

2023



Comisión Sistema Nacional de Certificación  
de Competencias Laborales

## Reporte de Evaluaciones Efectuadas y Certificaciones Otorgadas en el periodo 2024 – 2025 (abril)

Área de Estudios e Información



**Contenido**

INTRODUCCIÓN.....	3
CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA.....	5
PERFIL EDUCATIVO Y LABORAL DE QUIENES SE CERTIFICAN.....	10
DURACIÓN Y FINANCIAMIENTO DEL PROCESO.....	20
ENTIDADES PARTICIPANTES DEL PROCESO.....	24
SÍNTESIS FINAL.....	26

## 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 académico<sup>1</sup>.

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 abril del año 2025, aun cuando se concentra principalmente en el periodo comprendido entre enero de 2024 y abril de 2025.

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 (2024 - abril 2025), se presenta una tabla que compara los resultados del proceso para 2024 – abril 2025 y los resultados históricos del sistema. La Tabla 1 refiere a elementos relevantes del sistema de Certificación. Como se aprecia, hay registros en que el periodo 2024- abril 2025 difieren de los datos históricos. Por ejemplo, si se toma en consideración todo el periodo de análisis, el 73% de los certificados contaban con educación media o menos, mientras que en el periodo de análisis dicha proporción disminuyó a un 61%, evidenciando un cambio sustantivo en el perfil educativo de los beneficiarios y, junto con ello, el cambio en los

---

<sup>1</sup> 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.

perfiles que cuentan con mayor demanda.

Lo mismo ocurre con el salario, ya que si se considera el periodo completo desde que se tiene registro de la información el 41% de las certificaciones otorgadas benefician a quienes ganan 675 mil pesos o más, mientras que en el periodo dicha proporción aumenta a 65%. 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, 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 81 días. Este registro mejora bastante para los años 2024 y 2025 (abril), dado que la duración media del proceso es de 51 días. Con ello, se experimenta una optimización del 37% en el tiempo de ejecución del proceso.

Tabla 1. Comparativa de principales indicadores del sistema. Periodos comparados: 2024 - 2025 (abril) / 2002 - 2025 (abril).

INDICADOR	2024-2025 (abril)	2002-2025 (abril)
PROCESOS	27.861	230.243
CERTIFICACIONES OTORGADAS	24.445	207.561
% DE PROCESOS QUE CULMINAN EN CERTIFICACIÓN	88%	90%
% DE CERTIFICACIONES A MUJERES	36,2%	36.1%
PROMEDIO DE EDAD	40	39
4 O MÁS AÑOS DE EXPERIENCIA	56%	26%
ENSEÑANZA MEDIA O MENOS	61%	73%
CERTIFICACIONES OTORGADAS A MIGRANTES	8%	4%
PERTENENCIA A PUEBLOS ORIGINARIOS	10%	9%
INGRESOS: 675.000 O MÁS	65%	41%
SECTORES MÁS CERTIFICACIONES OTORGADAS	CONSTRUCCIÓN (35%); GASTRONOMÍA, HOTELERÍA Y TURISMO (13%); SERVICIOS (13%)	CONSTRUCCIÓN (23%); GASTRONOMÍA, HOTELERÍA Y TURISMO (17%); AGRÍCOLA Y GANADERO (12%)
PROMEDIO DÍAS PROCESO	51	81
CERTIFICACIONES OTORGADAS A CESANTES	8%	6%
CERTIFICACIONES OTORGADAS A PERSONAS QUE DECLARAN DISCAPACIDAD	4,4%	4,2%

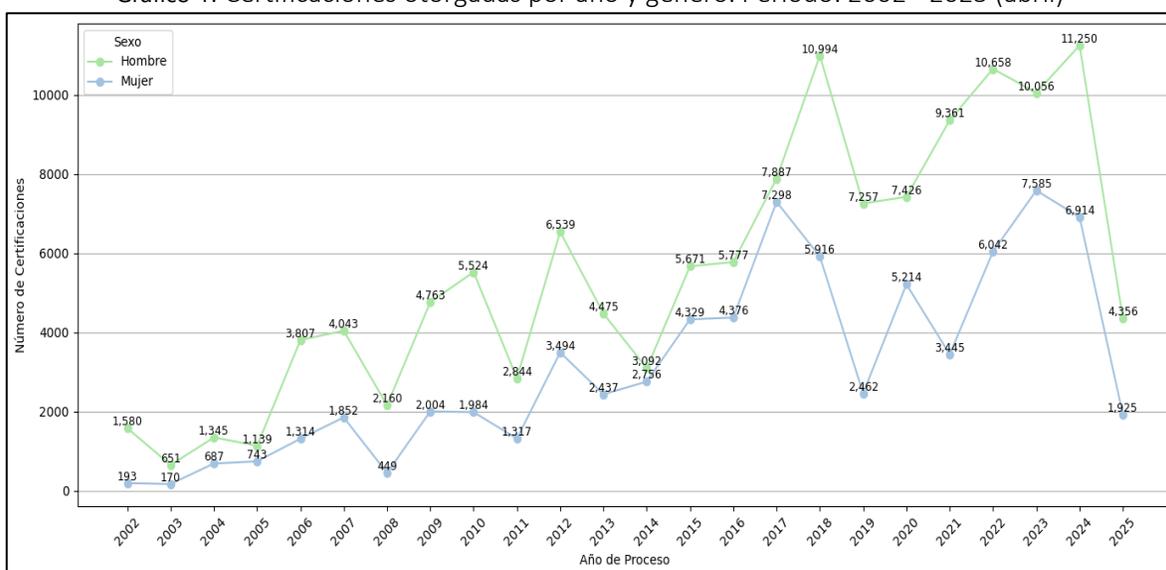
Fuente: Elaboración propia en base a datos de PANAL.

El presente documento se compone de las siguientes secciones: Introducción (I). En la sección siguiente (II), se incluye una caracterización sociodemográfica de certificados/as. La sección (III) refiere al perfil educativo y laboral de certificados/as. El apartado (IV) aborda algunas características de los procesos, específicamente duración y financiamiento. El apartado número (V) analiza la evolución de la participación de entidades durante el periodo 2024-2025. Finalmente, en el apartado (VI) se ofrece una síntesis de los resultados más relevantes.

## CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

El Gráfico 1 presenta las certificaciones otorgadas en el período 2002 y 2025 (abril). A nivel histórico, la participación femenina alcanza el 36%. Sin embargo, la participación femenina alcanzó en promedio, durante los dos últimos años, de 37% (38% el 2024 y 36% el 2025). Aun cuando la penetración femenina en empleos masculinizados ha ido creciendo poco a poco, sigue existiendo en el mercado laboral una división de la participación según género. En consecuencia, la variación anual de la participación relativa de hombres y mujeres en las certificaciones otorgadas es sensible a la demanda por perfiles en los que las tasas de participación de uno u otro pueden diferir enormemente, como es el caso de los perfiles con mayor certificación en el último tiempo, saber: instalador eléctrico domiciliario, predominantemente masculino y gestor de inclusión laboral, eminentemente femenino.

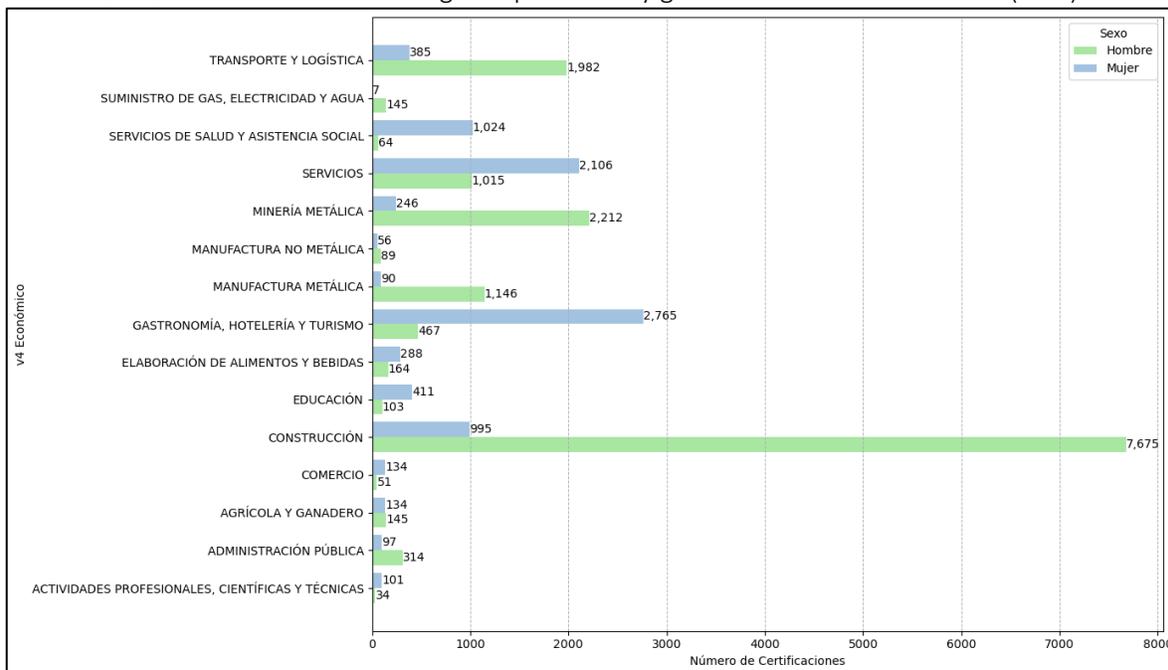
Gráfico 1: Certificaciones otorgadas por año y género. Periodo: 2002 - 2025 (abril)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de PANAL.

Para el periodo de análisis, el sector construcción lidera las certificaciones otorgadas, con un 35%. Le siguen: Gastronomía, Hotelería y Turismo (13,2%); Servicios (13%); Minería metálica (8%). Como se aprecia en el Gráfico 2, algunos sectores presentan una alta participación femenina: Servicios de salud y asistencia social (94%); Gastronomía, Hotelería y turismo (86%); Educación (80%); Actividades profesionales, científicas y técnicas (75%); Comercio (72%) y Servicios (68%).

