



Comisión Sistema Nacional de Certificación
de Competencias Laborales

Reporte de Evaluaciones Efectuadas y Certificaciones Otorgadas en el periodo 2023 – 2024 (agosto)

Área de Estudios



1. INTRODUCCIÓN

La Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, fue creada en Chile por la Ley 20.267 de 2008. Es la institución pública encargada del reconocimiento formal de las competencias adquiridas por las personas en su vida laboral mediante la certificación, independientemente de la forma en que las hayan adquirido y de si tienen o no un título o grado académico¹.

El presente documento tiene como propósito entregar una caracterización del proceso de evaluación y certificación de competencias laborales de ChileValora. Si bien la ley que dio origen al sistema fue promulgada durante el segundo semestre de 2008, su institucionalidad actual terminó de instalarse al término del año 2012, cuando comienzan a entrar en operación los primeros Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales. La ley asigna a estas entidades la responsabilidad de reclutar a las personas interesadas en evaluarse, verificar que cumplan los requisitos y efectuar la evaluación. Esto, en conformidad con los procedimientos metodológicos establecidos por ChileValora. Finalmente, en lo que respecta a las personas que certificaron sus competencias con antelación a la entrada en funcionamiento de ChileValora, la misma ley mandató a la Comisión para hacerse cargo de los registros de personas certificadas en el periodo previo a la existencia de la ley al amparo del Programa Chile Califica y su principal organismo ejecutor, la Fundación Chile. Por lo tanto, el informe extiende su periodo de análisis desde el año 2002 hasta agosto del año 2024, aun cuando se concentra en el periodo comprendido entre el año 2023 y los primeros ocho meses del presente año 2024.

La información del presente informe se extrae de los registros administrativos de ChileValora. A partir de mayo del año 2019 se introduce la plataforma Panal, para recopilar y sistematizar la información sobre el Proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales. Ésta, permite una mejor gestión de los cuatro procesos clave relacionados con la certificación: i) Levantamiento de los estándares de competencias - perfiles- que forman parte del catálogo de ChileValora ii) Acreditación de centros iii) Habilitación de evaluadores iv) Gestión del proceso de evaluación y certificación desde su inicio hasta su finalización. La plataforma permite consignar mayor cantidad de información, particularmente de aquellos que participan del proceso. Esto es posible gracias a la colaboración de los Centros de Evaluación y Certificación y el cruce de información con entidades públicas, como el Registro Civil y el Servicio de Impuestos Internos (SII).

Previo a la presentación de los resultados para el periodo (2023 - agosto 2024), se presenta una tabla que compara los resultados del proceso para 2023 - agosto 2024 y los resultados históricos del sistema. La tabla número 1 refiere a elementos relevantes del sistema de Certificación. Como se aprecia en la figura, hay registros en que el periodo 2023 - agosto 2024, difieren de los datos históricos. Por ejemplo, si se toma en consideración todo el periodo de análisis, el 74% de los certificados contaban con educación media o menos, mientras que en los años 2023-2024, dicha proporción disminuyó a un 57%. Lo anterior, evidenciaría una mejora relativa en el nivel educacional alcanzado por los y las participantes.

Lo mismo ocurre con el salario, ya que si se considera el periodo completo desde que se tiene registro de la información, el 36% de las certificaciones otorgadas benefician a quienes ganan 675 mil pesos o más, mientras que en 2023-2024 dicha proporción disminuye a un 53%. El cambio de tendencia en cuanto a educación y salarios en el último periodo, se debe a la mayor participación relativa del sector servicios. En particular, de la alta concentración de la certificación en el perfil de Gestor de Inclusión Laboral, dado que las personas certificadas en su mayoría cuentan con formación universitaria. Para el periodo de análisis,

¹ Las competencias laborales son el conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber ser) que moviliza un trabajador, en un contexto específico, para lograr el desempeño de una función laboral.

destaca también el aumento en la proporción de certificaciones otorgadas a migrantes, respecto de las cifras históricas. En este caso, se produce un aumento que va de un 4% hasta un 8%. Cabe destacar también la mejora registrada en los tiempos de ejecución del proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales. A nivel histórico, dicho proceso tiene una duración media de 85 días. Este registro mejora bastante para los años 2023 y 2024 (agosto), dado que la duración media del proceso es de 65 días. Con ello, se experimenta una optimización de 30% en el tiempo de ejecución del proceso.

El presente documento se compone de las siguientes secciones: Introducción (1). En la sección siguiente (2), se incluye una caracterización sociodemográfica de certificados/as. La sección (3) refiere al perfil educativo y laboral de certificados/as. El apartado (4) aborda algunas características de los procesos, específicamente duración y financiamiento. El apartado número (5) analiza la evolución de la participación de entidades durante el periodo 2023-2024 agosto. Finalmente, en el apartado (6) se ofrece una síntesis de los resultados más relevantes.

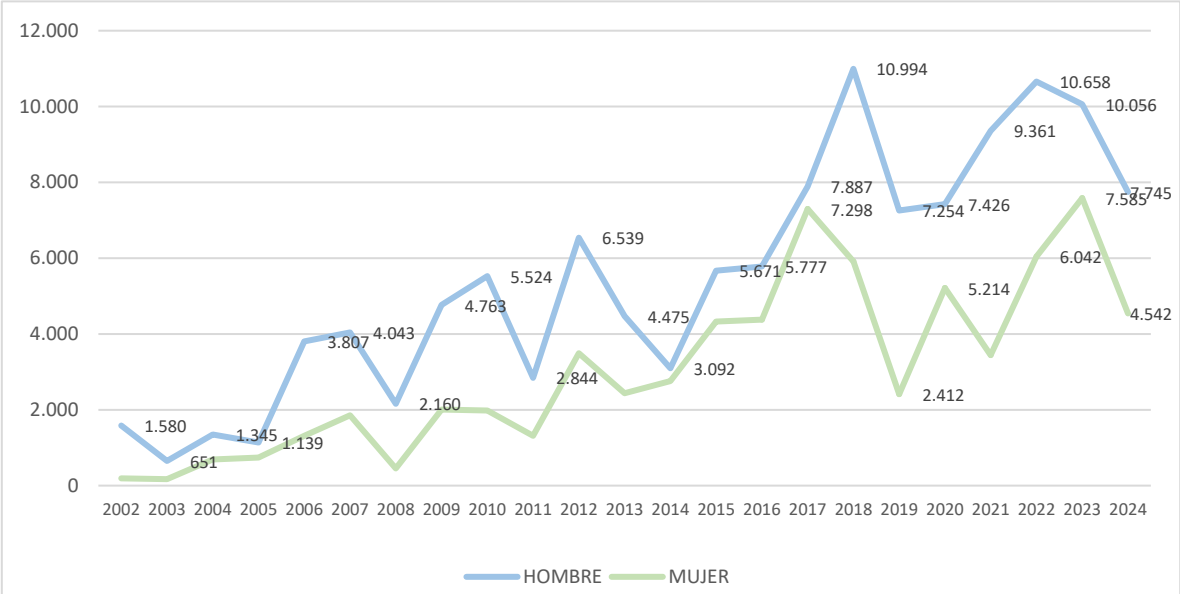
Tabla 1. Comparativa de principales indicadores del sistema.
Periodos comparados: 2023-2024 (agosto)/2002 –2024 (agosto).

INDICADOR	2023-2024 (agosto)	2002-2024 (agosto)
PROCESOS	34.718	216.444
CERTIFICACIONES OTORGADAS	29.928	195.350
% DE PROCESOS QUE CULMINAN EN CERTIFICACIÓN	86%	90%
% DE CERTIFICACIONES A MUJERES	41%	36%
PROMEDIO DE EDAD	40	39
4 O MÁS AÑOS DE EXPERIENCIA	54%	62%
ENSEÑANZA MEDIA O MENOS	57%	74%
CERTIFICACIONES OTORGADAS A MIGRANTES	8%	4%
PERTENENCIA A PUEBLOS ORIGINARIOS	9%	9%
INGRESOS: 675.000 O MÁS	53%	36%
SECTORES MÁS CERTIFICACIONES OTORGADAS	construcción (34%); servicios (21%); GHT (10%)	construcción (22%); servicios (17%); GHT (12%)
PROMEDIO DÍAS PROCESO	65	85
CERTIFICACIONES OTORGADAS A CESANTES	7%	6%
CERTIFICACIONES OTORGADAS A PERSONAS QUE DECLARAN DISCAPACIDAD	4%	4%

2. CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

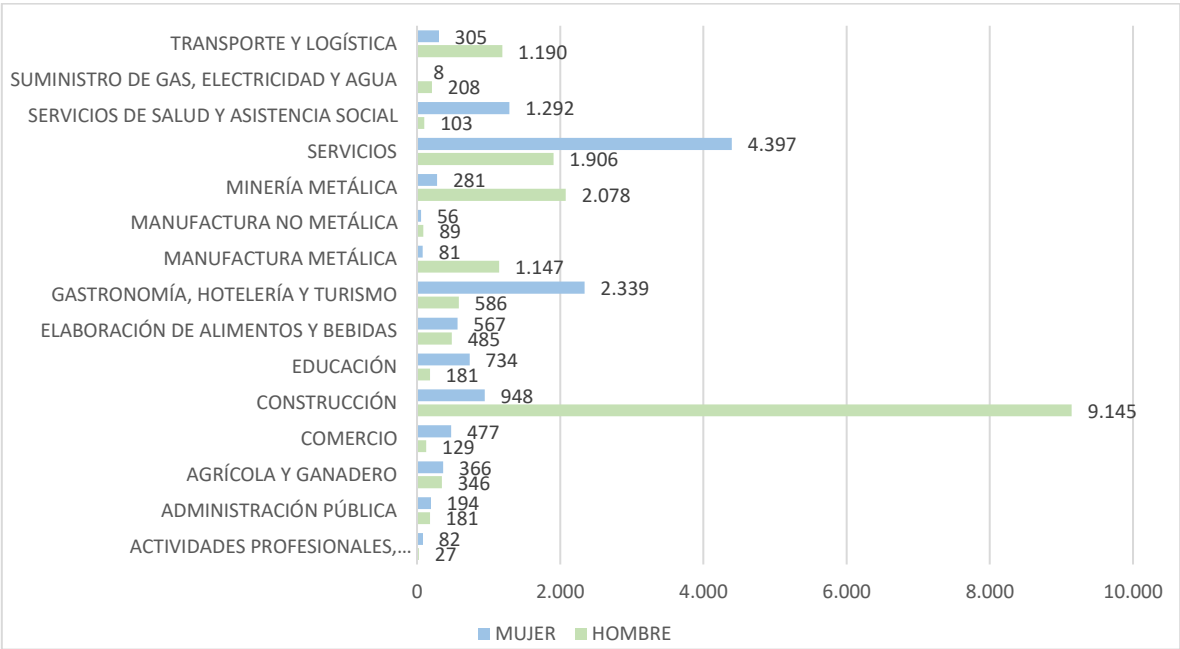
El gráfico número 1 presenta las certificaciones otorgadas según género entre 2002 y 2024 (agosto). A nivel histórico, la participación femenina alcanza el 36%. Entre los años 2014 y 2017, la participación femenina alcanza sus niveles más altos, promediando el 45%. En años posteriores desciende a menos del 40% - a excepción de 2020 (41%). Durante el año 2023, la participación femenina en las certificaciones otorgadas alcanza a un 43%. Lo anterior, puede entenderse en parte por la relevancia del perfil de gestor(a) de inclusión laboral, que cuenta con una participación femenina bastante alta (75%). Para lo que va transcurrido de 2024, la participación femenina se acerca bastante al promedio (37%).

Gráfico 1. Certificaciones otorgadas a nivel histórico.



