



Comisión Sistema Nacional de Certificación  
de Competencias Laborales

Reporte de Evaluaciones Efectuadas y  
Certificaciones Otorgadas  
2002-junio 2020

---



## Índice

I. <i>Introducción</i> .....	3
II. <i>Certificaciones Otorgadas: Distribución Anual, Regional, Sectorial y por Perfil</i> .....	5
III. <i>Características demográficas de quienes se evalúan y certifican</i> .....	11
IV. <i>Acceso a la Certificación y Motivaciones de las y los candidatos</i> .....	13
V. <i>Perfil educativo de las personas certificadas</i> .....	14
VI. <i>Perfil Laboral de quienes se certifican</i> .....	15
VII. <i>Algunos Indicadores relacionados con el proceso: Tipo de Certificación, Duración y Financiamiento</i> .....	17
VIII. <i>Participación de las Empresas</i> .....	23
IX. <i>Síntesis de los Resultados</i> .....	25

## *I. Introducción*

El propósito de este documento es ofrecer una caracterización lo más completa posible del proceso de certificación de competencias, ejecutado por la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, en adelante, ChileValora. Se trata, en definitiva, de poner a disposición, tanto de actores públicos como privados y de la ciudadanía en general, información relevante relacionada con el quehacer institucional.

ChileValora, es un servicio público, establecido mediante la Ley N° 20.267 del año 2008, funcionalmente descentralizado, que se relaciona con la Presidencia de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Su función principal, es “el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico otorgado por la enseñanza formal de conformidad a las disposiciones de la ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza; así como favorecer las oportunidades de aprendizaje continuo de las personas, su reconocimiento y valorización, mediante procesos de evaluación y certificación de las mismas, basados en estándares definidos y validados por los sectores productivos”.

El Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales está compuesto de tres actores, cuyas principales responsabilidades se describen a continuación.

En primer lugar, ChileValora, constituido, por un órgano colegiado conformado de manera tripartita por representantes de la administración central del Estado, del mundo sindical y de organizaciones de empleadores, además de una secretaría ejecutiva. La función principal de ChileValora es velar por el correcto funcionamiento del sistema, desarrollando acciones de supervisión técnica y de fiscalización del cumplimiento de las disposiciones establecidas en la ley y su reglamento. Por último, tiene bajo su responsabilidad mantener actualizado los tres registros públicos (Catálogo de Competencias Laborales, Centros Habilitados, Certificaciones Otorgadas), además del listado de evaluadores acreditados para evaluar.

Los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL), conformados tripartitamente por actores del mundo productivo (empleadores y trabajadores) y miembros del Estado, tienen la responsabilidad de desarrollar procesos de levantamiento o actualización de perfiles ocupacionales y sus Unidades de Competencia Laboral, con el propósito de acreditarlos ante ChileValora en un registro público o catálogo de competencias laborales. Estos perfiles definen el estándar exigido por el mercado laboral para el ejercicio de una determinada ocupación y, por tanto, establecerán el desempeño que debe alcanzar las personas interesadas en certificar<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Una competencia laboral es un estándar que describe los conocimientos, las habilidades y aptitudes que un individuo es capaz de desempeñar y aplicar en distintas situaciones de trabajo, incluyendo las variables, condiciones o criterios para inferir que el desempeño fue efectivamente logrado. Un perfil de competencias laborales, es un conjunto de competencias laborales asociadas al desempeño de una determinada función laboral

Finalmente, los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales son personas jurídicas, previamente acreditadas por ChileValora, cuya función es evaluar a las personas que desean certificarse, considerando para ello los estándares de competencias establecidos en los perfiles consignados en el catálogo de competencias laborales. Las personas que obtienen la certificación pasan a formar parte del Registro Público de Certificaciones Otorgadas.

Es importante destacar que los Centros entran en operación al término del año 2012, es decir, cuatro años después de creada la Comisión. En este mismo sentido, cabe señalar que la propia ley que dio origen a ChileValora, mandató a la Comisión para que ésta incorporase al registro público de personas certificadas, todas aquellas personas que habían sido certificadas al amparo de las experiencias demostrativas que venía desarrollando desde el año 2002 el Programa Chile Califica y su principal organismo ejecutor: La Fundación Chile. En el transcurso de los cuatro años que siguieron a la publicación de la ley y la entrada en operación de los Centros, los procesos fueron ejecutados por los gremios empresariales, financiados a través de una glosa presupuestaria, a fin de garantizar la continuidad de los mismos hasta la existencia de los Centros de Evaluación y Certificación. Por ello, este documento extiende su período de análisis desde el año 2002 hasta el cierre del primer semestre de 2020.

La información de la que da cuenta este informe proviene de los registros administrativos de ChileValora. Al respecto, la institución ha realizado un importante esfuerzo durante estos últimos años, para ir consolidando y validando la información, buscando mejorar su fiabilidad, a través del cruce de información administrativa con otros servicios públicos, pero a su vez, introduciendo una nueva plataforma que permite gestionar de mejor manera los cuatro procesos claves relacionadas con la certificación: levantamiento de los estándares de competencias que forman parte del catálogo de ChileValora, acreditación de centros, habilitación de evaluadores(as), además de la gestión del proceso de evaluación y certificación desde que éste comienza hasta que finaliza. Esta plataforma permite consignar un mayor número de información, particularmente de quienes se evalúan, gracias a la importante colaboración de los Centros de Evaluación y Certificación.

Este documento se divide en varias secciones, incluyendo la presente introducción. En la sección siguiente se analiza la distribución de las certificaciones, por año, región, sector y perfil. A continuación, se realiza una caracterización sociodemográfica de quienes se certifican. La sección que sigue, analiza las motivaciones para certificar. Continuando con la caracterización de quienes se evalúan y certifican, las dos secciones que siguen analizan tanto el perfil educativo como laboral de quienes participan en el proceso. Cierra el presente informe tres secciones. La primera analiza algunas características de los procesos, específicamente, su duración y financiamiento. La siguiente describe la evolución de la participación de las empresas. Finalmente, la última sección presenta una síntesis de los resultados más relevantes.

## II. Certificaciones Otorgadas: Distribución Anual, Regional, Sectorial y por Perfil

A partir del año 2002 y hasta el primer semestre del año 2020, se habían ejecutado 144.746 procesos de evaluación y certificación<sup>2</sup>. En 51.508 de ellos, equivalente al 35,6%, participaron miembros del sexo femenino, mientras que, en 93.238 de ellos, equivalente al 64,4%, sus participantes provenían del sexo masculino. La tasa de aprobación general, esto es, quienes logran certificar sus competencias alcanza a 90,6%, equivalente a 131.192 certificaciones otorgadas.

La distribución de certificaciones otorgadas por año y sexo se aprecia en el Gráfico 1. La participación femenina en la certificación, aunque históricamente ha representado un tercio del total, ha sido variable a lo largo de los años, equilibrándose con la masculina en el período 2014-

2017, años en los que supera la barrera del 40%, para volver a caer en los dos años siguientes. Ahora bien, la distribución por sexo de los que se evalúan y certifican es sensible a las características del empleo en el sector. Con ello, una mayor concentración de sectores que emplean población femenina en determinados años cambiará la distribución anual y las tendencias que se observan a nivel general. Así, como será posible apreciar más adelante, sectores como Comercio además de Gastronomía, Hotelería y Turismo, cuentan con una importante participación femenina, al igual que el sector Agrícola y Ganadero. En cambio, sectores como Construcción, Minería Metálica y Transporte y Logística, son aquellos que emplean casi exclusivamente mano de obra masculina. Luego la variación anual, se ve influenciada fuertemente por la participación de dichos sectores en las certificaciones que se ejecutan cada año.

Gráfico 1. Certificaciones otorgadas por sexo y año. Período 2002-2020 (junio)



<sup>2</sup> Son procesos y no personas, puesto que un mismo individuo puede evaluarse más de una vez, ya sea en perfiles distintos o

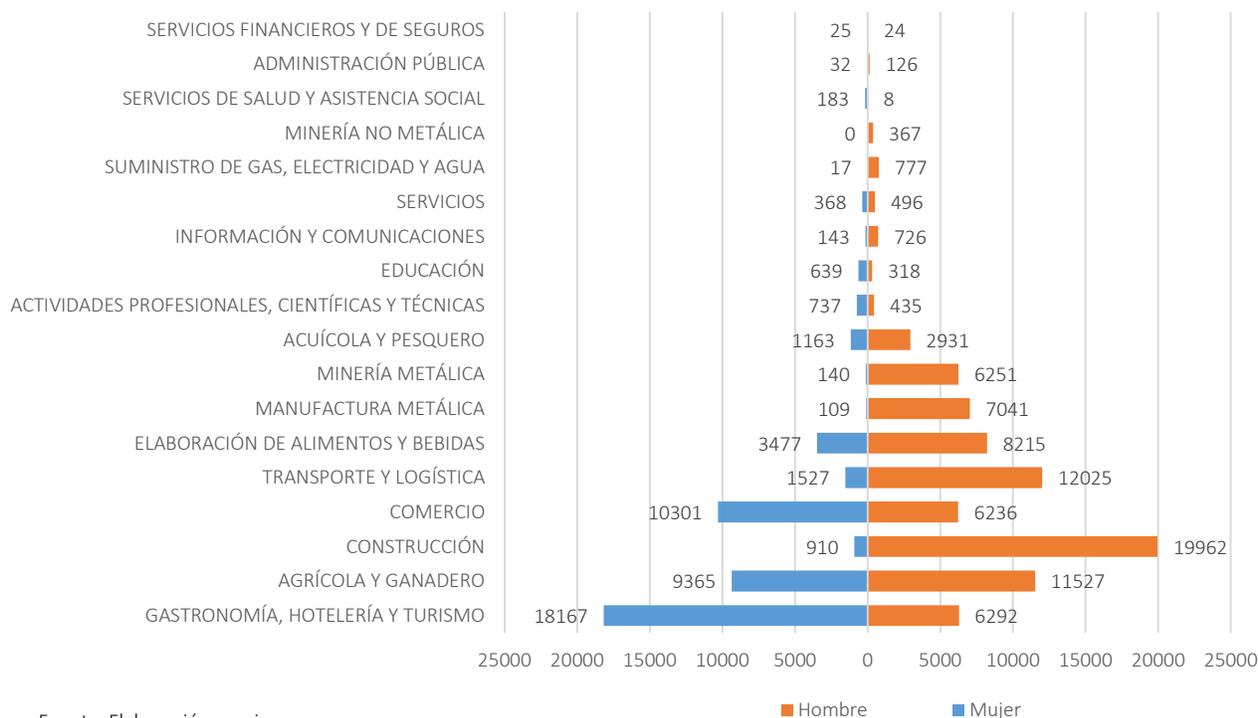
en un mismo perfil si en la primera oportunidad no resultó competente.

En efecto, tal como es posible apreciar en el gráfico 2, existen sectores que inclinan la balanza hacia la participación masculina o femenina, según sea el caso.

