



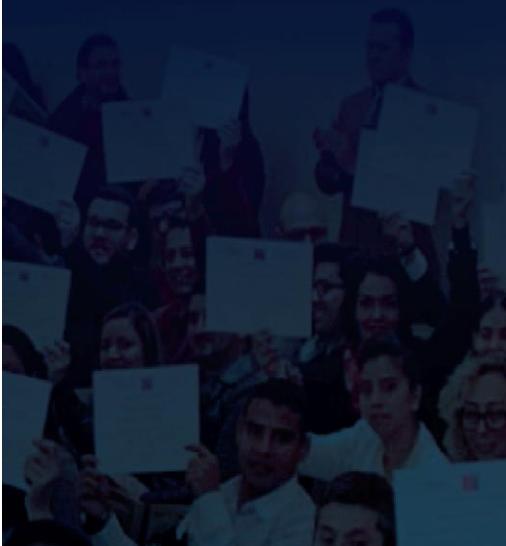
Comisión Sistema Nacional de Certificación  
de Competencias Laborales

## Reporte de Evaluaciones Efectuadas y Certificaciones Otorgadas 2002- 03/2022

---

Elaboración: Unidad de Estudios

Fecha: 12/7/2022



## Contenido

I.	Introducción.....	3
II.	Certificaciones Otorgadas: Distribución Anual, Regional, Sectorial y por Perfil.....	5
III.	Características demográficas de quienes se evalúan y certifican .....	10
IV.	Motivaciones de los candidatos .....	14
V.	Perfil educativo de los certificados .....	16
VI.	Perfil Laboral de quienes se certifican .....	17
VII.	Algunos Indicadores relacionados con el proceso: Tipo de Certificación, Duración y Financiamiento. ....	19
VIII.	Participación de las Empresas .....	25
IX.	Síntesis de los Resultados .....	29

## *I. Introducción*

El presente documento tiene como propósito entregar una caracterización lo más completa posible del proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales; en adelante: ChileValora. La ley que origina a ChileValora fue promulgada en el segundo semestre del año 2008. Con ello, se mandata 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 ello, el presente informe extiende su período de análisis desde el año 2002 hasta el mes 03/2022.

A partir de lo anterior, es preciso mencionar que la institucionalidad que rige actualmente el sistema, se terminó de instalar al término del año 2012. Previo a ese momento, los procesos de evaluación y certificación eran ejecutados por los gremios empresariales bajo la supervisión de la Fundación Chile. Al cierre del año 2012 y principios de 2013, comienzan a operar 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. Lo anterior, en conformidad con los procedimientos metodológicos establecidos por ChileValora.

La información del presente informe se extrae de los registros administrativos de ChileValora. Respecto del tratamiento de la información, la institución ha efectuado un esfuerzo importante durante los últimos años. Ello, en dos sentidos complementarios. En primer lugar, consolidando y validando la información histórica, en especial aquella que fue generada antes de la existencia de ChileValora, en el marco de la ejecución del Programa Chile Califica. En segundo lugar, mejorando los mecanismos de registros de información, buscando mejorar su fiabilidad, a través del cruce de información administrativa con otros servicios públicos. Actualmente, se cuenta con acceso a información generada por el Registro Civil y el Servicio de Impuestos Internos (SII). En paralelo, en mayo del año 2019 se introduce la plataforma Panel de tratamiento de información. Esta, permite una mejor gestión de los cuatro procesos clave relacionados con la certificación: i) levantamiento de los estándares de competencias que forman parte del catálogo de ChileValora ii) acreditación de centros iii) habilitación de evaluadores y iv) gestión del proceso de evaluación y certificación desde su inicio hasta su finalización. La plataforma Panel permite consignar un mayor número de información, particularmente de quienes se evalúan y certifican. Esto último, gracias a la importante colaboración de los Centros de Evaluación y Certificación.

El presente informe se divide en varias secciones incluyendo la presente introducción (I). En la sección siguiente (II), se analiza la distribución de las certificaciones, por año, región sector y perfil. En la subsiguiente (III) se incluye una caracterización sociodemográfica de certificados/as. En la sección (IV) se analizan las motivaciones de los beneficiarios para acceder a la certificación. Las dos secciones siguientes (V y VI), hacen referencia al perfil educativo y laboral de certificados/as. El apartado (VII) aborda algunas características de los procesos, específicamente duración y financiamiento. En el apartado número (VIII) se analiza la evolución de la participación de empresas a lo largo del tiempo. Finalmente, el apartado (IX) ofrece una síntesis de los resultados más relevantes.

Antes de comenzar, se presenta una síntesis de los principales resultados de los procesos de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales. Respecto de ello, la tabla número 1 refiere brevemente a características como: Proporción evaluados/certificados, participación femenina, edad, nivel educativo, ingresos, entre otros. Sobre esto, precisa señalar que en algunos datos de la tabla número 1 se analiza la información desde 05/ 2019 y 03/2022. Esto, porque en el caso de algunas variables se cuenta con información sistemática desde dicho período en adelante, momento en el cual se introduce una nueva plataforma informática, denominada PANAL, que tiene por objetivo mejorar la gestión de los procesos de evaluación aportando nueva información de los participantes. En el caso de “educación” se cuenta con información previa a mayo de 2019. Sin embargo, para efectos del presente informe se considera el periodo señalado.

**Tabla 1. Principales resultados de los procesos de Evaluación y Certificación de competencias laborales.**

Indicador	Registro	Informe anterior (Dic 2021)
Evaluados/as	168.591	163.633
Certificados/as	152.963	148.542
% de Certificados/as	90,7%	90,8%
% de certificadas mujeres	35,2%	35,3%
Edad promedio certificados/as	39	39
Certificados con 4 o más años de experiencia en	68,35% (mayo 2019 - marzo 2022)	68,35% (mayo 2019 - Dic 2021)
Educación:media completa	56,22%	56,0%
Educación:superior TP completa	8,63%	8,0%
Educación:universitaria completa	7,17%	6,9%
Sectores más certificados	Construcción (18,56%), Gastronomía, Hotelería y Turismo (18,52%), , Agrícola y Ganadero (14,48%), Comercio (11,72%) y Transporte y Logística (10,08%)	Gastronomía, Hotelería y Turismo (18,5%), Construcción (18%), Agrícola y Ganadero (14.88%), Comercio (11.9%) y Transporte y Logística (10,2%)
Certificados migrantes	7,75% (mayo 2019 - marzo 2022)	7,84% (mayo 2019 - Dic 2021)
Pertenencia a pueblos originarios	9,3% (mayo 2019 -marzo 2022)	9,3% (mayo 2019 -Dic 2021)
Ingreso: 450.000 o menos	42% (mayo 2019 - marzo 2022)	42% (mayo 2019 - Dic 2021)
Ingreso: 450.001-675.000	32% (mayo 2019 - marzo 2022)	32% (mayo 2019 - Dic 2021)
Ingreso: Sobre 675.000	26% (mayo 2019 - marzo 2022)	26% (mayo 2019 - Dic 2021)

Fuente: Base de datos panal

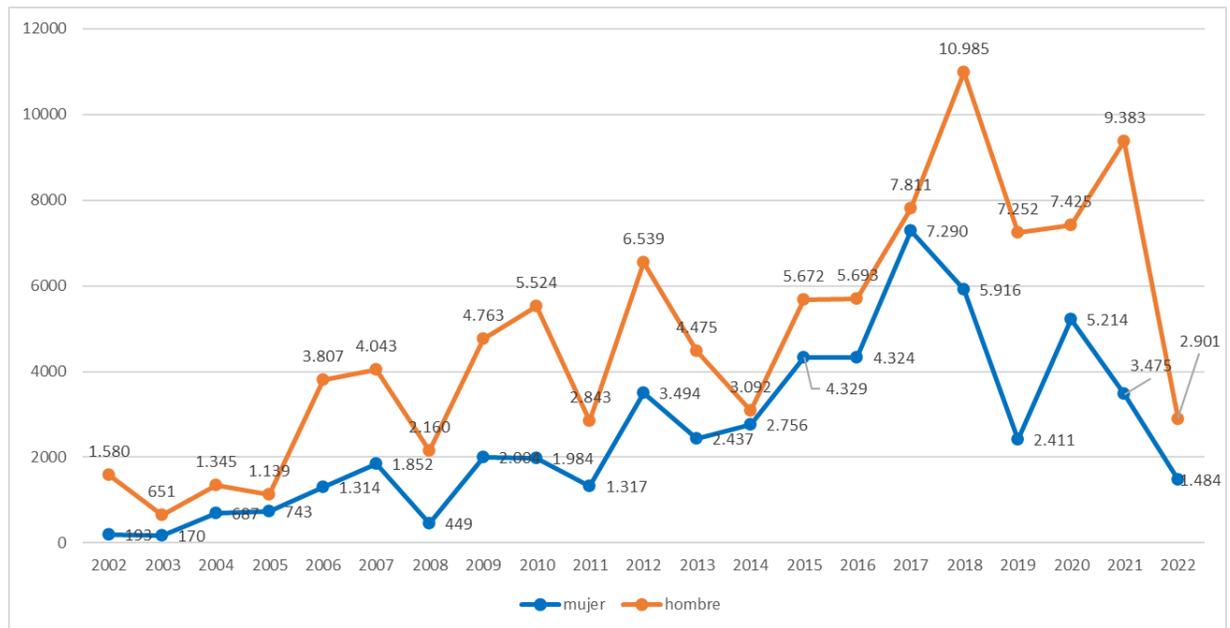
## II. Certificaciones Otorgadas: Distribución Anual, Regional, Sectorial y por Perfil

Entre el año 2002 y marzo del presente, se efectuaron 168.591 procesos de Evaluación y Certificación<sup>1</sup> de competencias laborales. En 56.807 procesos la persona evaluada fue una mujer, equivalente a un 35,2% del total histórico. La tasa de aprobación general - evaluados que culminan su proceso de manera exitosa, logrando certificarse - corresponde aproximadamente a un 91% a nivel histórico. Lo anterior, se traduce en un total de 152.963 certificaciones otorgadas entre 2002 y de 03/2022.

El gráfico número 1 presenta la distribución de certificaciones otorgadas por año y género. La participación femenina en la certificación históricamente ha representado aproximadamente un tercio del total (35%). Cabe destacar, que durante los años 2014 y 2017 la participación femenina supera la barrera del 40%, para volver a caer en los dos años siguientes. Para el año 2020, el género femenino vuelve a superar la barrera del 40% de certificaciones otorgadas, con un 41%. Para 03/2022, la participación femenina alcanza el 33%.

<sup>1</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.

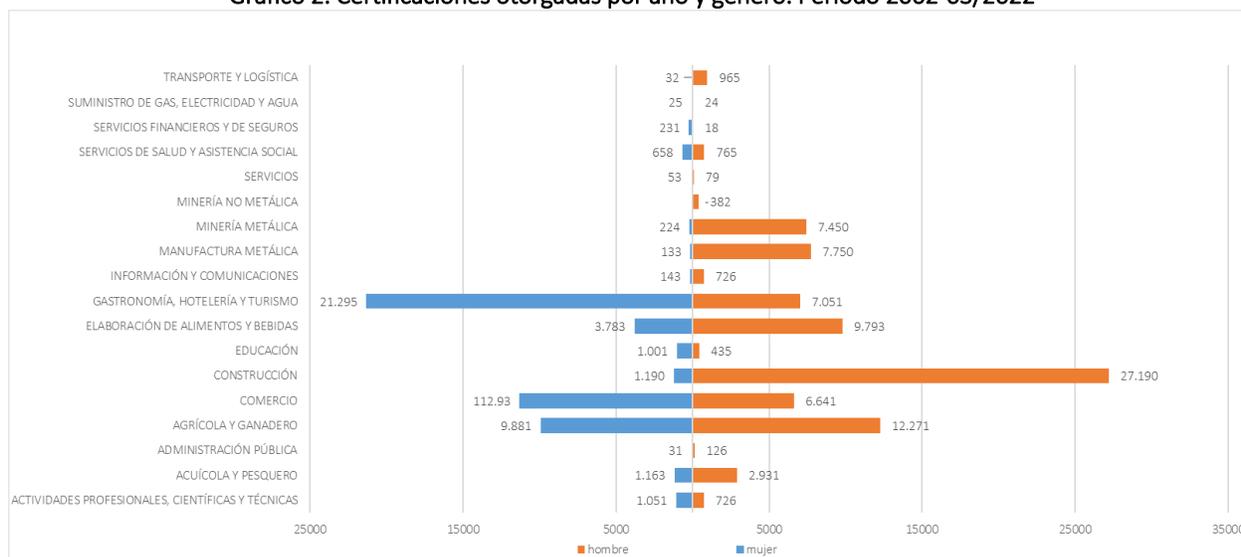
**Gráfico 1. Certificaciones otorgadas por año y género. Periodo 2002-03/2022**



Fuente: Elaboración propia.