El gráfico número 2 da cuenta de las certificaciones otorgadas por sector. Para el periodo de análisis, el sector construcción lidera las certificaciones otorgadas, con un 34%. Le siguen: servicios (21%) y gastronomía, hotelería y turismo (GHT) con 10%; minería metálica (8%). Como se aprecia en la figura, algunos sectores presentan una alta participación femenina: Servicios de salud y asistencia social (93%); Educación (80%); GHT (80%); Comercio (79%); Actividades profesionales, científicas y técnicas (75%) y Servicios (70%). Este último, dada la relevancia del perfil: Gestor(a) de inclusión laboral durante los años 2023 y 2024.

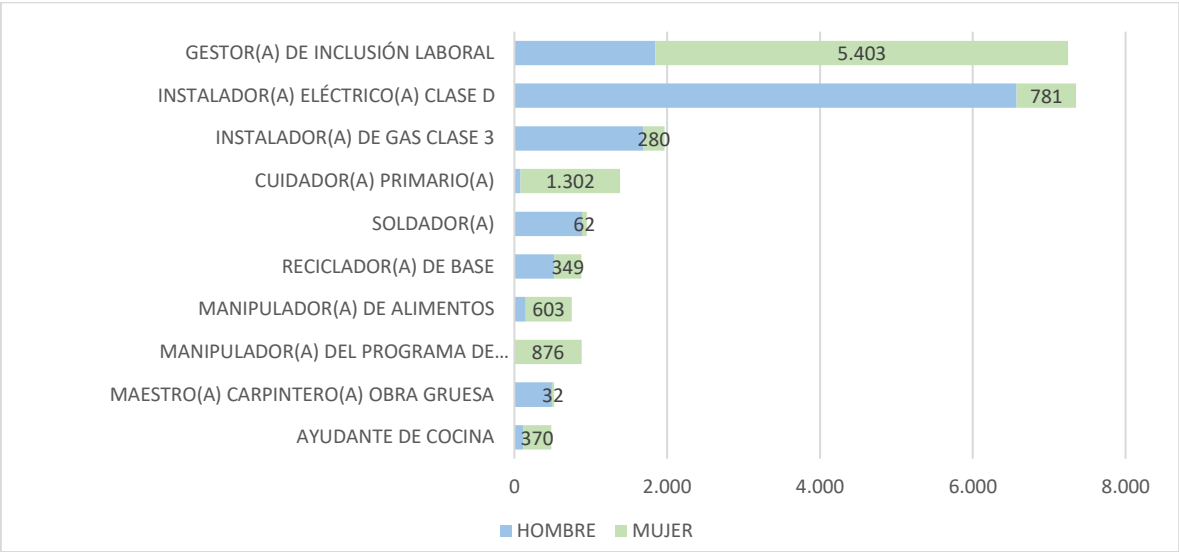
Gráfico 2. Certificaciones otorgadas por sector (periodo: 2023 – 2024 agosto).



El gráfico número 3 presenta los 10 perfiles con mayor cantidad de certificaciones durante el año 2023 y los primeros 8 meses de 2024. En conjunto, estas concentran el 61% del total, para el periodo señalado. El perfil

con la mayor cantidad de certificaciones corresponde a: Instalador(a) eléctrico(a) clase D con 19% de las certificaciones. Le sigue gestor(a) de inclusión laboral, con 18% de las certificaciones. Estos perfiles en conjunto, concentran el 36% en el periodo señalado. Algunos de los perfiles que siguen corresponden a: instalador de gas clase 3 (6%); cuidador(a) primaria(a) (4%) y soldador(a) (3%).

Gráfico 3. Perfiles con más certificaciones otorgadas (periodo: 2023 – 2024 agosto).



La tabla número 2 presenta la selección de algunos sectores del catálogo de ChileValora, trabajando con la versión de julio de 2024. Solamente se presentan aquellos sectores que tienen una cantidad suficiente – al menos 30 – para efectuar el ejercicio. En función de los perfiles vigentes, se considera la cantidad de aquellos que registran a lo menos, un proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales. Con estas cifras se obtiene una proporción, la que entrega el porcentaje de perfiles por sector, que cuentan con procesos a nivel histórico.

Como se observa en la figura, existen sectores que tienen una baja proporción de perfiles con procesos de Evaluación. Este es el caso de perfiles como: Suministro de gas, electricidad y agua; Administración pública y Minería no Metálica. Por contraparte, hay sectores que tienen un porcentaje relevante de perfiles que presentan procesos de Certificación. Entre ellos se puede mencionar: Transporte y Logística; Manufactura metálica; Elaboración de alimentos y bebidas; GHT o Comercio.

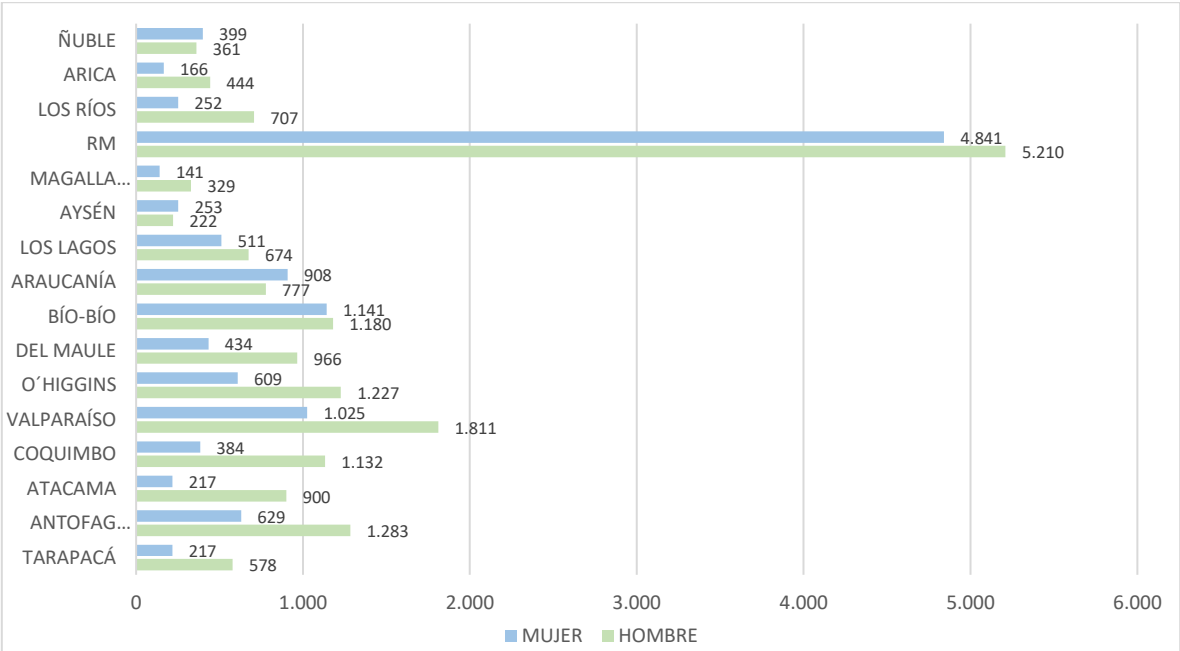
Tabla 2. Porcentaje de perfiles con procesos según sector a nivel histórico.

sector	número de perfiles. Catálogo: julio 2024	perfiles con evaluaciones	% de perfiles con procesos
MANUFACTURA METÁLICA	58	40	69%
TRANSPORTE Y LOGÍSTICA	76	52	68%
ELABORACIÓN DE ALIMENTOS Y BEBIDAS	106	70	66%
GASTRONOMÍA, HOTELERÍA Y TURISMO	36	23	64%
COMERCIO	47	30	64%
AGRÍCOLA Y GANADERO	64	38	59%
MINERÍA METÁLICA	233	100	43%
CONSTRUCCIÓN	131	47	36%
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	56	9	16%
SUMINISTRO DE GAS, ELECTRICIDAD Y AGUA	105	14	13%
MINERÍA NO METÁLICA	44	3	7%

El gráfico número 4 presenta las certificaciones otorgadas por región, desagregando la información según género. En términos generales, son 3 regiones las que destacan por su cantidad de certificaciones en 2023 y

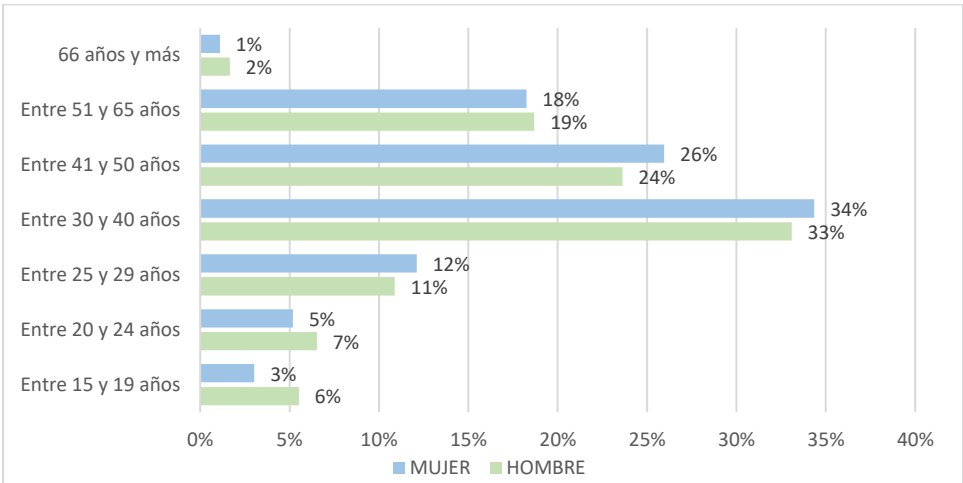
agosto de 2024: RM (34%); Valparaíso (9%) y Bío-bío (8%). Estas tres regiones en conjunto, agrupan el 51% de las certificaciones otorgadas durante el periodo señalado. Si bien la participación masculina es mayoritaria a nivel general, existen regiones donde la participación femenina mayoritaria, tales como: Araucanía (54%); Bío-bío (53%) y Aysén (53%).

Gráfico 4. Certificaciones otorgadas por región (periodo: 2023 – 2024 agosto).



El gráfico número 5 presenta la distribución por tramo de edad, desagregando entre hombres y mujeres. En el 99% de las certificaciones otorgadas, estas son entregadas a personas que declaran tener menos de 66 años. El grueso de beneficiarios y beneficiarias (58%) registra entre 30 y 50 años. A nivel de género, ambas distribuciones son muy similares entre sí. Así, la media de edad de las mujeres es de 40 años (mediana: 40) y la de los hombres levemente inferior, alcanzando los 39 años (mediana: 38).

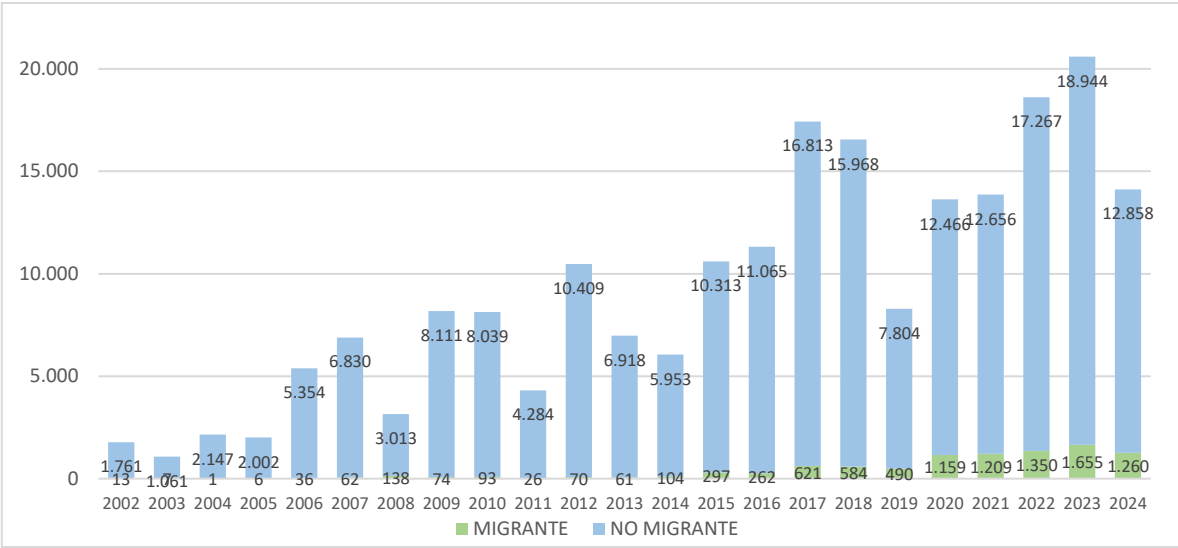
Gráfico 5. Certificaciones otorgadas según tramo de edad (periodo: 2023 – 2024 agosto).



