



Comisión Sistema Nacional de Certificación
de Competencias Laborales

Reporte de Evaluaciones Efectuadas y Certificaciones Otorgadas en el año 2022

Unidad de Estudios



1.INTRODUCCIÓN

El presente documento tiene como propósito entregar una caracterización del Proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales; en adelante: ChileValora. Dicha caracterización se enfoca en el año 2022. La ley que origina a ChileValora fue promulgada durante el segundo semestre del año 2008. Con esto, 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 considera su período de análisis, desde el año 2002 hasta el mes de diciembre del año 2022. La institucionalidad que rige actualmente el sistema, se terminó de instalar al término del año 2012. Anteriormente, los procesos de evaluación y certificación eran ejecutados por los gremios empresariales, esto 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. A estas entidades, la Ley les asigna la responsabilidad de reclutar a las personas interesadas en evaluarse, verificar que cumplan los requisitos y efectuar la evaluación. Lo anterior, conforme con los procedimientos metodológicos establecidos por ChileValora.

La información del presente documento se extrae de los registros administrativos de ChileValora. A partir de mayo del año 2019 se introduce la plataforma Panal, para recopilación y sistematización de la información relacionada con el Proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales. Dicha plataforma, permite una mejor gestión de los cuatro procesos clave relacionados con la certificación: i) levantamiento de los estándares de competencias - perfiles- que forman parte del catálogo de ChileValora ii) acreditación de centros iii) habilitación de evaluadores iv) Gestión del proceso de evaluación y certificación desde su inicio hasta su finalización. La plataforma Panal permite consignar mayor cantidad de información, particularmente de quienes se evalúan y certifican. Esto último, gracias a la colaboración de los Centros de Evaluación y Certificación. Desde hace algunos años, se tiene acceso a información generada por entidades públicas, como son: Registro Civil y Servicio de Impuestos Internos (SII).

Previo a la presentación de los resultados, se presenta una tabla que compara: Los resultados del proceso para 2022 y los resultados históricos del sistema. Respecto de ello, la tabla número 1 refiere a elementos relevantes del sistema de Certificación. Como es posible apreciar, se identifican registros que para el año 2022 difieren de los datos históricos. Por ejemplo, pareciera haber una mejora de la proporción de certificados con educación universitaria completa (2022: 12%; HISTÓRICO: 5%). También se produce un aumento proporcional en certificación a beneficiarios migrantes: (2022: 7%; HISTÓRICO: 4%). Finalmente, se evidencia un aumento sustancial de la certificación en el sector construcción. A nivel histórico, el sector representa el 20% del total, mientras que en 2022, ocupa el 36% de las certificaciones otorgadas. Esta tendencia que venía ya registrándose a lo largo de los últimos años.

El presente informe se divide en varias secciones incluyendo la presente introducción (1). En la sección siguiente (2), se se incluye una caracterización sociodemográfica de certificados/as. La sección (3) hace referencia al perfil educativo y laboral de certificados/as. El apartado (4) aborda algunas características de los procesos, específicamente duración y financiamiento. En el apartado número (5) se analiza la evolución de la participación de entidades durante el año 2022. Finalmente, el apartado (6) ofrece una síntesis de los resultados más relevantes.

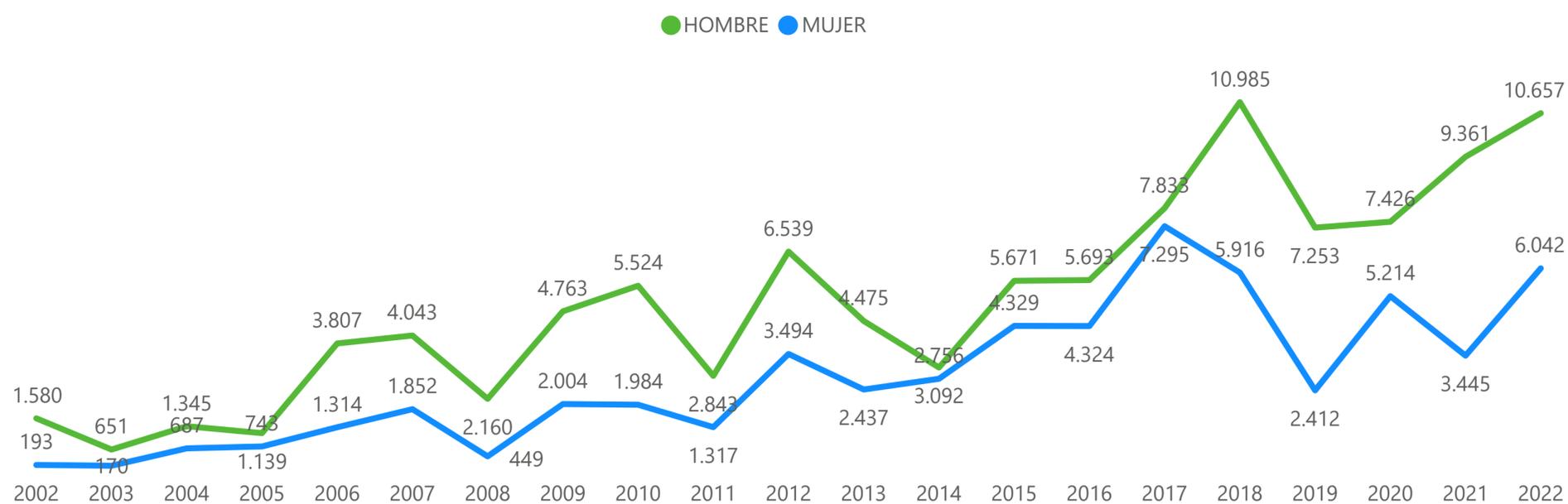
TABLA NÚMERO 1: COMPARATIVA REGISTRO HISTÓRICO/AÑO 2022

INDICADOR	2002 - 2022	2022
CERTIFICACIONES OTORGADAS	165.217	16.699
PROCESOS	182.541	18.939
% DE CERTIFICACIONES A MUJERES	35%	36%
PROMEDIO DE EDAD	39	40
CERTIFICACIONES OTORGADAS A MIGRANTES	4%	7%
ENSEÑANZA UNIVERSITARIA COMPLETA	5%	12%
ENSEÑANZA MEDIA COMPLETA	56%	52%
INGRESOS: MÁS DE 450.000	60%	63%
4 O MÁS AÑOS DE EXPERIENCIA	67%	64%
ENSEÑANZA SUPERIOR TP COMPLETA	8%	10%
PERTENENCIA A PUEBLOS ORIGINARIOS	9%	10%
% DE PROCESOS QUE CULMINAN EN CERTIFICACIÓN	91%	88%
SECTORES MÁS CERTIFICADOS	construcción (20%); GHT (18%); agrícola ganadero (14%)	construcción (36%); GHT (18%); servicios (11%)

2. CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Durante el año 2022 se efectuaron 18.939 procesos de Evaluación y Certificación de competencias laborales. El 88% de estos procesos culminaron exitosamente, es decir; que la persona fue declarada como competente y fue certificada. De las certificaciones otorgadas en 2022, el 36% de estas correspondió a mujeres. El gráfico número 1 presenta la distribución de certificaciones por año y género. Respecto de ello, la participación femenina en la certificación, representa históricamente aproximadamente la tercera parte del total (35%). Según esto, cabe destacar que entre los años 2014 y 2017 la participación femenina supera la barrera del 40%, para caer nuevamente durante los dos años siguientes. Para el año 2020, el género femenino vuelve a superar la barrera del 40% de certificaciones otorgadas, con un 41%.

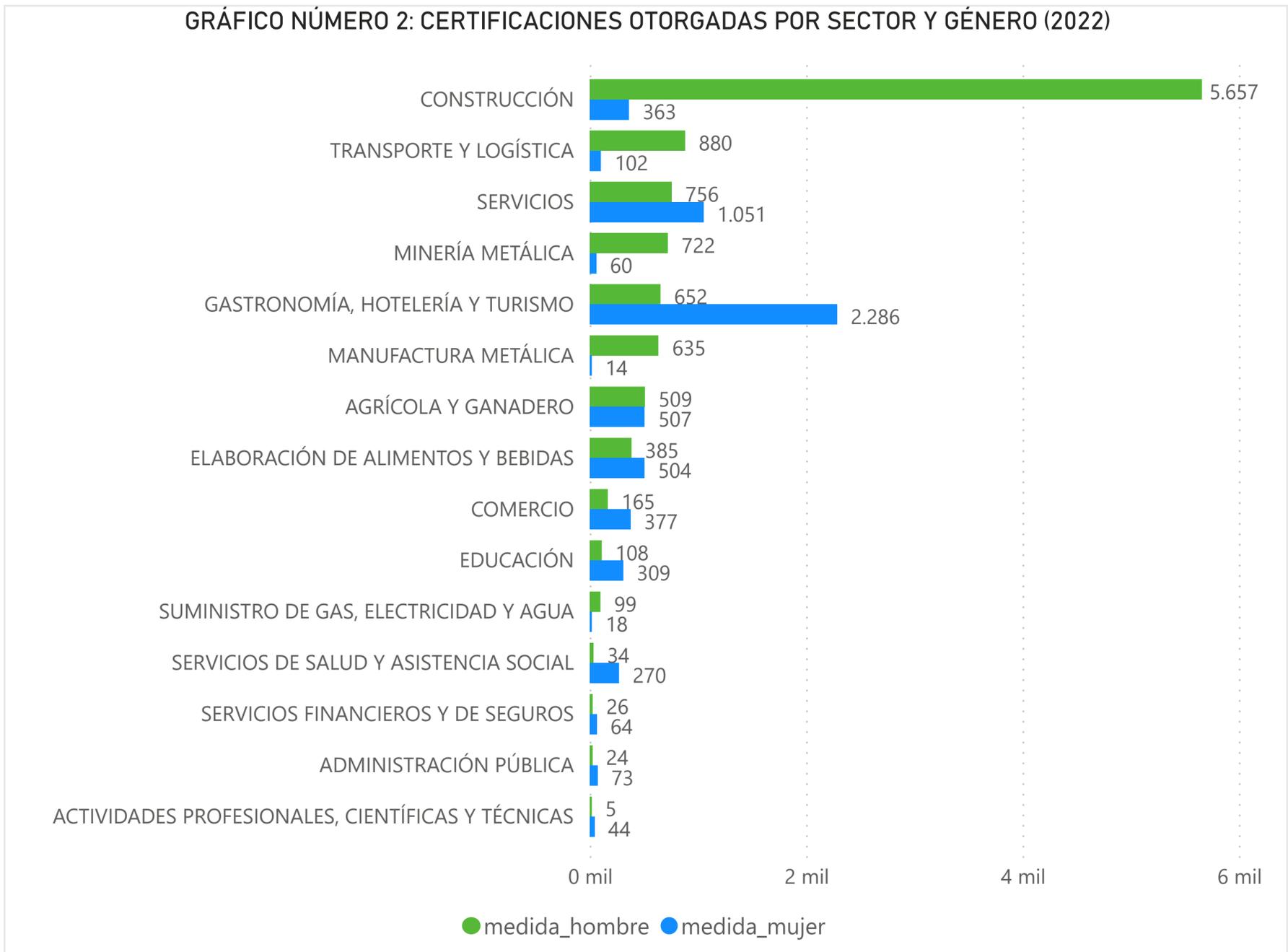
GRÁFICO NÚMERO 1: CERTIFICACIONES OTORGADAS (1) POR AÑO Y GÉNERO (2022)



(1) 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.