La distribución por género de los que se evalúan y certifican depende en parte a las características del empleo en el sector correspondiente. Por ello, una mayor concentración de sectores que emplean población femenina en determinados años, podría cambiar la distribución en determinados períodos, como también, algunas tendencias que se observan a nivel general. Como se aprecia en el gráfico número 2, algunos sectores presentan una importante participación femenina: Comercio (63%) Gastronomía, Hotelería y Turismo (75%) o Agrícola y Ganadero (45%). Por contraparte, otros sectores emplean hombres casi exclusivamente. Esto último se aprecia en sectores como: Construcción (96%), Minería Metálica (100%) y Transporte y Logística (97%).

**Gráfico 2. Certificaciones otorgadas por año y género. Periodo 2002-03/2022**

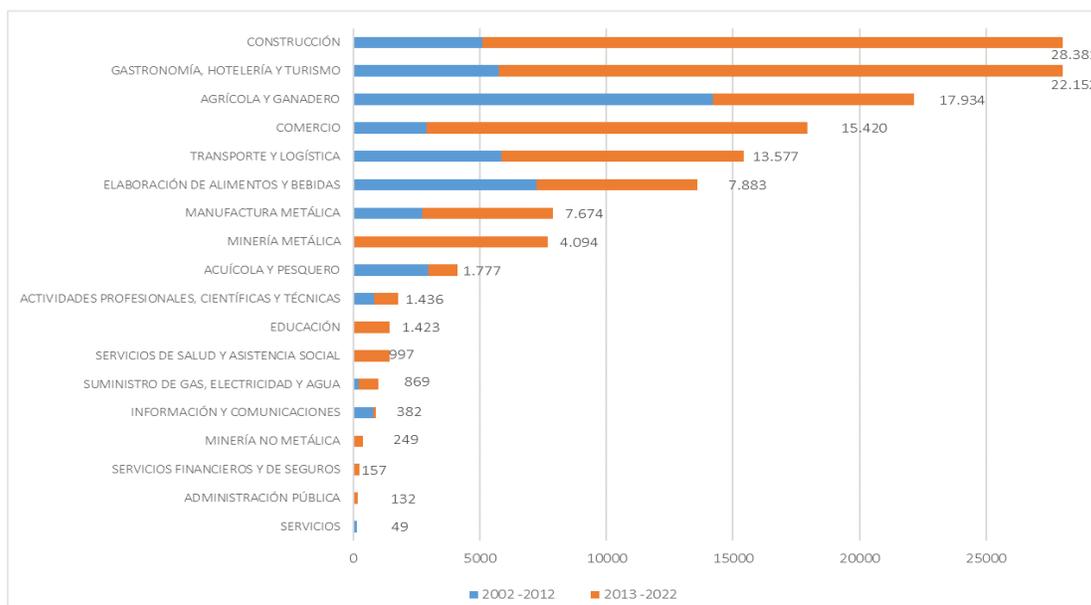


Fuente: Elaboración propia.

El gráfico número 3 presenta la cantidad de certificaciones otorgadas por sector, considerando 2 períodos de participación: 2002-2012 y 2013-03/2022<sup>2</sup>. De los 18 sectores, 7 concentran el 89% de las certificaciones en la etapa 2013-03/2022. Por otro lado, entre los sectores más certificaciones, hay cuatro sectores cuya participación en el sistema crece notoriamente a partir del año 2013. Esto es relevante, ya que a partir de 2013 comienzan a operar los centros de certificación. Según esto, se pueden mencionar: Gastronomía, Hotelería y Turismo concentra el 80%; Construcción (82%), Comercio (84%) y transporte y logística (62%). Por contraparte, entre los sectores con más certificaciones que concentran sus certificados entre 2002-2012 se encuentran: agrícola y ganadero (64%) y elaboración de alimentos y bebidas (53%).

<sup>2</sup> No se consideran 132 procesos en el cálculo, dado que no se cuenta con la información sobre el sector.

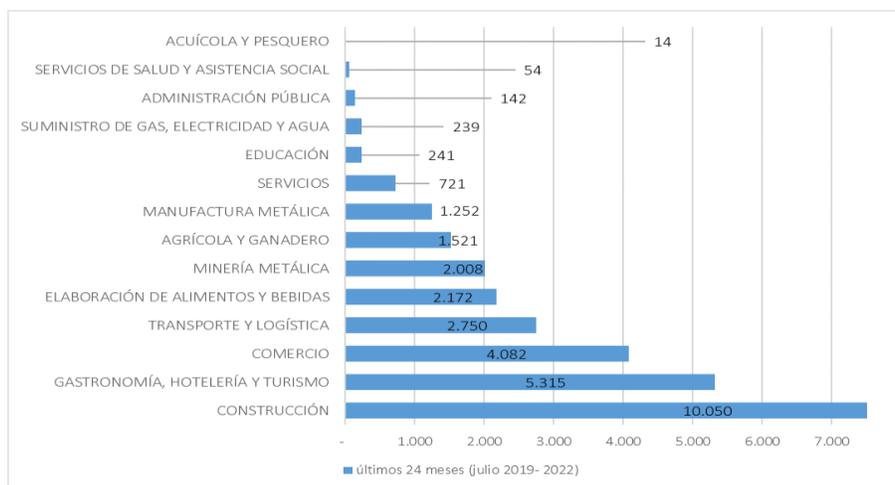
**Gráfico 3. Distribución de las certificaciones otorgadas por sector y Periodo. Periodo 2002-03/2022**



Fuente: Elaboración propia.

El gráfico número 4 presenta la certificación por sector, considerando los últimos 33 meses (07/ 2019 – 03/2022). Como se aprecia en la figura, el sector que lidera las certificaciones es Construcción, con el 32,9%. Le siguen, en orden de relevancia, Gastronomía, Hotelería y Turismo (17,4%); Comercio (13,4%); Transporte y Logística (9%) y Minería metálica (6,6%). Estos cinco sectores en conjunto, agrupan el 80% de las certificaciones otorgadas en los 33 meses señalados. En el caso del sector Construcción, el número de certificaciones otorgadas en el periodo representa el 30% de la certificación acumulada a nivel histórico del sector. Otro de los sectores con mayor cantidad de certificaciones que tiene una proporción relevante para los últimos 2,5 años es Minería Metálica. Para este sector, el 22% de las certificaciones otorgadas se concentran en los últimos 33 meses (07/ 2019 – 03/2022). Una situación similar se produce en el caso del sector Comercio, con un 21% de las certificaciones concentradas en los últimos 30 meses.

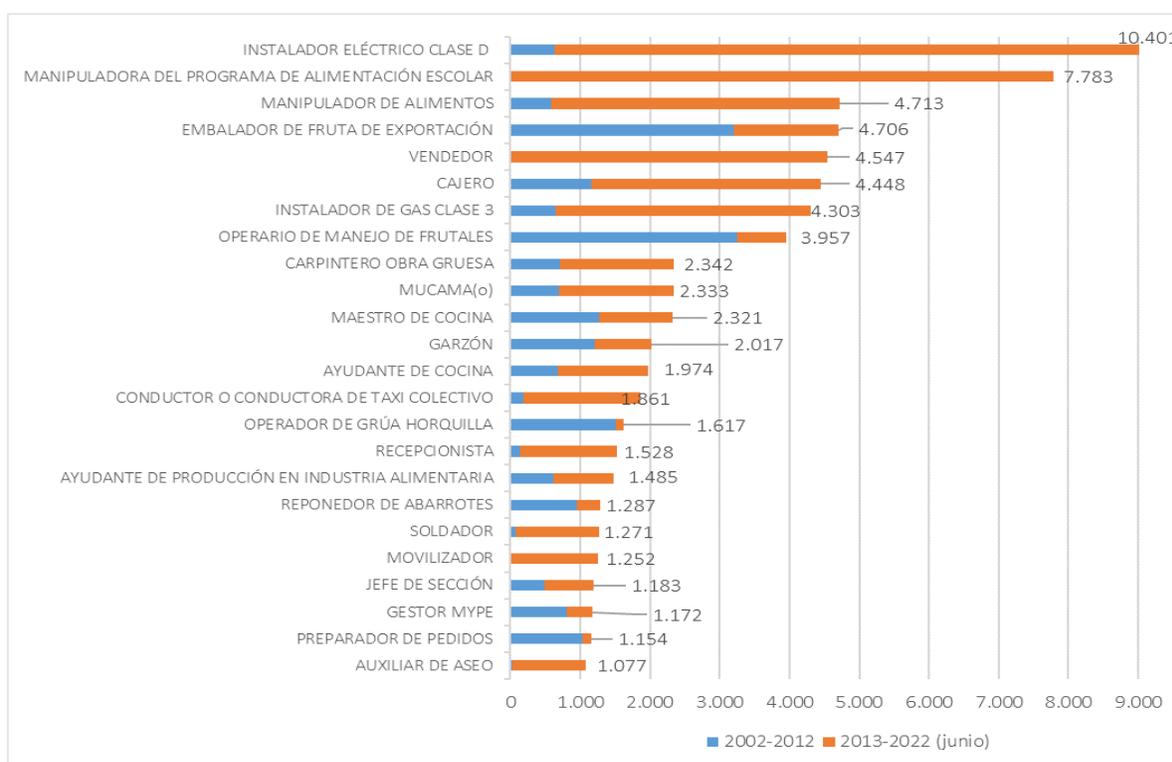
**Gráfico 4. Distribución por sector de las certificaciones otorgadas en los últimos 33 meses. 07/ 2019 –03/2022.**



Fuente: Elaboración propia.

El gráfico número 5 muestra los 24 perfiles que concentran el 50% de la certificación a nivel histórico, divididos en dos Periodos de tiempo: 2002-2012 y 2013- 03/2022. El instalador eléctrico clase D -perteneciente al sector construcción- encabeza la lista (10.401). Le siguen los perfiles manipuladora del programa de alimentación escolar (7.783); manipulador de alimentos (4.713) y embalador de fruta de exportación (4.706) y vendedor (4.547). A partir de la información disponible, se puede verificar que Gastronomía, Hotelería y Turismo y Comercio, siendo de los sectores de mayor certificación, presentan en una gama mayor de perfiles y una distribución más homogénea. Es decir, presentan varios perfiles con alto número de certificaciones. Esto, en contraste con sectores como agrícola y ganadero o construcción, que tienden a agrupar la certificación en una en menor cantidad de perfiles.