Así, entre los cinco sectores con mayor cantidad de certificaciones otorgadas, dos de ellos concentran una mayor proporción de participación femenina: Gastronomía, Hotelería y Turismo y Comercio. Un tercer sector, el Agrícola, cuenta con un cierto equilibrio entre hombres y mujeres. Finalmente, los sectores en los que la participación masculina es mayoritaria, son Construcción y Transporte y Logística.

Sin embargo, al contrastar estos sectores se aprecia que, en que aquellos que cuentan con predominio de la participación femenina, la diferencia a favor no es tan acentuada como en aquellos en los cuales la presencia masculina es mayoritaria. Sumado a lo anterior, existen otros dos sectores que acumulan un importante número de certificaciones, donde la presencia masculina es casi absoluta: Minería Metálica y Manufactura Metálica. Todo ello, explicaría, al menos estadísticamente, la razón por la cual, en el balance global, la participación femenina en la certificación sigue sin superar la barrera del 40%.

Gráfico 2. Certificaciones otorgadas por sexo y sector. Período 2002-2020 (junio)



Fuente: Elaboración propia.

En el gráfico 3 se puede apreciar cuáles son los sectores que acumulan más certificaciones otorgadas, pero, además, cómo es que se distribuyen de acuerdo al período de certificación.

Así, el 44% de los sectores (8 de 18), acumula el 93% de las certificaciones otorgadas entre los años 2002 y junio de 2020. Los sectores que forman parte de este grupo son: Gastronomía, Hotelería y Turismo; Agrícola y Ganadero; Construcción; Comercio; Transporte y Logística; Elaboración de Alimentos y Bebidas; Manufactura Metálica y Minería Metálica.

Sin embargo, la distribución de la certificación por período de tiempo no es la misma entre aquellos

sectores que lideran la cantidad de certificaciones otorgadas, lo cual podría ser indicativo del valor que tiene la certificación en dichos sectores, particularmente entre aquellos cuya incorporación a ChileValora es de larga data.

Entre aquellos que acumulan más certificaciones, hay tres sectores cuya participación en el sistema crece notoriamente a partir del año 2013, es decir, con los Centros ya en operación: Gastronomía, Hotelería y Turismo; Comercio y Construcción. Dos se han mantenido constantes: Transporte y Logística y Manufactura Metálica. Finalmente, dos han ido decreciendo: Agricultura y Ganadería, además de Elaboración de Alimentos y Bebidas. El caso de la Minería es distinto, pues su incorporación al sistema sólo data desde el año 2015.

Gráfico 3. Distribución de las certificaciones otorgadas por sector y período.



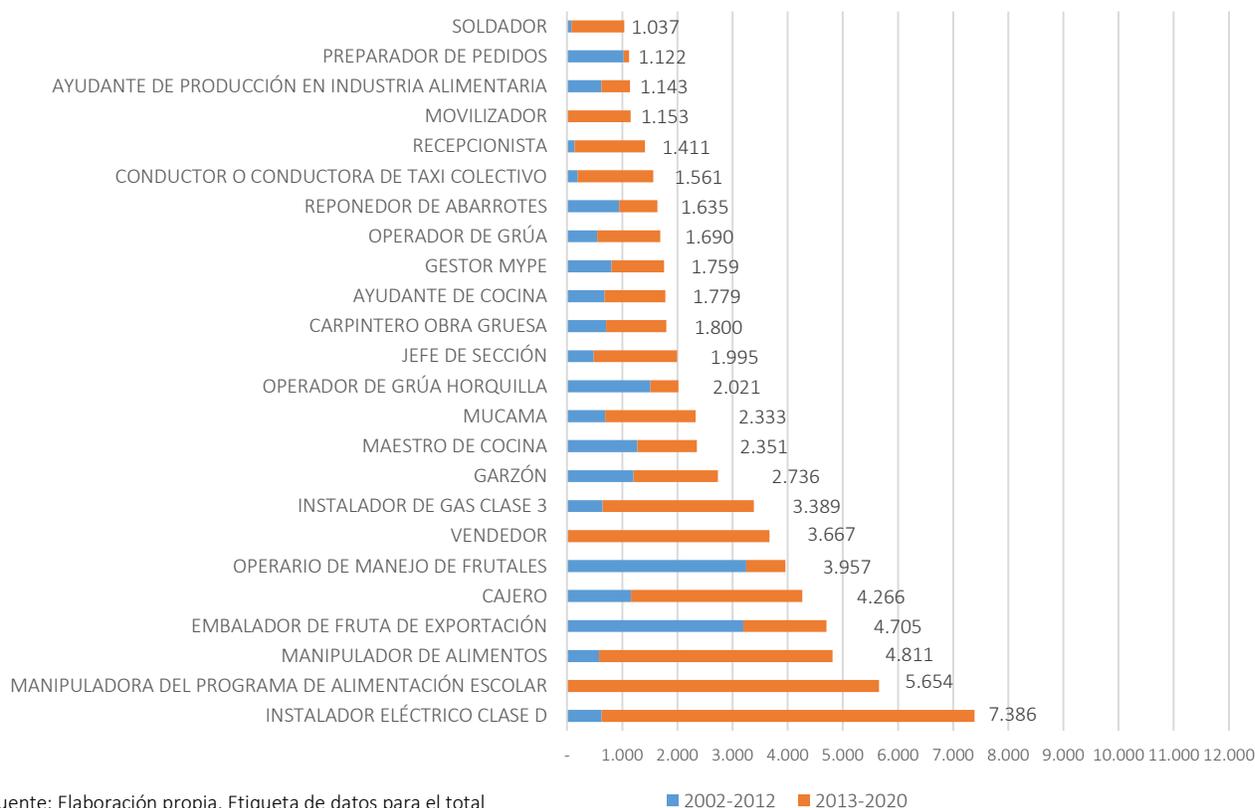
El gráfico 4 muestra los 24 perfiles que concentran el 50% de la certificación en el período 2002-2020 (primer semestre), divididos en dos períodos de tiempo, al igual que se hiciera con el análisis por sector. Si bien, como se pudo observar, el sector Gastronomía Hotelería y Turismo es el que lidera el número de certificaciones otorgadas, es un perfil del sector construcción, a saber; el instalador eléctrico clase D, quien encabeza la lista, seguido por dos perfiles del Sector Gastronomía, Hotelería y Turismo: manipulador de alimentos y la manipuladora del programa de alimentación escolar.

Más atrás se ubica un perfil del sector Agrícola y Ganadero: el embalador de fruta de exportación,

que presenta un número decreciente de procesos, al igual que el otro perfil del sector que figura en la lista: operario de manejo de frutales.

Otro aspecto interesante de notar, es cuanto diversidad hay en la certificación en cada sector. Gastronomía, Hotelería y Turismo y Comercio, sostienen su presencia entre los sectores con mayor certificación en una gama mayor de perfiles y una distribución más homogénea de certificaciones entre ellos que el sector Agrícola y ganadero o que Construcción. En otras palabras, hay un uso más extensivo que intensivo de los perfiles en unos y otros sectores.

Gráfico 4. Perfiles que concentran el 50% de las certificaciones, según período



Fuente: Elaboración propia. Etiqueta de datos para el total

Una cuestión interesante de analizar es si este panorama descrito sobre los perfiles que concentran mayor certificación está sufriendo o no modificaciones.

El gráfico 5 da cuenta de los 10 perfiles que lideran el ranking de certificaciones en los últimos 18 meses. Estos 10 perfiles representan más de la mitad de las certificaciones otorgadas en dicho período (53%).

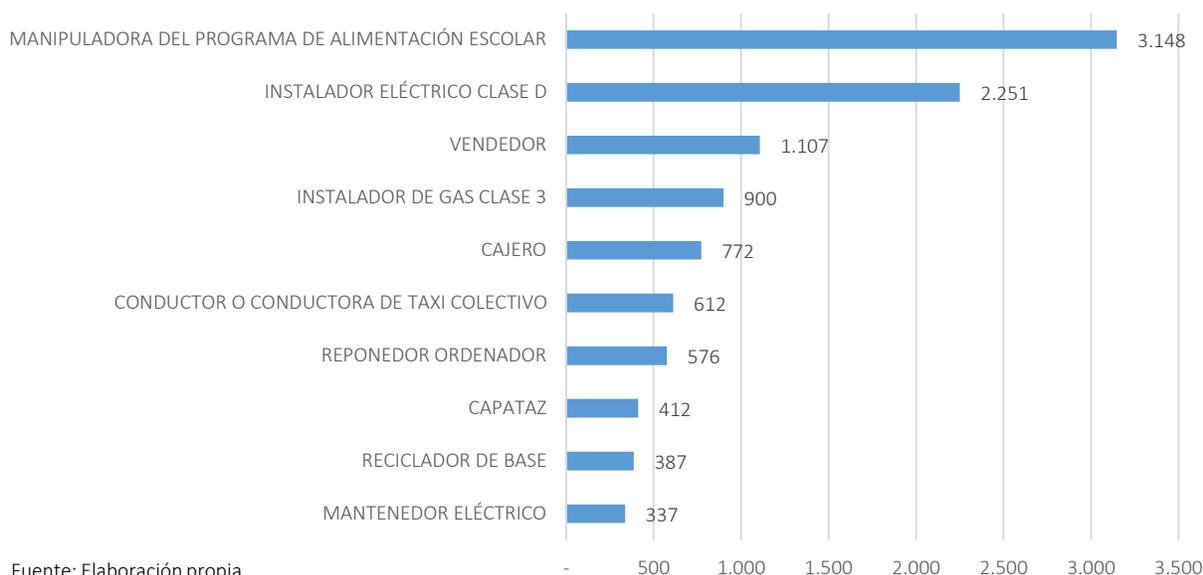
Tal como es posible apreciar, en la cúspide se encuentran dos que lideran la distribución acumulada para el período 2002-2020, sólo que en orden inverso. Estos dos perfiles, por si solos, representan la mitad de la certificación de los 10 perfiles juntos y la cuarta parte de lo certificado en los últimos 18 meses.

Existen dos factores que combinados podrían estar explicando este impulso. En primer lugar y quizás el más importante de todos, es la existencia de un

cuerpo normativo que opera, en la práctica, como una licencia habilitante para el ejercicio de funciones en ciertos ámbitos específicos. Todo ello permitiría asegurar un flujo permanente de personas que, con cierta periodicidad, deberán certificarse cuando se requiera actualizar las competencias propias de la ocupación que ejercen y en la medida que el perfil vaya actualizándose conforme el cambio tecnológico. Esto no sólo aplica a las manipuladoras del programa de alimentación escolar y a los instaladores eléctricos clase D, sino también, a los recicladores de base, quienes aparecen en esta lista de los 10 más certificados.

El segundo factor, que no aplica a este último perfil, es el potencial de certificación derivado de la cantidad de puestos de trabajo asociados. Las y los instaladores eléctricos vinculados a la ocupación de electricistas, suman más de 48 mil, mientras quienes ejercen funciones de manipulación de alimentos (más allá del sector escolar) superan los 200 mil (CASEN 2017).

