres postulen para obtener beneficios que no serán utilizados para los objetivos que persiguen los programas. Por ejemplo, se podría dar el caso de mujeres que ingresan al Programa 4 a 7 por el cuidado de sus niños, pero que no tengan interés en incorporarse o mantenerse en un empleo, o bien, que participen en algún programa por el interés de asistir a capacitaciones, pero no existe un interés real por formalizar un emprendimiento o emplearse. Se recomienda para esto fortalecer los

<sup>191</sup> Fuente: Revisión Programa Mujeres Jefas de Hogar, Clarisa Reichhard, Asesora Gabinete, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, SERNAMEG, 2021.

sistemas de seguimiento y monitoreo, realizando encuestas permanentes a las beneficiarias y realizando un seguimiento posterior a la finalización de los programas de modo de estudiar los resultados finales en materia de inserción laboral.

Una buena identificación de las postulantes a los programas que considere no sólo los criterios de focalización y de priorización (postulación), sino que además logre identificar el interés real de las mujeres postulantes y el potencial de estas, será un elemento que contribuya a un egreso exitoso de las beneficiarias de los programas, ya que así se podrá asignar a ellas el programa que les sea más adecuado y que más les sirva. En este sentido los programas EAT y ME poseen estrategias escalonadas donde las beneficiarias a lo largo del tiempo van avanzando “etapas” y adquiriendo conocimientos más especializados, por lo que el nivel de desarrollo de cada beneficiaria depende de su interés y potencial en materia de emprendimiento. En cuanto al programa KM este tiene una estrategia de un año que no considera una profundización de conocimientos o de avanzar etapas, mientras que el programa FCC tiene una estrategia de 3 años en los cuales se avanza en el desarrollo de la empleabilidad<sup>192</sup>.

#### **4.1.3. MOVILIDAD DE BENEFICIARIAS ENTRE PROGRAMAS Y EN EL TIEMPO**

El análisis que se presenta a continuación tiene por objetivo principal explicar situaciones en las cuales se producen movimientos de beneficiarias entre programas y en el tiempo, ya sea que estas transitan de un programa a otro o bien que prolongan por más de un año su presencia en un programa.

En algunos casos estas situaciones están contempladas en las estrategias de implementación de los programas, mientras que en otras corresponden a situaciones no previstas.

La fuente de información principal utilizada para el análisis corresponde a la Parte I de la presente evaluación, junto con los Informes de Seguimiento BIPS de los programas de varios años y documentación propia de los programas.

Es necesario tener en cuenta que, si bien la Tabla 24 más arriba muestra las “beneficiarias” totales por año de los programas, las que corresponden a 209.330 para el período 2016-2019, las beneficiarias netas, al considerar los RUNes de beneficiarias una sola vez alcanzan a 159.559 beneficiarias (158.271 si no se consideran los casos de beneficiarias que no reportan RUN). Esto ocurre ya que se “descuentan” aquellas beneficiarias que han participado en más de un programa, o bien han estado en el mismo programa por más de un año, es decir, al considerar las beneficiarias que no se repiten en el tiempo o entre programas.

<sup>192</sup> En el primer año se contempla el cofinanciamiento para la creación de una unidad de negocio y entrenamiento, en el segundo año se destinan recursos para el crecimiento y desarrollo del negocio y, durante el tercer año, se busca apoyar la comercialización y/o formalización de cada unidad (Fuente: Informe de Seguimiento BIPS 2019 del programa).



### TRÁNSITO DE BENEFICIARIAS ENTRE PROGRAMAS DE LA OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE.

Las estrategias de intervención de los programas consideran complementariedades entre ellos a nivel de beneficiarias, permitiendo que ellas puedan pasar de un programa a otro.

Este es el caso de los programas de SERNAMEG Mujer Emprende y Mujeres Jefas de Hogar, en donde el programa ME considera en su estrategia que “mujeres participantes del programa MJH, pueden acceder una vez finalizado el primer componente sólo si cumplen los requisitos del Componente 1 del programa ME”. Así, se encuentran 686 beneficiarias que han pasado del MJH a ME en el período analizado (230 vienen del año 2016, 295 de 2017 y 161 de 2018), las cuales, si bien representan un porcentaje bajo para el programa MJH, son un número significativo en el programa ME.

Una situación similar ocurre con beneficiarias del Programa Mujeres Jefas de Hogar que luego participan del Programa 4 a 7. De hecho, el programa MJH considera en su estrategia que, en el segundo año de participación, cuando la beneficiaria esté llevando a cabo su Proyecto Laboral, la existencia de convenios con otras instituciones y programas y uno de ellos es el P47. Así, un total de 907 mujeres que participaron del programa MJH lo hicieron posteriormente en el P47 (370 venían del año 2016, 307 del 2017 y 230 del 2018).

Las beneficiarias del Programa Mujer Emprende pueden acceder preferencialmente al Programa 4 a 7, como también mujeres emprendedoras que se encuentran participando en el Programa 4 a 7, pueden acceder a los servicios del Programa Mujer Emprende, si es que cumplen con los requisitos de ingreso.

Una situación distinta es que la que ocurre con dos programas de PRODEMU, Autonomía Económica de la Mujer y Formación y Capacitación de Mujeres Campesinas, donde existen movimientos de beneficiarias en el tiempo entre los programas, aunque las estrategias de éstos no lo consideran de manera explícita. Así, hay 671 beneficiarias del programa FCC que transitan a AEM (307 del año 2016, 242 de 2017 y 122 de 2018), y 726 beneficiarias del programa AEM que luego participan del programa FCC (231 vienen del año 2016, 290 de 2017 y 205 de 2018).

Entre el programa Mujer Emprende (SERNAMEG) también ocurren tránsitos de beneficiarias al programa Autonomía Económica de la Mujer (PRODEMU) a pesar de que las estrategias de ambos no las consideran, siendo en tránsito desde ME a AEM, de 348 mujeres (138 vienen de 2016, 132 de 2017 y 78 de 2018).

Entre los programas Mujeres Jefas de Hogar (SERNAMEG) y Formación y Capacitación de Mujeres Campesinas (PRODEMU) existen tránsitos cruzados, aunque las respectivas estrategias de los programas no los consideran. Así se traspasan de MJH a FCC 341 mujeres (116 del 2016, 132 de 2017 y 93 de 2018), y de FCC a MJH 273 es decir se traspasan beneficiarias (122 provienen de 2016, 110 del 2017 y 41 de 2018).

En conclusión, existiendo o no estrategias programáticas que los permitan, los tránsitos de beneficiarias de un programa a otro en el tiempo ocurren, pudiendo ser de la misma institución o entre instituciones (entre SERNAMEG y PRODEMU). Estas además pueden ser entre programas dirigidos a resolver problemas diferentes, emprendimiento versus empleabilidad (por ejemplo, AEM versus ME), aunque representan un número bajo de beneficiarias.

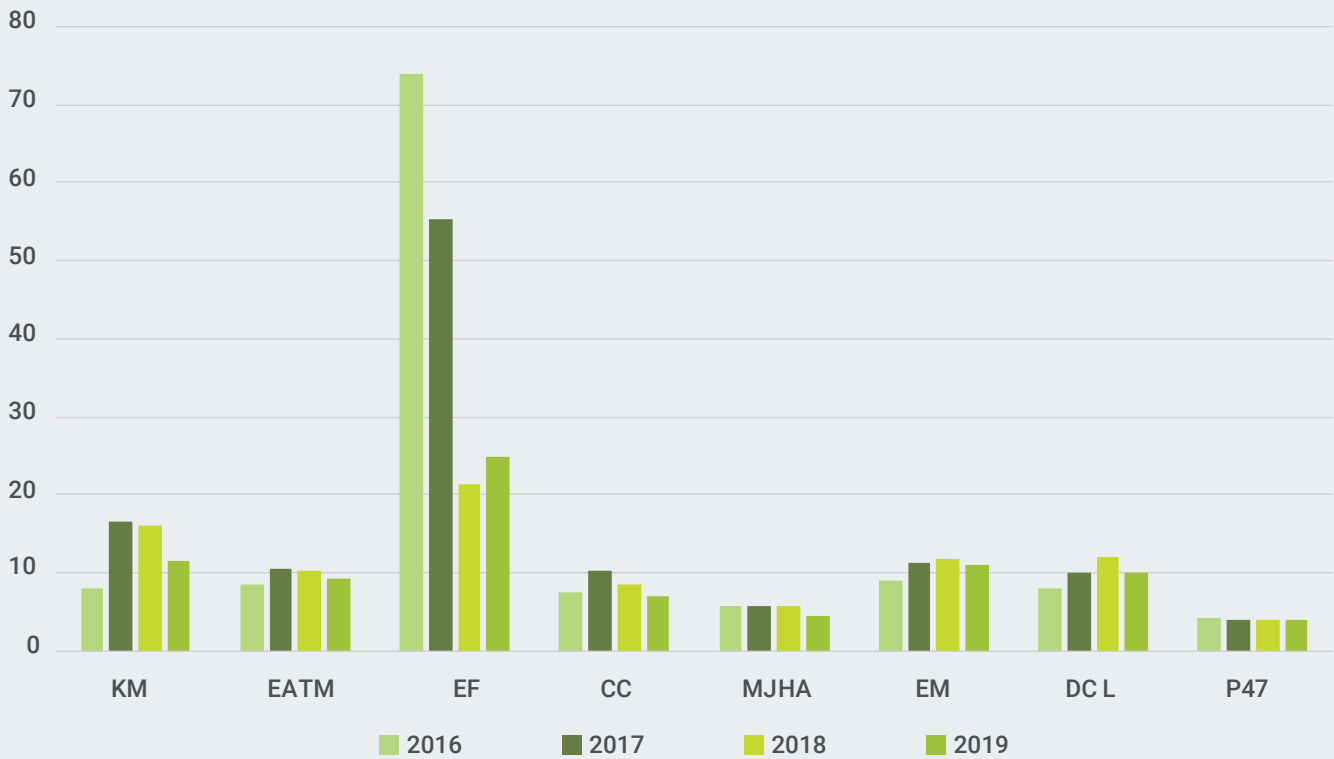
Dentro del tránsito de beneficiarias entre programas, se produce una situación particular que se refiere a las beneficiarias que han participado en más de un programa de la oferta programática relevante en un mismo año, lo cual se presenta en la siguiente Tabla. Por ejemplo, en el año 2016, 9 beneficiarias del programa KM también participaron en otros programas. En total, un 7,4% de las beneficiarias de la oferta programática relevante, es decir 15.404 mujeres participaron en más de un programa el mismo año.

**TABLA 27. NÚMERO Y PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS QUE PARTICIPA EN MÁS DE UN PROGRAMA, POR AÑO Y PROGRAMA**

PROBLEMA QUE ABORDA EL PROGRAMA	PROGRAMA	NÚMERO DE BENEFICIARIAS QUE HAN PARTICIPADO EN MÁS DE UN PROGRAMA POR PROGRAMA				PORCENTAJE DEL TOTAL DE BENEFICIARIAS POR PROGRAMA				
		2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016 - 2019
Bajo Emprendimiento	KM	9	25	18	5	8,1	16,7	16,1	11,6	13,7
	EAT	13	18	18	19	8,4	10,6	10,3	9,4	9,7
	ME	700	589	266	195	74,0	55,3	21,3	24,9	43,3
	FCC	233	346	297	261	7,4	10,3	8,6	7,1	8,4
Baja Empleabilidad	MJH	1.529	1.676	1.665	1.269	5,7	5,8	5,8	4,6	5,5
	AEM	907	1.160	1.529	1.032	9,0	11,2	11,8	11,1	10,8
	DCL	61	52	73	78	8,1	10,1	12,1	10,1	10,0
Baja Participación Laboral y/o Desempleo	P47	322	344	330	365	4,2	4,1	4,0	4,0	4,1
Total		3.774	4.210	4.196	3.224	7,6	8,0	7,6	6,3	7,4

Fuente: Elaboración propia en base a información disponible en Parte I de la Evaluación Sectorial.

**GRÁFICO 3. PROPORCIÓN DE MUJERES QUE PARTICIPAN EN MÁS DE UN PROGRAMA EN UN MISMO AÑO (EN PORCENTAJES)**



Fuente: Elaboración propia en base a información disponible en Parte I de la Evaluación Sectorial.

Las razones para esta duplicidad son variadas, pudiendo darse el caso que una beneficiaria sale de un programa e ingresa al otro -durante el mismo año-, debido a que las estrategias de intervención de los programas lo permiten, o bien porque el segundo programa le es de mayor utilidad o conveniencia. Lo que también puede ocurrir, es que la misma beneficiaria participe en dos programas al mismo tiempo. Dado que los programas no cuentan con bases de datos consolidadas, no es posible detectar estas situaciones cuando ocurren, y también, no existen definiciones explícitas que prohíban que estas situaciones ocurran.

El análisis de los datos para el período muestra que en los programas ME, KM, AEM, EAT y DCL se observa una mayor proporción de mujeres que participan en más de un programa a la vez (ver Gráfico 3), siendo el programa ME el que posee la mayor duplicidad, con 74% en 2016, para bajar luego a 24,9% en 2019.

En cuanto al tránsito de beneficiarias entre programas en un mismo año, los principales casos se producen en:

- ME comparte la mayor proporción de las beneficiarias con los programas MJH y AEM.
- KM, comparte preferentemente con el Programa MJH, salvo en 2019 que lo hace con FCC.
- AEM comparte la mayor proporción de las beneficiarias con los programas MJH y FCC.
- EAT comparte beneficiarias prioritariamente en 2016 con el Programa MJH, en 2017-18 con el programa AEM y en 2019 con el programa FCC.
- DCL, comparte la mayor proporción de las beneficiarias con los programas MJH y AEM.

Si bien las estrategias de los programas permiten estas interacciones y movilidad de beneficiarias entre programas, no existe una estrategia conjunta entre los programas que permita determinar cuál es el mejor camino a seguir por una beneficiaria, por lo que estos patrones podrían estar señalando ineficiencias en el uso de recursos, al ocupar una persona un cupo en un programa que no era el adecuado para su trayectoria y perfil.

Para un mejor uso de estas estrategias entre programas, lo primero que debe ocurrir es que debe existir una estrategia compartida, la cual requiere, para comenzar, contar con bases de datos consolidadas de las beneficiarias de toda la Oferta Programática Relevante, existencia de una ventanilla única de ingreso a los programas que detecten estas situaciones (lo cual podría reflejarse en un solo gran proceso de postulación a la Oferta Programática más que a postular a programas de manera separada), criterios más explícitos en cuanto al traspaso de beneficiarias de un programa a otro, y diagnósticos previos, en lo posible, que permitan identificar cuál programa es el más adecuado para la necesidad de apresto laboral que requiere cada mujer participante en particular, de modo de que el proceso de postulación, selección y permanencia en los programas sea más eficiente. Se requiere encontrar de manera conjunta entre programas y beneficiarias la mejor "oferta" de política pública de apresto laboral para las mujeres de acuerdo con sus perfiles específicos, de modo de hacer de manera más eficiente la provisión del servicio.

### **EXTENSIÓN DE BENEFICIARIAS EN EL TIEMPO EN UN MISMO PROGRAMA DE LA OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE**

En esta sección se analizan las situaciones en las cuales algunas beneficiarias han permanecido por más de un año en un mismo programa. Si bien algunos programas consideran en sus estrategias la permanencia de las beneficiarias en el tiempo, en otros casos esto no es así. Los resultados del estudio de la Subsecretaría de Evaluación Social (MDSyF) señalan lo siguiente:

**TABLA 28. NÚMERO DE BENEFICIARIAS QUE PARTICIPAN EN EL MISMO PROGRAMA A LO LARGO DEL TIEMPO**

PROBLEMA QUE ABORDAN LOS PROGRAMAS	PROGRAMA	2017	2018	2019
Bajo Emprendimiento	KM		9 – 8,1% (2016)	
	EAT	56 - 32,9% (2016)	29 – 16,7% (2016) 59 – 33,9% (2017)	52 – 25,9% (2016) 65 – 32,3% (2017) 92 – 45,8% (2018)
	ME	27 – 2,5% (2016)	30 – 3,1% (2016) 40 – 4,1% (2017)	18 – 2,3% (2016) 17 – 2,2% (2017) 84 – 10,9% (2018)
	FCC	2.662 – 23,5% (2016)	867 – 23,5% (2016) 1.950 – 53,0% (2017)	7 – 0,2% (2016) 901 – 25,2% (2017) 2.278 – 63,8% (2018)
Baja Empleabilidad	MJH	5.485 – 19,7% (2016)	233 – 0,8% (2016) 3.487 – 12,6% (2017)	607 -2,3% (2016) 45 – 0,2% (2017) 197 – 0,7% (2018)
	AEM	962 – 9,9% (2016)	725 – 6,3% (2016) 1.352 – 11,8% (2017)	426 – 5,6% (2016) 699 – 9,2% (2017) 1.320 – 17,4% (2018)
	DCL	3 – 0,4% (2016)	1 – 0,1% (2016) 16 – 2,0% (2017)	1 – 0,1% (2016) 14 – 1,8% (2017) 7 – 0,9% (2018)
Baja Participación Laboral y/o Desempleo	P47	1.046 – 12,7% (2016)	1.064 – 13,3% (2016) 1.957 – 24,5% (2017)	1.269 – 14,4% (2016) 2.241 – 25,4% (2017) 3.760 – 42,5% (2018)
Total (porcentaje respecto a total de beneficiarias de OPR)		10.241 – 19,4%	11.819 – 21,3%	14.100 – 27,4%

Nota: El año entre paréntesis indica el año en el que también estaban las beneficiarias en el programa. Así, por ejemplo, en el P47 hay en 2019 1.269 beneficiarias que también participaron del programa el año 2016.

Dado que se cuenta con información desde el 2016 en adelante, el año 2017 solamente muestra las beneficiarias que se mantienen desde el 2016, y así sucesivamente.

Fuente: Elaboración propia en base a información disponible en Parte I de la Evaluación Sectorial.

En los programas dirigidos al Bajo Emprendimiento se producen las siguientes situaciones:

- En el programa KM, hay 9 beneficiarias en 2018 (8,2% de las beneficiarias del año) que también fueron beneficiarias el 2016 (pero no en 2017). Dado que la intervención del programa es de sólo un año y que existe un año entre medio de la repetición de estas beneficiarias, lo que posiblemente ocurrió es que estas 9 beneficiarias volvieron a participar del programa, dejando fuera a otras postulantes que podrían haber ingresado.

b) En el programa EAT la estrategia de intervención considera hasta 3 años de participación de las beneficiarias. El componente de capacitación a artesanas considera una capacitación Tipo 1, la cual está dirigida a artesanas tradicionales que no han sido previamente capacitadas y que presentan debilidades en la técnica, en la gestión de su producción o en la comercialización de sus piezas, es de asistencia obligatoria y tiene una duración de al menos de 100 horas de capacitación. Si al finalizar esta capacitación las artesanas no adquieren las competencias necesarias, ellas pueden reingresar al programa el año siguiente en una capacitación Tipo 2 si la necesidad es una nueva capacitación de 100 horas o Tipo 3 si requieren un acompañamiento y asistencia técnica más específico. El año 2019, 45,8% de las beneficiarias viene desde el año 2018, 32,3% lo hace desde el 2017 y 25,9% desde 2016. Llama la atención que existan beneficiarias en 2019 que también lo hayan sido en 2016, ya que no es posible que hayan estado 4 años en el programa, si no que más bien volvieron a ingresar.

c) En programa ME considera en su estrategia la posibilidad de extender el beneficio hasta tres años. El componente 1 del programa: "Profesionalizando el emprendimiento" contiene un plan de capacitación de 3 etapas. En la Etapa 1 o Plan Común ingresan todas las beneficiarias y la capacitación se enfoca en competencias específicas (gestión de emprendimientos) y transversales (empoderamiento, liderazgo), luego en la Etapa 2 se divide a las emprendedoras en tres segmentos (básico, medio y alto) de acuerdo al diagnóstico realizado en la entrevista inicial y durante la capacitación en el Plan Común. En el año 2 se desarrolla el nivel medio y en el año 3 el nivel alto. Esta estrategia podría durar hasta 3 años para una emprendedora que ingresó al nivel básico; 2 años, para aquella de nivel medio y, 1 año para aquella del nivel alto. La información disponible para 2019 muestra que 10,9% de las beneficiarias viene de 2018, 2,2% lo hace desde el 2017 y 2,3% permanece desde 2016. Llama la atención que existan beneficiarias en 2019 que también lo hayan sido en 2016, ya que no es posible que hayan estado 4 años en el programa, si no que más bien volvieron a ingresar.

d) El programa FCC posee un carácter integral<sup>193</sup>, buscando incorporar a las mujeres de los sectores rurales al trabajo independiente, por medio de una estrategia de intervención de 3 años de duración, que se sustenta, entre otras cosas, en un acompañamiento profesional (técnico y psicosocial) durante los tres años que dura el programa. El año 2019, 63,8% de las beneficiarias viene desde 2018, 25,2% lo hace desde 2017 y 0,2% desde 2016. Llama la atención que existan beneficiarias en 2019 que también lo hayan sido en 2016, ya que no es posible que hayan estado 4 años en el programa, si no que más bien volvieron a ingresar.

193 Fuente: Informe de Seguimiento BIPS 2019 del Programa: "El programa propone una estrategia de intervención con enfoque territorial de carácter integral, en la cual se desarrollan y articulan inversiones en capital humano, social, físico y financiero, a fin de optimizar los resultados productivos de los emprendimientos".

Salvo el programa KM, los 3 programas destinados al Bajo Emprendimiento, EAT, ME y FCC, consideran en sus estrategias intervenciones de 3 años, las cuales profundizan experticias específicas de cada programa. La literatura considera en general programas de micro-emprendimiento con una duración más acotada<sup>194</sup>, aunque en algunos casos con seguimiento de más largo plazo<sup>195</sup>. Sin embargo, tal como se mencionó en el Capítulo 3, estos programas de Bajo Emprendimiento entregan montos relativamente bajos como capital inicial, por lo que parece factible disminuir la duración de los programas aumentando los montos que se traspasan a las emprendedoras.

En cuanto a los programas dirigidos a la Baja Empleabilidad, se tiene:

a) El programa MHJ considera una estrategia de intervención que podría durar hasta 2 años, considerando en el primer año una Primera Etapa de Formación para el Trabajo y la Autonomía Económica, cuyo objetivo es entregar formación para el trabajo dependiente o independiente; desarrollar capacidades y habilidades para conseguir, mantener y/o mejorar un trabajo dependiente o actividad independiente, gestionar los aprendizajes y las redes de apoyo; y desarrollar competencias de liderazgo para el desempeño en el ámbito laboral. Una vez concluida esta etapa se lleva a cabo una Segunda Etapa que consiste en la elaboración de un Proyecto Laboral por parte de las beneficiarias, el cual considera una serie de actividades (bases y transversales) que se obtienen de convenios con instituciones públicas y privadas, cuyo objetivo es adquirir herramientas necesarias para fortalecer la autonomía económica de las beneficiarias. La información disponible muestra que el porcentaje de mujeres que se mantienen dos años en el programa ha ido bajando en el tiempo, de 19,7% en 2017 a 0,7% en 2018. En el caso de beneficiarias que provengan del penúltimo año o anteriores es posible que éstas hayan egresado del programa y hayan vuelto a ingresar. Así se explicaría la presencia de 2,3% de beneficiarias del año 2019 que también participaron del programa en 2016.

b) El programa AEM, considera en su intervención tres líneas de acción: empleabilidad con salida dependiente (+Capaz) y dos con salidas independientes (Mejorando Mi Negocio Nivel Básico y Nivel Avanzado). La implementación de la línea dependiente puede tener una duración máxima de 6 meses, y la implementación de las líneas independientes, pueden tener una duración hasta de 8 meses.

La salida independiente Mejorando mi Negocio Nivel Básico, se orienta a aquellas mujeres que tienen un emprendimiento y que no han tenido participación previa en Programas similares en PRODEMU, mientras que el Nivel Avanzado está dirigido a aquellas beneficiarias del programa, específicamente de la línea Mejorando Mi Negocio Nivel Básico de años anteriores<sup>196</sup>. Esta última situación permitiría que beneficiarias de años anteriores volvieran a participar

194 McKenzie, D. (2017). How effective are active labor market policies in developing countries? a critical review of recent evidence. *The World Bank Research Observer*, 32(2), 127-154.

195 Valdivia, M. (2015). Business training plus for female entrepreneurship? Short and medium-term experimental evidence from Peru. *Journal of Development Economics*, 113, 33-51

196 Fuente: Informe de Descripción de Programas Sociales: Autonomía Económica de la Mujer. Ministerio de Desarrollo Social y Familia. 2015. [https://programassociales.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/pdf/2015/PRG2015\\_5\\_60841\\_2.pdf](https://programassociales.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/pdf/2015/PRG2015_5_60841_2.pdf)

del programa. así, en 2019 hay 17,4% de beneficiarias que vienen desde el año 2018, 9,2% lo hace desde el 2017 y 5,6% desde el 2016.

c) En el programa DCL, la estrategia de intervención del programa se lleva a cabo en un año, y considera 3 etapas: 1) habilitación en competencias personales, sociales y de empleabilidad (28 horas distribuidas en 8 sesiones formativas, de 3 horas cada una, más 1 jornada de modelos referenciales); 2) capacitación técnica en oficio seleccionado en base a diagnóstico de oportunidades locales de cada territorio (60-80 horas aproximadamente); y 3) intermediación laboral (20 horas compuestas de 4 sesiones de 3 horas, más 2 Jornadas de Intermediación Laboral de 4 horas cada una, cuyos contenidos dependen del desenlace (dependiente o independiente). En este programa se presentan pocos casos de beneficiarias que también lo fueron en años anteriores: para 2019, 0,9% de ellas provenía de 2018, 1,8% desde 2017 y 0,1% desde 2016.

En resumen, para los programas destinados a la Baja Empleabilidad las estrategias se concentran en un año, con posibilidad de extensión en algunas líneas de acción (MJH y DCC).

Finalmente, en el programa dirigido a la Baja Participación Laboral y/o Desempleo, se obtiene:

a) El P47 considera una duración de la intervención de un año, siendo su criterio de egreso que: “mujeres y niños/as egresan en diciembre de cada año al término del periodo escolar anual, dado que los ejecutores, a través de los establecimientos educacionales, tienen actividades escolares entre marzo y diciembre, siendo este el único criterio de egreso”<sup>197</sup>. Esto quiere decir que la duración de la intervención está sujeta a la duración del año escolar. Sin embargo, dado que el criterio de selección de las beneficiarias es por orden de llegada, es decir, se selecciona a quienes primero postulan al programa, y no existen restricciones en cuanto a reinscribirse en el programa, un número significativo de beneficiarias continúa participando en los años siguientes. Así, el año 2019, 42,5% de las beneficiarias también lo era en 2018, 25,4% lo era en 2017 y 14,4% participa desde 2016.

## 4.2. EVALUACIÓN DE LA EFICACIA: A NIVEL DE PROPÓSITO

En el capítulo anterior se analizaron los propósitos de la oferta programática relevante a nivel de diseño. Esta sección complementa dicho capítulo a través de un análisis de la eficacia de los propósitos, evaluando los resultados obtenidos de los indicadores de desempeño de los programas. La Tabla 13 presenta el fin y propósito de los programas de la Oferta Programática Relevante.

En los Propósitos<sup>198</sup> de todos los programas, ya se aprecia el abordaje

<sup>197</sup> Fuente: Informe en Detalle de Programas Sociales: Programa 4 a 7. 2019. Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

<sup>198</sup> El propósito de un programa describe el efecto directo o resultado esperado del programa sobre la población objetivo-definida (Fuente: DIPRES, 2015, Evaluación ExPost conceptos y Metodologías).



laboral, ya sea como inserción al mercado laboral o de manera autónoma. Los programas MJH, AEM y DCL, dirigidos a la inserción laboral de mujeres, se proponen como resultados: “mujeres cuentan con herramientas que les permitan acceder al trabajo remunerado”, “mujeres aumentan sus competencias personales, técnicas y oportunidades en el ámbito laboral”, y “mujeres fortalecen sus competencias técnicas”. Dentro de este grupo, el programa DCL también se refiere a emprendimiento.

Los programas relacionados con emprendimiento o autoempleo (KM, ME, y FCC), consideran en sus propósitos, resultados como “mujeres cuentan con herramientas de emprendimiento”, “mujeres emprendedoras aumentan nivel de desarrollo de su emprendimiento”, y “mujeres campesinas desarrollan unidades de negocio”.

El P47, apunta a la tercera tipología de programas dirigidos a la baja participación laboral y desempleo, y el resultado esperado es que las mujeres, que ya participan del mercado laboral, es decir, que ya cuentan con un trabajo, y que son responsables de niños y niñas en edad escolar (6 a 13 años, es decir, educación básica y media) accedan al cuidado de estos niños y niñas.

Los informes de seguimiento BIPS proporcionan las mediciones de los indicadores de propósito de la oferta programática relevante para el período analizado, los cuales se presentan en la siguiente tabla:

**TABLA 29. INDICADORES DE PROPÓSITO DE LA OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE (EN PORCENTAJES)**

PROGRAMA	ENUNCIADO	2016	2017	2018	2019
KM	Porcentaje de beneficiarias que inician una actividad remunerada debido a su participación en el programa	20,0	60,0	65,0	70,0
	Porcentaje de beneficiarias que formalizan sus emprendimientos	s/i	s/i	30,0	23,0
EAT	Porcentaje de ingreso de las beneficiarias (artesanos(as) activos) respecto del año anterior	10,9	19,1	125,0	107,0
	Porcentaje de beneficiarias insertas de manera efectiva en la plataforma comercial	94,3	86,2	83,0	85,0
ME	Porcentaje de beneficiarias egresadas del Programa que aumentan sus ventas	s/i	s/i	54,0	36,0
	Porcentaje de beneficiarias que ascienden del segmento bajo al segmento medio	s/i	s/i	49,0	61,0
FCC	Porcentaje de subsistencia de emprendimientos productivos asociativos o individuales	s/i	75,0	78,0	70,0
	Porcentaje de participantes del Programa que cumplen el 75% de asistencia en los 4 ámbitos de intervención (**)	s/i	s/i	s/i	99,0

PROGRAMA	ENUNCIADO	2016	2017	2018	2019
MJH	Porcentaje de beneficiarias que aprueban con nota 5 o más los Talleres de Formación para el Trabajo, respecto del total de beneficiarias que termina los talleres de formación para el trabajo en el año	s/i	s/i	92,0	97,0
	Porcentaje de beneficiarias que cumplen a lo menos el 50% de las actividades de su Proyecto Laboral al momento del Egreso respecto al total de beneficiarias que elaboraron su Proyecto Laboral al finalizar los Talleres en el año anterior	s/i	s/i	31,0	72,0
AEM	Porcentaje de beneficiarias que declaran estar insertadas laboralmente en forma estable o temporal post término del programa	23,0	26,5	53,0	60,0
	Porcentaje de beneficiarias que participan en los 3 módulos del programa	52,0	81,5	s/i	75,0
DCL	Porcentaje de beneficiarias que declaran estar insertadas laboralmente en forma estable o temporal	66,0	s/i	58,0	60,0
	Porcentaje de beneficiarias que participan en los 3 módulos del programa	78,0	0,0	0,0	34,0
P47	Porcentaje de beneficiarias que evalúa los servicios otorgados por el programa como un apoyo a su participación laboral	s/i	0	92,0	0,0
	Porcentaje de beneficiarias que se mantiene trabajando o se incorpora al mercado laboral en el año	s/i	81,0	92	95,0

Fuente: Informes de Seguimiento BIPS 2019 de los programas

s/i: Sin información.

Fuente: para el Programa 4 a 7 se utilizó información entregada en la Parte I de la presente evaluación.

(\*\*): Fuente: Monitoreo y Seguimiento Oferta Pública 2019 Programa Convenio INDAP-PRODEMU (Programa Mujeres Rurales) ([www.dipres.cl](http://www.dipres.cl)).

De la Tabla 29 se destaca que un 25% del total de los indicadores no poseen información, especialmente en los primeros dos años. Esto se puede deber a que algunos programas (como FCC, por ejemplo) reformularon sus indicadores el año 2019 por lo que no realizaron las mediciones en años anteriores.

Respecto a las estimaciones de los indicadores de los componentes de los programas se tiene:

**TABLA 30. INDICADORES DE LOS COMPONENTES DE LA OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE (EN PORCENTAJES)**

PROGRAMA	COMPONENTES	INDICADOR DE COMPONENTE	2016	2017	2018	2019
KM	Capacitación en labores u oficios con pertinencia cultural mapuche	Porcentaje adjudicatarias capacitadas en temas sobre los rubros de sus proyectos de negocio	s/i	100	100	s/i
	Elaboración y financiamiento de proyectos de negocio o emprendimiento	Porcentaje de adjudicatarias que elaboran un plan de negocio participativo	s/i	100	100	s/i
	Adquisición de maquinaria y/o equipamiento	Porcentaje de adjudicatarias reciben financiamiento e implementan proyectos con enfoque Kume Mognen	s/i	100	100	100
EAT	Diagnósticos	Porcentaje de diagnósticos en profundidad realizados	s/i	29,4	71	47
	Capacitación a Artesanos: técnica y de gestión comercial	Porcentaje de artesanos que finalizan la capacitación con asistencia igual o superior al 50%	s/i	89,4	91	99
	Inserción en plataformas comerciales y formales	Porcentaje de beneficiarios egresados con al menos una acción de intermediación realizada	s/i	100	100	98
ME	Profesionalizando el Emprendimiento	Porcentaje de mujeres egresadas de Etapas 1 y 2 del Plan formativo y técnico de cada segmento de emprendedoras en el año t, respecto del total de mujeres participantes de Etapas 1 y 2 en el año t.	s/i	s/i	82	53
	Fomento de Redes y asociatividad	Porcentaje de mujeres egresadas del Programa MAE que forman parte de redes de mujeres emprendedoras en el año t, respecto del total de mujeres egresadas del Programa en el año t.	s/i	s/i	61	86
FCC	Capacitación Técnica para la producción	Porcentaje de mujeres que participan en la etapa de capacitación técnica para la producción	s/i	105,5	1,08	1,14
	Desarrollo Personal para el emprendimiento	Porcentaje de mujeres que participan en la etapa de desarrollo personal para el emprendimiento	s/i	105,5	1,08	1,14
	Desarrollo Organizacional para la asociatividad	Porcentaje de mujeres que participan en la etapa de desarrollo organizacional para la asociatividad	s/i	105,5	1,08	1,14
	Inversión para el emprendimiento y el aprendizaje	Porcentaje de mujeres que participan en la etapa de inversión para el emprendimiento y el aprendizaje	s/i	105,5	1,08	1,14
	Comercialización para la sustentabilidad	Porcentaje de mujeres que participan en la etapa de comercialización para la sustentabilidad	s/i	105,5	1,08	1,14
	Información para oportunidades de fomento productivo	Porcentaje de mujeres que participan en la etapa de información para oportunidades de fomento productivo	s/i	105,5	1,08	1,14
MJH	Formación para el trabajo remunerado y la autonomía económica	Porcentaje de mujeres participantes que terminan la etapa Formación para el trabajo y la Autonomía económica en el año t respecto de las mujeres que participan en el programa en el año t	s/i	s/i	98	98
	Acompañamiento Proyecto Laboral	Porcentaje de mujeres que elaboran su Proyecto Laboral en el año t respecto de las mujeres que terminan talleres de formación en el año t	s/i	s/i	99	99

PROGRAMA	COMPONENTES	INDICADOR DE COMPONENTE	2016	2017	2018	2019
AEM	Habilitación Laboral	Porcentaje de mujeres que participan en el módulo de Habilitación	s/i	107	122	100
	Capacitación Técnica	Porcentaje de mujeres que participan en el módulo de Capacitación Técnica	s/i	65	71	88
	Proyección Laboral	Porcentaje de mujeres que participan en el módulo de Proyección Laboral	s/i	71	72	75
DCL	Habilitación en competencias personales, sociales y de empleabilidad	Porcentaje de mujeres que participan en el módulo de Habilitación	s/i	68	79	101
	Capacitación Técnica	Porcentaje de mujeres que participan en el módulo de Capacitación Técnica	s/i	2	0	34
	Proyección Laboral	Porcentaje de mujeres que participan en el módulo de Proyección Laboral	s/i	3	0	36
P47	Apoyos transversales para la autonomía económica de las mujeres	Porcentaje de mujeres que participan en al menos tres actividades en el año t	s/i	s/i	s/i	24
	Cuidado Infantil Integral	Porcentaje de asistencia de niños y niñas al Programa durante el año t	s/i	s/i	s/i	0

Fuente: Informes de Seguimiento BIPS 2019 de los programas

s/i: Sin información.