**Gráfico 5. Perfiles que concentran el 50% de las certificaciones según periodo.**

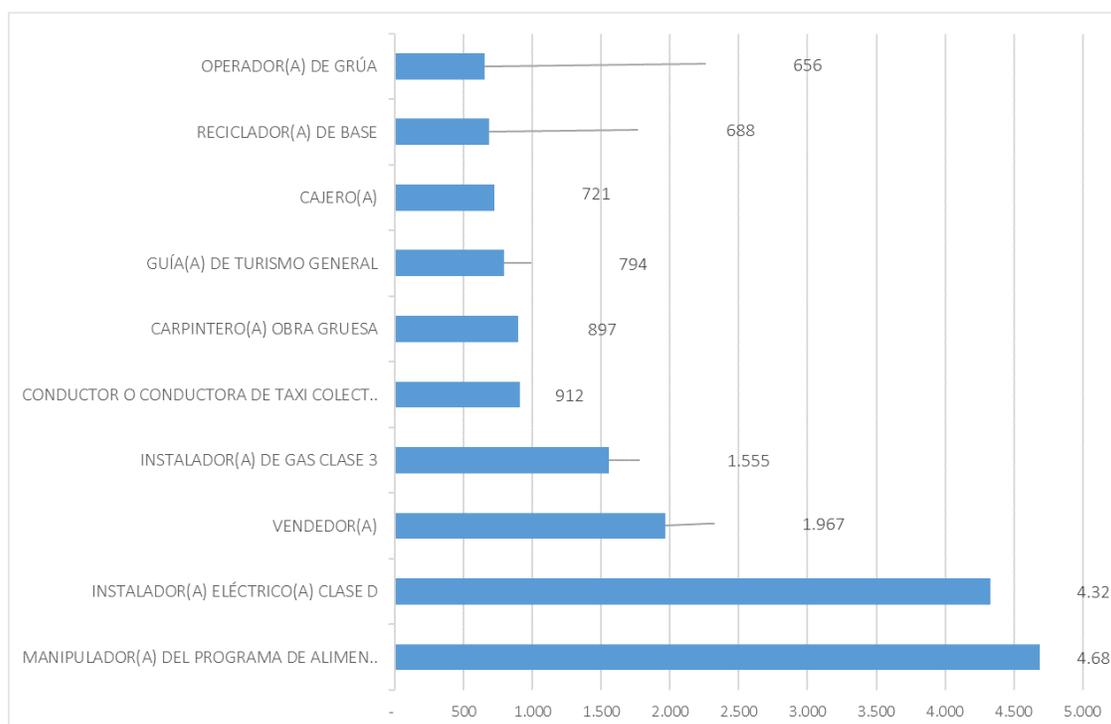


Fuente: Elaboración propia.

El gráfico número 6 señala los 10 perfiles con mayor cantidad de personas certificadas en los últimos 33 meses. Estos representan prácticamente la mitad (49,19%) de las certificaciones otorgadas en el periodo señalado. Los dos perfiles con mayor certificación en los últimos 33 meses son: manipuladora del programa de alimentación escolar (14%) e instalador eléctrico clase D (11,4%) los que acumulan en conjunto aproximadamente 25% de las certificaciones otorgadas en el período.

Respecto de la fuerte presencia de estos perfiles, dos factores explicarían la condición mencionada. En primer lugar, la existencia de un cuerpo normativo, que sin tener un carácter obligatorio opera, en la práctica como licencia habilitante para el ejercicio de funciones en ciertos ámbitos específicos. Según lo anterior, podría afirmarse que se asegura un flujo permanente de personas certificadas. Con cierta periodicidad, estas deberán certificarse al momento de actualizar las competencias propias de la ocupación que ejercen y en la medida que el perfil vaya actualizándose. Una situación similar ocurriría con el perfil de Instalador de Gas clase 3 (4%) que se ubica como el cuarto perfil certificado entre julio de 2019 y 03/2022.

**Gráfico 6. Los 10 perfiles que acumulan más certificaciones. Periodo: julio 2019- 03/2022.**



Fuente: Elaboración propia.

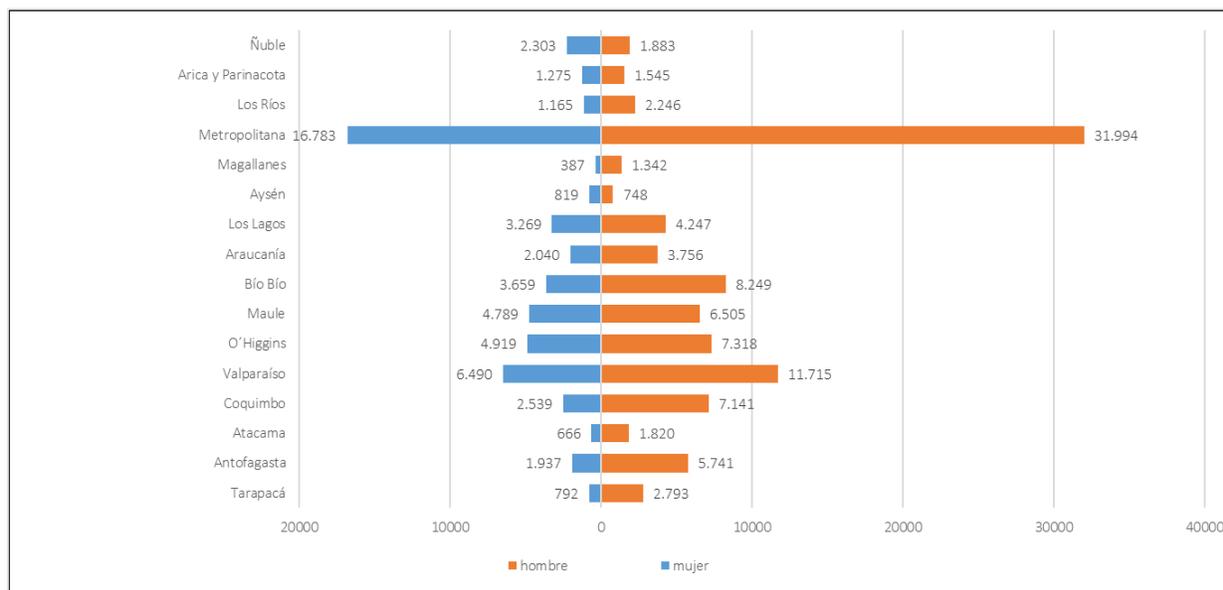
El gráfico número 7 presenta la distribución de certificaciones otorgadas por género y región a nivel histórico. Las regiones que acumulan mayor cantidad de personas certificadas son RM (32%) y Valparaíso (12%), concentrando en conjunto el 44% de las certificaciones. Les siguen en orden de relevancia las regiones de importante actividad agrícola: O'Higgins (8%) y del Bío-Bío (7,8%). Posteriormente, siguen las regiones Maule (7,4%) y Coquimbo (6,3%).

En la mayor parte de las regiones, la distribución por género de las certificaciones otorgadas favorece mayoritariamente a los hombres. Dicho patrón de certificaciones estaría influenciado por las características sectoriales. Las regiones con menor presencia femenina corresponden a las zonas mineras del país: Tarapacá, Antofagasta, Atacama y Coquimbo. Junto con estas, la región de Magallanes también presenta una baja presencia femenina. Para estas regiones, la certificación femenina se ubica en promedio alrededor del 25%. La fuerte presencia del sector portuario en la región de Valparaíso, que concentra los dos principales puertos del país, se condice con la

alta participación masculina en la certificación (alrededor del 65%). Una situación similar se presenta en la RM, donde la certificación femenina representa un 35% del total.

Por contraparte, en las regiones de mayor actividad agrícola: O'Higgins y Maule, la participación femenina -en torno al 40%- se equipará con la masculina. Para las regiones de Ñuble (55%) y Aysén (52%) la participación femenina es mayoritaria. Esto último puede ser explicado por la fuerte presencia del perfil Manipuladora del programa de alimentación escolar tanto para Aysén (25%) como para Ñuble (32%).

**Gráfico 7. Certificaciones otorgadas por género y región. Período 2002-03/2022**



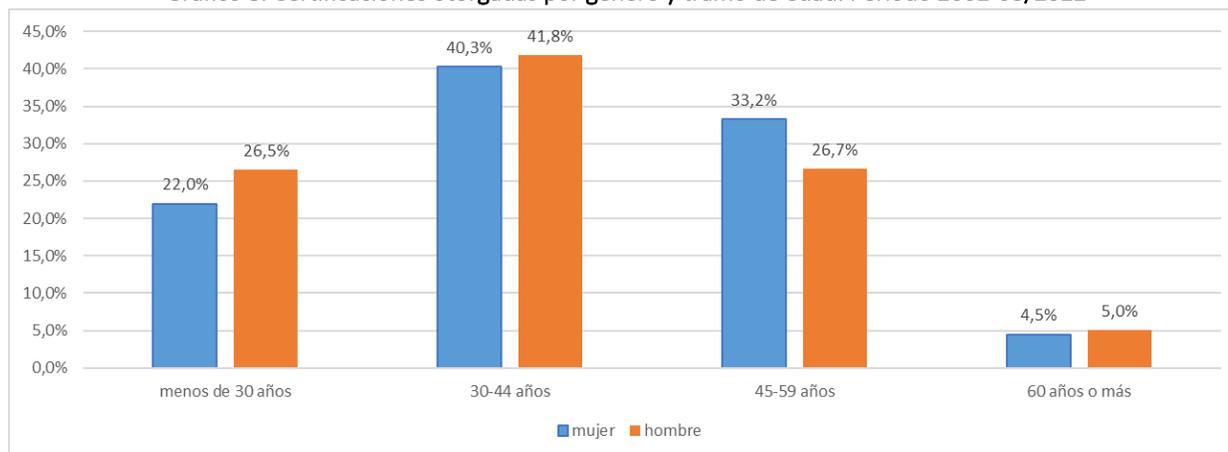
Fuente: Elaboración propia.

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

El gráfico número 8 presenta la distribución de personas certificadas según género y tramo de edad. La población certificada es relativamente joven, presenta una edad promedio de 39 años (la mediana es de 38 años). El 95% de las personas certificadas tienen menos de 60 años al momento de certificarse. El tramo de edad mayoritario corresponde a 30-44 años (41%) seguido por 45-59 años (29%). Cabe destacar también la participación de la población joven – menos de 30 años – con un 25%.

Respecto de la edad por género podrían identificarse leves diferencias. En el caso de los hombres, el promedio de edad al momento de certificarse es de 37 años, mientras que para mujeres este corresponde a 40 años. Respecto de los tramos de edad, se perciben diferencias en el grupo menor de 30 años, donde se ubica el 27% de los hombres, superando al 22% del total de mujeres. Esta diferencia parece equilibrarse en el tramo 45-59 años donde la participación del total de mujeres (33%) supera a la de hombres (27%). Esto último podría relacionarse con la postergación de la incorporación al mundo del trabajo producto de la maternidad y la crianza de los hijos.

Gráfico 8. Certificaciones otorgadas por género y tramo de edad. Período 2002-03/2022



Fuente: Elaboración propia.

El gráfico número 9 presenta la evolución de la población migrante certificada desde el año 2015 en adelante. Como se aprecia en la figura, se indica tanto la cantidad de certificados/as como el porcentaje anual de migrantes certificados, respecto del total de certificados para cada año. El 5 % de los certificados en el Periodo de análisis son de origen migrante. Lo anterior se debe principalmente al crecimiento sostenido de este grupo durante los últimos años. Por ejemplo, en el año 2020, la cantidad de beneficiarios migrantes más que duplica al registro de 2018 y casi triplica el de 2019, año en que se experimenta una baja. En la misma línea, para año 2022, transcurrido a marzo, el 7,1 % de los certificados son beneficiarios migrantes, siendo esta una alta proporción anual de certificación migrante. El 84% de los certificados migrantes, se concentran entre los años 2015 y 03/2022. Desde mayo de 2019 se cuenta con información sobre la nacionalidad de origen de los certificados migrantes. Para 03/2022, se cuenta con información sobre la nacionalidad de 801 personas certificadas<sup>3</sup>. Respecto de ello, destacan países como: Venezuela (49%), Perú (17%), Haití (15%), Colombia (8%) y Bolivia (6%). Respecto de los resultados en el proceso para los beneficiarios/as migrantes, es posible afirmar que existen diferencias estadísticamente significativas en comparación con los beneficiarios/as no migrantes.