Gráfico 5. Los 10 perfiles que acumulan más certificaciones. Período 2019-2020 (junio)



Fuente: Elaboración propia.

En el gráfico 6, se aprecia la distribución de las certificaciones otorgadas por región.

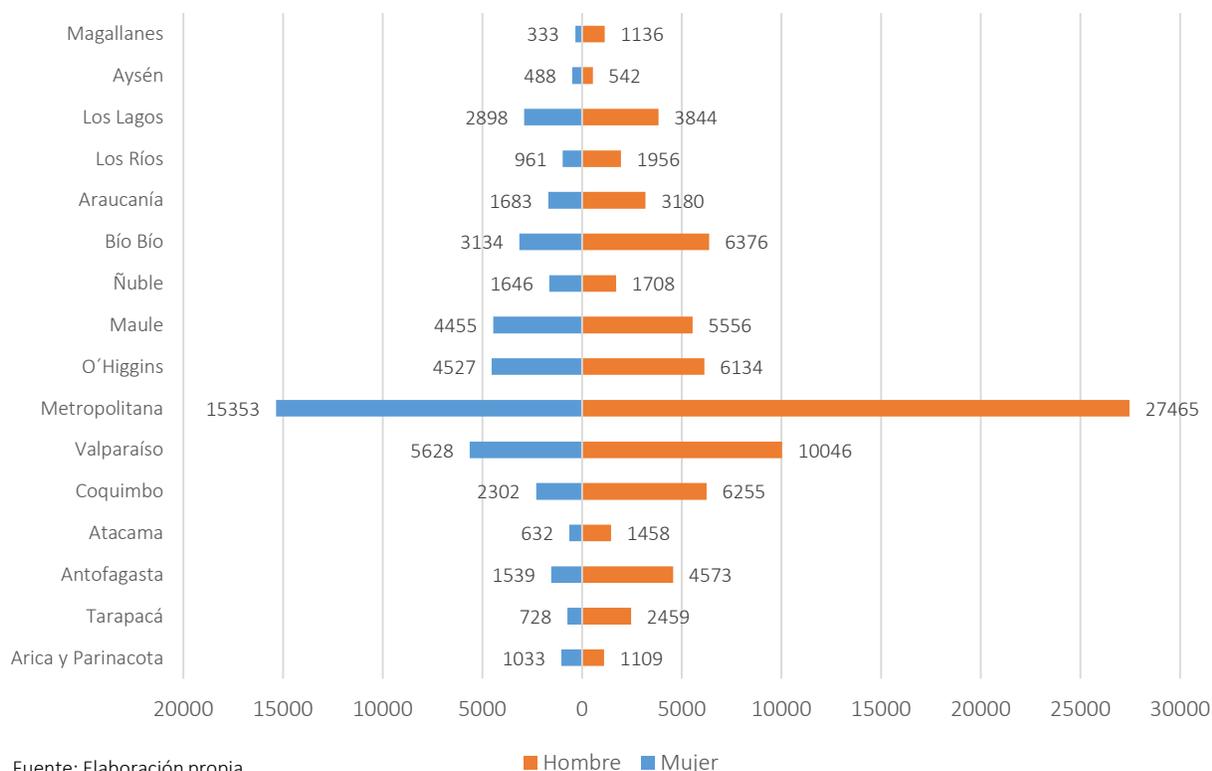
La región Metropolitana y la de Valparaíso concentran el 45% de las certificaciones otorgadas en todo el período analizado, con un 33% y 12% respectivamente.

En orden de relevancia le siguen dos regiones de fuerte impronta agrícola, como son las regiones de O'Higgins y del Maule, con idéntica proporción: un 8%. Más atrás se ubican las regiones de Coquimbo y Bío Bío cada una con un 7% de las certificaciones otorgadas en todo el período<sup>3</sup>.

Tal como es posible apreciar, en todas las regiones

la distribución por sexo de las certificaciones otorgadas favorece mayoritariamente a los hombres. Dicho patrón de certificación, como se señaló, está fuertemente influenciado por las características sectoriales. Así, por ejemplo, mientras en las regiones del norte y norte chico, como Tarapacá, Antofagasta, Atacama y Coquimbo, con fuerte impronta minera, la presencia masculina duplica o triplica la femenina, en las regiones del centro sur, de vocación agrícola, como O'Higgins, Maule y Ñuble, la presencia de ambos sexos se equilibra. Por último, la fuerte presencia del sector portuario en la región de Valparaíso, que concentra los dos principales puertos del país, favorece que la población certificada de sexo masculino prácticamente duplique a la de sexo femenino.

Gráfico 6. Certificaciones otorgadas por sexo y región. Período 2002-2020 (junio)



Fuente: Elaboración propia.

<sup>3</sup> Existen 30 Centros acreditados con la facultad para certificar en todo el país.

### III. Características demográficas de quienes se evalúan y certifican

En el período de análisis, 47.356 certificaciones (36%) fueron otorgadas a miembros del sexo femenino y 83.336 (64%) a miembros del sexo masculino.

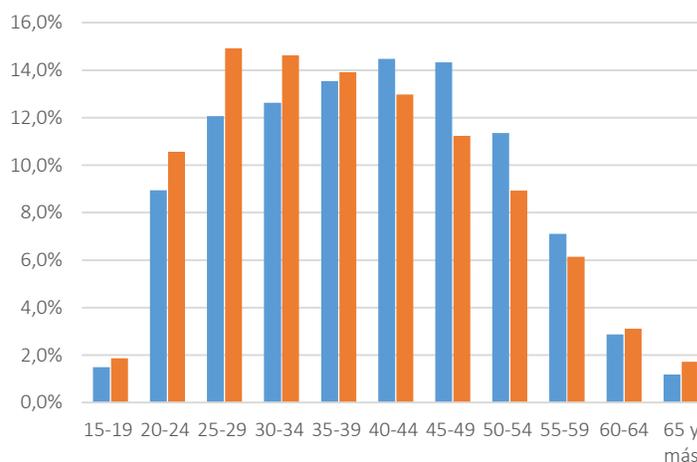
La población que se certifica es relativamente joven. Cuenta con una edad promedio de 39 años (la mediana es exactamente la misma). El 90% de quienes se certifican tienen 55 años o menos. Sin embargo, existen diferencias entre hombres y mujeres, ya que la media de edad es de 38 y 40 años respectivamente. La distribución por tramo de edad y sexo se aprecia en el gráfico 7.

En él se puede constatar que la distribución por edad entre hombres y mujeres no es simétrica, puesto que, en el caso de los primeros, las mayores concentraciones se observan en el grupo de 25 a 29 y de 30 a 34 años, para ir descendiendo paulatina pero sostenidamente en los tramos superiores. En cambio, en el caso de las mujeres, las mayores concentraciones se ubican en los tramos que van desde los 40 a 44 y 45 a 49 años, lo cual podría tener que ver con una postergación de la incorporación al trabajo producto de la maternidad y la crianza de hijos e hijas, tarea que todavía recae mayoritariamente en las mujeres.

Un 2.5% de las personas certificadas en todo el período de análisis son de origen migrante, sin embargo, su participación ha crecido sostenidamente en los últimos años al punto que el 80% de las personas migrantes certificadas lo han hecho desde el 2015 a la fecha. El gráfico 8 muestra la evolución de la población migrante certificada en los últimos años. Por último, en lo que respecta a la nacionalidad de origen, sólo se cuenta con

información desde mayo de 2019. Las nacionalidades de origen en los que se concentra la población migrante de quienes se certifican son: Venezuela (57%), Haití (12%), Perú (11%), Colombia (9%), Bolivia (6%).

Gráfico 7. Distribución de los certificados por tramo de edad. Período 2002-2020 (junio)



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 8. Evolución de población migrante certificada. Período 2015-2020 (junio)



Fuente: Elaboración propia.

Tal como se señaló en la introducción de este documento, la entrada en vigencia de la nueva plataforma durante el segundo trimestre del año 2019, permitió ampliar la capacidad para consignar información relevante de quienes se evalúan y certifican.

Una de ellas dice relación con la participación de miembros de los pueblos originarios entre quienes se evalúan y certifican. Así considerando las 14.450 certificaciones otorgadas entre mayo de 2019 y junio de 2020 en 1.356 de ellas (9,4%) pertenecía a algunos de los pueblos originarios de Chile. La distribución por sexo y etnia se aprecia en la Tabla 1.

Tal como se puede apreciar, la participación femenina es inferior a la que se observa para el conjunto de quienes se evalúan y certifican. Los tres grupos étnicos mayoritarios son el Mapuche, Aymará y Diaguita.

Por otra parte, el 5% de quienes se certifican entre mayo de 2019 y junio de 2020 declara sufrir algún tipo de discapacidad, lo cual equivale a 716 personas. La naturaleza de ella se aprecia en la Tabla 2. Cabe señalar que un mismo individuo puede padecer más de un tipo de discapacidad, por lo que se consigna son las respuestas, cuyo número es mayor al número de casos.

Finalmente, 1.563 (10,8%) de quienes se certifican entre mayo de 2019 y junio de 2020 declara contar con algún familiar, persona con discapacidad o adulto mayor bajo su cuidado. Sin embargo, la distribución entre ambos sexos es desigual, puesto que mientras sólo el 7,4% de los hombres declara llevar adelante dicha labor, entre las mujeres dicha cifra alcanza al 16,5%

Tabla 1. Certificaciones otorgadas a miembros de los pueblos originarios, según sexo. Mayo 2019- Junio 2020

	Sexo del candidato(a)		Total
	Mujer	Hombre	
Aymará	44	93	137
	32,1%	67,9%	100,0%
Rapa Nui	3	9	12
	25,0%	75,0%	100,0%
Quechua	6	31	37
	16,2%	83,8%	100,0%
Mapuche	356	625	981
	36,3%	63,7%	100,0%
Atacameño	6	63	69
	8,7%	91,3%	100,0%
Coya	4	13	17
	23,5%	76,5%	100,0%
Yagán o Yamana	2	2	4
	50,0%	50,0%	100,0%
Diaguita	12	87	99
	12,1%	87,9%	100,0%
Total	433	923	1.356
	31,9%	68,1%	100,0%

Los porcentajes corresponden a las filas.

Tabla 2. Tipo de discapacidad que declara padecer quien se certifica y distribución por sexo. Mayo 2019-Junio 2020

	Sexo del candidato(a)		Total
	Mujer	Hombre	
Tiene discapacidad física	174	314	488
	35,7%	64,3%	
Tiene discapacidad del habla	12	16	28
	42,9%	57,1%	
Tiene sordera	19	34	53
	35,8%	64,2%	
Tiene algún tipo de ceguera	93	97	190
	48,9%	51,1%	
Total	298	461	759

Los porcentajes y los totales se basan en las respuestas. Los porcentajes corresponde a las filas

#### IV. Acceso a la Certificación y Motivaciones de las y los candidatos

Quienes se evalúan y certifican lo hacen, principalmente, a instancias de una organización, quien invita o motiva a participar en el proceso. En efecto, son muy pocos los que declaran que acceden al proceso de manera individual, tal como lo muestra la Tabla 3.