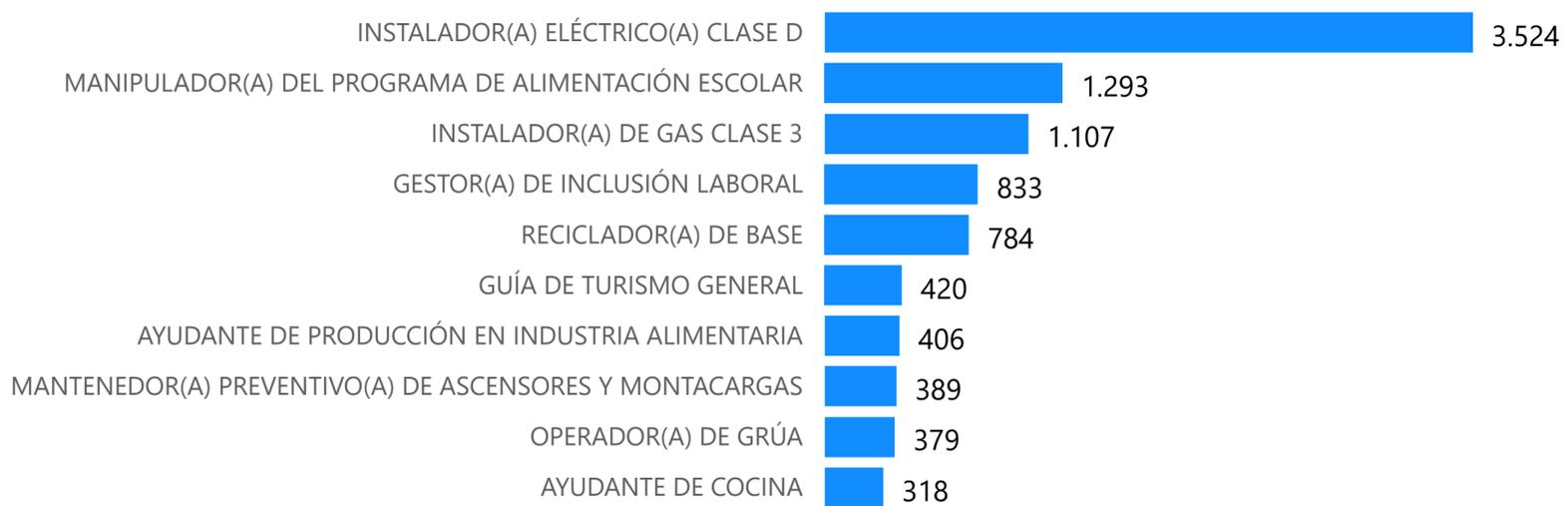
Para el año 2022, el sector construcción lidera en cuanto a certificaciones otorgadas, con un 36%. Le siguen: gastronomía, hotelería y turismo (GHT) con un 18%, además de servicios (11%); agrícola y ganadero (6%) y transporte y logística (5,9%). Como se aprecia en el gráfico número 2, sectores presentan una importante participación femenina: Comercio (70%), GHT (78%) o Agrícola y Ganadero (50%); Educación (74%); Elaboración de alimentos y bebidas (57%); GHT (78%); servicios (58%); servicios de salud y asistencia social (89%) y servicios financieros y de seguros (71%). Igualmente, se mantiene el porcentaje de participación femenina total (36%), que se asemeja mucho al histórico (35%). Esto se explica en parte, por la alta cantidad de certificaciones otorgadas en construcción en 2022, dado que la participación es casi exclusivamente masculina en este sector (94%).



El gráfico número 3 presenta los 10 perfiles con mayor cantidad de certificaciones otorgadas durante el año 2022. Estas en conjunto, concentran el 57% del total, para el periodo señalado. Similar a años anteriores, el perfil con más certificaciones corresponde a instalador(a) eléctrico clase D con 21%, seguido por el perfil: manipulador(a) del programa de alimentación escolar (8%); instalador de gas clase 3 (7%), gestor(a) de inclusión laboral (5%) y reciclador(a) de base (4,7%). Cabe destacar la relevancia del perfil gestor(a) de inclusión laboral durante 2022. Esto, explicado por el mandato de la Ley 21.275, la que modifica el código del trabajo. La normativa mandata a las empresas que cuentan con 100 o más trabajadores contratados, adoptar medidas que faciliten la inclusión laboral de trabajadores y trabajadoras con discapacidad. Sobre la certificación de competencias laborales, al menos un trabajador o trabajadora deberá contar con conocimientos específicos en materias de inclusión laboral. Sobre ello, se refiere a la certificación en el perfil: "gestor(a) de inclusión laboral".

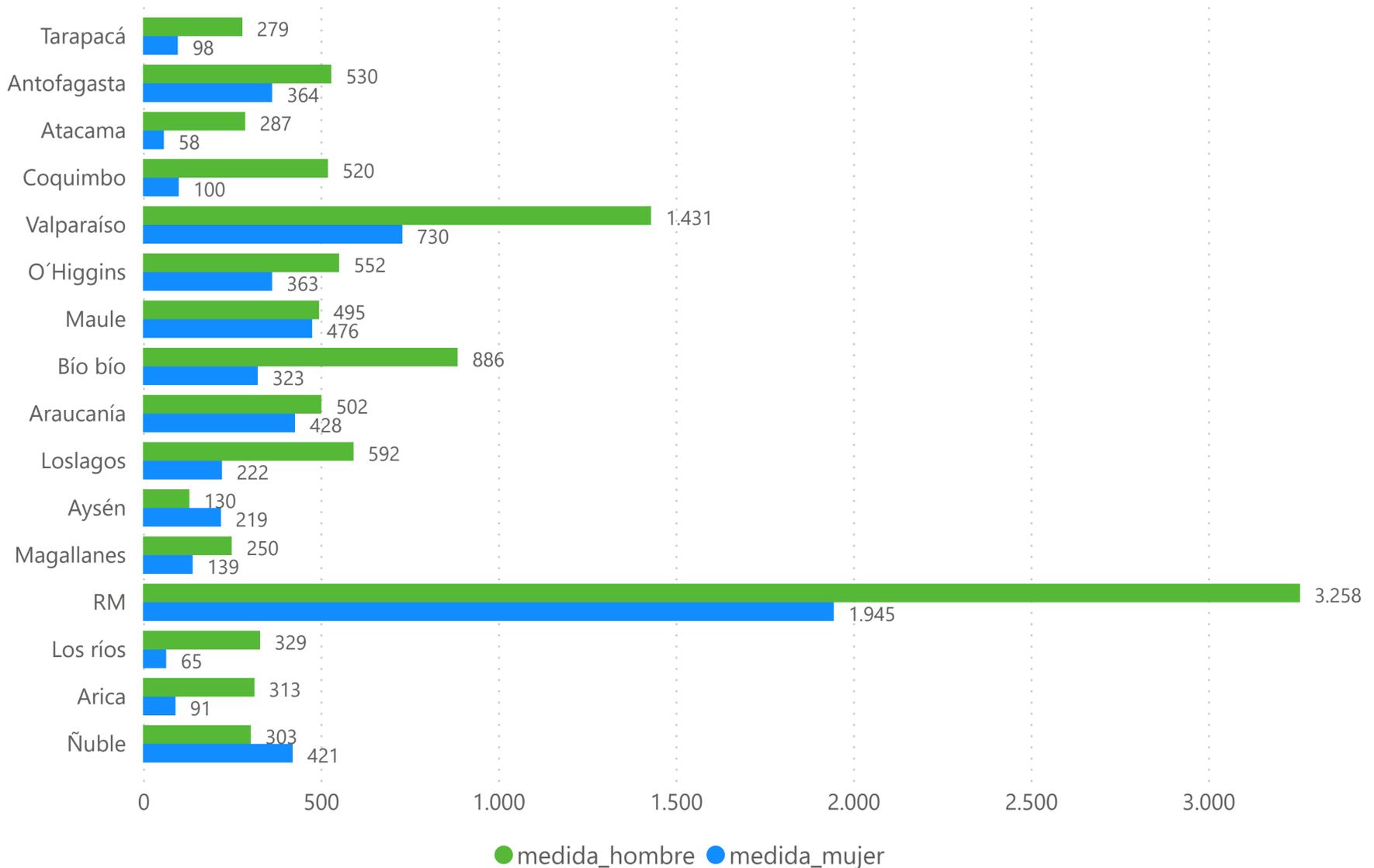


GRÁFICO NÚMERO 3: PERFILES MÁS CERTIFICADOS (2022)