El nivel de aprobación para los beneficiarios no migrantes (nacidos en Chile) es de un 91,2%, mientras que la aprobación para migrantes corresponde a un (83,4%). A partir de esto se efectuó un test de hipótesis para identificar si existen estadísticamente diferencias significativas o no entre beneficiarios migrantes/no migrantes respecto del resultado del proceso. Los resultados del test<sup>4</sup> identifican diferencias estadísticamente significativas entre los grupos. Es decir, que el mayor nivel de aprobación de no migrantes no se debería al azar, sino que habría determinados factores que pudieran incidir sobre las diferencias identificadas.

<sup>3</sup> Esta cifra no considera a los certificados chilenos.

<sup>4</sup> Se efectuó el test estadístico chi-cuadrado, trabajando con nivel de confianza de 95%. p-valor=0.0000.

Gráfico 9. Evolución de población migrante certificada. Periodo 2015-03/2022



Fuente: Elaboración propia.

Como se indica con anterioridad, la implementación de la plataforma panal durante mayo de 2019, permitió ampliar la capacidad para consignar información relevante de los beneficiarios del proceso. A partir de ello, se recaba información sobre la pertenencia a pueblos originarios. Entre 05/2019 y 03/2022 se identifican 3.242 integrantes de pueblos originarios, lo que equivale a un 9,8%<sup>5</sup> de los certificados/as señalados en el periodo de tiempo. La distribución por género y etnia se aprecia en la Tabla número 2. En términos generales, en los beneficiarios que afirman pertenecer a un pueblo originario predomina la presencia masculina, la que corresponde al 69% de las certificaciones otorgadas. Por otro lado, los grupos étnicos con mayor presencia son: Mapuche (75%), Aymará (10%) y Diaguita (7%). Por último, cabe señalar también la pequeña cantidad de beneficiarios/as que se registran para los pueblos originarios Yagán (5) y Alacalufe (7).

Tabla 2. Certificaciones otorgadas a miembros de pueblos originarios. Periodo: mayo 2019 - 03/2022.

	Genero del candidato		Total
	Mujer	Hombre	
Atacameño	18 13%	116 87%	134
Aymará	108 35%	255 65%	313
Coya	8 22%	29 78%	37
Diaguita	34 15%	187 85%	221
Kawésqar o Alacalufe	2 29%	5 71%	7
Mapuche	834 34%	1.586 66%	2422

<sup>5</sup> Se efectúa el cálculo con la información disponible. Esto, porque no se cuenta con información de 2.871 procesos para el periodo señalado.

Quechua	12	63	75
	16%	84%	
Rapa-nui	3	25	28
	11%	89%	
Yagán o Yamana	2	3	5
	40%	60%	
Total	1.021	2.221	3.242

Fuente: Elaboración propia.

La tabla número 3 presenta la información referida a las personas certificadas que declaran padecer algún tipo de discapacidad. El 4% de quienes se certifican entre 05/ 2019 y 03/2022 declara sufrir algún tipo de discapacidad (1.555 personas). Cabe señalar que un mismo individuo puede padecer más de una discapacidad. En este caso se consignan las respuestas (1.347), cuyo número es mayor al número de casos. Finalmente, 2.251 (10%) certificados/as entre 05/ 2019 y 03/2022 declara contar con algún familiar, persona con discapacidad o adulto mayor bajo su cuidado. Sin embargo, se evidencia una diferencia importante según género. El 16% de las mujeres indica desempeñar esa labor, en contraste con un registro de 7,3% para el caso de los hombres.

**Tabla 3. Tipo de discapacidad que declara padecer quien se certifica y distribución por género. Periodo: 05/ 2019 y 03/2022 .**

	Genero del candidato		Total
	Mujer	Hombre	
Tiene discapacidad física	323	658	982
	32.9%	67.1%	
Tiene discapacidad del habla	16	35	51
	31.4%	68.6%	
Tiene sordera	49	74	123
	39.8%	60.2%	
Tiene algún tipo de ceguera	189	210	399
	47.4%	52.6%	
Total	577	977	1.554

Fuente: Elaboración propia.

#### IV. Motivaciones de los candidatos

La tabla número 4 presenta información sobre las motivaciones de los beneficiarios para participar del proceso y obtener la certificación de sus competencias laborales. La principal motivación refiere a que la persona buscaba acreditar sus competencias, con el 42% de las menciones<sup>6</sup>. Le siguen, acceder a un mejor trabajo, mejorar en el actual empleo (29%), quería evaluar sus capacidades (26%) y se encontraba cesante (3%). Señalado lo anterior, se puede inferir sobre la importancia que otorgan los beneficiarios a la acreditación de sus competencias. Sobre lo mismo, acceder a mejores condiciones laborales/obtener un mejor trabajo; obtiene un porcentaje de menciones no menor, lo cual permite entrever las expectativas previas de los beneficiarios/as respecto de los beneficios del proceso de Evaluación y Certificación.

**Tabla 4. Motivación para certificar competencias laborales, según género. Periodo: mayo 2019 – 03/2022.**

	Genero del candidato		Total
	Mujer	Hombre	
Quería acreditar sus competencias laborales	8.235	18.966	27.201
	30,3%	69,7%	
Quería evaluar sus capacidades	4.495	12.678	17.173
	26,2%	75,3%	
Acceder a un mejor trabajo, mejorar en actual empleo	4.616	14.072	18.688
	24,7%	75,3%	
Se encontraba cesante	550	1.697	2.247
	24,5%	75,5	
Total	40.435	23.079	65.309

Fuente: Elaboración propia.

#### V. Perfil educativo de los certificados

En relación al nivel educativo de las personas certificadas, es posible afirmar que el 74% de quienes se certificaron entre 05/ 2019 y 03/2022 contaba con enseñanza media o menos. Respecto del total, el 56% cuenta con enseñanza media completa. El otro 26% restante sumaba uno o más años de enseñanza superior, participación que se desagrega de la siguiente forma: Técnico Superior Incompleta: 5% del total; Técnico Superior Completa (9%); Universitaria Incompleta (5%) y Universitaria Completa (7%).

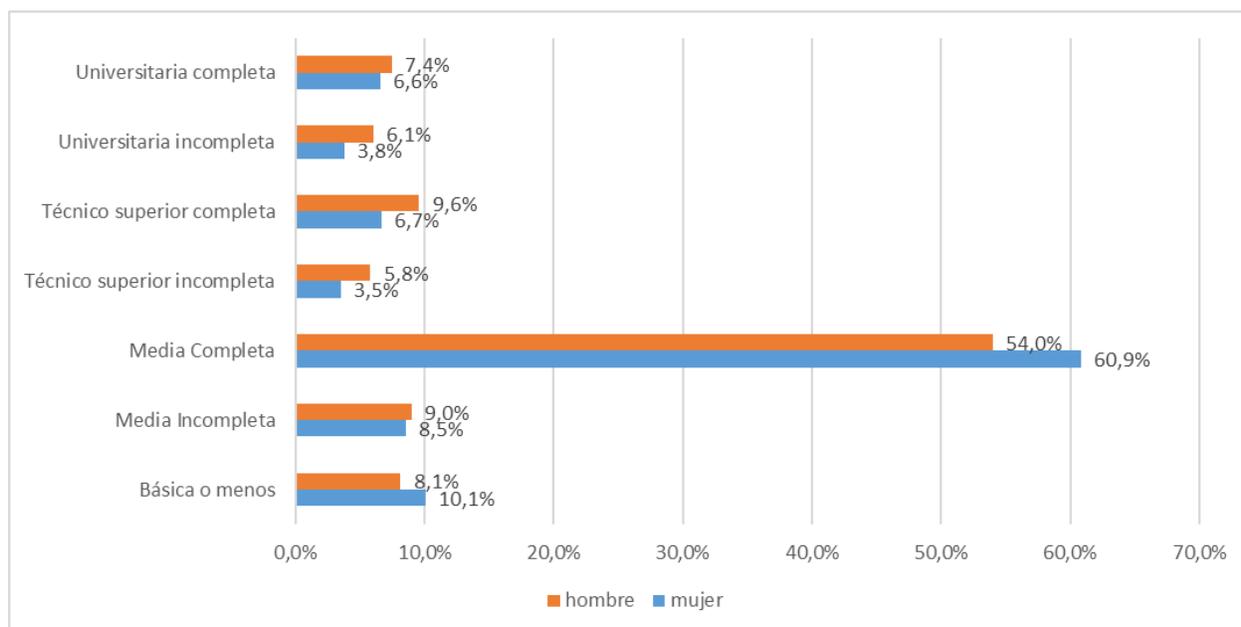
El gráfico número 10 presenta información sobre el nivel educativo de certificados/as desagregado por género. En términos generales, las mujeres presentan una mayor proporción de educación media completa (61%); por sobre los hombres (54%). Por otro lado, en tramos educativos superiores los hombres (28%) superan levemente a las mujeres (20%) en participación proporcional.

<sup>6</sup> La consulta respecto de las motivaciones de los beneficiarios se efectúa por medio de alternativas de selección múltiple. Es decir, los beneficiarios pueden nombrar más de una motivación y, por tanto, puede haber mayor cantidad de respuestas que personas consultadas. Sobre lo mismo, la tabla número 4 contabiliza la cantidad de menciones y porcentajes respectivos.

Las diferencias en el nivel educativo entre géneros podrían deberse a la composición sectorial y por perfil en los cuales se concentra la certificación masculina y femenina. En el sector construcción, mayoritariamente masculino, los perfiles en los cuales se ha concentrado la certificación en último Periodo -instalador eléctrico, mantenedor eléctrico, instalador de gas, etc., - cuentan con población con enseñanza media y superior. Por ejemplo, para el sector construcción, los certificados entre 05/ 2019 y 03/2022 que cuentan con algún tipo de educación superior llega al 29%. En el caso de minería metálica llega al 32%. Por contraparte, en un sector de mayor presencia femenina como Gastronomía, Hotelería y Turismo, la proporción de acceso a la educación superior se ubica en torno al 8%.

Otro aspecto relevante corresponde a si el beneficiario/a tiene o no, niños en edad pre-escolar. El 26% de los certificados entre 05/ 2019 y 03/2022 tiene al menos un hijo menor de 6 años. A partir de este subgrupo se verifica la proporción que tiene a sus hijos en sala cuna o jardín infantil. El 51,4<sup>7</sup>% de quienes cuentan con un niño de dicha edad, señala que asisten a sala cuna o jardín infantil. Lo anterior permite dar cuenta de una baja cobertura de educación preescolar. Lo anterior, disminuye claramente la probabilidad de la incorporación plena al trabajo, situación que se acentuaría en el caso de las mujeres. De todas formas, de cotejarse con precaución la cifra entregada para la asistencia a jardín infantil. Esto, porque parte del periodo analizado se corresponde con la pandemia COVID-19, la que evidentemente limitó la asistencia de niños a sala cunas o jardines.

**Gráfico 10. Certificaciones otorgadas según Nivel educativo y Genero. Periodo: 05/ 2019 y 03/2022.**



Fuente: Elaboración propia.

Respecto de la capacitación laboral, precisa mencionar que el 13,9% de quienes se certifican entre 05/ 2019 y 03/2022 declara haber participado en al menos un curso de capacitación durante los últimos 12 meses. A partir de este grupo, el 94% de las capacitaciones mencionadas, tendría relación con el oficio de certificación, según afirman los

<sup>7</sup> Del 49,6% que no tiene a sus hijos en sala cuna o jardín infantil, se contabilizan también 82 casos, que tienen hijos en sala cuna o jardín infantil, pero no todos.

certificados/as. Finalmente, los cuatro sectores que presentan proporcionalmente mayor porcentaje de capacitación corresponden a: Suministro de Gas, Electricidad y Agua (48%), Servicios de Salud y Asistencia Social (38%), Construcción (22%) y Gastronomía, Hotelería y Turismo (23%).