(\*): Fuente: Monitoreo y Seguimiento Oferta Pública 2019 Programa Convenio INDAP-PRODEMU (Programa Mujeres Rurales) ([www.dipres.cl](http://www.dipres.cl)).

En cuanto a la interrogante respecto a si el propósito de los programas contribuye al logro del fin, y si los componentes contribuyen a logro de los propósitos en esta sección se analizan solamente, para cada programa, los resultados de los indicadores de propósito y de los componentes<sup>199</sup>.

En cuanto a los programas enfocados al Bajo Emprendimiento, se tiene:

- a) KM. Si bien sus indicadores de propósito miden un resultado esperado de un programa de apresto laboral, no miden la reducción del problema de barreras formativas ni las herramientas con que cuentan. En el indicador (1) resulta difícil entender cómo se mediría el inicio de una actividad remunerada como resultado de la participación en el programa, a no ser que a través del programa se inicie la actividad. De todos modos, el indicador posee una evolución positiva a lo largo del tiempo, pasando de 20% en 2016 a 70% en 2019. En el indicador (2), respecto a la formalización del emprendimiento presenta valores bajos, de 30% en 2018 y cae a 23% en 2019.

Los indicadores de componentes no fueron estimados el año 2016. Para 2017 y 2018 todos tienen resultados de 100% y el 2019 solamente fue estimado el indicador (3) con un resultado de 100%, por lo que los indicadores muestran un resultado favorable.

<sup>199</sup> Un análisis similar a nivel de evaluación de diseño es realizado en el capítulo anterior, el cual aborda en mayor las problemáticas de diseño de la Oferta Programática Relevante.

- b) En el programa EAT sus indicadores de propósito no apuntan a medir la disminución del desempleo. El primer indicador se refiere a beneficiarias insertas de manera efectiva en la plataforma comercial, lo cual va en la línea de inserción laboral, con indicadores con buenos resultados, y valores entre 83%-94,3% en el período analizado, aunque esto, más que un logro del programa es una actividad que deben realizar de todas maneras, como parte de la provisión del componente, es decir, corresponde a un producto que entrega el programa más que un resultado, que se podría convertir en un resultado si es que esta inserción en la plataforma comercial se traduce en alguna mejora laboral o de ingresos.

El segundo indicador se refiere a nivel de ingresos de las beneficiarias (artesanas activas) respecto del año anterior, el cual muestra resultados positivos en el período, pasando de 10,9% en 2016 a 107% en 2019, y además apunta a mantener su participación laboral y mejoras en el desarrollo económico. En este caso el propósito y sus indicadores sí contribuyen al logro del fin.

Los indicadores de los componentes no fueron medidos en 2016, y para los otros años muestran resultados positivos y ascendentes, siendo los indicadores (2) y (3) los de mejor resultado (asistencia a capacitación y acción de intermediación), y el indicador (1) (diagnósticos en profundidad) muestra una baja en 2019 respecto a 2018 (de 71% cae a 47%).

- c) En el programa ME los indicadores de propósito miden el porcentaje de beneficiarias egresadas que aumentan sus ventas (con 54% en 2018 y 36% en 2019), y el porcentaje de beneficiarias que ascienden del segmento bajo al segmento medio (con 49% en 2018 y 61% en 2019). Mientras el primer indicador muestra una evolución descendiente, el segundo es positivo.

En cuanto a los indicadores de los componentes, estos solamente tienen resultados para los años 2018 y 2019, con el indicador (1) con una baja de 82% a 53%, y el indicador (2) con un alza de 61% a 86%.

- d) El programa FCC cuenta solamente con un indicador de propósito que mide el porcentaje de subsistencia de emprendimientos productivos asociativos o individuales, el cual posee valores positivos para el período 2017-2019, pasando de 75% en 2017 a 78% en 2018, para luego bajar a 70% en 2019. Así, el programa posee un propósito que contribuye al cumplimiento del fin, pero no utiliza indicadores adecuados para su medición.

Resulta extraño que todos los indicadores de componentes de este programa tengan los mismos resultados: sin información en 2016, 105,5% en 2017, para luego bajar a 1,08% en 2018, y llegar a 1,14% en 2019. Con estos resultados, los componentes no contribuyen al logro del propósito, por lo que no queda claro que este tampoco contribuya al logro del fin.

Los programas destinados a la Baja Empleabilidad muestran los siguientes resultados:

- a) En el programa MJH, los indicadores usados para medir el propósito no miden las “herramientas para la autonomía económica” que señala dicho propósito. Un indicador mide el proceso (Porcentaje de beneficiarias que cumplen a lo menos el 50% de las actividades de su Proyecto Laboral al momento del Egreso respecto al total de beneficiarias que elaboraron su Proyecto Laboral al finalizar los Talleres en el año anterior, y el otro mide producto (Porcentaje de beneficiarias que aprueban con nota 5 o más los Talleres de Formación para el Trabajo, respecto del total de beneficiarias que termina los talleres de formación para el trabajo en el año). Ambos indicadores muestran valores positivos y ascendentes los años 2018 y 2019, llegando a 72% y 97% respectivamente en 2019. No obstante, estos indicadores no miden el resultado positivo del programa en las participantes, a no ser que se asuma que aprobar con cierta nota o cumplir un porcentaje de actividades sea una manera de que las mujeres cuenten con las herramientas para su autonomía económica.

En cuanto a los componentes del programa y sus indicadores, estos poseen valores altos los años 2018 y 2019 (del orden de 98%-99%).

- b) En el programa AEM el primer indicador apunta en la dirección correcta de aumento de competencias personales, técnicas y oportunidades en el ámbito laboral, al estimar el porcentaje de mujeres que declaran estar insertadas laboralmente en forma estable o temporal post término del programa, y la evolución del indicador es positiva y aumenta en el tiempo, desde 23% en 2016 a 60% en 2019, aunque no se conoce más información respecto al tipo de inserción laboral que obtienen: si es con empleos formales o informales, si tienen contrato a plazo fijo o indefinido, el nivel de remuneración, la jornada de trabajo, etcétera. Además, el segundo indicador, porcentaje de mujeres que participan en los 3 módulos del programa, es un indicador de proceso que no permite medir el resultado planteado en el propósito, salvo que se haga el supuesto que el sólo hecho de participar en los talleres aumente las competencias personales y técnicas de las participantes. De todas maneras, este indicador presenta resultados positivos y ascendentes en el tiempo, pasando de 52% en 2016 a 75% en 2019, pero sin medición en 2018, y con su mayor valor (81,5%) en 2017.

Los indicadores de componentes no muestran medición en 2016 y los otros años tienen valores positivos y ascendentes.

- c) En el programa DCL los indicadores para medir el logro del propósito son los mismos que en el programa anterior (ambos programas son de PRODEMU). El primer indicador efectivamente mide un logro, y sus resultados son positivos, aunque estables, en el orden de 60%. El segundo indicador, de proceso, posee valores descendentes, con 78% en 2016 y 34% en 2019, sin tener medición el resto de los años.

Los indicadores de componentes no fueron medidos en 2016, y

muestran resultados ascendentes el resto de los años, especialmente el indicador (1) que pasa de 68% a 101%, y los indicadores (2) y (3) solamente alcanzan 34% y 365 respectivamente, y ambos con valores 0% en 2018.

Los indicadores, así como están formulados no permiten medir el logro esperado, solamente miden cobertura (eficacia) de un proceso (participar en un módulo), lo cual debería ser lo mínimo esperable de un programa, es decir, que las beneficiarias participaran de los bienes o servicios que el programa provee, por lo que resulta imposible medir algún nivel de éxito.

Finalmente, el programa destinado a la Baja Participación Laboral y/o Desempleo se desempeña en el período analizado de la siguiente manera:

a) El P47 posee dos indicadores de propósito: porcentaje de beneficiarias que evalúa los servicios otorgados por el programa como un apoyo a su participación laboral, el cual solamente muestra resultado el año 2018, con un 92%, lo cual es positivo. El segundo indicador: porcentaje de beneficiarias que se mantiene trabajando o se incorpora al mercado laboral en el año tiene buenos resultados entre los años 2017-2019 (entre 81% y 95%).

Además, los componentes del programa le dan un valor agregado al considerar no sólo el cuidado infantil integral, sino que además se consideran apoyos transversales para la autonomía económica de las mujeres. En cuanto al indicador que mide el Porcentaje de mujeres que participan en al menos tres actividades en el año t, solamente hay medición para el 2019, con 24%, y en cuanto al otro indicador de Porcentaje de asistencia de niños y niñas al Programa durante el año t no se registra información.

En conclusión, los indicadores de desempeño de los programas tanto a nivel de propósito como de componentes presentan resultados no concluyentes y no es posible afirmar que los componentes de los programas contribuyan al logro del propósito y que este a su vez, contribuya el logro del fin.

Primero, los indicadores de desempeño poseen problemas de diseño que ya fueron explicados en el capítulo anterior. Por ejemplo, en el programa MJH los indicadores de propósito no miden las "herramientas para la autonomía económica", sino que miden un proceso y un producto. Algo similar ocurre con los programas AEM y DCL, que tienen indicadores de proceso para medir el propósito.

Segundo, los indicadores no están completos para el período analizado, por lo que no es posible estudiar la trayectoria completa de ellos. Esto ocurre especialmente con el P47 para dos indicadores de componente que tiene solamente el valor de uno en un año.

Tercero, algunos programas tienen indicadores ascendentes en el tiempo y otros descendentes por lo que no se puede hacer una lectura concluyente de su resultado. Por ejemplo, el programa KM en el año 2019, en sus indicadores de propósito tiene que el 70% de las beneficiarias inicia una actividad

remunerada, pero a la vez el 23% de ellas formaliza su emprendimiento, entonces habría que entender que en este programa de "emprendimiento" un número importante de beneficiarias aumentó su empleabilidad, pero pocas formalizaron sus emprendimientos. Lo mismo ocurre con el programa ME, que tiene resultados ascendentes y descendentes tanto en sus indicadores de propósito como de componentes.

Cuarto, hay errores en la medición de algunos indicadores, como es el caso del programa FCC, donde los indicadores de sus seis componentes poseen los mismos resultados para cada año, además que los valores pasan de 105,5% en 2017 a 1,1% en 2018.

Quinto, al analizar solamente los valores de los indicadores de desempeño, es el programa EAT el que presenta mejores resultados tanto a nivel de indicadores de propósito como de componentes, y también los programas KM, AEM, MJH y ME presentan resultados positivos (cuando tienen valores).



### 4.3. EVALUACIÓN DE ECONOMÍA

A continuación, se presentan las fuentes de financiamiento de los programas que componen la Oferta Programática Relevante:

**TABLA 31. FUENTES DE FINANCIAMIENTO DE LA OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE**

PROGRAMA	PARTIDA	CAPÍTULO	PROGRAMA PRESUPUESTARIO	SUBTÍTULO	ÍTEM	ASIGNACIÓN
KM	21. Ministerio de Desarrollo Social y Familia	06. Corporación Nacional de Desarrollo Indígena	01. Corporación Nacional de Desarrollo Indígena	24. Transferencias Corrientes	01. Al Sector Privado	576. Fondo de Desarrollo Indígena
EAT	15. Ministerio del Trabajo y Previsión Social	01. Subsecretaría del Trabajo	03. Proempleo	24. Transferencias Corrientes	01. Al Sector Privado	267. Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales
P47 (*)	27. Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género	02. Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género	02. Mujer y Trabajo	24. Transferencias Corrientes	01. Al Sector Privado	005. Programa 4 a 7
ME (*)	27. Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género	02. Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género	02. Mujer y Trabajo	24. Transferencias Corrientes	01. Al Sector Privado	006. Mujer Asociatividad y emprendimiento
MJH (*)	27. Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género	02. Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género	02. Mujer y Trabajo	24. Transferencias Corrientes	03. A Otras Entidades Públicas	001. Apoyo a Mujeres Jefas de Hogar
AEM	27. Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género	02. Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género	01. Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género	24. Transferencias Corrientes	01. Al Sector Privado	001. PRODEMU
DCL (**)	15. Ministerio del Trabajo y Previsión Social	01. Subsecretaría del Trabajo	03. Proempleo	24. Transferencias Corrientes	03. A Otras Entidades Públicas	266. Programa Desarrollo Competencias Laborales Mujeres Ley N°20.595 y Sistema Chile Solidario
FCC	13. Ministerio de Agricultura	03. Instituto de Desarrollo Agropecuario	01. Instituto de Desarrollo Agropecuario	24. Transferencias Corrientes	01. Al Sector Privado	417. Convenio INDAP - PRODEMU
				33. Transferencias de Capital	01. Al Sector Privado	010. Convenio INDAP - PRODEMU

Fuente: Elaboración propia en base a informes de seguimiento BIPS 2019 de los programas y DIPRES.

(\*): Estos programas también tuvieron presupuesto en 2016 en la Partida Ministerio de Desarrollo Social, Capítulo Servicio Nacional de la Mujer, Programa Presupuestario Mujer y Trabajo.

(\*\*): La Subsecretaría de Servicios Sociales a través del programa presupuestario Ingreso Ético Familiar y Sistema Chile Solidario le transfiere recursos al programa presupuestario Proempleo, el cual, a su vez, transfiere los recursos para este programa a PRODEMU. A partir del año 2020 ya no existe esta asignación, pasando los recursos directamente desde el programa presupuestario Ingreso Ético Familiar y Sistema Chile Solidario a PRODEMU.

Se debe señalar que la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer, PRODEMU, que está a cargo de 3 programas (AEM, DCL y FCC), es una institución de derecho privado sin fines de lucro, que pertenece a la Red de Fundaciones de la Presidencia de la República. Por ende, no forma parte directamente del Gobierno Central, es decir que no cuenta con un programa presupuestario que forme parte de la Ley de Presupuestos, siendo financiada con transferencias de otras instituciones del Gobierno Central, siendo la principal fuente de financiamiento el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, seguida por el Instituto de Desarrollo Agropecuario, INDAP, y el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, además de otras fuentes secundarias de financiamiento<sup>200</sup>.

Para el período analizado, las fuentes de financiamiento de la oferta programática relevante provienen de 4 ministerios, siendo los más importantes los Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género con 4 programas (P47, ME, MJH y AEM) y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social con 2 programas (EAT y DCL), seguido por el Ministerio de Agricultura-INDAP (FCC) y el Ministerio de Desarrollo Social y Familia-CONADI (KM). A contar del año 2020 el programa DCL es financiado directamente por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia-Ingreso Ético Familiar y Sistema Chile Solidario.

Presupuestariamente, los programas se expresan como transferencias corrientes al sector privado, teniendo uno de ellos, FCC, transferencias de capital. El programa DCL obtiene sus recursos de MDSyF, el cual los transfiere a la Subsecretaría del Trabajo para su ejecución, y el programa MJH transfiere recursos a otras entidades públicas (municipalidades).

En cuanto a la ejecución presupuestaria, 3 programas son ejecutados por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (P47, ME y MJH), y 3 por PRODEMU (AEM, DCL y FCC), uno por la Fundación de Artesanías de Chile (EAT) y otro por CONADI (KM).

A nivel de cada programa, se tiene:

- KM no posee asignación específica en el presupuesto de CONADI, formando parte de una asignación presupuestaria muchísimo mayor, el Fondo de Desarrollo Indígena (KM representa el 3,1% de este fondo para el año 2019). El uso de los recursos se realiza de 3 maneras distintas: por medio de licitación pública se adjudican recursos para la realización de las capacitaciones y el acompañamiento técnico; a través de la modalidad de órdenes de compra mediante el cual se financian los proyectos adjudicados por las beneficiarias para la adquisición de insumos básicos y materias primas, maquinaria y/o equipamiento; y a través de un proveedor externo al cual se le compran los bienes y/o servicios requeridos para la ejecución del proyecto.
- EAT. El programa presupuestario Proempleo de la Subsecretaría del Trabajo le transfiere los recursos del programa a la Fundación Artesanías de Chile, la cual los utiliza en capacitación realizada por terceros, inserción en plataformas comerciales y formales que

200 Fuente: PRODEMU, Memoria Anual 2020

realiza la propia fundación, y diagnósticos de los beneficiarios, los cuales son realizados directamente por la Fundación.

- ME. Al igual que el programa 4 a 7, ME es implementado directamente por SERNAMEG y es ejecutado por terceros. Para el componente profesionalizando el emprendimiento, el desarrollo de competencias específicas se lleva a cabo por medio de licitaciones, con entidades públicas o privadas especializadas en fomento productivo, mientras que el desarrollo de competencias transversales lo realizan los equipos regionales de SERNAMEG. En cuanto al componente de fomento de redes y asociatividad, este se ejecuta por medio de licitaciones con entidades públicas o privadas.

- FCC. Por medio de un convenio entre INDAP y PRODEMU, se le transfieren recursos a esta última institución para que ejecute el programa, una parte se destina a transferencias corrientes y otra a transferencias de capital. El uso de recursos corresponde a actividades de capacitación técnica, desarrollo personal y organizacional e información (reforzamiento de contenidos o abordaje de nuevos temas) llevados a cabo directamente por PRODEMU y la entrega de recursos directamente a las beneficiarias para financiar la implementación y comercialización de los emprendimientos o unidades productivas.

- MJH. SERNAMEG transfiere los recursos del programa a municipios, por medio de convenios, para que estos lo implementen, seleccionando a las participantes, realizando los talleres de formación y acompañando la concreción de los proyectos laborales de las beneficiarias, lo cual se complementa con convenios con los sectores públicos y privados.

- AEM. Por medio de la asignación presupuestaria en que SERNAMEG le transfiere recursos a PRODEMU, se traspasan los recursos para este programa, los cuales son utilizados en talleres o capacitaciones de habilitación laboral que son realizadas directamente por PRODEMU; las capacitaciones técnicas se realizan a través del programa Más Capaz-SENCE o compras directas con OTEC o especialistas; y también en cuanto a proyección laboral, la línea dependiente considera un traspaso de recursos a Biblio Redes para alfabetización digital, y la línea independiente incluye la entrega de un monto de capital semilla a las beneficiarias.

- DCL. Hasta el año 2019 el Programa Presupuestario Proempleo de la Subsecretaría del Trabajo le transfiere los recursos a PRODEMU para la ejecución del programa, los cuales, a su vez, provienen del programa presupuestario Ingreso Ético Familiar y Sistema Chile Solidario de la Subsecretaría de Servicios Sociales de MDSF. PRODEMU a su vez, utiliza estos recursos en talleres que realiza directamente y capacitación técnica que es contratada por medio de OTECs.

- P47. es implementado por SERNAMEG, quien utiliza los recursos en capacitaciones de beneficiarias y talleres y actividades, y transfiere recursos a los colegios en convenio para el cuidado de

los niños y niñas atendidos por el programa, por lo que el programa se implementa a nivel comunal. Además, apalanca recursos desde JUNAEB, municipios y el sistema educacional público.

La siguiente tabla contiene el presupuesto inicial y ejecutado de la oferta programática relevante, los porcentajes de ejecución anual de los programas respecto al presupuesto inicial y final y la participación de cada programa en el presupuesto ejecutado total.

**TABLA 32. PRESUPUESTO INICIAL Y FINAL, Y EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA DE LA OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE (EN MILLONES DE PESOS 2021)**

AÑO 2016	BAJO EMPRENDIMIENTO					BAJA EMPLEABILIDAD				BAJA PARTICIPACIÓN LABORAL Y/O DESEMPLEO	TOTAL
	KM	EAT	ME	FCC	SUB TOTAL	MJH	AEM	DCL	SUB TOTAL	P47	
Presupuesto Inicial	n/r	196,8	339,8	2.390,1	2.926,7	3.973,5	4.251,1	354,1	8.578,7	3.201,9	14.707,3
Presupuesto Final	342,2	196,8	339,8	2.384,6	3.263,3	3.973,5	4.210,9	354,1	8.538,4	3.201,9	15.003,7
Ejecución Presupuestaria	337,1	196,8	339,8	2.384,6	3.258,3	3.974,1	4.203,1	283,3	8.460,4	3.201,9	14.920,7
% Ejecución respecto a Presupuesto Inicial (*)	n/a	100,0%	100,0%	99,8%	99,8%	100,0%	98,9%	80,0%	98,6%	100,0%	99,2%
% Ejecución respecto a Presupuesto Final	98,5%	100,0%	100,0%	100,0%	99,8%	100,0%	99,8%	80,0%	99,1%	100,0%	99,4%
% Participación en la Ejecución Presupuestaria Total	2,3%	1,3%	2,3%	16,0%	21,8%	26,6%	28,2%	1,9%	56,7%	21,5%	100,0%

AÑO 2017	BAJO EMPRENDIMIENTO					BAJA EMPLEABILIDAD				BAJA PARTICIPACIÓN LABORAL Y/O DESEMPLEO	TOTAL
	KM	EAT	ME	FCC	SUB TOTAL	MJH	AEM	DCL	SUB TOTAL	P47	
Presupuesto Inicial	n/r	199,5	344,4	3.139,9	3.683,7	4.027,4	3.965,8	358,9	8.352,1	3.245,4	15.281,3
Presupuesto Final	339,5	199,5	344,4	3.124,3	4.007,8	4.027,4	4.309,0	428,6	8.765,1	3.245,4	16.018,2
Ejecución Presupuestaria	339,5	199,5	344,0	3.122,7	4.005,6	4.020,3	4.307,4	356,8	8.684,6	3.236,6	15.926,8
% Ejecución respecto a Presupuesto Inicial (*)	n/a	100,0%	99,9%	99,5%	99,5%	99,8%	108,6%	99,4%	104,0%	99,7%	102,0%
% Ejecución respecto a Presupuesto Final	100,0%	100,0%	99,9%	99,9%	99,9%	99,8%	100,0%	83,3%	99,1%	99,7%	99,4%
% Participación en la Ejecución Presupuestaria Total	2,1%	1,3%	2,2%	19,6%	25,2%	25,2%	27,0%	2,2%	54,5%	20,3%	100,0%

AÑO 2018	BAJO EMPRENDIMIENTO					BAJA EMPLEABILIDAD				BAJA PARTICIPACIÓN LABORAL Y/O DESEMPLEO	TOTAL
	KM	EAT	ME	FCC	SUB TOTAL	MJH	AEM	DCL	SUB TOTAL	P47	
Presupuesto Inicial	316,6	199,8	336,3	3.144,8	3.997,5	4.033,8	4.188,6	359,5	8.581,9	3.250,5	15.829,9
Presupuesto Final	311,8	199,8	336,3	3.144,8	3.992,7	4.033,8	4.462,1	429,5	8.925,4	3.250,5	16.168,7
Ejecución Presupuestaria	310,0	199,8	330,9	3.141,7	3.982,4	4.019,8	4.462,1	429,5	8.911,5	3.234,5	16.128,3
% Ejecución respecto a Presupuesto Inicial (*)	97,9%	100,0%	98,4%	99,9%	99,6%	99,7%	106,5%	119,5%	103,8%	99,5%	102,0%
% Ejecución respecto a Presupuesto Final	99,4%	100,0%	98,4%	99,9%	99,7%	99,7%	100,0%	100,0%	99,8%	99,5%	99,8%
% Participación en la Ejecución Presupuestaria Total	1,9%	1,2%	2,1%	19,5%	24,7%	24,9%	27,7%	2,7%	55,3%	20,1%	100,0%

AÑO 2019	BAJO EMPRENDIMIENTO					BAJA EMPLEABILIDAD				BAJA PARTICIPACIÓN LABORAL Y/O DESEMPLEO	TOTAL
	KM	EAT	ME	FCC	SUB TOTAL	MJH	AEM	DCL	SUB TOTAL	P47	
Presupuesto Inicial	305,5	200,2	283,4	3.143,0	3.932,1	4.031,4	4.283,5	358,1	8.673,0	3.596,2	16.201,4
Presupuesto Final	242,3	200,2	448,2	3.139,7	4.030,4	3.986,6	5.736,5	358,1	10.081,2	3.585,6	17.697,3
Ejecución Presupuestaria	242,3	200,2	448,2	3.138,2	4.029,0	3.986,2	5.736,4	358,1	10.080,8	3.585,3	17.695,1
% Ejecución respecto a Presupuesto Inicial (*)	79,3%	100,0%	158,1%	99,8%	102,5%	98,9%	133,9%	100,0%	116,2%	99,7%	109,8%
% Ejecución respecto a Presupuesto Final	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
% Participación en la Ejecución Presupuestaria Total	1,4%	1,1%	2,5%	17,7%	22,8%	22,5%	32,4%	2,0%	57,0%	20,3%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a Informes de Seguimiento BIPS 2019 de los programas y DIPRES ([www.dipres.cl](http://www.dipres.cl)).

Nota: Los deflatores que se utilizaron fueron proporcionados por DIPRES y corresponden a: 1,1227 para 2016, 1,1048 para 2017, 1,0785 para 2018, y 1,0516 para 2019.

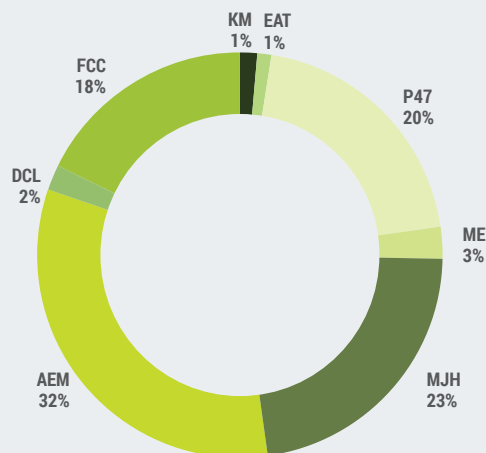
n/r: No reporta información en el informe de seguimiento.

n/a: No aplica ya que no se puede calcular.

(\*): El porcentaje de ejecución respecto al presupuesto inicial para los años 2016 y 2017 se calcula solamente respecto de los programas que reportan presupuesto inicial, es decir, no se considera el programa KM.

En lo relativo al presupuesto inicial, final y ejecutado de los programas, se observan diferencias entre ellos en cuanto a sus magnitudes, identificándose 3 programas con recursos bastante menores: KM, EAT y DCL, que en total no superan el 4,5% de los recursos totales de apresto laboral para mujeres ejecutados el año 2019. El resto de los programas tiene recursos considerablemente mayores, destacándose los programas AEM y MJH que en conjunto poseen el 54,9% de los recursos ejecutados en 2019. Estas proporciones se mantienen de modo similar el resto de los años.

#### GRÁFICO 4. PARTICIPACIÓN DE LA OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE EN SU PRESUPUESTO EJECUTADO 2019 TOTAL

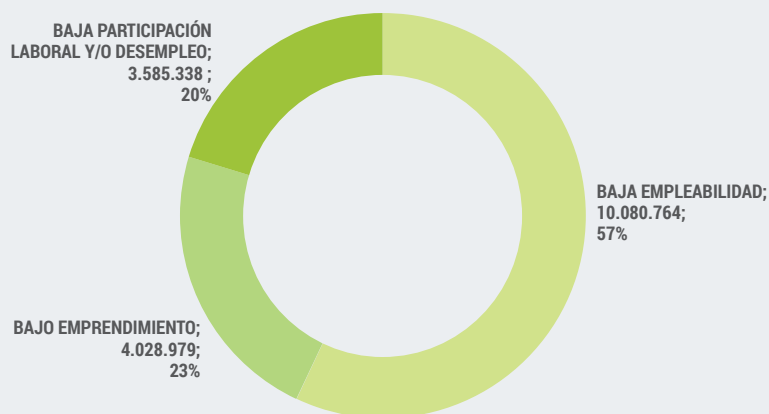


Fuente: Elaboración propia en base a Informes de Seguimiento BIPS 2019 de los programas y DIPRES ([www.dipres.cl](http://www.dipres.cl)).

Si se analiza este gráfico en comparación con el gráfico que presentaba la composición de beneficiarias, se aprecia que KM, EAT, ME y DCL son programas pequeños, tanto en número de beneficiarias como en los recursos utilizados (3,5% del total de beneficiarias y 7,1% de recursos en 2019). El programa MJH que abarca el 53,4% de las beneficiarias totales de la oferta programática relevante en 2019, solamente utiliza el 22,5% de los recursos totales para ese año (presupuesto ejecutado), mientras que los otros programas utilizan, en proporción, una cantidad de recurso mayor que su respectivo porcentaje de beneficiarias: AEM con un 18,2% de beneficiarias, demanda 32,4% del presupuesto ejecutado total, FCC con 7,17% de beneficiarias utiliza 17,7% del presupuesto ejecutado total, y P47 con 17,85 de beneficiarias, ocupa el 20,3% del presupuesto ejecutado total.

En lo relativo a la ejecución presupuestaria por tipo de problema que abordan los programas (empleabilidad, emprendimiento y participación laboral y desempleo), durante el año 2019, 57% de los recursos están destinados a programas de baja empleabilidad (con 73,1% de beneficiarias), 22,8% van a programas que abordan el bajo emprendimiento (con 9,1% de beneficiarias) y el resto, 20,3% se destina al P47 orientado a resolver el problema de baja participación laboral y desempleo (con 17,8% del total de beneficiarias). Esto quiere decir que los programas de empleabilidad son relativamente menos costosos que los programas de emprendimiento, es decir que cubren más beneficiarias a un costo menor.

### GRÁFICO 5. PARTICIPACIÓN DE LA OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE EN EL PRESUPUESTO EJECUTADO 2019 POR TIPO DE PROBLEMA QUE ABORDAN, 2019 (EN MILES DE PESOS 2021)



Fuente: Elaboración propia en base a Informes de Seguimiento BIPS 2019 de los programas y DIPRES ([www.dipres.cl](http://www.dipres.cl)).

La ejecución presupuestaria de los programas es alta en general, con programas que incluso sobrepasan en 100% su ejecución respecto al presupuesto inicial<sup>201</sup>, y con ejecuciones del orden del 100% respecto al presupuesto final. Solamente tienen una ejecución baja los programas DCL en 2016 y 2017 (80% en 2016 respecto a presupuesto inicial y final y 83,3% el 2017 respecto al presupuesto final) y KM en 2019 respecto al presupuesto inicial (79,3%).

Por otro lado, los recursos que utiliza la oferta programática relevante (alrededor de \$17.700 millones en 2019) son menores dentro de los recursos que ejecuta la oferta general en programas similares del tipo de apresto laboral<sup>202</sup>. Con la información disponible en los informes de seguimiento BIPS para el año 2019 se obtiene lo siguiente:

<sup>201</sup> Pero que se ajustan al presupuesto vigente o final. Una sobre ejecución respecto del presupuesto inicial puede ser señal de que hubo problemas de planificación presupuestaria, resultando en un gasto superior al inicialmente estimado, o que se decidió priorizar el programa e inyectarle recursos durante el año.

<sup>202</sup> Ver detalle de estos programas en Tabla 2. Estos programas también abordan los problemas de emprendimiento, empleabilidad y participación laboral/desempleo, tanto para hombres como para mujeres.

**TABLA 33. EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA DE LA OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE VERSUS OFERTA GENERAL 2019 (EN MILES DE PESOS 2021)**

	MONTO	PORCENTAJE
Oferta Programática Relevante	17.695.081	5,1
Oferta Programática General	329.930.308	94,9
Total Oferta en Apresto Laboral (*)	347.625.389	100

Fuente: Elaboración propia en base a Informes de Seguimiento BIPS 2019 de los programas y DIPRES (www.dipres.cl).  
 (\*): Considera como beneficiarias a mujeres y hombres. las mujeres que están en la OPR también pueden estar recibiendo bienes y servicios de esta otra oferta.

Como se aprecia en la Tabla 33, los recursos utilizados por la Oferta Programática Relevante son bastante menores, utilizando para el año 2019 el 5,1% de los recursos totales con que dispone el Estado en los diversos programas relacionados con apresto laboral<sup>203</sup>.

En cuanto al uso de recursos de los programas que componen la Oferta Programática Relevante, con la información disponible en los informes de seguimiento es posible identificar la composición del gasto de los programas en sus componentes, lo cual se presenta en la siguiente tabla.

**TABLA 34. EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA DE LA OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE POR COMPONENTES 2019 (EN MILES DE PESOS 2021)**

PROGRAMA	COMPONENTE	TIPO DE GASTO	MONTO
KM	1) Capacitación en labores u oficios con pertinencia cultural mapuche	Capacitación Técnica	-
	2) Elaboración y financiamiento de proyectos de negocio o emprendimiento	Transferencia de Recursos	-
	3) Adquisición de maquinaria y/o equipamiento	Transferencia de Recursos	201.173
EAT	1) Capacitación a Artesanos: técnica y de gestión comercial	Capacitación Técnica	98.760
	2) Inserción en plataformas comerciales y formales	Asociatividad	70.685
	3) Diagnósticos	Diagnóstico de Beneficiarias	10.773

203 Ver Anexo 2 con detalle de la oferta programática general.



PROGRAMA	COMPONENTE	TIPO DE GASTO	MONTO
P47	1) Apoyos transversales para la autonomía económica de las mujeres	Capacitación Apresto	354.424
	2) Cuidado Infantil Integral	Otros Apoyos	3.117.617
ME	1) Profesionalizando el Emprendimiento	Capacitación Apresto	327.012
	2) Fomento de Redes y asociatividad	Asociatividad	40.955
MJH	1) Formación para el trabajo remunerado y la autonomía económica	Capacitación Apresto	2.246.129
	2) Acompañamiento Proyecto Laboral	Capacitación Apresto	1.626.507
AEM	1) Habilitación Laboral	Capacitación Apresto	1.731.364
	2) Capacitación Técnica	Capacitación Técnica	902.408
	3) Proyección Laboral	Capacitación Apresto	774.235
DCL	1) Habilitación en competencias personales, sociales y de empleabilidad	Capacitación Apresto	189.565
	2) Capacitación Técnica	Capacitación Técnica	67.719
	3) Proyección Laboral	Capacitación Apresto	71.381
FCC (*)	1) Capacitación Técnica para la producción	Capacitación Técnica	607.250
	2) Desarrollo Personal para el emprendimiento	Capacitación Apresto	387.833
	3) Desarrollo Organizacional para la asociatividad (capacitación)	Capacitación Apresto	380.329
	4) Inversión para el emprendimiento y el aprendizaje (financiamiento)	Transferencia de Recursos	329.389
	5) Comercialización para la sustentabilidad (financiamiento)	Asociatividad	1.092.748
	6) Información para oportunidades de fomento productivo (jornadas grupales, giras técnicas, participación de dirigentes, eventos, cierres)	Asociatividad	296.115
Gasto Total en Componentes de la Oferta Programática Relevante (no considera gastos de administración)			14.924.370

Fuente: Elaboración propia en base a informes de seguimiento BIPS 2019 de los programas y DIPRES.