Tabla 3. Quien propone o invita a participar en la Certificación, según sexo.  
Período Mayo 2019 Junio 2020

	Sexo del candidato(a)		Total
	Mujer	Hombre	
El empleador	2.694	6.228	8.922
	50,3%	68,5%	61,7%
El sindicato	1.571	481	2.052
	29,3%	5,3%	14,2%
Por cuenta propia	90	1.147	1.237
	1,7%	12,6%	8,6%
La asociación gremial	111	271	382
	2,1%	3,0%	2,6%
Otra	892	965	1.857
	16,6%	10,6%	12,9%
Total	5.358	9.092	14.450
	100,0%	100,0%	100,0%

Los porcentajes corresponde a las columnas

Encabeza la lista el (la) empleador(a), lo cual coincide con la estrategia de negocio de los Centros de Evaluación y Certificación, quienes ofrecen la certificación de competencias laborales a las empresas buscando ampliar el número de certificaciones y aprovechar las economías de escala que genera trabajar con ellas. Sin embargo, las organizaciones sindicales también son relevantes, aun cuando, mucho más en el caso de las personas de sexo femenino que masculino, lo cual podría deberse fundamentalmente al sector en el cual se concentra la certificación femenina en el

último período. Lo mismo ocurre, pero a la inversa, cuando quien decide participar es la propia persona que se certifica. Muy probablemente la alta puntuación de esta categoría se deba a la importancia relativa de los instaladores eléctricos domiciliarios. Finalmente, la categoría "Otra" tiene también relevancia. Aun cuando requiere un análisis más exhaustivo, esta debiera contener a aquellas instituciones públicas que han adoptado la certificación de competencias como una licencia habilitante para el ejercicio de ciertas ocupaciones, promoviendo y a veces financiando la certificación, o aquellas otras que promueven y financian la certificación entre los (las) beneficiarios(as) de sus propios programas, como migrantes, egresados de programas de capacitación, etc.

Ahora bien, quienes se evalúan y certifican cuentan con sus propias motivaciones para certificar. Acreditar competencias y acceder a un mejor empleo o mejorar la situación en el empleo actual, son las razones principales para certificarse en ambos sexos, seguido de cerca por el interés en evaluar las capacidades propias.

Tabla 4. Motivación para certificar competencias laborales, según sexo. Período Mayo 2019 Junio 2020

Motivos para certificar	Sexo del candidato(a)		Total
	Mujer	Hombre	
Quería acreditar sus competencias	4.305	7.409	11.714
	44,7%	37,9%	
Quería evaluar sus capacidades	2.378	5.323	7.701
	24,7%	27,3%	
Acceder a un mejor trabajo, mejorar en actual empleo	2.685	6.028	8.713
	27,9%	30,9%	
Se encontraba cesante	264	769	1.033
	2,7%	3,9%	
	9.632	19.529	29.161

Pregunta de selección múltiple. Los porcentajes y los totales se basan en las respuestas.

Los porcentajes corresponde a las columnas

### V. Perfil educativo de las personas certificadas

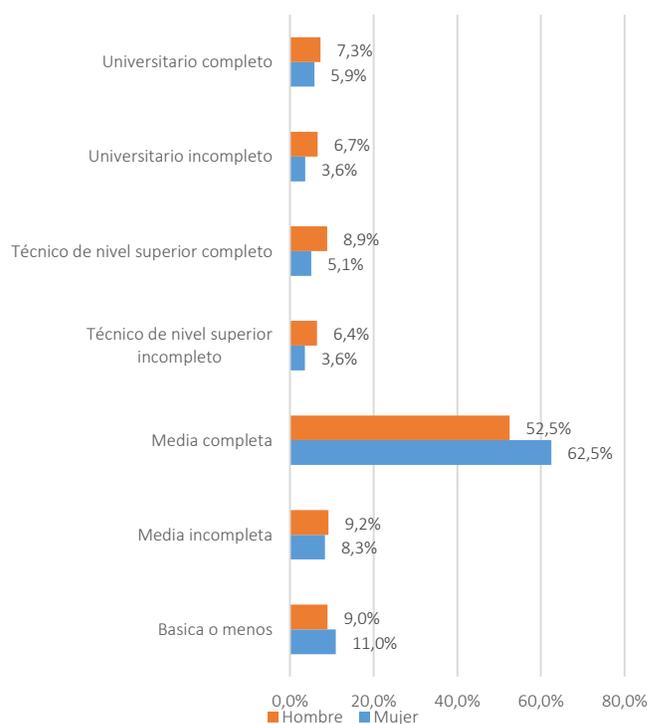
Otro aspecto que se indagó es si quien se evalúa y certifica tiene niños en edad pre-escolar. La razón por la cual se buscaba contar con dicha información, dice relación con que la baja cobertura de dicho nivel educativo disminuye la probabilidad de la incorporación plena al trabajo, particularmente de las mujeres, quienes son las que en general deben asumir el cuidado de las y los niños de corta edad. Cerca de un 26% de quienes se certificaron entre mayo de 2019 y junio de 2020 tiene al menos un hijo o hija de dicha edad. Sin embargo, sólo el 55% de quienes cuentan con un niño(a) de dicha edad declara que asisten a sala cuna o jardín infantil.

En cuanto al nivel educativo alcanzado, el 75% de quienes se certificaron entre mayo de 2019 y junio de 2020 contaba con enseñanza media o menos, el otro 25% restante sumaba uno o más años de enseñanza superior, fuese de nivel técnico o universitario. La distribución por sexo se observa en el gráfico 9. Si bien en ambos sexos la mayoría declara contar con enseñanza media completa, las mujeres tienden a concentrarse en una mayor proporción que los hombres en los niveles educativos inferiores. En efecto, mientras el 81% de los certificados de sexo femenino cuenta con enseñanza media o menos, entre los certificados de sexo masculino, dicha cifra alcanza a 71%.

Las diferencias en el nivel educativo de uno y otro sexo, podrían deberse a los sectores y más específicamente, a los perfiles en los cuales se concentra la certificación masculina y femenina. Así, en el sector construcción, mayoritariamente masculino, los perfiles en los cuales se ha ido concentrando la certificación en último período -

instalador eléctrico, mantenedor eléctrico, instalador de gas, etc., - cuentan con población con enseñanza media y superior, lo mismo en Minería. En cambio, en el sector de Gastronomía, Hotelería y Turismo, de mayoría femenina, la certificación se ha ido agrupando en perfiles, como, por ejemplo, manipuladores(as) de alimentos del programa de alimentación escolar, que cuentan con población con enseñanza media o menos.

Gráfico 9. Certificaciones otorgadas según Nivel educativo y Sexo. Mayo 2019-Junio 2020



Fuente: Elaboración propia.

En lo que respecta a la capacitación laboral, un 17% de quienes se certifican en el período mayo 2019 a junio 2020 declara haber participado en al menos un curso de capacitación durante los últimos 12 meses (16,9% entre las mujeres y 17,6% entre los hombres).

El 94% de quienes se capacitaron afirman que dicha capacitación se relacionó con el oficio en el cual se certificaron. A su vez, un 64% de quienes se capacitaron, aseveran que el financiamiento corrió por cuenta del empleador(a), mientras que un 15% señala que provino del Estado y un 7% que corrió por cuenta de su propio bolsillo.

Finalmente, el 75% de quienes se capacitaron en el período de análisis, pertenecen a perfiles ocupacionales que requieren de licencias habilitantes: Instalador Eléctrico Clase D; Manipulador de Alimentos del Programa de Alimentación Escolar, Instalador de Gas Clase 3.

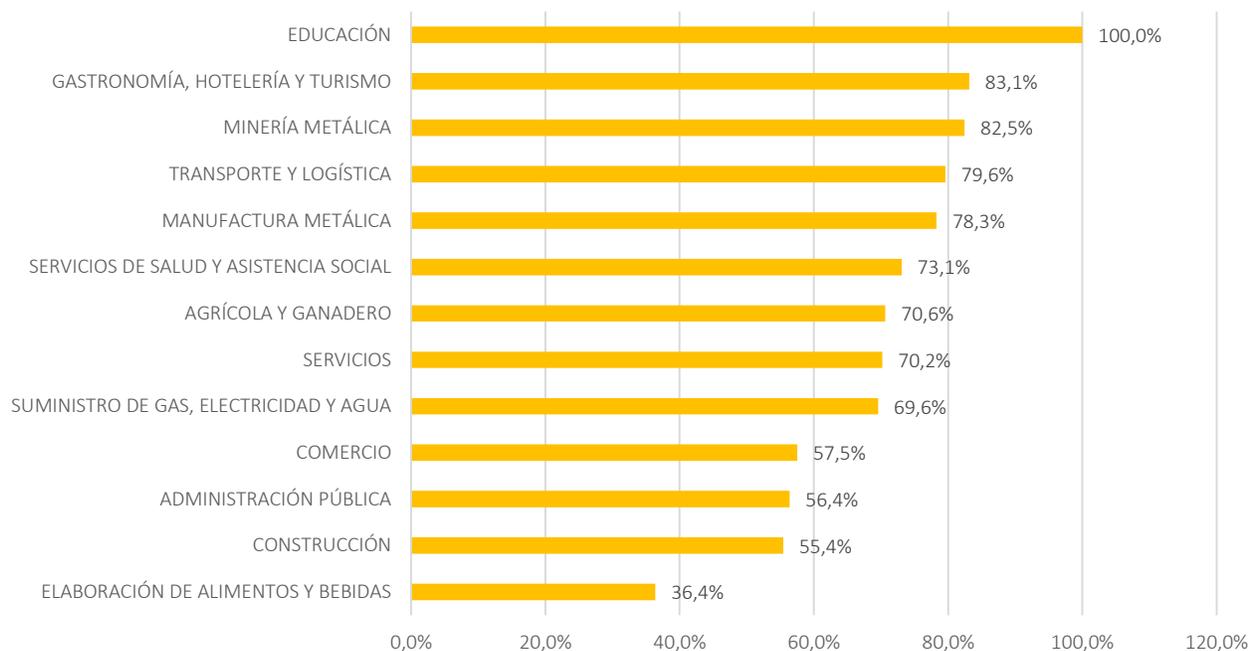
**VI. Perfil Laboral de quienes se certifican**

En lo que respecta al perfil laboral de quienes se certifican, es posible señalar que la mayoría de

quienes llegan a hacerlo son trabajadores y trabajadoras que se iniciaron en el mundo del trabajo a una edad temprana, puesto que el 80% de ellos comenzó a trabajar a los 20 años o menos.

Por otra parte, al momento de certificarse, contaban con bastante experiencia en el oficio. En efecto el 66% de quienes se certifican declara contar con 4 o más años de experiencia en él. En el gráfico 10 muestra un ranking de sectores en función de la experiencia laboral en el oficio de quienes se certifican. El primer lugar es para educación, donde el 100% de los trabajadores y trabajadoras declara contar con 4 o más años de experiencia en el oficio. Le siguen Gastronomía, Hotelería y Turismo (83%); Minería Metálica (83%) y Transporte y Logística (80%).