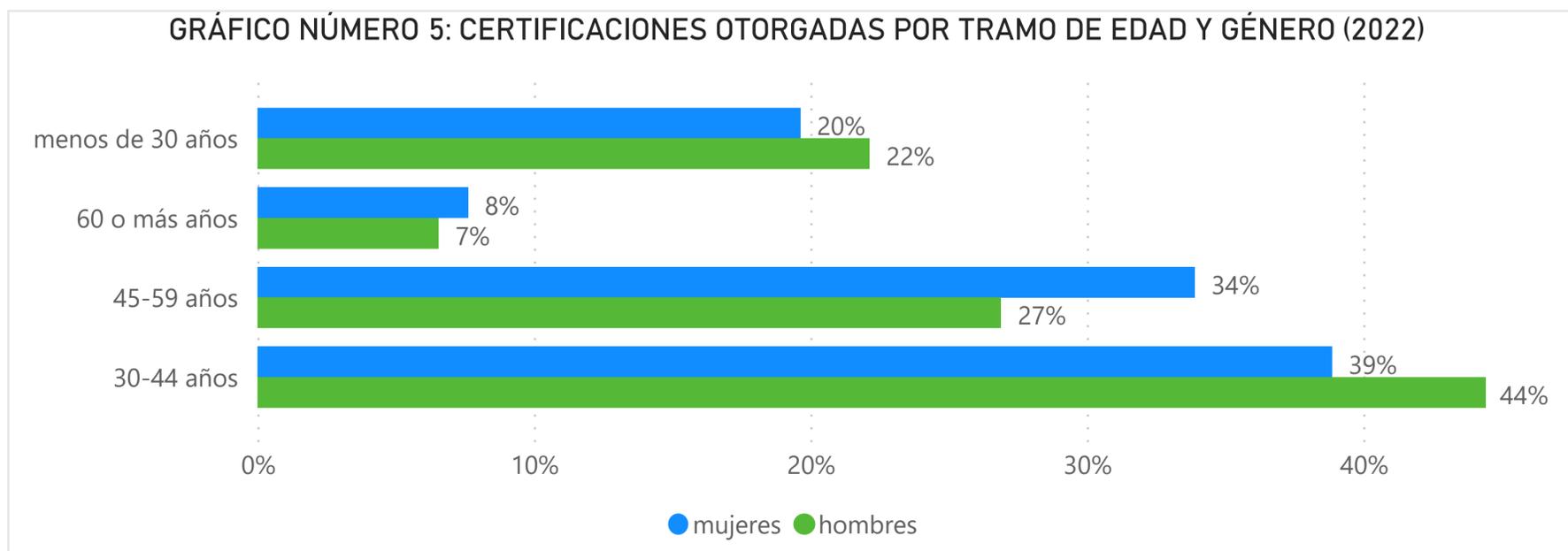
En la mayor parte de las regiones, la distribución por género de las certificaciones otorgadas favorece mayoritariamente a los hombres. Dicho patrón de certificaciones podría entenderse por las características de cada zona. En el gráfico número 4, se aprecia que las regiones con menor presencia femenina corresponden a las zonas mineras : Tarapacá, Atacama y Coquimbo, a excepción de Antofagasta, con un 40% de participación femenina. Es relevante mencionar la presencia del sector portuario en la región de Valparaíso, que concentra los dos principales puertos del país, y se condice con la alta participación masculina en la certificación (alrededor del 66%). Dada la importancia del sector construcción, podría proponerse que tiene incidencia sobre el peso de algunas regiones. Por ejemplo, en la RM se concentró el 41% del sector construcción. En la misma línea, la región de Valparaíso, concentra el 12% del sector señalado. Las regiones de mayor participación femenina son: Aysén (63%); Ñuble (58%); Maule (49%) y Araucanía (46%). Lo señalado, podría explicarse por la certificación en el perfil: manipulador(a) del programa de alimentación escolar, cuya presencia es relevante en dichas regiones.

GRÁFICO NÚMERO 4: CERTIFICACIONES OTORGADAS POR REGIÓN Y GÉNERO (2022)



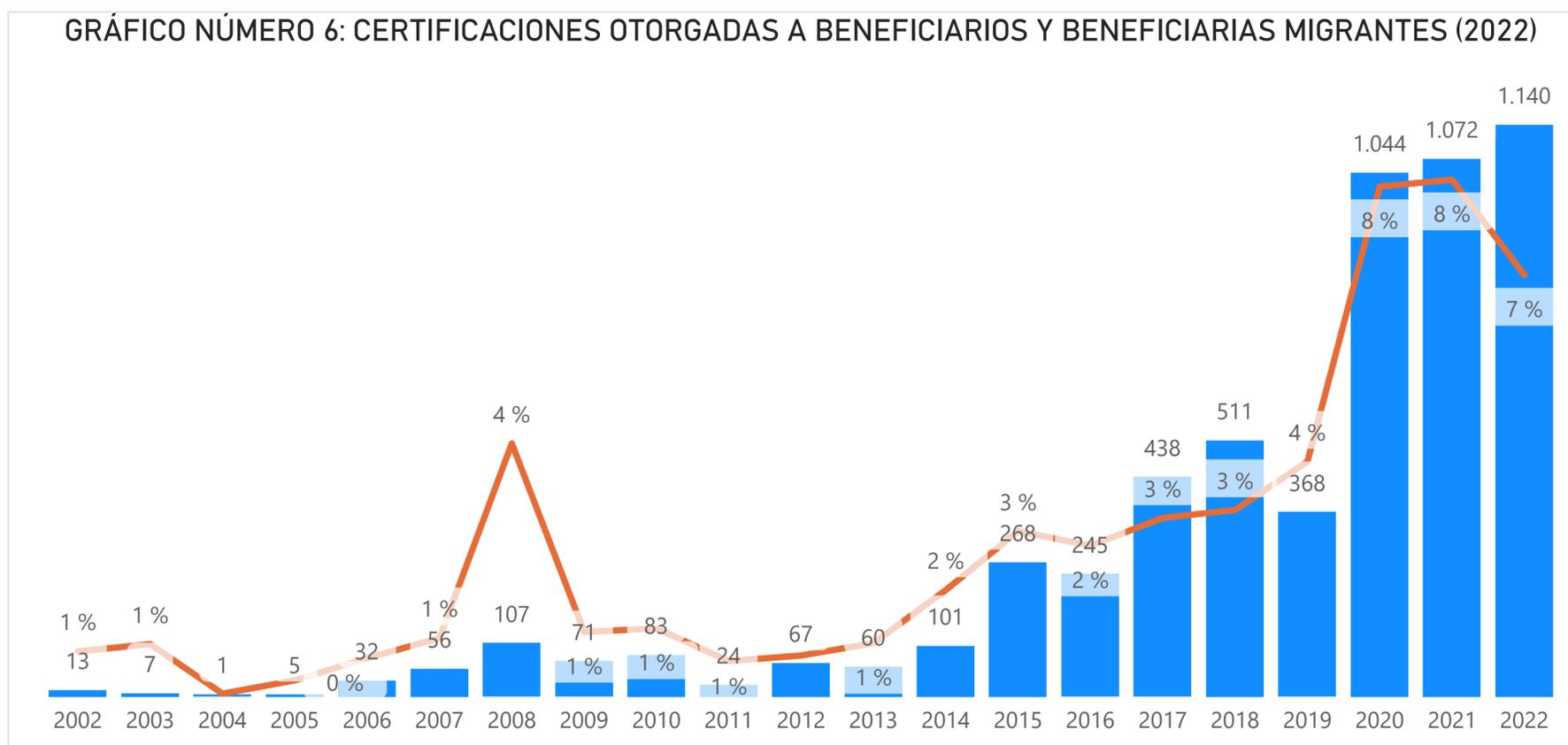


El gráfico número 5 presenta la distribución de personas certificadas según género y tramo de edad para el año 2022. La población certificada es relativamente joven, presentando una edad promedio de 40 años (la mediana es de 39 años). En el 93% de las certificaciones otorgadas, la persona beneficiaria tiene menos de 60 años al momento de certificarse. El tramo mayoritario corresponde a 30-44 años (42%) seguido por 45-59 años (29%). Cabe destacar también la participación de la población joven – menos de 30 años – con un 21%. Al contrastar edad con género, podrían identificarse leves diferencias. En el caso de los hombres, el promedio de edad es de 37 años, mientras la media en mujeres corresponde a 40 años. Respecto de los tramos de edad, se perciben diferencias en el tramo: 30-44, el 44% de hombres se ubica en este tramo, comparado al 39% de mujeres. Para el grupo 45-59 años, la participación de mujeres llega a un 34%, mientras que los hombres componen el 27% de dicho tramo.



El gráfico número 6 presenta la evolución de la población migrante certificada a nivel histórico. Como se evidencia en la figura, se experimenta un sostenido crecimiento de las certificaciones otorgadas a migrantes 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. Para 2022, el 7% de las certificaciones, son otorgadas a población migrante. Si bien se experimenta una baja porcentual en comparación a 2020 y 2021, se evidencia un aumento a nivel absoluto, siendo 2022 el año con más certificaciones otorgadas a población migrante. Cabe señalar que se vislumbran diferencias entre migrantes/no migrantes respecto de su porcentaje de aprobación. En el caso no migrantes, en el 11% del año 2022, la persona es declarada como: "Aún no competente". En el caso del grupo migrante, dicho porcentaje aumenta a 18%.

Al centrarse únicamente en el año 2022, se cuenta con información sobre la nacionalidad de 471 beneficiarios y beneficiarias que recibieron la certificación de ChileValora (2). Destacan países como Venezuela(35%), Perú(24%), Colombia (13%), Bolivia (11%) y Haití (6%). Estos 5 países en conjunto, concentran el 89% de las certificaciones otorgadas a migrantes durante 2022.



(2) Esta cifra no considera a los certificados chilenos.

La tabla número 2, entrega información sobre beneficiarios y beneficiarias que señalan pertenecer a distintos pueblos originarios reconocidos por la ley chilena, considerando el año 2022. Sobre lo mismo, es posible afirmar que en 1.616 certificaciones otorgadas (10%) el o la beneficiaria, señala pertenecer a un pueblo originario. Los grupos con mayor presencia son: Mapuche (76%), Aymará (10%) y Diaguita (7%). En términos generales, es mayor la presencia masculina, con una participación total de 68% para el grupo definido.

TABLA NÚMERO 2: PERTENENCIA A PUEBLOS ORIGINARIOS

pueblo_originario_nom	MUJERES	HOMBRES	SUMA	% MUJERES	% HOMBRES
Atacameño	6	24	30	20 %	80 %
Aymará	39	122	161	24 %	76 %
Coya	5	32	37	14 %	86 %
Diaguita	26	85	111	23 %	77 %
Kawésqar o Alacalufe	0	1	1	0 %	100 %
Mapuche	422	811	1.233	34 %	66 %
No pertenece a ningún pueblo	5.531	9.552	15.083	37 %	63 %
Quechua	13	27	40	33 %	68 %
Rapa-Nui	0	2	2	0 %	100 %
Yagán o Yamana	0	1	1	0 %	100 %

La tabla número 3 presenta la información sobre las personas certificadas que declaran presentar alguna discapacidad durante el año 2022. Sobre ello, precisa consignar que un beneficiario o beneficiaria puede declarar ya sea una o más discapacidades. En la mencionada tabla, se presentan las cifras para cada condición. De las certificaciones otorgadas en 2022, en el 2,9 % de los casos, la persona reportó tener una discapacidad física. En menos del 1%, se reportan: mudez, sordera o ceguera. En términos generales, para el año 2022, se registró un 4% que reporta alguna discapacidad (Para dicho cálculo, no se distingue entre las condiciones señaladas. Es decir, se reporta si la persona presenta o no alguna condición de discapacidad).