(\*): Este programa fue reformulado en 2019, cambiando su propósito y componentes.

De modo de analizar cómo la Oferta Programática Relevante utiliza sus recursos de manera conjunta, se ha creado una tipología de modo de agrupar el gasto por componente de cada programa. Así, se crean las siguientes categorías:

- a) Capacitación apresto:** Esta es una capacitación que puede ser de tipo general, o que entrega herramientas destinadas a mejorar la gestión, empoderamiento, liderazgo y otras competencias que requieren las mujeres para su inserción laboral.
- b) Cuidado de niños:** Cuidado de niños de mujeres que se encuentran ocupadas.
- c) Capacitación técnica:** Referida a capacitaciones específicas que tienen como objetivo que las beneficiarias adquieran conocimientos técnicos en las áreas que se desempeñan.
- d) Asociatividad:** Actividades de difusión creación de redes, etc., que permitan a las beneficiarias mejorar sus redes comerciales.
- e) Transferencia de recursos:** Entrega de recursos a las beneficiarias para la compra de equipamiento o realización de trámites.
- f) Diagnóstico de beneficiarias:** Levantamiento de diagnóstico de la situación de las beneficiarias.

A continuación, se presentan los resultados para el año 2019:

**TABLA 35. TIPOLOGÍA DE GASTOS DE LA OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE AÑO 2019 (EN MILES DE PESOS 2021)**

GASTO	MONTO	PORCENTAJE
Capacitación Apresto	8.088.779	54,2
Cuidado de Niños	3.117.617	20,9
Capacitación Técnica	1.676.136	11,2
Asociatividad	1.500.503	10,1
Transferencias de Recursos	530.562	3,6
Diagnóstico	10.773	0,1
Total Gasto Componentes	14.924.370	100

Fuente: Elaboración propia en base a informes de seguimiento BIPS 2019 y DIPRES.

De la Tabla 35 se aprecia que el gasto principal (54,2%) consiste en actividades de capacitación en apresto laboral, lo cual considera una variedad de acciones de capacitación, que entregan herramientas para apoyar a las mujeres en cuanto a una mejor inserción laboral, ya sea de tipo formal o independiente. Sin embargo, esta capacitación no proporciona conocimientos específicos o técnicos, los cuales representan solamente 11,2% del gasto por componentes. El menor porcentaje de la capacitación específica se puede deber a la relativa corta duración de las capacitaciones, que de acuerdo a lo expuesto en la sección 2 y 3, deberían ser de mayor duración. En este sentido, resultan clave las instancias de coordinación ya existentes y las que se podrían desarrollar con instituciones públicas (SENCE y CORFO principalmente) y también privadas, de modo de apalancar recursos a estos programas y aumentar las capacitaciones más específicas para aquellas beneficiarias que lo requieran.

En segundo lugar, se encuentra la categoría de cuidado de niños (20,9%), que corresponde al Programa 4 a 7 que destina la mayoría de sus recursos a esto (89,8%) y el resto a capacitación en apresto.

La asociatividad representa solamente el 10,1% de los recursos que utilizan los componentes. Dado que uno de los problemas que enfrentan las mujeres al ingresar al mercado laboral, especialmente aquellas más vulnerables, se refiere a redes de contacto y a todo lo relacionado con intermediación laboral, es que resulta fundamental que dentro de las herramientas de apresto laboral se incluyan acciones de asociatividad, especialmente en el ámbito del trabajo independiente y los emprendimientos<sup>204</sup>.

Finalmente, con menores recursos se encuentra la transferencia monetaria de recursos con 3,6% (programas EAT y FCC) y el levantamiento de diagnósticos de las beneficiarias con 0,1% que solamente lo realiza, como componente, un programa (EAT).

204 Buvinić, M., & O'Donnell, M. (2019) Op. cit.

#### 4.4. EVALUACIÓN DE EFICIENCIA

En primer lugar, se presenta la estimación de los gastos de administración<sup>205</sup> de la Oferta Programática Relevante. Esta estimación solamente se pudo realizar para el año 2019, ya que en dicho año todos los programas reportan en sus informes de seguimiento BIPS el porcentaje del gasto total destinado a gastos de administración<sup>206</sup>.

**TABLA 36. GASTOS DE PRODUCCIÓN DE LOS COMPONENTES Y GASTOS DE ADMINISTRACIÓN DE LA OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE 2019 (EN MILES DE PESOS 2021)**

TIPO DE PROGRAMA	PROGRAMA	GASTO DE PRODUCCIÓN DE LOS COMPONENTES	GASTOS DE ADMINISTRACIÓN		GASTO TOTAL
			PORCENTAJE	MONTO	
Bajo Emprendimiento	KM	201.172	17	41.145	242.317
	EAT	180.218	10	20.024	200.243
	ME	367.967	17,9	80.227	448.194
	FCC	3.093.663	1,4	44.563	3.138.226
	<b>Sub Total Bajo Emprendimiento</b>	<b>3.843.020</b>	<b>4,6%</b>	<b>185.959</b>	<b>4.028.979</b>
Baja Empleabilidad	MJH	3.872.636	2,9	113.608	3.986.244
	AEM	3.408.007	40,6	2.328.413	5.736.419
	DCL	328.664	8,2	29.436	358.100
	<b>Sub Total Baja Empleabilidad</b>	<b>7.609.307</b>	<b>24,5%</b>	<b>2.471.457</b>	<b>10.080.764</b>
Baja Participación Laboral y/o Desempleo	<b>P47</b>	<b>3.472.041</b>	<b>3,2</b>	<b>113.297</b>	<b>3.585.338</b>
Total (*)		14.924.369	15,7	2.770.712	17.695.081

(\*): El porcentaje de gasto de administración total para el año 2019 se calcula sumando los montos de gastos de administración de cada programa respecto al presupuesto ejecutado, y calculando ese porcentaje respecto del presupuesto ejecutado.  
Nota: Los montos de los programas KM y AEM fueron obtenidos de los informes de seguimiento BIPS, y el resto de DIPRES.  
Fuente: Elaboración propia en base a Informes de Seguimiento BIPS 2019 de los programas y DIPRES (www.dipres.cl).

205 El gasto en administración corresponde a los gastos asociados a generar los servicios de apoyo que un programa necesita para funcionar y para producir los componentes, pero que no es parte de los beneficios que reciben directamente las beneficiarias finales.

206 Solamente desde 2018 que BIPS reporta la información del gasto de administración, por lo que las instituciones a cargo de los programas llevan poco tiempo realizando esfuerzos metodológicos importantes para cuantificarlos.

Como se aprecia en la Tabla 36, los gastos de administración son diversos entre los programas, desde 1,4% en el programa FCC a 40,6% en AEM. De todas maneras, estos valores son referenciales y, dado que las instituciones llevan poco tiempo realizando su estimación, es posible que con el tiempo se vayan ajustando a niveles más realistas<sup>207</sup>.

Para el año 2019, el promedio del porcentaje de gastos de administración para la oferta programática relevante es de 15,7%. A pesar de que hay 5 programas con gastos de administración menores a este porcentaje (EAT, P47, MJH, DCL y FCC) y otros dos en el orden de 17%-18% (KM y ME), se obtiene este valor ya que es justamente el programa que utiliza mayores recursos (AEM con 32,4% del gasto total) aquel que tiene el gasto de administración más alto (40,6%).

Respecto a este último programa, Autonomía Económica de la Mujer, resulta extraño que reporte un gasto de administración tan alto, especialmente comparado con el resto de la oferta programática relevante, considerando además que en su informe de seguimiento BIPS reporta los siguientes conceptos como gasto operacional: gastos en personal operacional (remuneraciones personal código del trabajo, gastos en bienestar, gastos en seguridad laboral), gastos operacionales programáticos (arriendos, alimentación, materiales de uso y consumo, gastos de traslado, publicación y difusión, servicios generales, servicios técnicos y profesionales, otros gastos de administración), y transferencias beneficiarias (gastos de traslados, aportes monetarios). Además, sus componentes poseen actividades de capacitaciones, cursos y charlas, las cuales son similares a las actividades que proveen los otros programas, por lo que no se justifica la magnitud de los gastos de administración informados por este programa.

En segundo lugar, se realiza la estimación de los costos per cápita por beneficiaria de la oferta programática relevante. Este se estima considerando el presupuesto ejecutado para cada año y las beneficiarias efectivas declaradas en los reportes de seguimiento BIPS. Así, se obtiene un costo per cápita promedio para el período 2016-2019 de \$309.048, siendo el programa MJH el que tiene el costo promedio más bajo (\$143.171) y el programa KM el de mayor valor (\$2.954.293). mientras el programa MJH es el que tiene el mayor número de beneficiarias, el programa KM tiene la menor cantidad de ellas.

De todas maneras, los valores obtenidos no son del todo comparables, ya que los programas ofrecen distintos componentes, y aunque puede haber componentes similares entre programas, por ejemplo, capacitación, éstos se proveen de diversas maneras, en cuanto a duración, contenidos, características de las beneficiarias, etc.

<sup>207</sup> Esto no quiere decir que los gastos de administración declarados por las instituciones no sean reales, pero gastos del orden de 1% o de 41% resultan en primer lugar, extremadamente variables siendo programas similares, y, en segundo lugar, se esperarían valores más acotados, del orden de 5%-20%.

**TABLA 37. GASTO PROMEDIO POR BENEFICIARIA DE LA OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE 2016-2019 (EN MILES DE PESOS 2021)**

TIPO DE PROGRAMA	PROGRAMA	2016	2017	2018	2019	PROMEDIO POR PROGRAMA 2016- 2019
Bajo Emprendimiento	KM	3.037,1	2.263,4	2.768,2	5.635,3	2.954,3
	EAT	1.269,6	1.173,3	1.141,6	991,3	1.134,3
	ME	359,2	323,0	265,1	571,7	361,8
	FCC	757,0	975,8	910,6	859,1	876,2
	<b>Sub Total Bajo Emprendimiento</b>	<b>747,0</b>	<b>873,6</b>	<b>798,9</b>	<b>860,5</b>	<b>820,6</b>
Baja Empleabilidad	MJH	146,9	140,0	140,9	145,2	143,2
	AEM	417,5	414,8	345,3	614,6	438,1
	DCL	374,2	469,5	713,5	465,7	494,4
	<b>Sub Total Baja Empleabilidad</b>	<b>223,3</b>	<b>217,9</b>	<b>211,9</b>	<b>268,4</b>	<b>229,7</b>
Baja Participación Laboral y/o Desempleo	<b>P47</b>	<b>417,9</b>	<b>396,6</b>	<b>388,4</b>	<b>392,3</b>	<b>398,3</b>
Promedio por Año		299,0	302,8	291,3	344,4	344,4

Fuente: Elaboración propia en base a Informes de Seguimiento BIPS 2019 de los programas y DIPRES ([www.dipres.cl](http://www.dipres.cl)).

Finalmente, se presenta un análisis de costo-efectividad. Este ejercicio consiste en comparar los costos relativos con los resultados de dos o más cursos de acción<sup>208</sup>. En el caso de esta evaluación, se comparan los costos de los programas y sus componentes por las tres categorías: bajo emprendimiento, baja empleabilidad y baja inserción laboral. Dado que los resultados esperados resultan difíciles de medir, o mejor dicho, dado que con la información disponible no ha sido posible identificar el logro de un programa, se asumirá que todos los programas presentan logros -resultados- similares, por lo que el análisis se reduce a comparar los costos de los programas. Además, debido a que los programas son de distintos tamaños, se trabajará con valores per cápita. También se asume que todas las beneficiarias reciben por igual cada uno de los componentes

208 El análisis de costo efectividad (ACE) es un tipo de evaluación económica que nace como una respuesta a las críticas y complicaciones desatadas por el uso del análisis costo-beneficio en salud; en particular en lo relativo a la monetización de los beneficios. El ACE es un tipo de evaluación donde los costos son expresados en dinero y los beneficios en unidades de salud. Fuente: Evaluación Económica para la toma de decisiones sobre cobertura en salud: ¿qué debe saber el profesional de la salud? Manuel Antonio Espinoza Departamento de Salud Pública, Unidad de Evaluación de Tecnologías en Salud Escuela de Medicina, Pontificia Universidad Católica de Chile 2017.

del programa (es decir, no hay componentes para algunas beneficiarias)<sup>209</sup>.

Así, de acuerdo con los resultados presentados anteriormente, se comparan los costos per cápita por tipología de programa y sus componentes:

### PROGRAMAS ENFOCADOS EN EL BAJO EMPRENDIMIENTO

Los programas enfocados en el Bajo Emprendimiento tienen en sus componentes principalmente acciones de capacitación, asociatividad y transferencia de recursos, y poseen en total 4.682 beneficiarias.

Para el año 2019, el Programa Kume Mognen (KM) solamente considera el componente de transferencia de recursos (Adquisición de maquinaria y/o equipamiento), el cual es el componente más costoso de todos y lo hace así también el programa con el más alto costo por beneficiaria (\$5,6 millones por beneficiarias) y es además el programa con el menor número de mujeres (43 en 2019).

Por otro lado, el programa con menor costo es el Programa Mujer Emprende (ME), que tiene dos componentes, uno de capacitación en apresto y otro de asociatividad (\$571.676 por beneficiarias).

El programa Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas (FCC) es el segundo de menor costo (\$859.082) por beneficiaria, que además tiene un muy bajo gasto de administración (del orden de los \$12 mil), y considera capacitación, asociatividad y transferencia de recursos.

Finalmente, el programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales (EAT) tiene un costo por beneficiaria cercano a un millón de pesos (\$991.300), con un gasto de administración del orden de los \$100 mil, con componentes de capacitación y asociatividad, más un tercer componente de diagnóstico de las beneficiarias.

<sup>209</sup> Es posible que en la práctica esto no ocurra, pero no se encuentra con información para identificar beneficiarias por componentes de los programas.

**TABLA 38. COSTOS PER CÁPITA PROGRAMAS ENFOCADOS EN EL BAJO EMPRENDIMIENTO (EN PESOS 2021)**

PROGRAMA	KM	EAT	ME	FCC	TOTAL
N° Beneficiarias	43	202	784	3.653	4.682
Componente 1	1) Capacitación en labores u oficios con pertinencia cultural mapuche	1) Capacitación a Artesanos: técnica y de gestión comercial	1) Profesionalizando el Emprendimiento	1) Capacitación Técnica para la producción	
Monto por beneficiaria (\$ 2021)	-	488.932	420.732	166.239	
Componente 2	2) Elab. y financ. de proyectos de negocio o emprendimiento	2) Inserción en plataformas comerciales y formales	2) Fomento de Redes y asociatividad	2) Desarrollo Personal para el emprendimiento	
Monto por beneficiaria (\$ 2021)	-	349.943	52.692	106.172	
Componente 3	3) Adquisición de maquinaria y/o equipamiento	3) Diagnósticos		3) Desarrollo Organiz. para la asociatividad	
Monto por beneficiaria (\$ 2021)	4.678.446	53.334		104.118	
Componente 4				4) Inversión para el emprendimiento y el aprendizaje	
Monto por beneficiaria (\$ 2021)				90.173	
Componente 5				5) Comercializ. para la sustentabilidad	
Monto por beneficiaria (\$ 2021)				299.148	
Componente 6				6) Info. para oportunid. de fomento productivo	
Monto por beneficiaria (\$ 2021)				81.064	
Costo Per Cápita Componentes	4.678.446	892.209	473.424	846.914	821.517
Gastos de Administración Per Cápita	956.834	99.090	98.252	12.168	39.009
Costo Per Cápita Total	5.635.280	991.300	571.676	859.082	860.525

Fuente: Elaboración propia en base a Informes de Seguimiento BIPS 2019 de los programas y DIPRES ([www.dipres.cl](http://www.dipres.cl)).



### PROGRAMAS ENFOCADOS EN LA BAJA EMPLEABILIDAD

Los programas enfocados en la Baja Empleabilidad tienen en sus componentes mayoritariamente acciones de capacitación y poseen en total 37.557 beneficiarias.

El programa Mujeres Jefas de Hogar (MJH) es el que tiene el mayor número de beneficiarias (27.454) con el costo promedio por beneficiaria más bajo (\$145.197) y también con el gasto de administración menor.

Los programas Autonomía Económica de la Mujer (AEM) y Desarrollo de Competencias Laborales (DCL) tienen componentes similares, con valores per cápita por componentes relativamente parecidos, aunque llama la atención que los gastos de administración del programa Autonomía Económica de la Mujer sean 6,5 veces superiores que los gastos de administración del programa de Desarrollo de competencias Laborales. Esto es llamativo, ya que siendo ambos programas de misma institución -PRODEMU- y con componentes similares, no se explica esta diferencia.

**TABLA 39. COSTOS PER CÁPITA PROGRAMAS ENFOCADOS EN LA BAJA EMPLEABILIDAD (EN PESOS DE 2021)**

PROGRAMA	MJH	AEM	DCL	TOTAL
N° Beneficiarias	27.454	9.334	769	37.557
Componente 1	1) Formación para el trabajo remunerado y la autonomía económica	1) Habilitación Laboral	1) Habilitación en competencias personales, sociales y de empleabilidad	
Monto por beneficiaria (\$ 2021)	81.818	185.476	246.501	
Componente 2	2) Acompañamiento Proyecto Laboral	2) Capacitación Técnica	2) Capacitación Técnica	
Monto por beneficiaria (\$ 2021)	59.247	96.672	88.058	
Componente 3		3) Proyección Laboral	3) Proyección Laboral	
Monto por beneficiaria (\$ 2021)		82.941	92.820	
Costo Per Cápita Componentes	141.065	365.089	427.378	202.604
Gastos de Administración Per Cápita	4.132	249.483	38.292	65.808
Costo Per Cápita Total	145.197	614.572	465.670	268.412

Fuente: Elaboración propia en base a Informes de Seguimiento BIPS 2019 de los programas y DIPRES ([www.dipres.cl](http://www.dipres.cl)).

### PROGRAMAS ENFOCADOS EN BAJA PARTICIPACIÓN LABORAL Y/O DESEMPLEO

En esta categoría solamente se ubica el Programa 4 a 7, que, con 9.140 beneficiarias en 2019, tiene un costo promedio intermedio entre las otras dos categorías de programas (\$392.269), con un gasto de administración bajo, del orden de los \$12 mil, siendo el componente de cuidado infantil integral el más costoso (\$341.082) versus el otro componente de apoyos transversales para la autonomía económica de la mujer (\$38.776).

**TABLA 40. COSTOS PER CÁPITA PROGRAMA ENFOCADO EN LA BAJA PARTICIPACIÓN LABORAL Y/O DESEMPLEO (EN PESOS DE 2021)**

PROGRAMA	P47
N° Beneficiarias	9.140
Componente 1	1) Apoyos transversales para la autonomía económica de las mujeres
Monto por beneficiaria (\$ 2021)	38.776
Componente 2	2) Cuidado Infantil Integral
Monto por beneficiaria (\$ 2021)	341.082
Costo Per Cápita Componentes	379.857
Gastos de Administración Per Cápita	12.412
Costo Per Cápita Total	392.269

Fuente: Elaboración propia en base a Informes de Seguimiento BIPS 2019 de los programas y DIPRES ([www.dipres.cl](http://www.dipres.cl)).

En conclusión, si bien no es posible realizar un análisis de costo efectividad de los programas, ya que no se cuenta con la información necesaria para ello, sí es posible afirmar que los programas dirigidos al Bajo Emprendimiento son más caros respecto de los programas dedicados a la Baja Empleabilidad, incluso sin considerar el programa Kume Mognen, que es el programa más caro. Nuevamente, el bajo costo relativo de los programas de empleabilidad puede deberse a la relativa corta duración de las capacitaciones en oficios específicos.

El Programa 4 a 7 destinado al problema de Baja Participación Laboral y/o Desempleo se ubica en un monto intermedio entre las otras categorías, destinando una parte importante de sus recursos al cuidado de niñas/os.

#### 4.5. HALLAZGOS DE COMPLEMENTARIEDADE Y DUPLICIDADES DE LA OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE

A modo de resumen del análisis de los capítulos anteriores, la siguiente Tabla contiene las complementariedades y duplicidades encontradas en la Oferta Programática Relevante.

La principal complementariedad ocurre entre el tránsito entre beneficiarias

de los programas de SERNAMEG. Sin embargo, existen duplicidades en los problemas abordados por los programas, sus componentes, población potencial y beneficiarias.

**TABLA 41. PRINCIPALES COMPLEMENTARIEDADES Y DUPLICIDADES DE LA OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE**

COMPLEMENTARIEDAD / DUPLICIDAD	ÁMBITO	EJEMPLO	JUICIO EVALUATIVO SUMARIO
Complementariedades	Beneficiarias pueden transitar de un programa a otro	Beneficiarias de MJH pueden transitar a ME una vez finalizado el primer componente sólo si cumplen los requisitos del Componente 1 del programa ME. Beneficiarias de MJH en el segundo año de participación, cuando la beneficiaria esté llevando a cabo su Proyecto Laboral, puede participar en el P47. Entre ME y P47 el tránsito es hacia uno u otro programa. Hay coordinaciones con instituciones y programas que están fuera de la oferta programática relevante.	Estas son instancias de complementariedades y coordinaciones específicas, ad-hoc a cada programa y situación. Pero dado que se trata de una política de apresto laboral para mujeres, se requieren coordinaciones mayores entre programas de la OPR y otras instituciones públicas y privadas, para la provisión de los componentes, y alianzas en pro de la empleabilidad y el emprendimiento.
Duplicidades	Problema que abordan los programas son similares	Programa ME, FCC (Bajo nivel de desarrollo de los emprendimientos) Programas AEM, DCL (bajos niveles de empleabilidad y oportunidades)	Dado que los problemas que abordan los programas de emprendimiento y de empleabilidad abordan problemáticas similares (al interior de cada categoría), se debe considerar la existencia de dos programas o tipos de programas. Salvo los programas KM y EAT que tienen poblaciones potenciales específicas, podrían tener un tratamiento distinto.
	Propósito de los Programas son similares	Programa ME, FCC, KM (aumentan nivel de desarrollo de sus emprendimientos). Programa MJH, AEM, DCL (aumentan sus competencias/herramientas).	No se justifica la existencia de distintos programas con propósitos similares. Si los problemas que abordan los programas (por categoría) son similares, entonces sus resultados esperados o propósitos deberían ser similares, lo que lleva a cuestionarse si debe haber varios programas para un mismo propósito y problema, o es mejor (más eficiente y eficaz) tener un solo programa o agruparlos para que actúen de manera coordinada.
	Componentes similares entre programas	KM, FCC (capacitación, inversión, proyecto). AEM, DCL (habilitación laboral, capacitación, proyección laboral)	No se justifica la existencia de distintos programas con componentes similares. Se debería aprovechar la experiencia de las instituciones mejor preparadas y mejorar la calidad de los componentes.
	Población Potencial similar	P47, MJH y AEM consideran como población potencial a mujeres que pertenezcan a los quintiles de ingresos autónomos I, II y III	Es similar o más bien idéntica, ya que es este grupo de mujeres quienes presentan mayoritariamente los problemas de acceso y mantención en el mundo laboral, junto con niveles de ingresos del trabajo adecuados.
	Beneficiarias	MJH Tener entre 18 y 65 años de edad; Ser económicamente activa. De los quintiles I al III comprobados con la ficha de selección del programa). AEM Mujeres entre los 18 y 65 años, desempleadas, con empleo precario, trabajadoras por cuenta propia, inactivas. DCL Mujeres, entre 18 y 65 años, pertenecientes a familias participantes de Chile Solidario y Subsistema de Seguridad y Oportunidades. P47 Mujeres entre 18 y 65 años, que son parte de la población económicamente activa -PEA-, que son responsables de niñas y niños entre 6 y 13 años	

Fuente: Elaboración propia

# 5. EVALUACIÓN DEL ÁREA DE POLÍTICA PÚBLICA PERÍODO 2016-2019. HALLAZGOS Y CONCLUSIONES



## 5. EVALUACIÓN DEL ÁREA DE POLÍTICA PÚBLICA PERÍODO 2016-2019. HALLAZGOS Y CONCLUSIONES

El análisis presentado en los capítulos anteriores ha permitido identificar las siguientes situaciones:

**a) Existe una necesidad de abordar el problema de inserción laboral de las mujeres, y en particular de las más vulnerables.**

Las mujeres participan menos en el mercado laboral respecto de los hombres y cuando lo hacen, lo realizan en condiciones más precarias, enfrentando menores remuneraciones y mayor desempleo. La baja y precaria inserción laboral femenina obedece a motivos multidimensionales, entre los que se encuentra la dificultad de acceder a redes, dificultad de acceder a capital inicial y fuentes de financiamiento en general, restricciones de horarios debido al cuidado de terceros, entre otras. Las particularidades que enfrentan las mujeres al entrar al mundo laboral, especialmente en el caso de las mujeres más vulnerables, hacen necesaria la existencia de programas públicos destinados a preparar y apoyar a las mujeres, los cuales deben incorporar el enfoque de género, tanto a nivel de oferta de trabajo, como también deben mirar la demanda de trabajo para mujeres.

**b) No se observa una política pública explícita y articulada en relación a apresto laboral dirigido a mujeres, existiendo ausencia de alguna institución que vele por la Oferta Programática Relevante en su conjunto.**

Si bien el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género tiene a su cargo la transversalización del enfoque de género en el quehacer del Estado diseñando y proponiendo políticas, la política de apresto laboral para mujeres no opera de manera conjuntamente articulada. Así, la Oferta Programática Relevante desarrolla coordinaciones para fines específicos relativos a la implementación de sus programas y las actividades para llevarlos a cabo. Sin embargo, no existe a nivel regional y local una instancia de coordinación (mesa, comisión) o un plan o una propuesta que reúna a todas las instituciones involucradas en los programas de apresto laboral para mujeres.

A nivel de gobierno central, a pesar que existen instituciones que podrían cumplir estas funciones de coordinación, como por ejemplo el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, la Subsecretaría del Trabajo o el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, en la práctica se produce una ausencia de institucionalidad que explícitamente coordine y lidere la política de apresto laboral para mujeres, realice una planificación de corto o mediano plazo, decida los cupos a asignar y los contenidos de los programas, principalmente, lo que produce que los programas se lleven a cabo de manera descoordinada y sin metas colectivas a alcanzar.

**c) La Oferta Programática Relevante no incorpora las metas y prioridades estratégicas establecidas en el Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030, por lo que éste no resulta ser vinculante ni para las instituciones ni para los programas.**

Las metas y prioridades estratégicas definidas en el Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Hombres y Mujeres 2018-2030, en materia de derechos económicos y empleo se reflejan parcialmente en la Oferta Programática Relevante. El Plan no se incorpora en los programas como un marco de política pública que justifique su quehacer en materia de apresto laboral, ni en su justificación ni en su diagnóstico, pudiendo hacerlo. Si bien las temáticas abordadas por los programas evaluados son relevantes, y en parte se acercan a lo expresado en el Cuarto Plan, se consideran incompletas e insuficientes pues no dan cuenta en forma cabal de las prioridades y metas definidas en éste. En particular, las metas relativas a “trabajo decente”, “derechos laborales”, “reducción de brecha salarial”, “innovación” e “incorporación preferente de adultas mayores”.

En cuanto a la temática de género y empleo, el Cuarto Plan de Igualdad no tiene un carácter vinculante (como una política que se exprese en programas públicos) para las instituciones que abordan las materias de empleo y género y tampoco para los programas evaluados. Ello se observa en que no hay política de empleo unitaria ni una instancia de coordinación que permita integrar los distintos programas de apresto laboral para mujeres para el cumplimiento de las prioridades y metas establecidas. Los planes no se logran encarnar en los programas como un marco de política pública que justifique su quehacer en materia de apresto laboral.

**d) Los programas de la Oferta Programática Relevante se justifican, pero no logran sustentar adecuadamente sus estrategias.**

Los resultados del análisis realizado a los tres tipos de programas, dirigidos a la empleabilidad, el emprendimiento y la participación laboral y desempleo, muestran que si bien los programas se justifican, estos presentan algunas debilidades en sus justificaciones: a) análisis deficiente para identificar y caracterizar el problema (problemas conceptuales y ausencia de análisis causales que fundamenten su origen); b) desconexión entre la justificación de los programas y las soluciones que implementan para resolver el problema que los origina; c) desconexión entre los diagnósticos y el perfil de población que buscan atender que redundan en una inconsistencia entre la definición del problema y las soluciones presentadas para enfrentar necesidades de las mujeres; d) justificación de género parcial. En cuanto al punto d), las barreras de género que se presentan para justificar los programas si bien apuntan a importantes desigualdades de acceso y de permanencia en el trabajo, no se analizan en detalle, y no incorporan otras barreras de género, como por ejemplo las barreras que existen en la demanda por trabajo para las mujeres, y su interacción con los problemas de imperfección de los mercados, de asimetría en la información, de segmentación, productividad e innovación.

**e) En cuanto a las complementariedades de los programas, estas se producen principalmente a nivel de coordinaciones específicas en la implementación de éstos.**

La principal coordinación que se produce entre programas tiene relación con que se permite el tránsito de beneficiarias entre programas, especialmente en los de SERNAMEG, entre el Programa Mujer Emprende y Programa Mujeres Jefas de Hogar y entre el Programa Mujeres Jefas de Hogar y el Programa Mujer Emprende con el Programa 4 a 7. Además, hay coordinaciones con instituciones y programas que están fuera de la oferta programática relevante, como por ejemplo el Programa Mujeres Jefas de Hogar con SENCE. Estas coordinaciones se realizan para externalizar la ejecución de las actividades, o en general para ejecutar componentes específicos. Sin embargo, considerando que los programas evaluados forman parte de la política de apresto laboral para mujeres, deberían existir coordinaciones mayores, entre las instituciones que forman parte de la Oferta Programática Relevante y también con otras instituciones, tanto públicas como privadas.

**f) Respecto a las duplicidades, estas se presentan tanto en el diseño de los programas como también en términos de sus beneficiarias.**

Existen similitudes en los objetivos de propósito y componentes de algunos programas de la oferta programática relevante. Adicionalmente, los grupos objetivos se traslapan, lo que puede explicar en parte que algunas beneficiarias se repitan entre programas. Aunque en algunos casos la duplicidad de las beneficiarias también se debe a las complementariedades o coordinaciones que existen entre algunos programas.

En este sentido, no se justifica la existencia de distintos programas con características similares, ya sea en cuanto a su problema, propósito, población objetivo, componentes y actividades. Así, se identifican dos grandes “grupos” de programas: aquellos dirigidos a resolver el problema de Bajo Emprendimiento y aquellos dirigidos a la Baja Empleabilidad, más un programa orientado a la Baja Participación Laboral y/o Desempleo (Programa 4 a 7) que entrega un servicio transversal a todas las mujeres de la población potencial.

**g) Los criterios de focalización a nivel de diseño de los programas observan un conjunto de deficiencias que en la práctica producen errores de inclusión y sesgos de selección al momento de elegir a la población objetivo, dada la existencia de discrecionalidad, autodeclaración, duplicidades, etc.**

Los criterios de focalización se basan principalmente en categorías asociadas a la edad y condición socioeconómica de las mujeres, más algunas categorizaciones específicas, como es el caso del Programa Kume Mognen Pu Zomo: Calidad de Vida y Autocuidado (CONADI) que atiende a una etnia particular (mujeres mapuches). Los principales problemas de focalización de las beneficiarias

se presentan al momento de la selección: a) los programas no utilizan criterios estandarizados para comprobar la información y seleccionar a la población objetivo, en particular la referida a variables socioeconómicas (ejemplo la pertenencia a alguno de los tres primeros quintiles) y de empleo (la noción de empleo precario, por ejemplo); b) no se utilizan parámetros estandarizados para seleccionar las comunas y localidades en las que se implementará el programa; c) no se utilizan criterios de priorización para ordenar el flujo de ingreso de las beneficiarias al programa; d) las variables utilizadas para focalizar en una determinada población objetivo no se asocian ni con el perfil de población ni los parámetros que describen el problema que quiere solucionar el programa; e) no se definen ni los conceptos ni los instrumentos que se utilizan para seleccionar a la población que accede a los componentes del programa desde otros programas públicos; f) la autodeclaración de la situación de las mujeres postulantes a los programas, situación que ocurre en varios de ellos, conduce a problemas de errores de inclusión, haciendo que los programas no lleguen a quienes más los necesitan.

#### **h) Los indicadores de desempeño existentes no permiten medir el logro de la Oferta Programática Relevante.**

Existe una ausencia de indicadores de desempeño de eficacia/resultados a nivel del propósito de los programas que permitan efectivamente cuantificar el logro de los programas o al menos medir si están haciendo lo que señalan que van a hacer y la magnitud del logro que están alcanzando (como, por ejemplo, medir si las beneficiarias se insertaron laboralmente, y si además cuentan con contrato de trabajo, pago de leyes sociales, un salario por sobre el ingreso mínimo, estabilidad laboral, tipo de contrato, etcétera.). No resulta suficiente medir procesos o productos que llevan a cabo los programas, los cuales de todas maneras deben realizarse. Resulta necesario contar con herramientas que permitan medir un egreso exitoso de las beneficiarias de la Oferta Programática Relevante y en lo posible establecer metas ex-ante que sean alcanzables por los programas.

Además, los indicadores de desempeño existentes para los propósitos y componentes no tienen información para todo el período analizado y no permiten emitir un juicio respecto a si contribuyen al logro de los programas.