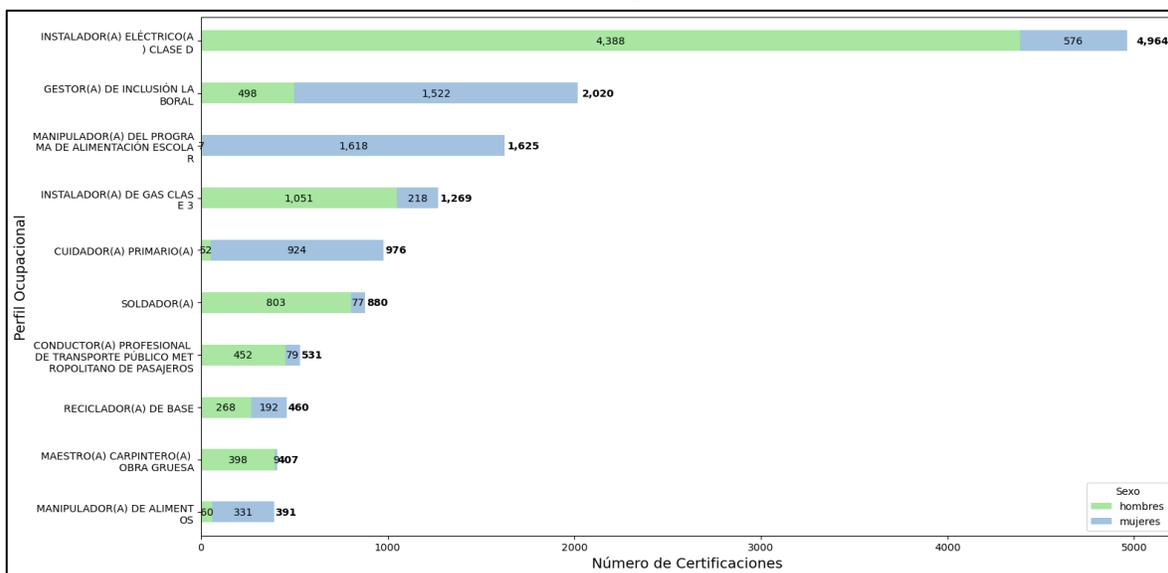
Gráfico 2: Certificaciones otorgadas por sector y género. Periodo: 2024 - 2025 (abril)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de PANAL.

El Gráfico 3 presenta los 10 perfiles con mayor cantidad de certificaciones otorgadas en el periodo (2024- abril 2025). En conjunto, estas concentran el 63% del total, para el periodo señalado. El perfil con la mayor cantidad de certificaciones corresponde al instalador(a) eléctrico(a) clase D (23%). Le sigue el gestor(a) de inclusión laboral (16%); manipulador(a) de alimentos del programa de alimentación escolar (5%); cuidador(a) primaria(a) (4%); soldador (3%); y reciclador(a) de base (3%). El resto de los perfiles cuentan con una participación igual o inferior al 2%.

Gráfico 3: Perfiles más certificados (10) por género. Periodo: 2024 - 2025 (abril).



Fuente: Elaboración propia en base a datos de PANAL.

La Tabla 2 presenta la selección de algunos sectores del catálogo de ChileValora, trabajando con la versión a abril de 2025. Solamente se presentan aquellos sectores que tienen una cantidad suficiente de perfiles – al menos 30 – para efectuar el ejercicio planteado. 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. Con ello se busca obtener un proxy del uso en certificación del catálogo en cada uno de los sectores o, en otras palabras, la densidad de la certificación por sector. Así, tal como es posible apreciar, aun cuando el sector construcción cuenta con el perfil con mayor certificación es, sin embargo, uno de los tres con más baja densidad de certificación, puesto que sólo el 22% de los perfiles del sector, vigentes a abril del 2025, contaban con procesos de evaluación y certificación. En similar condición se encuentra el sector de Administración Pública (15%), mientras que el de Suministro de gas, electricidad y agua tiene una densidad menor (14%).

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

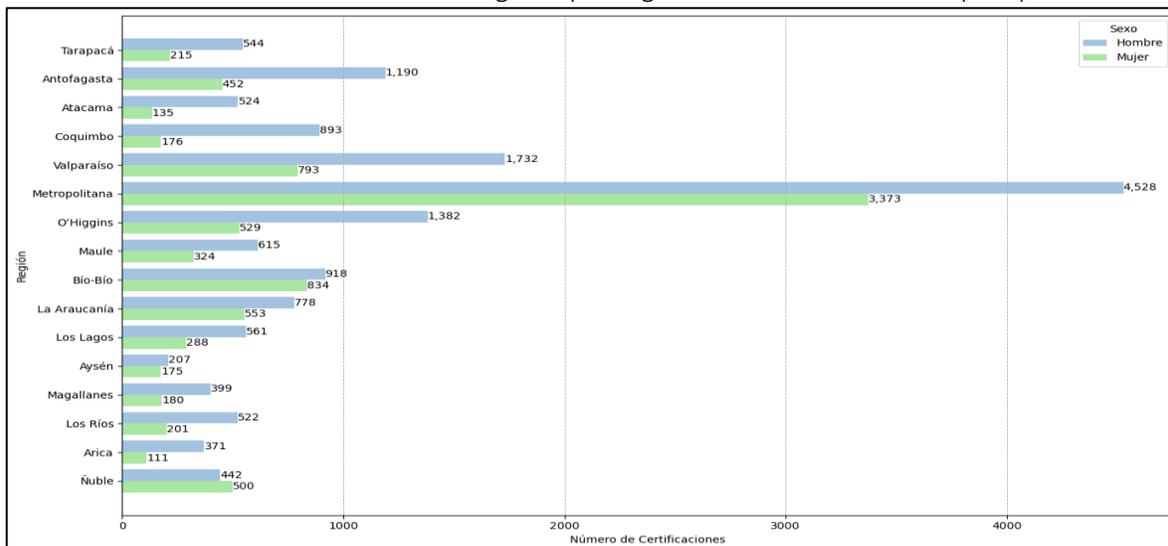
Sector	Número de perfiles. Catálogo: abril 2025	Perfiles con evaluaciones	% de perfiles con procesos
Transporte y logística	76	58	76%
Manufactura metálica	58	40	69%
Elaboración de alimentos y bebidas	106	70	66%
Gastronomía, hotelería y turismo	36	23	64%
Agrícola y ganadero	64	38	59%
Minería metálica	239	108	45%
Construcción	133	29	22%
Administración pública	59	9	15%
Suministro de gas, electricidad y agua	105	15	14%
Minería no metálica	44	3	7%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de PANAL.

Como se evidencia en el Grafico 4, en términos generales, son 3 regiones las que destacan por su cantidad de certificaciones en 2024 y 2025: Región Metropolitana - RM (33%); Valparaíso (11%) y

O'Higgins (8%). Las tres, concentran el 52% de las certificaciones en el período. Si bien la participación masculina es mayoritaria a nivel general, existe una región donde la participación femenina es mayoritaria: Ñuble con un 53% de las certificaciones.

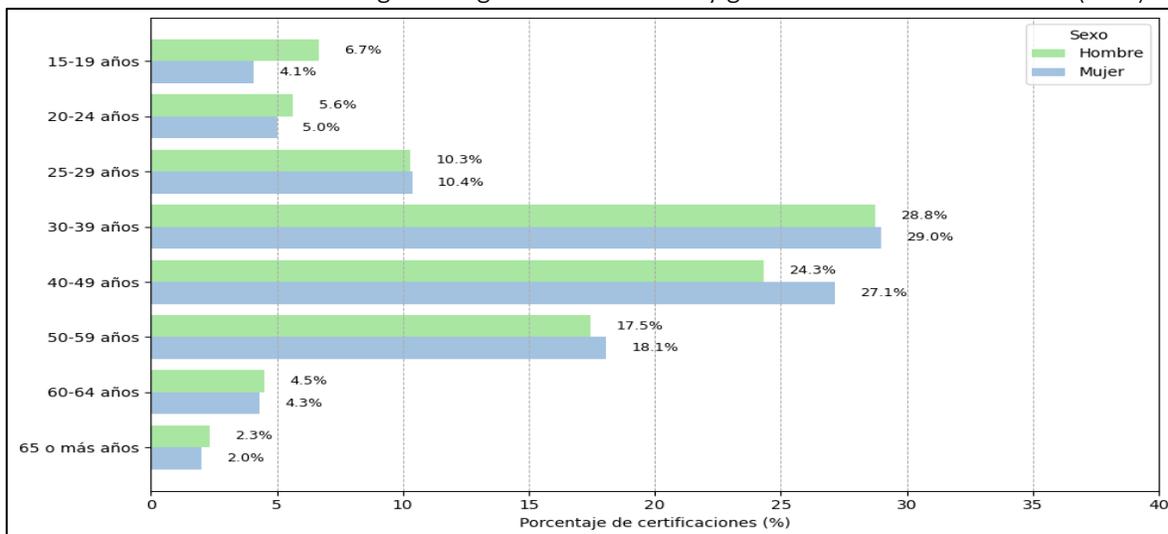
Gráfico 4: Certificaciones otorgadas por región. Periodo: 2024 - 2025 (abril).



Fuente: Elaboración propia en base a datos de PANAL.

En el 97.8% de las certificaciones otorgadas son a personas que declaran tener menos de 65 años. En el Gráfico 5 se observa la distribución por tramo de edad entre hombres y mujeres. Tal como se aprecia, ambas distribuciones son muy similares entre sí, en los distintos tramos. Así, la media de edad de las mujeres es de 41 años (mediana: 40) y la de los hombres es levemente inferior alcanzando los 40 años (mediana: 40).

Gráfico 5: Certificaciones otorgadas según tramo de edad y género. Periodo: 2024 - 2025 (abril).

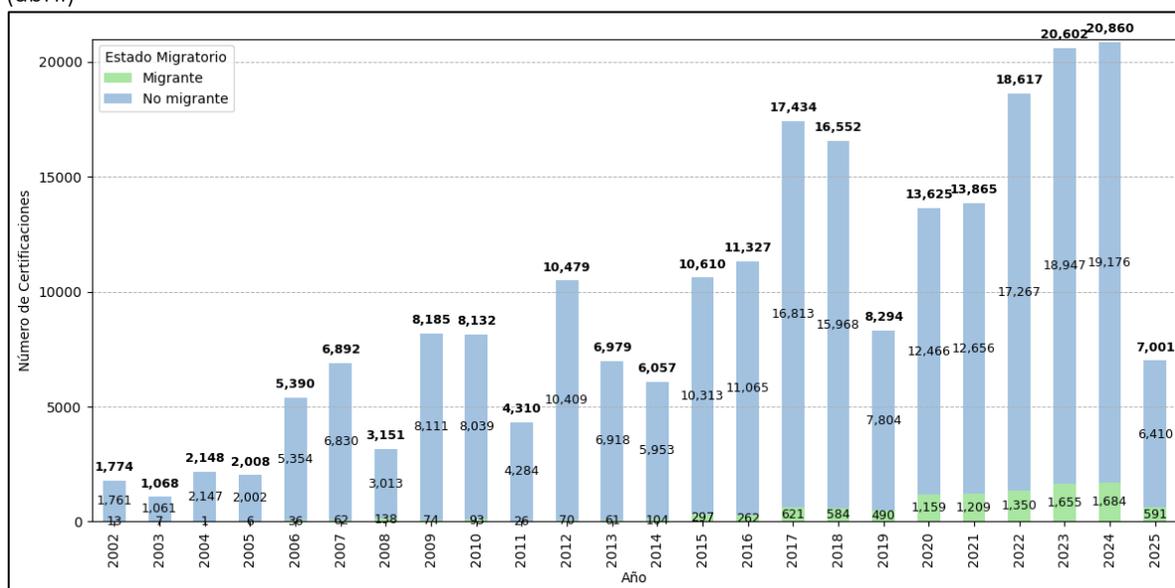


Fuente: Elaboración propia en base a datos de PANAL.