TABLA NÚMERO 3: CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD

DISCAPACIDAD	FRECUENCIA	% DISCAPACIDAD
MUDEZ	17	0,10 %
SORDERA	67	0,40 %
CEGUERA	124	0,70 %
FÍSICA	482	2,90 %
DISCAPACIDAD EN GENERAL	670	4,00 %

3.PERFIL LABORAL Y EDUCATIVO

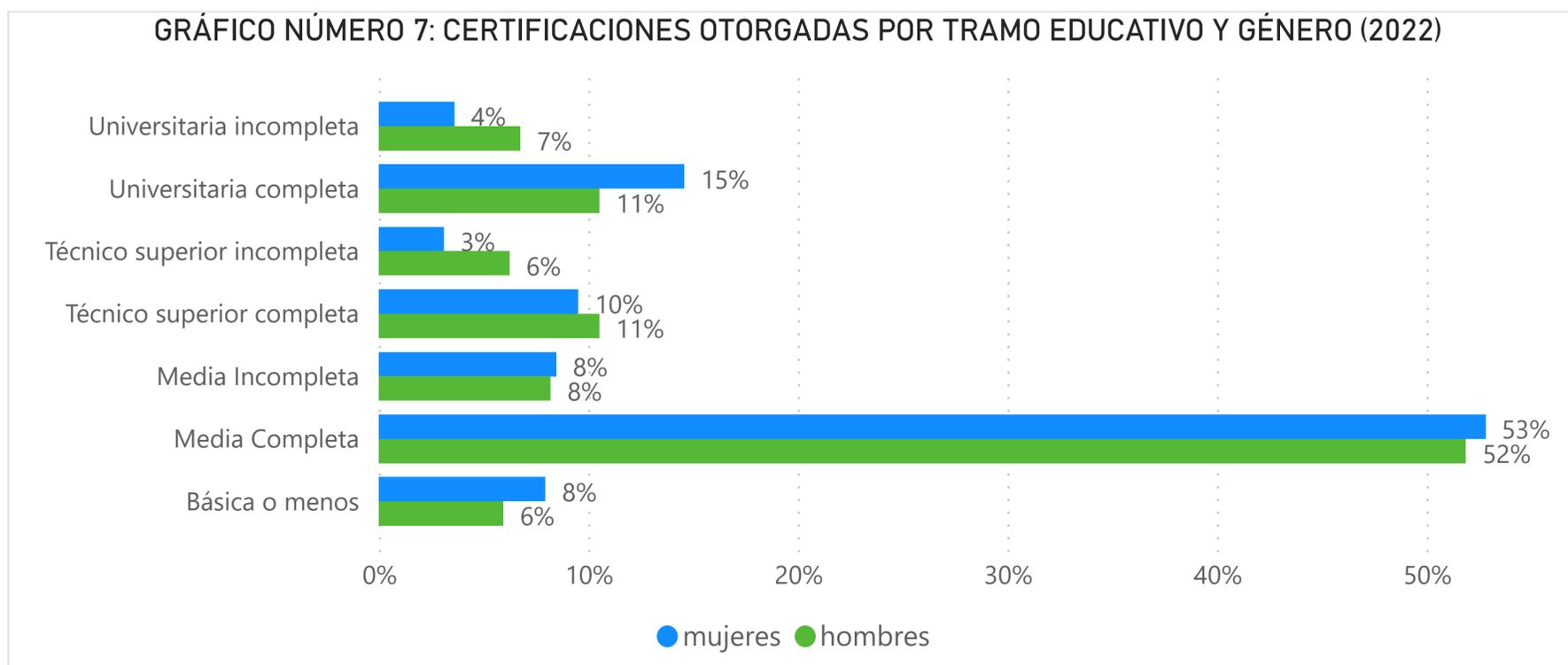
La tabla número 4 presenta información sobre las motivaciones de los beneficiarios para obtener la certificación de sus competencias laborales para el año 2022. Sobre lo mismo, cabe consignar que la consulta respecto de las motivaciones de los beneficiarios se efectúa por medio de alternativas de selección múltiple. Es decir, que beneficiarios y beneficiarias pueden nombrar más de una motivación y, por tanto, puede haber más respuestas que personas consultadas. Una vez señalado lo anterior, cabe precisar que la principal motivación es que la persona buscaba acreditar sus competencias con el 47%. Seguida por: "acceder a un mejor trabajo, mejorar en el actual empleo" con 25% de las menciones; quería evaluar sus capacidades (24%) y se encontraba cesante (3%). El obtenido es cercano al registro histórico (2002-2022), lo que permitiría afirmar que las motivaciones de las personas se mantienen a lo largo del tiempo.

TABLA NÚMERO 4: MOTIVACIONES DE LAS Y LOS CANDIDATOS

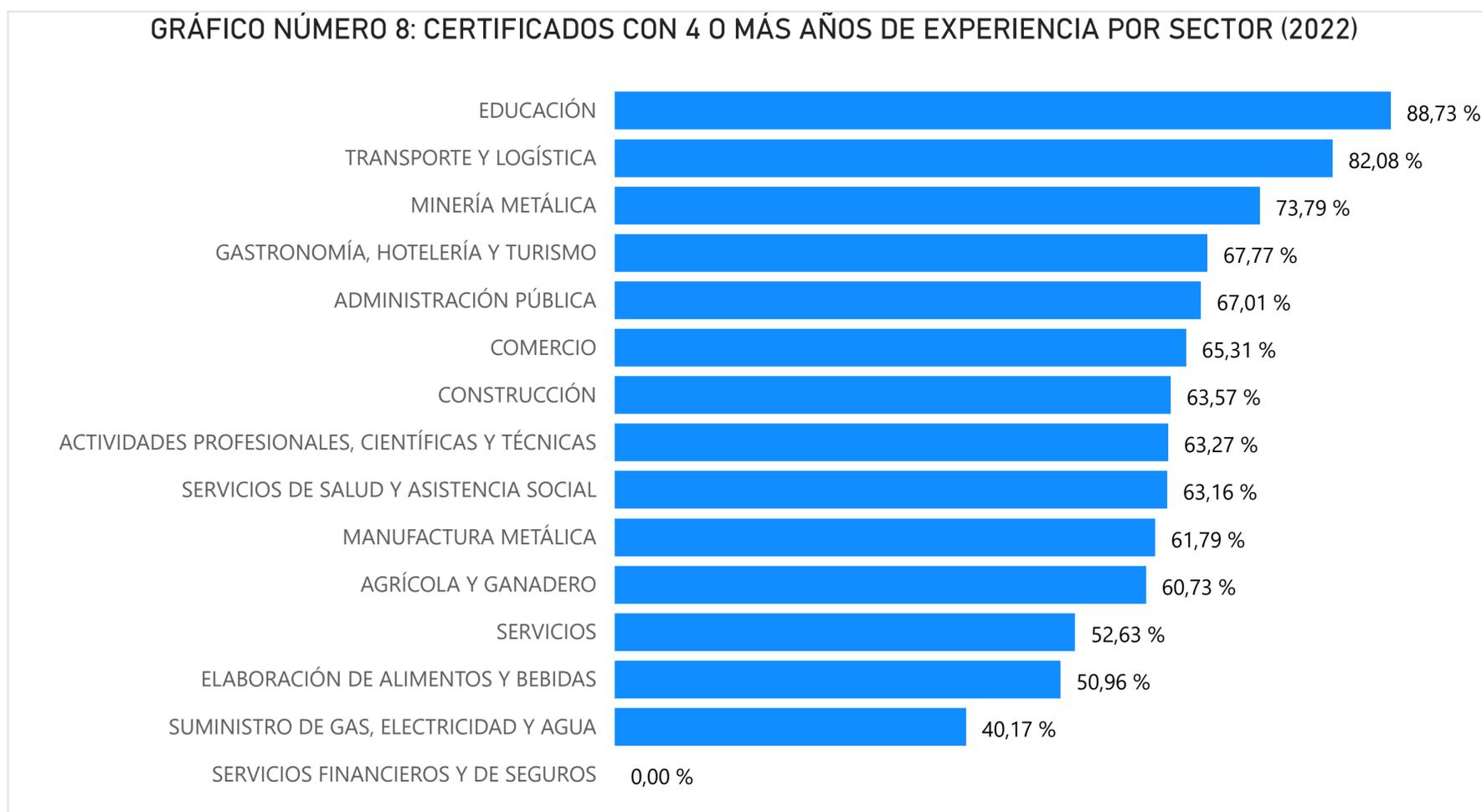
MOTIVACIONES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MENCIONES
QUERÍA ACREDITAR SUS COMPETENCIAS	5.037	8.874	13.911	47 %
ACCEDER A UN MEJOR TRABAJO, MEJORAR EN ACTUAL EMPLEO	1.944	5.359	7.303	25 %
QUERÍA EVALUAR SUS CAPACIDADES	2.452	4.741	7.193	24 %
SE ENCONTRABA CESANTE	276	879	1.155	4 %



El gráfico número 7 presenta información sobre el nivel educativo en certificaciones otorgadas a hombres y mujeres, lo que se desagrega por género. Predomina la educación media completa (52%), seguido por Universitaria completa (12%); Técnico superior completa (10%); media incompleta (8%); básica o menos (7%); universitaria incompleta (6%) y finalmente: Técnico superior incompleta (5%). Como se aprecia en la figura, no se vislumbran diferencias relevantes por género para cada tramo educativo. De todas formas, cabe señalar que el 15% de mujeres tiene educación universitaria completa, en contraste con el 11% de los hombres.