#### **i) Los programas de la Oferta Programática Relevante en general no cuentan con sistemas de seguimiento y evaluación. El uso de la evaluación para valorar la política de apresto laboral con enfoque de género no se ha instalado en los programas como instrumento significativo, lo que implica que los programas siguen ejecutándose de manera inercial sin tener certeza del grado de éxito de los programas.**

Buenos indicadores de desempeño requieren la existencia de sistemas de seguimiento y evaluación adecuados. Sin embargo, la información que los programas sistematizan se considera insuficiente. Sin



información agregada sobre desempeño, no es posible establecer si el conjunto de programas aporta a la solución de los problemas de Baja Empleabilidad, Bajo Emprendimiento y Baja Participación Laboral y/o Desempleo. Los indicadores definidos miden eficacia en términos de coberturas de los programas, pero no sus efectos a nivel de propósito (es decir, medir el resultado esperado del programa); los programas carecen de estándares objetivos y confiables que garanticen que la información entregada por las evaluaciones cumple con los criterios mínimos de representatividad, confiabilidad y relevancia que permitan establecer cómo están funcionando los programas; los conceptos utilizados por los programas en sus objetivos, no están definidos por lo que no es posible establecer si las sucesivas mediciones están examinando las mismas variables durante los períodos; las evaluaciones externas en la mayoría de los programas son evaluaciones cualitativas a muestras no necesariamente representativas, por lo que sus resultados no son generalizables a la población objetivo.

Al finalizar los programas las beneficiarias declaran su situación ocupacional, pero tal como los mismos programas reconocen, no existe un posterior seguimiento de ellas, se desconoce si las beneficiarias de programas de microemprendimiento siguen en ese microemprendimiento un año después del programa, o si fueron beneficiarias de otros programas. De forma similar, no hay claridad de cuánto tiempo se mantienen empleadas formalmente las beneficiarias de los programas de empleabilidad. Esta falta de seguimiento es una debilidad de los programas evaluados.

Se requiere contar con sistemas de seguimiento y evaluación que sean similares y comparables entre los programas que pertenecen a la Oferta Programática Relevante.

**j) Si bien los programas ejecutados por SERNAMEG y PRODEMU consideran la transferencia de recursos a terceros para su implementación (transferencias corrientes) en los temas relativos al empleo (formación, capacitación, habilitación laboral, acompañamiento laboral), ello plantea dudas respecto de la articulación de contenidos de género y apresto laboral de los servicios prestados, así como en la coordinación de una estrategia y metodología común de intervención para abordar los temas señalados.**

También, se cuestiona el hecho que ninguna de las dos instituciones cuente con información sobre cómo se está asegurando que los servicios externalizados o contratados, en materia de apresto laboral: a) incorporan los temas relativos a la igualdad de género y la no discriminación en la promoción y el fortalecimiento de las capacidades; b) realizan un análisis de las limitaciones y las necesidades de las mujeres en el acceso a la capacitación/habilitación laboral, y adaptan los contenidos a esta realidad para prevenir la deserción; y c) cómo se asegura que los capacitadores y consejeros en materias laborales sean sensibles a las cuestiones de género, garantizando igualdad de condiciones y lenguajes inclusivos.

**k) La Oferta Programática Relevante de apresto laboral para mujeres es de bajo alcance comparado con la Oferta Programática General.**

La cobertura de la Oferta Programática Relevante (OPR) respecto de la población potencial (mujeres mayores de 18 años pertenecientes a los tres primeros quintiles de ingresos autónomos del hogar) es baja, del orden de 1,4% para el período analizado. Si a la OPR se le agrega una muestra de 10 programas de la Oferta Programática General -OPG- (es decir, 23,8% del total de la OPG), la cobertura más que duplica, llegando a 3,3% el año 2019, lo que indica que las políticas públicas en materia de apresto laboral y otros programas similares (sin distinción de sexo), beneficia a un número considerablemente mayor de mujeres, en comparación con la OPR.

En cuanto a recursos utilizados, para el año 2019, la Oferta Programática Relevante tiene una ejecución presupuestaria que representa el 5,1% de toda la oferta programática del gobierno central en programas similares (OPR más OPG).

**l) La Oferta Programática General de programas similares también tiene beneficiarias mujeres que requieren un diseño con enfoque de género.**

La Oferta Programática Relevante no es la única oferta con que cuentan las mujeres en Chile. Existen programas en la Oferta Programática General que, si bien no están diseñados exclusivamente para mujeres, en general se focalizan en mujeres e incluyen módulos de empoderamiento. Por ejemplo, en el año 2019, el programa Yo Emprendo Semilla asociado al subsistema Seguridades y Oportunidades, tuvo más de 16 mil beneficiarias mujeres, lo que representaba casi el 90% de sus beneficiarios. Esta oferta general y su institucionalidad requiere también ser analizada, especialmente en cuanto a las complementariedades y duplicidades que podrían estar ocurriendo con la Oferta Programática Relevante, de modo de estudiar todas las opciones disponibles para las mujeres, y aprovecha la experiencia que ya tienen estos programas, teniendo presente la necesidad de que cuenten con un adecuado enfoque de género.

De todas maneras, todo programa público debe contar con enfoque de género, por lo que la Oferta Programática General dirigida a toda la población debe tener en cuenta la problemática que afecta a las mujeres en materia de emprendimiento, inserción y permanencia laboral.



DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS

# 6. RECOMENDACIONES PARA UNA POLÍTICA DE APRESTO LABORAL PARA MUJERES



## 6. RECOMENDACIONES PARA UNA POLÍTICA DE APRESTO LABORAL PARA MUJERES

Las recomendaciones que se proponen para esta evaluación se presentan en dos niveles: propuestas de corto plazo orientadas a realizar mejoras a nivel de diseño de la Oferta Programática Relevante, selección de beneficiarias e indicadores de desempeño; y propuestas de mediano o largo plazo que establezcan lineamientos para la implementación de una política de apresto laboral exitosa.

Todas estas recomendaciones incorporan los hallazgos presentados a lo largo del estudio.

### 6.1. PROPUESTAS DE CORTO PLAZO

Se sugiere que, mientras se hacen los cambios necesarios para la implementación de las recomendaciones de mediano o largo plazo orientadas a la implementación de una Política de Apresto Laboral para Mujeres, se avance en realizar mejoras al diseño e implementación de la actual Oferta Programática Relevante.

Dichas mejoras son las siguientes:

**Coordinación:** Conformar una mesa de trabajo en la que participen todas las instituciones y los programas evaluados con el objetivo de diseñar una estrategia de intervención común que incorpore el enfoque de género a la temática de apresto laboral, en especial a los componentes que involucran capacitación, intermediación y habilitación laboral. De forma complementaria, se recomienda incorporar los resultados de los estudios encargados en el marco del Cuarto Plan de Igualdad, así como las indicaciones que entregan en materia de política pública relativa a los temas de género y trabajo y derechos económicos (citados en el capítulo 2). Esta articulación se podría llevar a cabo en alguna mesa actualmente en funcionamiento, siempre y cuando esta contenga a los 8 programas de la Oferta Programática Relevante.

**Diseño:** Reformular la definición y justificación de los problemas que abordan los programas, incorporando datos actualizados sobre todas las variables de género que interactúan con el tema de apresto laboral, como son las barreras y los problemas de imperfección de los mercados, asimetría en la información, segmentación, productividad e innovación. Asimismo, se sugiere que la definición del propósito de los programas se enmarque en una de las siguientes temáticas: aumentar la tasa de participación laboral o aumentar la rentabilidad de los microemprendimientos. Las recomendaciones por programa de la Oferta Programática Relevante se encuentran en los Anexos 3 y 4.

Los ajustes en el diseño de los programas debieran llevar a mejoras o modificaciones de los componentes de los programas. En este sentido, permitir que los componentes de los programas puedan funcionar de manera modular o por etapas, o bien permitir derivaciones al resto de la oferta de apresto laboral son aspectos que deben estar considerados en la medida que contribuyan al logro de los fines de los programas.

**En el caso de los programas que apuntan a mejorar la ocupación (Baja Empleabilidad) de las mujeres en el mercado laboral con trabajo decente, se recomienda:**

- a) Redefinir el propósito incorporando explícitamente: aumentar la tasa de participación laboral de las mujeres beneficiarias;
- b) Incorporar un componente de intermediación laboral que vincule prácticamente (no a través de charlas o cursos) a las mujeres con el mercado de trabajo y realice un acompañamiento sistemático a la incorporación laboral de al menos un año;
- c) Integrar en el diseño y contenidos de la capacitación laboral el análisis de todas las barreras y brechas no sólo como un antecedente de diagnóstico, sino como un elemento clave para enfrentar la inserción laboral;
- d) Asegurar que los puestos de trabajo en los que se insertan las mujeres entren dentro de la clasificación nacional e internacional de “trabajo decente”;
- e) Considerar la posibilidad de adoptar acciones afirmativas con el objeto de dar prioridad de acceso a un número determinado de vacantes a las mujeres que tengan el mismo nivel de calificaciones que los hombres, cuando se observen diferencias importantes en las tasas de participación en la fuerza de trabajo por razón de género y el desempleo afecte a las mujeres más que a los hombres. Esta medida se puede aplicar en territorios específicos o a nivel nacional;
- f) Incorporar cursos de larga duración en el componente de capacitación (450 horas) acompañados de una práctica laboral con asistencia técnica (300 horas) para el desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias;
- g) Establecer criterios que permitan evaluar la calidad e idoneidad de los proveedores de manera anual, en caso que los programas externalicen sus servicios.

**En el caso de los programas que apuntan a mejorar la rentabilidad de los emprendimientos (Bajo Emprendimiento), se recomienda:**

- a) Redefinir el propósito incorporando explícitamente: aumentar los ingresos monetarios derivados de la venta de bienes y servicios o aumentar la productividad del emprendimiento;
- b) Financiar microemprendimientos que tengan opciones sostenibles de mercado, ello avalado por los estudios correspondientes;

- c) Definir componentes que desarrollen estudios y análisis de mercado y herramientas que permitan a las mujeres acceder a mercados diversos (ferias, exposiciones, convenios con empresas privadas, entre otras);
- d) Capacitar a las mujeres en gestión comercial y estrategias de diversificación productiva en cursos de larga duración;
- e) Integrar en el diseño y contenidos de la capacitación técnica y comercial el análisis de todas las barreras y brechas no sólo como un antecedente de diagnóstico, sino como un elemento clave para enfrentar la inserción en el mercado;
- f) Incorporar apoyos económicos efectivos, sobre los \$400 mil pesos (ver esta evidencia en los Capítulos 2 y 3), que actúen como capital semilla para negocios que están comenzando o que quieren incorporar innovaciones.

**En el caso del programa que aborda la Baja Participación Laboral y/o Desempleo de las mujeres, se sugiere concentrar sus actividades y recursos en proveer servicios de cuidado para los otros programas de apresto laboral.**

**Para toda la Oferta Programática Relevante** se recomienda, en función de los procesos de postulación, selección y monitoreo:

- a) Contar con un sistema de ventanilla única de postulación y posterior selección de beneficiarias por categoría de programa, que permitan a la postulante conocer la oferta de programas disponibles (pudiendo incluso incorporarse aquellos que forman parte de la Oferta Programática General en cuanto a apresto laboral).
- b) Realizar un diagnóstico de las mujeres que postulan a los programas antes de comenzar, de modo de analizar si necesita otros apoyos no solamente de tipo laboral (nivelación de estudios, acondicionamiento de la vivienda, violencia intrafamiliar, cuidado de hijos o de otros dependientes, etc.). Este diagnóstico se podría realizar a nivel municipal en un trabajo conjunto con las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL).
- c) Contar con criterios estandarizados de selección de beneficiarias utilizando herramientas como el Registro Social de Hogares u otras, pero no la autodeclaración de ingresos o activos. También es necesario incorporar otros aspectos como por ejemplo cuál es el interés de la beneficiaria, hasta dónde quiere avanzar (por ejemplo, quiere sólo adquirir conocimientos básicos, iniciar su emprendimiento, formalizarlo, etc.).
- d) Contar con un sistema de monitoreo estandarizado entre programas, de modo que midan de la misma manera y sean comparables los resultados. Esto implica contar con bases de datos unificadas de los programas que permitan comparaciones y seguimientos a toda la oferta en su conjunto. Además, se sugiere

utilizar: 1) encuestas de satisfacción de beneficiarias a muestras representativas estandarizadas entre programas; 2) utilizar datos administrativos para la selección y seguimiento y evaluación de resultados ex post, Registro Social de Hogares, Administradora de Fondos de Cesantía, Servicio de Impuestos Internos, u otros.

e) Este sistema de monitoreo conjunto permitirá conocer para cada beneficiaria la ruta que ha seguido en cuanto a su participación con anterioridad en otro programa, y posteriormente si sigue usando la oferta de programas de empleo. Además, dado que existe acceso a datos de empleo formal, es posible realizar un seguimiento en esa dimensión por varios meses y años. Este seguimiento con datos administrativos de empleo formal es más relevante para los programas de empleabilidad, en el caso de los programas de microemprendimiento, el seguimiento se puede realizar a partir de encuestas, pero se puede complementar con datos administrativos de empleo.

Se recomienda utilizar indicadores de desempeño similares para todos los programas, que permitan comparaciones entre programas que buscan resolver problemas similares. Además, los indicadores de desempeño se deben reformular de acuerdo a los ajustes que se hagan en la justificación, problema y propósito de los programas, de modo que efectivamente se pueda medir el éxito de estos, y en lo posible, un egreso exitoso por parte de las beneficiarias. Los indicadores deben contar con medios de verificación adecuados.

## 6.2. PROPUESTAS DE MEDIANO Y LARGO PLAZO

Para el mediano o largo plazo se recomienda avanzar en la instalación de una Política de Apresto Laboral para mujeres que cuente con una institucionalidad que permita establecer definiciones y lineamientos a nivel superior, y estructurar una oferta programática que funcione de manera coordinada con objetivos claros y unificados. Esta política debe estar en sintonía con las propuestas y metas del Cuarto Plan, y tiene que articular la ejecución de dos tipos de ofertas programáticas o categorías (uno de inserción laboral y otra de emprendimiento). El programa de cuidado infantil (Programa 4 a 7) debería ser un programa transversal que dé servicios a ambas ofertas. Ambas ofertas deberían ser coejecutadas y sus recursos coadministrados.

Esta política debe tener en consideración el hecho que la baja participación laboral de las mujeres, la cual ocurre además en condiciones desiguales respecto a los hombres, persistirá en el tiempo, y se podría incrementar con posterioridad a la pandemia (de hecho, en pandemia ha bajado la tasa de participación laboral y ha aumentado el desempleo femenino). Esta situación implica que se debe dar mayor atención a la incorporación de las mujeres al mercado laboral.

En materia de institucionalidad, si bien en la actualidad existen algunas mesas de trabajo a nivel ministerial, se propone una articulación más funcional.



Así, en el nivel de Coordinación General, se propone la participación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Ministerio de Hacienda, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Desarrollo Social y Familia, y Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, cuyas responsabilidades principales serían:

- Definir vinculación de la política con el Plan,
- Proponer presupuestos anuales, cupos y metas,
- Establecer objetivos de corto, mediano y largo plazo,
- Definir movimientos entre programas de todo tipo,
- Decidir qué programas requieren evaluaciones y reformulaciones, y
- Definir los indicadores que midan el logro de cada programa y en su conjunto.

Se recomienda también la existencia de una Coordinación Técnica a cargo principalmente de los contenidos de la oferta programática y de las coordinaciones interinstitucionales, en la cual estarían principalmente: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), Pro Empleo de la Subsecretaría del Trabajo, Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC), Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS), Servicio Nacional de la Mujer, y sus funciones serían:

- Elaborar perfiles de beneficiarias por programas,
- Elaborar perfiles de los componentes (productos o servicios),
- Elaborar modelos de intervención (modular, por etapas), y
- Establecer convenios con el resto de instituciones públicas.

Y finalmente, una Coordinación Operativa a cargo de la puesta en marcha de la oferta programática, donde participarían instituciones como la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer (PRODEMU), el Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP), la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (CONADI), el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG), la Fundación Artesanías de Chile, y Municipalidades. Sus funciones serían:

- Definir criterios de postulación y selección de beneficiarias,
- Definir las intervenciones a nivel territorial,
- Realizar seguimiento y monitoreo,
- Establecer y utilizar una base de datos unificada,
- Implementar los programas, y
- Seleccionar beneficiarias.

Esta política de apresto laboral se debería hacer cargo de dos grandes programas o tipos de programas, uno dirigido a resolver el problema de la Baja Empleabilidad, y el otro, al problema de Bajo Emprendimiento, existiendo programas transversales destinados a la Baja Participación Laboral y/o Desempleo, que proporcionen bienes o servicios de apoyo a la inserción laboral de mujeres (como por ejemplo, el cuidado de niños, adultos mayores o personas postradas, intermediación laboral, entre otros). Se recomienda mantener, debido a las características exclusivas de sus poblaciones objetivos, los programas Kume Mognen Pu Zomo: Calidad de Vida y Autocuidado (CONADI) y Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales (Fundación Artesanías de Chile).

Esta oferta programática de mediano o largo plazo debiese considerar:

- a) Un problema y justificación único para cada categoría con especificidades por cada programa.
- b) Un "Fin" único para todos los programas, del tipo: "contribuir a la autonomía económica de las mujeres".
- c) En cuanto a los propósitos de los programas, estos deben ser claros y reflejar el logro realista y esperado programas de los programas, y que además se puedan medir.
- d) Los componentes deben ser atingentes al problema específico del programa y tipo de beneficiarias, que permitan implementarse por etapas o de manera modular y que se puedan relacionar con el resto de la Oferta Programática General en apresto laboral. La literatura internacional sugiere que los programas de empleo deben cumplir varias características para ser considerados de alta calidad, por ejemplo, (1) en el caso de las capacitaciones, estas deben ser más largas de las que actualmente se implementan, del orden de 300-400 horas; (2) la intermediación laboral debe incluir el trabajo en empresas, idealmente una especie de práctica o pasantía; (3) se pueden incluir módulos de iniciativa personal para revertir sesgos derrotistas junto a las sesiones de empoderamiento. Algunas sugerencias de Componentes para el programa dirigido a la Baja Empleabilidad: (1) intermediación laboral; (2) capacitación en oficios, y (3) desarrollo personal. Algunas sugerencias de Componentes para el programa dirigido al Bajo Emprendimiento: (1) servicios financieros (Capital semilla); (2) dotación de activos productivos para la agregación de valor; (3) capacitación técnica y en gestión comercial; (4) apoyo a la inserción en mercados (estudios y canales de comercialización); y (5) desarrollo personal.
- e) En cuanto a los indicadores de desempeño, se espera que estos midan el logro esperado de los programas (propósito) y los componentes, en términos de eficacia y calidad, en lo posible que se establezcan metas, especialmente en términos de eficacia, que sean comparables entre programas (con un sistema de medición similar). Como sugerencias de Indicadores de Propósito para el o los programa/s dirigido a la Baja Empleabilidad: tasa de inserción laboral

de las mujeres participantes del programa, tasa de permanencia en el mercado laboral de las mujeres participantes del programa. Como sugerencias de Indicadores de Propósito para el o los programa/s dirigido/s al Bajo Emprendimiento: tasa de variación del margen bruto de la producción y/o servicio vendido, porcentaje de microemprendimientos formalizados.

A modo de recomendación se propone una manera de operación de los programas en los territorios:

**TABLA 42. PROPUESTA DE OPERACIÓN DE LOS PROGRAMAS EN LOS TERRITORIOS**



Fuente: Elaboración propia.

Los programas operarían a nivel municipal con un sistema de ingreso por “ventanilla única”, junto con el resto de la oferta disponible de empleo.

Paso 1 corresponde a un “Punto de Información Laboral” en cada Municipio, que atiende, escucha e informa sobre los pasos a seguir que son:

- 1) Entrevista perfil laboral (punto diagnóstico);
- 2) Análisis para la canalización (punto derivación);
- 3) Ingreso a los programas (punto derivación).

No son los programas quienes entrevistan, sino los funcionarios del Municipio. El acceso es a través del Municipio. Los programas pueden realizar convocatorias públicas, pero no seleccionan a sus beneficiarias. Producto de este proceso: la Mujer está informada y una entrevista agendada.

Paso 2, corresponde a un “Punto de Diagnóstico Laboral”, las mujeres acceden a una primera entrevista, realizada en el Municipio (OMIL), cuyo objetivo es efectuar un diagnóstico para elaborar un perfil laboral sobre las mujeres buscadoras de empleo (salida independiente o dependiente) y detectar intereses y necesidades en relación con el trabajo. Este diagnóstico se propone lo realicen los funcionarios Municipales, particularmente los encargados de ayudas sociales en línea con el nuevo modelo de gestión social local que se está implementando a través del Sistema de Protección Social del Ministerio de Desarrollo Social y Familia<sup>210</sup>.

Esta información levantada desde los territorios debe complementarse y verificarse mediante la Encuesta de Calificación Socioeconómica del Registro Social de Hogares y otra información disponible, en un plazo acotado. Producto de este proceso se obtiene un Perfil Laboral de cada mujer.

Paso 3 corresponde a un “Punto de Derivación Laboral”, donde se realiza un análisis del Perfil Laboral y canalización pertinente. Una vez analizado el Perfil Laboral se deriva a las mujeres a los programas de empleo concordantes con su perfil. Incluye un seguimiento de 6 meses después de la derivación, el cual comprueba que las mujeres ingresan al programa. Producto: derivación e ingreso de las mujeres al programa y seguimiento.

<sup>210</sup><https://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/noticias/banco-mundial-apoyara-a-municipios-de-la-region-de-los-lagos-con-nueva-gestion-social-local>

## BIBLIOGRAFÍA

Aguilera, A. 2010. "Direccionamiento estratégico y crecimiento empresarial: algunas reflexiones en torno a su relación". *Pensamiento y Gestión*, No.28, , p. 85-106, ISSN 1657-6276.

Acs, Z., y L. Szerb. 2010. The Global Entrepreneurship and Development Index (GEDI). Paper presented at the Summer Conference 2010 on "Opening Up Innovation: Strategy, Organization and Technology" at Imperial College London Business School, June 16 - 18, 2010.

Adoho, F., Chakravarty, S., Korkoyah, D. T., Lundberg, M. K., & Tasneem, A. 2014. The impact of an adolescent girls employment program: The EPAG project in Liberia. World Bank Policy Research Working Paper, (6832).

Aigner, Dennis y Glen Cain. "Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets." *Industrial and Labor Relations Review* 30. 2(1977): 175 – 187.

Ainscow, M., y T. Booth. 2000. Índice de Inclusión. Desarrollando el aprendizaje y la participación en escuelas. Centro de Estudios en Educación Inclusiva.

Arenas, D. 2021. "Evaluación de programas públicos", serie Gestión Pública, N° 87 (LC/TS.2021/31), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2021.

Auletta, N. y C. Rivera. 2011. Un Ecosistema para Emprender. *Debates Iesa*, Vol. 16, No. 4, pp 1217

Asociación Mundial de los Servicios Públicos de Empleo (AMSPE), Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). 2015. "El Mundo de los Servicios Públicos de Empleo".

Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y. y G. van Den Brande. 2016. *EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework for Citizens* (No. JRC101581). Sevilla: Institute for Prospective Technological Studies.

Banco Mundial. 2004. Departamento de Evaluación de Operaciones, OED. "Evaluaciones influyentes: evaluaciones que mejoraron el desempeño y los efectos de los programas de desarrollo". Washington, D.C. EEUU.

---. 2010. *Mujeres Empresarias: Barreras y Oportunidades en el Sector - Privado Formal en América Latina*. Washington: Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento.

Bassi, M. et al. 2012 "Desconectados: Habilidades, Educación y Empleo en América Latina" Banco Interamericano de Desarrollo. Sector Social. División de Educación.

Behncke, S., M. Frölich y M. Lechner. 2007. Public employment services and employers: how important are networks with firms? IZA Discussion Papers,

No. 3005. Leibniz Information Centre for Economics. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/34342/1/54557224X.pdf>

Bello, R. 2010. "Evaluación de Programas Prioritarios." Seminario Internacional "Planificación para el Siglo XXI: organizado por CEPLAN y REDEPLAN, Lima, Perú.

----. 2014. "Sistemas de evaluación y políticas públicas en América Latina, ¿se está avanzando?, Serie Gestión Pública, N° 78, ILPES / CEPAL.

----. 2020. "Análisis Integrado de los Problemas Públicos." Escuela de Gobierno y Gestión Pública. Universidad de Chile.

Bergemann, A., & Van den Berg, G. J. 2008. Active labor market policy effects for women in europe—a survey. *Annales d'Economie et de Statistique*, 385-408.

Bernardi, F. y M. Requena. 2010. Desigualdad y puntos de inflexión educativos: el caso de la educación postobligatoria en España. *Revista de Educación*, 93-118.

Blázquez, M., A. Herrarte, F. Sáez. 2012. "Políticas de empleo y sus efectos: el caso de la formación dirigida a desempleados", *Spanish Journal of Economics and Finance*, vol. 35 (99), pp. 139-157).

Brea, M. 2011. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/418161467995809251/pdf/105233-SPANISH-WP-P096605-PUBLIC-A2I-request-ACS.pdf>

Brugel, G. 2016. "Formación profesional y capacitación", Protección y formación: instituciones para mejorar la inserción laboral en América Latina, Libros de la CEPAL, N° 140 (LC/G.2687-P), Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Buvinic, M. y M. O'Donnell, M. 2019. Gender Matters in Economic Empowerment Interventions: A Research Review. *The World Bank Research Observer*, Volume 34, Issue 2, August 2019, Pages 309–346.

Carnoy, M., A. Maldonado, L. Santibañez, e I. Ordorika. 2002. Barreras de entrada a la educación superior y a oportunidades profesionales para la población indígena mexicana. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, XXXII(3), 9-43. C.

Card, D., J. Kluge y A. Weber. 2017. What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations. *Journal of the European Economic Association*, Volume 16, Issue 3, June 2018, Pp. 894–931, <https://doi.org/10.1093/jeea/jvx028>

Carrillo, F. 2018. Formación de Competencias para el Trabajo en Chile. Comisión Nacional de Productividad.[Skills training for Work in Chile. National Productivity Commission].

Carrillo, F., M. E. De Diego y R. Miranda 2018: "Caracterización del Funcionamiento de la Franquicia Tributaria", Nota Técnica Comisión Nacional de Productividad.

Casal, J. & Mateu, E. 2003. Los sesgos y su control. *Rev. Epidem. Med. Prev.*, 1:15-22.

CEPAL. 2016. Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible, (LC/G.2686/Rev.1), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Naciones Unidas.

CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT. 2013. Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe. Naciones Unidas. Santiago de Chile.

Centro de Sistemas Públicos. 2015. "Estudio sobre la organización, estructura y funcionamiento del mercado de la capacitación en Chile". Informe Final para SENCE, elaborado por el centro perteneciente al Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile.

Chang, J. y Rieple, A. (2013). Assessing students' entrepreneurial skills development in live projects. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 20(1), 225-241.

Christofides, L. N., Hoy, M., Milla, J., y T Stengos. 2015. Grades, aspirations and post-secondary education outcomes. *Canadian Journal of Higher Education*, 45(1), 48-82.

Cid, P., E. Larenas, C. Echeverría y M. Rojas. 2017. *Mujeres Rurales en Chile: Sistematización de Algunos Elementos*. División de Estudios y Capacitación en Género Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

Cirera, Ana. 2005. "Evaluación en el diseño de políticas públicas", en X Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública (CLAD, Santiago de Chile).

Cohen, B. 2006. Sustainable Valley Entrepreneurial Ecosystems. *Business Strategy and the Environment*, Vol. 15, No. 1, pp 1-14.

Comisión Europea/EACEA/Eurydice. 2015. La educación y formación de adultos en Europa: Ampliar el acceso a las oportunidades de aprendizaje. Informe de Eurydice. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

Comisión Nacional de Productividad. 2018. Formación de Competencias para el Trabajo en Chile. [https://www.comisiondeproductividad.cl/wp-content/uploads/2018/03/Informe\\_Formacion-de\\_Competicencias-para\\_el\\_Trabajo.pdf](https://www.comisiondeproductividad.cl/wp-content/uploads/2018/03/Informe_Formacion-de_Competicencias-para_el_Trabajo.pdf).

Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral. Informe Final 2011. <https://www.estudiospnud.cl/publicaciones/informe-final-comision-revisora-del-sistema-de-capacitacion-e-intermediacion-laboral/>

Darity, W. y P. Mason. 1998 "Evidence on Discrimination in Employment: Codes of Color, Codes of Gender." *The Journal of Economic Perspectives* 12 (1998): 63 - 90.

Desjardins, R. y K. Rubenson. 2011. "An Analysis of Skill Mismatch Using Direct Measures of Skills", OECD Education Working Papers, No. 63, OECD Publishing.

Dirección de Presupuestos. 2015. Evaluación Ex-Post: Conceptos y Metodologías. División de Control de Gestión.

----. 2020. Metodología para la Elaboración de Matriz de Marco Lógico. [https://www.dipres.gob.cl/598/articles-140852\\_doc\\_pdf.pdf](https://www.dipres.gob.cl/598/articles-140852_doc_pdf.pdf)

Didier, N., C. Pérez y D. Valdenegro. 2013. "Capacitación y capital humano: análisis de las últimas dos décadas." *Revista de Psicología, U. de Chile* 22(2), 87-99

Dorta, y M. Verona. 2006. Concepto, perspectivas y medida del Crecimiento empresarial. *Cuadernos de Administración PUJ*, 19 (31), 172-174, 176-180, 184, 185, 187.

Elborgh-Woytek, K., et al. 2013. Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género.

Espinoza, M. A. 2017. Evaluación Económica para la toma de decisiones sobre cobertura en salud: ¿qué debe saber el profesional de la salud?. Departamento de Salud Pública, Unidad de Evaluación de Tecnologías en Salud Escuela de Medicina, Pontificia Universidad Católica de Chile.

Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 2017. <https://www.ine.cl/ine-ciudadano/definiciones-estadisticas/economia/encuesta-nacional-del-empleo>.

Encuesta CASEN 2017. <https://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/informacion-social/encuesta-casen-2017>

Equal. 2010. Guía para la incorporación de políticas de igualdad de género en las PYMES. España: Unión Europea.

Ernst & Young. 2009. The Groundbreakers series: driving business through diversity. USA: EGYM Limited.

Escudero, V., López Mourelo, E., & Pignatti, C. 2016. What works active labour market policies in Latin America and the Caribbean. International Labour Office, Research Department

Felstead, A., et al. 2007. Skills at Work, 1986 to 2006. Oxford: ESRC Centre on Skills, Knowledge and Organisational Performance.

Finley L. 1990. Entrepreneurial strategies, Ed. PWS-Kent Publishing Co.

Flores Lima, R. 2010. Innovaciones en la evaluación de impacto del servicio de intermediación laboral en México. Nota técnica IDB- TN-118. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, DC.

Fondo Monetario Internacional (FMI). 2013. "Jobs and Growth—Analytical and Operational Considerations for the Fund", documento SM/13/73 (Washington).



FMI y OCDE. 2008. "The Price of Prejudice: Labour Market Discrimination on the Grounds of Gender and Ethnicity."

Garnier, Leonardo. 2000. Función de Coordinación de Planes y Políticas, Serie Gestión Pública, N°1 Naciones Unidas: CEPAL, Santiago de Chile.

Fundación SOL. 2018. Informe Mensual de Calidad del Empleo (IMCE). [https://www.fundacionsol.cl/cl\\_luzit\\_herramientas/static/wp-content/uploads/2018/03/IMCE-OND-2017-1.pdf](https://www.fundacionsol.cl/cl_luzit_herramientas/static/wp-content/uploads/2018/03/IMCE-OND-2017-1.pdf)

GEM. Global Entrepreneurship Monitor (GEM). <http://www.gemconsortium.org/>

Guerrero, M., y T. Serey. 2019. Global Entrepreneurship Monitor: Reporte Nacional de Chile 2018 (<https://repositorio.udd.cl/handle/11447/2467>) y Reporte Nacional de Chile 2019 (<https://negocios.udd.cl/files/2020/06/GEM-Nacional-de-Chile-2019baja.pdf>).

Hechavarria, D., y A. Ingram. 2014. A Review of the Entrepreneurial Ecosystem and the Entrepreneurial Society in the United States: An Exploration with the Global Entrepreneurship Monitor Dataset. *Journal of Business & Entrepreneurship*, Vol. 26, No. 1, pp 1-36

Heller, L. 2010. Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: realidades, obstáculos y desafíos. Santiago de Chile: Naciones Unidas-CEPAL, División de asuntos de género.

Hunt, V. et al., 2018. Delivering through Diversity. McKinsey & Company <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/organization/>

Instituto Nacional de Estadísticas. 2015. Mujeres en Chile y Mercado del Trabajo: Participación Laboral Femenina y Brechas Salariales. Depto. de estudios laborales. Depto. de estudios sociales. Subdirección técnica.

----. 2017. Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 2017

Instituto Vasco de la Mujer. 2013. La evaluación del impacto de impacto en función del género en emprendimiento y pymes.

Katz, R.L. 2010. Skills of an effective administrator. Harvard Business Press.

Kluve, J. 2010. "The effectiveness of European active labor market programs." *Labour Economics* 17 (2010): 904–918.

----. 2017. A Review of the Effectiveness of Active Labour Market Programmes with a focus on Latin América and the Caribbean. OIT.

Kluve, J., & Rani, U. (2016). A review of the effectiveness of Active Labour Market Programmes with a focus on Latin America and the Caribbean. Geneva: ILO

Kuhn, P. y K. Shen. 2009. "Employers' preferences for gender, age, height and beauty: Direct evidence." NBER Working Paper No. 15564 (2009).

Langer, L., Erasmus, Y., Tannous, N., Obuku, E., Ravat, Z., Chisoro, C., Opondo, M., Nduku, P., Tripney, J., van Rooyen, C. and Stewart, R. (2018). Women in wage labour: A systematic review of the Effectiveness and Design Features of Interventions Supporting Women's Participation in Wage Labour in Higher-growth and/or Male-dominated Sectors in Low-and Middle-income Countries.

LevyLeboyer, C. 2000. Gestión de las Competencias. Ediciones Gestión. Barcelona.

Lazcano-Ponce, E.; Fernández, E.; Salazar-Martínez, E. & Hernández-Ávila, M. 2000. Estudios de cohorte. Metodología, sesgos y aplicación. Salud Pública Méx., 42(3):230-41.

McKenzie, D. 2017. How effective are active labor market policies in developing countries? a critical review of recent evidence. The World Bank Research Observer, 32(2), 127-154.

McKenzie, D., & Woodruff, C. (2014). What are we learning from business training and entrepreneurship evaluations around the developing world?. The World Bank Research Observer, 29(1), 48-82.

Maldonado C., y C Galindez. 2013. Monitoreo, Evaluación y Gestión por Resultados. Aprendizaje y Cooperación Sur- Sur para la Innovación: El Papel de los Actores Subnacionales CIDE-Centro CLEAR para América Latina y Centro de Investigación y Docencia Económicas A.C.

Martínez, C., & Peticar, M. (2017). Childcare effects on maternal employment: Evidence from Chile. Journal of Development Economics, 126, 127-137.