El gráfico número 6 presenta la evolución de la participación de población migrante a nivel histórico. Como se aprecia en la figura, la participación de personas de origen migrante en las certificaciones otorgadas

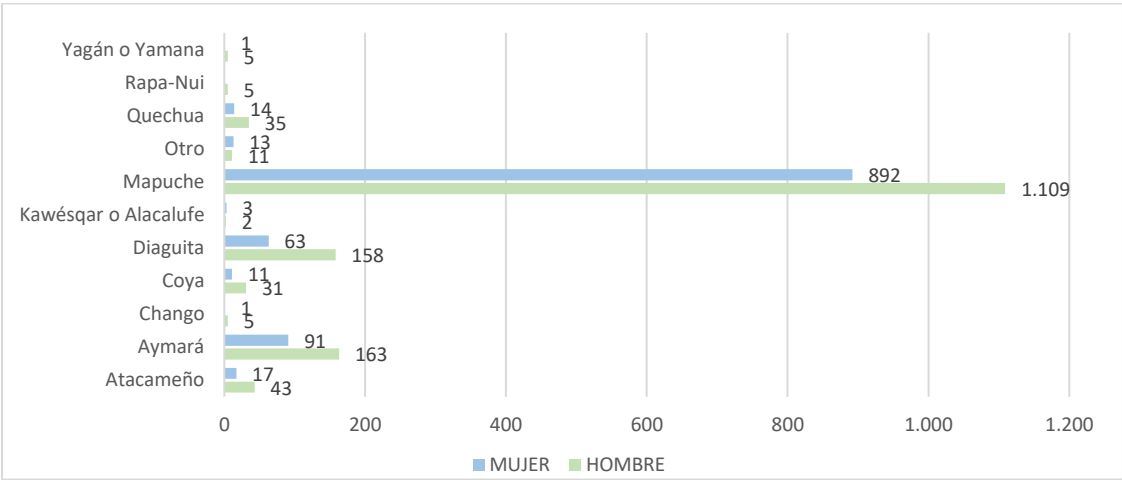
experimenta un sostenido aumento durante los últimos años. Desde 2019 en adelante las certificaciones otorgadas a migrantes superan el 5% anual. Para lo que va recorrido de 2024 (enero-agosto) la certificación a migrantes es de 8,9%, el año con mayor registro hasta el momento. Previamente, la mayor participación de certificación a migrantes correspondía a los años: 2020 (8,3%) y 2021 (8,4%). El periodo transcurrido entre 2020-2024 (agosto) agrupa el 71% del total de las certificaciones otorgadas a beneficiarios migrantes. En lo que respecta al país de origen de los migrantes certificados en los últimos 20 meses, de un total de 947 personas que informan sobre su nacionalidad, se constata que el 39% provienen de Venezuela; 18% del Perú; 15% de Bolivia; 13% de Colombia y 6% Haití. Estos cinco países, concentran el 91% de las certificaciones a migrantes en el periodo 2023-2024 (agosto).

Gráfico 6. Certificaciones otorgadas según nacionalidad a nivel histórico.



El gráfico número 7 entrega información sobre beneficiarios y beneficiarias que en el periodo 2022-agosto 2024 se certificaron y señalaron pertenecer a distintos pueblos originarios reconocidos por la ley chilena. El número total de certificaciones otorgadas a este grupo de la población alcanzó a 2.673, es decir, un 9% del total de certificaciones concedidas en el período. Las etnias con mayor presencia son: Mapuche (75%); Aymará (10%) y Diaguita (8%). Respecto de la distribución por género, la participación masculina y femenina en pueblos originarios se divide en: 59% para hombre y 41% para mujeres.

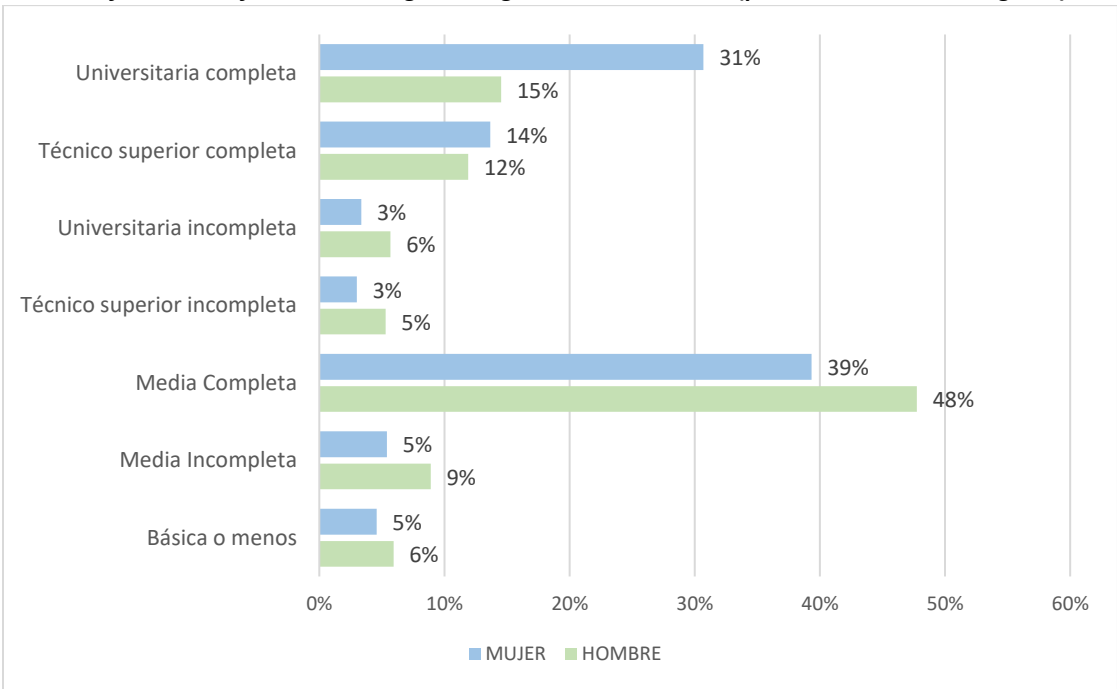
Gráfico 7. Certificaciones otorgadas según tramo de edad (periodo: 2023 – 2024 agosto).



3. PERFIL EDUCATIVO Y LABORAL DE QUIENES SE CERTIFICAN

El gráfico número 8 presenta información sobre el nivel educativo en certificaciones otorgadas a hombres y mujeres. En términos generales, puede decirse que el 57% que la población certificada durante los últimos 20 meses cuenta con hasta 12 años de educación. Esta cifra representa una disminución respecto a lo observado a nivel histórico, donde quienes tienen 12 o menos años de educación son el 74%. Lo anterior, podría explicarse en parte por el perfil de gestor de inclusión laboral, que teniendo una cantidad importante de certificaciones, contribuye al aumento de personas que cursan estudios superiores. Por otro lado, se identifican diferencias relevantes entre hombres y mujeres. En el primer caso, un 15% cuenta con educación universitaria completa, mientras en el segundo caso, el 31% alcanza dicho nivel de estudios. Lo anterior, se ve complementado con la alta proporción de hombres con enseñanza media completa (48%), comparado al 39% de mujeres.

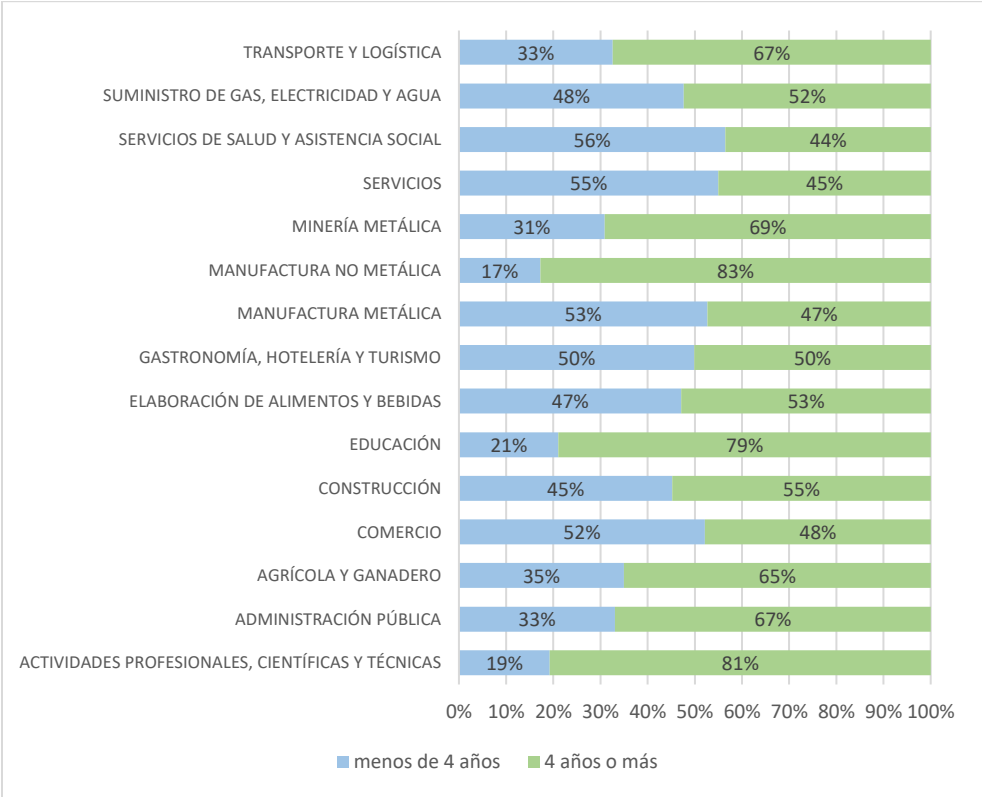
Gráfico 8. Certificaciones otorgadas según tramo educativo (periodo: 2023 – 2024 agosto).



En referencia al perfil laboral de certificados y certificadas para el periodo 2022 - agosto 2024, cabe destacar que la mayoría de las personas que se certificaron son trabajadoras y trabajadores que se iniciaron laboralmente a una edad temprana. El 83% comenzó a trabajar con 20 años o menos. Respecto de la experiencia laboral registrada, mientras el 46% de las mujeres declaraba contar con 4 o más años de experiencia en la ocupación certificada, el 60% de los hombres declaraba contar con 4 o más años de experiencia.

El gráfico número 9 da cuenta de la experiencia laboral de quienes se certifican en cada uno de los sectores, medida a través de una variable dicotómica que divide a aquellos que cuentan con cuatro o más años de experiencia de aquellos que no alcanzan a tener dicha experiencia. Como se observa en la figura, son varios sectores que presentan una alta proporción de personas certificadas con 4 o más años de experiencia. Respecto de ello, se destacan sectores como: Manufactura no metálica (83%); Actividades profesionales, científicas y técnicas (81%) y Educación (79%).