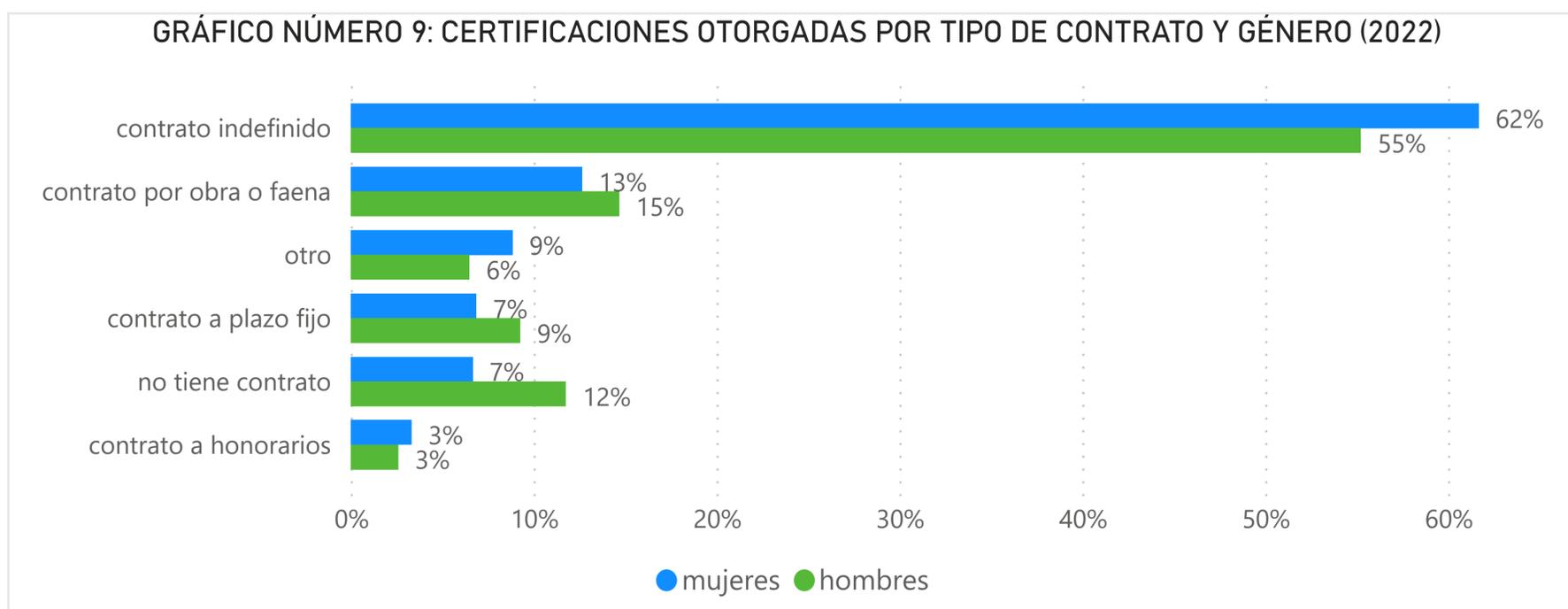


En referencia al perfil laboral de certificados y certificadas para el año 2022. La mayor parte de las personas certificadas, son trabajadores que se iniciaron en laboralmente a una edad temprana. El 86% se inició en el mundo del trabajo con 20 años o menos. Respecto de la experiencia laboral, en el 64% de las certificaciones otorgadas, la personas contaba con 4 años o más de experiencia en el oficio en el cual se estaban evaluando. El gráfico número 8 da cuenta de la experiencia laboral según sector. Destacan sobre el promedio: educación (89%), transporte y logística (82%) y minería metálica (74%). Por contraparte bajo el promedio destacan Servicios (53%), Elaboración de alimentos y bebidas (51%), suministro de gas, electricidad y agua (40%) y servicios financieros y de seguros 0%. En este caso, únicamente se registra el perfil administrativo de operaciones, con 99 certificaciones otorgadas en 2022.

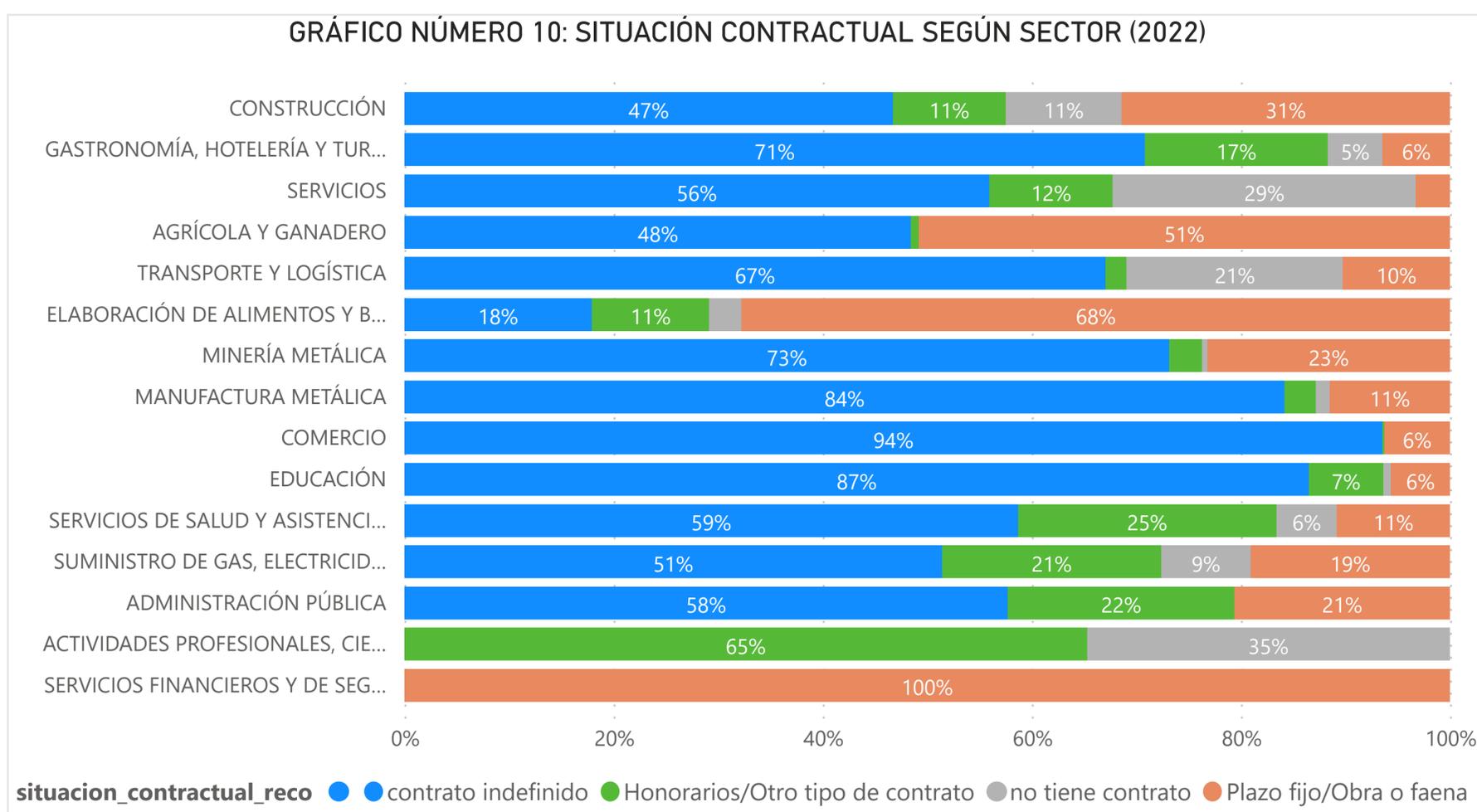




Para el año 2022, del total de certificaciones otorgadas, en el 88% de los casos la persona declaró encontrarse trabajando. El gráfico número 9, presenta la situación contractual de quienes afirmaron estar trabajando en 2022. El 57% declaraba contar con un contrato indefinido; 14% con contrato por obra/ faena; 8% contrato a plazo fijo. Otro 10% declara que no cuenta con contrato, otro (7%) y contrato a honorarios (3%). Al contrastar por género, no se vislumbran diferencias relevantes entre los grupos. De todas formas, cabe precisar que 62% de las mujeres señalar tener contrato indefinido, en contraste con el 55% de los hombres. Por otro lado, el 12% de los hombres no declara no tener contrato, comparado con el 7% de mujeres. Dos sectores concentran el 80% de las certificaciones, donde la persona señala estar cesante, estos son: construcción (69%) y gastronomía, hotelería y turismo (11%). Los anterior cobra sentido, considerando la importancia de estos dos sectores.