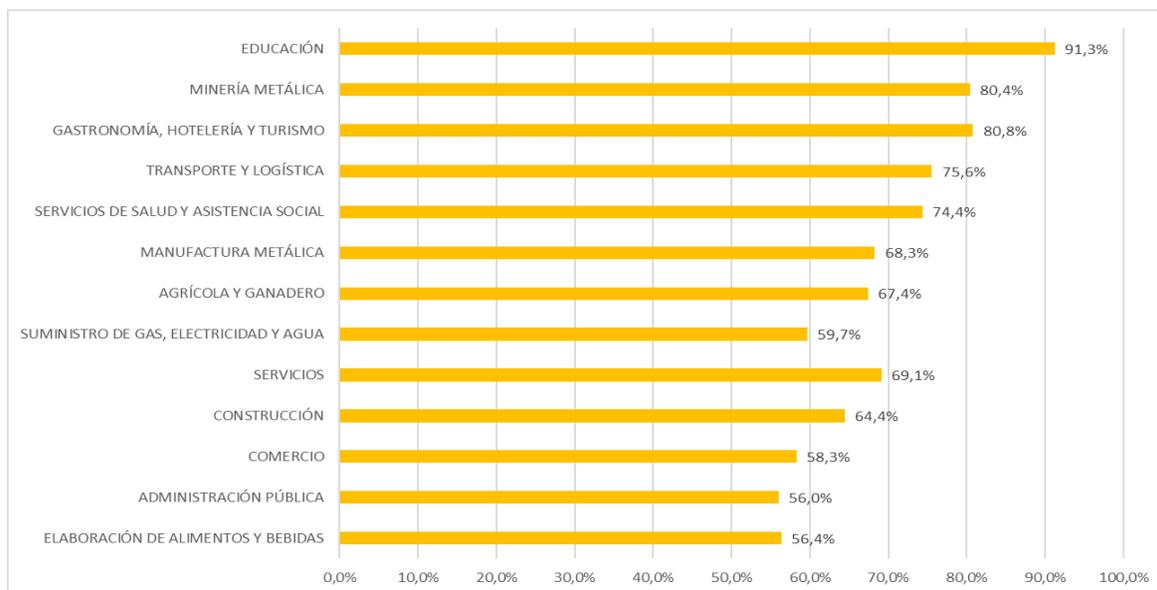
## VI. Perfil Laboral de quienes se certifican

En referencia al perfil laboral de certificados/as, es posible señalar que la mayoría de quienes llegan a hacerlo son trabajadores que se iniciaron en el mundo del trabajo a una edad temprana. Considerando la información recabada entre 05/ 2019 y 03/2022, el 86% de las personas certificadas se inició en el mundo del trabajo con 20 años o menos. En el caso de los certificados hombres, el 90% se inician laboralmente a los 20 años o menos, Por contraparte, el 77% de las mujeres se suma al mundo del trabajo con 20 años o menos.

Respecto de la experiencia laboral de las personas certificadas, puede afirmarse que la mayor parte de los certificados contaban con un nivel de experiencia importante al momento de efectuar el proceso. Entre 05/ 2019 y 03/2022, el 69% de quienes se certifican declara contar con 4 o más años de experiencia en el oficio que desempeñan.

El gráfico número 11 presenta la experiencia laboral en el oficio de quienes se certifican desagregada por sector. Respecto de ello, destacan sectores como educación, donde el 91% de los trabajadores declara contar con 4 o más años de experiencia en el oficio. Le siguen; Minería Metálica (81%) Gastronomía Hotelería y Turismo (81%); Transporte y Logística (76%); Servicios de salud y asistencia social (74%) y Manufactura metálica (68%).

**Gráfico 11. Certificados con 4 o más años de experiencia, según sector. Periodo: 05/ 2019 y 03/2022.**

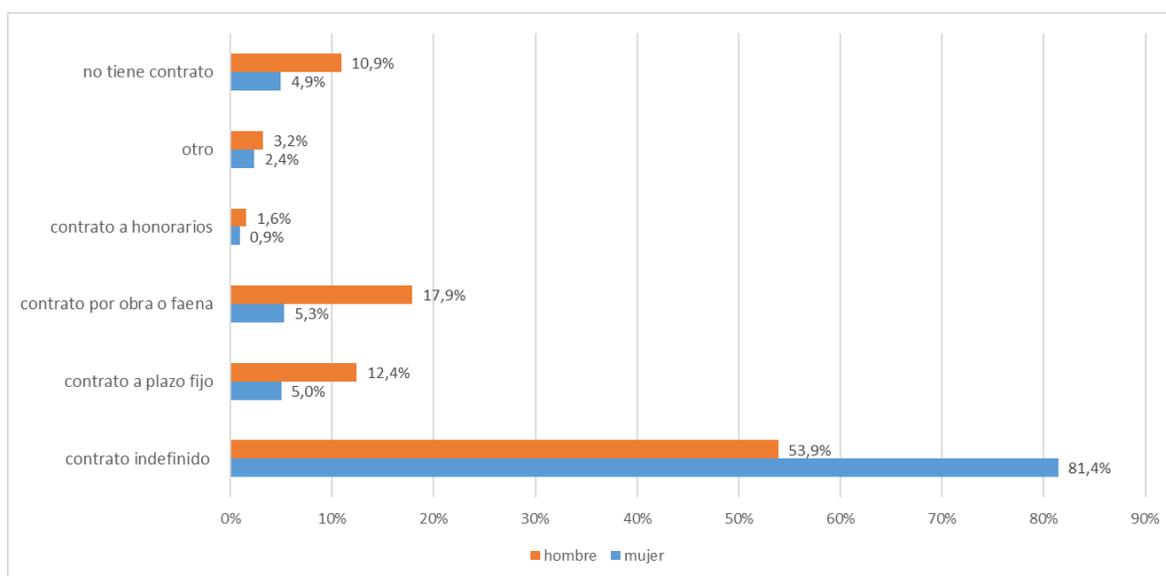


Fuente: Elaboración propia.

Para el periodo transcurrido entre 05/ 2019 y 03/2022 se encontraban ocupados el 93% de las personas certificadas.

Respecto a la situación contractual, el 63% declaraba contar con un contrato indefinido; 14% con contrato por obra/faena; 10% con contrato a plazo fijo. Otro 9% declara no contar con contrato. El gráfico número 12 presenta la situación contractual por género para las personas que se encuentran ocupadas al momento de la certificación. Se identifican diferencias en el porcentaje de contrato indefinido. En el caso de las mujeres, el 82% cuenta con un contrato indefinido, en contraste con el 54% de los hombres. Respecto del contrato por obra o faena, se da en mayor proporción para hombres (18%) que para mujeres (5%). Lo anterior, tendría relación con los sectores o perfiles “propios” de hombres o mujeres. En el caso de los hombres, se puede mencionar Construcción o Transporte y Logística. En el caso de las mujeres sectores como: Comercio o Gastronomía, Hotelería y Turismo. Respecto de estos últimos, hay una alta proporción de contratos de carácter indefinido.

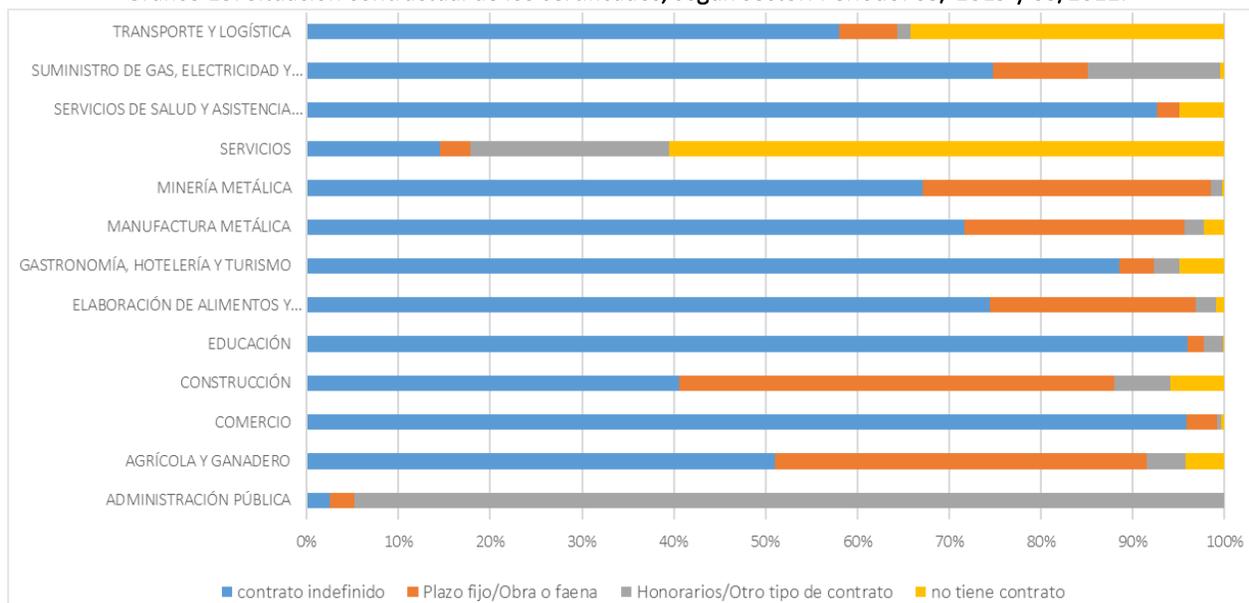
**Gráfico 12. Situación contractual de los certificados, según género. Periodo: 05/ 2019 y 03/2022**



Fuente: Elaboración propia.

El gráfico número 13 presenta la situación contractual desagregada por sector. 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”, contemplando el periodo transcurrido entre 05/ 2019 y 03/2022. Esto, en referencia a la información presentada en el gráfico número 12. Como se observa en la figura, existen diferencias entre los distintos sectores. En Transporte y Logística, el 34% de los certificados declara no contar con contrato. En el sector servicios la cifra es aún mayor, el 60% no cuenta con contrato. Sin embargo, en este sector la certificación se concentra en el servicio de reciclaje de residuos. Los sectores de la construcción, agrícola y ganadero cuyo empleo es de carácter estacional, cuentan con un 47% y 40% respectivamente de trabajadores contratados a plazo fijo o por obra o faena. Por otro lado, destaca la muy alta proporción de contratos indefinidos en sectores como: educación (96%), gastronomía, hotelería y turismo (89%), servicios de salud y asistencia social (93%), comercio (96%) y suministro de electricidad, gas y agua (75%).

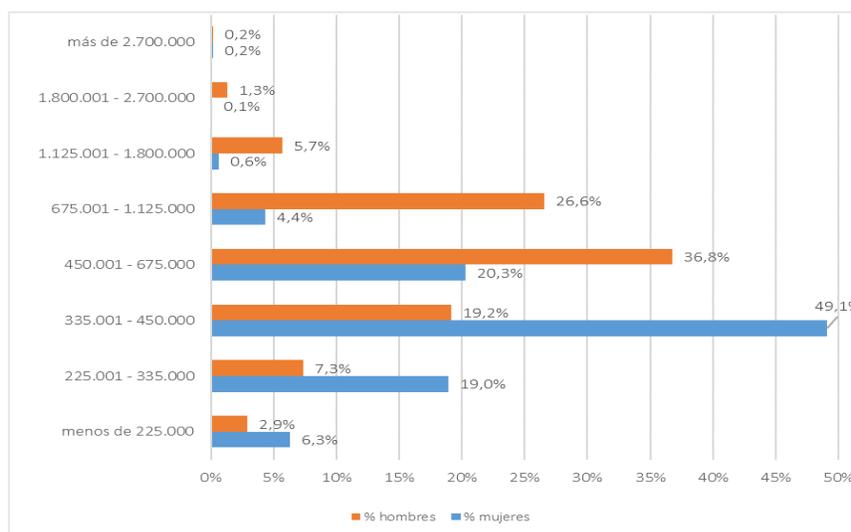
**Gráfico 13. Situación contractual de los certificados, según sector. Periodo: 05/ 2019 y 03/2022.**



Fuente: Elaboración propia.