Gráfico 9. Certificaciones otorgadas según sector y experiencia laboral (periodo: 2023 – 2024 agosto).



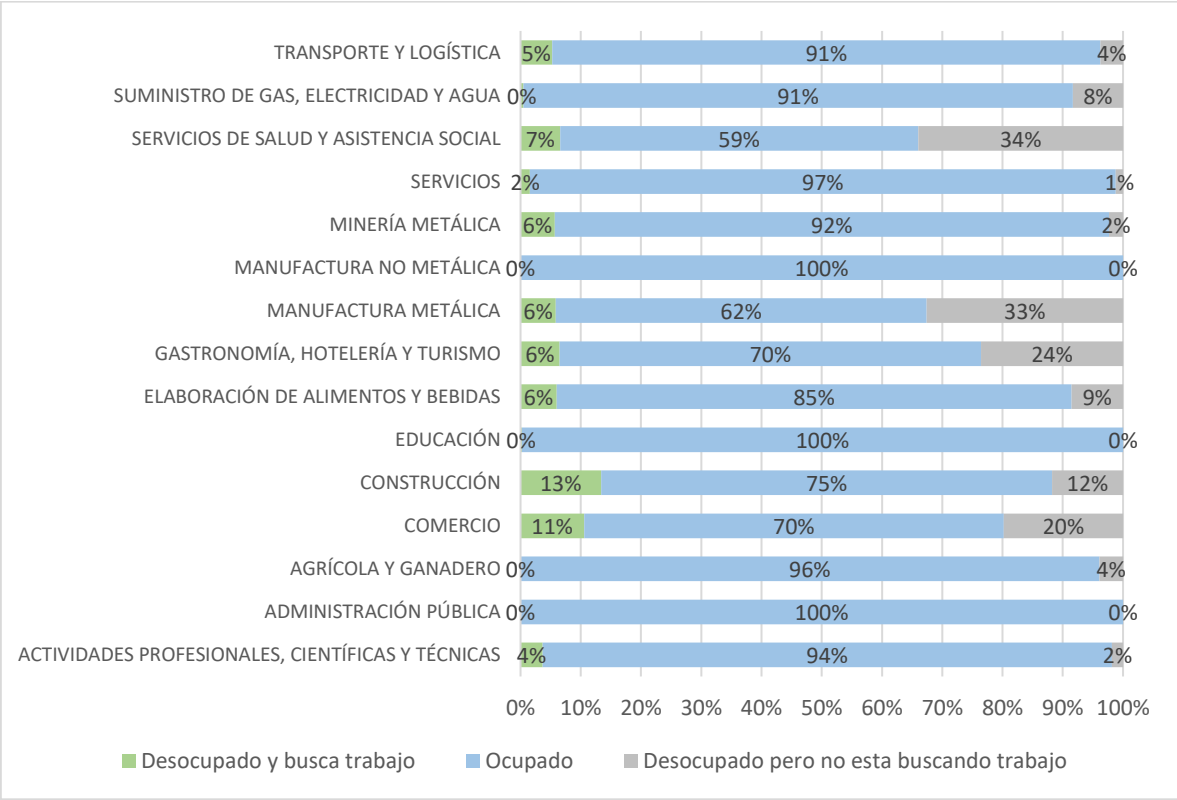
El porcentaje de certificaciones otorgadas en el periodo 2022-agosto 2024 de personas que declara padecer algún tipo de discapacidad es de un 3,7%. La tabla número 3 desagrega el tipo de discapacidad que declara padecer la persona. Sobre ello, cabe consignar que un beneficiario o beneficiaria puede declarar una o más discapacidades, razón por la cual la suma de menciones de discapacidades específicas, es mayor que el total de discapacidades presentado. De las menciones de discapacidades específicas, La discapacidad más reportada es de naturaleza física. Le siguen: discapacidad visual y discapacidad auditiva.

Tabla 3. Población certificada que declara discapacidad. Periodo: 2023 – 2024 (agosto).

Tipo de discapacidad	DECLARA DISCAPACIDAD	NO DECLARA DISCAPACIDAD	% DISCAPACIDAD
DISCAPACIDAD FISICA	645	29.282	2,2%
DISCAPACIDAD DEL HABLA	18	29.909	0,1%
DISCAPACIDAD AUDITIVA	85	29.842	0,3%
DISCAPACIDAD VISUAL	324	29.603	1,1%
DISCAPACIDAD INTELLECTUAL	72	29.855	0,2%
DISCAPACIDAD PSICOSOCIAL	11	29.916	0,0%
OTRA DISCAPACIDAD	42	29.885	0,1%
TOTAL			
TOTAL DISCAPACIDAD	1.157	29.927	3,7%

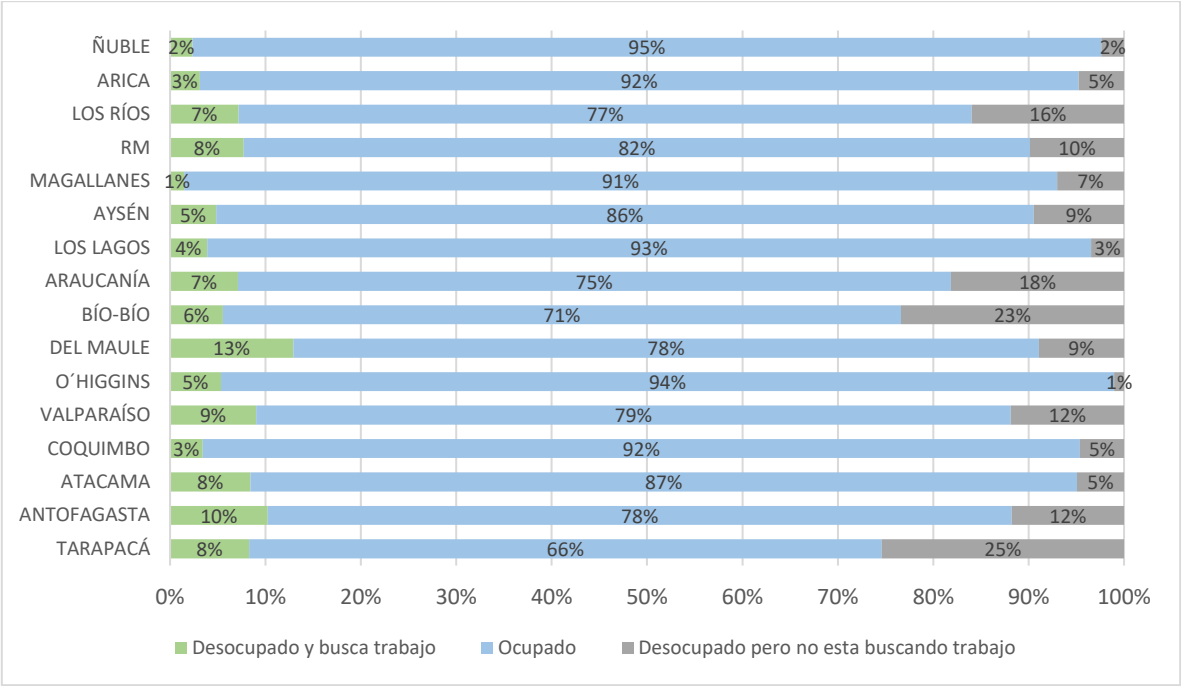
Para el periodo 2023 - agosto 2024, el 83% de las certificaciones otorgadas se concentraron en personas que declaraban estar ocupadas al inicio del proceso de evaluación y certificación. El gráfico número 10 muestra la situación laboral por sector, donde es posible señalar sectores que bajan el porcentaje de certificados que se encuentran ocupados, como construcción (75%). Cabe mencionar que en sectores GHT; Comercio; Servicios de Salud y Asistencia Social; además de Manufactura Metálica, hay porcentajes importantes de personas que indican no estar buscando trabajo, a pesar de encontrarse desocupadas.

Gráfico 10. Certificaciones otorgadas según sector y situación laboral (periodo: 2023 – 2024 agosto).



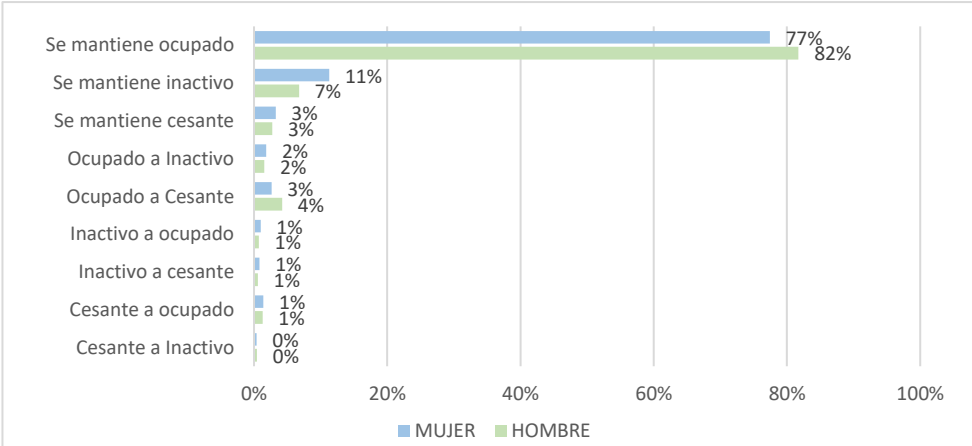
En el gráfico número 11 se presenta información sobre la situación laboral de beneficiarios y beneficiarias a nivel regional, para el periodo 2023 - agosto 2024. Algunas regiones destacan por el bajo porcentaje de personas que han declarado encontrarse ocupadas, destacando: Tarapacá (66%); Valparaíso (79%); Maule y Antofagasta, ambas con 78%. De todas formas, a nivel promedio, el total de regiones presentan un 82% de ocupación para el periodo consignado. Se registra un nivel de cesantía total de 7%. Sin embargo, debe consignarse que algunas regiones tienen un porcentaje relevante de personas certificadas, que afirman no estar trabajando, pero tampoco buscando empleo. Respecto de ello, destacan regiones como: Tarapacá (25%); Bío-bío (23%) y Araucanía (18%).

Gráfico 11. Certificaciones otorgadas según región y situación laboral (periodo: 2023 – 2024 agosto).



En el gráfico número 12 da cuenta de los cambios en la situación laboral para las personas certificadas para el periodo: 2023 – 2024 (agosto). Se cuenta con 9 categorías, las que dan cuenta en detalle sobre la situación laboral previa al proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales. Para obtener los resultados presentados, se trabaja en base a dos preguntas que se efectúan a las y los candidatos en la encuesta que responden al iniciar el proceso. La primera pregunta indaga en la situación laboral pasada de la persona (un año antes del proceso de certificación); mientras que la segunda pregunta refiere a la situación laboral al momento de la inscripción en el proceso. Con ello, es posible inferir si la persona ha tenido, o no, cambios en su situación laboral durante el último año. Como se observa en la figura, es una categoría la que tiene un claro predominio, tanto en el caso de hombres (82%) como mujeres (77%). Lo anterior quiere decir, que en la mayor parte de las certificaciones otorgadas; la persona se encontraba ocupada un año antes del proceso, y se mantendría ocupada al momento de la inscripción. Es decir, que se ha mantenido ocupada. A nivel general, en el 80% de las certificaciones otorgadas, la persona señala que se mantiene ocupada.

Gráfico 12. Cambio en situación laboral previo a la certificación (periodo: 2023 – 2024 agosto).