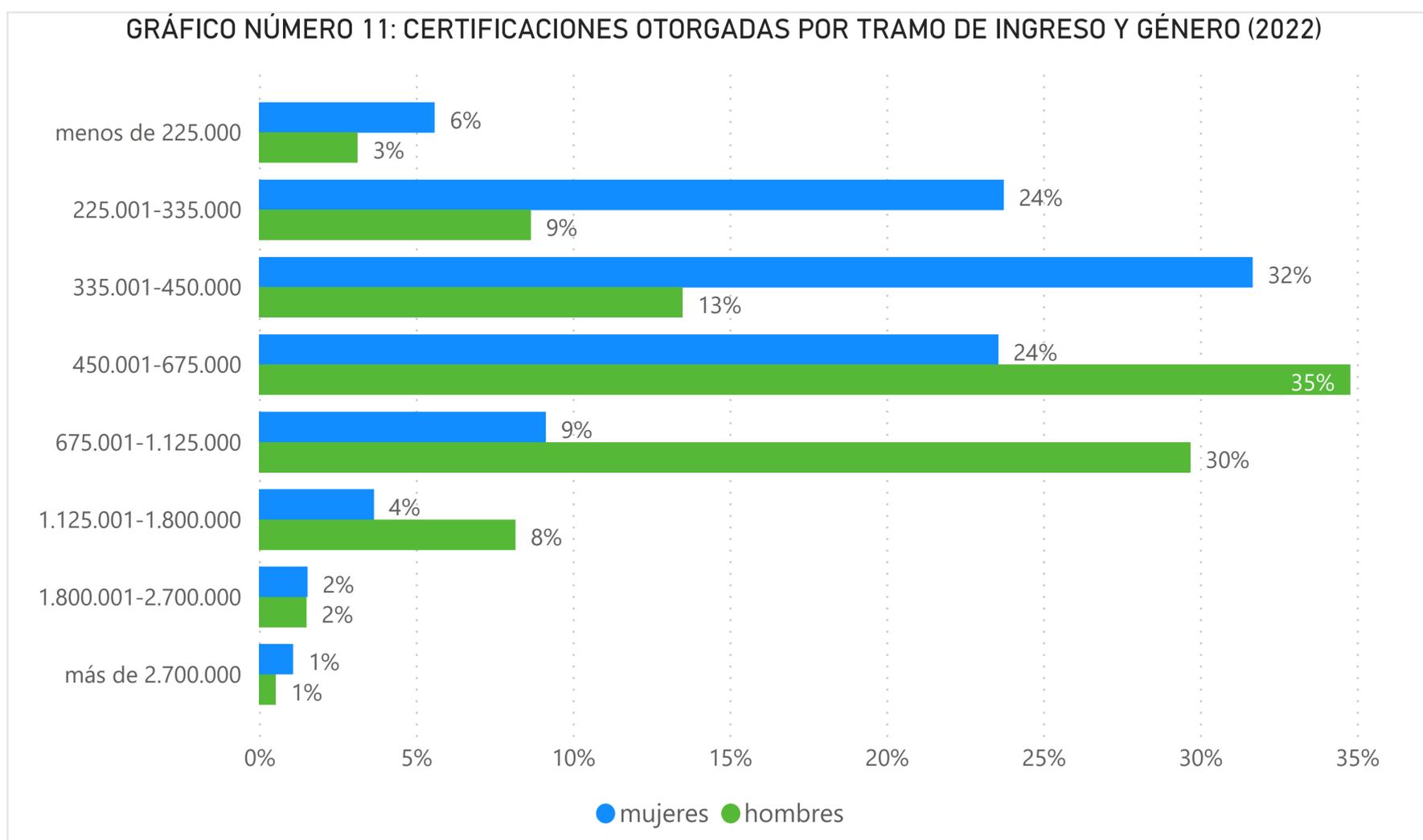


El gráfico número 10 presenta la situación contractual desagregada por sector. Para facilitar la lectura del gráfico, se han fundido las categorías "contrato a plazo fijo" y "por obra o faena" y, además, las categorías "contrato a honorarios" y "otro tipo de contrato", contemplando el año 2022. Como se observa en la figura, existen diferencias entre los distintos sectores. Hay tres sectores que destacan por su alta proporción del contrato de tipo indefinido: comercio (94%); educación (87%) y manufactura metálica (84%). Por contraparte, sectores presentan una proporción alta de beneficiarios y beneficiarias sin contrato: Actividades profesionales, científicas y técnicas (35%); servicios (29%) y transporte y logística (21%). En el sector servicios, la situación puede entenderse por una alta concentración de personas sin contrato en los perfiles reciclador(a) de base y reciclador(a) avanzado. En transporte y logística, se explica por la alta cantidad en: conductor o conductora de taxi colectivo, que no tiene contrato. Finalmente, hay sectores que destacan por su alta proporción de contratos a plazo fijo/por obra: servicios financieros y de seguros (100%); Elaboración de alimentos y bebidas (68%) y agrícola y ganadero (51%).





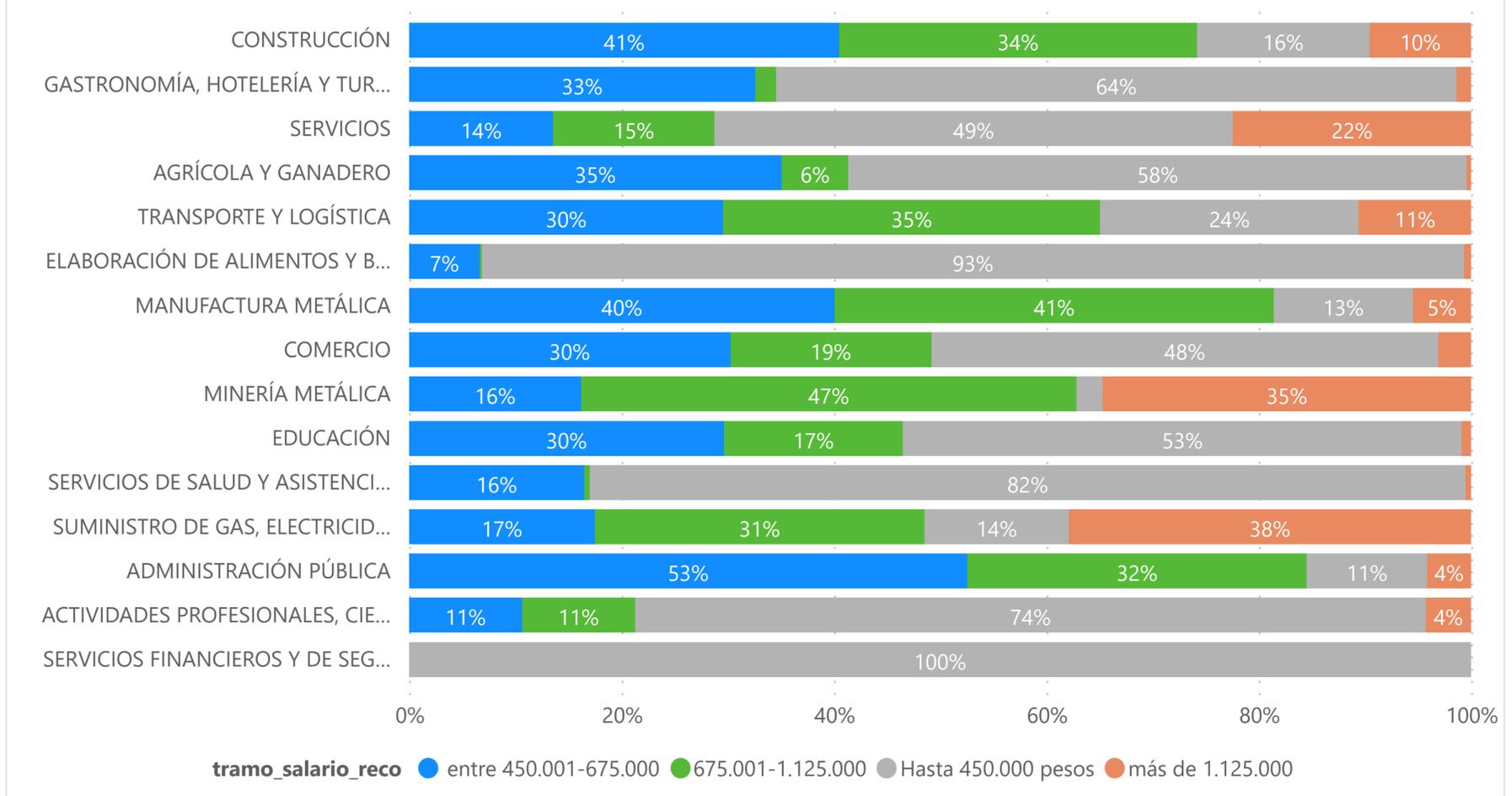
El gráfico número 11 da cuenta del ingreso por tramos declarado por beneficiarios y beneficiarias de ChileValora durante el año 2022. Los tramos que concentran mayor cantidad de certificaciones corresponden a: 450.001-675.000 (31%); 675.001-1.125.000 (23%); 335.001-450.000 (19%) y 225.001-335.000 (14%), agrupando en conjunto el 87% del total. Como se aprecia en la figura, se evidencian diferencias relevantes según género. Las mujeres se presentan menor distribución salarial. Una evidencia de ello, es que un 39% de las mujeres certificadas gana sobre 450.000 pesos. En el caso de los hombres, el 75 % supera este umbral de ingreso.



El gráfico número 12 presenta distintos tramos de ingreso por sector. Esto, según el ingreso declarado por certificados y certificadas al momento de iniciar el proceso de Evaluación y Certificación de competencias laborales durante 2022. Aquellos sectores que destacan por ingresos sobre 450.000 son: minería metálica (97%), administración pública (89%), manufactura metálica (87%), suministro de gas, electricidad y agua (86%) y construcción (84%). De estos, construcción y Minería Metálica, tienen una fuerte presencia de certificados hombres. Por contraparte, entre aquellos con mayor proporción de ingresos por debajo de los 450.000, destacan dos sectores. Elaboración de alimentos y bebidas con 93% y servicios de Salud y Asistencia Social (82%). Para el tramo de altos ingresos, es posible destacar perfiles como: auditor(a) energético, con 57% de personas que declaran ganar más de 1.125.000. El mismo porcentaje para gestor(a) de inclusión laboral. Le siguen: operador(a) de excavadoras (46%); conductor(a) de sustancias peligrosas (44%) y supervisor(a) portuario (36%).



GRÁFICO NÚMERO 12: TRAMO DE INGRESO SEGÚN SECTOR (2022)



4. DURACIÓN Y FINANCIAMIENTO DEL PROCESO

El proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales puede ser entendido en tres etapas: (i) Elegibilidad: Se evalúa si el candidato reúne los requisitos necesarios para participar del proceso. En esta etapa, se consideran también las actividades de reclutamiento de las personas interesadas en certificarse. (ii) Evaluación: Se aplica una serie de instrumentos con el propósito verificar que el candidato cumpla con los estándares de desempeño asociados al perfil de competencias laborales. Esta etapa, culmina con la recomendación del evaluador respecto de si la persona recibirá – o no- certificación y (c) Certificación: El comité técnico del Centro de Evaluación y Certificación, tomará la decisión, según la recomendación del evaluador. Dicho comité, considera además el resultado de la auditoría. Esta verifica que el proceso haya cumplido con los estándares metodológicos exigidos por ChileValora. La etapa señalada, 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 para el año 2022. Para cada etapa y para la duración total, se presentan los indicadores estadísticos, media y mediana. La duración media de la totalidad del proceso – desde la etapa de Elegibilidad, hasta que termina la etapa de certificación – es de 90 días, con una mediana de 70 días. Según indica la mediana, para la totalidad del proceso, es posible afirmar que en el 50% de los casos tarda menos de 70 días. Sobre los factores que podrían explicar la duración, cabe precisar que esta no es de exclusiva responsabilidad de los Centros de evaluación y certificación. Los centros se relacionan con tres actores: empresas/entidades, invitadas a participar para que evalúen a sus trabajadores; SENCE, quien financia la certificación y efectúa el proceso de pago y ChileValora, que supervisa y valida metodológicamente el proceso. Por lo tanto, se requeriría mayor nivel de análisis, además de contar con información adicional, que permita comprender con precisión los factores que inciden respecto duración total del proceso de Evaluación y Certificación.