En referencia a la jornada laboral que declaran los certificados entre: 05/2019 y 03/2022, el 72,3% declara que ésta es diurna; un 27% señala que es rotativa o por turnos y un 0,7% que es sólo nocturna. Si bien los certificados cuentan en general con bastantes años de experiencia, el 84% señala no tener trabajadores/as a su cargo. Respecto del salario, el 42% de quienes se certifican declaran percibir hasta 450 mil pesos. Por contraparte, solo el 26% gana sobre los 675.000 pesos mensuales. El gráfico número 14 presenta los tramos de ingreso para hombres y mujeres certificadas. Como se aprecia en la figura, se evidencian diferencias relevantes según género. Las mujeres se concentran en la parte inferior de la distribución salarial. Prueba de ello, es que un 25% de las mujeres certificadas gana sobre 450.000 pesos. En el caso de los hombres, el 70% supera este umbral de ingreso.

**Gráfico 14. Salario declarado por quienes se certifican, según Género. Periodo: 05/ 2019 y 03/2022 .**

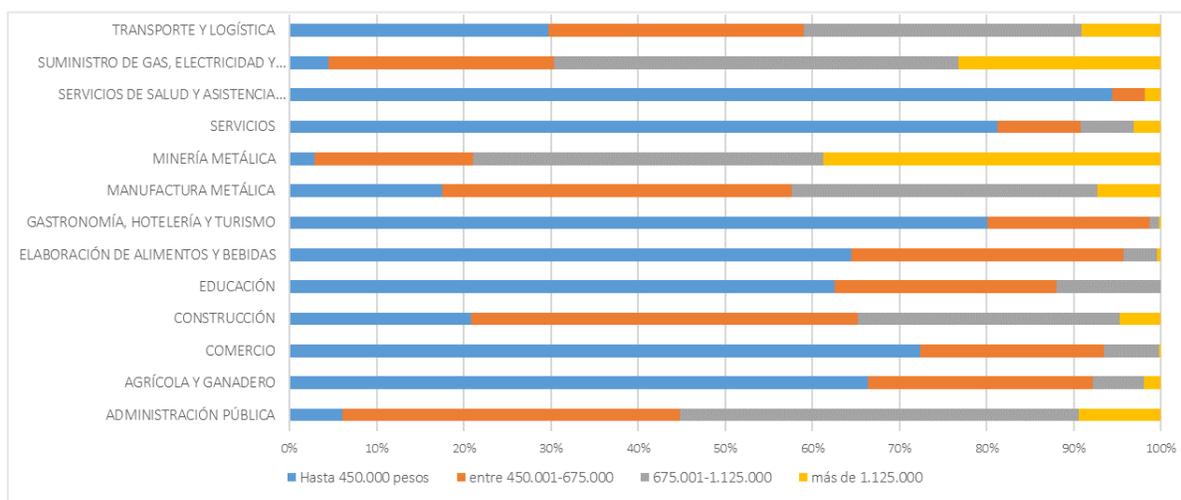


Fuente: Elaboración propia.

En el gráfico número 15 se presentan distintos tramos de ingreso por sector. Esto, según el ingreso auto declarado por los certificados/as al momento de iniciar el proceso de Evaluación y Certificación de competencias laborales. Se contempla el periodo 05/ 2019 y 03/2022. Los sectores que presentan mayor proporción de certificados por sobre los 450.000 pesos destacan: minería metálica (97%), suministro de gas, electricidad y agua (96%), administración pública (94%), manufactura metálica (83%), construcción (79%) y transporte y logística (70%). De estos, tanto construcción, Minería Metálica, como Transporte y Logística, presentan una fuerte presencia de certificados hombres. Por contraparte, sectores con predominio femenino presentan menor proporción de ingresos por sobre los 450.000 pesos. Con ello, se refiere a sectores como: Educación (37%), Comercio (28%), Gastronomía, Hotelería y Turismo (20%) y Servicios de Salud y Asistencia Social (6%).

Se efectuó un test de hipótesis para verificar si existen – o no- diferencias significativas en cuanto a los niveles de ingreso entre hombres y mujeres. Los resultados del test<sup>8</sup> identifican diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres. Lo anterior implica que dichas diferencias no se deben al azar, sino que habría factores que las explican. Esto, tendría sentido considerando las mencionadas diferencias de participación respecto de distintos sectores para hombres y mujeres.

**Gráfico 15. Salario declarado por quienes se certifican, según Sector. Periodo: 05/ 2019 y 03/2022 .**



Fuente: Elaboración propia.

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

Cuando se levanta y acredita un nuevo perfil en el catálogo de ChileValora, los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales definen la modalidad de certificación que tendrá: parcial o completa. La modalidad de certificación completa, significa que la persona evaluada debe aprobar todas las unidades de competencia laboral que componen el perfil. Por otro lado, la modalidad parcial significa que el candidato/a puede certificarse en todas o en algunas de las unidades de competencias contenidas en el perfil. Considerando el periodo transcurrido entre 2002 y

<sup>8</sup> Se efectúa el test estadístico chi-cuadrado, trabajando con nivel de confianza de 95%. p-valor=0.0000.

03/2022; el 43% de las personas certificadas lo hicieron en perfiles con modalidad completa, mientras que un 57% se certificó en perfiles con modalidad parcial.

El proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales se compone de varias etapas: (a) Reclutamiento de los interesados en certificarse, (b) Elegibilidad: Se evalúa si el candidato reúne los requisitos necesarios para participar del proceso, (c) Evaluación: Se aplica una serie de instrumentos para verificar que el candidato cumpla con los estándares de desempeño asociados al perfil de competencias laborales. Culmina con la recomendación del evaluador respecto de el/la persona evaluada debe – o no- recibir la certificación y (d) Certificación: El comité técnico del Centro toma la decisión final considerando la recomendación del evaluador. Dicho comité, considera además el resultado de la auditoría, cuyo propósito es verificar que el proceso haya cumplido con los estándares metodológicos exigidos por ChileValora. Esta etapa culmina con la certificación de la persona en caso que haya aprobado las unidades de competencia en que se evaluó.

La tabla número 5 presenta información sobre duración total del proceso de certificación, además de hacer referencia a las distintas etapas de este. La duración media de la totalidad del proceso – desde el inicio de la etapa de reclutamiento hasta el término de la etapa de certificación – es de 111 días, con una mediana de 87 días. Lo anterior indica que la duración del proceso del 50% de las personas -certificadas entre 05/ 2019 y 03/2022- fue a lo menos de 3 meses. Por otro lado, el 75% de las certificaciones analizadas demora a los menos 148 días (5 meses). Esto, considerando la totalidad de la duración del proceso de Evaluación y Certificación.

Respecto de los factores que podrían explicar la duración del proceso, cabe precisar que esta no es de exclusiva responsabilidad de los Centros de evaluación y certificación. Se afirma lo anterior, porque los centros se relacionan con tres actores: empresas/entidades, a las cuales se invita a participar para que evalúen a sus trabajadores; SENCE, que financia la certificación y efectúa el proceso de pago y ChileValora, que supervisa y valida metodológicamente el proceso de Evaluación y Certificación. Por lo tanto, se requeriría un mayor nivel de análisis para comprender con precisión cuáles son los factores que inciden en la duración total del proceso de Evaluación y Certificación.

**Tabla 5. Duración en días de las etapas del proceso de Evaluación y Certificación. Periodo: 05/ 2019 y 03/2022.**

	<i>Media</i>	<i>Mediana</i>	<i>Tercer cuartil</i>
<i>Duración etapa de Reclutamiento</i>	3,4	-	1
<i>Duración etapa de Elegibilidad</i>	18	6	19
<i>Duración etapa de Evaluación</i>	40	27	50
<i>Duración etapa de Certificación</i>	41,5	32	53
<i>Duración del Proceso de Evaluación y Certificación<sup>9</sup></i>	102,3	79	132
<i>Certificaciones: 31.249</i>			

Fuente: Elaboración propia.

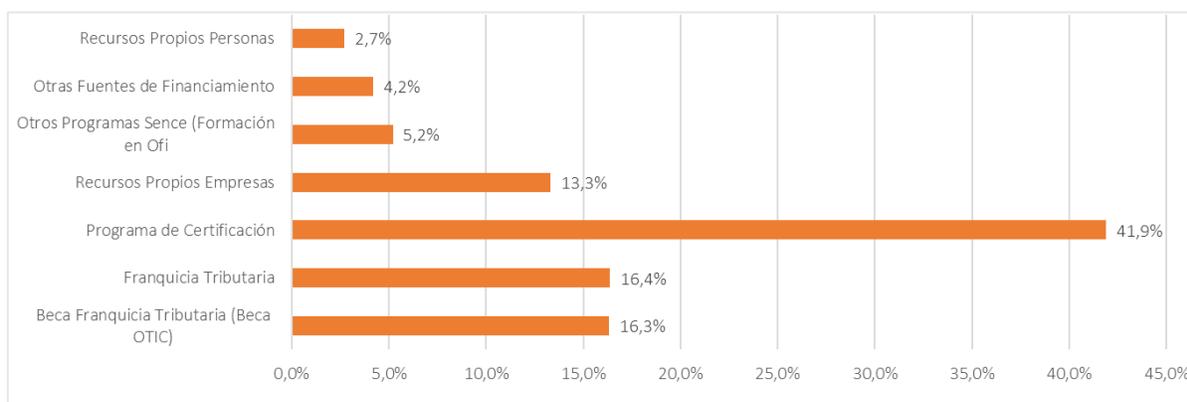
El gráfico 16 presenta la forma en que se distribuyen los distintos mecanismos de financiamiento del proceso de certificación en el período que va desde el 2013 a 03/2022. En este punto, precisa mencionar que, partir del año 2013

<sup>9</sup> 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.

se consolida la institucionalidad actual y se cuenta con una masa crítica de Centros de Certificación. El mecanismo de financiamiento más relevante desde el año 2013 en adelante es el Programa de Certificación de SENCE (43,1%), en el que dicha institución financia la certificación por medio de un subsidio, canalizado a través de procesos de licitación pública. Le sigue la fuente de financiamiento: Beca OTIC (16,8%) 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, son destinados a la certificación. El mecanismo de asignación de los recursos opera también a través de licitaciones públicas. Los demás mecanismos agrupan en conjunto más del 50% restante del financiamiento de las certificaciones otorgadas.