El Gráfico 6 presenta la evolución de la participación de población migrante. Como se aprecia en la figura, la participación de personas de origen migrante en las certificaciones otorgadas experimenta un sostenido crecimiento desde 2016 a la fecha, transitando desde un 2% a cifras en torno del 9% - 8% durante los últimos años. Para 2023, la participación de migrantes en la certificación (8%), se acerca a los registros más altos, que son 202 (8,3%) y 2025 (8,5%). El periodo transcurrido entre 2020-2024 (diciembre) agrupa el 73% del total de las certificaciones otorgadas a beneficiarios migrantes. Durante lo que va de año 2025, la certificación otorgada a migrantes alcanzó el 6%.

En lo que respecta al país de origen de los migrantes certificados en los periodos observados, de un total de 1497 personas que informan sobre su nacionalidad, se constata que el 19% provienen de Venezuela; 18% del Perú; 16% de Bolivia; 14% de Colombia y 6% de Haití. El resto no sobrepasa del 5%.

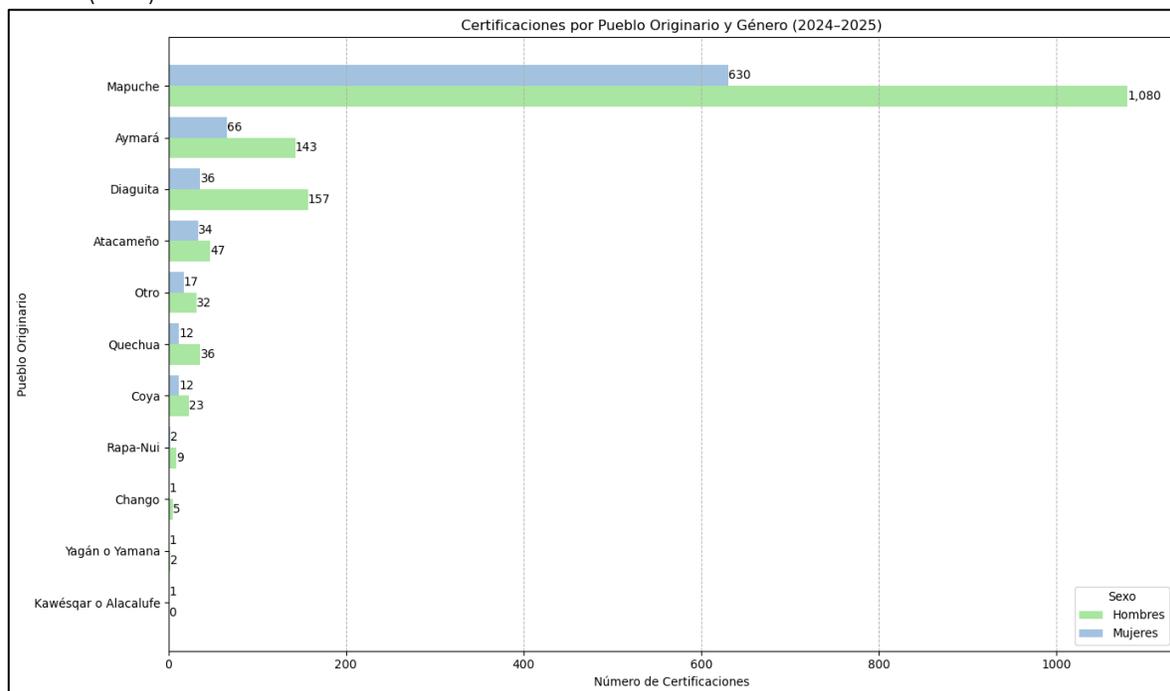
Gráfico 6: Distribución de las certificaciones otorgadas según nacionalidad. Periodo: 2002 - 2025 (abril)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de PANAL.

El Gráfico 7 entrega información sobre beneficiarios y beneficiarias que en el periodo 2024- 2025 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 2.346, es decir, un 9,6% del total de certificaciones concedidas en el período. Las etnias con mayor presencia son: Mapuche (73%); Aymará (9%) y Diaguita (8%). En términos generales, la participación masculina y femenina es equivalente a la que se produce en la población general de certificados, es decir, el 64% de las certificaciones otorgadas son para hombres y el 36% para mujeres.

Gráfico 7: Beneficiarios y beneficiarias que declaran pertenecer a pueblos originarios. Periodo: 2024 - 2025 (abril).



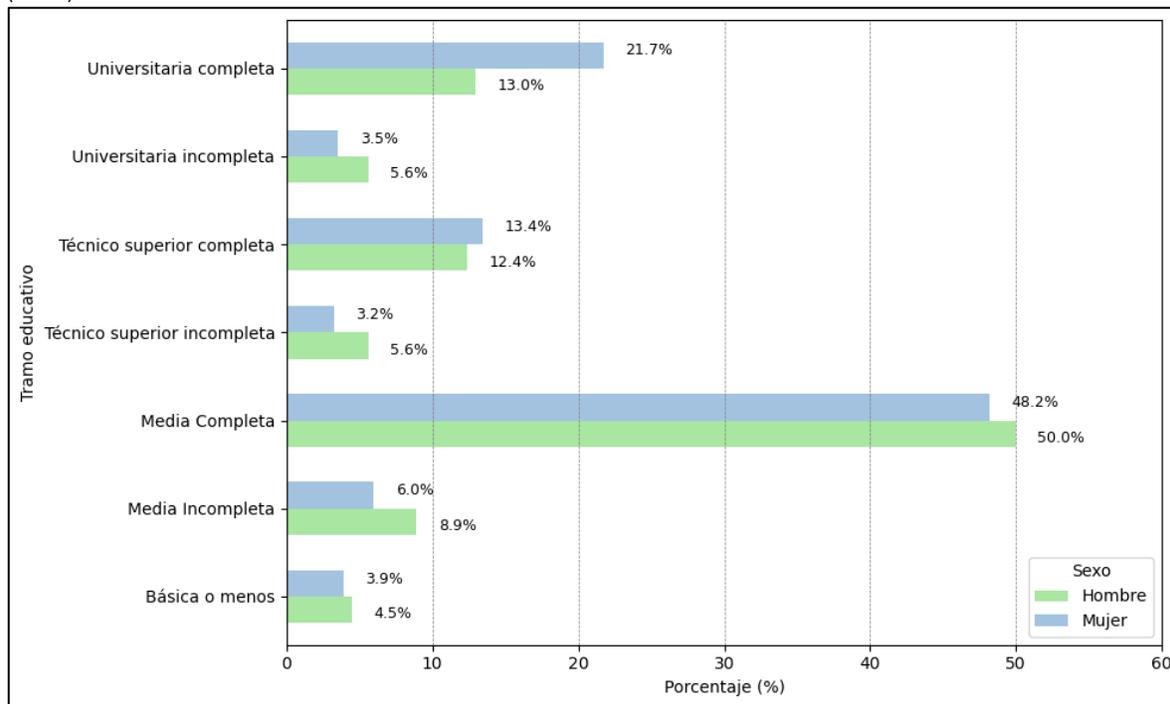
Fuente: Elaboración propia en base a datos de PANAL.

### PERFIL EDUCATIVO Y LABORAL DE QUIENES SE CERTIFICAN

El Gráfico 8 presenta información sobre el nivel educativo alcanzado por quienes se certifican. En términos generales, puede decirse que el 49% que la población certificada durante 2024 y 2025 cuenta con Educación media completa. Esta cifra representa una disminución respecto a lo observado en todo el período 2002-diciembre 2024, donde quienes cuenta con Educación media son el 53%. Este cambio de tendencia se debe a la irrupción del perfil de gestor de inclusión laboral que, con una cantidad importante de certificaciones, contribuye al aumento de la proporción de personas que cuentan con estudios superiores. Por otro lado, se identifican diferencias relevantes entre mujeres y hombres. En efecto, el 22% de ellas cuentan con educación universitaria completa, contra sólo un 13% de ellos. Ocurre lo mismo respecto de quienes cuentan con enseñanza media completa, aun cuando las diferencias se estrechan: 48% en el caso de las mujeres y 50% en el caso de los hombres.

En referencia al perfil laboral de certificados y certificadas para el periodo 2024-2025, cabe destacar que la edad promedio de inicio en el trabajo es de 20 años para las mujeres (mediana de 18) y 18 años para los hombres (mediana de 18). En lo que respecta a la experiencia en el oficio en el que se certificaron, se constata que quienes se certifican son trabajadores experimentados. Ellas cuentan con 6 años de experiencia promedio (mediana de 3 años), mientras que ellos son más experimentados aún, puesto que declaran una media de 9 años de experiencia (mediana de 5).

Gráfico 8. Nivel educacional alcanzado por la población certificada y género. Período: 2024 - 2025 (abril)



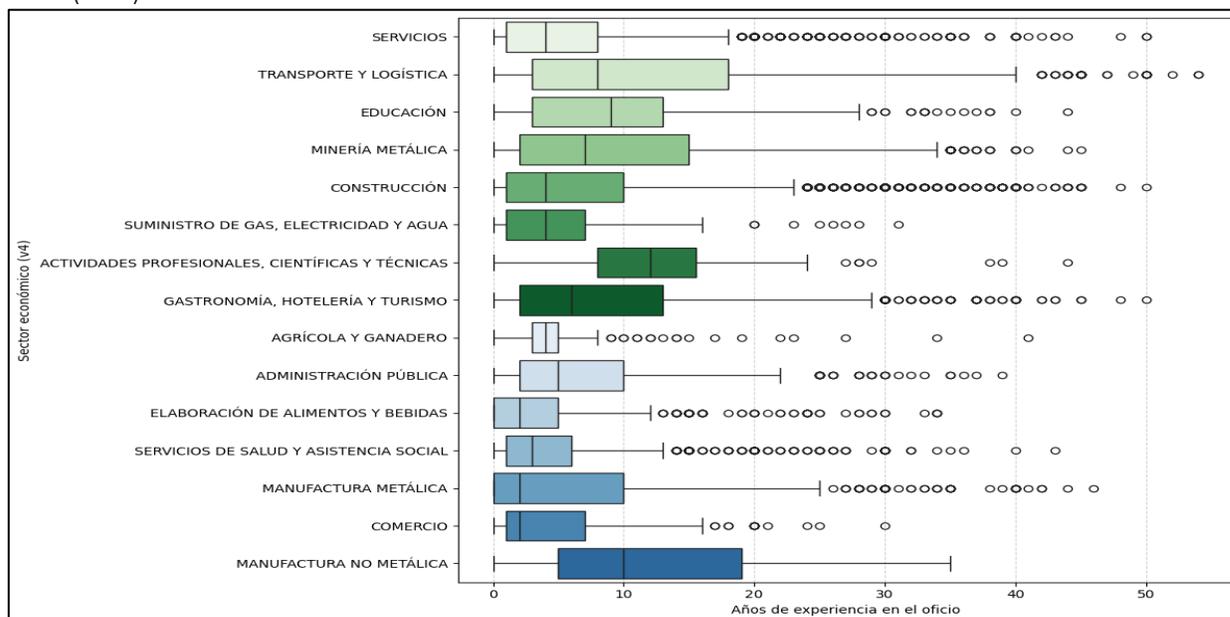
Fuente: Elaboración propia en base a datos de PANAL.