Martínez A, C., Puentes, E., & Ruiz-Tagle, J. 2018. The Effects of Micro-entrepreneurship Programs on Labor Market Performance: Experimental Evidence from Chile. American Economic Journal: Applied Economics, 10 (2): 101-24.

Meyer, L. 2019. Promoción de la autonomía económica de las mujeres: un desafío para la sociedad chilena / Promotion of the economic autonomy of women: a challenge for Chilean society. Revista Rumbos TS. Un Espacio Crítico Para La Reflexión En Ciencias Sociales, (19), 73-94

Ministerio de Desarrollo Social y Familia. 2015. Informe de Descripción de Programas Sociales: Autonomía Económica de la Mujer.

---. 2016. Evaluación Ex Ante Programa Nuevo. Instructivo para completar información en la plataforma de los programas nuevos.

---. 2018. Casen. 2017. Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional.

Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. 2016. Dinámica Empresarial Brechas regionales y sectoriales de las pymes en Chile Periodo 2005-2014

---. 2017. Informe de resultados: Análisis de género en las empresas Cuarta Encuesta Longitudinal de Empresas División de Política Comercial e Industrial.

----. 2018. Género y Microemprendimiento. Unidad de Estudios División de Política Comercial e Industrial. [https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2018/11/EME\\_5\\_Genero.pdf](https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2018/11/EME_5_Genero.pdf)

Ministerio de Educación. 2016. Competencias de la población adulta en Chile: Resultados PIAAC. Mineduc-OECD.

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. 2018. Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030.

----. 2021. Revisión Programa Mujeres Jefas de Hogar, Clarisa Reichhard, Asesora Gabinete, 2021.

Mitchelmore, S. y J. Rowley. 2010. Entrepreneurial competencies: a literature review and development agenda. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 16(2), 92- 111.

Muñoz, C. 2017. Capacitación laboral para la autonomía económica de mujeres en situación de pobreza: El Caso de Chile. Naciones Unidas: CEPAL.

Naciones Unidas. 2018. Global Trends Report 2018. Women's Empowerment and Gender Equality. Donovan P., et al. 2010. Microemprendimiento y desarrollo local en Chile: desafíos pendientes Cuadernos del Cendes. versión On-line ISSN 2443-468X

Namdar, M. 2014, Pág 17 "Mujer Agrícola y Políticas Públicas en Chile" *Qualitas Agroconsultores* [https://www.indap.gob.cl/docs/default-source/descargas-agricultura-familiar-campesina/qualitasac\\_2014\\_mujeragricolainforme.pdf?sfvrsn=2](https://www.indap.gob.cl/docs/default-source/descargas-agricultura-familiar-campesina/qualitasac_2014_mujeragricolainforme.pdf?sfvrsn=2)

OCDE. 2002. "Glossary of Key Terms in Evaluation and Results-Based Management", Comité de Asistencia al Desarrollo (CAD), París. Disponible en: <http://www.oecd.org/dataoecd/29/21/2754804.pdf>.

----. 2010a. Estándares de Calidad para la Evaluación del Desarrollo Serie: Directrices y Referencias del CAD. Secretaría General de la OCDE. Comité de ayuda para el desarrollo.

----. 2010b. La Formulación de Políticas en la OECD: Ideas para América Latina. Gobierno de España, Banco Mundial LAC.

----. 2012. Closing the Gender Gap: Act Now (París: OCDE). Ferrada, L.M. y Pilar Zarzosa. 2010. Participación Laboral de Las Mujeres en las Regiones De Chile. *Universum. Revista de Humanidades y Ciencias Sociales* 2010, 2 (25)

----2012. Panorama del emprendimiento 2012. OECD y OCDE 2012 © 2013 Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. París.

----. 2013. OECD Economic Surveys: Chile 2013. OECD Publishing. doi: 10.1787/eco\_surveys-chl-2013-en

----. 2016. Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264258051-en>

----2018. Equity in Education: Breaking Down Barriers to Social Mobility. Paris.

----. 2020 Impact evaluation of labour market policies through the use of linked administrative data. Paris

Organización Internacional del Trabajo, OIT. Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)

----. 2016. Las mujeres en el trabajo. Tendencias. Ginebra.

----. 2018. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias del empleo femenino. Ginebra.

Oosterbeek, H., M. Van Praag, y A. Ijsselstein. 2010. "The impact of entrepreneurship education on entrepreneurship skills and innovation" En: European Economic Review 54; p. 442-454

Perez y Gairin. 2020. Barreras y facilitadores de acceso a la universidad percibidos por estudiantes que ingresan mediante vías no tradicionales. Revista espacios Vol. 41 (26) 2020.

Piras, C., & Rucci, G. (2014). Chile: Participación laboral femenina y calidad del empleo.

PNUD. 2009. Manual De Planificación, Seguimiento Y Evaluación De Los Resultados De Desarrollo. Nueva York.

Prada, F. y G. Rucci. 2016. Instrumentos para la medición de las habilidades de la fuerza de trabajo. Banco Interamericano de Desarrollo

Robinson, P. Keith Hunt, Jonathan Huefner, David Stimpson. 1991. An Attitude Approach to the Prediction of Entrepreneurship. Entrepreneurship: Theory & Practice 15. 13-31

Rodríguez, R., F. Saltiel y S. Urzúa. 2018. "Dynamic Treatment Effects of Job Training," NBER Working Paper # 25408.

Rosholm, M. 2014. Do case workers help the unemployed? IZA World of Labor 2014: 72 doi: 10.15185/izawol.72. <https://wol.iza.org/uploads/articles/72/pdfs/do-case-workers-help-the-unemployed.pdf>.

Rucci, G., & Urzúa, S. S. (2015). The effect of mandated child care on female wages in Chile (No. w21080). National Bureau of Economic Research.

Ruiz Ana M., 2015. Las duplicidades administrativas ¿tenemos demasiados niveles administrativos? Nueva revista de política, cultura y arte, ISSN 1130-0426, N°154.

Saavedra García, María Luisa. 2019. La competitividad en Mipymes dirigidas por mujeres en la ciudad de MÉXICO. Estudios de Género en las organizaciones Universidad Nacional Autónoma de México

Sallé, M. 2014. Estudio Regional. Igualdad de género en PYMES y Cooperativas. España: PNUD, Gobierno de España.

- Salvador, C. 2008. Impacto de la inteligencia emocional percibida en la autoeficacia emprendedora. *Boletín de Psicología*, (92), 65-80. Recuperado de <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N92-4.pdf>
- Sánchez, J. C. (2011). University training for entrepreneurial competencies: Its impact on intention of venture creation. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 7(2), 239-254.
- Sánchez, J. 2010. Evaluación de la Personalidad Emprendedora: Validez Factorial del Cuestionario de Orientación Emprendedora (COE). *Revista Latinoamericana de Psicología* . 42(1), 41-52
- Seon, M. et al. 2014. The impact of gender and social networks on microenterprise business performance. *Journal of sociology and social welfare*, 29, 404-417
- Soria, K. y S Zuñiga. 2015. Índice Global de Emprendimiento y Desarrollo (GEDI): un análisis regional para Chile - DOI: 10.5102/un.gti.v5i1.3405 file:///Users/Rosario/Downloads/3405-15847-1-PB%20(1).pdf
- Torres, O. 2014. Los Assessment Center: Una Metodología Para Evaluar Directivos. *Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo*, 2014, Volumen 1, Número 3
- United Nations Evaluation Group, UNEG. 2016. Norms and Standards for Evaluation. UNFPA Evaluation Policy.
- Valdivia, M. (2015). Business training plus for female entrepreneurship? Short and medium-term experimental evidence from Peru. *Journal of Development Economics*, 113, 33-51
- Van den Berg, G., y Van der Klaauw, B. 2006. Counseling and monitoring of unemployed workers: Theory and evidence from a controlled social experiment. *International economic review*, 47(3), 895-936
- Vitoria-Gasteiz E., Gottschalk, S. y Niefert, M. 2010. Gender differences in business success of German Startup Firms. ZEW, Centre for European Economic research. Discussion paper N° 11-019.
- Vooren, M., Haelermans, C., Groot, W., & Maassen van den Brink, H. (2019). The effectiveness of active labor market policies: a meta-analysis. *Journal of Economic Surveys*, 33(1)125-149.
- Yarborough, D., L. Shulha, R. Hopson, y F. Caruthers, F. 2011. *The program evaluation standards: A guide for evaluators and evaluation users* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage
- Yeyati, E. L., Montané, M., & Sartorio, L. (2021). What works for active labor market policies? (No. 43).

# ANEXOS



## ANEXO 1: PROPÓSITO Y COMPONENTES DE LOS PROGRAMAS DE LA OFERTA PROGRAMÁTICA GENERAL

### A: DIRIGIDOS AL BAJO EMPRENDIMIENTO

N°	PROGRAMA	SERVICIO INSTITUCIÓN	PROPÓSITO - COMPONENTES
1	Programa Despega Mype (Ex Bono Empresa Y Negocio)	SENCE	<b>Propósito:</b> Trabajadores, dueños, socios y representantes legales de MYPES Mejoran el capital humano <b>Componentes:</b> cursos de capacitación.
2	Programa Centros Fortalece Pyme	Min Economía Innova Chile	<b>Propósito:</b> Empresas de tamaño pequeño y mediano adquieren conocimientos externos, realizan I+D interna o externa, adquieren máquinas, equipos, realizan preparativos para la innovación o capacitación para la innovación. <b>Componentes:</b> Instalación y operación de Centros que entregan asistencia técnica y un diagnóstico.
3	Programa Acelera	CORFO	<b>Propósito:</b> Empresas ubicadas en territorios funcionales en condición de rezago (TFR), aprovechan oportunidades de negocio mediante la integración a la red de fomento productivo, la entrega de asesoría empresarial por medio de talleres y acompañamiento técnico, la generación de redes. <b>Componentes:</b> Talleres de asesoría empresarial y acompañamiento técnico.
4	Programa Capacitación Y Formación Empresarial	SERCOTEC MINECON	<b>Propósito:</b> Emprendedores y/o empresarios MIPES que están en etapa de inicio, crecimiento o consolidación de sus negocios, superan brechas de conocimiento en temas de gestión empresarial e inician uso de nuevas tecnologías para la comercialización de sus productos y/o servicios. <b>Componentes:</b> Servicios de formación para micro y pequeños empresarios/as y emprendedores/as, en temas de gestión y de desarrollo de habilidades empresariales.
5	Programa Desarrollo Empresarial En Los Territorios	SERCOTEC MINECON	<b>Propósito:</b> Emprendedores, microempresas y pequeñas empresas mejoran sus capacidades de gestión y su desempeño empresarial. <b>Componentes:</b> Prestación de servicios empresariales: diagnóstico, acompañamiento técnico, asistencia técnica y capacitación, orientación y planes de trabajo.
6	Programa Yo Emprendo Semilla	FOSIS	<b>Propósito:</b> Personas mayores de 18 años, desocupadas o con empleo precario, pertenecientes al 40% CSE, o al subsistema Seguridades y Oportunidades, o personas en situación de pobreza o vulnerabilidad específica que no cuentan con RSH, acceden a financiamiento y formación de capacidades para el desarrollo de un emprendimiento. <b>Componentes:</b> Servicios de capacitación, asesoría técnica y Financiamiento para apoyar el desarrollo de microemprendimientos que se encuentran en una etapa inicial. El programa tiene dos líneas de trabajo una orientada al Subsistema Seguridades y Oportunidades y otra regular.
7	Programa de Fomento Asociativo	CORFO	<b>Propósito:</b> Pequeñas y medianas empresas capturan de manera cooperativa nuevas oportunidades de negocio en el mercado nacional o internacional mediante la preparación y desarrollo de proyectos que mejoren sus procesos de gestión y/o productivos. <b>Componentes:</b> Asistencia técnica y asociatividad
8	Programa Almacenes de Chile	SERCOTEC MINECON	<b>Propósito:</b> Almacenes de barrio del país aumentan su margen de utilidad. <b>Componentes:</b> Capacitación, información, asesoría individual y proyectos de inversión individual
9	Crece	SERCOTEC MINECON	<b>Propósito:</b> Empresas/Empresarios Sector productivo que atiende SERCOTEC logran hacer crecer sus negocios. <b>Componentes:</b> Proyectos individuales y planes de acción para el crecimiento de las ventas.

N°	PROGRAMA	SERVICIO INSTITUCIÓN	PROPÓSITO - COMPONENTES
10	Programa Emprendedores	SERCOTEC MINECON	<b>Propósito:</b> Aumentar el número de emprendedores de Micro o Pequeña Empresa (MIPE) formalizadas ante el SII. <b>Componentes:</b> Financiamiento de proyectos para inversión; Orientación y/o capacitación para la formalización de empresas; Financiamiento de proyectos para acciones de gestión empresarial de puesta en marcha.
11	Programa Fondo De Desarrollo Indígena <sup>211</sup>	CONADI	<b>Propósito:</b> Disminuir las brechas socio productivas que presenta la población indígena que realizan un emprendimiento o que han sido beneficiarias del Fondo de Tierras y Aguas Indígenas. <b>Componentes:</b> Proyectos de equipamiento básico de predios, estudios de pre-inversión y factibilidad para los proyectos de inversión y desarrollo del ámbito económico y productivo.
12	Programa Yo Emprendo	FOSIS	<b>Propósito:</b> Personas en situación de pobreza o vulnerabilidad, que desarrollan actividades económicas autónomas, perciben ingresos mayores y más estables fruto de su actividad independiente de generación de ingresos. <b>Componentes:</b> Desarrollo de actividades económicas en dos modalidades Básico y avanzado. Otorga capital semilla, capacitación y asesoría técnica.
13	Programa Generación De Microemprendimiento Indígena Urbano	Subsecretaría de Servicios Sociales Min Des Social Ejecutado Por CONADI	<b>Propósito:</b> Fomentar la generación de ingresos autónomos mediante el autoempleo de las personas que participan del Subsistema Seguridades y Oportunidades en sectores urbanos y pertenecientes a pueblos originarios. <b>Componentes:</b> Proyectos presentados por la población objetivo para su implementación y capacitación para la puesta en marcha.
14	Programa Promoción y Canales De Comercialización	SERCOTEC MINECON	<b>Propósito:</b> MYPEs con ventas inferiores a 25.000 UF, promocionan, difunden y comercializan sus productos o servicios. <b>Componentes:</b> participación en ferias, eventos de exposición y otros espacios de comercialización
15	Programa Semilla Inicia	CORFO	<b>Propósito:</b> Emprendimientos con potencial de crecimiento en fase iniciales (sin ventas) que tienen un prototipo funcional, logran su validación comercial (generan primeras ventas). <b>Componentes:</b> Financiamiento a la iniciativa de negocio
16	Programa Apoyo a la Comercialización de Artesanías	Fundación Artesanías Chile	<b>Propósito:</b> Aumentar el ingreso de los artesanos y artesanas tradicionales de Chile. <b>Componentes:</b> Fondo de compras rotatorio destinado a la adquisición exclusiva de productos artesanales y Comercialización.
17	Programa Prodesal	INDAP	<b>Propósito:</b> Micro productores con acreditación vigente que registren una caracterización socio económica entre 0 y 50% del Registro Social de Hogares, y sin pertenencia indígena, generan más ingresos por ventas de excedentes de la producción silvoagropecuaria y actividades conexas. <b>Componentes:</b> Asesoría técnica en producción y compra de insumos y activos productivos.
18	Programa Difusión y Fomento de las Culturas Indígenas	CONADI	<b>Propósito:</b> Aumentar el desarrollo del quehacer artístico-cultural de cultores y culturas indígenas, mediante el financiamiento de iniciativas. <b>Componentes:</b> Fondo concursable iniciativas artístico-culturales; Subsidio para ferias y exposiciones; Generación y edición de material gráfico, radial y televisivo
19	Programa Turismo y Pueblos Indígenas	CONADI	<b>Propósito:</b> Aumentar los niveles de competitividad de las iniciativas turísticas que desarrollan las personas indígenas del país. <b>Componentes:</b> Subsidio para implementar iniciativas turísticas; Financiamiento a proyectos para la puesta en valor y recuperación de sitios patrimoniales; difusión.

Fuente: Elaboración propia en base a informes de seguimiento BIPS.

<sup>211</sup> Kume Mognen es parte de este fondo.



**B: DIRIGIDOS A LA BAJA EMPLEABILIDAD**

N°	PROGRAMA	SERVICIO INSTITUCIÓN	PROPÓSITO - COMPONENTES
1	Programa Becas Laborales (Ex Becas Franquicia Tributaria)	SENCE	<b>Propósito:</b> Hombres y mujeres entre 18 a 65 años que pertenezcan al 80% más vulnerable de la población mejoran las competencias laborales y/o de empleabilidad. <b>Componentes:</b> Capacitación en oficio; Práctica en puesto de trabajo; Subsidio de locomoción.
2	Programa Fórmate para el trabajo (Ex Capacitación en Oficios)	SENCE	<b>Propósito:</b> Mejorar la empleabilidad de la población económicamente activa, del 60% más vulnerable de la población, o que pertenezcan a otros grupos vulnerables priorizados. <b>Componentes:</b> Formación en oficio; Práctica Laboral; Intermediación Laboral; Nivelación de Estudios; asistencia técnica para desarrollar un proyecto de emprendimiento cuando se requiere.
3	Programa Centros de Educación y Trabajo (CET) Cerrados	Gendarmería	<b>Propósito:</b> Condenados privados de libertad que reciben intervención laboral, mejoran sus competencias laborales. <b>Componentes:</b> Capacitación Laboral; asesoría en trabajo productivo.
4	Programa Centros De Educación Y Trabajo Semiabiertos	Gendarmería	<b>Propósito:</b> Condenados privados de libertad intervenidos en espacios diferenciados desarrollan competencias sociales y hábitos laborales. <b>Componentes:</b> Capacitación Laboral; asesoría en trabajo productivo.
5	Programa Becas del Fondo de Cesantía Solidario (BFCS)	SENCE	<b>Propósito:</b> Aumentar inserción laboral de personas cesantes, beneficiarias del Fondo de Cesantía Solidario, FCS <b>Componentes:</b> Capacitación en oficio; Subsidio locomoción; Seguro de Accidentes.
6	Programa Becas CFT CEDUC UCN Lebu/Becas CFT Lota Arauco	CORFO	<b>Propósito:</b> Incrementar la cantidad de personas con estudios superiores cursados, pertenecientes a la Zona de Arauco mejorando sus competencias e inserción laboral. <b>Componentes:</b> Becas formación Técnica.
7	Programa Formación para la Competitividad	CORFO	<b>Propósito:</b> Fuerza de Trabajo, de sectores productivos priorizados por CORFO, mejoran sus competencias laborales para abordar los desafíos productivos de sus respectivos sectores. <b>Componentes:</b> Becas formación Técnica; Certificación de competencias laborales; Becas de pasantías escolares en el extranjero.
8	Programa Yo Trabajo	FOSIS	<b>Propósito:</b> Personas vulnerables, cesantes o inactivas mejoran sus condiciones de empleabilidad y pueden acceder al mercado laboral a través de empleo dependiente o independiente. <b>Componentes:</b> Formación sociolaboral personalizada; Colocación laboral
9	Programa Yo Trabajo - Apoyo a Tu Plan Laboral	FOSIS	<b>Propósito:</b> Mejorar las condiciones de empleabilidad de los beneficiarios del Sistema Seguridades y Oportunidades para lograr su ingreso al mercado laboral. <b>Componentes:</b> Planes de acción elaborados; Ayudas específicas (apoyo a la entrevista laboral, servicio de guardería, movilización, entre otros).
10	Programa Yo Trabajo Jóvenes	FOSIS	<b>Propósito:</b> Jóvenes preferentemente entre 18 y 24 años, desocupados (cesantes y que buscan trabajo por primera vez) inactivos o que desarrollen un trabajo precario mejoran sus <b>condiciones</b> de empleabilidad. <b>Componentes:</b> Formación Laboral; Intermediación Laboral.
11	Programa Apoyo al Empleo Sistema Chile Solidario	Ministerio Desarrollo Social y Familia	<b>Propósito:</b> Personas pertenecientes al Subsistema Seguridades y Oportunidades que se encuentran desempleadas logran su inserción laboral efectiva. <b>Componentes:</b> Apresto Laboral; Capacitación en Oficio; Práctica Laboral

N°	PROGRAMA	SERVICIO INSTITUCIÓN	PROPÓSITO - COMPONENTES
12	Programa Servicios Sociales Línea IEF-Chisol	Ministerio Desarrollo Social, ejecutado por MINTRAB	<b>Propósito:</b> Personas mayores de 18 años de edad, desempleadas, pertenecientes al Subsistema de Seguridades y Oportunidades, se han insertado en un puesto de trabajo dependiente. <b>Componentes:</b> Capacitación en oficios; Intermediación/Colocación Laboral
13	Programa de Intermediación Laboral para penados en el Sistema Abierto (Ex Programa Laboral)	Gendarmería	<b>Propósito:</b> Personas con penas sustitutivas (preferentemente con libertad vigilada y libertad vigilada intensiva), reciben intervención especializada en factores de riesgo asociados a la empleabilidad, disminuyendo su reincidencia legal <b>Componentes:</b> Capacitación e Intermediación Laboral

Fuente: Elaboración propia en base a informes de seguimiento BIPS.

### C: DIRIGIDOS AL DESEMPLEO Y BAJA PARTICIPACIÓN LABORAL

N°	PROGRAMA	SERVICIO INSTITUCIÓN	PROPÓSITO - COMPONENTES
1	Programa Franquicia Tributaria (Ex Impulsa Personas)	SENCE	<b>Propósito:</b> Mejorar el capital humano de las personas mayores de 15 años pertenecientes a la fuerza de trabajo. <b>Componentes:</b> Bonificación al empleo; Capacitación y/o Certificación de competencias.
2	Programa Reinventate (Ex Reconversión Laboral)	SENCE	<b>Propósito:</b> Mejorar la empleabilidad de personas cesantes de 18 años y más, del 80% más vulnerable de la población. <b>Componentes:</b> Formación en competencias laborales demandadas.
3	Programa Servicios Sociales	Subsecretaría del Trabajo PROEMPLEO	<b>Propósito:</b> Personas mayores de 18 años desempleadas, se insertan en un puesto de trabajo <b>Componentes:</b> Formación en oficio, práctica Laboral; Intermediación Laboral.
4	Programa de Intermediación Laboral (ex FOMIL)	SENCE	<b>Propósito:</b> Personas desocupadas y ocupadas en búsqueda de empleo mejoran su proceso de vinculación laboral mediante el aumento del acceso a servicios de intermediación. <b>Componentes:</b> Intermediación Laboral
5	Programa Intermediación Laboral para Jóvenes (PIL)	SENAME	<b>Propósito:</b> Jóvenes infractores de ley condenados a sanciones de medio libre y privativos de libertad por Ley N° 20.084 logran insertarse en un puesto de trabajo formal. <b>Componentes:</b> Apresto laboral, Intermediación laboral; Diagnóstico.
6	Programa Formación en el Puesto de Trabajo (Ex Aprendices)	SENCE	<b>Propósito:</b> Aumentar la inserción laboral de jóvenes entre 15 y 24 años y adultos de 60 años o más desocupados, mediante la entrega de incentivos de contratación y capacitación. <b>Componentes:</b> Bonificación al empleador por cada persona contratada; Capacitación.
7	Programa Subsidio al Empleo Joven (SEJ)	SENCE	<b>Propósito:</b> jóvenes de 18 a 25 años pertenecientes al 40% más vulnerable de la población aumentan su tasa de participación en el mercado laboral, entendida como inserción y permanencia <b>Componentes:</b> Subsidio a trabajadores dependientes o independientes; Subsidio al empleador

N°	PROGRAMA	SERVICIO INSTITUCIÓN	PROPÓSITO - COMPONENTES
8	Programa Bono al Trabajo De La Mujer	Subsecretaría de Servicios Sociales MDSyF	<b>Propósito:</b> Mujeres en situación de vulnerabilidad entre 25 a 59 años mejoran sus condiciones laborales. <b>Componentes:</b> Subsidio al trabajador; Subsidio al empleador.
9	Programa Inversión en la Comunidad	Subsecretaría del Trabajo	<b>Propósito:</b> Personas desempleadas mayores de 18 años, que habitan en las regiones con mayor desequilibrio entre la oferta y demanda de trabajo, encuentran un empleo de emergencia. <b>Componentes:</b> Financia proyectos intensivos en mano de obra.
10	Programa de Reinserción Laboral	Gendarmería	<b>Propósito:</b> Disminuir la presencia de factores de riesgo de reincidencia delictual en Personas que hayan egresado del Subsistema Cerrado por cumplimiento de condena. <b>Componentes:</b> Intervención psicosocial; capacitación; Intermediación laboral.

Fuente: Elaboración propia en base a informes de seguimiento BIPS.

## ANEXO 2: COORDINACIONES PARA LA EJECUCIÓN Y OPERACIÓN DE LA OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE

### MECANISMOS DE COORDINACIÓN EXTERNOS E INTERNOS

#### PROGRAMA MUJER EMPRENDE (MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO)

El trabajo de coordinación a nivel intersectorial es fundamental en el desarrollo de ambos componentes para la vinculación efectiva de las emprendedoras con instituciones de fomento productivo, una vez que egresan del Programa y logran avanzar en el desarrollo de sus emprendimientos. La implementación del Programa se realiza a través de ejecutores externos públicos o privados especializados en fomento productivo y vía licitación. Ejecutores externos capacitan en todos los contenidos técnicos (de gestión, administración, Tics) y otros relativos a los emprendimientos. El equipo SERNAMEG Regional lo hace en temas de Empoderamiento, liderazgo y género. El componente 2 se realiza a través de ejecutores externos públicos o privados especializados en género y vía licitación. El conjunto de servicios secuenciados de la forma descrita constituye una oferta integral que facilita el desarrollo de las emprendedoras y el mantenimiento de sus emprendimientos.

#### 1. El programa es ejecutado por terceros.

-Universidades: Centro de formación. Entrega capacitación y asistencia técnica. Se selecciona mediante licitación pública.

-SENDA: Organismo Privado. Entrega capacitación y asistencia técnica. Se selecciona mediante licitación pública

-Corporación de Desarrollo de Arica y Parinacota (CORDAP): Organismo privado sin fines de lucro. Entrega capacitación y asistencia técnica. Se selecciona mediante licitación pública.

#### 2. El programa se articula con otras instituciones para ejecutar uno o todos sus componentes.

-Convenio con Centro de Desarrollo de Negocios. SERCOTEC212. El Programa se articula a fin de vincular los servicios integrales - técnicos que estos Centros ofrecen a las emprendedoras. El Programa entrega el diagnóstico de las emprendedoras a objeto que la intervención de los Centros de Negocios sea más pertinente a las necesidades de cada una de ellas. Mediante esta articulación se busca vincular a las mujeres emprendedoras con el medio o ecosistema productivo local. El acuerdo entre ambas instituciones dará acceso preferente a emprendedoras de SERNAMEG para que se capaciten en los Centros de Negocios de SERCOTEC (nivel nacional). Beneficia 1.000 mujeres. En 2019, SERNAMEG decidió realizar la Escuela de Emprendimiento, tomando como ejecutor a SERCOTEC (nivel nacional).

#### 3. El programa se articula con otras instituciones para complementar su oferta.

-Convenio con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. La articulación se realiza a partir de los instrumentos de fomento productivo del Ministerio (financiamiento, incubadoras de negocios, entre otros). Las Direcciones Regionales del SERNAMEG establecen vínculos en cada territorio para articular los instrumentos de acuerdo a las necesidades específicas de las emprendedoras. Se busca potenciar el crecimiento, desarrollo, escalamiento, innovación y mejoramiento de las mujeres emprendedoras.

-Convenio con CONADI<sup>213</sup>. Articulación orientada a generar espacios de encuentro, asociatividad, formación, exposición, comercialización y generación de redes entre mujeres pertenecientes a los 9 pueblos originarios que participan en el programa. Mediante esta coordinación se aúnan e intercambian experticias y recursos para la ejecución de actividades que ponen en valor la cultura y productos elaborados por las emprendedoras.

212 <https://www.sercotec.cl/1000-mujeres-emprendedoras-se-beneficiaran-con-convenio-sernameg-y-sercotec/>

213 <http://www.conadi.gob.cl/noticias/ministras-rubilar-y-zalaquett-firmaron-convenio-de-colaboracion-para-visibilizar-el-rol-de-las-mujer>

El objetivo es visibilizar y relevar el rol de las mujeres indígenas en el ámbito social, cultural, económico y político, de manera de contribuir a promover los niveles de autonomía económica a través de la difusión de los emprendimientos de las mujeres. Realización en conjunto desde el año 2012 de la Expo Feria Mujeres Emprendedoras Indígenas, a nivel nacional.

-Convenio con INDAP. Articulación orientada a las participantes del Programa MAE que califiquen como usuarias de INDAP, accedan a instrumentos que promueven la asociatividad, capacitación técnica, comercialización, redes, subsidios y créditos a mujeres vinculadas a las actividades agropecuarias y de ganadería. A través de esta coordinación, se intercambian experticias y recursos para la ejecución de actividades con alcance territorial, desde la especificidad del trabajo con mujeres campesinas y con perspectiva de género, visibilizando el aporte a la economía nacional, del trabajo de pequeñas productoras campesinas.

-Convenio con Banco Estado<sup>214</sup>. A partir del convenio actualizado entre el MinMujeryEG y Banco Estado para los programas Crece Mujer Emprendedora y Crece Mujer activa, las emprendedoras del Programa ME cuentan con facilidades para acceder a productos financieros. También Banco Estado imparte capacitaciones en educación financiera que complementan los contenidos que trabaja el Programa ME.

-Convenio con FOSIS<sup>215</sup>. A través de su oferta programática, entrega más oportunidades a usuarias en su proceso de inserción en el mundo del trabajo remunerado para obtener mayor bienestar personal, a su familia y, a su vez, cuentan con redes de apoyo para el cuidado de sus hijos mientras trabajan. También realizan capacitación en género (nivel nacional).

-Convenio con INACAP<sup>216</sup>. Capacitación en Marketing Digital, cuyo principal objetivo es apoyar las ventas, a través de Internet y redes sociales de los emprendimientos de usuarias de los programas (Iquique, Santiago Centro y Curicó). Beneficia a 900 mujeres.

-Convenio con DreamBuilder<sup>217</sup>. Acceso al programa "Creador de Negocios para la Mujer" que patrocina e impulsa esta compañía que entrega herramientas necesarias para desarrollar un modelo de negocio formal y sustentable (nivel nacional). Beneficia a 1.500 mujeres.

-Convenio con IBM<sup>218</sup>. Talleres de metodologías de trabajo "Design Thinking" y "Agile", set de herramientas y procesos que se utilizan para identificar soluciones a problemas a través del pensamiento creativo (nivel nacional). Beneficia a 1.000 mujeres.

-Convenio con Walmart<sup>219</sup>. Para fomentar el emprendimiento femenino en el país, a través de la realización de 29 ferias, en once regiones distintas.

#### 4. El programa se complementa con programas o intervenciones de la misma Institución o Servicio Público.

-Con Programa de 4 a 7 (P47). Las beneficiarias de ME que requieran cuidado de niños/as entre 6 y 13 años en jornada alterna al colegio son priorizadas para su acceso al P47; y mujeres emprendedoras que se encuentran participando en el Programa 4 a 7, pueden acceder a los servicios del Programa ME, si cumplen los requisitos de ingreso.

214 <https://www.elcalbucano.cl/2017/11/firma-de-convenio-de-colaboracion-bancoestado-y-ministerio-de-la-mujer-y-la-equidad-de-genero/>

215 <https://www.fosis.gob.cl/es/noticias/FOSIS-y-SernamEG-suscriben-convenio-de-colaboraci%C3%B3n-que-beneficiar%C3%A1-a-mujeres-de-Ays%C3%A9n-ID=153549/>

216 <https://portales.inacap.cl/noticias/destacadas/noticias-destacadas-2020/inacap-y-sernameg-se-unen-para-apoyar-el-emprendimiento-femenino-en-tiempos-de-crisis->

217 <https://www.elabra.cl/MemoriaDreambuilderChile2019/socios-de-dreambuilder/>

218 <https://minmujeryeg.gob.cl/?p=28765>

219 [https://www.walmartchile.cl/48571\\_nuevo-convenio-para-fomentar-emprendimiento-femenino-a-traves-de-feria-de-navidad.html](https://www.walmartchile.cl/48571_nuevo-convenio-para-fomentar-emprendimiento-femenino-a-traves-de-feria-de-navidad.html). [https://cdn.digital.gob.cl/public\\_files/Campa%C3%B1as/Cuenta-P%C3%BAblica-2020/CP-sectoriales/21-2020-SECTORIAL-MINISTERIO-DE-LA-MUJER-Y-EQUIDAD-DE-GENERO.Pdf](https://cdn.digital.gob.cl/public_files/Campa%C3%B1as/Cuenta-P%C3%BAblica-2020/CP-sectoriales/21-2020-SECTORIAL-MINISTERIO-DE-LA-MUJER-Y-EQUIDAD-DE-GENERO.Pdf)

-Con Programa Atención, Protección y Reparación en Violencia contra las Mujeres (PAV): Las beneficiarias del programa ME, reciben charlas e información sobre violencia de Género de parte del programa PAV; y las mujeres participantes del PAV se les otorga acceso preferencial a los componentes del programa ME.

-Con Programa Mujer Ciudadanía y Participación Política (PMP): Las beneficiarias del ME pueden acceder a los talleres, elaboración de agendas y escuelas de liderazgo del programa PMP si cuentan con el perfil requerido. A su vez las beneficiarias del PMP pueden incorporarse a los servicios del ME si cumplen con los requisitos.

-Con Programa Mujeres Jefas de Hogar (MJH): Las beneficiarias del MJH correspondientes a la línea trabajo independiente, una vez finalizado el primer componente, y si cumplen con los requisitos para ingresar al Programa ME, pueden acceder al Plan de Formación y Capacitación Técnica Profesionalizando el Emprendimiento, lo que implica un siguiente paso ascendente en su trayectoria para avanzar en autonomía económica.

##### **5. Convenios en temáticas que benefician a la población atendida, y no se relacionan con la ejecución de los componentes**

-Drogas y Alcohol: Convenio con SENDA<sup>220</sup>, para otorgar cupos preferentes a mujeres egresadas del programa Mujer Emprende.

-Salud Bucal: Convenio con Ministerio de Salud, beneficia prioritariamente a mujeres que participan en los programas de SERNAMEG. Cada Servicio de Salud debe asegurar el 20% de sus cupos para el programa Más Sonrisas (nivel nacional).