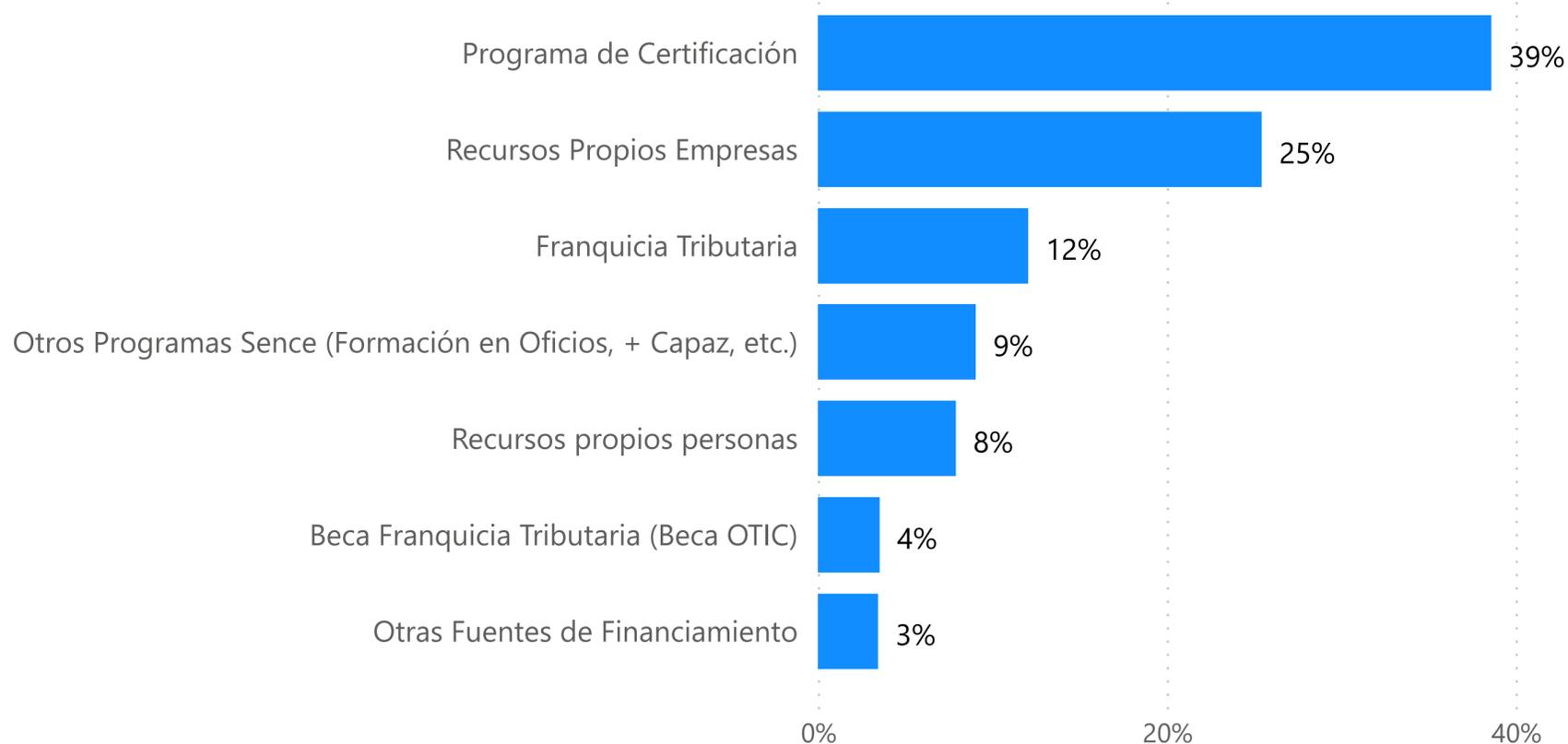
TABLA NÚMERO 5: DURACIÓN DEL PROCESO

ETAPAS	MEDIA	MEDIANA
DURACIÓN ETAPA DE ELEGIBILIDAD	18	8
DURACIÓN ETAPA DE EVALUACIÓN	38	26
DURACIÓN ETAPA DE CERTIFICACIÓN	34	25
DURACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN	90	70

El gráfico número 13 presenta la forma en que se distribuyen los distintos mecanismos de financiamiento del proceso de certificación para el año 2022. El mecanismo de financiamiento más relevante es: el programa de certificación (39%) seguido por: recursos propios empresas (25%); Franquicia Tributaria (12%); Otros Programas SENCE (9%); Recursos propios personas (8%), Beca Franquicia Tributaria (Beca OTIC; 4%) y Otras Fuentes de Financiamiento (3%). La fuente mayoritaria para 2022 es el programa de Certificación de SENCE. Esta entidad financia la certificación por medio de un subsidio, canalizado a través de procesos de licitación pública. La Beca OTIC, son los remanentes de segundo y tercer año de la franquicia tributaria, que son administrados por las OTIC, pero que no fueron ejecutados por las empresas a ella, por lo que una parte de éstos, son destinados a la certificación.

Por otro lado, la Franquicia tributaria es un incentivo tributario que permite a las empresas clasificadas como contribuyentes de Primera Categoría, descontar del impuesto a pagar, aquellos montos invertidos en programas de capacitación y/o evaluación y Certificación de competencias laborales para trabajadores de la propia empresa, potenciales trabajadores o extrabajadores. El mecanismo en particular experimentó una baja en 2021 y 2022 (12%) respecto de años como 2019 y 2020, donde superó el 20%. Se esperaría que este tipo de mecanismo tenga un uso relevante por parte de las empresas. Lo anterior, podría ser considerado como una probable señal de interés de las empresas en la certificación. Por otro lado, cabe señalar el positivo registro de: Recursos propios empresas y recursos propios personas, los que alcanzan en conjunto el 33% del financiamiento para los procesos del año. Según lo observado, se experimenta una mejora respecto de 2020 (20%) y 2021 (26%).

GRÁFICO NÚMERO 13: FINANCIAMIENTO DE LA CERTIFICACIÓN (2022)



A continuación, se analiza cómo se comporta el financiamiento de la certificación por sector para el año 2022. Se analizan 3 fuentes de financiamiento: Franquicia tributaria, recursos propios empresas y recursos propios personas. Como se indica con anterioridad, que se utilicen estos mecanismos entrega una señal sobre el interés por la certificación. Lo anterior, dado que ya sea empresas (parcialmente con FT) o personas, efectúan una inversión de recursos. La tabla número 6 señala el uso de los tres mecanismos mencionados, además de la suma de estos.

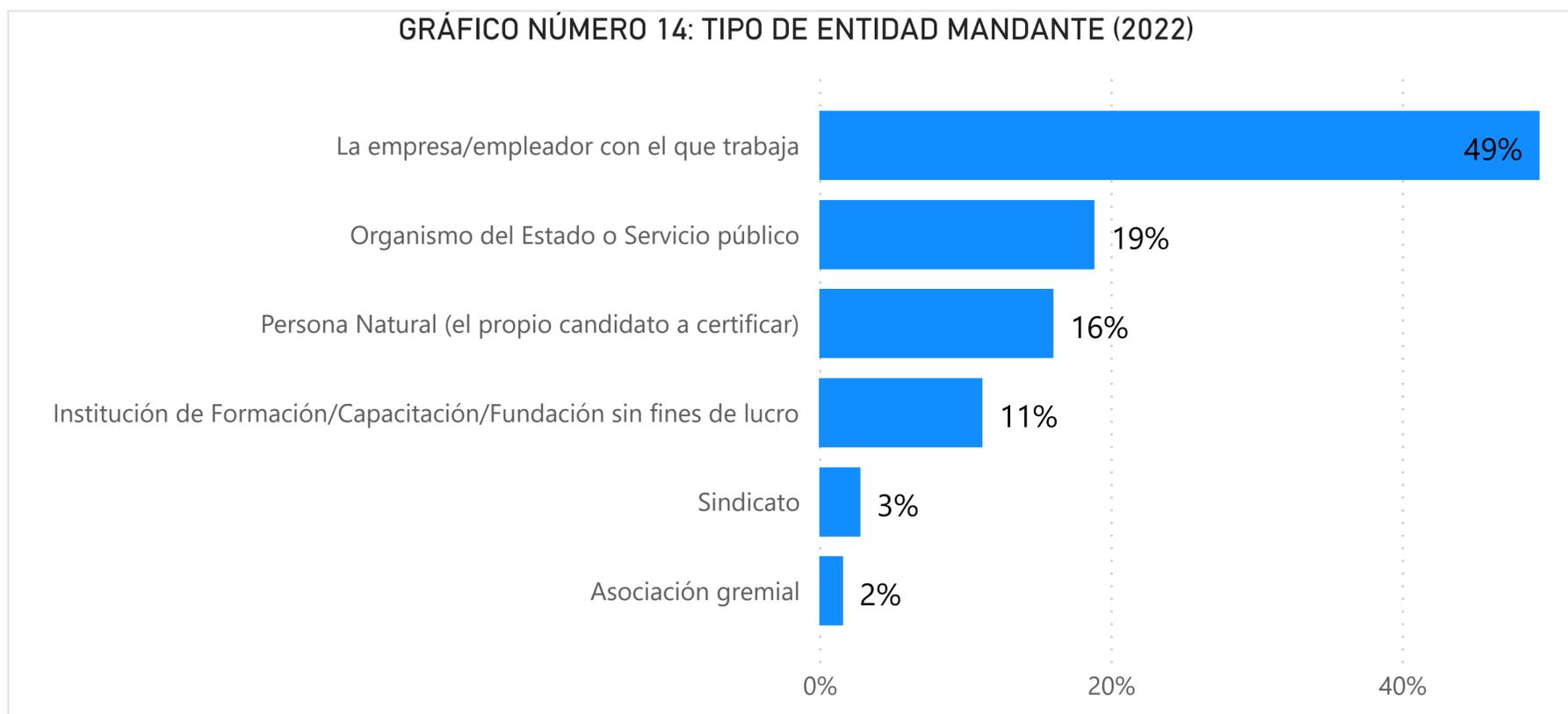
En primer lugar, destacan sectores en que una parte relevante del financiamiento se hace con cargo a los recursos propios personas/empresas o la franquicia tributaria. Siguen: Minería Metálica (68%); Construcción (65%); servicios (61%) y educación (51%). En el caso de Minería Metálica predomina el uso de recursos de la empresa, por sobre la Franquicia Tributaria. Dicha situación 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.