En esta línea, cabe mencionar dos mecanismos que han cobrado mayor fuerza en el último período. Por una parte, la Franquicia tributaria, incentivo tributario que permite a las empresas clasificadas como contribuyentes de Primera Categoría, descontar del impuesto a pagar, los montos invertidos en programas de capacitación y/o evaluación y certificación de competencias laborales para trabajadores de la propia empresa, potenciales trabajadores o ex trabajadores. Este mecanismo de financiamiento agrupa el 16% de las certificaciones otorgadas. El segundo mecanismo corresponde a los recursos propios, ya sea que las propias personas o empresas, quienes financian la certificación directamente de su bolsillo. Dicho gasto en el período alcanza el 16%. Finalmente, se ubican los recursos dispuestos por programas de capacitación laboral ejecutados por SENCE, los que llegan a un 5%

**Gráfico 16. Financiamiento de la certificación. Período: 2013-03/2022**

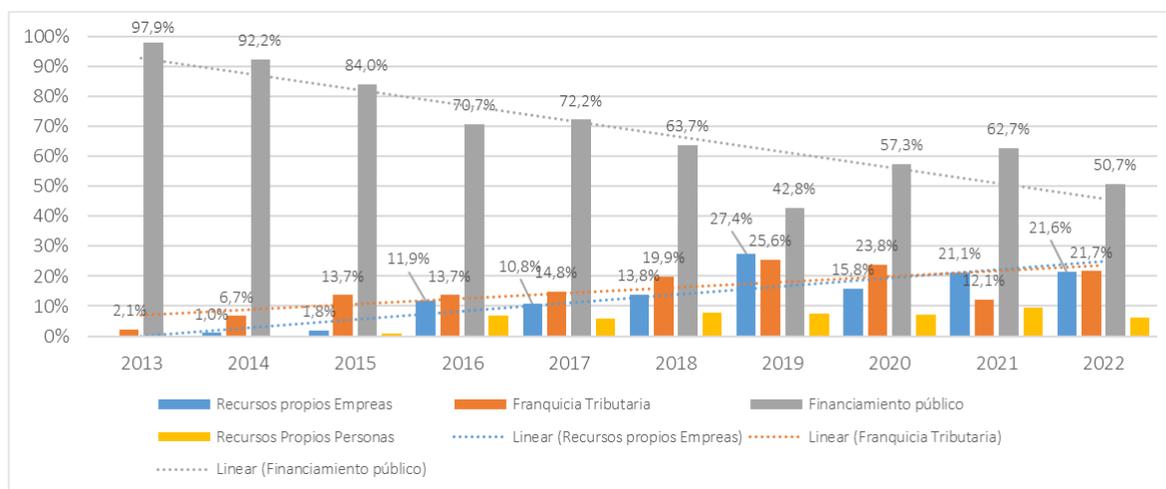


Fuente: Elaboración propia.

Para comprender la relevancia que tiene la certificación tanto para empresas como para trabajadores, podría proponerse que un indicador a considerar es la disposición a pagar por ella. El gráfico número 17 presenta la evolución en el tiempo del mecanismo recursos propios – tanto empresas como trabajadores- en contraste con mecanismos como la franquicia tributaria y otras vías de financiamiento público. En términos generales, se vislumbra una baja sostenida del financiamiento público. Si bien hay un aumento porcentual del financiamiento público en 2020 y 03/2022, podrían considerarse las condiciones excepcionales que impone la pandemia COVID-19, en cuanto al despliegue de recursos tanto para personas como para empresas. Lo anterior, lógicamente pudo incidir en mermar las intenciones de personas/empresas sobre la certificación de competencias laborales, probablemente privilegiando aspectos de mayor urgencia.

En paralelo a lo anterior, se vislumbra en el tiempo un aumento del uso de franquicia tributaria como parte del financiamiento privado (recursos propios), aunque ambos con bajas en 2020 y 2021 respecto de 2019 por las razones ya comentadas. En este sentido, cabe señalar que, si bien la franquicia tributaria también es un subsidio estatal, cuenta con un copago relevante dependiendo del número de trabajadores que hacen uso del beneficio y de los montos de sus respectivos salarios. Para complementar lo anterior, el gráfico 17 contiene la línea de tendencia registrada para el financiamiento público, evidenciándose la mencionada tendencia a la baja a nivel histórico. Esto, a pesar de los aumentos ya señalados para 2020 y 03/2022. Se evidencia a su vez una recuperación en el financiamiento con recursos propios el año 03/2022 con respecto al año 2020.

**Gráfico 17. Evolución del financiamiento de la Certificación. Periodo: 2013-03/2022. Comparación entre el uso del financiamiento público, la franquicia tributaria y el uso de recursos propios.**



Fuente: Elaboración propia.

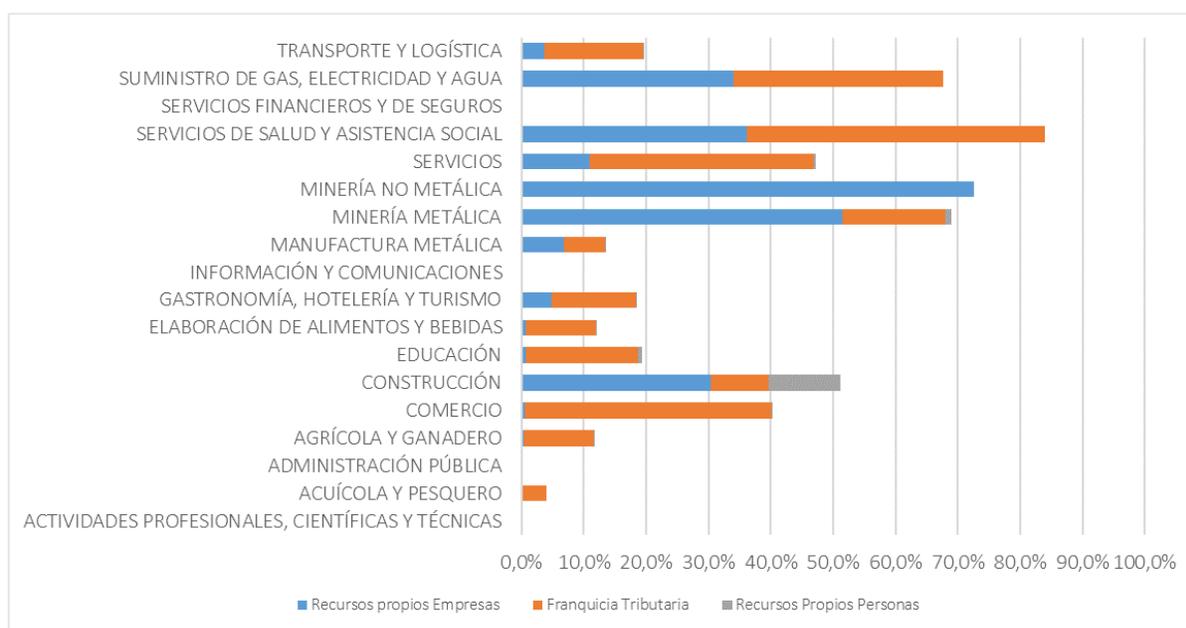
A continuación, se analiza cómo se comporta el financiamiento de la certificación a nivel sectorial. Esto, con propósito de identificar cuáles son los sectores que hacen un uso intensivo tanto de sus propios recursos, como también de la franquicia tributaria para financiar la certificación. El gráfico número 18 presenta los sectores según el uso de ambos mecanismos de financiamiento. Tal como lo muestra el gráfico, puede identificarse que la distribución de los sectores está partida en tres tercios. En primer lugar, están aquellos en que una parte relevante del financiamiento de la certificación se hace con cargo a los recursos propios o la franquicia. En orden decreciente se encuentran: Servicios de Salud y Asistencia Social (84%); Minería no Metálica (72%); Minería Metálica (69%); Suministro de Gas Electricidad y Agua (68%); Construcción (52%); servicios (47%) y comercio (41%).

En sectores como Minería Metálica y Minería no Metálica predomina el uso de recursos propios. De hecho, en minería no metálica, no se evidencia el uso de la franquicia tributaria. Lo anterior puede comprenderse, probablemente porque una parte de sus trabajadores se encuentran en los tramos salariales superiores y, por tanto, no podrían

beneficiarse de la franquicia tributaria, como sucede en el caso de comercio, por ejemplo. Se identifica un segundo grupo, que hace una baja utilización de alguna – una u otra - de las dos fuentes de financiamiento.

Con esto, se puede identificar sectores como: Transporte y Logística (19%); Gastronomía, Hotelería y Turismo (18%); Manufactura Metálica (13%); Elaboración de Alimentos y Bebidas (12%); Agrícola y Ganadero (12%); Acuícola y Pesquero (4%) y Educación (20%). Finalmente, un tercer grupo compuesto por cuatro sectores, sólo financia la certificación por medio de recursos públicos. Los sectores: Actividades Profesionales Científicas y Técnicas; Servicios Financieros y de Seguros; Información y Comunicaciones y Administración Pública. Como se indica, estos sectores no registran procesos asociados a franquicia tributaria o recursos propios.

**Gráfico 18. Uso de recursos propios y de la franquicia tributaria por Sector. Periodo: 2013-03/2022**



Fuente: Elaboración propia.

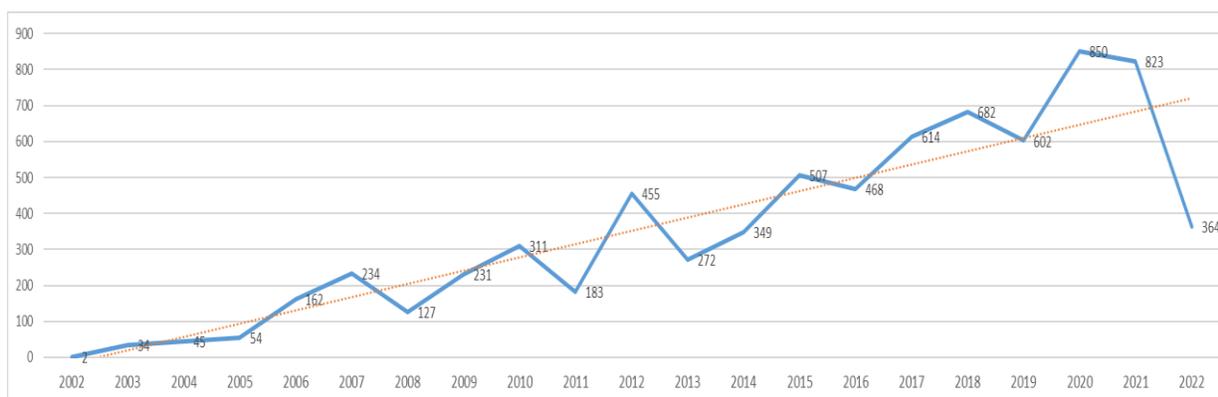
### VIII. Participación de las Empresas

Antes de presentar los resultados de la participación de empresas en los procesos de Evaluación y Certificación de competencias laborales a nivel histórico, debe mencionarse, que la identificación de las empresas que participan no resulta ser un proceso automático. Si bien, la introducción de la nueva plataforma informática a la que ya se ha hecho mención en este documento, permite verificar en línea con el Servicio de Impuestos Internos (SII) el Rut del mandante de la certificación, no siempre dicho mandante resulta ser una empresa, sino que puede ser la propia persona que se certifica, en calidad de persona natural<sup>10</sup>, una organización gremial, una organización sin fines de lucro, un sindicato, una institución pública (municipio, servicio público, ministerio), una persona jurídica comercial, una sociedad

<sup>10</sup> Las personas naturales, pueden también constituirse como empresas. Por ejemplo, el caso de las empresas individuales de responsabilidad limitada (EIRL).

extranjera etc. Por consiguiente, si bien el cruce en línea de la información con el SII permite dar el primer paso en cuanto a la identificación de quien es el que está demandando la certificación, para el análisis estadístico, se requiere un trabajo ulterior de identificación del tipo de entidad a la cual pertenece dicho RUT, puesto que, como ya está dicho puede ser de distinta índole. Para llevar adelante dicho trabajo de identificación que permita diferenciar las empresas, del resto de los mandantes, se trabaja con los lineamientos y las recomendaciones hechas por profesionales del SII. Hecho el alcance anterior, a continuación, se analiza la evolución de las empresas participantes a lo largo de los años. Antes de analizar dicha evolución en el gráfico 19, debe precisarse cómo es que se contabilizan las empresas a lo largo del período de análisis. Si una empresa ha participado durante distintos años certificando a sus trabajadores, se contabiliza cada vez. Es decir, si la empresa ha participado en 2019 y 2020, se cuenta una vez para 2019 y otra para 2020, porque lo que interesa es ver su evolución a lo largo del tiempo y no el número absoluto de empresas participantes. La figura permite dar cuenta de una tendencia al alza en cuanto a la participación de empresas por año, aunque se experimentan bajas en algunos años respecto del anterior. Por ejemplo, 03/2022 respecto de 2020;