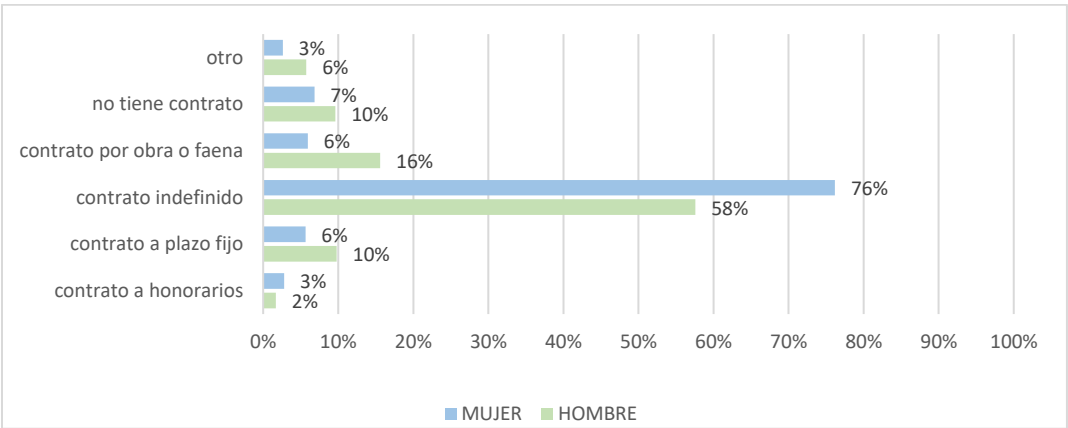
En la tabla número 4 se presenta un breve listado con algunos perfiles que presentan una proporción importante de certificados o certificadas que se declararon cesantes al momento de iniciar el proceso de Evaluación y Certificación. Para cada perfil del listado, se señala: sector, la cantidad de certificaciones otorgadas en el periodo y el porcentaje de cesantía declarado por beneficiarios y beneficiarias. Como se aprecia en la figura, destacan perfiles por su alto nivel de cesantía: ADMINISTRATIVO LOGÍSTICO (35%); AYUDANTE PASTELERO(A) (34%); MANTENEDOR(A) MECÁNICO(A) BASE EQUIPOS MÓVILES (24%) y TRABAJADOR(A) DE MINERÍA (23%).

Tabla 4. Perfiles certificados que presentan niveles cuyos beneficiarios/as declaran importante nivel de cesantía. Periodo: 2023 – 2024 (agosto).

sector	perfil	procesos_últimos_2_años	conteo_cesantes	porcentaje_cesantia
TRANSPORTE Y LOGÍSTICA	ADMINISTRATIVO(A) LOGÍSTICO(A)	144	51	35%
ELABORACIÓN DE ALIMENTOS Y BEBIDAS	AYUDANTE PASTELERO(A)	188	63	34%
MINERÍA METÁLICA	MANTENEDOR(A) MECÁNICO(A) BASE EQUIPOS MÓVILES	139	33	24%
MINERÍA METÁLICA	TRABAJADOR(A) DE MINERÍA	221	51	23%
CONSTRUCCIÓN	INSTALADOR(A) DE GAS CLASE 3	1.966	270	14%
CONSTRUCCIÓN	INSTALADOR(A) ELÉCTRICO(A) CLASE D	7.353	1.003	14%
GASTRONOMÍA, HOTELERÍA Y TURISMO	MAESTRO(A) DE COCINA	187	22	12%
GASTRONOMÍA, HOTELERÍA Y TURISMO	AYUDANTE DE COCINA	484	52	11%
MINERÍA METÁLICA	MANTENEDOR(A) ELÉCTRICO(A) BASE GENERAL	312	28	9%
GASTRONOMÍA, HOTELERÍA Y TURISMO	GARZÓN(A)	142	12	8%
CONSTRUCCIÓN	MAESTRO(A) ALBAÑIL	272	21	8%
SERVICIOS DE SALUD Y ASISTENCIA SOCIAL	CUIDADOR(A) PRIMARIO(A)	1.384	92	7%

El gráfico número 13, presenta la situación contractual de quienes afirmaron estar trabajando. En el 65% de las consultas, la persona declara contar con un contrato indefinido. El resto de los ocupados se divide en un 12% con contrato por obra/ faena; 8% contrato a plazo fijo. Por otro lado, el 9%, declara que no cuenta con contrato, otro (5%) y contrato a honorarios (2%). Al contrastar por género, se puede destacar la diferencia en el contrato indefinido. El 76% de las mujeres señala tener contrato indefinido, comparado con el 58% de los hombres.

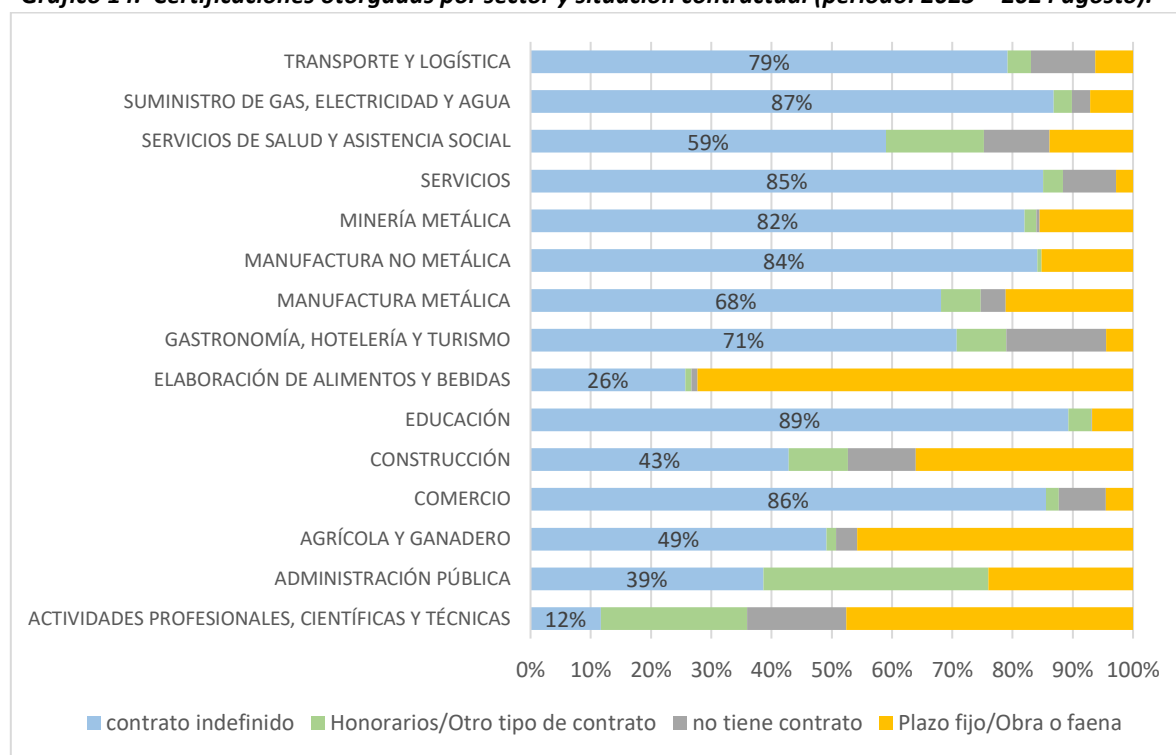
Gráfico 13. Certificaciones otorgadas según situación contractual (periodo: 2023 – 2024 agosto).



El gráfico número 14 presenta la situación contractual desagregada por sector para el periodo transcurrido entre 2023 y 2024 (agosto). Para facilitar la lectura del gráfico, se han fundido las categorías “contrato a plazo fijo” y “por obra o faena” y, además, las categorías “contrato a honorarios” y “otro tipo de contrato”. Como se observa en la figura, existen diferencias relevantes entre los distintos sectores. Por sobre el 80% de contratos indefinidos, destacan sectores como: Educación; Suministro de gas, electricidad y agua; Comercio; Servicios; Manufactura no metálica y Minería metálica.

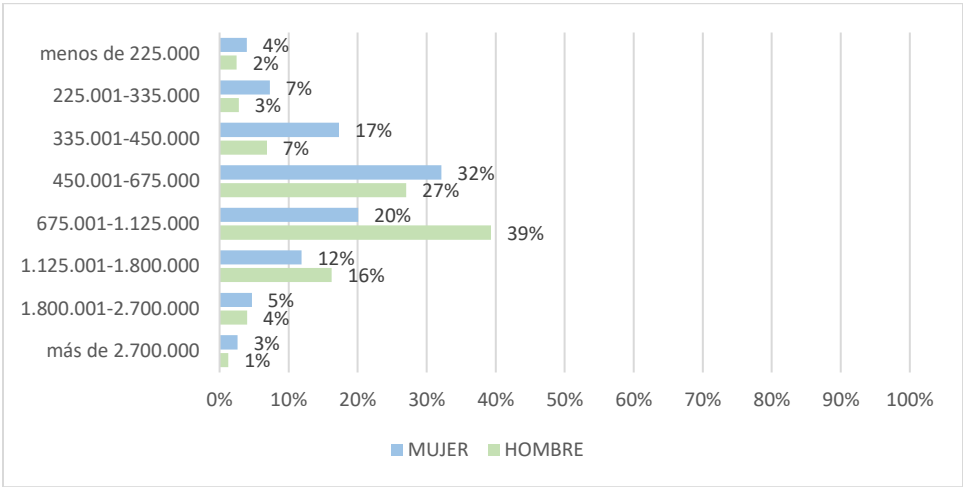
Por contraparte, otros sectores presentan una proporción alta de beneficiarios y beneficiarias sin contrato. Entre estos, es posible mencionar a sectores como: Gastronomía; Hotelería y Turismo; Actividades profesionales Científicas y Técnicas; Servicios de salud y Asistencia Social; Transporte y Logística; además de construcción. Para los sectores: construcción y agrícola y ganadero, se identifican porcentajes importantes de contratos por obra o de plazo fijo; 36% y 46% respectivamente. Esto podría explicarse porque se trata de sectores que se caracterizan por el alto componente temporal del empleo.

Gráfico 14. Certificaciones otorgadas por sector y situación contractual (periodo: 2023 – 2024 agosto).



En el gráfico número 15 se revisan brevemente los ingresos de los participantes que se certifican. Es necesario aclarar que sólo el 55% de los ocupados responden la pregunta referida a su tramo de ingresos para el periodo señalado. A partir de la información disponible, es posible señalar que el 53% de los participantes reporta ganar 675 mil o más. Respecto de la distribución de ingresos entre hombres y mujeres, se identifican algunas diferencias. Por ejemplo, en los tramos de menores ingresos: menos de 225.000-450.000 se ubica el 29% de las mujeres, en contraste con el 12% de los hombres. Por contraparte, en los sectores de mayores ingresos – sobre 675.000; se ubica el 61% de los hombres, versus el 39% de mujeres. Por consiguiente, mientras la distribución de las primeras está desplazada hacia la zona de menores ingresos, la de los hombres, se desplaza ligeramente en sentido contrario.