El Gráfico 9 presenta la distribución de años de experiencia en el oficio para distintos sectores económicos, utilizando diagramas de caja. Un gráfico de caja y bigotes (boxplot) permite visualizar la distribución de una variable numérica. La caja representa el rango intercuartílico (del 25% al 75% de los datos), la línea dentro de la caja indica la mediana (valor central), y los “bigotes” muestran los valores que no se consideran atípicos. Los círculos fuera de los bigotes son valores atípicos. Este tipo de gráfico facilita la comparación entre grupos y la detección de dispersión y asimetrías en los datos.

Se observa que sectores como Manufactura no metálica tienen una mediana de 10 años, con un rango intercuartil (Q1 a Q3) que va desde 5 hasta 19 años, y sin presencia de valores atípicos. Un caso contrario es Construcción, que muestra una mediana de 4 años y una concentración el 75% de sus certificados con menos de 10 años de experiencia, pero incluyendo bastantes valores atípicos que alcanzan los 50 años.

En conjunto, el gráfico permite visualizar cómo ciertos sectores tienden a concentrar trabajadores con trayectorias más extensas, mientras que otros muestran perfiles más jóvenes o diversos en términos de experiencia.

Gráfico 9: Certificaciones otorgadas según sector y años de experiencia en el perfil. Periodo: 2024 - 2025 (abril).



Fuente: Elaboración propia en base a datos de PANAL.

El porcentaje de certificaciones otorgadas en el periodo 2024- abril 2025 de personas que declara padecer algún tipo de discapacidad es de un 4,6%. 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 intelectual.

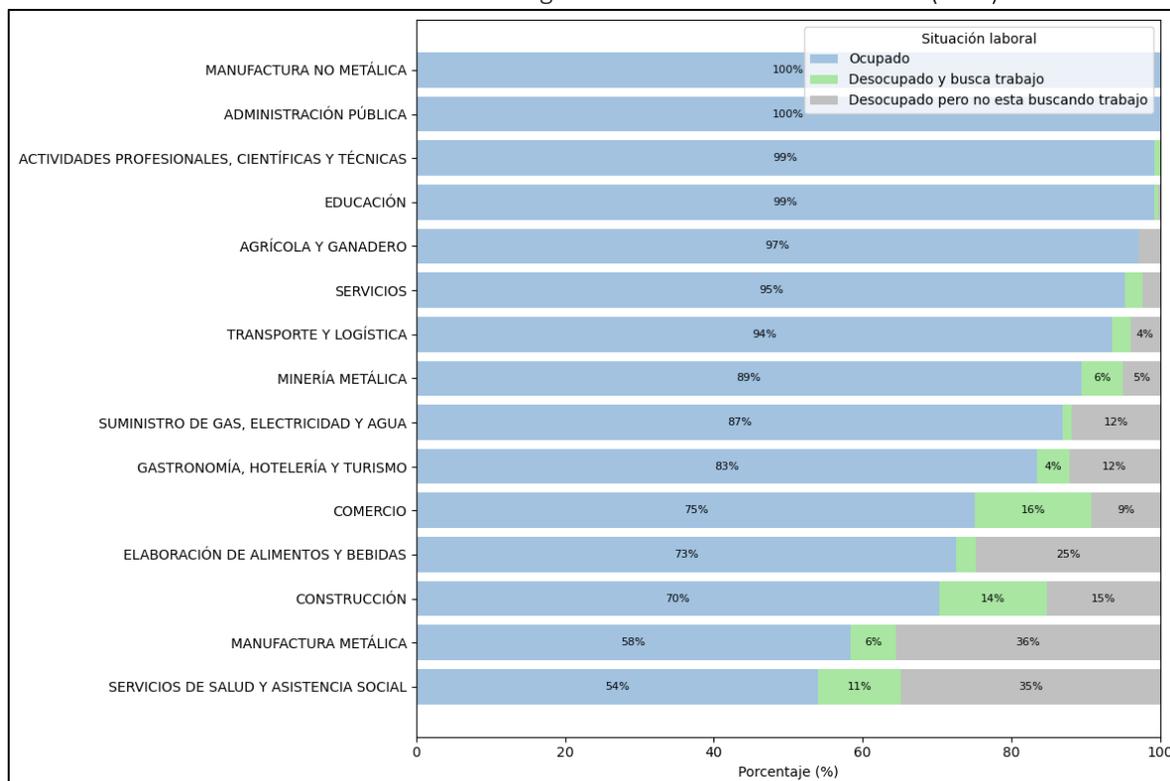
Tabla 3. Población certificada que declara pertenecer a un pueblo originario y distribución por etnia de origen. Periodo: 2024 - 2025 (abril).

Tipo de discapacidad	DECLARA DISCAPACIDAD	NO DECLARA DISCAPACIDAD	% discapacidad
Discapacidad física	493	23.952	2
Discapacidad del habla	16	24.429	0,1
Discapacidad auditiva	91	24.354	0,4
Discapacidad visual	363	24.082	1,5
Discapacidad intelectual	97	24.348	0,4
Discapacidad psicosocial	11	24.434	0
Discapacidad otra	45	24.400	0,2
TOTAL			
Total discapacidad	1.116		4,6

Fuente: Elaboración propia en base a datos de PANAL.

Para el periodo 2024 - 2025, el 78% de las certificaciones otorgadas se concentraron en personas que declaraban estar ocupadas al inicio del proceso de evaluación y certificación. El Gráfico 10 muestra la situación laboral por sector, donde es posible señalar sectores que bajan el porcentaje de certificados que se encuentran ocupados. Cabe mencionar que en sectores Servicios de salud y asistencia social; Manufactura metálica; Construcción y Elaboración de alimentos y bebidas, donde hay porcentajes importantes de personas que indican no estar buscando trabajo, a pesar de encontrarse desocupadas.

Gráfico 10. Situación laboral según sector. Periodo: 2024 - 2025 (abril).



Fuente: Elaboración propia en base a datos de PANAL.

En la Tabla 4 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, perfiles de 6 sectores son destacados por el su alto nivel de cesantía, llegando a 33% en el caso del perfil de ayudante pastelero(a).

Es importante destacar que solo se consideran solo aquellos perfiles que cuentan con más de 100 procesos y que se evidencie más de 7% de cesantía.

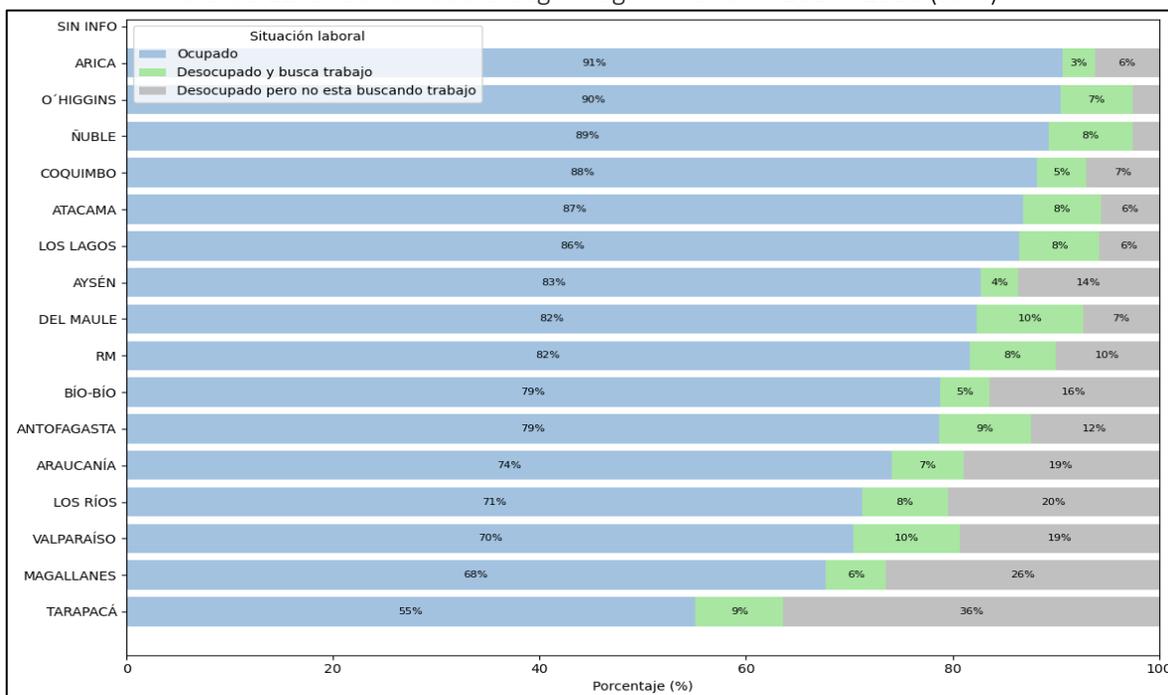
Tabla 4. Perfiles certificados que presentan cuyos beneficiarios/as declaran importante nivel de cesantía. Periodo: 2024 - 2025 (abril).

SECTOR	PERFIL	Certificaciones 2024 – abril 2025	% CESANTES
ELABORACIÓN DE ALIMENTOS Y BEBIDAS	AYUDANTE PASTELERO(A)	192	33,3%
TRANSPORTE Y LOGÍSTICA	ADMINISTRATIVO(A) LOGÍSTICO(A)	185	27,6%
MINERÍA METÁLICA	MANTENEDOR(A) MECÁNICO(A) BASE EQUIPOS MÓVILES	147	22,4%
MINERÍA METÁLICA	TRABAJADOR(A) DE MINERÍA	339	20,4%
CONSTRUCCIÓN	INSTALADOR(A) ELÉCTRICO(A) CLASE D	7064	16,9%
CONSTRUCCIÓN	INSTALADOR(A) DE GAS CLASE 3	2067	15,9%
GASTRONOMÍA, HOTELERÍA Y TURISMO	MAESTRO(A) DE COCINA	197	14,7%
GASTRONOMÍA, HOTELERÍA Y TURISMO	AYUDANTE DE COCINA	472	11,0%
MINERÍA METÁLICA	MANTENEDOR(A) ELÉCTRICO(A) BASE GENERAL	304	9,2%
SERVICIOS DE SALUD Y ASISTENCIA SOCIAL	CUIDADOR(A) PRIMARIO(A)	1508	8,7%
CONSTRUCCIÓN	MAESTRO(A) ALBAÑIL	276	7,6%
GASTRONOMÍA, HOTELERÍA Y TURISMO	GARZÓN(A)	159	7,5%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de PANAL. Se consideran solo aquellos perfiles que cuentan con más de 100 procesos y que se evidencie más de 7% de cesantía.

El Gráfico 11 presenta información sobre la situación laboral de beneficiarios y beneficiarias a nivel regional, para el periodo 2024 - abril 2025. Algunas regiones destacan por el bajo porcentaje de personas que han declarado encontrarse ocupadas, destacando: Tarapacá (66%); La Araucanía (72%) y Maule (74%) respectivamente. De todas formas, a nivel promedio, el total de regiones presentan un 78% de ocupación para el periodo consignado. Se registra un nivel de cesantía total de 8%. 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 (26%); Araucanía (22%) y Biobío (21%).

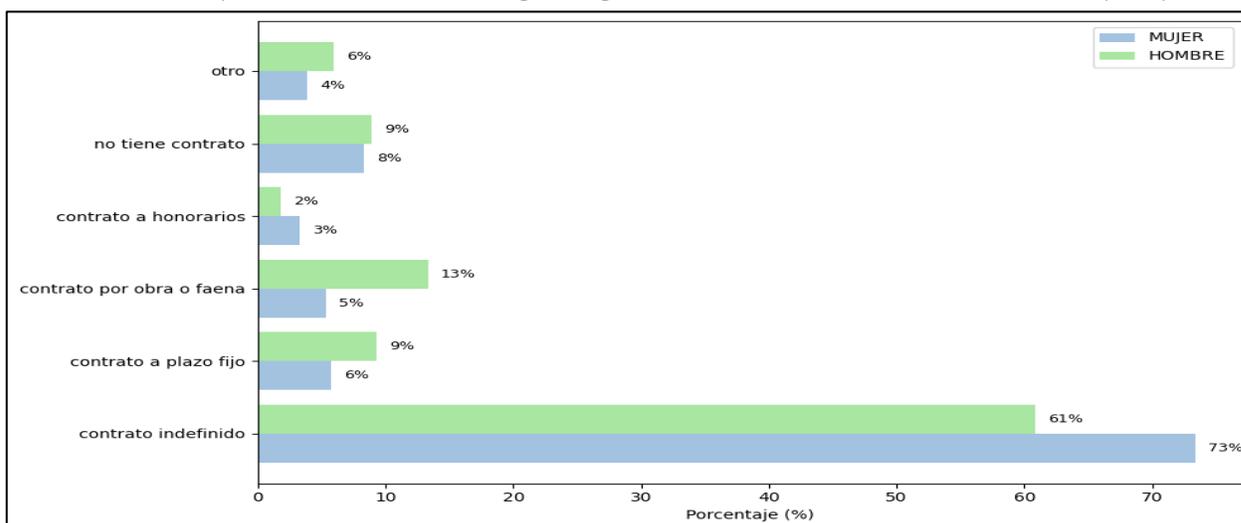
Gráfico 11: Situación laboral según región. Periodo: 2024 - 2025 (abril).



Fuente: Elaboración propia en base a datos de PANAL.

El Gráfico 12, presenta la situación contractual de quienes afirmaron estar trabajando. En el 67% de las consultas, la persona declara contar con un contrato indefinido. El resto de los ocupados se divide en: 11% con contrato por obra/ faena y 8% con 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 73% de las mujeres señala tener contrato indefinido, comparado con el 61% de los hombres. Por otro lado, el 9% de los hombres no declara no tener contrato, comparado con el 8% de mujeres.

Gráfico 12. Tipo de contrato según género. Periodo: 2024 - 2025 (abril).

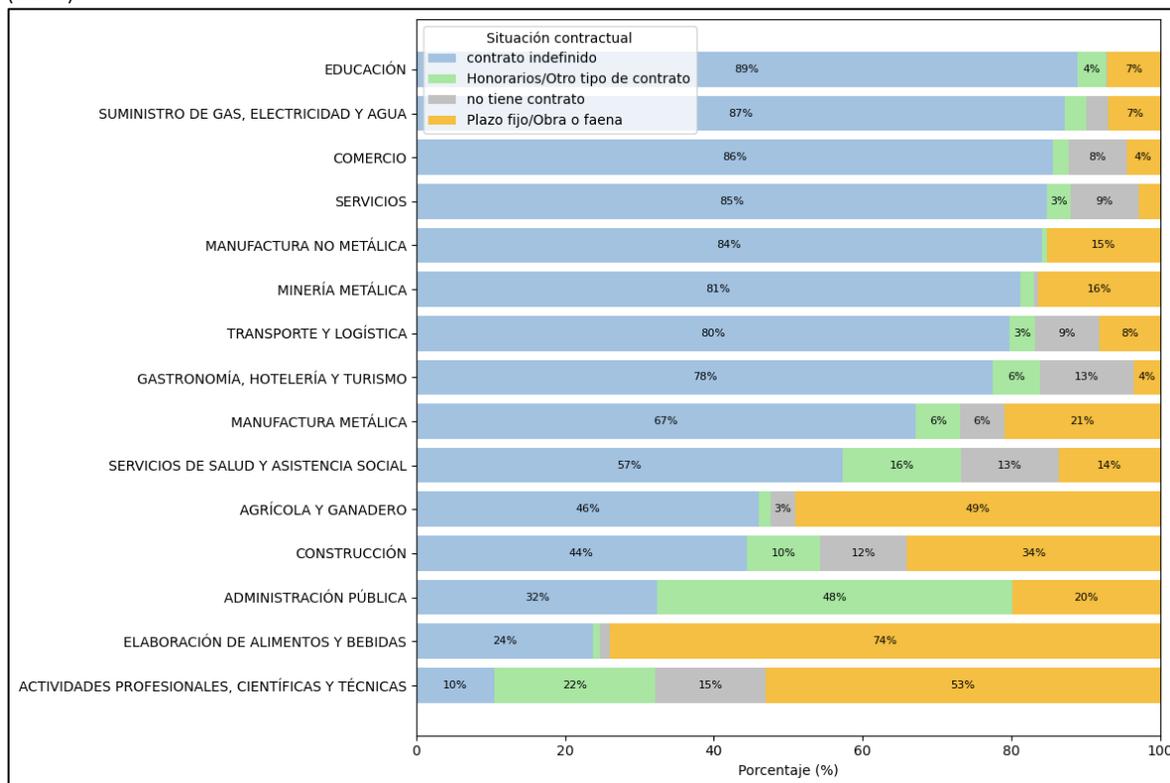


Fuente: Elaboración propia en base a datos de PANAL.

El Gráfico 13 presenta la situación contractual desagregada por sector para el periodo transcurrido entre 2024 y abril 2025. 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. Ahora bien, existen 4 sectores en los que, al menos, 4 de cada 10 personas contratadas, cuentan con contrato indefinido, liderados por el sector educación y de suministro de gas, electricidad y agua, comercio y manufactura no metálica. Por contraparte, otros sectores presentan una proporción alta de beneficiarios y beneficiarias sin contrato. Entre estos, es posible mencionar a sectores como: Comercio; Gastronomía, hotelería y turismo; Servicios de salud y asistencia social y Construcción. Para los sectores: Construcción y Agrícola y ganadero, sectores que se caracterizan por alto componente temporal del empleo.

Gráfico 13. Certificaciones otorgadas según situación contractual por sector. Periodo: 2024 – 2025 (abril).

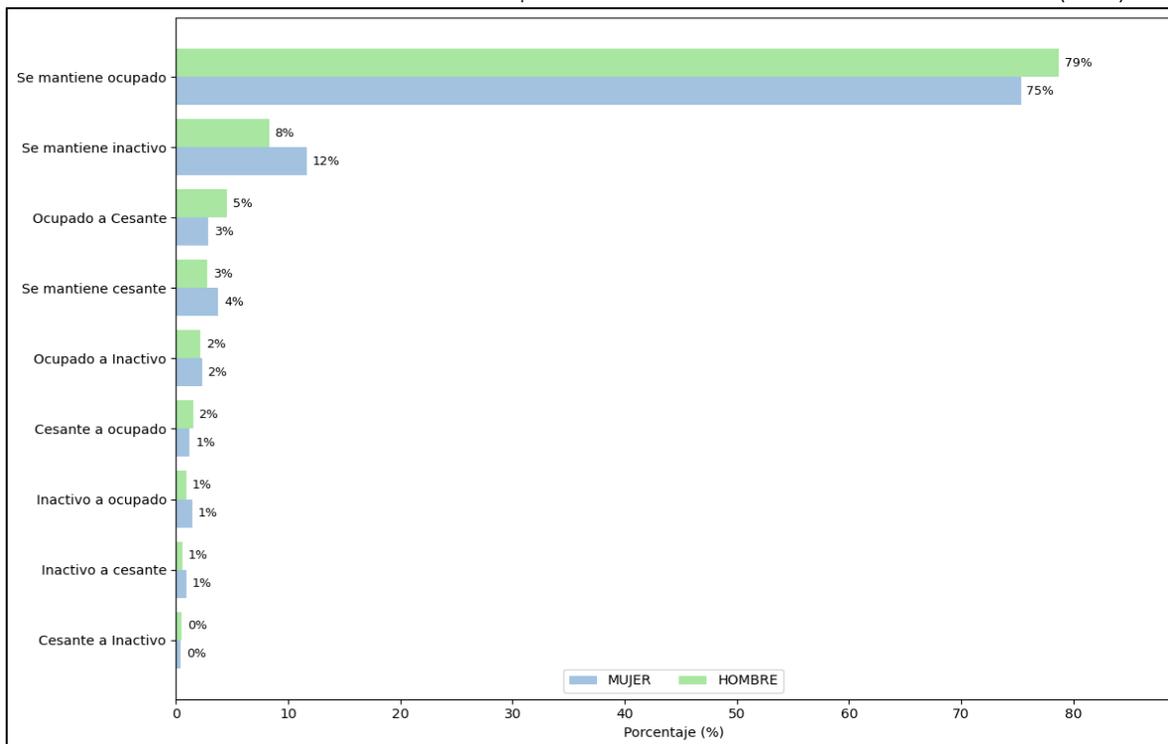


Fuente: Elaboración propia en base a datos de PANAL.

A los participantes del proceso de evaluación y certificación se les consulta tanto por la situación laboral al inicio del proceso, como también, la que tenían doce meses antes. Con ello, es posible inferir si la persona ha tenido, o no, cambios en su situación laboral durante el último año. El Gráfico 14 da cuenta de dicha situación para todos aquellos que se certificaron en el período 2024 – 2025 (abril). Como se observa en la figura, 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, tanto en el caso de hombres (79%) como mujeres (75%).

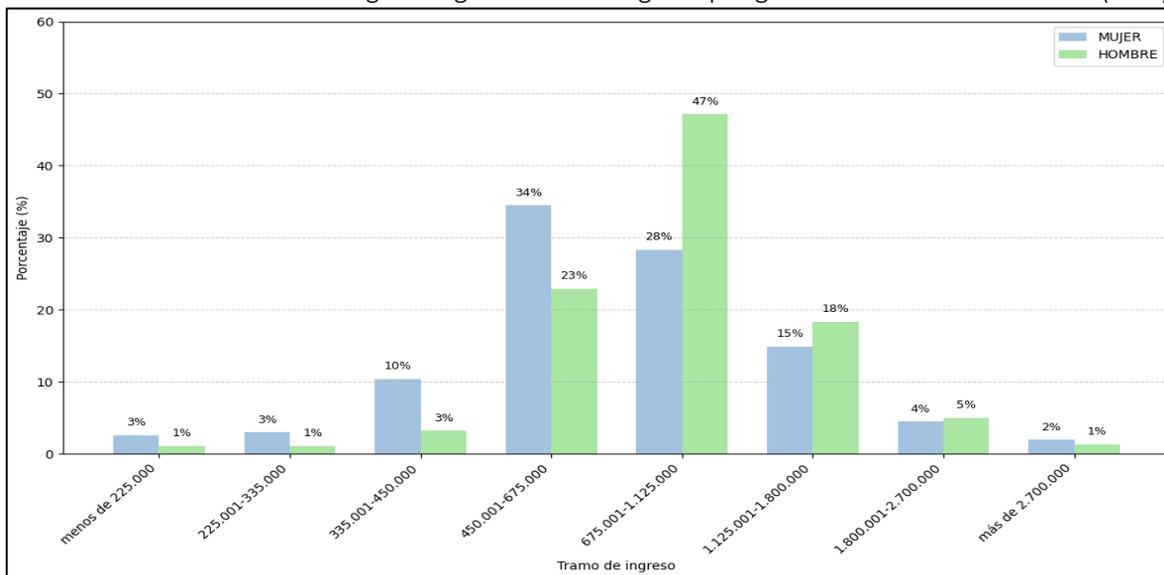
Gráfico 14. Cambio en situación laboral previo a la certificación. Periodo: 2024 - 2025 (abril).



Fuente: Elaboración propia en base a datos de PANAL.

En el Gráfico 15 se revisan brevemente los ingresos de los participantes que se certifican. Es necesario aclarar que sólo el 54% de los ocupados (13.297 beneficiarios) responden la pregunta referida a su tramo de ingresos para el periodo señalado. el 65% de los participantes reporta de 675 mil o más. Respecto de la distribución de ingresos entre hombres y mujeres, se identifican algunas diferencias. Por ejemplo, por debajo de los 450.000 pesos se ubica el 15% de las mujeres, en contraste con el 5% de los hombres. 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. Más específicamente, las diferencias entre hombres y mujeres se encuentran principalmente en los tramos: 335.001-450.000 y 675.001 - 1.125.000. No obstante, aquello, en los tramos de más altos ingresos, es decir, por sobre los 1.800.001, las mujeres superan a los hombres.

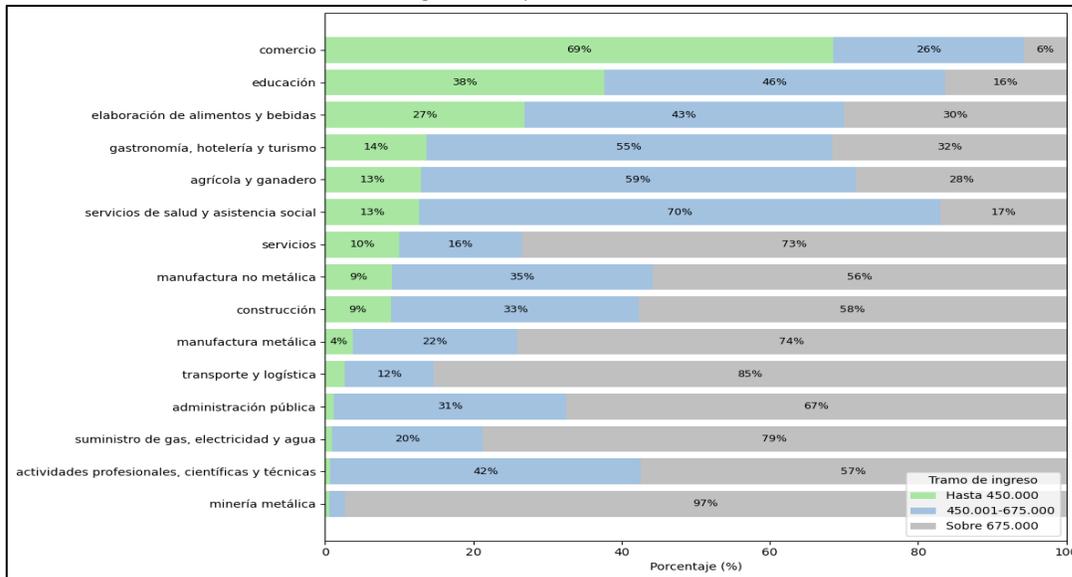
Gráfico 15: Certificaciones otorgada según tramo de ingreso por género. Periodo: 2024 - 2025 (abril).



Fuente: Elaboración propia en base a datos de PANAL.

El Gráfico 16 muestra la distribución de los ingresos declarados por los certificados, esta vez por sector. Para simplificar la visualización del gráfico se ha recodificado los tramos de ingreso en sólo tres alternativas. Hay cinco 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 (97%); Transporte y logística (85%); Suministro de gas, electricidad y agua (79%); Manufactura metálica (74%) y Servicios (73%). Por el contrario, hay sectores que se concentran población ocupada cuyos ingresos alcanzan como máximo a los 475 mil: Comercio (69%); Educación (38%) y Elaboración de alimentos y bebidas (27%).

Gráfico 16. Tramos de ingreso por sector. Periodo: 2024 - 2025 (abril).

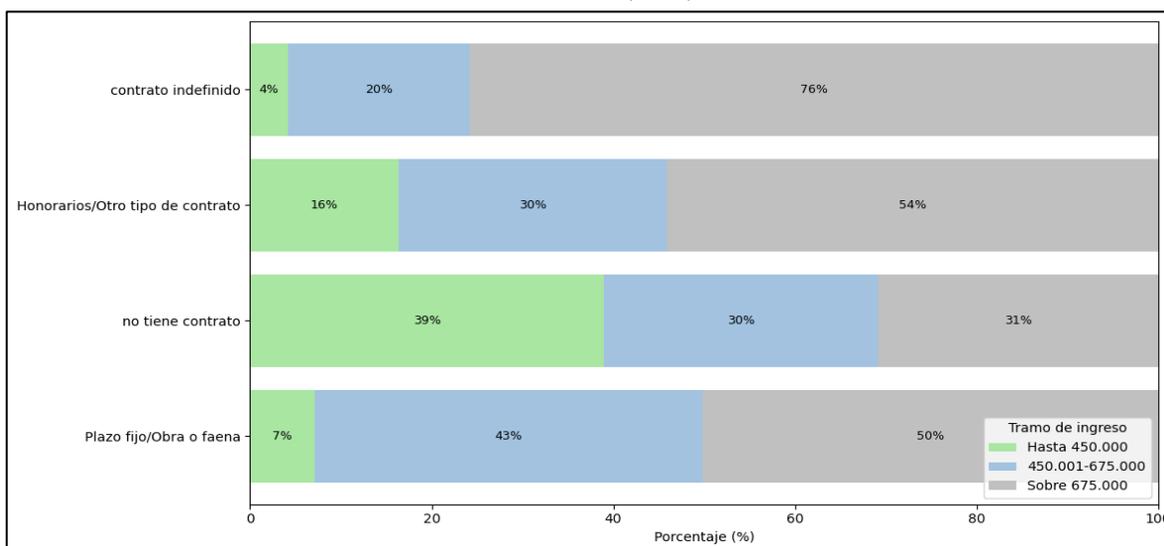


Fuente: Elaboración propia en base a datos de PANAL.

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 y suministro de gas, electricidad y agua. 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, dado el peso del perfil de gestor de inclusión laboral. Sin embargo, este efecto no alcanza a contrarrestar el mayor ingreso de los hombres por sector.

El Gráfico 17 presenta los tramos de ingreso según la relación contractual que tenga la persona. Según lo observado en la figura, se percibe una asociación entre la situación contractual y los ingresos percibidos. Así, contratos indefinidos, están asociados a ingresos más altos. Es decir, en segmentos de mayores ingresos, predomina el tipo de contrato indefinido. Por contraparte, la categoría “no tiene contrato” tiene una presencia relevante en los primeros tres tramos de ingreso.

Gráfico 17. Tramo de ingreso para personas certificadas que se encuentran ocupadas. Periodo: 2024 - 2025 (abril).



Fuente: Elaboración propia en base a datos de PANAL.

La Tabla 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: febrero - abril de 2025. 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 aun es bajo en las distintas regiones, pero se destaca a Aysén como la con mejor cobertura y la Metropolitana como la con peor.

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

REGIÓN	CERTIFICACIONES OTORGADAS	OCUPADOS/AS ENE	PROPORCIÓN OCUPADOS
TARAPACÁ	4.941	184.193	2,7%
ANTOFAGASTA	10.990	347.588	3,2%
ATACAMA	4.101	152.593	2,7%
COQUIMBO	12.249	382.903	3,2%
VALPARAÍSO	23.995	912.880	2,6%
O'HIGGINS	15.807	462.763	3,4%
DEL MAULE	13.969	526.886	2,7%
BÍO-BÍO	16.064	712.919	2,3%
ARAUCANÍA	8.757	440.478	2,0%
LOS LAGOS	9.662	404.779	2,4%
AYSÉN	2.369	60.337	3,9%
MAGALLANES	2.851	97.049	2,9%
RM	67.477	4.144.425	1,6%
LOS RÍOS	4.754	183.191	2,6%
ARICA	3.748	117.570	3,2%
ÑUBLE	5.771	228.748	2,5%
<b>TOTAL</b>	<b>207.505</b>	<b>9.359.307</b>	<b>2,2%</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos de PANAL y ENE (Trimestre móvil febrero, marzo y abril)

## DURACIÓN Y FINANCIAMIENTO DEL PROCESO

El proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales<sup>2</sup> 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.

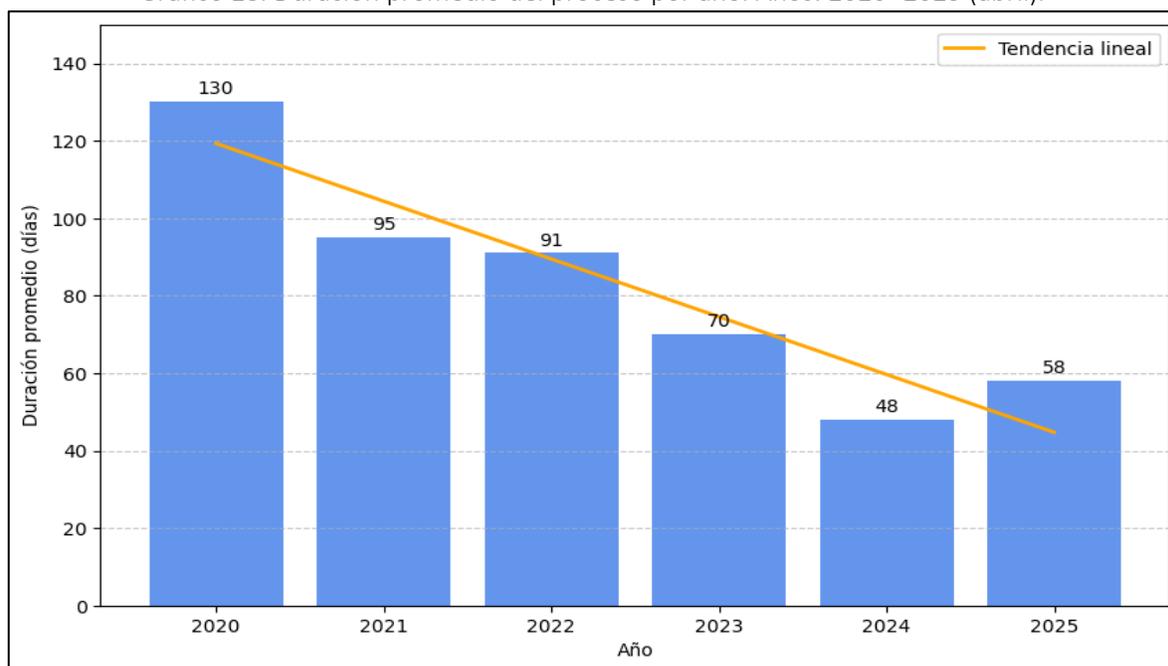
El Gráfico 18 presenta la duración promedio del proceso de Evaluación y Certificación de competencias laborales, para los últimos años. Como se evidencia en la figura, la duración del proceso ha ido disminuyendo paulatina, pero sistemáticamente. Lo anterior, evidencia lógicamente, una

<sup>2</sup> Se debe de destacar que, para el presente periodo, no se presenta la Tabla N°6 que presente las medias y medianas de cada fase por problemas con la variable "Fecha Cierre Evaluación".

optimización del tiempo, lo que implica una mejora de funcionamiento del sistema.

De todas formas, se observa un aumento en la duración de los procesos de certificación durante el primer cuatrimestre de 2025. Una posible causa de este incremento es la implementación del nuevo sistema de validación y auditoría, ahora gestionado exclusivamente por el equipo de ChileValora, sin apoyo externo. Si bien esta medida generó inicialmente mayores tiempos de espera, los datos evidencian una mejora progresiva mes a mes desde su puesta en marcha. Será necesario esperar las estadísticas del cierre anual para evaluar si esta tendencia logra estabilizar o revertir el alza inicial. Adicionalmente, otro factor que podría estar incidiendo es la incorporación reciente de nuevos centros al sistema, los cuales, debido a su menor experiencia, presentan procesos más extensos en promedio.

Gráfico 18. Duración promedio del proceso por año. Años: 2020- 2025 (abril).



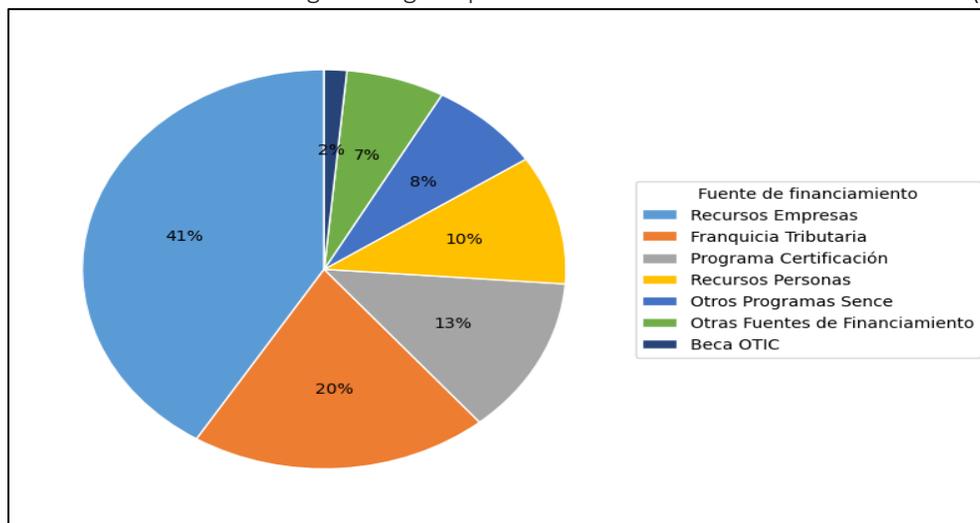
Fuente: Elaboración propia en base a datos de PANAL.

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 Empresa y que son administrados por los Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación (BECA OTIC).

El Gráfico 19 presenta la forma en que se distribuyen los distintos mecanismos de financiamiento del proceso de certificación para el periodo 2024- abril 2025. Como se observa en la figura, el mecanismo de financiamiento mayoritario es: Recursos propios de empresas (41%). Le siguen: Franquicia Tributaria (20%), Programa de Certificación (13%), Recursos propios de personas (10%), Otros

Programas SENCE (8%), Otras Fuentes de Financiamiento (7%) y Beca Franquicia Tributaria (Beca OTIC) (2%).

Gráfico 19: Certificaciones otorgadas según tipo de financiamiento. Periodo: 2024 - 2025 (abril).

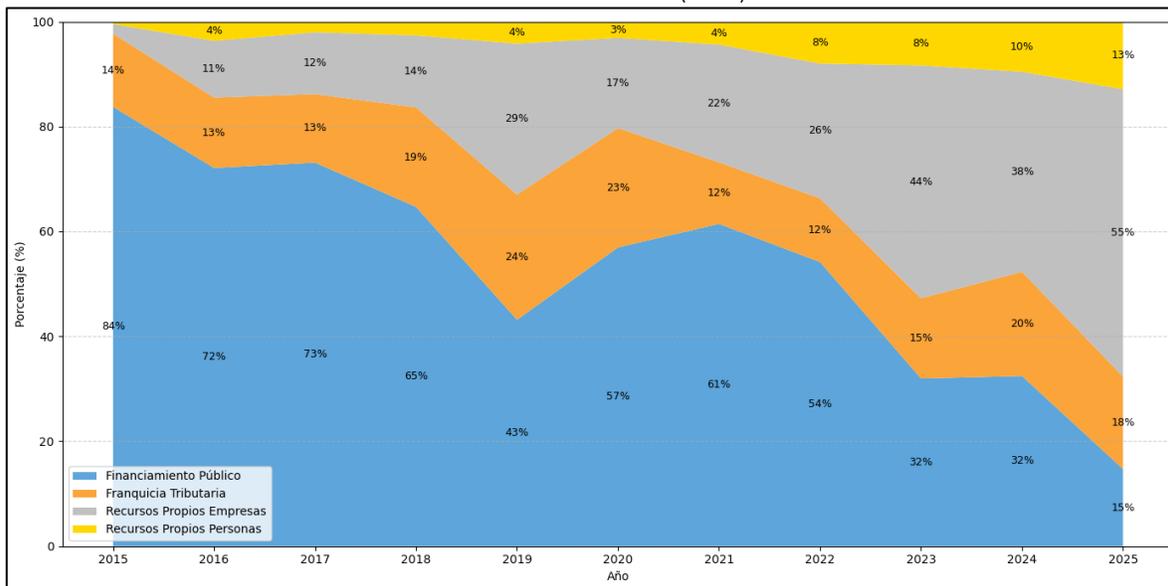


Fuente: Elaboración propia en base a datos de PANAL.

El Gráfico 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, casi 9 de cada 10 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 2024 aproximadamente 2 de cada 10 certificaciones otorgadas fueron financiadas con dichos recursos. 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%, aun cuando para 2024 y 2025 se muestran signos de recuperación (20% y 18% respectivamente). Finalmente, el financiamiento directo de las empresas y personas siguen creciendo en conjunto (68%), pero destacándose un alza considerable en el uso de recursos propios de la empresa que en 2024 fue un 38% y para lo que va de 2025 es de 55%.

Gráfico 20. Evolución de la participación de los mecanismos de financiamiento de la certificación.  
Período: 2015 - 2025 (abril).

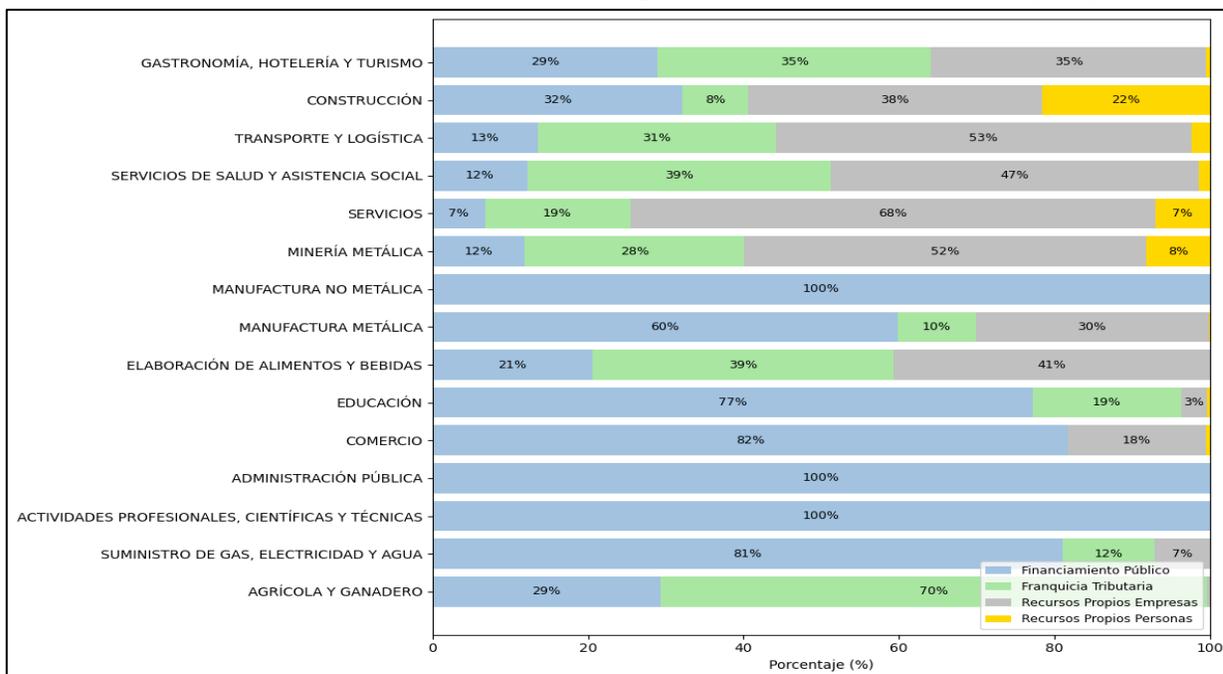


Fuente: Elaboración propia en base a datos de PANAL.

Ahora bien, la participación del financiamiento público y privado no es homogénea, sino que varía en cada sector, el Gráfico 21 muestra dicha distribución. En el caso del periodo consignado entre 2024-2025 (abril); son ocho los sectores donde el financiamiento público es menor al 50%: Agrícola y ganadero; Construcción; Elaboración de alimentos y bebidas; Gastronomía, hotelería y turismo; Minería metálica; Servicios; además de, Servicios de salud y asistencia social y Transporte y logística.

También destacan algunos sectores cuyo financiamiento proveniente de las empresas es relevante, como: Minería metálica, Servicios y el sector de Servicios de salud y asistencia social o Transporte y logística. Por último, existen sectores donde el financiamiento es exclusivamente público: Actividades profesionales; científicas y técnicas, Manufactura no metálica y Administración Pública. En el caso de este último, dada la naturaleza de dichos perfiles y sus respectivos puestos de trabajo; es de esperar que el financiamiento sea público.

Gráfico 21. Financiamiento de la certificación según sector. Período: 2024 - 2025 (abril).



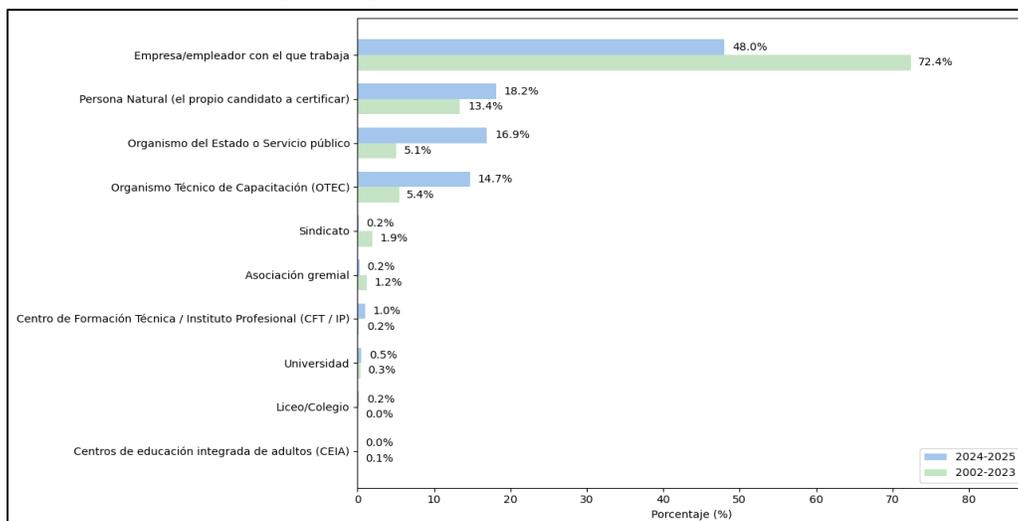
Fuente: Elaboración propia en base a datos de PANAL.

### ENTIDADES PARTICIPANTES DEL PROCESO

El Gráfico 22 presenta la distribución de certificaciones otorgadas por tipo de entidad mandante para el periodo 2024 – abril 2025. 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 el periodo siguen siendo los empleadores los que en mayor medida toman la iniciativa de certificar (48%). Le siguen en orden de importancia: Persona natural (El propio candidato a certificar; (18%); Organismo del Estado o Servicio Público (17%); Organismo Técnico de Capacitación (15%). El resto de las entidades no alcanza el 1% del total de las certificaciones otorgadas en el periodo, sin embargo, cabe señalar que existen nuevas categorías recientemente incorporadas como mandantes, entre ellas, por ejemplo, las instituciones educativas.

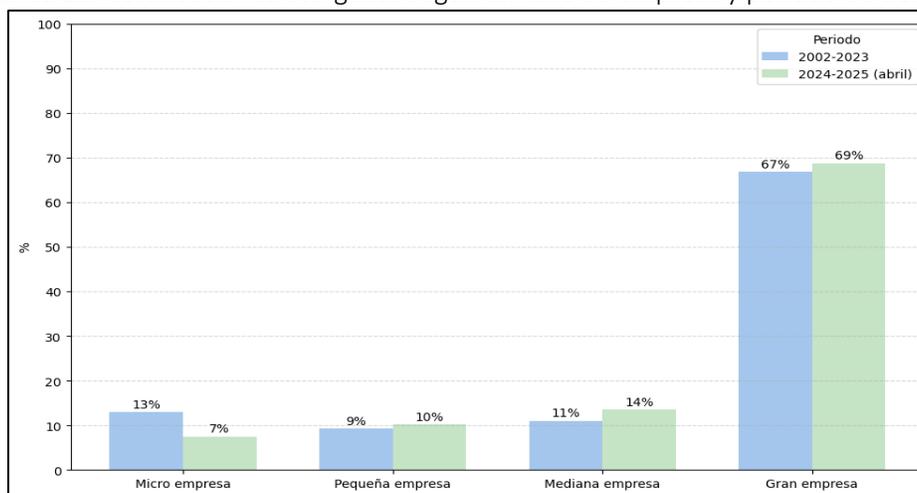
Gráfico 22. Certificaciones otorgadas según mandante y período de tiempo. Período: 2024 - 2025 (abril).



Fuente: Elaboración propia en base a datos de PANAL.

El Gráfico 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 certificar<sup>3</sup>. Como se aprecia en la figura, para los dos periodos señalados (2002-2023) y (2024 – abril 2025); es posible constatar que la mayor parte de las certificaciones otorgadas pueden ser asociados a empleados y empleadas de grandes empresas. Se evidencia que, en el caso de las micro empresas, los certificados para el presente periodo han disminuido.

Gráfico 23. Certificaciones otorgadas según tamaño de empresa y periodo de tiempo.



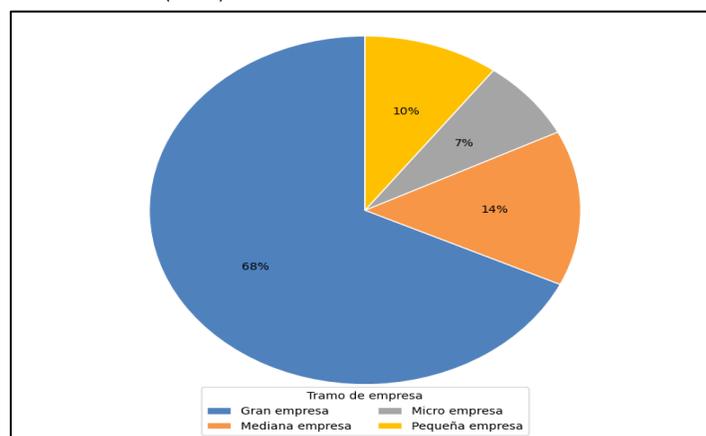
Fuente: Elaboración propia en base a datos de PANAL.

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

Ahora bien, un indicador es el tamaño de las empresas en el que trabajan quienes 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 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 empresas<sup>4</sup>.

Tal como se aprecia en la figura, en este caso la representación de las empresas de menor tamaño mejora un poco aumentando su peso relativo en comparación con las grandes empresas, las que sin embargo siguen siendo un 68% del total.

Gráfico 24. Distribución de Empresas que participan en procesos de certificación según Tamaño (número de trabajadores). Período: 2024 - 2025 (abril).



Fuente: Elaboración propia en base a datos de PANAL.

## SÍNTESIS FINAL

Entre 2024 y el mes de abril de 2025, se ejecutaron 27.861 procesos y se otorgaron 24.445 certificaciones, lo cual significa una tasa de aprobación del 86%,

De la totalidad de certificaciones, los cinco sectores que acumulan más certificaciones para el periodo corresponden a: Construcción (36%); Gastronomía, hotelería y turismo (13%); Servicios (12,8%); Minería metálica (10%) y Transporte y Logística (9,7%).

A nivel de perfiles, destacan en el ranking con mayor certificación: Instalador(a) eléctrico(a) clase D (26%); Gestor(a) de inclusión laboral (12%); Manipulador(a) de alimentos del programa de alimentación escolar (7%); Instalador de gas clase 3 (6%) y Cuidador(a) primaria(a) (4%); soldador (3%).

Respecto de algunas variables de caracterización, cabe señalar que la edad promedio está en torno

<sup>4</sup> 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.

de 40 años. La media de edad de las mujeres es de 41 años y la de los hombres es levemente inferior alcanzando los 40 años. Respecto del nivel educativo de las personas certificadas en el periodo 2024 – 2025 abril, el 61% que la los últimos cuenta con hasta 12 años de educación. Las certificaciones otorgadas a mujeres con educación universitaria completa superan a las otorgadas a los hombres (22% versus 13%). Los beneficiarios y beneficiarias migrantes, experimentan un aumento proporcional en las certificaciones respecto del total histórico (4%), registrando un 8% durante 2024 – abril 2025. 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 80% de las certificaciones otorgadas fueron a personas que se declaraban ocupadas al momento de certificar. El 65% de las certificaciones otorgadas corresponden a participantes que reportan obtener ingresos de 675 mil o más. Sin embargo, existen diferencias de ingreso según género. Así, por debajo de los 450.000 pesos se ubica el 16% de las mujeres, en contraste con el 5% de los hombres. Finalmente, 69% de los trabajadores que se certifican provienen de las grandes empresas y éstas, representan el 66% del total de empresas participantes.

Respecto del financiamiento de la certificación durante el periodo 2024 – abril 2025, el principal mecanismo corresponde a recursos propios de empresas, que representan el 41% del total. Le siguen: Franquicia Tributaria (20%), Programa de Certificación (13%), Recursos propios de personas (10%), Otros Programas SENCE (8%), Otras fuentes de financiamiento (7%) y, finalmente, la Beca Franquicia Tributaria (Beca OTIC), con un 1%.

Más allá del volumen de certificaciones otorgadas, es relevante observar qué proporción del catálogo vigente de perfiles efectivamente ha sido utilizada en procesos de evaluación y certificación. Este análisis muestra diferencias sustantivas entre sectores. Por ejemplo, si bien construcción concentra el 34% de las certificaciones en el periodo, solo el 22% de sus perfiles vigentes han sido utilizados históricamente. Lo mismo ocurre con administración pública (15%) y suministro de gas, electricidad y agua (14%), sectores con baja densidad de uso del catálogo. En contraste, sectores como transporte y logística (76%), manufactura metálica (69%) y alimentos y bebidas (66%) presentan altos niveles de utilización de sus perfiles. Esta información refuerza la necesidad de evaluar la viabilidad y pertinencia de los perfiles previo a su incorporación al catálogo, considerando no solo su diseño técnico, sino también su potencial de activación en procesos reales de certificación.

Adicionalmente, el análisis de perfiles con alta proporción de personas cesantes al momento de certificar aporta una mirada relevante respecto al alcance social de los procesos de certificación. Se identifican perfiles con más de 100 certificaciones otorgadas entre 2024 y abril de 2025, en los cuales más del 7% de los beneficiarios y beneficiarias se encontraban en situación de cesantía. Destacan casos como el perfil de ayudante pastelero(a), con un 33% de cesantes, como también perfiles de alta cobertura como instalador(a) eléctrico(a) clase D, con más de 7.000 certificaciones y un 17% de beneficiarios cesantes.

Si bien la certificación impulsada por ChileValora no ha estado orientada de manera directa a la

población cesante, estos resultados evidencian que ciertos perfiles están siendo particularmente demandados por personas desocupadas. En ese sentido, la certificación puede constituirse en una herramienta estratégica para la (re)inserción laboral, y sugiere líneas prioritarias de acción que la Institución podría fortalecer para ampliar su impacto. Esto, se enlazaría con el actual trabajo que se está preparando con el FSC.

Por último, al comparar las certificaciones históricas otorgadas por ChileValora con la estimación de personas ocupadas según la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) para el trimestre febrero–abril 2025, se obtiene una aproximación inicial de la cobertura del sistema de certificación en el mercado laboral regional. Si bien el promedio nacional es bajo (2,2%), existen diferencias importantes entre regiones. Aysén presenta la mayor cobertura relativa, con un 3,9% de su población ocupada certificada, seguida de O’Higgins (3,4%), Antofagasta, Coquimbo y Arica (todas con 3,2%). En contraste, la Región Metropolitana, pese a concentrar el mayor volumen absoluto de certificaciones (67.477), presenta la cobertura más baja del país (1,6%) en relación con su tamaño poblacional. Estos datos permiten visualizar brechas relevantes y podrían orientar estrategias regionales para reforzar la presencia del sistema en territorios con menor cobertura relativa, contribuyendo así a una distribución más equitativa del acceso a la certificación de competencias laborales en el país.