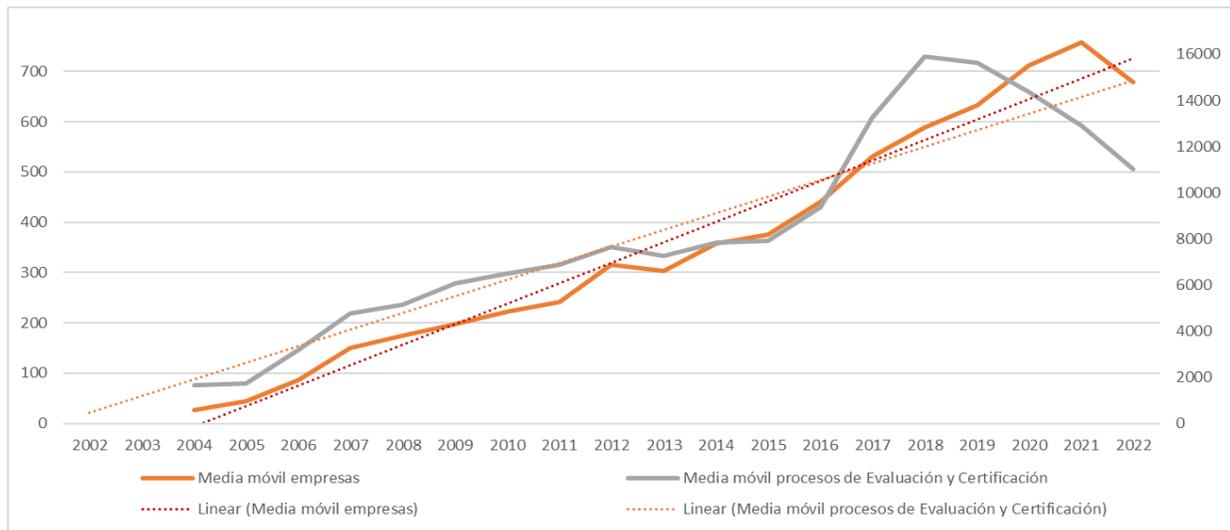
**Gráfico 19. Evolución de las empresas que participan en los procesos de evaluación y certificación. Periodo 2002-03/2022.**



Fuente: Elaboración propia.

La evolución de la participación de empresas en el tiempo sigue un curso similar a la cantidad de procesos de evaluación y certificación. El gráfico número 20 presenta la evolución del número de empresas participantes y la evolución de los procesos ejecutados por año. Se presenta la información en forma de medias móviles considerando un periodo de 3 años. Esto, con propósito suavizar ambas curvas y facilitar la comparación. Una de las ventajas del uso de medias móviles, consiste en que permiten identificar tendencias de largo plazo a partir de la información disponible. Como se observa en la figura, el recorrido de ambas curvas es similar, aunque pueden observarse diferencias a partir de 2018. Posterior a ello, las curvas parecen acercarse nuevamente hacia lo que va recorrido de 03/2022 (si se proyecta a fin de año).

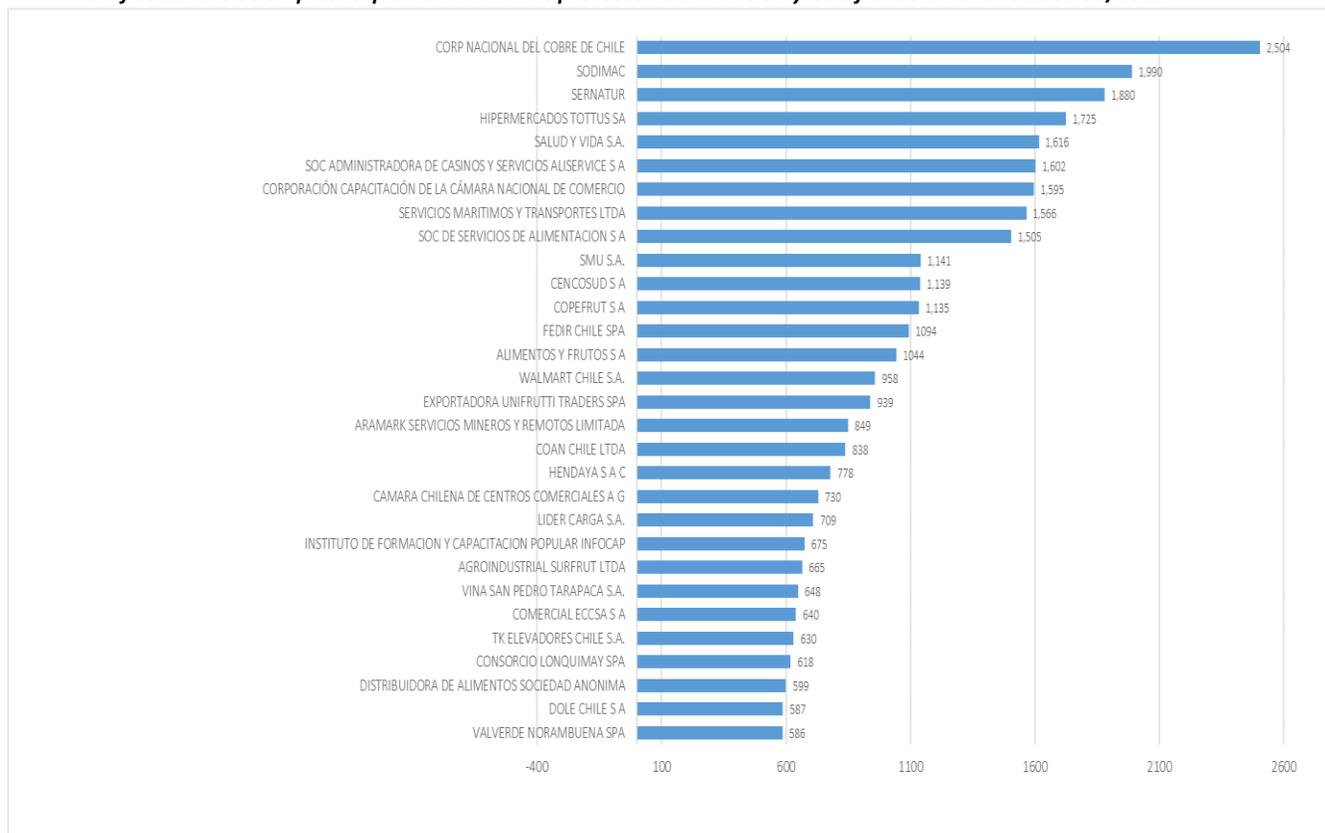
**Gráfico 20. Evolución de empresas y procesos de evaluación y certificación (medias móviles). Periodo 2002-03/2022**



Fuente: Elaboración propia.

En el gráfico número 21 se presentan las 30 empresas que acumulan mayor cantidad de procesos de Evaluación y Certificación a lo largo del tiempo. Este grupo de empresas concentra a nivel histórico el 19% de todos los procesos ejecutados a la fecha. En el listado encabezado por CODELCO, destaca la presencia de grandes empresas, asociadas a sectores como: comercio; elaboración de alimentos y bebidas; transporte y logística; gastronomía, hotelería y turismo.

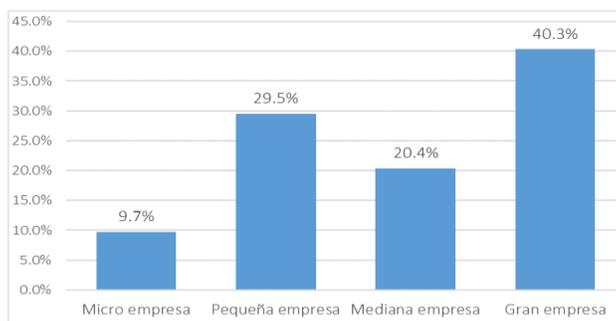
**Gráfico 21. Las 30 empresas que acumulan más procesos de Evaluación y Certificación. Periodo 2002-03/2022**



Fuente: Elaboración propia.

Del total de entidades participantes del sistema identificadas como empresa, se analiza su composición según tramo de venta informados por SII. Del total de empresas identificadas, se cuenta con alrededor de un 80% de información respecto de su tramo de ventas. A partir de ello, el gráfico número 22 presenta el tamaño de las empresas participantes del sistema. La categoría con mayor cantidad de empresas es “gran empresa” (40%), seguida por: pequeña empresa (30%), mediana empresa (20%) y micro empresa (10%). Estas últimas tres categorías en conjunto, agrupan el 59,7% del total. Por otro lado, el 4% de las entidades etiquetadas como empresa, no pueden ser clasificadas por tamaño.

**Gráfico 22. Tamaño de las empresas participantes del sistema. Periodo 2002-03/2022.**



Fuente: Elaboración propia.

## IX. Síntesis de los Resultados

Durante el periodo transcurrido entre el año 2002 y 03/2022, se efectuaron 168.591 procesos de evaluación y certificación de competencias laborales. Del total de procesos, la participación femenina alcanza un 35,2%. La tasa de aprobación general a nivel histórico corresponde al 91%. Es decir, de cada 100 procesos de evaluación, se otorgan 91 certificaciones. Considerando solamente los últimos 30 meses (07/2019 – 03/2022) se verifica también una tasa de aprobación del 91%. Lo anterior permitiría afirmar la existencia de una regularidad a lo largo del tiempo en cuanto al porcentaje de aprobación.

De la totalidad de certificaciones otorgadas, los cinco sectores que acumulan más certificaciones a nivel histórico corresponden a: Gastronomía, Hotelería y Turismo (18,52%); Construcción (18,56%); Agrícola y Ganadero (14,48%); Comercio (11,72%) y Transporte y Logística (10,08%). Estos sectores en conjunto, agrupan el 72,5% de las certificaciones otorgadas. Al considerar los últimos 33 meses, adquiere importancia en la certificación el sector de minería metálica, con el 7% de las certificaciones en el periodo mencionado. El sector agrícola y ganadero disminuye su relevancia en este periodo de tiempo (6%). Por otro lado, mantienen su importancia los sectores: Construcción (33%); Gastronomía, Hotelería y Turismo (17%), Comercio (13,4%), Transporte y Logística (9%).

Al considerar la edad de las personas certificadas, precisa mencionar que el promedio de edad es de 39 años (39 en hombres y 40 en mujeres). Respecto de los tramos de edad de las personas certificadas, la información permite afirmar que la población certificada es relativamente joven. El tramo de edad mayoritario corresponde a 30-44 años (41,3%) Le siguen: 45-59 años (29%); menos de 30 años (25 %) y 60 o más años (4,8%).

Respecto del nivel educativo de las personas certificadas considerando el periodo 05/ 2019 y 03/2022, se verifica que la mayor parte de las personas no cuenta con algún tipo de educación superior. El 74% cuenta con educación media completa o menos. Por otro lado, el 8,6% cuenta con educación superior técnica completa; mientras el 7,2% registra educación universitaria completa. Respecto de la población migrante, se experimenta un aumento relevante a lo largo de los últimos años. La participación de certificados migrantes aumenta desde 2,7% en 2015 hasta 9,3% en 03/2022. Considerando el periodo transcurrido entre 05/ 2019 y 03/2022, el 9,8% de los certificados/as señala pertenecer a algún pueblo originario.

Al hacer referencia al nivel de ingreso de las personas certificadas, precisa mencionar que el 42% de las personas certificadas declara ganar 450.000 pesos menos, en el periodo transcurrido entre 05/ 2019 y 03/2022. Le siguen el tramo 450.000-675.000 (32%); 675.001 - 1.125.000 (20%) y más de 1.125.000 (5,5%). Como se menciona con anterioridad, existen diferencias relevantes entre hombres y mujeres en cuanto a su ingreso declarado. Según ello, el 70% de los hombres certificado indica ganar sobre 450.000 pesos para el periodo de análisis. Por contraparte, solo el 26% de las mujeres indica ganar más de 450.000 para el mismo periodo de tiempo.