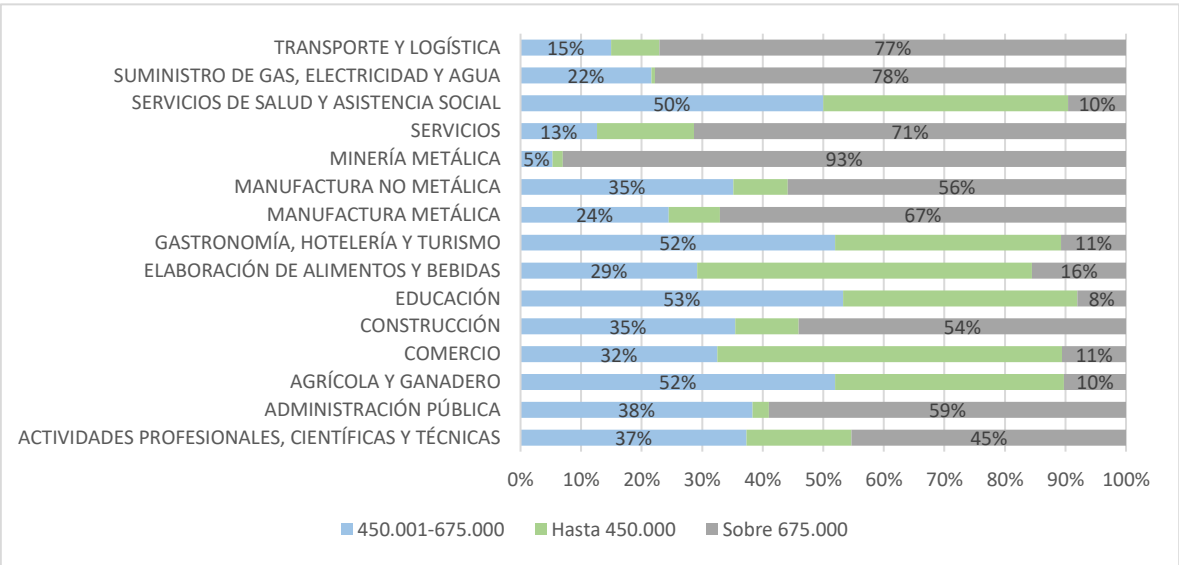
Gráfico 15. Certificaciones otorgadas según tramo de ingreso (periodo: 2023 – 2024 agosto).



El gráfico número 16 que presenta la distribución de los ingresos declarados por certificados y certificadas, esta vez por sector. Para simplificar la visualización del gráfico se ha recodificado los tramos de ingreso en sólo tres alternativas. Hay tres sectores que concentran mayor proporción de ocupados ubicados en la parte alta de la distribución, es decir, que declaran ganar por sobre los 675 mil: minería metálica (93%); suministro de gas, electricidad y agua (78%); transporte y logística (72%) y servicios (77%). Por el contrario, hay sectores que se concentran en población ocupada cuyos ingresos alcanzan como máximo a los 450 mil: Comercio (57%); Elaboración de alimentos y bebidas (55%); servicios de salud y asistencia social (40%); educación (39%); agrícola y ganadero (38%) y GHT (37%).

En referencia a los ingresos por género, podría indicarse que el menor ingreso de mujeres se explica porque son dos sectores altamente masculinizados, que presentan tramos altos de ingreso. Con ello, se hace referencia a: minería metálica (88% de certificaciones entregadas a hombres) y suministro de gas, electricidad y agua (96%). Estos concentran más población ubicada en los tramos superiores de ingresos. Caso contrario es el sector servicios, con buena proporción en los tramos altos de ingreso: y cuya población certificada es por amplia mayoría femenina (70%), dado el peso del perfil de gestor de inclusión laboral.

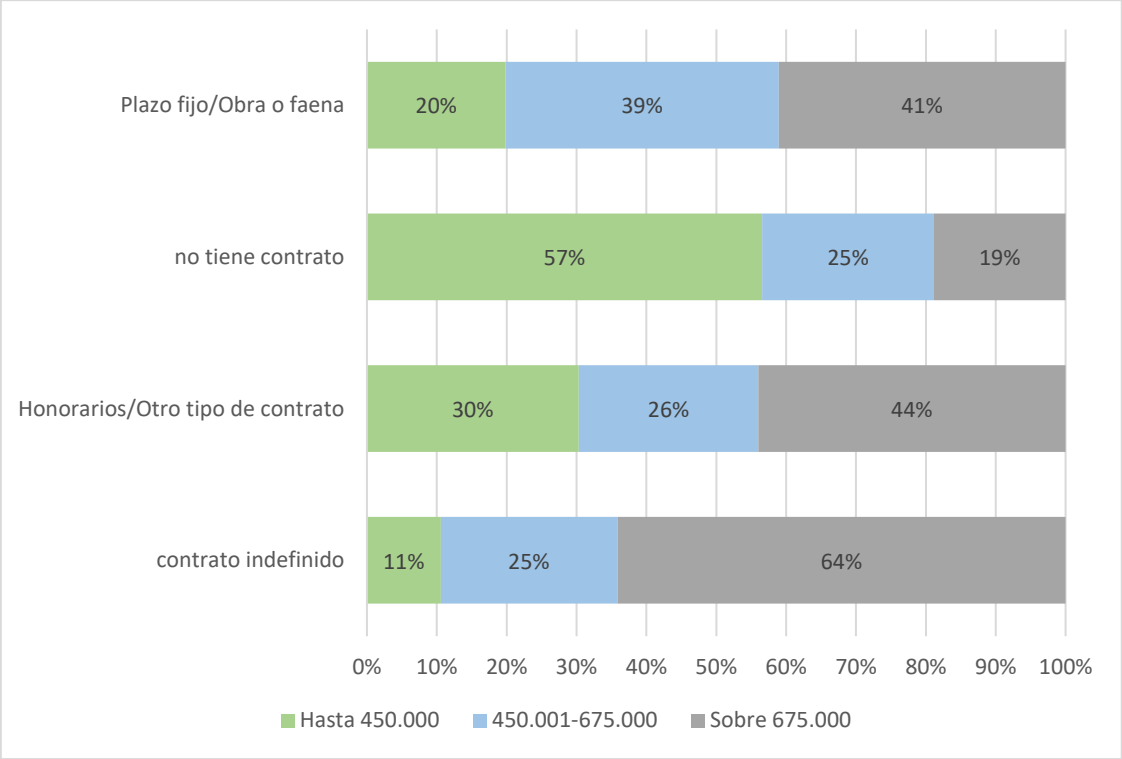
Gráfico 16. Certificaciones otorgadas según sector y tramo de ingreso (periodo: 2023 – 2024 agosto).



El gráfico número 17 presenta los tramos de ingreso según la relación contractual que tenga la persona, considerando únicamente a las personas que han afirmado encontrarse trabajando al momento de iniciar el proceso de Evaluación y Certificación de competencias laborales.

Según lo observado en la figura, se perciben diferencias de ingreso según la situación contractual. Así, contratos indefinidos, podrían asociarse a los ingresos más altos. Es decir, que en segmentos de mayores ingresos, predomina el tipo de contrato indefinido. Por contraparte, la categoría “no tiene contrato” tiene una presencia relevante en el grupo de menor de ingreso. Visto lo anterior, es preciso destacar la importancia de un puesto de trabajo más bien estable, como lo sería el contrato indefinido, dado que se asociaría a mejores ingresos.

Gráfico 17. Certificaciones otorgadas según sector y tramo de ingreso (periodo: 2023 – 2024 agosto).



La tabla número 5 presenta información sobre las certificaciones otorgadas por región a nivel histórico; en contraste con información de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE). Específicamente, para la estimación de empleos que utiliza ENE, para el trimestre móvil: mayo-julio de 2024. A partir de estas dos fuentes de información, se trata de obtener una aproximación inicial de la cobertura que tendría la certificación de competencias laborales en el mercado del trabajo. Con esto, se obtiene una proporción de ocupados por región. Como se aprecia en la figura, el nivel de cobertura sería todavía bajo en las distintas regiones.

Tabla 5. Comparativa: Certificaciones otorgadas por ChileValora a nivel regional/Estimación de ocupados de la Encuesta Nacional de empleo (ENE)

Región	Certificaciones otorgadas	Ocupados/as ENE	Proporción Ocupados
TARAPACÁ	4.612	196.214	2,4%
ANTOFAGASTA	10.389	342.027	3,0%
ATACAMA	3.868	151.913	2,5%
COQUIMBO	11.576	376.847	3,1%
VALPARAÍSO	22.649	898.308	2,5%
O'HIGGINS	14.786	438.744	3,4%
DEL MAULE	13.542	510.344	2,7%
BÍO-BÍO	15.083	713.096	2,1%
ARAUCANÍA	8.106	415.823	1,9%
LOS LAGOS	9.345	407.853	2,3%
AYSÉN	2.304	58.309	4,0%
MAGALLANES	2.529	94.554	2,7%
RM	62.955	4.149.700	1,5%
LOS RÍOS	4.572	179.252	2,6%
ARICA	3.664	118.767	3,1%
ÑUBLE	5.314	205.728	2,6%
Total	195.294	9.257.480	2,1%

4. DURACIÓN Y FINANCIAMIENTO DEL PROCESO

El proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales puede ser entendido en tres etapas: (i) Elegibilidad: Se evalúa si el candidato reúne los requisitos necesarios para participar del proceso. Dentro de esta etapa, se consideran también las actividades de reclutamiento de las personas interesadas en certificarse. (ii) Evaluación: Se aplica una serie de instrumentos con el propósito verificar que el candidato cumpla con los estándares de desempeño asociados al perfil de competencias laborales. Esta etapa, finaliza con la recomendación del evaluador o evaluadora respecto de si la persona recibirá – o no- certificación y (iii) Certificación: El comité técnico del Centro de certificación, tomará la decisión final considerando la recomendación del evaluador o evaluadora.

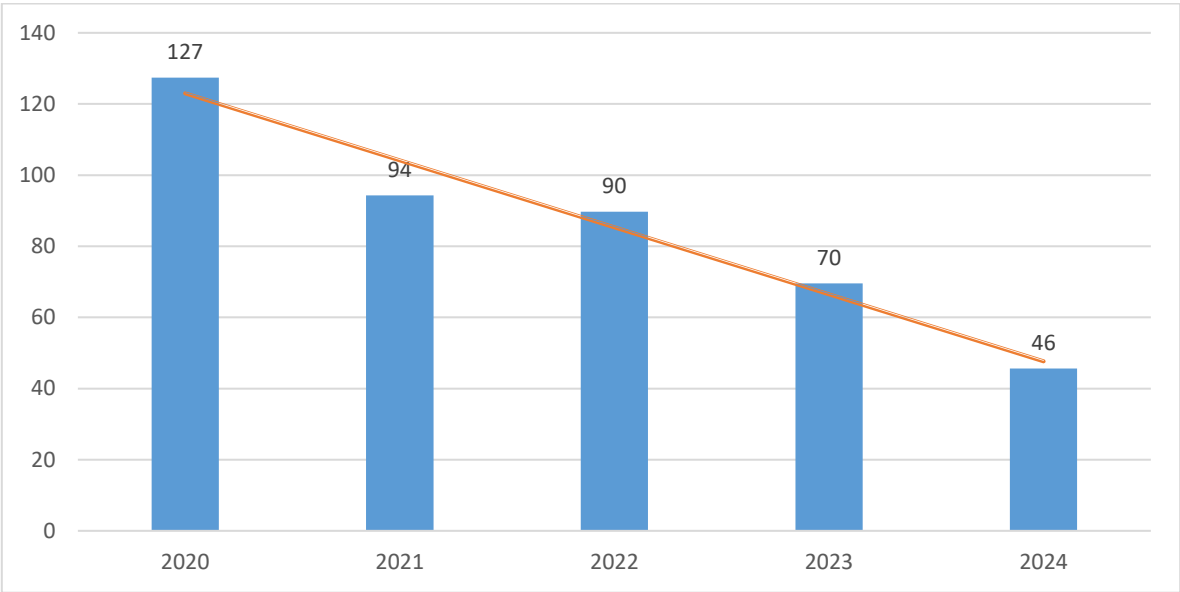
Dicho comité, considera además el resultado de la auditoría cuyo propósito es verificar que el proceso haya cumplido con los estándares metodológicos exigidos por ChileValora. Esta etapa, culmina con la certificación de la persona en caso que haya aprobado las unidades de competencia en que se evaluó. La tabla número 6 presenta información sobre la duración total del proceso de Certificación para: 2023 – 2024 (agosto). Para cada etapa, además de la duración total; Se presentan los indicadores estadísticos, media y mediana. La media de la totalidad del proceso, desde la etapa de Elegibilidad hasta que termina la etapa de certificación, es de 62 días, con una mediana de 50 días. Respecto de las etapas por separado, se destacan las siguientes medias de duración: elegibilidad (14 días); evaluación (28 días) y certificación (19).