Gráfico 10. Proporción de Certificados que cuentan con 4 o más años de experiencia, según sector. Período Mayo 2019 Junio 2020



Fuente: Elaboración propia.

El 95% de quienes se certificaron en el período mayo 2019 y junio 2020 se encontraban ocupados al momento de iniciar el proceso (96% entre las mujeres y 94% entre los hombres). Los sectores, en los cuales el nivel de desempleo supera el 5% son: Construcción (8,8%), Servicios (7,5%), Comercio (6,2%).

Respecto a la situación contractual, el 68% declaraba contar con un contrato indefinido, un 13% con contrato por obra y faena y un 8% con contrato a plazo fijo. Otro 8% declara no contar con contrato. La distribución por sexo, se aprecia en el gráfico 11. Así, existen diferencias relevantes entre ambos sexos en lo que respecta a la naturaleza de la situación contractual, lo cual se relacionaría con los perfiles y sectores en los que se certifican mayoritariamente unos y otros: Construcción, Transporte y Logística, en el caso de los hombres; Comercio, Gastronomía, Hotelería y Turismo, en el caso de las mujeres.

En efecto, hay bastante diferencia en la situación de cada uno de los sectores. 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”. Llama la atención el sector Transporte y Logística, donde más del 60% de los certificados declara no contar con contrato. En el sector servicios, la cifra es aún mayor, ya que cerca de un 72% no cuenta con contrato, sin embargo, en este sector, la certificación se ha concentrado en el servicio de reciclaje de residuos. El sector de la construcción y agrícola y ganadero cuyo empleo es de carácter estacional, cuentan con un 51% y 40% respectivamente de trabajadores(as) contratados(as) a plazo fijo o por obra o faena. Se trabaja en promedio 46 horas (la mediana es 45).

Gráfico 11. Situación contractual de los certificados, según sexo. Período Mayo 2019 Junio 2020

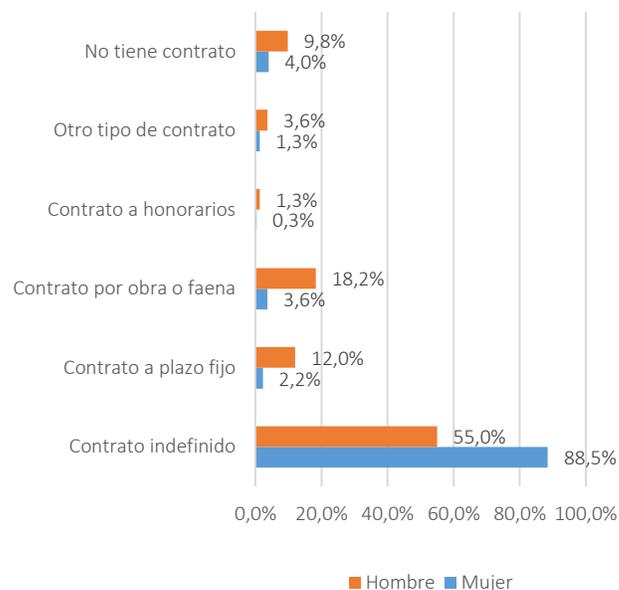
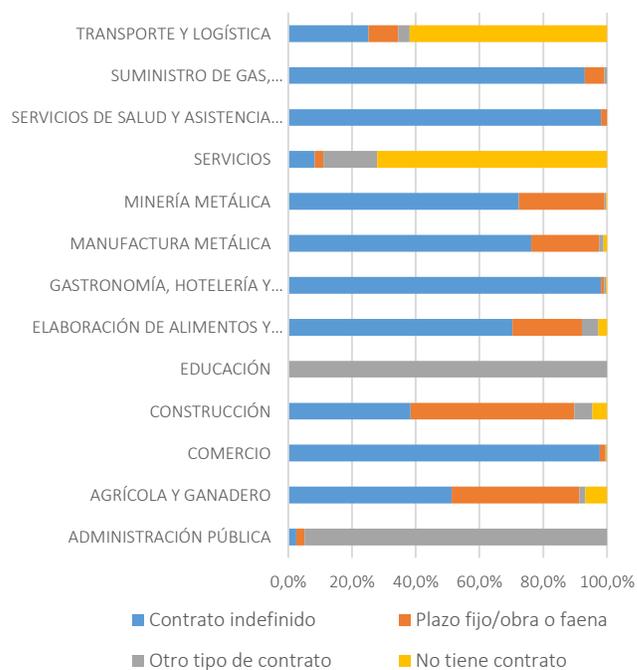


Gráfico 12. Situación contractual de los certificados, según sector. Período Mayo 2019 Junio 2020



Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, en lo que respecta a la jornada laboral el 70% declara que ésta es diurna, mientras que un 29% señala que es rotativa o por turnos y un 1% que es sólo nocturna.

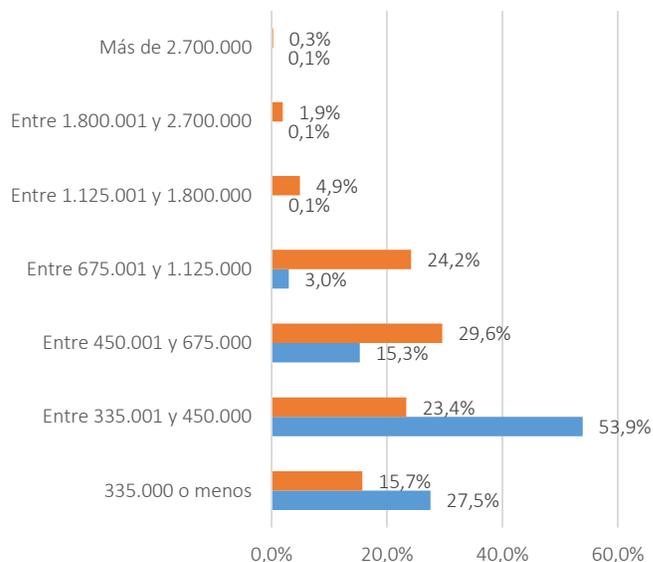
A pesar de contar con bastantes años de experiencia, la gran mayoría de quienes se certifican son operarios(as), puesto que el 80% de ellos no tiene trabajadores(as) a su cargo. En lo que respecta al salario, el 54% de quienes se certifican declaran percibir hasta 450 mil pesos. No obstante, existen notorias diferencias entre los miembros del sexo femenino y masculino. En efecto, mientras las mujeres se concentran en la parte inferior de la distribución salarial, los hombres presentan una mayor amplitud salarial, ocupando en una proporción mayor, los tramos de ingreso más altos.

Nuevamente la naturaleza de los perfiles y sectores en los que se emplean hombres y mujeres es lo que explicaría la diferencia salarial. Así mientras los hombres se desempeñan en sectores como Construcción, Minería Metálica, Transporte y Logística, donde más de la mitad de los trabajadores que se certifican declaran percibir un salario por sobre los 450 mil pesos, las mujeres, en cambio, se concentran en sectores como Comercio, Gastronomía, Hotelería y Turismo, Servicios de Salud y Asistencia Social, Educación, donde un 80% declara percibir un salario de hasta 450 mil pesos.

**VII. Algunos Indicadores relacionados con el proceso: Tipo de Certificación, Duración y Financiamiento**

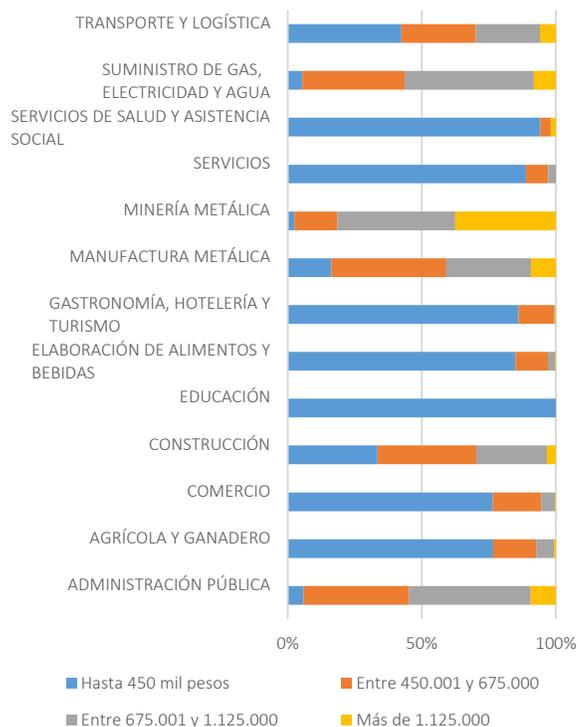
El número promedio de unidades de competencias laborales (UCL) de cada perfil en los que se evalúan los candidatos, llega a 4 y la mediana alcanza el

Gráfico 13. Salario declarado por quienes se certifican, según Sexo. Período Mayo 2019 Junio 2020



Fuente: Elaboración propia. ■ Hombre ■ Mujer

Gráfico 14. Salario declarado por quienes se certifican, según Sector. Período Mayo 2019 Junio 2020



Fuente: Elaboración propia.

mismo valor. El 75% de los perfiles cuenta con 5 o menos unidades de competencias laborales.

Los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales, cuando levantan y validan los perfiles, definen la modalidad de certificación, la que puede ser parcial o completa. La modalidad parcial, permiten que la o el candidato pueda certificarse en todas o en algunas de las unidades de competencias contenidas en el perfil. La modalidad completa, en cambio, exige certificarse en todas ellas. En el período 2002 a mayo de 2020 el 57% de quienes se certificaron lo hicieron en perfiles con modalidad completa, mientras que en un 43% lo hicieron en perfiles con modalidad parcial. En ambos casos, el número promedio de unidades de competencias certificadas es 3.

El hecho de certificarse en un perfil de modalidad parcial no significa necesariamente que quien se certifica en él, lo haya hecho sólo en algunas de las unidades de competencias, bien podría haberlo hecho en todas. Por ello, un 66% de quienes se certificaron, lo hacen en todas las unidades de competencias del perfil.

Por otra parte, el proceso de certificación consta de varias etapas: (a) reclutamiento, en la cual se inscriben las y los interesados en certificarse; (b) elegibilidad, en la cual se evalúa si la persona inscrita reúne los requisitos para participar en el proceso de certificación; (c) evaluación, etapa en la que se aplican una serie de instrumentos para verificar que la persona cumpla con los estándares de desempeño asociados al perfil de competencias laborales y que culmina con la recomendación del evaluador; (d) certificación, etapa en la cual el comité técnico del Centro toma la decisión final, considerando la recomendación del evaluador y el resultado de la auditoría, cuyo propósito es verificar

que el proceso haya cumplido con los estándares metodológicos exigidos por ChileValora, culminando con la certificación de la persona en caso que haya aprobado las unidades de competencias en las que se evaluó<sup>4</sup>.