#### **PROGRAMA MUJER EMPRENDE (MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO)**

SERNAMEG firma convenio con Municipios que se comprometen a implementar y ejecutar el programa según orientaciones técnicas del Servicio. Cada Municipio cuenta con un equipo que selecciona a las participantes, realiza los Talleres de Formación y acompaña la concreción de c/u de los Proyectos Laborales de las mujeres (gestiona el acceso de ellas a c/u de las prestaciones consideradas por el Programa y la derivación a diferentes redes de apoyo institucional). La estrategia se complementa concertando con el sector público y privado, por medio de convenios, servicios y herramientas que mejoren las condiciones laborales o de empleabilidad de las mujeres. Estos servicios y herramientas consisten en capacitaciones en oficios, capacitaciones en gestión de emprendimientos, intermediación laboral y derivación a otros apoyos sociales, de educación y de salud del Estado o sector privado. La 2a etapa, del programa consiste en la elaboración de un Proyecto Laboral y considera actividades que se agrupan en 1) Actividades Bases: capacitaciones en oficios, en gestión, tics, entre las principales. Procesos de intermediación laboral, que se coordinan con SENCE; o instrumentos para el emprendimiento que se coordinan principalmente con FOSIS y los Municipios, derivación a programa MAE-SERNAMEG y otros servicios.

##### **1. El programa es ejecutado por terceros.**

-Convenio con Municipios: SERNAMEG firma convenio con cada Municipio, que se comprometen a implementar y ejecutar el programa, según orientaciones técnicas, seleccionar a las participantes, realizar los Talleres de Formación y gestionar el acceso de las mujeres a cada una de las prestaciones consideradas por el Programa y la derivación a diferentes redes de apoyo institucional.

-Convenio con Gobiernos Regionales SERNAMEG firma convenio con cada Gobierno Regional, que se comprometen a implementar y ejecutar el programa, según orientaciones técnicas, seleccionar a las participantes, realizar los Talleres de Formación y gestionar el acceso de las mujeres a cada una de las prestaciones consideradas por el Programa y la derivación a diferentes redes de apoyo institucional.

-Convenio con Fundaciones y organizaciones firma convenio con cada fundación y organización, que se compromete a implementar y ejecutar el programa, según orientaciones técnicas, seleccionar a las participantes, realizar los talleres de formación

220 <https://minmujeryeg.gob.cl/?p=28453>

y gestionar el acceso de las mujeres a cada una de las prestaciones consideradas por el Programa y la derivación a diferentes redes de apoyo institucional.

## 2. El programa se articula con otras instituciones para ejecutar uno o todos sus componentes.

-Convenio con SENCE<sup>221</sup>: traspaso de recursos para la ejecución del componente de Capacitación en oficios. SENCE, ofrece capacitación a las mujeres del PMJH, que les permita adquirir herramientas en el manejo productivo de un oficio. Otra articulación, son gestiones con diferentes actores a nivel territorial, este trabajo se lleva cabo en estrecha coordinación con SENCE a nivel central y regional y con las OMIL a nivel comunal, para fortalecer una estrategia de intermediación laboral con el programa.

-Convenio con PRODEMU. SERNAMEG traspasa recursos a PRODEMU para implementar programas vinculados a su oferta programática. PRODEMU asume la tarea de ejecutar líneas programáticas pertinentes para que las mujeres alcancen mayor autonomía física, económica y para la toma de decisiones (nivel nacional)<sup>222</sup>. Además, en la etapa inicial de los programas de ambas instituciones, se genera la complementariedad en cuanto a la derivación de mujeres desde un programa a otro en función de la realidad de cada participante y al cumplimiento de los requisitos en uno u otro programa.

## 3. El programa se articula con otras instituciones para complementar su oferta.

-Convenio con Servicio Nacional del Patrimonio Cultural para otorgar cupos indefinidos en los cursos de capacitación en Alfabetización Digital Básica y Complementada del Programa Biblioredes, a las mujeres beneficiarias del Programa Mujeres Jefas de Hogar, lo cual se operativizará en mesas de trabajo a nivel regional.

-Convenio con JUNJI: con el objeto de beneficiar prioritariamente a los hijos e hijas de las mujeres que participen en el programa Mujeres Jefa de Hogar y, a su vez, incorporar a las mujeres madres u otra adulta responsable de hijos e hijas, beneficiarios(as) de JUNJI, al Programa cuando así lo requieran y en la medida que cumplan con los requisitos de postulación

-Convenio con FOSIS<sup>223</sup>. Ambas instituciones mantienen un convenio de colaboración, en virtud de los compromisos gubernamentales asumidos por FOSIS en materia de género, se comprometió a promover el acceso preferente a mujeres participantes del programa a sus programas de emprendimiento y empleabilidad. Tanto FOSIS como SERNAMEG, en el ejercicio de sus facultades legales, han considerado la conveniencia técnica de mantener la oferta programática de FOSIS disponible para las mujeres jefas de hogar atendidas por SERNAMEG, en el entendido que un número importante de las(os) participantes del FOSIS son mujeres y en la mayoría de ellas, son Jefas de Hogar. FOSIS otorga acceso preferente a las jefas de hogar que quieran emprender a través de sus programas, abarcando programas de emprendimiento y micro financiamiento para que unas 3.000 jefas de hogar reciban capacitación y apoyo para iniciar o potenciar sus negocios.

-Convenio con Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Se coordinan acciones entre ambos programas que permita que las mujeres desempleadas, mayores de 18 años, que no cumplan los requisitos para ingresar al PMJH puedan ser derivadas al Programa de Servicios Sociales, teniendo en consideración que dicho programa busca el fortalecimiento de las competencias de empleabilidad a través de la capacitación y posterior inserción en un puesto de trabajo dependiente. También existe una línea para personas cesantes, desempleadas o que están buscando trabajo por primera vez, pertenecientes al Programa Chile Solidario o al Ingreso Ético Familiar.

-Con MINEDUC<sup>224</sup>. Para el desarrollo de talleres de nivelación de estudios.

-Convenio con INACAP<sup>225</sup>. Capacitación en Marketing Digital que tiene como principal

221 <https://www.senado.cl/site/presupuesto/2020/cumplimiento/Glosas%202020/27%20Mujer/258%20M%20Mujer.pdf>

222 <https://www.rln.cl/regional/79324-sernameg-y-fundacion-prodemu-se-reunen-para-evaluar-alianza-de-colaboracion-en-la-region>

223 <https://www.gob.cl/noticias/gobierno-firma-convenio-que-busca-apoyar-3000-jefas-de-hogar-para-emprendimientos/>

224 [http://gobiernotransparente.junji.gob.cl/portal/transparencia/actos\\_resoluciones/regiones/institucional/2017/360.PDF](http://gobiernotransparente.junji.gob.cl/portal/transparencia/actos_resoluciones/regiones/institucional/2017/360.PDF)

225 <https://portales.inacap.cl/noticias/destacadas/noticias-destacadas-2020/inacap-y-sernameg-se-unen-para-apoyar-el->

objetivo apoyar las ventas, a través de Internet y redes sociales de los emprendimientos de usuarias de los programas (Iquique, Santiago Centro y Curicó). Beneficia a 900 mujeres.

-Convenio con DreamBuilde<sup>226</sup>. Acceso al programa "Creador de Negocios para la Mujer" que patrocina e impulsa esta compañía que entrega herramientas necesarias para desarrollar un modelo de negocio formal y sustentable (nivel nacional). Beneficia a 1.500 mujeres.

#### **4. El programa se complementa con programas o intervenciones de la misma Institución o Servicio Público.**

-Con Programa 4 a 7, desarrolla una estrategia de coordinación que posibilita la derivación mutua de mujeres. Este programa es una opción de cuidado infantil para hijos(as) o niños(as) de 6 a 13 años a cargo de las participantes del programa en las comunas en que coincidan ambos programas. Además se desarrolla un procedimiento de trabajo que posibilita la coordinación conjunta con otras Instituciones para los apoyos transversales, especialmente en lo relativo a Cuidado Infantil, Nivelación de Estudios, Alfabetización Digital.

-Con Mujer Emprende. Las participantes del programa de la línea independiente una vez que terminan el componente uno (talleres) y siempre y cuando cumplan con los requisitos de postulación, pueden acceder al Programa Mujer Emprende, para adquirir herramientas (conocimientos y habilidades) para desarrollar emprendimientos. Cabe notar que si las participantes acceden al Programa Mujer Emprende deben egresar del Programa Mujeres Jefas de Hogar.

Con Atención, Protección y Reparación Integral de Violencias contra las Mujeres (PAV). Se establecen protocolos de derivación de mujeres de las Casas de Acogida y Centros de la Mujer al Programa Jefas de Hogar y viceversa. Otra estrategia de apoyo entre ambos programas es la capacitación de los equipos comunales del Programa Jefas de Hogar en violencia contra la mujer, derivación, primera acogida, etc., a realizar por los profesionales del Programa PAV.

#### **5. Convenios en temáticas que benefician a la población atendida, y no se relacionan con la ejecución de los componentes**

-Drogas y Alcohol: Convenio con SENDA<sup>227</sup>, para otorgar cupos preferentes a mujeres egresadas del programa.

-Salud Bucal: Convenio con Ministerio de Salud, beneficia prioritariamente a mujeres que participan en los programas de SERNAMEG. Cada Servicio de Salud debe asegurar el 20% de sus cupos para el programa Más Sonrisas (nivel nacional).

### **PROGRAMA DE 4 A 7 (MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO)**

Existe un trabajo intersectorial en dos niveles: a nivel central con instituciones públicas y privadas y en el nivel regional y local, con instituciones públicas y/o privadas a las que son derivadas las participantes dependiendo de su perfil laboral- para fortalecer sus capacidades laborales.

Coordinación intersectorial Convenio de Colaboración con la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUANE). Este convenio de carácter anual, provee del servicio de alimentación (colaciones y servicios adicionales) para el Componente Cuidado Infantil Integral.

#### **1. El programa es ejecutado por terceros**

-Convenio con municipio: Selecciona y contrata al equipo de monitores/as, de acuerdo al perfil especificado en las Orientaciones Técnicas del Programa; define los establecimientos educacionales donde operará el Programa; elabora el Proyecto anual; compra los materiales que se utilizarán en los diversos Talleres y supervisa la implementación.

-Convenio con SEREMI EDUCACION Arica y Parinacota: Selecciona y contrata al equipo de monitores/as de acuerdo al perfil especificado en las Orientaciones Técnicas del Programa; define los establecimientos educacionales donde operará el Programa; elabora el Proyecto anual; compra los materiales que se utilizarán en los diversos Talleres y supervisa la implementación.

<sup>226</sup> <https://www.elabra.cl/MemoriaDreambuilderChile2019/socios-de-dreambuilder/>

<sup>227</sup> <https://minmujeryeg.gob.cl/?p=28453>



el Proyecto anual; compra los materiales que se utilizarán en los diversos Talleres y supervisa la implementación.

## 2. El programa se articula con otras instituciones para ejecutar uno o todos sus componentes

-Convenio con SENCE: Opera en el nivel regional y local, el programa deriva a sus beneficiarias para las actividades relacionadas con el componente de apresto laboral.

-Convenio con MINEDUC: Opera en el nivel regional y local, el programa deriva a sus beneficiarias para las actividades relacionadas con el componente de apresto laboral.

-Convenio con FOSIS<sup>228</sup>: Acceso preferente a las mujeres del programa a la oferta programática de FOSIS.

-Convenio con JUNAEB: Entrega de servicio de alimentación para niños y niñas que participan en el Programa.

## 3. El programa se articula con otras instituciones para complementar su oferta.

-Convenio con INACAP<sup>229</sup>: Capacitación en Marketing Digital, tiene como principal objetivo apoyar las ventas, a través de Internet y redes sociales de los emprendimientos de usuarias de los programas (Iquique, Santiago Centro y Curicó). Beneficia a 900 mujeres.

-Convenio con DreamBuilder<sup>230</sup>: Acceso al programa "Creador de Negocios para la Mujer" que patrocina e impulsa esta compañía que entrega herramientas necesarias para desarrollar un modelo de negocio formal y sustentable (nivel nacional). Beneficia a 1.500 mujeres.

## 4. El programa se complementa con programas o intervenciones de la misma Institución o Servicio Público.

-Con Mujeres Jefas de Hogar, MJH: Participantes del Programa 4 a 7 que son jefas de hogar y que buscan trabajo, nivelan estudios o se capacitan, pueden acceder al Programa MJH en los talleres de formación para el trabajo, lo que les permite construir un proyecto laboral dependiente o independiente, y de acuerdo a ello optar a componentes específicos. Asimismo, participantes del MJH que sean responsables del cuidado de niños y niñas en edad escolar pueden acceder al Programa 4 a 7, sin embargo, aquellas que egresen exitosamente del componente de formación del MJH no accederán a los apoyos transversales del componente 1 del 4 a 7, porque recibieron la formación desde MJH. La complementariedad entre los programas se da en los territorios, ya sea por gestiones del equipo regional o comunal.

-Con Mujer Asociatividad y Emprendimiento: Mujeres participantes del Programa 4 a 7 que desarrollan un emprendimiento y cumplan con el perfil del programa Mujer Emprende (emprendedoras con actividad productiva de al menos un año de antigüedad y con ingresos por su actividad económica) accederán a la oferta de este Programa al componente GEME (Genera Mujer Emprendedora) que entrega formación y asistencia técnica diferenciada en tres niveles de acuerdo al desarrollo del emprendimiento. Asimismo, participantes del Mujer Emprende que sean responsable del cuidado de niñas y niños en edad escolar, podrán acceder a la oferta de ambos componentes del 4 a 7. La complementariedad entre los programas se da en los territorios, por gestiones del equipo regional SERNAMEG con el ejecutor del 4 a 7.

-Con Atención, Protección y Reparación Integral de Violencias contra las Mujeres (PAV): Las participantes conocerán y serán vinculadas-quienes lo requieran- a este programa, para acceder al dispositivo que necesiten. Asimismo, mujeres beneficiarias del Programa PAV que sean responsables del cuidado de niños y niñas en edad escolar, y que requieran apoyo para participar en el mercado laboral, podrán acceder a la oferta del programa 4 a 7.

-Con Mujer Ciudadanía y Participación: Las mujeres del programa 4 a 7 que cumplan con el perfil y que así lo requieran, podrán postular a la oferta del programa Mujer y Participación

228 <https://www.gob.cl/noticias/gobierno-firma-convenio-que-busca-apoyar-3000-jefas-de-hogar-para-emprendimientos/>

229 <https://portales.inacap.cl/noticias/destacadas/noticias-destacadas-2020/inacap-y-sernameg-se-unen-para-apoyar-el-emprendimiento-femenino-en-tiempos-de-crisis->

230 <https://www.elabra.cl/MemoriaDreambuilderChile2019/socios-de-dreambuilder/>

Política. En tales casos las mujeres serán derivadas internamente por el equipo de SERNAMEG Regional y podrán acceder a la oferta de cuidado infantil del programa de Mujer y Participación Política, siempre y cuando los horarios y los lugares en los cuales se realicen las escuelas de líderes políticas sean diferentes a los correspondientes del programa 4 a 7.

### 5. Convenios en temáticas que benefician a la población atendida, y no se relacionan con la ejecución de los componentes

-Drogas y Alcohol: Convenio con SENDA<sup>231</sup>, para otorgar cupos preferentes a mujeres egresadas del programa.

-Salud Bucal: Convenio con Ministerio de Salud, beneficia prioritariamente a mujeres que participan en los programas de SERNAMEG. Cada Servicio de Salud debe asegurar el 20% de sus cupos para el programa Más Sonrisas (nivel nacional).

### PROGRAMA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LA MUJER (PRODEMU)<sup>232</sup>

El informe de Desempeño del programa 2019, indica en los siguientes: Ejecución: Ejecuta la propia institución. Articulaciones: El programa no se articula con otras instituciones públicas o privadas. Complementariedades Internas: El programa no se complementa con programa(s) o intervención(es) de la misma Institución o Servicio Público. Complementariedades Externas: El programa no se complementa con programa(s) o intervención(es) de otra(s) Institución(es) o Servicio(s) Público(s). No obstante, la información disponible indica:

#### 2. El programa se articula con otras instituciones para ejecutar uno o todos sus componentes

-Convenio con SERNAMEG<sup>233</sup> para implementar programas vinculados a su oferta programática. PRODEMU asume la tarea de ejecutar líneas programáticas pertinentes para que las mujeres alcancen mayor autonomía física, económica y para la toma de decisiones (nivel nacional)<sup>234</sup>.

#### 3. El programa se articula con otras instituciones para complementar su oferta.

-Convenio con Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura a Pequeña Escala (INDESPA)<sup>235</sup>. Para la capacitación en competencias laborales y asociatividad de mujeres asociadas con la pesca artesanal.

-Convenio con FOSIS<sup>236</sup>. Convenio único a nivel nacional, considera la colaboración conjunta para usuarios FOSIS y participantes PRODEMU de la Región de Los Lagos que necesiten apoyo para fortalecer herramientas formativas y de esta manera fortalecer sus negocios. Adicionalmente, considera acciones específicas y complementarias para participantes de los programas Yo Emprendo Semilla del Subsistema Seguridades y Oportunidades, para que exista un encadenamiento con todos los programas PRODEMU. Beneficia a 390 mujeres.

-Convenio con Ministerio de Energía<sup>237</sup>. Para formar a mujeres vulnerables en actividades de difusión y capacitación sobre materias propias del sector energético, como eficiencia energética, seguridad eléctrica y de gas entre otras.

-Convenio con Programa Mujeres Jefas de Hogar para la derivación entre programas según el perfil de las beneficiarias.

231 <https://minmujeryeg.gob.cl/?p=28453>

232 En retroalimentación de PRODEMU recibida una vez finalizada la evaluación, se señalaron otras coordinaciones con: DreamBuilder, Sodexo, CODELCO, BancoEstado, Cruz Roja Chilena, Fondo Esperanza, Subsecretaría de Previsión Social y Chile Valora. La metodología de articulación consiste en mesas regionales de contrapartes PRODEMU con su respectiva contraparte regional y/o macrozonal, según disponga la institución.

233 [http://www.prodemu.cl/2021/03/31/n006/?utm\\_source=rss&utm\\_medium=rss&utm\\_campaign=n006](http://www.prodemu.cl/2021/03/31/n006/?utm_source=rss&utm_medium=rss&utm_campaign=n006)

234 <https://www.rln.cl/regional/79324-sernameg-y-fundacion-prodemu-se-reunen-para-evaluar-alianza-de-colaboracion-en-la-region>

235 <https://www.mundoacuicola.cl/new/convenio-impulsara-capacitacion-de-mujeres-de-la-pesca-artesanal-y-su-acceso-a-tecnologias/>

236 <https://www.fosis.gob.cl/es/noticias/4026/>

237 <https://laquintaemprende.cl/2020/09/convenio-entre-prodemu-y-ministerio-de-energia-permitira-capacitar-a-mujeres-en-eficiencia-energetica/>

### DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES (PRODEMU)

El informe de Desempeño del programa 2019, indica en los siguientes: Ejecución: Ejecuta la propia institución. Articulaciones: El programa no se articula con otras instituciones públicas o privadas. Complementariedades Internas: El programa no se complementa con programa(s) o intervención(es) de la misma Institución o Servicio Público. Complementariedades Externas: El programa no se complementa con programa(s) o intervención(es) de otra(s) Institución(es) o Servicio(s) Público(s). No obstante, la información disponible indica:

#### 2. El programa se articula con otras instituciones para ejecutar uno o todos sus componentes

-Convenio con la Subsecretaría del trabajo<sup>238</sup>. PRODEMU se hace responsable de la ejecución del Programa Desarrollo de Competencias Laborales para Mujeres de Chile Solidario e Ingreso Ético Familiar, mediante la capacitación y formación en oficios (nivel nacional).

-Convenio con el Ministerio de Desarrollo Social<sup>239</sup>. Atención de las mujeres del Sistema de Protección Social Chile Solidario e Ingreso Ético Familiar a través del programa (nivel nacional).

-Convenio Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL) para la ejecución del componente.

### FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA MUJERES CAMPESINAS (PRODEMU)

El informe de Desempeño del programa 2019, indica en los siguientes: Ejecución: Ejecuta la propia institución. Articulaciones: El programa no se articula con otras instituciones públicas o privadas. Complementariedades Internas: El programa no se complementa con programa(s) o intervención(es) de la misma Institución o Servicio Público. Complementariedades Externas: El programa no se complementa con programa(s) o intervención(es) de otra(s) Institución(es) o Servicio(s) Público(s). No obstante, la información disponible indica<sup>240</sup>:

#### 3. El programa se articula con otras instituciones para complementar su oferta.

-Convenio de colaboración con INDAP<sup>241</sup>. Para el apoyo a mujeres campesinas a mejorar el ingreso derivado de actividades económico-productivas rurales con cobertura predeterminada. INDAP traspasa a la Institución los recursos financieros requeridos para las líneas de apoyo y cobertura que considera programa.

### PROGRAMA MEJORA A LA EMPLEABILIDAD PARA ARTESANA/OS TRADICIONALES DE ZONAS RURALES (FUNDACIÓN ARTESANÍAS DE CHILE)

El programa mantiene un convenio con la Subsecretaría del Trabajo. El programa no es ejecutado por terceros. El programa se complementa con programa(s) o intervención(es) de la misma Institución o Servicio Público.

#### 2. El programa se articula con otras instituciones para ejecutar uno o todos sus componentes

-Convenio con Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio<sup>242</sup>. Transferencia de recursos para financiar gastos destinados a la programación, mantención, administración y/o funcionamiento de proyectos y programas de la Fundación. Las acciones financiadas son: i) selección, desarrollo y comercialización de productos artesanales; ii) acciones de difusión (feria, seminarios); iii) valorización y revitalización del patrimonio (capacitación e investigación); y iv) acciones en los establecimientos escolares de educación pública y/o

238 [https://www.subtrab.gob.cl/wp-content/uploads/2014/01/Informe\\_Tecnico\\_Inicial\\_LDCL\\_2014\\_PRODEMU.pdf](https://www.subtrab.gob.cl/wp-content/uploads/2014/01/Informe_Tecnico_Inicial_LDCL_2014_PRODEMU.pdf)

239 <http://www.gobernacionelqui.gov.cl/noticias/prodemu-certifica-programas-desarrollo-de-competencias-laborales-y-apoyo-a-la-dinamica-familiar-en-vicuna/>

240 Orientaciones Programáticas 2019 Dirección de Programas y Gestión Regional Fundación PRODEMU

241 <https://www.indap.gob.cl/docs/default-source/Programas/PRODEMU/resoluci%C3%B3n-n-2469-convenio-marco-indap-prodemu-16-01-2014.pdf?sfvrsn=0>

242 <https://artesaniasdechile.cl/wp-content/uploads/2020/03/MINCAP-CONVENIO-2020.pdf>

en las comunidades próximas a ellos (nivel nacional).

**4. El programa se complementa con programa o intervención de la misma Institución o Servicio Público.**

-Con Apoyo a la Comercialización de Artesanías: La complementariedad se realiza en el componente de inserción, ya que mediante el programa de Apoyo a la comercialización de Artesanías, se ingresa a la Red a la población beneficiaria del programa Mejora a la empleabilidad, una vez que éstos cumplen los requisitos solicitados. A su vez, desde el Programa de Apoyo a la Comercialización se solicita apoyo de capacitación para ciertas agrupaciones que no están logrando estándares que calidad adecuados, ante lo cual se inscriben con capacitación con enfoque principalmente técnico.

**PROGRAMA KUME MOGNEN PO ZOMO (CONADI)**

El informe de Desempeño del programa 2019, indica en los siguientes: Ejecución: Ejecuta la propia institución. Articulaciones: El programa no se articula con otras instituciones públicas o privadas. Complementariedades Internas: El programa no se complementa con programa(s) o intervención(es) de la misma Institución o Servicio Público. Complementariedades Externas: El programa no se complementa con programa(s) o intervención(es) de otra(s) Institución(es) o Servicio(s) Público(s).

**4. El programa se complementa con programa o intervención de la misma Institución o Servicio Público.**

-Convenio con Programa Fondo de Desarrollo Indígena (FDI)<sup>243</sup>. Transfiere recurso al programa para su implementación. El programa Kume Mongen pu Zomo no tiene presupuesto propio asignado para su ejecución, por lo que para la realización del Concurso Público depende de la disponibilidad presupuestaria del Componente de Fomento a la Economía Indígena, del Programa Fomento Social, Productivo y Económico para Población Indígena Urbana y Rural/FDI y por otra parte la contratación de la asistencia técnica, capacitaciones y elaboración de planes de negocios, se realiza mediante Licitación Pública, dependiendo de la disponibilidad presupuestaria del Componente de Gestión Social, del Programa Fomento Social, Productivo y Económico para Población Indígena Urbana y Rural/FDI. Por lo tanto la ejecución del Programa está supeditado a las disponibilidades presupuestarias del Programa Fomento Social, Productivo y Económico para Población Indígena Urbana y Rural/FDI.

Fuente Elaboración Propia sobre la base de los Informes de Desempeño 2019.

### **ANEXO 3: EVALUACIÓN DE DISEÑO DE LA OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE**

En este Anexo se presenta el análisis detallado de la evaluación de la justificación del diseño de los programas que componen la Oferta Programática Relevante, la cual se muestra de manera separada de acuerdo

<sup>243</sup> <http://www.conadi.gob.cl/gobiernotransparente/transparencia/Concursos/2020/resex267temuco.pdf>

al ámbito de apresto laboral al cual se enfocan.

## A. PROGRAMAS DIRIGIDOS AL BAJO EMPRENDIMIENTO

Los programas evaluados que enfrentan el problema de bajo emprendimiento lo abordan desde diferentes énfasis, como: “barreras formativas”, “baja inserción en el mercado laboral”, “bajo nivel de desarrollo de los emprendimientos” o “iniciativas económicas precarias, estacionales y asociadas al autoconsumo”. Los programas justifican su diseño en dos temas: i) las características relativas al perfil de la microempresaria (pobreza indígena, escolaridad, desconexión de la oferta pública y menor manejo técnico) y ii) en problemas propios del negocio (brechas de productividad y temporalidad de las iniciativas productivas). El siguiente es un análisis de los programas:

**Kume Mognen**<sup>244</sup> (KM) plantea que enfrentará el problema: “barreras formativas impiden a las mujeres mapuche, desarrollar actividades productivas que les permitan sacar a sus familias de la pobreza.” Sin embargo, su diagnóstico no aborda el tema. No solo no define cuáles son estas barreras formativas, sino que tampoco discute su relación con el desarrollo de las actividades productivas que su población realiza.

Lo anterior se refleja en las debilidades de su diseño, una parte importante de los bienes y servicios que entrega el programa (elaboración y financiamiento de proyectos de negocio o emprendimiento; financiamiento para la adquisición de maquinaria y/o equipamiento) no se relacionan directamente con el problema enunciado y con el objetivo de propósito de “disminuir las barreras formativas”. En esta línea, se observan inconsistencias de diseño, en particular en los componentes<sup>245</sup> 2 y 3 del programa que no apuntan a resolver el problema planteado. Por otra parte, el tercer componente: “diagnóstico”, corresponde a una actividad no a un servicio que entregue el programa. Se transforma en un componente cuando el producto generado es un perfil que permite derivar a la beneficiaria, lo que no es el caso en el programa. En síntesis, la descripción del problema y el diagnóstico no permiten afirmar que sea posible resolver el problema planteado, ni abordar los efectos negativos mencionados en la estrategia y componentes propuestos.

En cuanto a la población descrita en el diagnóstico, esta es coherente con la población potencial del programa y con la población objetivo: “Mujeres mapuche mayores de 18 años pertenecientes a comunas de la región La Araucanía, cuya educación básica o media no ha sido completada, o bien, que no han recibido formación en el ámbito productivo.” Si bien la descripción de las características de la población objetivo alude a que no tienen acceso

<sup>244</sup> El programa fue reformulado el 2020, por lo que el diseño evaluado ya no está vigente.

<sup>245</sup> Tres componentes: 1) capacitación en labores u oficios con pertinencia cultural mapuche; 2) elaboración y financiamiento de proyectos de negocio o emprendimiento, y; 3) adquisición de maquinaria y/o equipamiento, a través del municipio de Ercilla, el cual convoca a las mujeres de la comuna para inscribirse en el programa durante el periodo de un mes o hasta completar los cupos establecidos para el año en curso. Se considera un año de plazo para capacitar o perfeccionar a las beneficiarias en un oficio o emprendimiento, la elaboración de un proyecto de negocio asociativo y la formalización de éste (microempresas o cooperativas), para lo cual contarán con acompañamiento técnico y financiamiento. <https://programassociales.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/programas/60231/2017/3>

a la capacitación, no se realiza un análisis sobre cómo se expresa en la población objetivo, es decir qué competencias o capacidades son las que se requiere abordar con el programa. Tampoco se hace mención a ninguna barrera asociada con fallas de mercado y redistribución de ingreso, por ejemplo, para justificar el programa.

**Mejora a la Empleabilidad para Artesano/as Tradicionales de Zonas Rurales (EAT)**, plantea solucionar el problema de “baja inserción en el mercado laboral de los(as) artesanos(as) tradicionales registrados en la Fundación Artesanías de Chile” y para ello propone aumentar la inserción laboral. En primer lugar, el diseño del programa no aborda la inserción laboral de su población objetivo, sino los problemas asociados con los mercados de productos artesanales. En segundo lugar, sus tres componentes<sup>246</sup> están orientados a mejorar la técnica y gestión de sus productos, mejorando de esta manera su oficio e inserción comercial, no la baja inserción laboral. En tercer lugar, el diagnóstico disponible se explaya en los mecanismos de comercialización utilizados por los artesanos, sin mencionar el tema de inserción en el mercado laboral<sup>247</sup>.

En cuanto a la población descrita en el diagnóstico, la descripción está referida centralmente a los problemas de la actividad artesanal, pero no hace alusión a la población que hace parte del programa y tampoco a cómo ha evolucionado el problema. Las necesidades de apoyo de la población objetivo no se ven expresadas y nuevamente se confunde el instrumento (en este caso comercialización) con el problema de capacidades o competencias que debería enfrentar el programa. Tampoco, se mencionan las fallas de mercado que justifican la intervención del Estado en el programa, asimetrías de información, por ejemplo. Por otra parte, la información usada para la descripción del problema y la población provienen de un diagnóstico del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, de 2012, que debería actualizarse.

**Mujer Emprende (ME)**, busca solucionar el “bajo nivel de desarrollo de los emprendimientos”. Sin embargo, en su descripción del problema no sólo no define qué se entiende por bajo nivel de desarrollo, sino que además se centra en los temas de acceso y diversificación de canales de comercialización como el problema central que ocupa al programa, sin establecer una relación causal con el problema principal. Por otra parte, el “bajo nivel de desarrollo” no es un problema, podría ser la menor rentabilidad o la baja productividad lo que el programa busca resolver, pero no se sabe.

Las principales debilidades del diseño del programa se asocian con: Primero, no se explica cómo las habilidades y experiencias de las mujeres pueden generar una menor rentabilidad, escalabilidad y bajos niveles de desarrollo de sus emprendimientos<sup>248</sup>. Segundo, la mención

246 El programa produce tres componentes: 1) Capacitación a Artesanos: técnica y de gestión comercial, 2) Inserción en plataformas comerciales y formales, y 3) Diagnósticos: gestiona capacitaciones en competencias de empleabilidad y técnicas del oficio a los artesanos(as), para que una vez capacitados, la fundación en conjunto con la Subsecretaría del Trabajo, gestionen su inserción en plataformas comerciales. <https://programassociales.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/programas/57685/2021/3>

247 Ficha de Monitoreo, [www.artesaniadeschile.cl](http://www.artesaniadeschile.cl)

248 “Las mujeres inician actividades emprendedoras a partir de sus habilidades y experiencias, asociadas a servicios y tareas domésticas o actividades heredadas por tradición familiar, lo que conlleva problemas de rentabilidad, de crecimiento y de escalabilidad” Informe Desempeño, 2019.

a barreras que dificultan el desarrollo -en la descripción que se hace de la vigencia del problema (en base a los resultados de la Encuesta de Microemprendimiento (EME), 2015)- no logran caracterizar el problema principal ni explicar adecuadamente por qué estos emprendimientos tienen menor desarrollo, lo que redundará en una inconsistencia en la definición de los distintos niveles de objetivos (propósito-componentes)<sup>249</sup> que no permite resolver el problema planteado a nivel de diseño. Tercero, se considera que los componentes presentados por el programa son insuficientes para dar cuenta del conjunto de factores presentados en el análisis sobre la vigencia del problema.

Es más, se considera que el programa no logra precisar el problema que afecta a las mujeres emprendedoras. En esta línea, el problema central en los emprendimientos de mujeres es que generan menores utilidades respecto de los manejados por hombres, centralmente por el nicho de mercado en que se ubican y la informalidad que los caracteriza<sup>250</sup>. Tampoco explica el programa que una de las causas que revelan tal situación es que las mujeres micro emprendedoras invierten más horas en el trabajo no remunerado y, a la vez, dedican menos tiempo al trabajo remunerado, y ello por la división sexual del trabajo, y la asignación cultural de roles a hombres y mujeres, que implican una alta carga de trabajo reproductivo, como se discute en el Capítulo 2. En consecuencia, este escenario repercute directamente en el nivel de ingresos de aquellos emprendimientos liderados por mujeres. Y esto es uno de los factores que debería abordar el programa.

En cuanto a la población descrita en el diagnóstico<sup>251</sup>, no se presenta información sobre la magnitud del problema, es decir no se cuantifica cuántas mujeres presentan el problema y cómo se expresa el problema en la población objetivo. Respecto del primer requisito para ingresar al programa “Mujeres con al menos 26 horas semanales de trabajo en su emprendimiento” el programa sustenta este criterio<sup>252</sup> en base a estadísticas de dedicación promedio de las mujeres al negocio. Sin embargo, el programa no logra responder cuál es la relación que tiene el criterio con el problema abordado por el programa “bajo nivel de desarrollo del emprendimiento” o dicho de otro modo si el criterio definido es una variable que explica algún aspecto del problema.

**Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas (FCC)**, aborda el problema de “precariedad y estacionalidad de iniciativas económicas asociadas al autoconsumo, desarrolladas por pequeñas productoras agrícolas y campesinas”. Sin embargo, la presentación del problema no sólo no desarrolla el tema ni aporta estadísticas al respecto, sino que además está referido a la “menor participación laboral y feminización de las actividades

249 Profesionalizando el Emprendimiento (capacitaciones y charlas); Fomento de redes y asociatividad (intercambios).

250 Un 73% de las mujeres emprendedoras generan ingresos que no superan el salario mínimo (\$320.500 brutos). Así, sólo 1 de cada 10 mujeres emprendedoras recibe ganancias que superan los \$576.000 mensuales y el nivel de informalidad alcanzado en los microemprendimientos liderados por mujeres es de un 75%. Fundación SOL. 2018. Informe Mensual de Calidad del Empleo (IMCE). [https://www.fundacionsol.cl/c\\_Luzit\\_herramientas/static/wp-content/uploads/2018/03/IMCE-OND-2017-1.pdf](https://www.fundacionsol.cl/c_Luzit_herramientas/static/wp-content/uploads/2018/03/IMCE-OND-2017-1.pdf) y MINECON. 2018. Género y Microemprendimiento [https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2018/11/EME\\_5\\_Genero.pdf](https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2018/11/EME_5_Genero.pdf)

251 Informe de Detalle de Programas Sociales (cierre al 31 - diciembre - 2019) [https://programassociales.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/programas\\_nr/60661/2019/12](https://programassociales.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/programas_nr/60661/2019/12)

252 Entrevista con el programa Junio 22 de 2021.

productivas” lo que no se asocia ni con la precariedad ni estacionalidad de las iniciativas económicas de las mujeres campesinas. Además, la llamada “feminización de las iniciativas económicas” debe ser analizada por lo que es: una estrategia de sobrevivencia caracterizada por el “reemplazo” del hombre por la mujer en las explotaciones agrícolas, donde la tradicional migración familiar campo-ciudad se transforma en una migración laboral masculina asociada a un predio manejado por una mujer<sup>253</sup>. Este tipo de decisiones familiares tienen un efecto sobre la incorporación/ participación de la mujer al programa y no se considera así ni en la justificación ni en la estrategia de intervención del programa.