Tabla 6. Duración del proceso según etapa y duración total. Periodo: 2023 – 2024 (agosto).

ETAPA	MEDIANA	MEDIA
ELEGIBILIDAD	8	14
EVALUACIÓN	21	28
CERTIFICACIÓN	16	19
DURACIÓN TOTAL DEL PROCESO	50	62

El gráfico número 18 presenta la duración promedio del proceso de Evaluación y Certificación de competencias laborales para los últimos años². Como se evidencia en la figura, la duración del proceso ha ido disminuyendo marcadamente a lo largo del tiempo. Lo anterior, evidencia lógicamente, una optimización del tiempo, lo que puede interpretarse como una mejora del funcionamiento del sistema. Como se indica con anterioridad, solo se presentan los datos de 2024 hasta el mes de agosto. Por lo tanto, habría que evaluar dicha cifra una vez terminado el presente año.

Gráfico 18. Duración del proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.



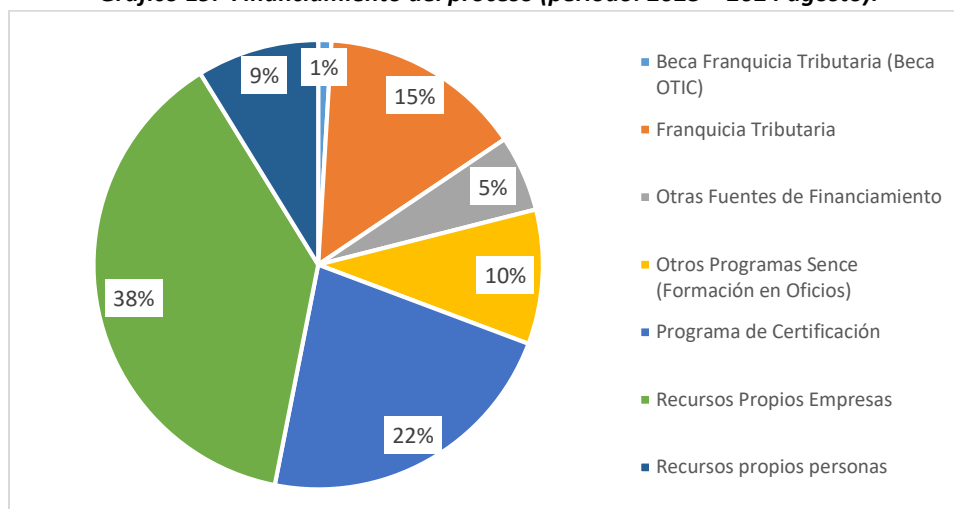
Las alternativas de financiamiento de la certificación son: (a) recursos propios de las personas que solicitan el servicio; (b) recursos provenientes de las empresas en las que el trabajador se desempeña; (c) recursos provenientes de la franquicia tributaria contemplados en la ley N° 19.518 de SENCE; (d) recursos provenientes del Fondo el Fondo Nacional de Capacitación (FONCAP) de la misma ley; (e) a través de los respectivos presupuestos destinados a capacitación en las entidades pertenecientes al sector público; (f) recursos provenientes de los excedentes del uso la de Franquicia Tributaria de Capacitación por parte de las Empresas y que son administrados por los Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación (BECA OTIC).

El gráfico número 19 presenta la forma en que se distribuyen los distintos mecanismos de financiamiento del proceso de certificación para el periodo 2022-agosto 2024. Como se observa en la figura, el mecanismo de

² La información sobre el tiempo de duración del proceso, se recopila sistemáticamente desde el año 2019 en adelante, dada la implementación de la base de datos panal. Sin embargo, 2020 es el primer año donde la información se encuentra lo suficientemente completa para su análisis y comparación con momentos posteriores.

financiamiento mayoritario es: Recursos propios empresas (38%). Le siguen: Programa de certificación (22%); Franquicia Tributaria (15%); Otros Programas SENCE (Formación en Oficios 10%); Recursos propios personas (9%), Otras Fuentes de Financiamiento (5%) y Beca Franquicia Tributaria (Beca OTIC; 1%).

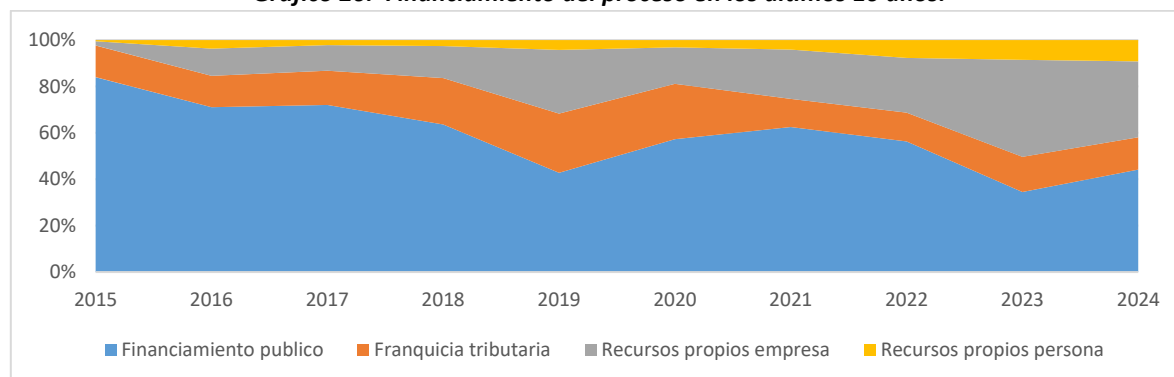
Gráfico 19. Financiamiento del proceso (periodo: 2023 – 2024 agosto).



El gráfico número 20 muestra la evolución en la participación de los mecanismos de financiamiento durante los últimos 10 años. Para facilitar el análisis, se han fusionado las distintas alternativas de financiamiento público (Beca OTIC, Programa de Certificación, Otros programas SENCE, Otras fuentes de Financiamiento) y manteniendo por separado las distintas alternativas de financiamiento privado (Recurso Propios Personas, recursos Propios Empresas, Franquicia Tributaria).

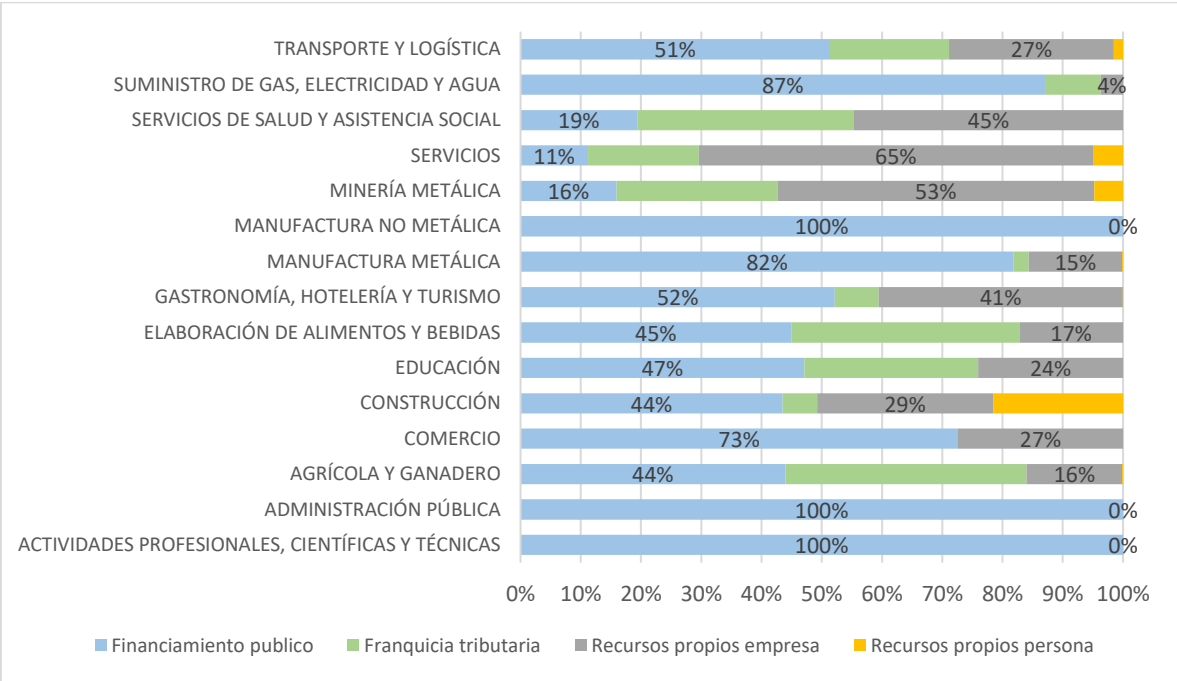
Al comienzo de la serie, el 84% de las certificaciones otorgadas eran financiadas con recursos públicos, sin embargo, su relevancia más allá de las variaciones anuales en el número de certificaciones otorgadas, cae sistemáticamente, al punto que en el 2023; el 35% certificaciones otorgadas fueron financiadas con dichos recursos. Por el momento, no es recomendable todavía efectuar una comparativa con el año 2024, que se encuentra todavía en curso. Respecto del uso de la franquicia tributaria como mecanismo de financiamiento, este ha sufrido un estancamiento en los últimos años, después de haber tenido un peak el 2019 y el 2020 en torno del 24%. Finalmente, el financiamiento directo de empresas y personas siguen creciendo en conjunto. Para 2023 estas categorías en conjunto alcanzan el 51% (42% y 9%) respectivamente. Esta situación puede entenderse como positiva; sin embargo; debe matizarse, dada la alta incidencia que tiene el perfil de gestor(a) de inclusión laboral durante el periodo contemplado.

Gráfico 20. Financiamiento del proceso en los últimos 10 años.



Sin embargo, la participación del financiamiento público y privado no es homogénea, sino que varía en cada sector, el gráfico número 21 muestra dicha distribución para los años 2023-2024 (agosto). A nivel histórico, el 61% de las certificaciones otorgadas pueden atribuirse al financiamiento público. En el caso del periodo consignado entre 2023-2024 (agosto) el financiamiento público de la certificación alcanza el 38%. De todas formas, destacan sectores donde todavía el financiamiento público tiene una presencia muy alta. Sectores como: Actividades profesionales; Científicas y Técnicas; Manufactura no Metálica y Administración pública, todos con 100%. En el caso del tercer sector, dada la naturaleza de dichos perfiles y sus respectivos puestos de trabajo; es de esperar que el financiamiento sea público. Otros destacados son: Suministro de gas, electricidad y agua (87%) y manufactura metálica (82%). Por contraparte, destacan algunos sectores cuyo financiamiento proveniente de las empresas es relevante, como: Servicios (65%); minería metálica (53%) y servicios de salud; asistencia social (45%) y GHT (41%).

Gráfico 21. Financiamiento del proceso por sector (periodo: 2023 – 2024 agosto).



5. ENTIDADES PARTICIPANTES DEL PROCESO

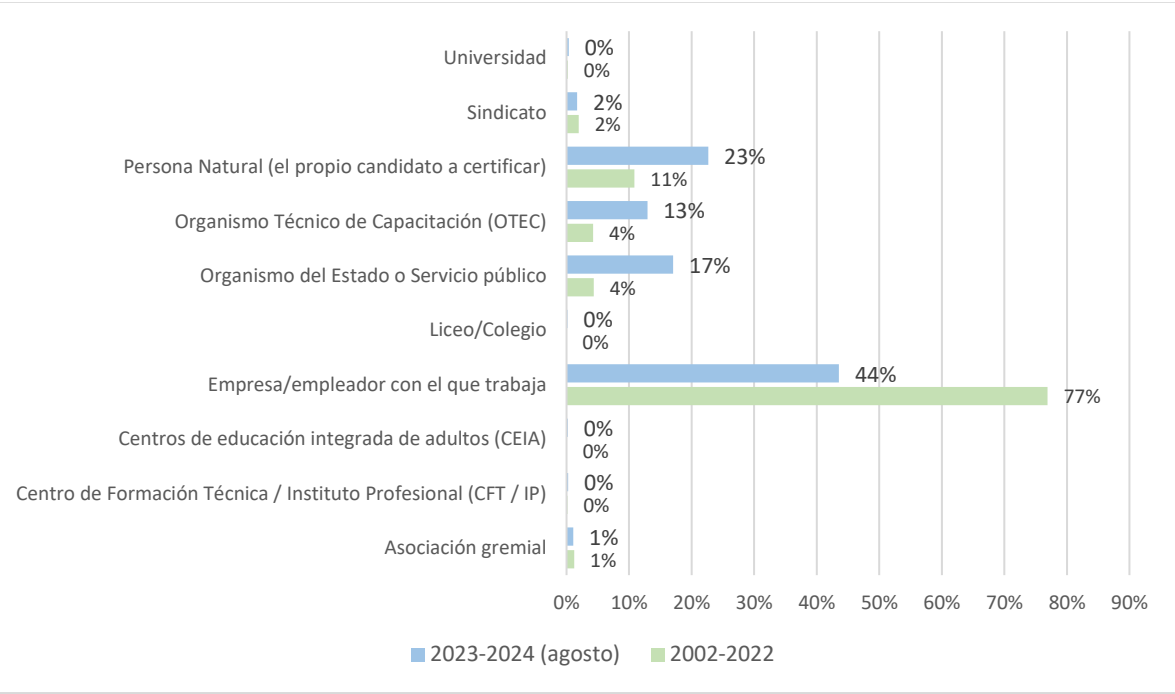
El gráfico número 22 presenta la distribución de certificaciones otorgadas por tipo de entidad mandante para el periodo 2023 – agosto 2024. Es importante destacar la diferencia entre la institución mandante y quien financia la certificación. La primera refiere a la entidad o sujeto de quien surge la iniciativa de certificar, la segunda al origen de los recursos con los que se paga la certificación. Así, por ejemplo, una empresa puede tomar la iniciativa de certificar a sus trabajadores, financiando dicha certificación con recursos provenientes de la franquicia tributaria, recursos propios o incluso, como ha ocurrido en algunos casos, a través del programa de certificación.

La figura muestra que en los años 2023 y 2024; siguen siendo los empleadores los que en mayor medida toman la iniciativa de certificar (44%). Le siguen en orden de importancia: Persona natural (El propio candidato a certificar; 23%); Organismo del Estado o Servicio Público (17%); Organismo Técnico de Capacitación (OTEC)

con 13% y Sindicatos (2%). El resto de las entidades no alcanza el 2% del total de las certificaciones otorgadas en el periodo.

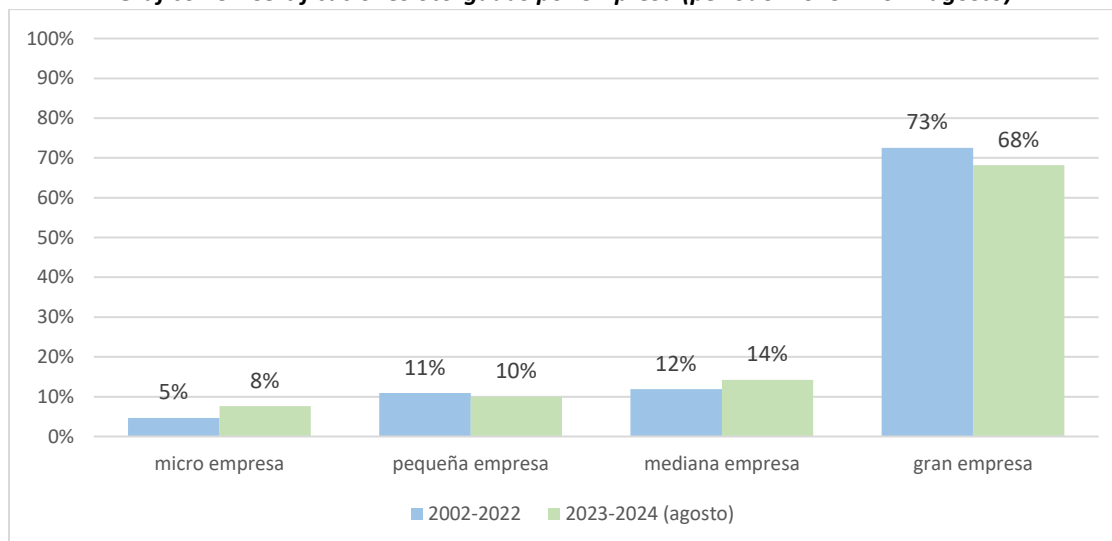
Con fines comparativos, se presenta en el grafico 20 información sobre los mandantes de la certificación para el periodo: 2002-2022. Si bien los empleadores siguen siendo los principales mandantes de la certificación, su peso relativo ha disminuido notoriamente (desde 77% hasta 44%), mientras que la participación relativa de las personas naturales de los organismos del Estado y de las instituciones de formación crecieron de forma relevante.

Gráfico 22. Entidades mandantes del proceso.

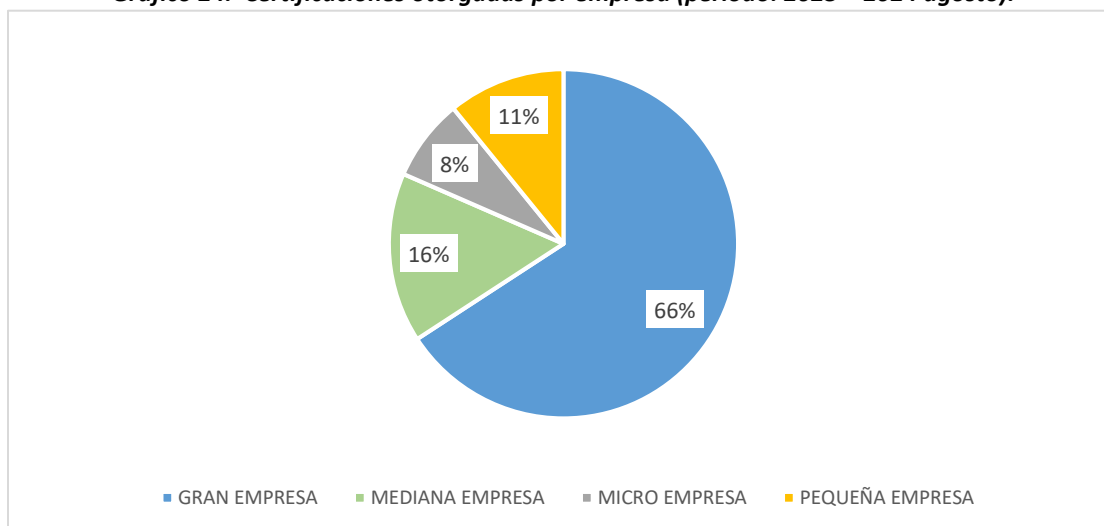


El gráfico número 23 muestra la distribución de las certificaciones otorgadas según el tipo de empresa en la cual se desempeñaban los trabajadores que se certificaron y se declaraban ocupados al momento de certificar³. Como se aprecia en la figura, para los dos periodos señalados (2002-2022) y (2023-2024 agosto); es posible constatar que la mayor parte de las certificaciones otorgadas pueden ser asociados a empleados y empleadas de grandes empresas (73% y 68%). En contraste, se experimenta un leve aumento de las certificaciones en empresas micro; pequeñas y medianas en conjunto, aumento que va desde un 28% hasta un 32%.

³ Se incluye sólo desde la entrada en funcionamiento de la plataforma que gestiona los procesos de evaluación (PANAL) y que interopera con el SII a efectos de determinar el tamaño de las empresas. La clasificación usada es la de número de trabajadores.

Gráfico 23. Certificaciones otorgadas por empresa (periodo: 2023 – 2024 agosto).

Ahora bien, un indicador es el tamaño de las empresas en el que trabajan quienes se certificaron, y otro indicador distinto es la participación de las empresas según su tamaño. Mientras en el primer caso nos preguntamos de dónde provienen los trabajadores ocupados que se certifican, en el gráfico número 24 nos preguntamos cómo se distribuyen en cuanto a tamaño las empresas que participan en un periodo de tiempo determinado. Es decir, se efectúa un ejercicio de análisis, ya no a nivel de personas, sino que a nivel de entidades sindicadas como empresas⁴. Tal como se aprecia en la figura, es posible constatar que las empresas que participan de los procesos de evaluación y certificación no son sólo las grandes (66%), presentándose una situación de equilibrio relativo entre las grandes empresas y las empresas de menor tamaño (mediana, pequeña y microempresa). Según lo anterior, las empresas: micro; pequeña y mediana agrupan en conjunto, el 36% del total de empresas identificadas para el periodo sindicado: 2023-2024 agosto.

Gráfico 24. Certificaciones otorgadas por empresa (periodo: 2023 – 2024 agosto).

⁴ Con ello, se hace referencia a entidades que son identificadas por el Servicio de Impuestos Internos (SII) como empresas. Es decir, que es posible identificar características como: Tramos de venta o cantidad de trabajadores declarados.

6. SÍNTESIS FINAL

Entre 2023 y el mes de agosto de 2024, se ejecutaron 34.718 procesos de Evaluación y Certificación de competencias laborales, con una tasa de aprobación del 86%, llegando a 29.928 certificaciones. Este porcentaje de aprobación está por debajo del registro histórico (90%). Para las certificaciones otorgadas, el 41% corresponde a participación femenina.

De la totalidad de certificaciones, los cinco sectores que acumulan más certificaciones para el periodo corresponden a: Construcción (34%), impulsado por el instalador eléctrico clase D; Servicios (21%), estimulado por el perfil gestor/a de Inclusión Laboral; GHT (10%); Minería Metálica (8%) y Transporte y Logística (5%). Estos 5 sectores en conjunto, agrupan el 77% de las certificaciones otorgadas periodo.

Respecto de algunas variables de caracterización, cabe señalar que la edad promedio es de 40 años (hombres:39/mujeres:40). Respecto del nivel educativo de las personas certificadas en 2023-agosto 2024, se verifica que en el 57% de las certificaciones otorgadas, corresponden a personas que cuentan con educación media completa o menos. Por otro lado, el 21% registra educación universitaria completa, en tanto el 13% cuenta con educación superior técnica completa. Las certificaciones otorgadas a mujeres con educación universitaria completa superan a las otorgadas a los hombres (31% versus 15%). Los beneficiarios y beneficiarias migrantes, experimentan un aumento proporcional en las certificaciones respecto del total histórico (4%), registrando un 8% durante 2023 - agosto 2024. Finalmente 9% de las certificaciones otorgadas son a personas que declaran pertenecer a un pueblo originario.

En lo que respecta a la situación laboral, el 82% de las certificaciones otorgadas fueron a personas que se declaraban ocupadas al momento de certificar. El 53% de las certificaciones otorgadas corresponden a participantes que reportan obtener ingresos de 675 mil o más. Sin embargo, existen diferencias de ingreso según género. En efecto, el 39% de las mujeres declara un salario de 675 mil o más; mientras que el 61% de los hombres señala estar en dicha situación.

Respecto del financiamiento de la certificación, para el periodo 2023 - agosto 2024, el mecanismo de financiamiento mayoritario son los recursos propios de las empresas (38%); le siguen el programa de certificación (22%), la franquicia tributaria (15%); otros Programas de SENCE (10%); recursos propios personas (9%) y finalizando con, otras fuentes de financiamiento (5%) y beca OTIC (1%). Por último, el 68% de las certificaciones son otorgadas a trabajadores que laboran en grandes empresas. Respecto de la cantidad de entidades sindicadas como empresa, el 66% corresponde a gran empresa.