Por otro lado, se identifica un segundo grupo, que hace una baja utilización – o ninguna - de las fuentes señaladas. Sectores como: GHT (19%); Agrícola y Ganadero (16%) y Manufactura Metálica (10%). Finalmente, con 0%, se identifican: Actividades profesionales, científicas y técnicas; servicios financieros y de seguros, además de administración pública. Es decir, que para para estos sectores , el financiamiento fue exclusivamente público en 2022.

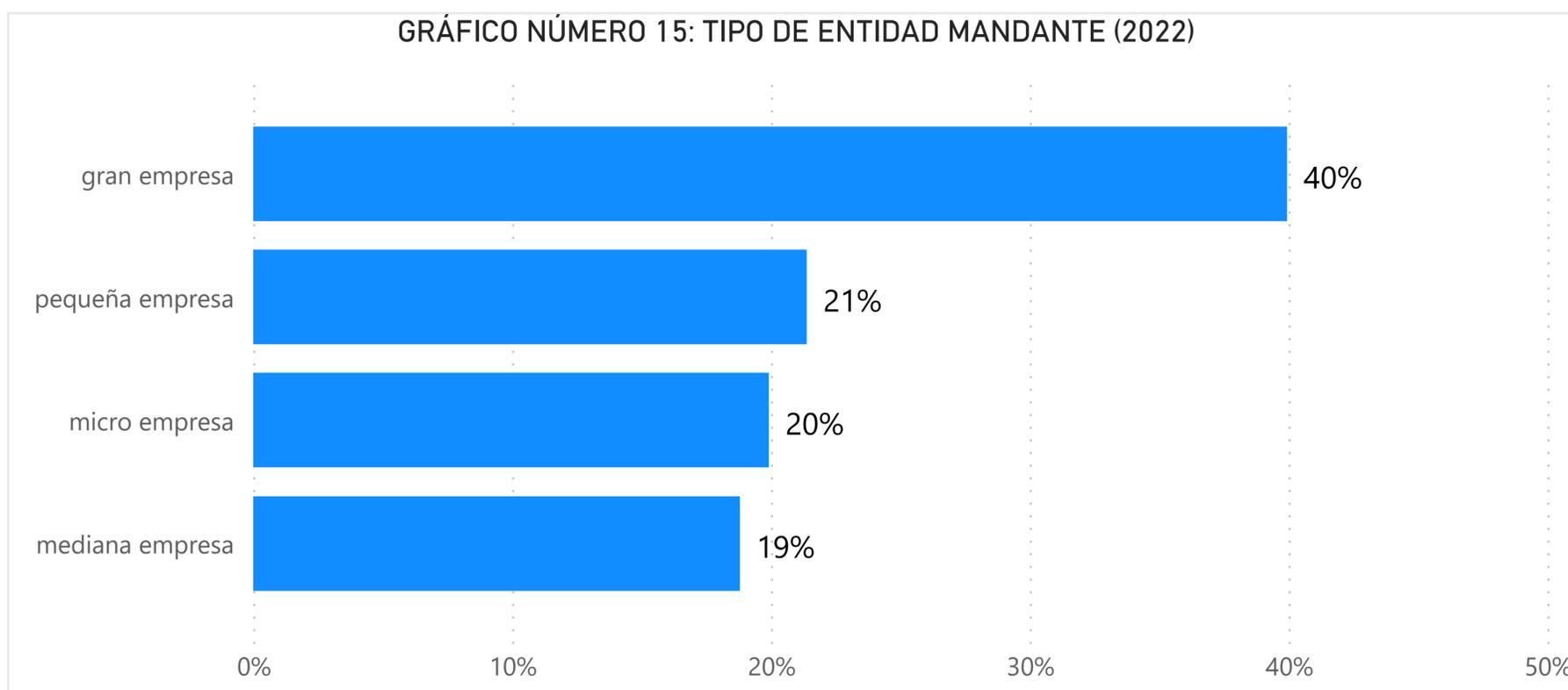
sector	FT	personas	empresa	SUMA
MINERÍA METÁLICA	10 %	4 %	54 %	68 %
CONSTRUCCIÓN	8 %	18 %	40 %	65 %
SERVICIOS	19 %	5 %	36 %	61 %
EDUCACIÓN	48 %	0 %	2 %	51 %
SUMINISTRO DE GAS, ELECTRICIDAD Y AGUA	0 %	0 %	48 %	48 %
SERVICIOS DE SALUD Y ASISTENCIA SOCIAL	31 %	0 %	12 %	43 %
ELABORACIÓN DE ALIMENTOS Y BEBIDAS	18 %	0 %	8 %	27 %
TRANSPORTE Y LOGÍSTICA	17 %	0 %	8 %	26 %
GASTRONOMÍA, HOTELERÍA Y TURISMO	10 %	0 %	9 %	19 %
AGRÍCOLA Y GANADERO	15 %	0 %	1 %	16 %
COMERCIO	10 %	0 %	3 %	14 %
MANUFACTURA METÁLICA	1 %	0 %	9 %	10 %
ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	0 %	0 %	0 %	0 %
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	0 %	0 %	0 %	0 %
SERVICIOS FINANCIEROS Y DE SEGUROS	0 %	0 %	0 %	0 %

5. ENTIDADES PARTICIPANTES DEL PROCESO

El gráfico número 14 da cuenta del tipo de entidad mandante para cada proceso de Evaluación durante el año 2022. La figura presenta el porcentaje de procesos para cada tipo de mandante. Según lo anterior, destacan: La empresa/empleador con el que trabaja (49%), le siguen: Organismo del Estado o Servicio Público (18%), Persona natural (El propio candidato a certificar; 17%); Instituciones, considerando tres grupos (Formación, Capacitación y Fundación sin fines de lucro; 12%); Sindicato (3%) y Asociación Gremial (2%).



De las entidades participantes identificadas como empresa, en el gráfico número 15 se analiza su tamaño, según el criterio de la cantidad de trabajadores contratados. La información es entregada por SII, dado el contexto del convenio de traspaso de información que se tiene con dicha entidad. No se cuenta con información sobre el número de trabajadores en el 30% de los casos. Según la información que se encuentra disponible, la categoría con mayor cantidad de empresas es: "gran empresa" (40%), seguida por: pequeña empresa (21%), micro empresa (20%) y mediana empresa (19%). Estas últimas tres categorías agrupan en conjunto, el 60% del total para el año 2022.



6.CONCLUSIONES

Durante el año 2022, se efectuaron 18.939 procesos de Evaluación y Certificación de competencias laborales, con una tasa de aprobación del 88%, levemente por debajo del registro histórico. Para las certificaciones otorgadas, el 36% corresponde a participación femenina. De la totalidad de certificaciones otorgadas, los cinco sectores que acumulan más certificaciones para 2022 corresponden a: Construcción (36%); Gastronomía, Hotelería y Turismo (18%); Servicios (11%); Agrícola y ganadero (6%) y Transporte y Logística (5,9%). Estos sectores en conjunto, agrupan el 76%.

Al considerar la edad de las personas, precisa mencionar que el promedio es de 40 años (hombres:40/mujeres:41). Respecto de la mediana, esta es de 39 años (hombres: 38/mujeres: 41), mientras que el percentil 75, corta en 49 años. Es decir, que el 75% de certificados y certificadas en 2022, tiene 49 años o menos. Respecto del nivel educativo de las personas certificadas en 2022, se verifica que en el 76% de las certificaciones otorgadas, el beneficiario o beneficiaria cuenta con educación media completa o menos. Por contraparte, el 10% cuenta con educación superior técnica completa; mientras el 6% registra educación universitaria completa.

Para beneficiarios y beneficiarias migrantes, se experimenta un aumento proporcional en las certificaciones respecto del total histórico (4%), logrando un 7% durante el año 2022. Cabe mencionar, que el año 2022 es el que presenta mayor cantidad de certificaciones otorgadas a migrantes a nivel histórico. Por otro lado, de las certificaciones en 2022, el 10% correspondieron a beneficiarios y beneficiarias que señalaron pertenecer a un pueblo originario.

Finalmente, parecen mantenerse las brechas de ingreso entre hombres y mujeres a nivel general. Una aproximación a ello es la proporción de mujeres que declara superar los 450.000 mil pesos mensuales, proporción que corresponde a un 39%. En contraste, el 75% de los hombres certificados indica ganar sobre 450.000. En términos generales, para el año 2022 pueden identificarse elementos/características de la certificación que podrían ser considerados como estables a lo largo del tiempo. Sobre ello, destacan aspectos como: participación femenina, edad de los beneficiarios y beneficiarias, además del nivel de aprobación de los procesos de Evaluación, el que se mantiene en torno al 90% (88% en 2022).

Por otro lado, se experimentan cambios en el año 2022 respecto de las tendencias históricas. Un ejemplo es la importancia que adquiere el sector servicios, lo que se explica principalmente por el aumento en el perfil gestor(a) de inclusión laboral durante la última parte de 2022. En la misma línea, parecen consolidarse en importancia en los últimos años sectores como: construcción y GHT. Esto último, por la importancia de perfiles que han sido utilizados como certificación habilitante. Entre estos destacan: instalador (a) eléctrico clase D además de, manipulador(a) del programa de alimentación escolar, siendo los perfiles con mayor certificación a nivel histórico.

Respecto del financiamiento de la certificación, según se menciona con anterioridad, el uso de franquicia sufrió una baja en 2021 y 2022 (12%) en comparación con años como 2019 y 2020, cuando superó el 20%. Se esperaría que este mecanismo sea valorado de las empresas. El uso de la franquicia tributaria, podría leerse una probable señal de interés de las empresas en la certificación, y potencialmente como una herramienta que contribuya con algunos procesos internos.

En el caso de las fuentes de financiamiento: recursos propios empresas y recursos propios personas, alcanzan en conjunto el 33% del financiamiento para 2022. Podría señalarse que estos mecanismos recuperan su nivel de participación alcanzado en 2019, en términos porcentuales. Específicamente, los recursos propios de la persona en 2022 se alcanza el 8%. Este registro supera comparativamente a todos los años anteriores, cuyo máximo era 4%. Como podría esperarse, tres perfiles concentran el financiamiento propio de la persona: instalador(a) eléctrico clase D (65%); instalador(a) de gas clase 3 (22%) y gestor(a) de inclusión laboral (7%).