Respecto de la oferta de bienes y servicios del programa<sup>254</sup>, se considera que el programa no logra diferenciarse de programas similares de INDAP que atienden la misma población objetivo (aunque no exclusivamente mujeres) y temáticas similares de desarrollo productivo, comercialización y asociatividad: los programas<sup>255</sup> PAE, PRODESAL y PDI. Al respecto, un estudio de SERNAMEG (Cid y otros, 2017) indica que un 43% de usuarios de INDAP son mujeres que participan entre otros, en los programas mencionados.

Por otra parte, no se realiza una adecuada descripción del problema de la población objetivo del programa. No se presentan cifras que permitan dimensionar cuántas mujeres atendidas producen para el autoconsumo, cuántas de estas tienen emprendimientos con salida a mercado, cuántas de estos emprendimientos son definidos como “inestables” y qué variables definen la inestabilidad de los emprendimientos de la población objetivo.

## B. PROGRAMAS DIRIGIDOS A LA BAJA EMPLEABILIDAD

Los programas evaluados que enfrentan el problema de baja empleabilidad lo caracterizan desde diferentes énfasis, como: “baja inserción laboral”, “bajos niveles de empleabilidad y oportunidades laborales”. Los tres programas que lo abordan presentan la siguiente justificación:

253 Namdar, M. 2014, Pág 17 “Mujer Agrícola y Políticas Públicas en Chile” QUALITAS AGROCONSULTORES [https://www.indap.gob.cl/docs/default-source/descargas-agricultura-familiar-campesina/qualitasac\\_2014\\_mujeragricolainforme.pdf?sfvrsn=2](https://www.indap.gob.cl/docs/default-source/descargas-agricultura-familiar-campesina/qualitasac_2014_mujeragricolainforme.pdf?sfvrsn=2)

254 Capacitación técnica para la producción, desarrollo organizacional para la asociatividad, comercialización para la sustentabilidad, información para oportunidades de fomento productivo <https://programassociales.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/programas/3606/2020/3>

255 PAE (Programa de Asociatividad Económica: Desarrollar y/o fortalecer los negocios asociativos de empresas campesinas y grupos de emprendedores, contribuyendo al desarrollo económico de la agricultura familiar campesina). PRODESAL (Aumentar los ingresos silvoagropecuarios y de actividades conexas de los usuarios Microproductores, por venta de excedentes al mercado); PDI (Programa de Desarrollo de Inversiones) incentiva la ejecución de proyectos de inversiones productivas a nivel predial orientados a modernizar los procesos productivos de las empresas de pequeños(as) productores(as), mediante la entrega de recursos no reembolsables. Ver <https://www.indap.gob.cl/> y Cid, P., E. Larenas, C. Echeverría y M. Rojas. 2017. Mujeres Rurales en Chile: Sistematización de Algunos Elementos”. División de Estudios y Capacitación en Género Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.



**Mujeres Jefas de Hogar (MJH)**, aborda el problema de “baja inserción laboral en trabajos de carácter dependiente de las mujeres jefas de hogar de los primeros tres quintiles de ingreso” (Informe Desempeño 2019). En comparación con los otros programas, realiza una descripción adecuada del problema, presentando algunas de las causas que lo originan: “bajos niveles de empleabilidad y deficientes procesos de intermediación laboral”. No obstante, sólo las menciona, sin explicar los conceptos, ni cómo se expresan estos en la población que atenderá el programa.

Sin embargo, en el mismo documento, en la sección sobre la vigencia del problema, el programa cambia su discurso y centra la discusión en el tema “autonomía económica”, estableciendo que el problema es “la falta de herramientas para la autonomía económica de las MJH” (Informe Desempeño 2019). El programa no explica de qué manera se vincula la baja empleabilidad (problema principal) con la autonomía económica, y por qué opta por discutir el tema desde otra perspectiva. En esta línea, es relevante que el programa defina claramente cuál es el problema que aborda porque de su definición depende la estrategia de soluciones que se priorizan. Por otra parte, la “baja empleabilidad” o la “falta de herramientas” son causas del problema y no el problema principal.

El diseño de los bienes y servicios<sup>256</sup> que entrega el programa también presenta contradicciones con la definición del problema “baja inserción laboral” pues sólo alude a una parte de los servicios entregados. El programa incorpora en ambos componentes una línea de desarrollo del trabajo independiente. Este tema no se aborda ni en la definición del problema ni en la justificación del programa. Además, el programa no aborda temas relevantes que afectan la inserción laboral de las mujeres, a saber: la segmentación y segregación ocupacional en el mundo laboral en función del género que tiene como efecto una baja participación laboral femenina, por ejemplo.

En relación con la población objetivo el programa no presenta cifras que permitan dimensionar la magnitud estadística con que se presentan la baja empleabilidad y los procesos de intermediación deficiente, en la población objetivo, a pesar de la existencia de un estudio que incluye al programa<sup>257</sup>.

**Autonomía Económica de la Mujer (AEM)**, aborda el problema de “bajos niveles de empleabilidad y de oportunidades laborales de mujeres en situación de vulnerabilidad social”, describiendo el problema en términos del “empleo”. No presenta información ni justificación alguna sobre la línea de trabajo con salida independiente. Por lo anterior, no es posible establecer la pertinencia y coherencia con su diseño.

256 Componente 1: formación para el trabajo remunerado y la autonomía económica y Componente 2: acompañamiento proyecto laboral. Estos apoyos consisten básicamente en habilitación laboral o formación para el trabajo, intermediación laboral y derivación a otros apoyos del Estado para aumentar sus posibilidades de insertarse en un trabajo asalariado. <https://programassociales.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/programas/59481/2020/3>

257 Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral. Informe Final 2011. <https://www.estudiospnud.cl/publicaciones/informe-final-comision-revisora-del-sistema-de-capacitacion-e-intermediacion-laboral/> En el documento uno de los casos examinados es el programa Mujeres Jefas de Hogar que no incorpora las lecciones que de ahí se derivan en su justificación y estrategias de ejecución.

En cuanto a la población objetivo, no define qué entiende por mujer en situación de vulnerabilidad social y no describe las características asociadas al concepto. Además, sólo una parte de la población que participaría del programa se corresponde con la información presentada en la descripción del problema que fundamenta el programa<sup>258</sup>. Se deja fuera la caracterización del problema y su vigencia en las mujeres con salida independiente. Sumado a ello es el hecho que las cifras utilizadas para caracterizar el problema están desactualizadas, lo que no permite establecer cuáles son las variables que hoy determinan al problema y a qué población está asociada.

**Desarrollo de Competencias Laborales (DCL)**, aborda el problema de “bajos niveles de empleabilidad y oportunidades laborales de mujeres en situación de vulnerabilidad pertenecientes a Chile Solidario”<sup>259</sup> y en la discusión sobre la vigencia del problema se centra en el desempleo de la población. Existe una inconsistencia entre el objetivo de propósito y la justificación del problema: el objetivo está referido al “fortalecimiento de competencias técnicas y de emprendimiento” y no al desempleo.

Respecto de la población objetivo, el diagnóstico no realiza un análisis adecuado sobre las necesidades que resolverá el programa, especialmente lo establecido en el objetivo de propósito. Entre otros, falta de una adecuada caracterización del problema y la población, lo que redundará en una imprecisión en la identificación y definición de los resultados que busca lograr. Tampoco se menciona otros factores que impactan directamente en el desarrollo de competencias y oportunidades laborales tales como segmentación de los mercados, asimetría de información y barreras de género, entre otros. Además, la información utilizada para la justificar la vigencia del problema de la población no se presenta<sup>260</sup>.

### C. PROGRAMA DIRIGIDO AL DESEMPLEO O BAJA PARTICIPACIÓN LABORAL

**Programa 4 a 7 (P47)** se propone enfrentar el “escaso acceso a servicio de cuidado infantil en niñas y niños de 6 a 13 años” y con ello disminuir las dificultades que tienen las mujeres para insertarse en el mercado laboral. El diseño del programa se justifica respecto de la brecha de participación

258 Ver descripción en [https://programassociales.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/pdf/2017/PRG2017\\_5\\_100059476.pdf](https://programassociales.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/pdf/2017/PRG2017_5_100059476.pdf)

259 El Sistema Chile Solidario promueve la incorporación de familias y personas en situación de extrema pobreza a las redes sociales, así como su acceso a mejores condiciones de vida para que superen la indigencia. Chile Solidario trabaja a través de programas propios para la vinculación y habilitación de las personas y que funcionan como dispositivos de intermediación, consejería y acompañamiento: “Puente”, “Vínculos”, “Calle” y “Abriendo Caminos”.

260 Informe desempeño 2019 presenta lo siguiente: “La vigencia del problema se evidencia en la información proporcionada por la Secretaría Ejecutiva de Protección Social. En efecto, observando la base de datos de la Ficha de Protección Social y Base Datos Chile Solidario (Julio, 2013), se aprecia que en la actualidad existen 26.327 mujeres pertenecientes al Programa Chile Solidario que presentan carencias en la condición mínima de inserción laboral.”

laboral y en las barreras de género asociadas al cuidado de menores. También, lo hace respecto del compromiso de Gobierno 2018-2022, que retoma el Cuarto Plan, de “Ampliar la cobertura del Programa 4 a 7, duplicando el número de mujeres que se beneficiarias”.

El programa justifica adecuadamente el problema planteado, pues se hace cargo de una de las barreras de género relevante: responsabilidades de cuidado que asumen las mujeres y que coarta sus posibilidades de inserción y permanencia en el mercado laboral. Tema que aborda a través del servicio provisto en el componente 2 “cuidado infantil integral” que posibilita la permanencia o acceso al mercado laboral.

No ocurre lo mismo con el primer componente, “apoyo transversal para la autonomía económica de las mujeres”<sup>261</sup>. No hay ninguna información o argumento, en el diagnóstico, que fundamente y vincule el componente 1 con el desarrollo del programa. Si bien el programa presenta cifras sobre la interacción tiempo de trabajo doméstico y participación laboral, no fundamenta por qué además del cuidado infantil, sería necesario, en este programa, que las mujeres participen de talleres que favorezcan su autonomía económica. La justificación y el diagnóstico del programa no logran explicar qué efecto negativo o problema se busca solucionar con este componente.

Por otra parte, los antecedentes aportados por el programa en relación al diseño del componente no permiten establecer que sea posible lograr la autonomía económica buscada, básicamente porque se considera insuficiente -en relación al tiempo destinado y a las características de los talleres desarrollados. Los escasos datos y los resultados de la evaluación al programa indican que el diseño de los talleres involucra “dos o tres actividades puntuales en el año, consideradas insuficientes para el objetivo propuesto en el componente”<sup>262</sup>. Por otra parte, la temática de los talleres es diversa<sup>263</sup> y no se relaciona con el tema de autonomía económica de las mujeres.

En resumen, si el P47 busca -también- mejorar la inserción laboral de las mujeres, y constituirse en un “apoyo para la autonomía económica”, la experiencia internacional indica que este tipo de programas debería ofrecer un sistema integrado que aborde simultáneamente todas las barreras de género de manera que la inversión pública sea sostenible en el tiempo. Esto significa que incluya a lo menos los servicios de Información, orientación, vinculación y provisión de políticas activas y pasivas de mercado Laboral<sup>264</sup>.

261 Informe Desempeño 2019 “se implementa el componente de Apoyos transversales para la autonomía económica de las mujeres que consiste en 4 talleres durante el periodo, diferenciados según perfil laboral, cuyo objetivo es promover procesos de empoderamiento que faciliten su participación en el mercado laboral y de esa manera avanzar en el ejercicio de su autonomía económica.

262 Para una revisión más detallada del tipo de talleres y su duración ver [https://www.dipres.gob.cl/597/articles-139832\\_informe\\_final.pdf](https://www.dipres.gob.cl/597/articles-139832_informe_final.pdf) Informe Final de Evaluación Programa De 4 A 7 Mujer Trabaja Tranquila, 2015.

263 Un ejemplo del tipo de talleres es el siguiente: <https://mah.o.cl/web/programas-dideco/programa-4-a-7-mujer-trabaja-tranquila/>. Descripción de los talleres: <https://www.vinadelmarchile.cl/articulo/municipio/1/4126/madres-se-benefician-con-programa-4-a-7-mujer-trabaja-tranquila-implementado-por-municipio-de-vina-del-mar.html>

264 Asociación Mundial de los Servicios Públicos de Empleo (AMSPE), Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). 2015. “El Mundo de los Servicios Públicos de Empleo”. Kluve, J. 2017. A Review of the Effectiveness of Active Labour Market Programmes with a focus on Latin América and the Caribbean. OIT. Card, D., J. Kluve y A. Weber. 2017. What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations. Journal of the European Economic Association, Volume 16, Issue 3, June 2018, Pp. 894–931, <https://doi.org/10.1093/jeea/jvx028>

En todos los programas de este tipo, la literatura especializada para América Latina y El Caribe muestra que la intermediación laboral es un componente que no es posible obviar pues ayuda a los desempleados a encontrar empleos con mayores ingresos, en comparación con desempleados que usan otros medios de búsqueda (Flores-Lima, 2010)<sup>265</sup>.

#### **ANEXO 4: EVALUACIÓN DE LA FOCALIZACIÓN DE LA OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE**

El siguiente es un análisis de los criterios de focalización y priorización que utiliza la Oferta Programática Relevante para seleccionar su población

---

265 Flores Lima, R. 2010. Innovaciones en la evaluación de impacto del servicio de intermediación laboral en México. Nota técnica IDB- TN-118. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, DC.

objetivo. Un criterio de focalización permite identificar la población que es afectada por el problema principal abordado. Evaluar la dimensión de focalización de la oferta tiene como finalidad velar por la identificación y selección pertinente de la población que el programa desea atender. Se evalúa: a) si los criterios de focalización identifican correctamente la población que es afectada por el problema principal abordado; y b) si la población beneficiada, está dentro de la población objetivo declarada del programa (respecto los criterios de focalización).<sup>266</sup> Por su parte, los criterios de priorización son aquellos criterios objetivos (verificables) que permiten ordenar el flujo de beneficiarios dentro de un plazo plurianual, esto es, priorizando de forma no arbitraria a quienes se atienden antes y a quienes se atienden después (DIPRES, 2020)<sup>267</sup>.

El siguiente análisis separa a los programas según el ámbito de apresto laboral al cual se enfocan. La desfocalización geográfica y económica enunciada en esta sección es indicativa, su análisis se retoma en la sección de eficacia, capítulo 4, así como la desfocalización por errores de inclusión y exclusión.

#### A. PROGRAMAS DIRIGIDOS AL BAJO EMPRENDIMIENTO

**Kume Mognen Pu Zomo: Calidad de Vida y Autocuidado (KM)**, justifica su focalización en términos de la etnia que atiende, razones de preservación de la cultura, así como en una alianza con el subsistema de Seguridades y Oportunidades<sup>268</sup>. No obstante, durante el período evaluado, no cuenta con criterios adecuados de selección de su población objetivo.

Respecto de los criterios de priorización: La institución selecciona proyectos presentados por mujeres para iniciar o desarrollar un emprendimiento. Estos proyectos son seleccionados de acuerdo con una pauta que desagrega contenidos por ámbitos<sup>269</sup>. Pero no se presentan los puntajes asociados a cada ámbito ni una explicación sobre el peso de cada ámbito en la evaluación, si es que lo tiene. Tampoco se indica el procedimiento o mecanismo utilizado para evaluar (comisión, mesa). Cabe señalar que el proceso de selección y priorización del programa se modificó a partir de 2021<sup>270</sup>.

**Mejora a la Empleabilidad para Artesanos/as Tradicionales de Zonas Rurales (EAT)**, no cuenta con criterios de focalización pertinentes ni un adecuado método de selección de su población objetivo:

- La información para comprobar el cumplimiento de los criterios

<sup>266</sup> Monitoreo Programas Sociales y No Sociales 2019. Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MDSyF) y División de Control de Gestión de la Dirección de Presupuestos (Dipres)

<sup>267</sup> [https://www.dipres.gob.cl/598/articles-198740\\_C\\_Instructivo\\_ExAnte\\_2020.pdf](https://www.dipres.gob.cl/598/articles-198740_C_Instructivo_ExAnte_2020.pdf)

<sup>268</sup> El subsistema Seguridades y Oportunidades tiene como propósito contribuir a que las personas y familias superen su situación de pobreza extrema de manera sostenible y alcancen mejores condiciones de vida, a través del desarrollo de capacidades que les permitan generar ingresos autónomos por la vía del trabajo. Está dirigido a familias y grupos vulnerables, tales como: personas en situación de calle, personas mayores y niños, niñas y jóvenes con un adulto significativo privado de libertad. A este subsistema las familias son invitadas a participar.

<sup>269</sup> Criterios utilizados el 2019: Cuatro ámbitos: 1) Justificación y viabilidad técnica de la iniciativa; 2) Claridad en la presentación del problema/solución; 3) Coherencia entre el proyecto y las actividades presentadas; y 4) Pertinencia cultural del proyecto.

<sup>270</sup> Entrevista electrónica con el programa (24/06/21) y Respuestas de Conadi a Preguntas de la Evaluación Sectorial (misma fecha). Se modificaron los criterios de priorización y selección de mujeres a partir de 2021.

establecidos es declarativa por lo que no es posible establecer de manera objetiva si la población atendida cumple con los criterios.

- No se indica a través de cuál herramienta de vulnerabilidad económica o social se define la población objetivo y tampoco lo que se considera "algún grado de vulnerabilidad".
- No se define de manera precisa lo que constituye una localidad prioritaria. Un diagnóstico de condiciones de vulnerabilidad no constituye un instrumento para la selección de población objetivo.
- Las características de la población objetivo no tienen relación con la "baja inserción laboral" que establece el problema a solucionar.
- Desfocalización geográfica: 45,3% de la población beneficiaria reside en zonas urbanas (ver análisis cap. 4).
- Desfocalización económica: más del 6% de las beneficiarias están en hogares que se ubican sobre el 80% de la CSE, es decir pertenecen a los hogares de mayores ingresos o menor vulnerabilidad del Registro (ver análisis cap. 4).

Respecto de los criterios de priorización: el programa durante el período de evaluación prioriza a: los artesanos inscritos en la Fundación y la producción de piezas de las culturas originarias que están en extinción y las culturas mestizas. Los cupos del programa se llenan según orden de inscripción. Las debilidades observadas son las siguientes: i) El criterio para priorizar no es claro, requiere sustentar la selección del producto en vez de la población, y explicar qué relación tiene la priorización realizada con el problema de baja inserción en el mercado laboral; y ii) No hay criterios de priorización estándar que permitan comparar entre poblaciones del programa.

**Mujer Emprende (ME)**, no cuenta con criterios de focalización pertinentes ni un adecuado método de selección de su población objetivo.

- La información para comprobar el cumplimiento de los criterios establecidos es declarativa por lo que no es posible establecer de manera objetiva si la población atendida cumple con los criterios.
- El único criterio es el de las 26 horas semanales de trabajo, el resto no constituyen criterios de focalización<sup>271</sup>. Incluso este criterio que, de acuerdo con la entrevista<sup>272</sup> realizada, corresponde a un promedio de horas disponibles que tendrían las mujeres para dedicarse a este tipo de actividades, no se encuentra justificado en literatura, en cuanto a una relación entre 26 horas de trabajo y bajo nivel de desarrollo.
- No se utilizan criterios estandarizados para comprobar la información y seleccionar a la población objetivo, en particular la referida a mujeres con bajo nivel de desarrollo de los emprendimientos y que pertenezcan a los quintiles I a IV de ingreso autónomo.

<sup>271</sup> Mujeres participantes de otros Programas del SERNAMEG, en tanto cumplan el requisito señalado.

<sup>272</sup> Entrevista electrónica con el programa (22/06/2021).

- No es claro cómo se llenan los cupos, qué requisitos se utilizan y cómo se utilizan estos requisitos.
- La focalización territorial no se sustenta en criterios estandarizados que permitan una selección comparable de beneficiarias en el país.
- Desfocalización por simultaneidad de participación en dos programas: el criterio de no simultaneidad en el primer componente entre los programas ME y MJH no se mantiene en el periodo de evaluación: 1.349 mujeres han participado en ambos programas a la vez<sup>273</sup>.
- Desfocalización económica: aproximadamente un 9% de los hogares pertenecen a tramos superiores al 80% de la CSE, y esto significa que podrían estar fuera de los cuatro primeros quintiles que el programa exige como requisito (ver análisis cap. 4).

Respecto de los criterios de priorización<sup>274</sup>: La selección de las participantes es realizada por las/os encargadas/os regionales del programa, considerando la información entregada en la inscripción de la Ficha Única y Programática del programa y a través de la entrevista presencial o telefónica. Las debilidades observadas son las siguientes: i) la metodología de priorización de la población objetivo a nivel territorial es subjetiva y sujeta a decisiones que no involucran criterios estandarizados relacionados con el problema que origina el programa. Ello presenta un problema de sesgo de selección; ii) La selección de mujeres de otros programas no se sustenta adecuadamente, no se explica por qué y cómo se priorizaría a esta población; iii) No es claro cómo se llenan los cupos, qué requisitos se utilizan y cómo se utilizan estos requisitos.

**Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas (FCC)**, no cuenta con criterios de focalización pertinentes ni un adecuado método de selección de sus beneficiarias, las debilidades observadas son:

- Los criterios que caracterizan a la población potencial son los mismos utilizados por INDAP para seleccionar a los usuarios de sus programas. En esta línea, la población potencial del programa y la de INDAP es la misma. Por otra parte, el programa estableció criterios adicionales<sup>275</sup> para seleccionar a la población que atiende, sin embargo, en la entrevista sostenida<sup>276</sup> con el programa, éste indicó que los criterios son un marco que no necesariamente se aplica, y en el Informe de Desempeño 2019 indica que no existen instrumentos estandarizados<sup>277</sup> para aplicar los criterios, por lo que no se utiliza el

273 En el periodo de evaluación 1.349 mujeres participaron en ambos programas. En promedio, las beneficiarias representan un 35,8% del total atendido por ME y un 1,2% del total atendido por MJH entre 2016 y 2019.

274 La selección de las participantes es realizada por las/os encargadas/os regionales del programa, considerando la información entregada en la inscripción de la Ficha Única y Programática del programa y a través de la entrevista presencial o telefónica.

275 Mujeres integrantes de familias campesinas o pequeñas productoras agrícolas, según los siguientes criterios de selección: a) Accesibilidad. localidad con acceso expedito durante el año, contar con locomoción colectiva o disponer de transporte de otras instituciones; b) Concentración geográfica, privilegiando cercanía entre los grupos del módulo; c) Acceso a recursos productivos, esto es agua, tierra, luz; d) Cercanía y accesibilidad a mercados.

276 Entrevista electrónica con el programa (25/06/21).

277 Respecto de la descripción de los criterios de selección población objetivo, señala: "Los puntos mencionados anteriormente son observados mediante el diagnóstico realizado a los grupos de intervención, no existiendo priorización

mismo parámetro en todas las regiones.

- No queda clara la relación de los criterios de selección de la población objetivo respecto del problema que sustenta la intervención del programa. Ninguno de los cuatro criterios definidos se asocia con "iniciativas económicas precarias, estacionales y asociadas al autoconsumo".
- Los criterios de focalización: acceso a recursos productivos, concentración geográfica y cercanía y accesibilidad a los mercados, dejan fuera a una importante proporción de mujeres que tienen el problema que origina al programa: aislamiento geográfico, menor provisión de servicios públicos-privados, base productiva primaria.
- La focalización territorial no se sustenta en criterios estandarizados que permitan una selección comparable de beneficiarias en el país.

Respecto de los criterios de priorización<sup>278</sup>: No se describe una priorización que permita identificar qué mujeres acceden al programa dentro de la población que ya cumple los requisitos de la población objetivo. En otras palabras, no se reportan variables que determinen la focalización del programa a nivel territorial ni se explica por qué se implementa el programa en algunos territorios y no en otros, con el fin de llegar a la población que el programa busca abordar (mujeres campesinas).

## B. PROGRAMAS DIRIGIDOS A LA BAJA EMPLEABILIDAD

**Mujeres Jefas de Hogar (MJH)**, no cuenta con criterios de focalización pertinentes ni un adecuado método de selección de su población objetivo:

- La información para comprobar el cumplimiento de los criterios establecidos es declarativa por lo que no es posible establecer de manera objetiva si la población atendida cumple con los criterios.
- La metodología para definir criterios con "pertinencia territorial"<sup>279</sup> no se presenta, tampoco las herramientas utilizadas para establecer dicha pertinencia.
- La focalización territorial es definida por los ejecutores sin utilizar variables estándar que permitan comparar entre poblaciones de una misma región y entre regiones.
- El programa acepta una desfocalización<sup>280</sup> del 15%, lo que no es

---

estandarizada mediante instrumentos."

278 El ingreso de las participantes está dado en primer lugar por la focalización territorial de la oferta programática, posteriormente por la demanda de las mujeres para participar y finalmente según el orden de registro de las potenciales participantes, completando de esta forma los cupos determinados por el programa.

279 "Cada región o comuna establecerá criterios con pertinencia territorial, siempre que no contravengan los criterios generales de selección" Informe de Desempeño 2019.

280 Las orientaciones técnicas del programa permiten la desfocalización de estos criterios "respecto de mujeres que no presentan los requisitos de ingreso establecidos, pero de igual forma son parte de los grupos de atención preferente de SERNAMEG podrán incluirse en la cobertura...()...este segmento está constituido por mujeres que no siendo jefas de hogar y de núcleo en la actualidad, requieren del apoyo del programa MJH para lograr un nivel de autonomía económica que les permita llevar adelante proyectos laborales. se permitirá un máximo de 15% de no jefas de hogar y de núcleo en la cobertura total de la comuna.



coherente con la población que se ha definido atender, pues alude a otro tipo de población objetivo que no presenta el mismo problema que sustenta las acciones del programa.

- Desfocalización por simultaneidad de participación en dos programas: el criterio de no simultaneidad en el primer componente entre los programas Mujer Emprende y Mujeres Jefas de Hogar no se mantiene en el periodo de evaluación: 1.349 mujeres han participado en ambos programas a la vez<sup>281</sup> (ver análisis cap. 4).
- Desfocalización económica: al menos el 7% de las beneficiarias durante los cuatro años evaluados, pertenecen al 40% de la población con mayor ingreso (tramos del 60% al 100%) (ver análisis cap. 4).

Respecto de los criterios de priorización<sup>282</sup>: Las debilidades observadas son las siguientes: i) No se utilizan criterios estandarizados para priorizar el ingreso de las beneficiarias que ya cumplen con los requisitos, ii) La priorización que se hace es subjetiva y no sujeta al uso de herramientas que permitan discriminar entre las beneficiarias inscritas en el programa; y cuál es la relación con el problema de autonomía económica.

**Autonomía Económica de la Mujer (AEM)**, no cuenta con criterios de focalización pertinentes ni un adecuado método de selección de sus beneficiarias.

- La información para comprobar el cumplimiento de los criterios establecidos es declarativa por lo que no es posible establecer de manera objetiva si la población atendida cumple con los criterios.
- El perfil de la población potencial/objetivo no es coherente con el problema que aborda el programa. El propósito habla de “Mujeres en situación de vulnerabilidad social” y la población es Mujeres entre los 18 y 65 años, desempleadas, con empleo precario, trabajadoras por cuenta propia, inactivas, que habitan en zonas urbanas de los quintiles I al III”. El perfil de población descrito a nivel de propósito es más amplio que el criterio de selección propuesto<sup>283</sup>. Esencialmente, no es posible establecer la relación entre ambas poblaciones y qué proporción atiende el programa, porque no son comparables.
- La población potencial es igual a la población objetivo, los criterios no discriminan una de otra población. De hecho, en la sección de población objetivo se describe cómo se seleccionan las mujeres.
- Los criterios de selección de población objetivo presentados en el Documento de Orientaciones Técnicas del programa incorpora a población con criterios diferentes a los establecidos en el Informe de Desempeño (2017 y 2019). Estos criterios son: “mujeres desde los

281 En el periodo de evaluación 1.349 mujeres participaron en ambos programas. En promedio, las beneficiarias representan un 35,8% del total atendido por ME y un 1,2% del total atendido por MJH entre 2016 y 2019.

282 Para quienes cumplen los requisitos de ingreso, el orden de selección será hasta llenar cupos y/o hasta agotar presupuesto disponible. En caso de haber sobredemanda, cada ejecutor definirá los criterios de priorización, de acuerdo a las necesidades locales para completar los cupos definidos.

283 La entrevista sostenida con el programa (25/06/2019) no aclara esta diferencia.

15 años”, “Mujeres participantes o no de la oferta programática de PRODEMU y mujeres participantes de años anteriores”<sup>284</sup>, lo que no parece adecuado al Panel pues se estaría contabilizando población que no cumple con los criterios, en desmedro de aquella población que los cumple, esto especialmente cuando el programa establece cupos específicos por región.

- No existen criterios diferenciados para el ingreso de mujeres a la línea independiente y la línea dependiente que ofrece el programa.
- El ingreso de las mujeres al programa está definido por la focalización territorial que realiza el programa. En las orientaciones técnicas se explica los elementos que contiene el diagnóstico, pero esta no es una herramienta estandarizada que permita definir las comunas o localidades en todo el país, lo que implica que la población que participa del programa no es comparable entre regiones. Además, un diagnóstico no constituye un instrumento para la selección de población objetivo.
- La distribución de la población en cuotas por región y la capacidad de los profesionales y técnicos para seleccionar no constituyen criterios de focalización.
- Desfocalización por simultaneidad de participación en dos programas. 9,7% de las participantes del programa de Autonomía Económica son parte del programa Mujeres Jefas de Hogar en el año 2019
- Desfocalización económica: un 4% de los hogares se encuentra en el tramo 80-90% y 1,0% en el tramo 90-100%, los últimos dos tramos corresponden a los con menor nivel de vulnerabilidad dentro de la CSE en 2019 (ver análisis cap. 4).

Respecto de los criterios de priorización: i) El programa no describe cuáles son los criterios de priorización territorial; y ii) No queda claro cómo se logra la cobertura de la población objetivo, ni cómo se selecciona porque no se describen variables específicas que permitan identificar cuáles son las características que se priorizan al momento de distribuir los cupos del programa por región.

**Desarrollo de Competencias Laborales (DCL).** Los criterios de focalización establecidos no se sustentan. Las debilidades observadas son:

- En la definición de la población potencial, no se explica el criterio de focalización: hogares con un integrante que tenga remuneración estable. Tampoco se explica la relación de este criterio con el desarrollo de competencias laborales de las mujeres.
- Las variables utilizadas para seleccionar la población objetivo

284 Ver Documento "Orientaciones Técnicas y Proceso de Planificación Operativa 2019". Capítulo 4.3. Estructura de las Rutas de Aprendizaje: i) Espacio Formativo (taller de Desarrollo Personal, Taller de Liderazgo, Taller de cultura); ii) Ruta de las organizaciones (taller para organizaciones) iii) Ruta de las familias (taller mujer y corresponsabilidad familiar). Espacio Informativo (jornadas informativas, jornadas para la formalización) Espacio asociativo (Redes de Mujeres para la Promoción de Derechos, Redes de Mujeres para la Comercialización) Ferias de emprendimientos.

no dan cuenta de los siguientes enunciados en el problema: bajos niveles de empleabilidad, trabajos precarios e ingresos inestables.

- No se observa una relación entre el criterio “familia cuente con ingresos económicos superiores a la línea de la indigencia” y los problemas que dan origen al programa y el propósito.

El programa no presenta criterios de priorización: el “completar cupos según orden de inscripción” (informe de Desempeño 2019) no es un criterio de priorización.

### C. PROGRAMA DIRIGIDO AL DESEMPLEO O BAJA PARTICIPACIÓN LABORAL

**Programa 4 a 7 (P47)**, no cuenta con criterios de focalización pertinentes ni un adecuado método de selección de su población objetivo:

- La información para comprobar el cumplimiento de los criterios establecidos es declarativa por lo que no es posible establecer de manera objetiva si la población atendida cumple con los criterios de pertenencia a quintiles, desempleo o baja participación laboral.
- La población potencial es igual a la población objetivo, los criterios no discriminan una de otra población.
- No es claro cómo se selecciona a las mujeres de otros programas y si éstas cumplen con el perfil de la población objetivo.
- La focalización territorial es ambigua y depende de la voluntad de la comuna de continuar el programa, lo que no se considera pertinente. Además, la intención de “mantener o no el programa” no constituye un criterio de focalización, y no tiene relación con el problema que aborda el programa.

## ANEXO 5: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA OFERTA PROGRAMÁTICA RELEVANTE

Este anexo realiza un análisis detallado de cada programa de los indicadores de propósito y componentes. Se subdivide en tres apartados según el

ámbito de apresto laboral al cual se enfocan.

## ANÁLISIS DE INDICADORES DE PROPÓSITO

### A. PROGRAMAS DIRIGIDOS AL BAJO EMPRENDIMIENTO

**Kume Mognen (KM).** Los indicadores no miden la disminución de las barreras formativas. Más allá que es necesario definir qué se entiende por barreras formativas, los indicadores definidos se centran en medir la iniciación de actividades y la formalización de los emprendimientos, temas que no tienen relación con el resultado buscado. Los indicadores tampoco pueden ser considerados proxys para medir el propósito, pues tampoco es posible establecer cuál es el resultado buscado por el programa. El programa debería repensar cuál es el problema que busca resolver y las soluciones que para ello se propone entregar.

Respecto del concepto “barreras formativas” utilizado por el programa, la literatura especializada indica que se refiere a aquellos “factores significativos que limitan el acceso a la formación para el empleo”<sup>285</sup>. Estas barreras se encuentran en el mismo individuo, en las políticas educativas, en la cultura, en las prácticas educativas y en las condiciones sociales y económicas en las que viven (Ainscow y Booth, 2000)<sup>286</sup>. Las barreras del individuo están asociadas con las competencias individuales<sup>287</sup>: la comprensión lectora, matemática y de resolución de problemas en el hogar, en el trabajo y en la comunidad en general. Las barreras de la política educativa están referidas al acceso de los individuos a la formación y a prácticas excluyentes (Burke et al 2016).