La duración media del proceso de evaluación y certificación desde el inicio de la etapa de reclutamiento hasta el cierre de la etapa de certificación es de 109 días (3,6 meses). La mediana es inferior, llegando a 100 días (3,3 meses). Sin embargo, si ha de valorarse la experiencia del usuario, la Moda resulta ser un indicador útil y, en este caso, alcanza a 154 días, lo cual quiere decir que para una parte relevante de las personas, el proceso tarda un poco más de 5 meses y hay, por tanto, mucha dispersión.

Tabla 5. Duración de las etapas del proceso de Evaluación y Certificación

	Media	Mediana	Moda
<i>Duración</i>			
<i>etapa de Reclutamiento</i>	2	-	-
<i>Duración</i>			
<i>etapa de Elegibilidad</i>	18	8	-
<i>Duración</i>			
<i>etapa de Evaluación</i>	47	33	7
<i>Duración</i>			
<i>etapa de Certificación</i>	42	33	33
<i>Duración del Proceso de</i>			
<i>Evaluación y Certificación*</i>	109	100	154
Certificaciones: 11.545			

\*Corresponde a la duración completa del proceso, desde que el candidato es reclutado hasta que sus datos son publicados en el registro público. Los valores de tendencia central no se deducen de los de cada etapa, porque cada distribución es distinta.

Ahora bien, en lo que respecta a la duración del proceso, hay que tener presente que no es de

<sup>4</sup> Tanto el evaluador como el auditor forman parte del Centro.

exclusiva responsabilidad de los Centros, puesto que éstos se relacionan con tres actores: las empresas, a quienes invita a participar y que dispone a sus trabajadores; SENCE que financia la certificación y lleva adelante el proceso de pago; ChileValora, que supervisa metodológicamente la evaluación y certificación. Todo ello, por tanto, requiere un mayor nivel de profundidad en el análisis, a fin de ir detectando cuáles son los factores que inciden en la duración de la evaluación (inexperiencia de algunos Centros, complejidad inherente a algunos perfiles, procedimientos administrativos innecesarios, etc.), donde están los cuellos de botella y la relación costo-beneficio de las eventuales medidas a implementar.

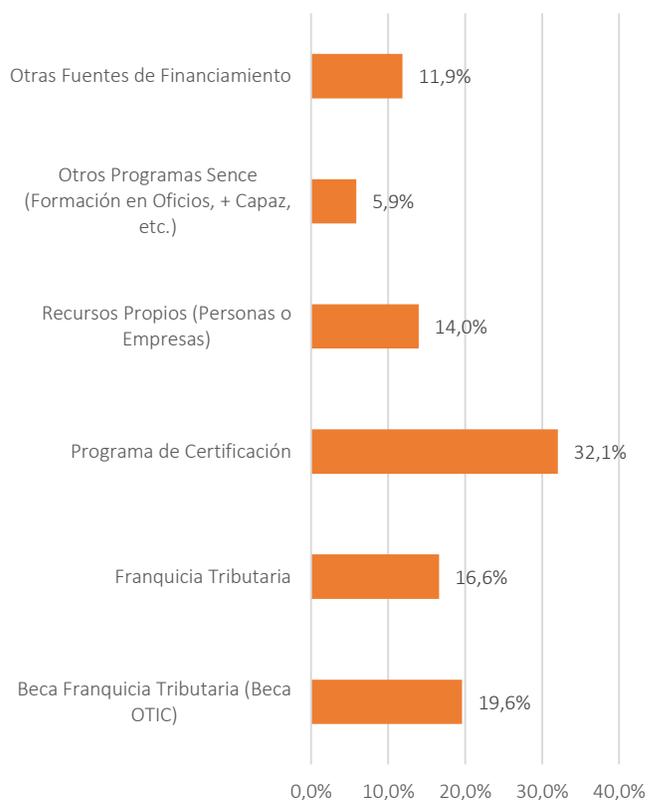
ChileValora no está facultado por ley para financiar la certificación. Ésta se financia a través de distintos mecanismos. En primer lugar, los Recursos propios de quien solicita el servicio. En segundo lugar, la Franquicia tributaria, que es un incentivo tributario que permite a las empresas clasificadas como contribuyentes de la primera categoría, descontar del impuesto a pagar, los montos invertidos en programas de capacitación y/o evaluación y certificación de competencias laborales para trabajadores(as) de la propia empresa, potenciales trabajadores(as) o ex trabajadores(as). En tercer lugar, la beca Franquicia Tributaria (Beca OTIC), que corresponde a remanentes de segundo y tercer año de la franquicia tributaria, administrados por las OTIC, pero que no fueron ejecutados por las empresas que adhieren a ella, por lo que una parte de éstos recursos, son destinados a la certificación. En cuarto lugar, el “Programa de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales” de SENCE. Por último, a través de los respectivos presupuestos destinados a capacitación en las entidades pertenecientes al sector público.

En el gráfico 15 se aprecia la forma en que se distribuye el gasto en certificación a partir del año 2013, fecha en la cual se consolida la institucionalidad y se cuenta con una masa crítica de Centros.

El mecanismo de financiamiento más relevante es el Programa de Certificación de Sence, el que ha financiado en todo el período de análisis el 32% de las certificaciones otorgadas por el sistema.

Le sigue en importancia, la beca Franquicia Tributaria (Beca OTIC), el que ha financiado casi el 20% de las certificaciones generadas en el período.

Gráfico 15. Financiamiento de la certificación. Período 2013-2020 (junio)



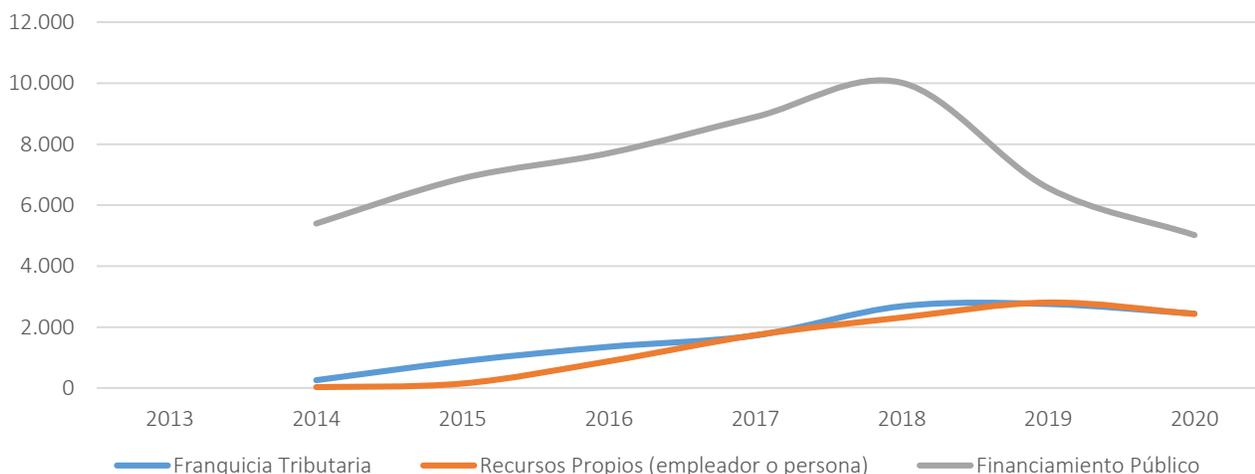
Fuente: Elaboración propia.

El uso de la Franquicia Tributaria y los Recursos Propios, llegan a 17% y 14% respectivamente. Cierran la lista recursos que han sido dispuestos por programas de capacitación laboral, ejecutados por SENCE, los que llegan a un 6% y los recursos proporcionados por otras instituciones públicas, como, por ejemplo, CORFO, el Ministerio de Energía, Medio Ambiente, etc., para financiar proyectos específicos de certificación orientados a poblaciones específicas, como, por ejemplo, los recicladores de base, recursos que han ido en aumento y que alcanzan a casi el 12%.

Un indicador de la relevancia de la certificación es la disposición a pagar por ella. Por ello, es importante comparar cómo ha evolucionado la composición del financiamiento de la certificación y su distribución entre el gasto público, la franquicia tributaria y de los recursos propios. Dicha evolución se aprecia en el gráfico 16. Para facilitar el análisis, se han fundido en una única categoría los distintos mecanismos de financiamiento público, a saber: el Programa de Certificación, las Becas OTIC, el

financiamiento asociado a algunos programas de capacitación de Sence, como el programa de formación en oficios o el + Capaz, además de los recursos aportados por otras reparticiones públicas, como CORFO, etc. Del mismo modo, se usan promedios móviles para suavizar las fluctuaciones interanuales y facilitar el análisis de las tendencias. Lo que muestran los datos es que efectivamente ha ido creciendo desde el año 2014 el número de procesos que se financia con cargo a la Franquicia Tributaria y los Recursos Propios, debido a un mayor conocimiento del Sistema por parte de las empresas, gracias al trabajo conjunto de ChileValora y los Centros. Sin embargo, dicho crecimiento tiende a estabilizarse. Por tanto, el aumento reciente en la participación en el uso de ambos mecanismos, se debe fundamentalmente a una baja en el número de certificaciones costeadas con recursos públicos en el último período, principalmente el Programa de Certificación. Con todo, habrá que esperar al término del presente año para verificar si dicha tendencia se mantiene.

Gráfico 16. Evolución del financiamiento de la Certificación. Promedios Móviles. Período 2013 -2020 (junio). Comparación entre el uso del financiamiento público, la franquicia tributaria y el uso de recursos propios



Fuente: Elaboración propia. El financiamiento público comprende el programa de certificación, becas franquicia tributaria, otros programas de Sence (+ capaz, etc.), otro tipo de financiamiento público (CORFO, Ministerio Medio ambiente, etc.)

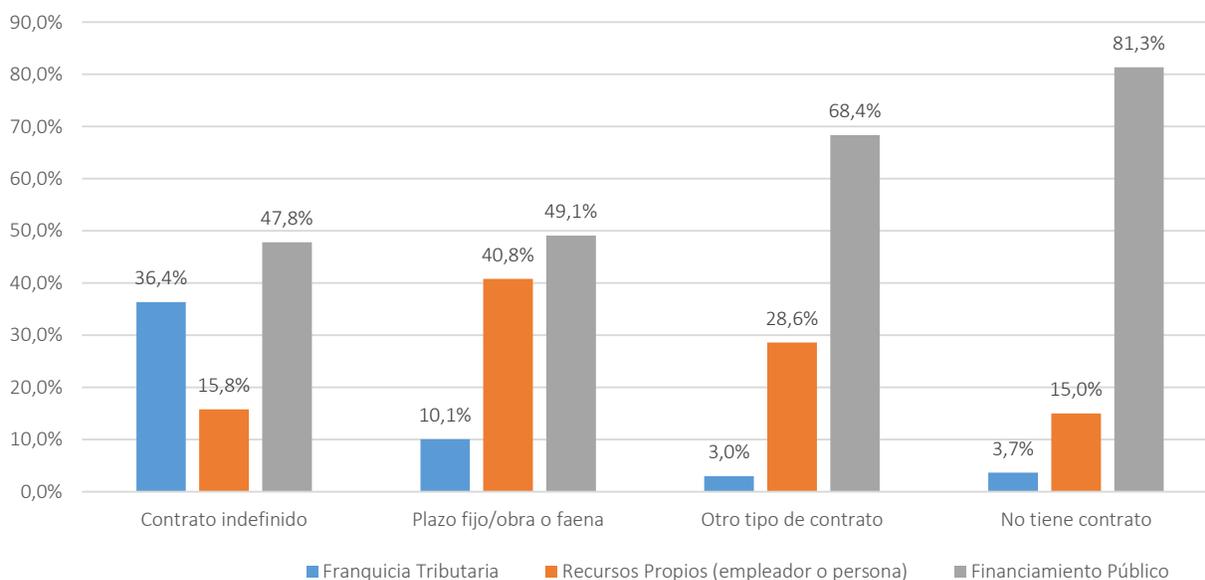
Otra cuestión relevante de analizar, es la focalización de los recursos públicos. Dado que la mayoría de los participantes al momento de iniciar el proceso de certificación se declaraba ocupado, un desafío pendiente del sistema es transitar hacia una mayor certificación de la población cesante. En efecto, si la certificación es un mecanismo que disminuye las asimetrías de información, visibilizando a través del certificado, que la persona cumple con el estándar que el mercado exige para el ejercicio de una ocupación, y que, por tanto, es un trabajador productivo, la señal que entrega el certificado, sólo resulta relevante para un futuro empleador, puesto que el actual, sabe de lo que es capaz el trabajador. Con todo, es posible hacer un ejercicio para conocer cómo se financia la certificación de los ocupados más vulnerables. En el gráfico 17 se aprecia la distribución del gasto de acuerdo a la situación contractual declarada por el

trabajador, para el universo de quienes se certificaron en el último período, en el que se incorpora la pregunta en la entrevista inicial del candidato(a).

El gráfico muestra efectivamente que el gasto público crece en la medida que la situación contractual del trabajador se hace más precaria, dando cuenta de un cierto grado de focalización en aquellos grupos de trabajadores más vulnerables. Sin embargo, queda aún por avanzar, puesto que casi la mitad de los trabajadores con contrato indefinido que se certifican, lo hacen usando recursos públicos.

Ahora bien, si la disposición a pagar fuese un indicador del valor de la certificación, sería relevante comprender cuáles son los sectores que hacen un uso intensivo, tanto de sus propios

Gráfico 17. Tipo de Financiamiento y Situación Contractual del Trabajador que se Certifica. Período Mayo 2019 - Junio 2020



Fuente: Elaboración propia.

recursos como de la franquicia tributaria, para financiar la certificación.

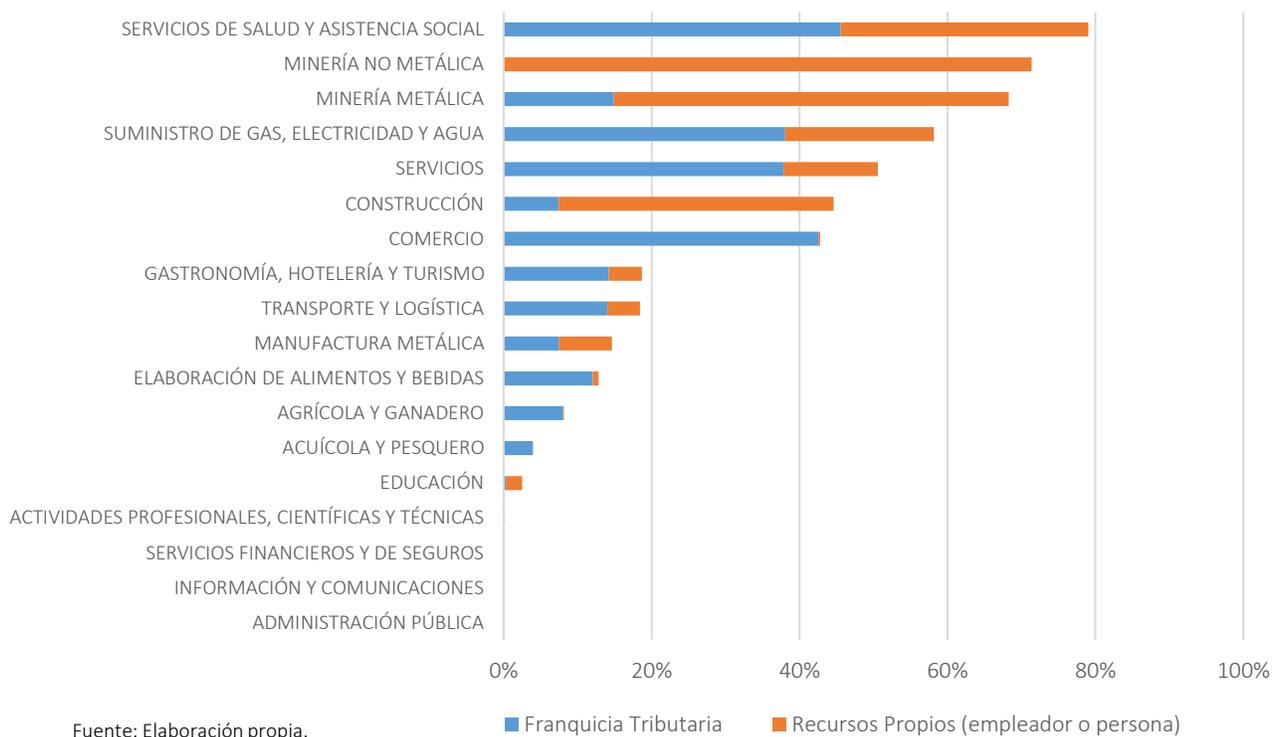
El gráfico 18 muestra un ranking de los sectores según el uso de ambos mecanismos de financiamiento. Tal como se puede observar la distribución de los sectores está partida en tres tercios.

En primer lugar, están aquellos para los que una parte relevante del financiamiento de la certificación se hace con cargo a los recursos propios o la franquicia. En este grupo y en orden decreciente están: Servicios de Salud y Asistencia Social; Minería no Metálica; Minería Metálica; Suministro de Gas Electricidad y Agua; Servicios; Construcción; Comercio. Todos ellos, están por sobre el 40% de uso de ambos mecanismos de

financiamiento, aun cuando varían en su composición interna, ya que, hay algunos que privilegian el uso de recursos propios como Minería Metálica y no Metálica, probablemente porque una parte de sus trabajadores(as) se encuentran en los tramos salariales superiores y, por tanto, no alcanzan a beneficiarse de la franquicia y otros, como Comercio que usan mayoritariamente la franquicia tributaria.

Existe un segundo grupo de sectores que hacen uso de los mencionados mecanismos de financiamiento, pero en una fracción muy minoritaria: Gastronomía, Hotelería y Turismo; Transporte y Logística; Manufactura Metálica; Elaboración de Alimentos y Bebidas; Agrícola y Ganadero; Acuícola y Pesquero; Educación.

Gráfico 18. Uso de recursos propios y de la franquicia tributaria para certificación. Ranking de Sectores. Período 2013-2020 (junio)



Finalmente hay cuatro sectores que sólo financian la certificación con cargo a recursos públicos: Actividades Profesionales Científicas y Técnicas; Servicios Financieros y de Seguros; Información y Comunicaciones; Administración Pública.

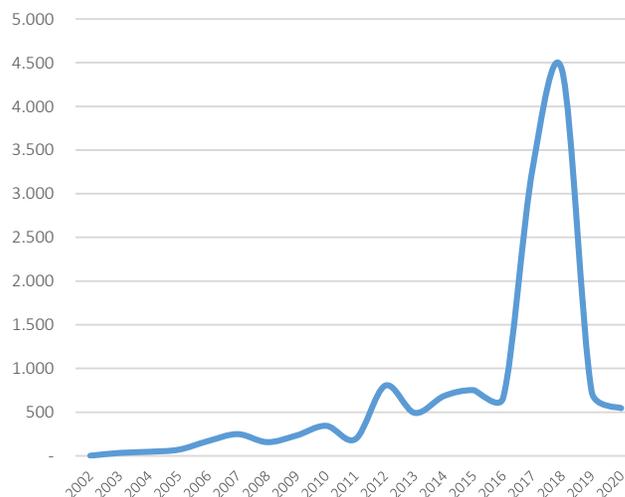
### VIII. Participación de las Empresas

Desde el año 2002 y a junio del año 2020, han participado en los procesos de certificación 11.642 empresas, provenientes de diferentes sectores.

En el gráfico 19, se aprecia el número de empresas que participan cada año. Tal como se observa, hasta el año 2016, se verifica un crecimiento sostenido, pero a su vez, moderado en el número de empresas que certifica a sus trabajadores(as). Sin embargo, los años 2017 y 2018, se distinguen por un explosivo aumento de ellas, para luego descender bruscamente el año 2019 a niveles similares a los registrados con antelación.

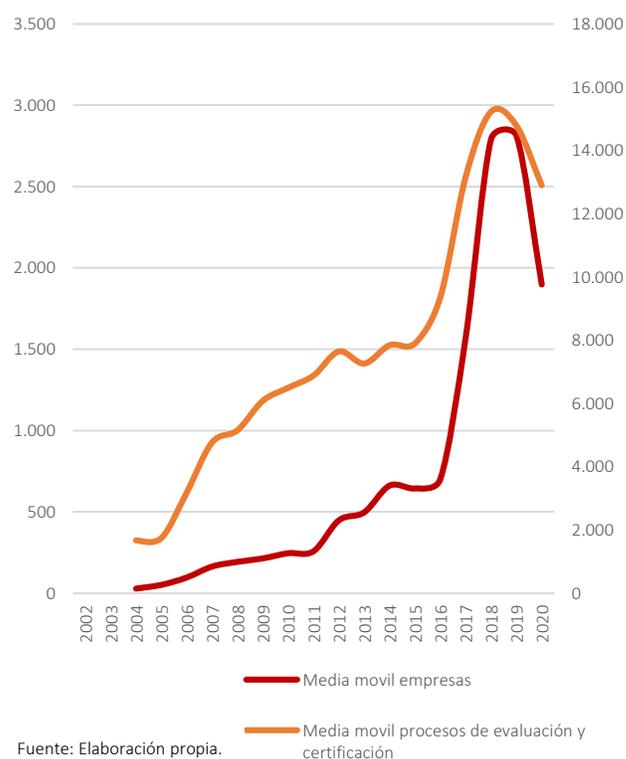
La evolución de la participación de las empresas sigue un curso similar a la de los procesos de evaluación y certificación. En efecto, en el gráfico 20 se aprecia tanto la evolución del número de empresas participantes como de procesos de evaluación y certificación, considerando eso sí, medias móviles para un período de tres años, de manera de suavizar los movimientos de ambas curvas y facilitar la comparación. Como se observa, el recorrido y la forma de ambas es muy similar, con ligeras diferencias a comienzos de la serie, que pueden deberse a la composición por tamaño de las empresas que participan anualmente y, a su vez, a la naturaleza de los perfiles que concentran la certificación en un determinado año. Por ejemplo, un mayor número de Instaladores Eléctricos Clase D, debería verse reflejado en una disminución de las

Gráfico 19. Evolución de las empresas que participan en los procesos de evaluación y certificación. Período 2002-2020 (junio)



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 20. Evolución de las empresas y procesos de evaluación y certificación (medias móviles). Período 2002-2020 (junio)



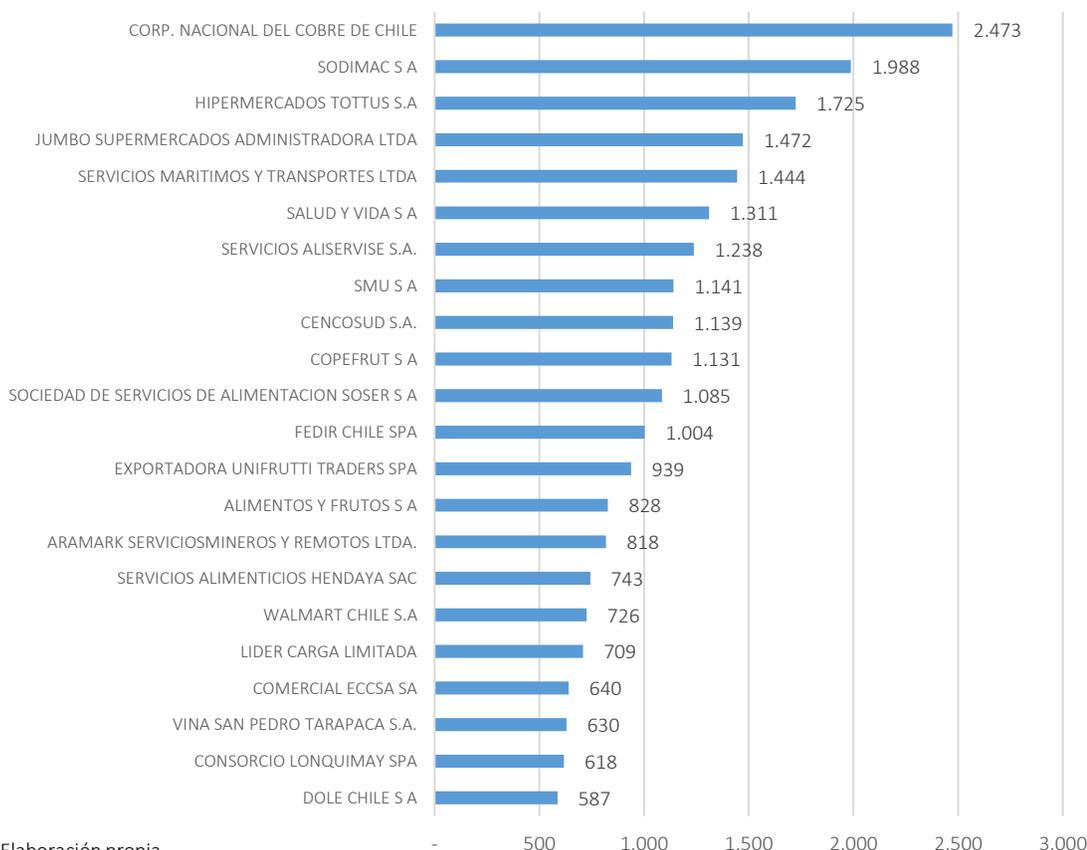
Fuente: Elaboración propia.

empresas, ya que un número relevante de ellos no están constituidos como Empresas Individuales de Responsabilidad Limitada (EIRL).

Finalmente, cabría preguntarse cuáles son las empresas que más certifican en Chile. En el gráfico se aprecia las empresas que acumulan más procesos de evaluación y certificación. La lista de 22 empresas que concentran el 20% de todos los procesos ejecutados a la fecha, la encabeza CODELCO, siendo la única empresa minera presente en ella. En efecto, la lista está compuesta mayoritariamente por empresas ligadas a dos sectores: Comercio y Gastronomía Hotelaría y Turismo. Cierran la lista empresas del sector

Agrícola y Ganadero y Transporte y Logística, además de sólo una empresa del sector de Elaboración de Alimentos y Bebidas. Todas ellas son grandes empresas, no obstante, quedará pendiente para el informe de cierre del presente año, a publicarse en febrero de 2021, un análisis sobre el tamaño de las empresas que evalúan y certifican a sus trabajadores(as), puesto que es en octubre de cada año, una vez que cierra el proceso de operación renta del año anterior, cuando el Servicio de Impuestos Internos disponibiliza la información de las ventas de las empresas, indicador con el cual se construye el clasificador del tamaño.

Gráfico 21. Las empresas que acumulan más procesos de evaluación y certificación. Período 2002-2020 (junio)



Fuente: Elaboración propia.

## IX. Síntesis de los Resultados

Desde el año 2002 y hasta el primer semestre del año 2020, se habían ejecutado 144.746 procesos de evaluación y certificación. La participación femenina en el período de análisis alcanza a un 35,6%, mientras que la masculina a 64,4%. Las certificaciones otorgadas llegan a 131.192 (90,6%).

Los cinco sectores que acumulan más procesos de certificación son: Gastronomía, Hotelería y Turismo; Agrícola y Ganadero; Construcción; Comercio y Transporte y Logística. En cuatro de los cinco, la excepción es el sector Agrícola y Ganadero, el crecimiento se viene gestando en los últimos años.

Los diez perfiles que más certificaciones acumulan en el último año son: Manipulador(a) de alimentos del Programa de Alimentación Escolar Instalador Eléctrico Clase D, Vendedor, Instalador de Gas Clase 3, Cajero, Conductor de Taxi Colectivo, Reponedor, Capataz, Reciclador de Base y Mantenedor Eléctrico.

En lo que respecta a quienes se evalúan y certifican, puede señalarse que la edad promedio es de 38 años en el caso de los hombres y 40 en el caso de las mujeres. El 90% de quienes se certifican tienen 55 años o menos.

La participación de migrantes entre quienes se certifican, si bien es aún pequeña (2,5%), ha ido experimentando un crecimiento sostenido en el último período ya que el 80% de las personas migrantes certificadas lo han hecho desde el 2015 a la fecha, llegando a un 4,8% el año 2019. En lo que va corrido del año 2020, 740 personas de origen migrante, principalmente provenientes de Venezuela, se habían certificado, representando

cerca del 7% del total de certificaciones otorgadas a la fecha.

Por otra parte 9,4%, quienes se certifican declara pertenecer a algunos de los pueblos originarios de Chile, la mayoría de ellos(as) proveniente de la etnia mapuche.

A su vez, el 5% de quienes se certifican en el último año declara sufrir algún tipo de discapacidad

En lo que respecta al perfil educativo, el 75% de quienes se certificaron en el último año contaba con enseñanza media o menos, el otro 25% restante sumaba uno o más años de enseñanza superior, fuese de nivel técnico o universitario.

En lo que respecta al perfil laboral de quienes se certifican, el 80% comenzó a trabajar a los 20 años o menos y dos tercios de ellos afirma contar a lo menos con 4 años de experiencia en el oficio. A su vez, el 17% de ellos declara que se capacitó, al menos una vez, durante los últimos 12 meses previos al proceso de certificación y que dicha capacitación estaba relacionada con el oficio en el cual se certificó.

El 95% de los que se certificaron en el último año declaraba estar ocupado(a) al momento de iniciar el proceso de evaluación. Este alto porcentaje de trabajadores ocupados que se benefician

Respecto a la situación contractual, el 68% declaraba contar con un contrato indefinido, un 13% con contrato por obra y faena y un 8% con contrato a plazo fijo. Otro 8% declara no contar con contrato. En lo que respecta a los salarios, el 54% de quienes se certifican declaran percibir hasta 450 mil pesos. No obstante, existen notorias diferencias

entre hombres y mujeres, a favor de los primeros, las que se deben fundamentalmente a los sectores en los que se desempeñan unos y otros. Por último, el 70% de quienes se certificaron en el último año, declara trabajar en jornada diurna, mientras que el 29% señala que es rotativa o por turnos y un 1% que es sólo nocturna.

En lo que respecta a los procesos de evaluación y certificación, su duración desde el inicio de la etapa de reclutamiento hasta la publicación de la persona certificada en el registro público es de 109 días (3,6 meses), sin embargo, existe una importante dispersión en la duración del proceso. En este mismo sentido, no pareciera haber una correlación entre el número de procesos que ejecuta un Centro y el tiempo promedio que éste tarda en ejecutar el proceso. Es más, existe un número importante de Centros con un bajo número de procesos, que demoran mucho más que aquellos que los triplican en procesos de evaluación y certificación.

Por otra parte, si bien la mayoría de las personas se evalúa en perfiles cuya modalidad de certificación es parcial, un 66% de quienes se certificaron, lo hacen en todas las unidades de competencias del perfil.

En lo que respecta al financiamiento y desde que el sistema opera con institucionalidad completa, el Programa de Certificación SENCE es el principal mecanismo a través del cual se financian los procesos de evaluación y certificación, llegando a un 32%. La Franquicia Tributaria para la Certificación y el uso de Recursos Propios (de personas y empresas) sumados alcanzan un 30%. Durante el año 2019 el financiamiento público de la certificación, el que incorpora el Programa de Certificación y otros mecanismos de financiamiento

(Becas OTIC, otros programas de Sence, etc.), alcanzó a un 42%, mientras que el resto fue financiado con cargo a la Franquicia Tributaria o con Recursos Propios. Sin embargo, este cambio en la composición se debe más a una caída en el número de certificaciones financiadas con recursos estatales, que a un aumento del uso de la Franquicia Tributaria o los recursos de las Personas o Empresas. Los sectores que más usan estos dos últimos mecanismos son: Servicios de Salud y Asistencia Social; Minería no Metálica; Minería Metálica; Suministro de Gas Electricidad y Agua; Servicios; Construcción y Comercio.

Un desafío pendiente del Sistema es lograr una mayor focalización del gasto en certificación entre la población cesante, quienes a través de certificado podrían visibilizar que cumplen con el estándar que el mercado exige para el ejercicio de una ocupación, mejorando sus oportunidades de encontrar un empleo de calidad. Entre los trabajadores ocupados, se aprecia que el gasto público crece en la medida que la situación contractual del trabajador se hace más vulnerable, no obstante, casi la mitad de los trabajadores con contrato indefinido que se certifican lo hacen usando recursos públicos.

Por último, en lo que respecta a las empresas participantes, a junio del año 2020, habían certificado a sus trabajadores 11.642 empresas. Desde los inicios del sistema, la participación de las mismas a lo largo de los años ha crecido de forma sostenida, registrándose un peak los años 2017 y 2018, para luego caer el año 2019 a niveles similares a los registrados con antelación. La evolución de la participación de las empresas sigue un curso similar a la de los procesos de evaluación y certificación.