Las barreras culturales, sociales y económicas están referidas a conjunto de desventajas e inequidades sociales y culturales que puedan influenciar la trayectoria de formación para el empleo: género, raza, edad, clase social, entre otras (Bernardi y Requena, 2010; Christofides et al. 2015; OCDE, 2018)<sup>288</sup>. Es necesario que el programa identifique cuáles barreras formativas busca disminuir y defina los indicadores pertinentes para su medición.

**Mejora la Empleabilidad para Artesanas/os Tradicionales de Zonas Rurales (EAT),** los indicadores no miden la inserción de la población en el mercado laboral. Se mide la variación en ingresos y la inserción en la plataforma comercial del programa, ninguno de estos constituye un proxy del resultado esperado. Cabe señalar que, de acuerdo con lo declarado por

285 Comisión Europea/EACEA/Eurydice. 2015. La educación y formación de adultos en Europa: Ampliar el acceso a las oportunidades de aprendizaje. Informe de Eurydice. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Carnoy, M., A. Maldonado, L. Santibañez, e I. Ordorika. 2002. Barreras de entrada a la educación superior y a oportunidades profesionales para la población indígena mexicana. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, XXXII(3), 9-43. C. Perez y Gairin. 2020. Barreras y facilitadores de acceso a la universidad percibidos por estudiantes que ingresan mediante vías no tradicionales. *Revista espacios* Vol. 41 (26) 2020.

286 Ainscow, M., y T. Booth. 2000. Índice de Inclusión. *Desarrollando el aprendizaje y la participación en escuelas*. Centro de Estudios en Educación Inclusiva.

287 OECD. 2016. *Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills*, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264258051-en> La OECD desarrolla un sistema de evaluación internacional de competencias de adultos. Esta evaluación mide las competencias cognitivas y relacionadas con el mundo del trabajo necesarias para que los individuos.

288 Bernardi, F. y M. Requena. 2010. Desigualdad y puntos de inflexión educativos: el caso de la educación postobligatoria en España. *Revista de Educación*, 93-118. Christofides, L. N., Hoy, M., Milla, J., y T Stengos. 2015. Grades, aspirations and post-secondary education outcomes. *Canadian Journal of Higher Education*, 45(1), 48-82. OCDE. 2018. *Equity in Education: Breaking Down Barriers to Social Mobility*. Paris.

el programa, a la mayoría de las usuarias se las incorpora a la plataforma comercial, por lo que el indicador no aporta mucho en este sentido. Finalmente, en el indicador 1 la fórmula de cálculo no es coherente con el enunciado del indicador; se calcula una tasa de variación y no un porcentaje.

Respecto de la medición del propósito, el indicador tradicional que mide la inserción laboral de la población es la tasa de ocupadas<sup>289</sup>. Sin embargo, dadas las características de la población objetivo del programa, del oficio que desarrollan, y de los componentes del programa, si se definiese modificar el resultado esperado a nivel de propósito<sup>290</sup> entonces el indicador definido mediría directamente el resultado esperado.

**Mujer Emprende (ME)**, es necesario delimitar cómo se define y en qué variables se desagrega el concepto “nivel de desarrollo de un emprendimiento”. Dado que el concepto no está definido no es posible sacar conclusiones sobre los indicadores del propósito. Sin embargo, es posible señalar que ninguno mide desarrollo de un emprendimiento. En primer lugar, el aumento de ventas es una variable que requiere compararse con una línea de base y con un estándar de lo que se considera un “buen aumento de ventas” en un año. Tal parámetro no está disponible en el programa por lo que las conclusiones que se establecen no tienen mayor sustento. Por otro lado, el que una usuaria pase de un nivel a otro, forma parte del diseño en etapas del programa, pero no indica si obtuvo los aprendizajes y competencias esperadas, y menos si ello aportó al desarrollo de su emprendimiento.

Sería interesante que el programa revisara las diferentes metodologías e indicadores que se utilizan para la medición del desarrollo de los emprendimientos. En esta línea, la literatura especializada evalúa la “actividad emprendedora” utilizando una medida global de cantidad y calidad del proceso de formación empresarial, como proxy del comportamiento y desarrollo empresarial de las mypes. Así, se han definido dos índices: i) Global Entrepreneurship Monitor (GEM)<sup>291</sup>, que mide la actitud empresarial, la actividad empresarial y las aspiraciones empresariales a través de la aplicación de una encuesta a la población adulta (APS) y la encuesta a expertos (NES) en más de 50 países anualmente; y ii) Índice Global del Emprendimiento y Desarrollo (GEDI)<sup>292</sup>, que combina indicadores obtenidos a partir del GEM, además de una serie de indicadores macroeconómicos complementarios para analizar las diferencias en la creación de empresas, las actitudes emprendedoras y el rendimiento de las nuevas empresas. Para poder comparar los niveles de emprendimiento a nivel nacional tanto el GEM como el GEDI permiten correlacionar y analizar el desempeño de los emprendimientos a nivel nacional, regional e internacional. También es

289 Trabajadores activos que se encuentran empleados.

290 Propósito: “Artesanos(as) tradicionales registrados en la Fundación han aumentado los ingresos monetarios derivados de las ventas de artesanía.”

291 GEM. Global Entrepreneurship Monitor (GEM). <http://www.gemconsortium.org/>

292 Soria, K. y S. Zuñiga. 2015. Índice Global de Emprendimiento y Desarrollo (GEDI): un análisis regional para Chile - DOI: 10.5102/un.gti.v5i1.3405 file:///Users/Rosario/Downloads/3405-15847-1-PB%20(1).pdf Acs, Z., y L. Szerb. 2010. The Global Entrepreneurship and Development Index (GEDI). Paper presented at the Summer Conference 2010 on “Opening Up Innovation: Strategy, Organization and Technology” at Imperial College London Business School, June 16 - 18, 2010. El GEDI se basa en tres subíndices que capturan tres dimensiones claves de la iniciativa empresarial. El subíndice de Actitud identifica la posición de la población referidas a la iniciativa empresarial. Los subíndices de Actividad y Aspiración capturan las actividades del espíritu empresarial y su relación con la puesta en marcha de las empresas. Los subíndices son clasificados en catorce pilares, los que a su vez son descompuestos en las variables o indicadores específicos. Para efectos de comparación, las variables son normalizadas en valores entre 0 y 1.

relevante considerar, que en Chile existen datos para el GEM desde 2007.

**Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas (FCC)**, el único indicador definido no mide el concepto clave del propósito: la sostenibilidad del negocio. El programa tampoco define el concepto por lo que no es posible establecer si el indicador definido permite medirlo. Por otra parte, el indicador propuesto no es autoexplicativo por lo que no es posible deducir qué se mide. Además, la noción de “subsistencia” en el indicador está mal empleada (Porcentaje de subsistencia de emprendimientos productivos asociativos o individuales”). La subsistencia es definida como la manera de vivir con un sustento o intentar mantenerse con lo necesario. En materia económica, se entiende como subsistencia aquellos negocios que no cuentan con el capital adecuado para sostener su negocio.

En relación con el concepto “negocios sostenibles” del objetivo de propósito, la literatura especializada en el tema indica que este alude a aquellas empresas que mantiene un equilibrio entre los factores medioambientales, económicos y sociales<sup>293</sup>. Por tanto, si el programa mantiene el propósito requiere incorporar estándares<sup>294</sup> que permitan medir tal equilibrio entre los factores que hace la sostenibilidad de un negocio. Por otra parte, si se desea utilizar un indicador proxy como la tasa de supervivencia (no existe subsistencia) de las empresas, la OCDE<sup>295</sup> realiza importantes precisiones metodológicas: i) la tasa de supervivencia de las empresas proporciona información sobre la participación de las empresas que sobreviven uno o más años tras su creación, ii) mide la cantidad de empresas de una generación de aperturas específica que sobrevivió varios años. La tasa de supervivencia de  $n$  años de un año de referencia  $t$  se calcula como la cantidad de empresas supervivientes  $n$  años como porcentaje de todas las empresas que informaron al menos un empleado por primera vez en el año  $t - n$ ; iii) como criterio de periodicidad en su metodología utiliza la proyección de uno, dos y hasta tres años de duración, la supervivencia de una empresa es un suceso que siempre debe observarse entre dos años consecutivos. Por ejemplo, debe considerarse que una empresa creada en el año  $t - 2$  sobrevivió hasta  $t$  sólo si tuvo al menos un empleado también en el año  $t - 1$ , y así sucesivamente (OCDE, 2010). En esta línea la sostenibilidad busca medir la continuación de los beneficios de la intervención después de que haya cesado la principal asistencia para el desarrollo. El concepto de sostenibilidad alude a la capacidad de los principales interesados para sostener los beneficios de una intervención, una vez que se interrumpe la financiación externa, con medidas que utilizan los recursos disponibles en la zona.

## B. PROGRAMAS ENFOCADOS A LA BAJA EMPLEABILIDAD

**Mujeres Jefas de Hogar (MJH)**, aborda el problema de baja inserción laboral en trabajos de carácter dependiente de las mujeres jefas de hogar de los primeros tres quintiles de ingreso, con “herramientas para la autonomía económica”. Las herramientas a las que alude el programa están definidas

293 Hunt, V. et al., 2018. Delivering through Diversity. McKinsey & Company [https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/business%20functions/organization/our%20insights/delivering%20through%20diversity/delivering-through-diversity\\_full-report.pdf](https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/business%20functions/organization/our%20insights/delivering%20through%20diversity/delivering-through-diversity_full-report.pdf)

294 Estándares como el ISO 14000 facilitan el cumplimiento medioambiental con el cálculo del impacto operacional.

295 OECD 2012. Panorama del emprendimiento 2012. OECD y OCDE 2012 © 2013 Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, París. <https://www.oecdilibrary.org/docserver/9789264208346es.pdf?expires=1620961338&id=id&accname=guest&checksum=BBA54DCFB74692F2EAF59ED425CD491A>

en los componentes (intermediación laboral y formación para el trabajo). El objetivo de propósito es una reiteración de los servicios que se entregan, y los indicadores definidos no miden resultados pues el propósito no los expresa. Los dos indicadores definidos para propósito, uno de producto y otro de proceso, no permiten al programa medir el avance de su población objetivo en relación con el tema central: la autonomía económica.

**Autonomía Económica de la Mujer (AEM)**, el primer indicador, es una declaración de las usuarias, y mide indirectamente una parte del propósito (inserción laboral), y el segundo indicador mide un proceso, esto es la participación en actividades del programa. Ninguno de los indicadores definidos mide el desempeño del programa, es decir el aumento de competencias y oportunidades laborales de las mujeres usuarias. En relación con el primer indicador, los informes del programa no permiten establecer si la declaración que realizan las mujeres es un resultado directo de algún componente, como tampoco es posible establecer las características del empleo obtenido: temporal o estable, tipo de contrato, salario y sector en que se inserta la mujer. El segundo indicador, mide la participación en procesos y no aporta a la medición del propósito.

Los programas Mujeres Jefas de Hogar y Autonomía Económica de la Mujer, enfrentan problemas similares en su población objetivo: baja inserción laboral (MJH) y bajas oportunidades laborales (AEM). Ninguno de los indicadores propuestos mide directamente la solución al problema enunciado. Dada la necesidad, en ambos programas, de definir objetivos que aborden directamente el problema, en el sentido de consolidar y mejorar la inserción laboral de las mujeres, se propone un conjunto de indicadores: Primero, los indicadores que midan directamente el propósito del programa, y segundo, indicadores que permitan al programa dimensionar el problema y contar con información sólida para el análisis y diseño de sus componentes.

Indicador de Propósito: El indicador que deberían utilizar los dos programas es "porcentaje de mujeres atendidas por el programa que se insertan en el mercado laboral" (expresado por el número de mujeres en la fuerza de trabajo sobre el total de población atendida por el programa en el año).

Tan relevante como conocer el número de mujeres que ingresa en el mercado laboral como resultado del programa, es conocer el tipo de empleo al que se ingresa, en coherencia con lo que establece el cuarto Plan de Igualdad sobre Trabajo Decente. El objetivo final debería ser lograr una determinada tasa de empleabilidad en puestos de trabajo formales para las beneficiarias de los programas. Para estos efectos, el mismo indicador (u otros) debe desagregarse en las siguientes variables que aluden a las características del empleo: i) por tipo de contrato (escrito o palabra); ii) duración del contrato (plazo fijo o indefinido); y iii) si cuenta con prestaciones laborales (la ley distingue siete tipos de prestaciones laborales: vacaciones anuales, días pagados por enfermedad, cotización previsional o de pensión, cotización por previsión de salud, cotización por seguro de desempleo, permiso por maternidad/paternidad y servicio de guarderías infantiles).

Indicadores para Caracterizar y Dimensionar el Problema: Se considera necesario utilizar los siguientes indicadores en el diagnóstico y en el análisis

de la vigencia del problema, pues permiten caracterizar y dimensionar el problema que se atiende:

- Tasa de ocupadas según ingreso y nivel educacional. Esta combinación de indicadores es importante para conocer si la participación laboral se asocia con el nivel educacional, si las diferencias salariales aumentan o se reducen al mejorar las competencias. Las estrategias de trabajo con la población objetivo se asocian directamente con su perfil laboral, en algunos casos el énfasis debe comenzar por una nivelación de estudios, mientras que, en otros casos, las estrategias deben privilegiar el desarrollo de competencias específicas pues ya se han alcanzado altos niveles de escolaridad.
- Tasa de ocupadas según sector de actividad económica. Esta información permite conocer los sectores de la actividad económica en que se concentran las mujeres. Este indicador debe combinarse con los niveles educacionales y los niveles de ingreso para conocer dónde se concentran las mujeres, dónde están mejor, dónde presentan la mayor disparidad con los hombres. Así se facilita el diseño y formulación de actividades que mejoran la situación laboral de las mujeres, dirigiendo los esfuerzos principalmente a los sectores en que ellas se concentran y, a su vez, incentivándolas a entrar en sectores tradicionalmente masculinos.
- Tasa de ocupadas según edad y años de estudio. Este indicador permite determinar los grupos de edad en que la mujer participa más en la actividad económica, de modo de orientar las actividades de apoyo a las mujeres trabajadoras.
- Tasa de ocupadas según características del empleo: temporal o indefinido (duración); formal e informal (con/sin contrato); jornada parcial o completa (horas trabajadas al mes). Esta información permite conocer el tipo de empleo al que acceden las mujeres y diseñar actividades que mejoren su inserción laboral y el tipo de empleo.

Desde una mirada de género, se pueden incluir otros indicadores que le permitiría a ambos programas contar con argumentos para trabajar aspectos relativos a las inequidades de género:

- Tasa de ocupación de acuerdo con el número de hijos. Existen teorías que consideran que, a mayor número de hijos, es menor la participación de la mujer en la actividad económica. Si se presenta en forma sistemática este indicador, es probable que se revierta este prejuicio, lo que ya ha ocurrido en países en que se ha analizado este tema. Las políticas de apoyo a la mujer para igualar sus oportunidades de acceso al mercado de trabajo con las del hombre, son muy distintas según sea la relación entre estos dos indicadores. Además, el hecho de que la mujer no disminuya su participación en el mercado de trabajo al aumentar el número de hijos tiene repercusiones para las políticas y programas de apoyo destinados a facilitarle el acceso



al trabajo en iguales condiciones que los hombres, como por ejemplo la creación de guarderías infantiles.

- Participación laboral según el estado civil, la edad y el número de hijos. Este indicador es importante para determinar las barreras que las mujeres enfrentan al tratar de compatibilizar sus roles en la familia. Este tipo de información ayuda a refutar otro de los mitos sobre el mercado de trabajo según el cual las mujeres abandonarían la actividad económica durante la edad reproductiva. Además, el mostrar que las mujeres ocupadas tienen menos hijos y que una gran cantidad de mujeres casadas o solteras con hijos trabajan, ayuda a conocer la realidad actual del mercado de trabajo.

**Desarrollo de Competencias Laborales** (DCL), los indicadores son muy similares a los que presenta el programa Autonomía Económica de la Mujer (ambos programas son de PRODEMU), y observan las mismas debilidades: no miden el propósito del programa (“fortalecimiento de competencias técnicas de emprendimiento”), y no es posible establecer su efecto sobre las beneficiarias. Respecto de la solución establecida a nivel de propósito, es necesario antes de medir, definir qué es una competencia técnica de emprendimiento, cuáles son las competencias requeridas<sup>296</sup>, y cuál es el parámetro o estándar que permite evaluar que una mujer haya logrado tales competencias, considerando las especificidades de cada negocio/rubro.

La literatura sobre competencias asociadas al emprendimiento las define como el conjunto de conocimientos y cualidades que debe tener una persona para crear y dirigir una empresa, y se dividen en competencias técnicas (enfocadas en el conocimiento) y transversales (enfocadas en cualidades o comportamientos a nivel personal o profesional, Mitchelmore y Rowley, 2010)<sup>297</sup>.

Las competencias técnicas hacen referencia a las capacidades asociadas al uso de herramientas y técnicas que son necesarias para ejercer un trabajo (financieras, administrativas, etc.) (Katz 2010<sup>298</sup>). Las competencias transversales son aquellas características que permiten a un emprendedor desenvolverse en un entorno organizativo, más allá de los conocimientos. Por nombrar unos ejemplos importantes que debe desarrollar o poseer un emprendedor se encuentran: la capacidad de adaptación (Bacigalupo et al., 2016)<sup>299</sup>, la capacidad de innovar (Mitchelmore y Rowley, 2010)<sup>300</sup>, la capacidad de trabajar en equipo, la capacidad de liderazgo (Sánchez 2011<sup>301</sup>), la capacidad de reconocer oportunidades (Chang y Rieple, 2013)<sup>302</sup>.

296 La MIPE se caracteriza por su gran heterogeneidad, desde el punto de vista de su estructura productiva y administrativa. Naciones Unidas. 2018. Global Trends Report 2018. Women's Empowerment and Gender Equality. Donovan P., et al. 2010. Microemprendimiento y desarrollo local en Chile: desafíos pendientes Cuadernos del Cendes. versión On-line ISSN 2443-468X.

297 Mitchelmore, S. y J. Rowley. 2010. Entrepreneurial competencies: a literature review and development agenda. International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, 16(2), 92- 111.

298 Katz, R.L. 2010. Skills of an effective administrator. Harvard Business Press.

299 Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y. y G. van Den Brande. 2016. EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework for Citizens (No. JRC101581). Sevilla: Institute for Prospective Technological Studies.

300 Mitchelmore, S. y Rowley, J. (2010). Entrepreneurial competencies: a literature review and development agenda. International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, 16(2), 92- 111.

301 Sánchez, J. C. (2011). University training for entrepreneurial competencies: Its impact on intention of venture creation. International Entrepreneurship and Management Journal, 7(2), 239-254.

302 Chang, J. y Rieple, A. (2013). Assessing students' entrepreneurial skills development in live projects. Journal of Small Business and Enterprise Development, 20(1), 225-241.

### C. PROGRAMA ENFOCADO A LA BAJA PARTICIPACIÓN LABORAL Y DESEMPLEO

**Programa 4 a 7 (P47)**, los indicadores miden directamente la opinión de las mujeres en relación con la utilidad del cuidado infantil y la participación de las mujeres en el mercado laboral. El primer indicador mide la calidad del servicio prestado que es lo que establece directamente el objetivo de propósito. El segundo indicador se relaciona indirectamente con el objetivo de propósito. A pesar de que el propósito no identifica el efecto esperado, se considera que ambos indicadores son adecuados pues entregan una noción de la utilidad del programa.

### ANÁLISIS DE INDICADORES DE COMPONENTES

#### A. PROGRAMAS DIRIGIDOS AL BAJO EMPRENDIMIENTO

Ninguno de los cuatro programas incorpora indicadores que midan la adquisición de competencias o identifica cuáles son las competencias requeridas para el desarrollo del microemprendimiento. La ausencia de indicadores que midan directamente la eficacia del servicio prestado no permite establecer conclusiones respecto de la pertinencia del servicio y de qué tan adecuados son respecto de las necesidades de la población que atiende.

Dado que los cuatro programas incorporan componentes de capacitación, la literatura especializada en la materia indica que, para medir este tipo de indicador, se requiere definir qué es una competencia técnica de emprendimiento, cuáles son las competencias requeridas<sup>303</sup>, y cuál es el parámetro o estándar que permite evaluar que una mujer ha logrado tales competencias, considerando las especificidades de cada negocio/rubro. Al respecto, existen varios métodos disponibles para medir y evaluar el desarrollo de competencias, de los cuales pueden señalarse: i) Método del Assessment Center (Centro de Evaluación)<sup>304</sup>; ii) Propuesta de LevyLeboyer<sup>305</sup>; iii) Escala Entrepreneurship Attitude Orientation<sup>306</sup>; iv) Inventario de Características Emprendedoras<sup>307</sup>; v) Medición de los Rasgos Psicológicos del Emprendedor<sup>308</sup>; vi) Escala del Emprendedor y Habilidades<sup>309</sup>; y vii) Autoeficacia Emprendedora (EAE)<sup>310</sup>(Salvador 2008).

Por otra parte, la generación de ingresos producto de la comercialización de

303 La MIPE se caracteriza por su gran heterogeneidad, desde el punto de vista de su estructura productiva y administrativa. Naciones Unidas. 2018. Global Trends Report 2018. Women's Empowerment and Gender Equality. Donovan P., et al. 2010. Microemprendimiento y desarrollo local en Chile: desafíos pendientes Cuadernos del Cendes.versión On-line ISSN 2443-468X.

304 Torres, O. 2014. Los Assessment Center: Una Metodología Para Evaluar Directivos. Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo, 2014, Volumen 1, Número 3 <https://www.regent.edu/acad/global/publications/real/vol1no3/1-torres.pdf>

305 LevyLeboyer, C. 2000. Gestión de las Competencias. Ediciones Gestión. Barcelona.

306 Robinson, P. Keith Hunt, Jonathan Huefner, David Stimpson. 1991) An Attitude Approach to the Prediction of Entrepreneurship. Entrepreneurship: Theory & Practice 15. 13-31

307 Finley L. 1990. Entrepreneurial strategies, Ed. PWS-Kent Publishing Co.

308 Sánchez, J. 2010. Evaluación de la Personalidad Emprendedora: Validez Factorial del Cuestionario de Orientación Emprendedora (COE). Revista Latinoamericana de Psicología. 42(1), 41-52

309 Oosterbeek, H., M. Van Praag, y A. Ijsselstein. 2010. "The impact of entrepreneurship education on entrepreneurship skills and innovation" En: European Economic Review 54; p. 442-454.

310 Salvador, C. 2008. Impacto de la inteligencia emocional percibida en la autoeficacia emprendedora. Boletín de Psicología, (92), 65-80. Recuperado de <http://www.uv.es/seovne/boletin/previos/N92-4.pdf>

la producción, es un tema abordado por todos los programas que tampoco incorpora indicadores para medirlos. En esta línea, sería interesante incorporar un indicador como la tasa de variación del margen bruto de la producción por usuaria. El margen bruto es el beneficio directo que obtiene una empresa de la venta de sus productos, corresponde a la diferencia entre el precio de venta de un producto y sus costos de producción. Esta información es útil para conocer si las mujeres están comercializando y si el emprendimiento es rentable.

**Kume Mognen** (KM), los indicadores definidos miden la cobertura del componente 1 Capacitación en labores u oficios con pertinencia cultural mapuche y el componente 2 Elaboración y financiamiento de proyectos de negocio o emprendimiento; El tercer componente (adquisición de maquinaria y/o equipamiento) no se mide. Para cada componente se recomienda lo siguiente:

- Componente 1: El indicador definido no permite saber si las mujeres han logrado mejorar sus capacidades y en qué ámbitos. Se sugiere incluir un indicador de eficacia que mida un resultado intermedio: porcentaje de usuarias que exhiben un 85% o más de logro en la escala de adquisición de capacidades. Ello requiere la definición de una escala de capacidades consideradas necesarias para el buen desarrollo del oficio, y establecer los estándares de logro de capacidades.
- Componente 2: En primer lugar, habría que definir qué se considera un “plan de negocio participativo”, tema que aparece en el enunciado del indicador para valorar la pertinencia de lo que se mide. En segundo, lugar sería relevante medir el costo por proyecto financiado, de manera de tener un cálculo aproximado de cuánto cuesta cada idea de negocio y si estos son costos razonables.
- Componente 3: Sin observaciones.

**Mejora a la Empleabilidad para Artesana/os Tradicionales de Zonas Rurales** (EAT), los dos primeros indicadores definidos miden la cobertura de los servicios, el tercer indicador no mide ningún componente. Sería importante que el programa considerara los siguientes indicadores:

- Componente 1 (Capacitación a Artesanos): Al igual que en el programa anterior, la cobertura sólo mide la participación en un taller, se considera necesario incorporar indicadores que midan los dos conceptos incluidos en el objetivo: capacitación técnica y gestión comercial. Ello requiere identificar cuáles son las capacidades que se busca desarrollar, y elaborar una escala o un índice que mida la adquisición de tales capacidades.
- Componente 2 (Inserción en plataformas comerciales y formales): Medir cuántas personas permanecen en la plataforma comercial luego de dos años de egreso del programa. Con ello se busca obtener información sobre la utilidad de la plataforma para los usuarios, así como un proxy de la sostenibilidad de los negocios de los usuarios participantes en la plataforma.

- Componente 3 (Diagnósticos): El componente diagnóstico es una actividad, no un servicio que se entrega a un usuario, a menos que el diagnóstico tenga por objetivo elaborar un perfil y a partir de ello un proyecto laboral que se trabaja con la mujer. No se sugiere un indicador.

**Mujer Emprende (ME)**, los indicadores definidos miden la cobertura de mujeres en actividades de capacitación y la de mujeres que se incorpora a redes. Se sugiere incluir dos indicadores de resultados intermedios en los componentes:

- Componente 1 (Profesionalizando el Emprendimiento): Definir qué se entiende por “profesionalizar un emprendimiento”, y a partir de ello identificar las capacidades asociadas con dicha profesionalización para contar con un indicador que mida el nivel de logro de las capacidades identificadas. Conocer si las mujeres logran mejorar sus competencias es relevante como resultado del servicio entregado y para reorientar la estrategia si es necesario. Luego sería posible realizar una evaluación de la pertinencia de las capacidades logradas respecto del tipo de emprendimiento que se desarrolla, y -en el tiempo- del tipo de emprendimiento que se sostiene.
- Componente 2 (Fomento de Redes y asociatividad): Incluir un indicador que mida cuántas de las mujeres egresadas que formaron redes permanecen en éstas luego de dos años de egreso del programa. Esta información permite conocer el uso de redes por parte de las mujeres, y su relevancia para los emprendimientos que desarrollan.

**Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas (FCC)**, todos los indicadores miden la participación de las mujeres en los servicios entregados por el programa. Se considera relevante incluir dos indicadores de eficacia y resultados intermedio.

- Componente 5 (Comercialización para la sustentabilidad): Tasa de variación del margen bruto de la producción agropecuaria por usuaria. El margen bruto es el beneficio directo que obtiene una empresa de la venta de sus productos, corresponde a la diferencia entre el precio de venta de un producto y su costo de producción; y además medir anualmente el delta de ingreso bruto que supone la comercialización de los productos en el mercado. Esta información es útil para conocer si las mujeres están comercializando y si el emprendimiento es rentable.
- Componente 6 (Información para oportunidades de fomento productivo): Porcentaje de mujeres que comercializa su producción.

## B. PROGRAMAS DIRIGIDOS A LA BAJA EMPLEABILIDAD

Los tres programas evaluados desarrollan un componente de habilitación laboral, no obstante ninguno lo mide. La habilitación laboral, según se indica en la descripción de los componentes está referida a talleres de formación en los tres programas evaluados. No se cuenta con mediciones sobre las competencias generadas en la población atendida, y si la habilitación

laboral recibida abre mayores y/o mejores oportunidades de inserción en el mercado laboral. La ausencia de indicadores que midan la eficacia y calidad (en cuanto a precisión<sup>311</sup>) del servicio entregado no permite emitir un juicio sobre la relevancia del componente para el perfil de población que se atiende.

La literatura define la habilitación laboral como el “conjunto de capacidades, competencias, atributos, talentos, y en algunos casos conocimientos, que caracterizan a los individuos”<sup>312</sup>. En el contexto de la fuerza de trabajo se hace especial énfasis en el conjunto o las dimensiones de habilidad que permiten a los individuos desempeñarse exitosamente en el mercado laboral. Las habilidades se clasifican en tres tipos: cognitivas, socioemocionales y técnicas<sup>313</sup>. Existen numerosos instrumentos orientados a medir el concepto<sup>314</sup>, por lo que se considera que los programas evaluados podrían utilizar uno de los siguientes instrumentos que pueden servir para crear instrumentos que permiten medir las variables:

- Evaluación Internacional de las Competencias de Adultos (PIAAC), busca medir competencias que son “relevantes en numerosos contextos sociales y situaciones laborales, y necesarias para la plena integración y participación en el mercado de trabajo, en la educación y formación, y en el desarrollo social y ciudadano” Encuesta que se aplica en Chile por el Centro de Estudios del Ministerio de Educación, (iniciativa que forma parte de la OCDE)<sup>315</sup>; y
- Prueba de Competencias Personales y Sociales (CPS) desarrollada por el BID que mide habilidades socio emocionales. El CPS es una prueba de aplicación corta, fácil y flexible, diseñada después de una revisión detallada de los instrumentos disponibles (ver Brea, 2011)<sup>316</sup>. Tiene la ventaja de constituir una batería de preguntas que no están atadas a la realización de una encuesta general y pueden usarse en el contexto de un programa específico.

En el programa **Mujeres Jefas de Hogar**, los indicadores definidos miden la cobertura de mujeres que terminan la etapa de formación y la de mujeres que tienen un proyecto laboral, se sugiere incluir los siguientes indicadores de resultados intermedios para el componente 2 (Acompañamiento Proyecto Laboral):

- Componente 1 (Formación para el trabajo remunerado y la autonomía

311 La precisión es una medida de calidad enfocada en medir el cumplimiento de estándares técnicos.

312 Prada, F. y G. Rucci. 2016. Instrumentos para la medición de las habilidades de la fuerza de trabajo. Banco Interamericano de Desarrollo

313 Bassi, M. et al. 2012 “Desconectados: Habilidades, Educación y Empleo en América Latina” Banco Interamericano de Desarrollo. Sector Social. División de Educación. Desjardins, R. y K. Rubenson. 2011. “An Analysis of Skill Mismatch Using Direct Measures of Skills”, OECD Education Working Papers, No. 63, OECD Publishing. Felstead, A., et al. 2007. Skills at Work, 1986 to 2006. Oxford: ESRC Centre on Skills, Knowledge and Organisational Performance.

314 1) Encuestas internacionales de medición de habilidades de individuos; 2) Baterías de preguntas o cuestionarios independientes comúnmente utilizados para medir habilidades específicas; y 3) Encuestas sobre uso y demanda de habilidades en el ámbito laboral a individuos o empleadores. Ver Prada y Rucci 2016: 10-25.

315 Competencias de la población adulta en Chile: Resultados PIAAC. 2016. Mineduc-OECD

<https://www.oecd.org/skills/piaac/EVIDENCIAS%20PIAAC%20FINAL.pdf>

316 Brea, M. 2011. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/418161467995809251/pdf/105233-SPANISH-WP-P096605-PUBLIC-A21-request-ACS.pdf>

económica): No se sugiere un indicador.

- Componente 2 (Acompañamiento Proyecto Laboral): Porcentaje de mujeres con proyecto laboral que tienen empleos remunerados que son coherentes con el proyecto laboral desarrollado, y la proporción de estas mujeres que logra empleos estables (en oposición a temporal). La información de ambos indicadores permite conocer si existe una relación entre los proyectos y la actividad laboral que desarrollan las mujeres y también conocer una característica de la actividad laboral.

**Autonomía Económica de la Mujer (AEM)**, los tres indicadores definidos miden la cobertura de mujeres que participan en las actividades de habilitación, capacitación y proyección laboral. Se sugieren los siguientes indicadores que permitan un conocimiento más profundo de la pertinencia y resultados de los servicios entregados y su aporte a la autonomía económica:

- Componente 1 (Habilitación Laboral): Incluir un indicador que mida el porcentaje de mujeres que, habiendo egresado del proceso de habilitación laboral, logran ingresar a un puesto de trabajo formal. La información recabada permite conocer el resultado del componente y retroalimentar las decisiones del programa en cuanto al tipo de servicio entregado.
- Componente 2 (Capacitación Técnica): Introducir una medición cualitativa que explore en la utilidad y usos de la capacitación técnica. La información sobre utilidad y el uso posterior de los aprendizajes obtenidos permite al programa mejorar sus estrategias de formación.
- Componente 3 (Proyección Laboral): Incluir un indicador que mida el promedio de meses en que las mujeres están ocupadas, una vez egresadas del componente. Esta información permitiría conocer el resultado de la proyección laboral y/o uso del capital semilla entregado.

**Desarrollo de Competencias Laborales (DCL)**. Los tres indicadores miden lo mismo que el programa anterior: la cobertura de mujeres que participan en las actividades de habilitación, capacitación y proyección laboral. Se sugieren indicadores cualitativos y de eficacia que permitan establecer el aporte de cada componente al propósito del programa:

- Componente 1 (Habilitación en competencias personales, sociales y de empleabilidad) y 2 (Capacitación Técnica ): Medirlos a través de un conjunto de indicadores cualitativos que exploren si las competencias adquiridas se asocian al trabajo que realiza la mujer una vez egresada del programa: porcentaje de mujeres egresadas del programa que manifiestan que las competencias logradas en los talleres les facilitaron su entrada al puesto de trabajo; porcentaje de mujeres egresadas que consideran que las competencias logradas en los talleres se relacionan directamente con el trabajo que realizan; porcentaje de mujeres egresadas del programa que consideran que el tiempo destinado a la formación fue suficiente para adquirir un empleo; porcentaje de mujeres egresadas que consideran que los contenidos de la capacitación entregada es útil para el desarrollo de su actual empleo.

- Componente 3 (Proyección Laboral): Incluir el mismo indicador anterior, el promedio de meses en que las mujeres están ocupadas, una vez egresadas del componente. Esta información permitiría conocer el resultado de la proyección laboral y/o uso del capital semilla entregado.

### C. PROGRAMA DIRIGIDO A LA BAJA PARTICIPACIÓN LABORAL Y DESEMPLEO

**Programa 4 a 7 (P47).** Los indicadores de componentes miden la cobertura de mujeres que participan en las actividades y la cobertura de niños/as en los talleres. Se sugieren los siguientes indicadores para complementar los que tienen:

- Componente 1 (Apoyos transversales para la autonomía económica): Costo por taller por comuna. Los costos de vida e insumos varían mucho entre regiones, y conocer el costo permite dimensionar y asignar de mejor manera el recurso.
- Componente 2 (Cuidado Infantil Integral): Costo por niño atendido por escuela por comuna. Lo mismo en este caso, los costos varían entre regiones del país, y conocer su variación permite al programa planificar de mejor manera el uso de los recursos.



DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS