



Comisión Sistema Nacional de Certificación  
de Competencias Laborales

## **Reporte de Evaluaciones Efectuadas y Certificaciones Otorgadas en el periodo 2022-2023**



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 periodo comprendido entre el año 2022 y el primer cuatrimestre de 2023. La ley que origina a ChileValora fue promulgada durante el segundo semestre de 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. Esto, al amparo del Programa Chile Califica y su principal organismo ejecutor, la Fundación Chile. Por lo tanto, el informe extiende su período de análisis desde el año 2022 hasta abril del año 2023. La institucionalidad actual del sistema, terminó de instalarse al término del año 2012. Antes, los procesos de evaluación y certificación eran ejecutados por los gremios empresariales, esto bajo la supervisión de la Fundación Chile. Al cierre de 2012 y principios de 2013, comienzan la operación de los primeros Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales. La ley asigna a estas entidades la responsabilidad de reclutar a las personas interesadas en evaluarse, verificar que cumplan los requisitos y efectuar la evaluación. Esto, en conformidad con los procedimientos metodológicos establecidos por ChileValora.

La información del presente informe se extrae de los registros administrativos de ChileValora. A partir de mayo del año 2019 se introduce la plataforma Panal, para recopilar y sistematizar la información sobre el Proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales. Esta, 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 que este finaliza. La plataforma permite consignar mayor cantidad de información, particularmente de aquellos que participan del proceso. Esto es posible gracias a la colaboración de los Centros de Evaluación y Certificación. Desde hace algunos años, se tiene acceso a información de entidades públicas, como son: Registro Civil y Servicio de Impuestos Internos (SII).

Previo a la presentación de los resultados para el periodo (2022-2023 abril), se presenta una tabla número 1, que compara: Los resultados del proceso para 2022-2023 abril y los resultados históricos del sistema. Respecto de ello, la tabla refiere a elementos relevantes del sistema de Certificación. Como se aprecia en la figura, hay registros en que el periodo 2022-2023 difieren de los datos históricos. Por ejemplo, parece haber una mejora de la proporción de certificados y certificadas que declaran contar con educación universitaria completa (2022-2023: 16%; HISTÓRICO: 7%). 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 2022-2023 (abril), ocupa el 34% de las certificaciones otorgadas. La tendencia señalada viene registrándose a lo largo de los últimos años.

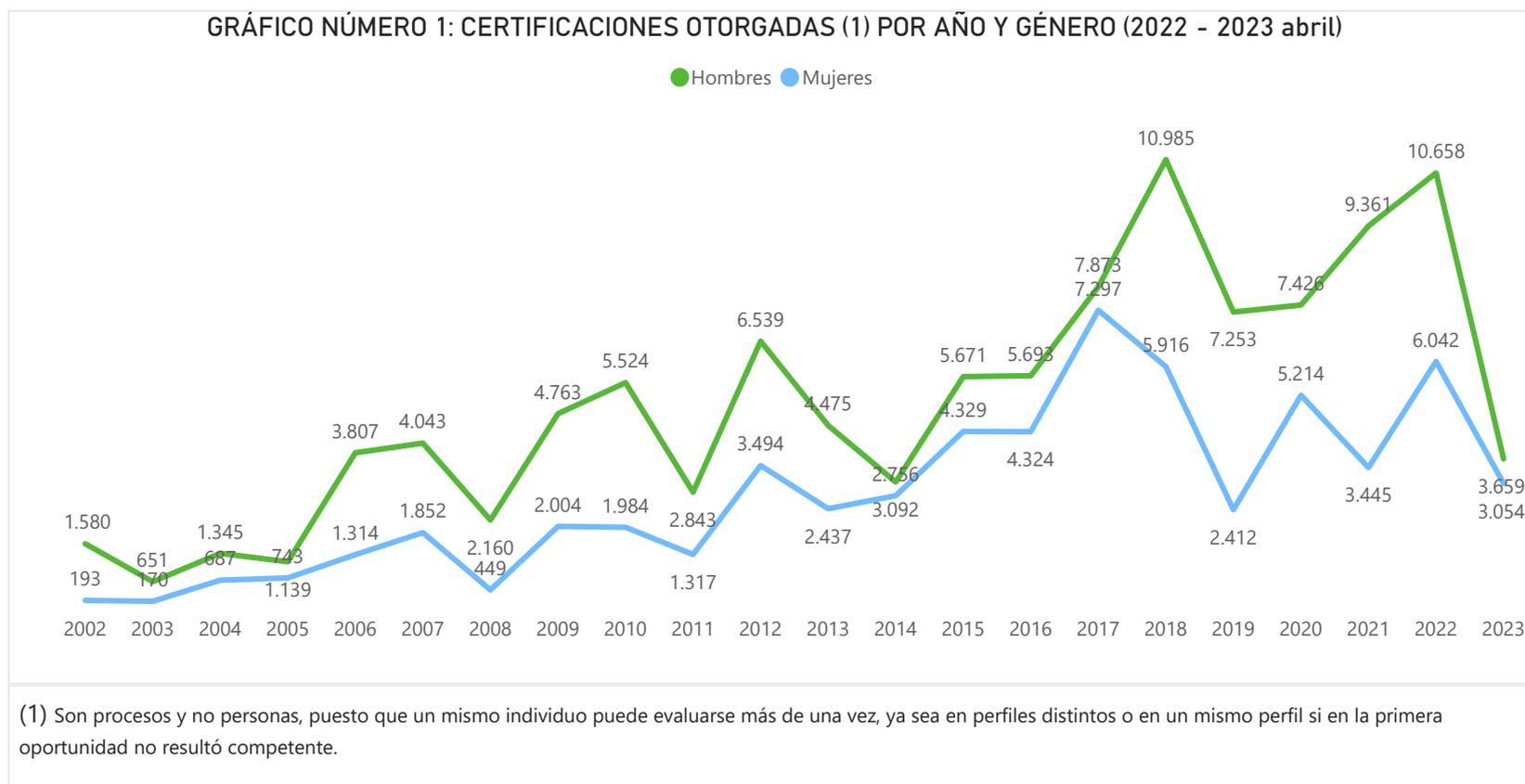
El presente documento se compone de las siguientes secciones : Introducción (1). En la sección siguiente (2), se incluye una caracterización sociodemográfica de certificados/as. La sección (3) refiere al perfil educativo y laboral de certificados/as. El apartado (4) aborda algunas características de los procesos, específicamente duración y financiamiento. El apartado número (5) analiza la evolución de la participación de entidades durante el periodo 2022-2023 abril. Finalmente, en el apartado (6) se ofrece una síntesis de los resultados más relevantes.

INDICADOR	2002-2023	2022-2023
CERTIFICACIONES OTORGADAS	171.973	23.413
PROCESOS	190.635	26.976
% DE CERTIFICACIONES A MUJERES	36%	39%
PROMEDIO DE EDAD	39	40
CERTIFICACIONES OTORGADAS A MIGRANTES	4%	7%
ENSEÑANZA MEDIA COMPLETA	55%	49%
INGRESOS: MÁS DE 450.000	61%	66%
4 O MÁS AÑOS DE EXPERIENCIA	66%	62%
ENSEÑANZA UNIVERSITARIA COMPLETA	7%	16%
ENSEÑANZA SUPERIOR TP COMPLETA	8%	11%
PERTENENCIA A PUEBLOS ORIGINARIOS	9%	10%
% DE PROCESOS QUE CULMINAN EN CERTIFICACIÓN	90%	87%
SECTORES MÁS CERTIFICADOS	construcción (20%); GHT (18%); agrícola ganadero (14%)	construcción (34%); servicios (16%); GHT (15%)



## 2. CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

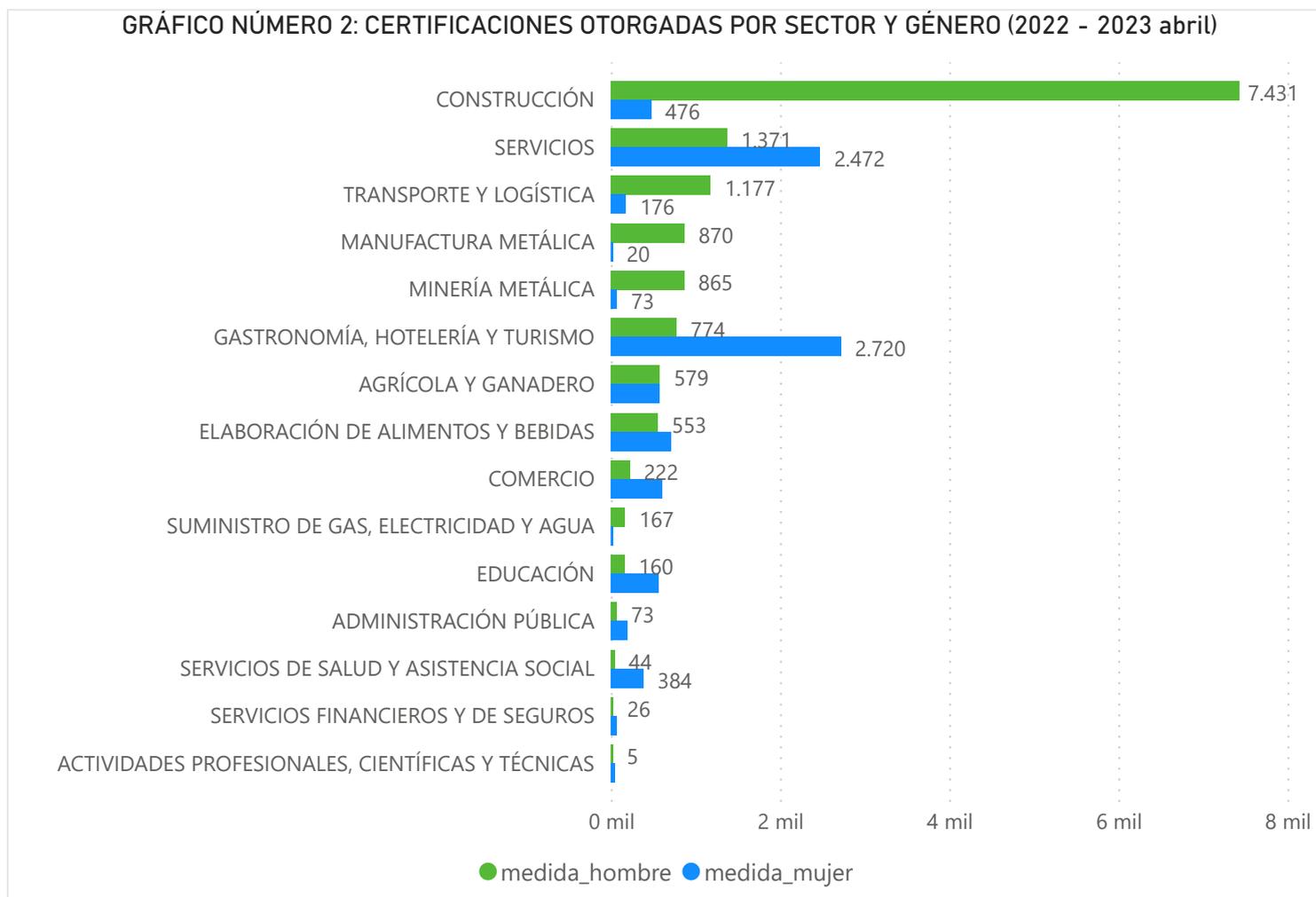
Durante el año 2022-2023 se efectuaron 26.976 procesos de Evaluación y Certificación de competencias laborales, donde se registraron 23.413 certificaciones otorgadas. El 87% del total de procesos culminaron exitosamente. Es decir; que la persona fue declarada como competente y fue certificada. De las certificaciones otorgadas en 2022, el 39% de estas correspondió a mujeres. En el gráfico número 1 se presenta la distribución de certificaciones por año y género. Sobre ello, la participación femenina, representa aproximadamente la tercera parte del total (35%). Para el periodo analizado (2022 - 2023), la participación femenina aumenta al 39%. Esta participación, que se ubica levemente por sobre el registro histórico, podría explicarse en parte por la relevancia del perfil "gestor(a) de inclusión laboral, perfil que cuenta con una participación femenina bastante alta (76%).





Para el periodo 2022-2023, el sector construcción lidera las certificaciones otorgadas, con un 34%. Le siguen: servicios (16%) y gastronomía, hotelería y turismo (GHT) con 15%. Como se aprecia en el gráfico número 2, algunos sectores presentan una alta participación femenina: Servicios de salud y asistencia social (90%); Actividades profesionales, científicas y técnicas 90%); GHT (78%); Educación (74%); Comercio (73%); además de servicios financieros y de seguros (71%). Se destaca la presencia femenina en el sector servicios (64%). Como se indica con anterioridad, esto puede entenderse en parte por la alta presencia femenina en el perfil gestor(a) de inclusión laboral.

GRÁFICO NÚMERO 2: CERTIFICACIONES OTORGADAS POR SECTOR Y GÉNERO (2022 - 2023 abril)



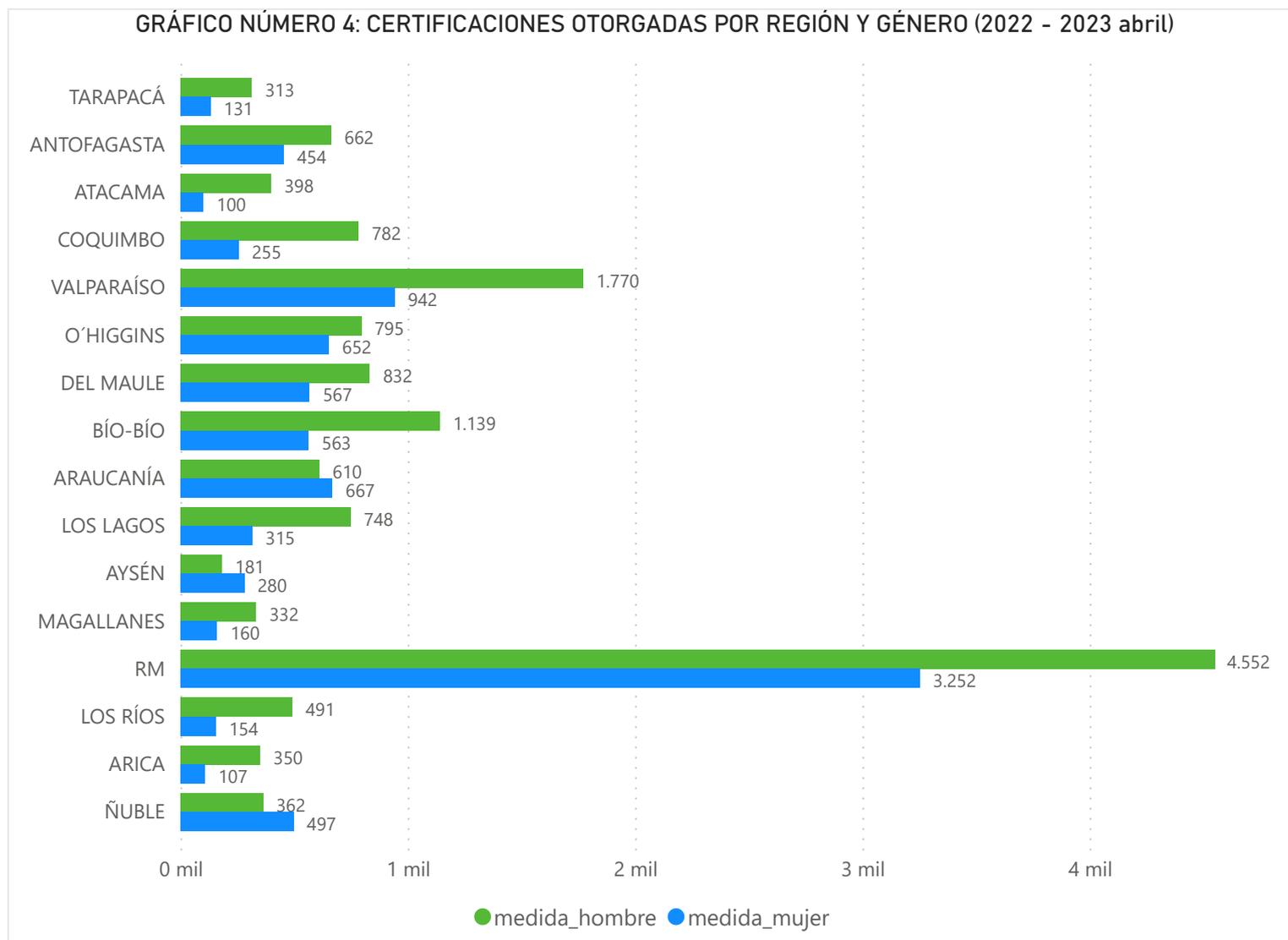
El gráfico número 3 presenta los 10 perfiles con mayor cantidad de certificaciones durante el periodo 2022-2023. En conjunto, estas concentran el 58% del total, para el periodo señalado. Similar a los registros anteriores, el perfil con la mayor cantidad de certificaciones corresponde a instalador(a) eléctrico clase D con 20%. Le sigue el perfil gestor(a) de inclusión laboral con el 11% de las certificaciones del periodo. La lista sigue con los perfiles: instalador de gas clase 3 (6%); manipulador(a) del programa de alimentación escolar (6%) y reciclador(a) de base (4%).

En el caso del ya mencionado perfil gestor(a) de inclusión laboral, su relevancia se explica 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.

GRÁFICO NÚMERO 3:PERFILES MÁS CERTIFICADOS (2022 - 2023 abril)



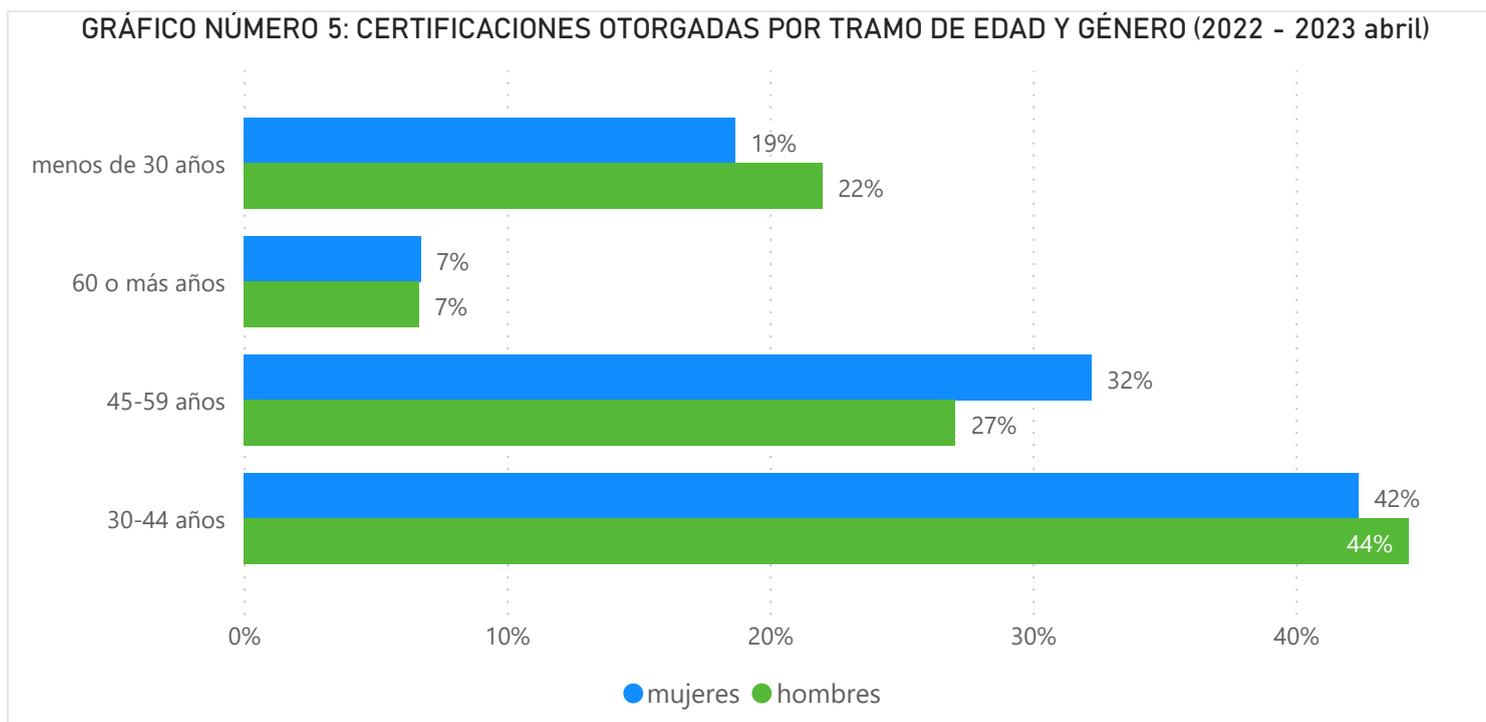
En la mayor parte de las regiones, la distribución por género de las certificaciones otorgadas favorece mayoritariamente a los hombres. Dicho patrón de certificaciones podría entenderse por las características de cada zona. En el gráfico número 4, se aprecia que las regiones con menor presencia femenina corresponden a las zonas mineras : Tarapacá, Atacama y Coquimbo, a excepción de Antofagasta, que presenta un 41% de participación femenina. Precisa 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 (alrededor del 65%). Por contraparte, las regiones de mayor participación femenina: Aysén (54%); Ñuble (54%); Maule (43%); O'Higgins (41%) y Araucanía (37%). La participación femenina en dichas regiones, podría explicarse por el perfil manipulador(a) del programa de alimentación escolar, cuya presencia es relevante en dichas regiones.





El gráfico número 5 presenta la distribución de personas certificadas según género y tramo de edad, para el año 2022 y el primer cuatrimestre de 2023. La media de edad (40) y la mediana (39) son bastante cercanas, esto indicaría la existencia de una distribución relativamente normal en la edad de las personas participantes.

En el 93% de las certificaciones otorgadas, la persona beneficiaria señala tener menos de 60 años al momento de certificarse. El tramo mayoritario corresponde a 30-44 años (46%) seguido por 45-59 años (28%). Se destaca también la participación de la población joven – menos de 30 años – con un 19%. Tanto en el caso de los hombres como en mujeres, la media de edad es de 40 años, sucediendo lo mismo en el caso de las mujeres. En el caso de los tramos de edad, se identifica una diferencia relevante; en el grupo 45-59 años, la participación de femenina llega a un 32%, mientras la participación masculina alcanza el 27% de dicho tramo.

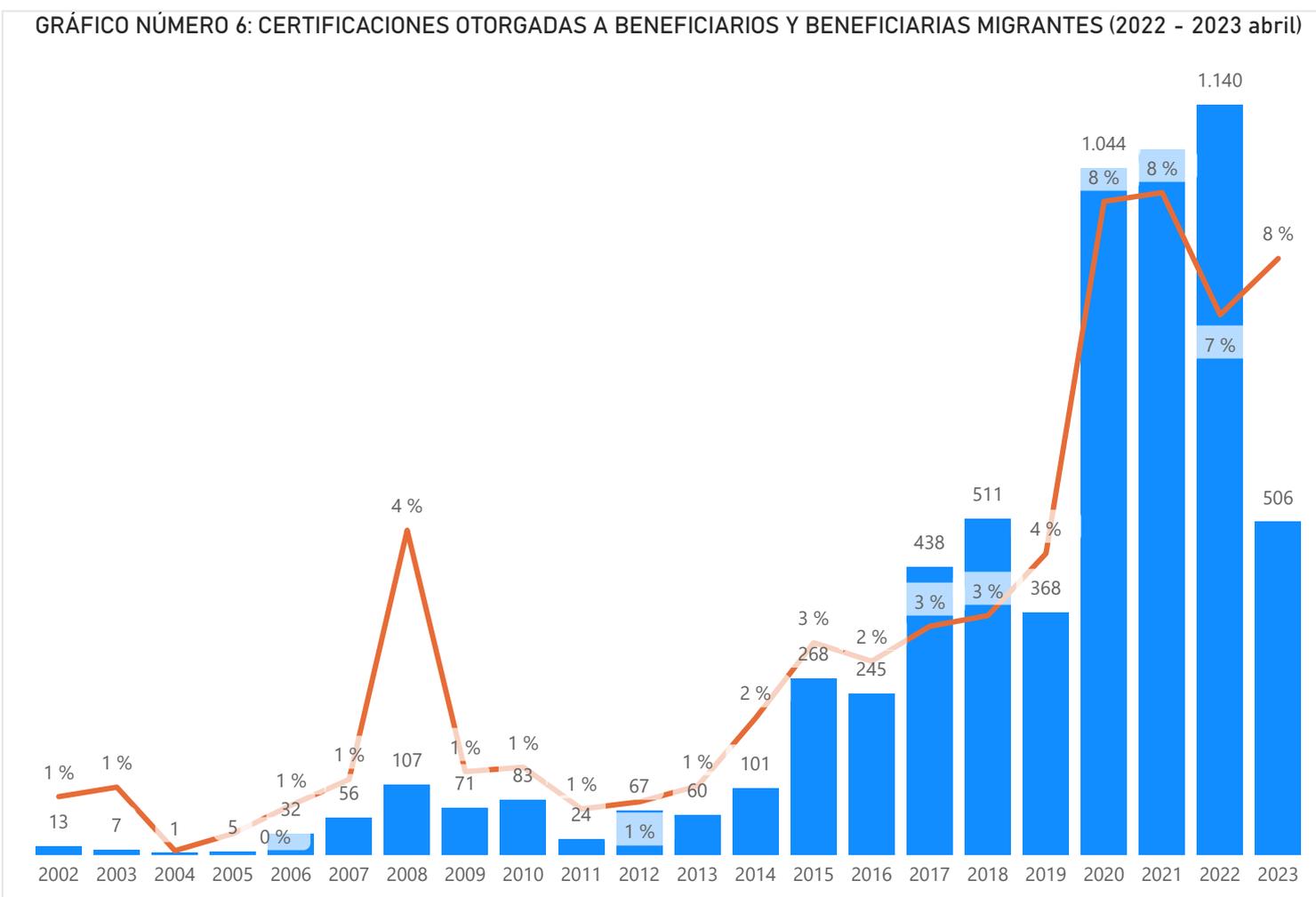




El gráfico número 6 presenta la evolución de la población migrante certificada a nivel histórico. Como se aprecia en la figura, las certificaciones otorgadas a migrantes experimentan un sostenido crecimiento de durante los últimos años. Por ejemplo, en el año 2020, la cantidad de beneficiarios migrantes más que duplica al registro de 2018 y casi triplica el de 2019. Para el año 2022, el 7% de las certificaciones, son otorgadas a población migrante. Si bien se produce una baja en comparación a los años 2020 y 2021, se evidencia un aumento a nivel absoluto. De hecho, es el año 2022, el que registra la mayor cantidad de certificaciones a población migrante. Al cierre del primer cuatrimestre del año 2023, las certificaciones otorgadas a migrantes alcanzan el 8%.

Cabe señalar que se vislumbran leves diferencias entre migrantes/no migrantes respecto de su porcentaje de aprobación. En el caso no migrantes, en el 13% del periodo 2022-2023, la persona es declarada como: "Aún no competente". En el caso del grupo migrante, dicho porcentaje aumenta a 16%. Al centrarse en el periodo de análisis, se cuenta con información sobre la nacionalidad de 700 beneficiarios y beneficiarias que reciben la certificación de ChileValora. Destacan: Venezuela (40%), Perú (20%), Colombia (12%), Bolivia (9%) y Haití (8%). Estos cinco países, concentran el 89% de las certificaciones a migrantes en el periodo 2022-2023 (abril).

GRÁFICO NÚMERO 6: CERTIFICACIONES OTORGADAS A BENEFICIARIOS Y BENEFICIARIAS MIGRANTES (2022 - 2023 abril)



La tabla número 2, entrega información sobre beneficiarios y beneficiarias que señalan pertenecen a distintos pueblos originarios reconocidos por la ley chilena, considerando el año 2022. Sobre lo mismo, es posible afirmar que en 2.147 certificaciones otorgadas (9%) el o la beneficiaria, indica pertenecer a un pueblo originario. Según esto, los grupos con mayor presencia son: Mapuche (78%), Aymará (9%) y Diaguita (7%). En términos generales, se registra mayor presencia masculina, con una participación total de 66% para el grupo definido.

**TABLA NÚMERO 2: PERTENENCIA A PUEBLOS ORIGINARIOS (2022 - 2023 abril)**

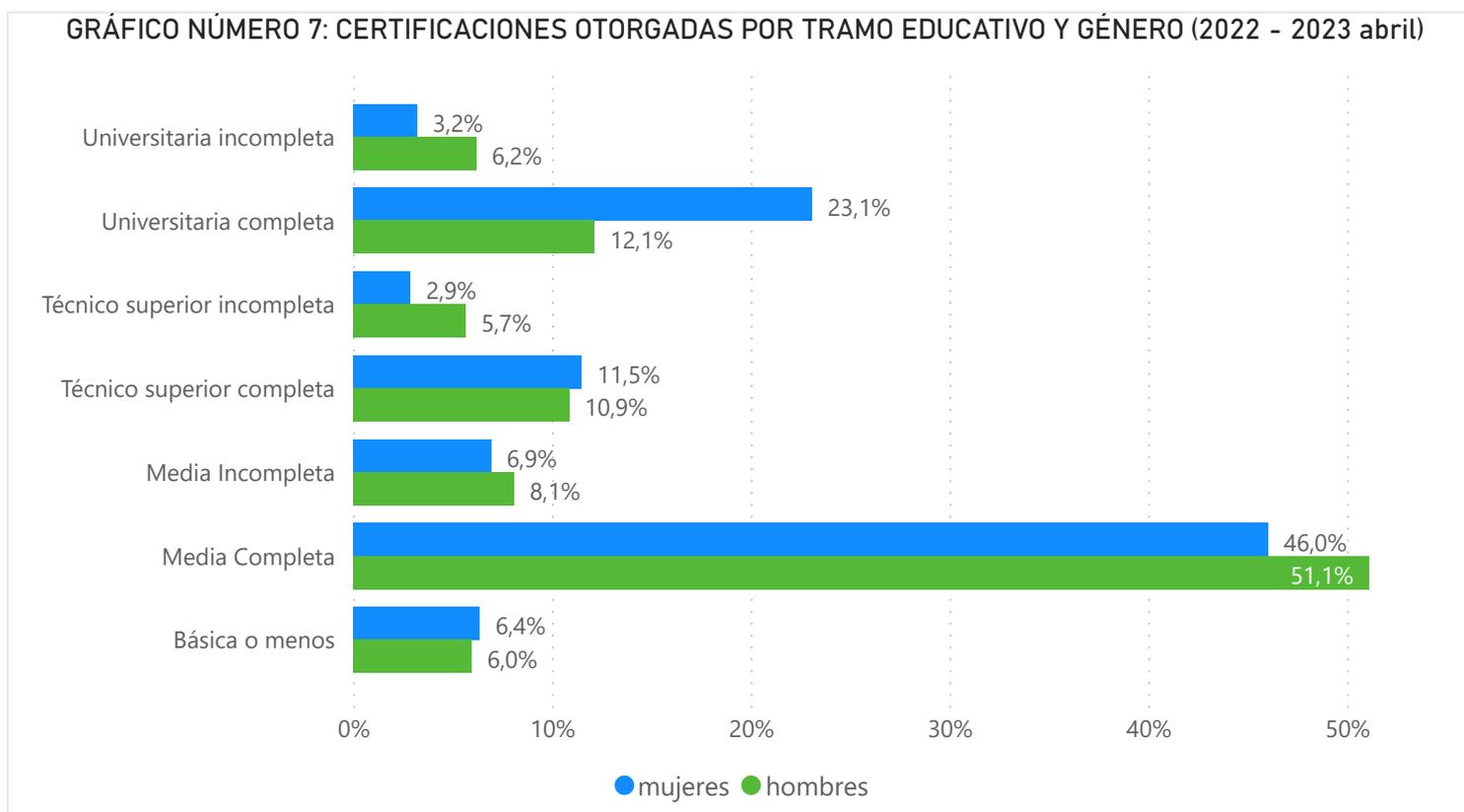
pueblo_originario_nom	MUJERES	HOMBRES	SUMA	% MUJERES	% HOMBRES
Atacameño	6	28	34	18 %	82 %
Aymará	52	143	195	27 %	73 %
Coya	5	34	39	13 %	87 %
Diaguita	39	110	149	26 %	74 %
Kawésqar o Alacalufe	0	2	2	0 %	100 %
Mapuche	613	1.065	1.678	37 %	63 %
No pertenece a ningún pueblo	8.366	12.900	21.266	39 %	61 %
Quechua	15	30	45	33 %	67 %
Rapa-Nui	0	2	2	0 %	100 %
Yagán o Yamana	0	3	3	0 %	100 %





El gráfico número 7 presenta información sobre el nivel educativo en certificaciones otorgadas a hombres y mujeres. En términos generales, predomina la educación media completa (49%), seguida por el tramo Universitaria completa (16%); Técnico superior completa (11%); media incompleta (8%); básica o menos (6%); universitaria incompleta (5%) y el grupo: 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 23% de mujeres tiene educación universitaria completa, en contraste con el 12% de los hombres.

Como se ha enunciado en el apartado introductorio, se evidencia un aumento considerable de la enseñanza universitaria completa en las certificaciones otorgadas. Para 2022-2023 se evidencia un 16% del nivel educativo señalado, en contraste con el 7% histórico. En este caso, podría atribuirse parte de este aumento al perfil de gestor(a) de inclusión laboral. De las certificaciones otorgadas en este perfil, en el 83% de estas, la persona cuenta con educación universitaria completa.

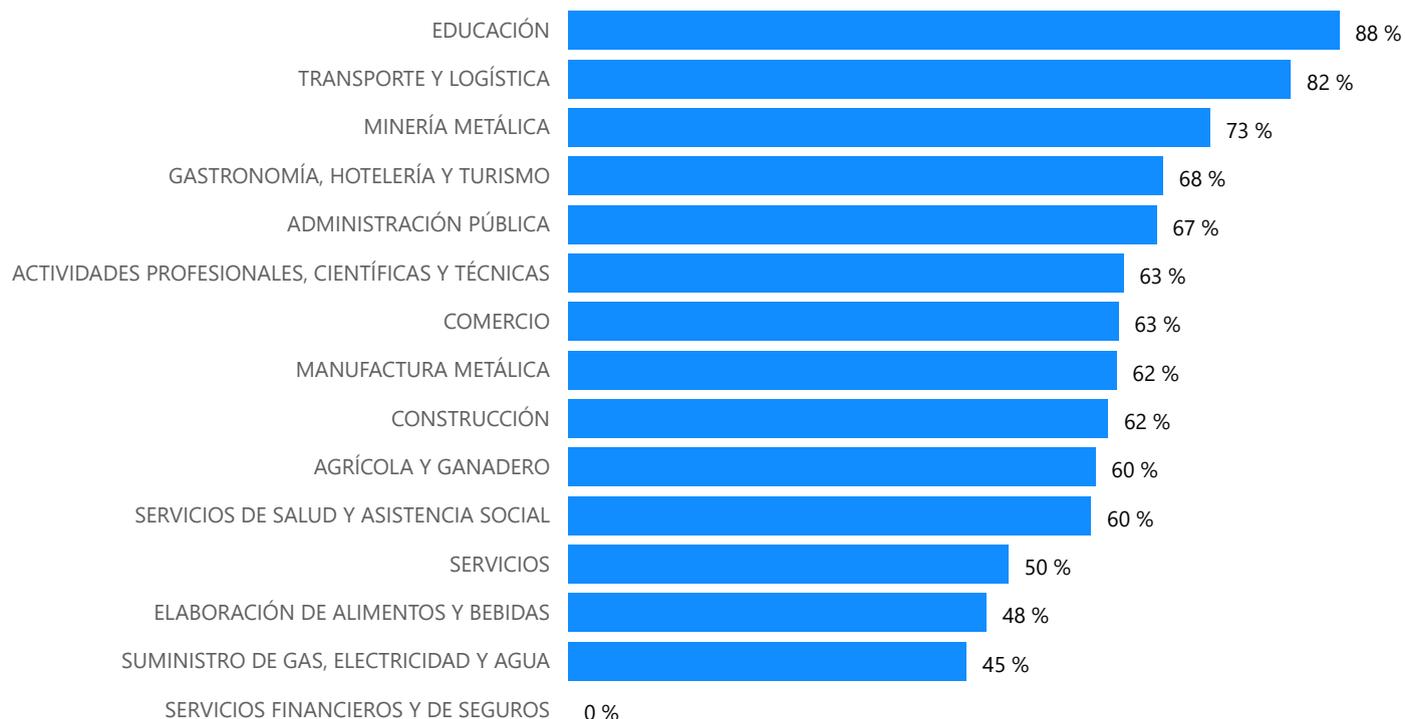




En referencia al perfil laboral de certificados y certificadas para el periodo 2022-2023. La mayoría parte de las personas que se certificaron, son trabajadores y trabajadoras que se iniciaron en laboralmente a una edad temprana. El 84% comenzó a trabajar con 20 años o menos. Respecto de la experiencia laboral registrada, en el 62% de las certificaciones otorgadas, la personas contaba con 4 años o más de experiencia en el oficio desempeñado, en el cual se estaban evaluando.

El gráfico número 8 da cuenta de la experiencia laboral en el oficio de quienes se certifican según sector. Destacan por sobre el promedio: educación (88%), transporte y logística (82%) y minería metálica (73%). Bajo el promedio, precisa mencionar a: Servicios (53%), Elaboración de alimentos y bebidas (51%), suministro de gas, electricidad y agua (40%), además del sector: servicios financieros y de seguros (0%).

**GRÁFICO NÚMERO 8: CERTIFICADOS CON 4 O MÁS AÑOS DE EXPERIENCIA POR SECTOR (2022 - 2023 abril)**



La tabla número 3 presenta la información sobre las personas certificadas que declaran padecer alguna discapacidad durante el periodo 2022-2023. Sobre ello, precisa consignar que un beneficiario o beneficiaria puede declarar una o más discapacidades. En la mencionada tabla se presentan las cifras para cada condición. En 2,8% de los casos la persona reportó tener una discapacidad física. En menos del 1%, se reporta mudez, sordera o ceguera. Respecto de la condición de discapacidad en términos generales, para 2022-2023 se registró un 3,9% de certificados o certificadas que reportan alguna condición de discapacidad (Para dicho cálculo, no se distingue entre las condiciones señaladas. Por lo tanto, se reporta si la persona presenta o no alguna de las condiciones de discapacidad señaladas).

**TABLA NÚMERO 3: CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD. (2022 - 2023 abril)**

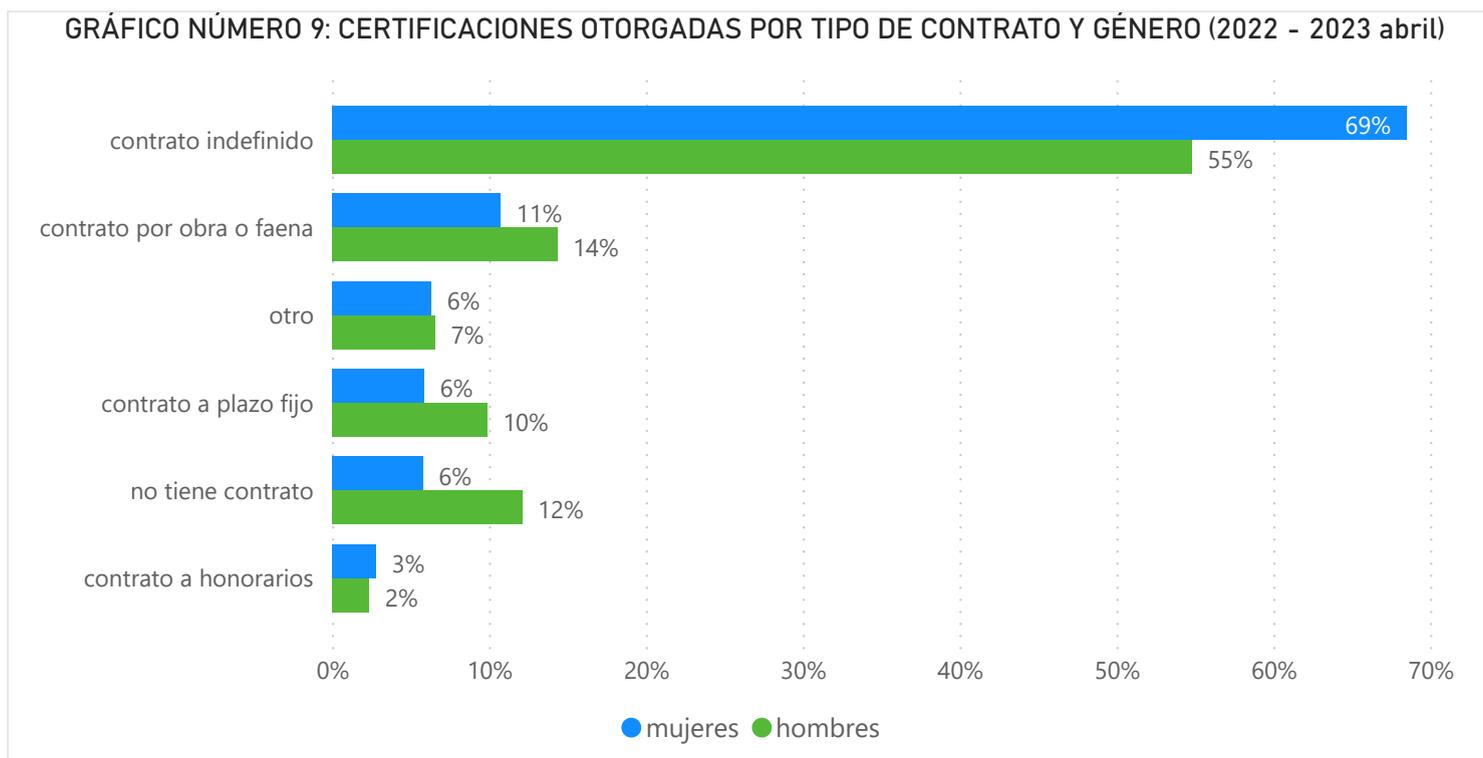
DISCAPACIDAD	SI	NO	% DISCAPACIDAD
MUDEZ	23	23.390	0,1 %
SORDERA	86	23.327	0,4 %
CEGUERA	187	23.226	0,8 %
FÍSICA	659	22.754	2,8 %
DISCAPACIDAD EN GENERAL	918	22.495	3,9 %





### 3.PERFIL LABORAL Y EDUCATIVO

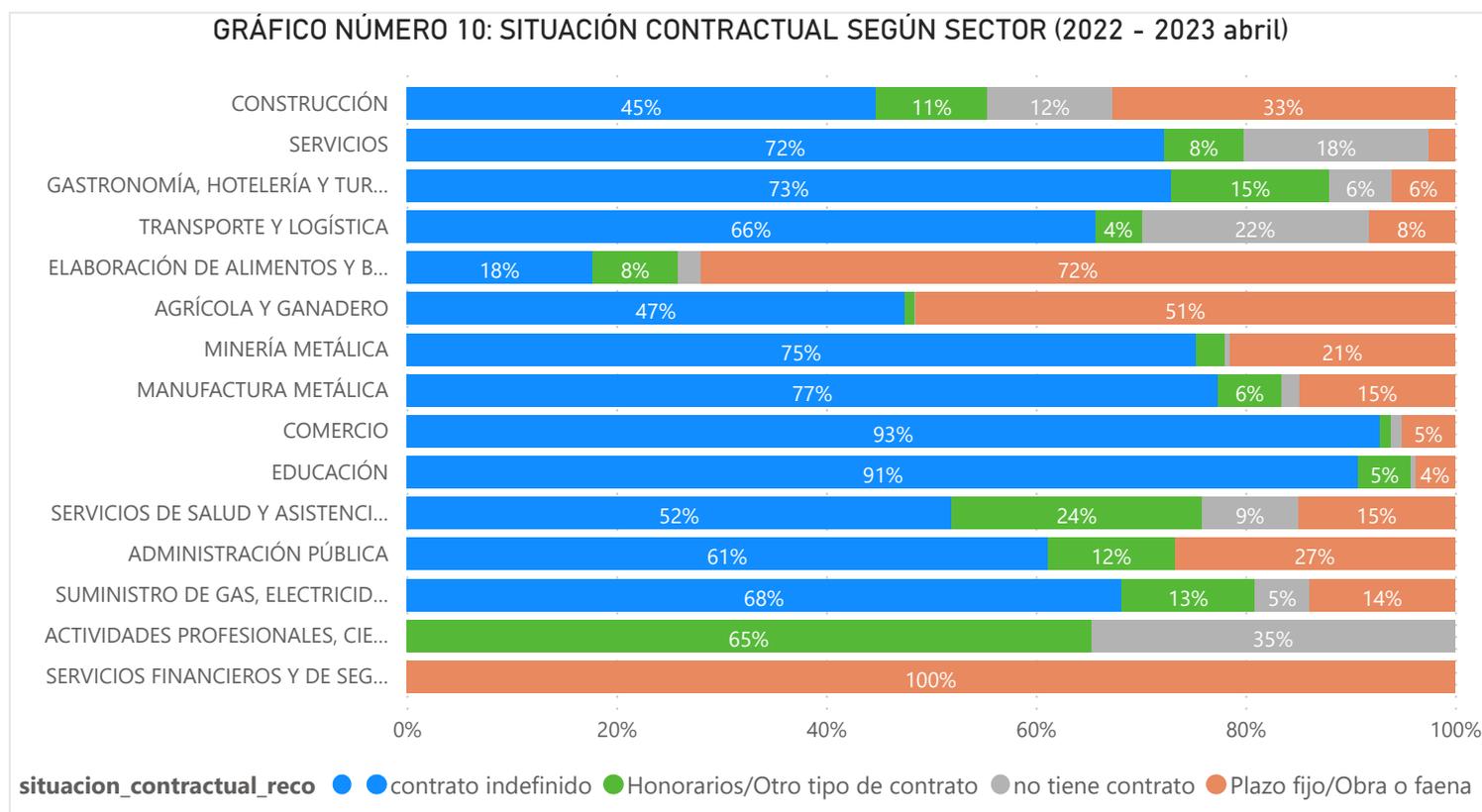
Para el periodo 2022-2023, del total de certificaciones otorgadas, en el 89% de los casos la persona declaró estar trabajando. El gráfico número 9, presenta la situación contractual de quienes afirmaron estar trabajando. En el 60% de las consultas, la persona declara contar con un contrato indefinido; 13% con contrato por obra/ faena; 8% contrato a plazo fijo. Por otro lado, 10% declara que no cuenta con contrato, otro (7%) y contrato a honorarios (3%). Al contrastar por género, se puede destacar la diferencia en el contrato indefinido. El 69% de las mujeres señala tener contrato indefinido, comparado con el 55% de los hombres. Por otro lado, el 12% de los hombres no declara no tener contrato, comparado con el 6% de mujeres.





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 periodo transcurrido entre 2022 y abril de 2023. Como se observa en la figura, existen diferencias entre relevantes los distintos sectores. Hay dos sectores que destacan por su alta proporción del contrato de tipo indefinido: comercio (93%) y educación (91%). Por contraparte, otros sectores presentan una proporción alta de beneficiarios y beneficiarias sin contrato: Actividades profesionales, científicas y técnicas (35%) y transporte y logística (22%), además de servicios (22%).

En el sector servicios, esto puede entenderse por la 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 faena: servicios financieros y de seguros (100%); Elaboración de alimentos y bebidas (72%) y agrícola y ganadero (51%).

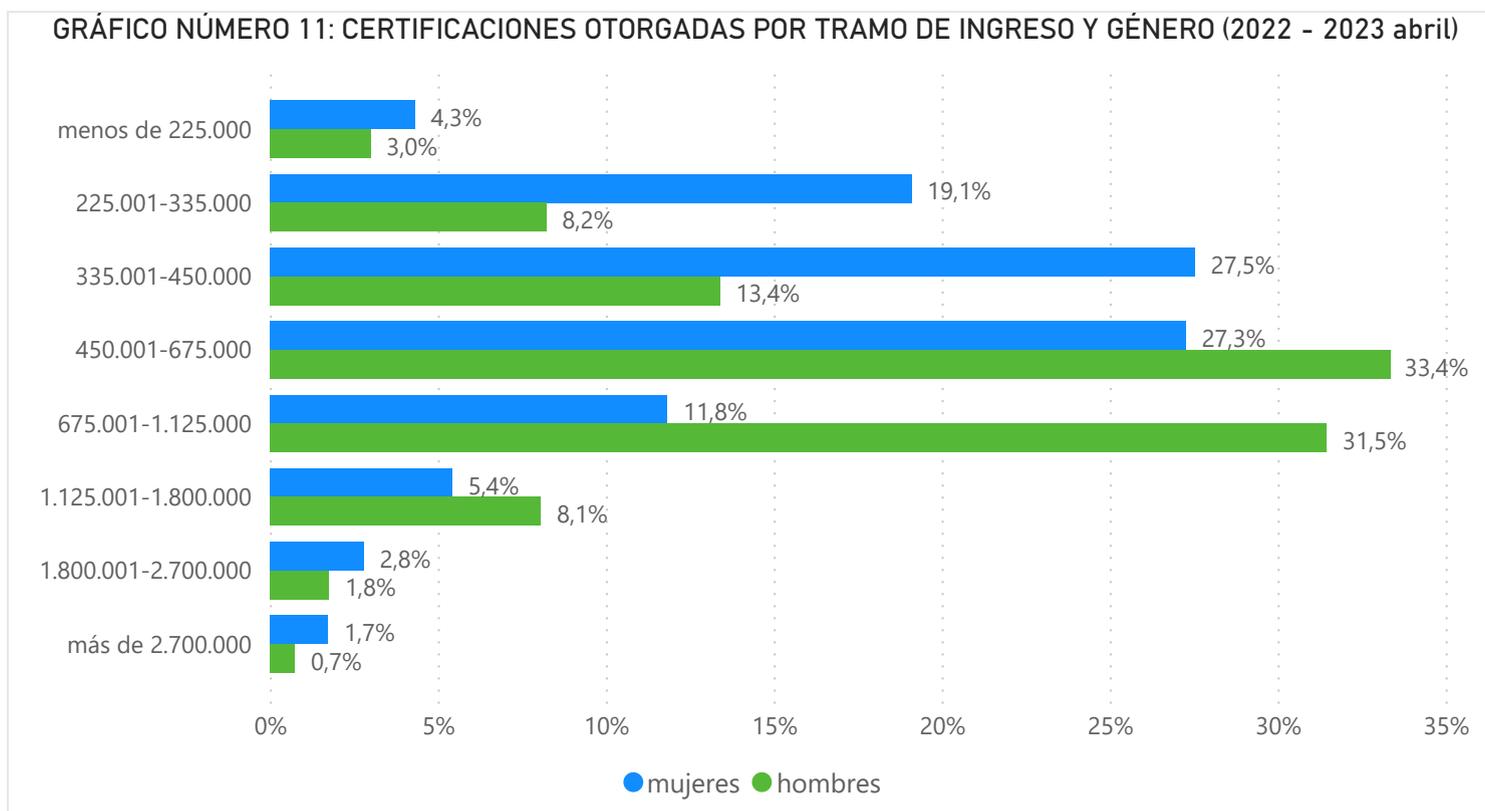




El gráfico número 11 da cuenta del ingreso por tramos declarado por beneficiarios y beneficiarias de ChileValora durante el periodo 2022-2023. Los tramos que concentran mayor cantidad de certificaciones corresponden a: 450.001-675.000 (31%); 675.001-1.125.000 (24%); 335.001-450.000 (18%) y 225.001-335.000 (12%), agrupando en conjunto el 86% del total.

Se evidencian diferencias relevantes según género, las que favorecerían al género masculino. En el 51% de las certificaciones otorgadas a mujeres, la persona señala ganar 450.000 pesos o menos, en contraste con el 25% de los hombres. En cambio, en el 42% de las certificaciones otorgadas a hombres, la persona señala ganar más de 675.000 pesos; en contraste con el 22% de las mujeres. En función de lo anterior, es posible afirmar que las mujeres se concentran en los tramos de menores ingresos. En contraparte, una proporción relevante de los hombres se ubica en los tramos de mayor ingreso que se registran.

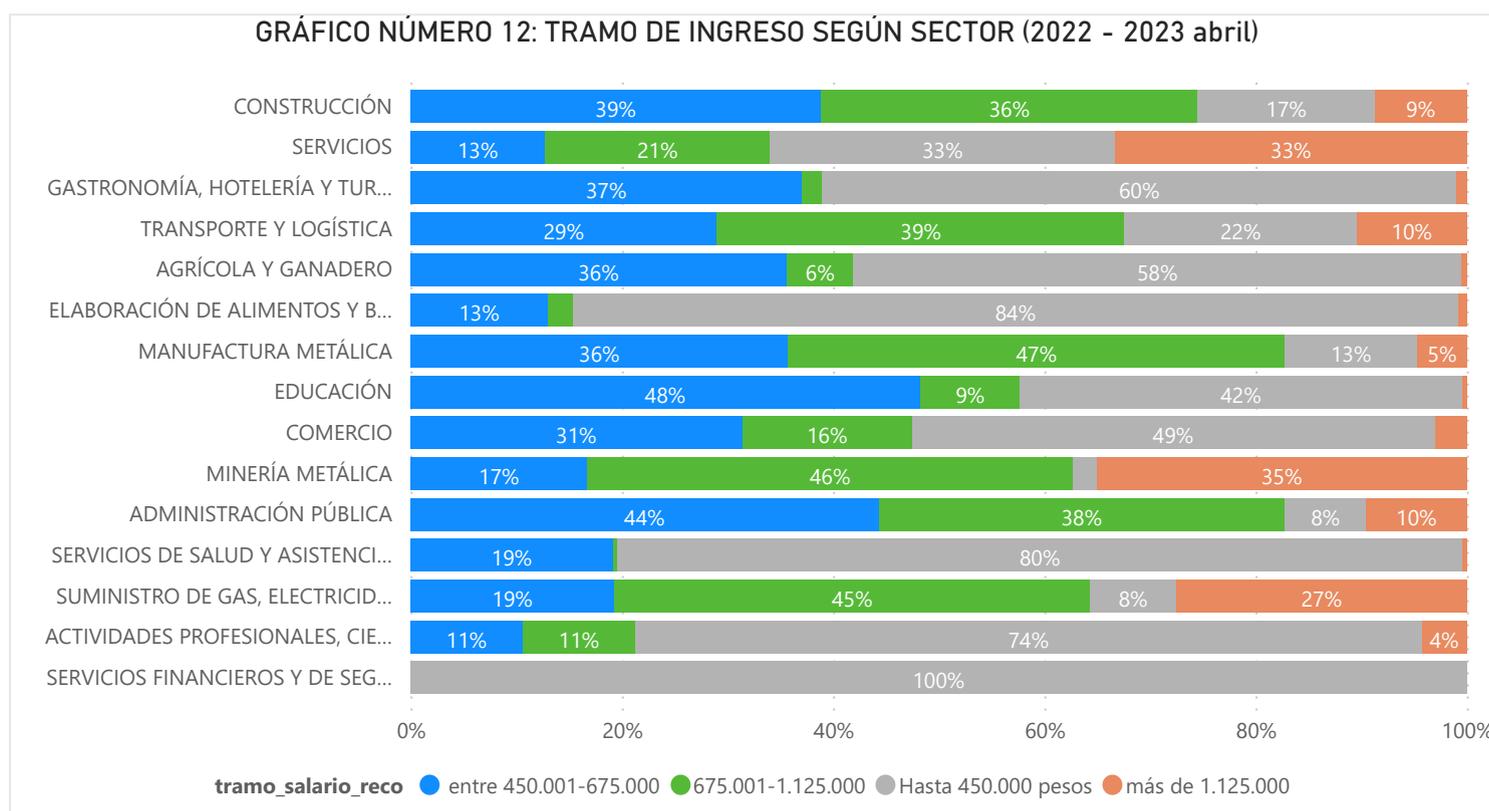
Como complemento a la información entregada debe señalarse lo siguiente. Para el periodo consignado (2022-2023 abril), del total de certificaciones otorgadas (23.413) solo se efectúa el cálculo con el 65% de la información. Esto, dado que un porcentaje relevante de personas no responde la pregunta por su tramo de ingreso, o por otro lado, prefiere seleccionar la alternativa "no sabe/no responde" en la encuesta de ingreso.





El gráfico número 12 se presentan distintos tramos de ingreso por sector. Esto, según el ingreso declarado por certificados y certificadas al iniciar el proceso de Evaluación y Certificación de competencias laborales durante el periodo 2022-2023. Los sectores que destacan por ingresos sobre 450.000 son: minería metálica (98%), administración pública (93%), suministro de gas, electricidad y agua (92%), manufactura metálica (87%), y construcción (83%). De estos sectores, es preciso señalar que construcción y Minería Metálica cuentan con una fuerte presencia de certificados hombres.

Por contraparte, entre aquellos con mayor proporción de ingresos por debajo de los 450.000, destacan: Servicios Financieros y de Seguros (100%); Elaboración de alimentos y bebidas con 84% y servicios de Salud y Asistencia Social (80%). Similar al caso del gráfico anterior, debe señalarse que los cálculos del gráfico número 13, se efectúan con la información disponible, dado el porcentaje relevante de personas que no responden la pregunta por tramo de ingreso, o seleccionan la alternativa, no sabe/no responde.



## 4. DURACIÓN Y FINANCIAMIENTO DEL PROCESO

El proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales puede ser entendido en tres etapas: (i) Elegibilidad: Se evalúa si el candidato reúne los requisitos necesarios para participar del proceso. Dentro de esta etapa, se consideran también las actividades de reclutamiento de las personas interesadas en certificarse. (ii) Evaluación: Se aplica una serie de instrumentos con el propósito verificar que el candidato cumpla con los estándares de desempeño asociados al perfil de competencias laborales. Esta etapa, finaliza con la recomendación del evaluador respecto de si la persona recibirá – o no- certificación y (c) Certificación: El comité técnico del Centro de certificación, tomará 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 la duración total del proceso de certificación para el periodo contemplado entre 2022 y 2023. Para cada etapa y para la duración total, se presentan los indicadores estadísticos, media y mediana. La media de la totalidad del proceso – desde la etapa de Elegibilidad, hasta que termina la etapa de certificación – es de 92 días, con una mediana de 71 días. Como la mediana, para la totalidad del proceso, es posible afirmar que en el 50% de los casos, el proceso tarda 71 días o menos. En base a los datos presentados, se corrobora una mejora en los tiempos del Proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales. Por ejemplo, para el periodo comprendido por 2020 y 2021, la media corresponde a 110 días, mientras que la mediana registró 88 días. Es decir, para el periodo 2022 - 2023 (abril) se evidencia una mejora de 18 días para la media y 17 días para la mediana.

Sobre los factores que podrían explicar la duración del proceso, 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, que financia la certificación y efectúa el proceso de pago y ChileValora, quien supervisa y valida metodológicamente el proceso de Evaluación y Certificación. Por lo tanto, se requiere mayor nivel de análisis, además de contar con información adicional, para poder comprender con precisión los factores que inciden respecto duración total del proceso de Evaluación y Certificación.

TABLA NÚMERO 5: DURACIÓN DEL PROCESO (2022 - 2023 abril)

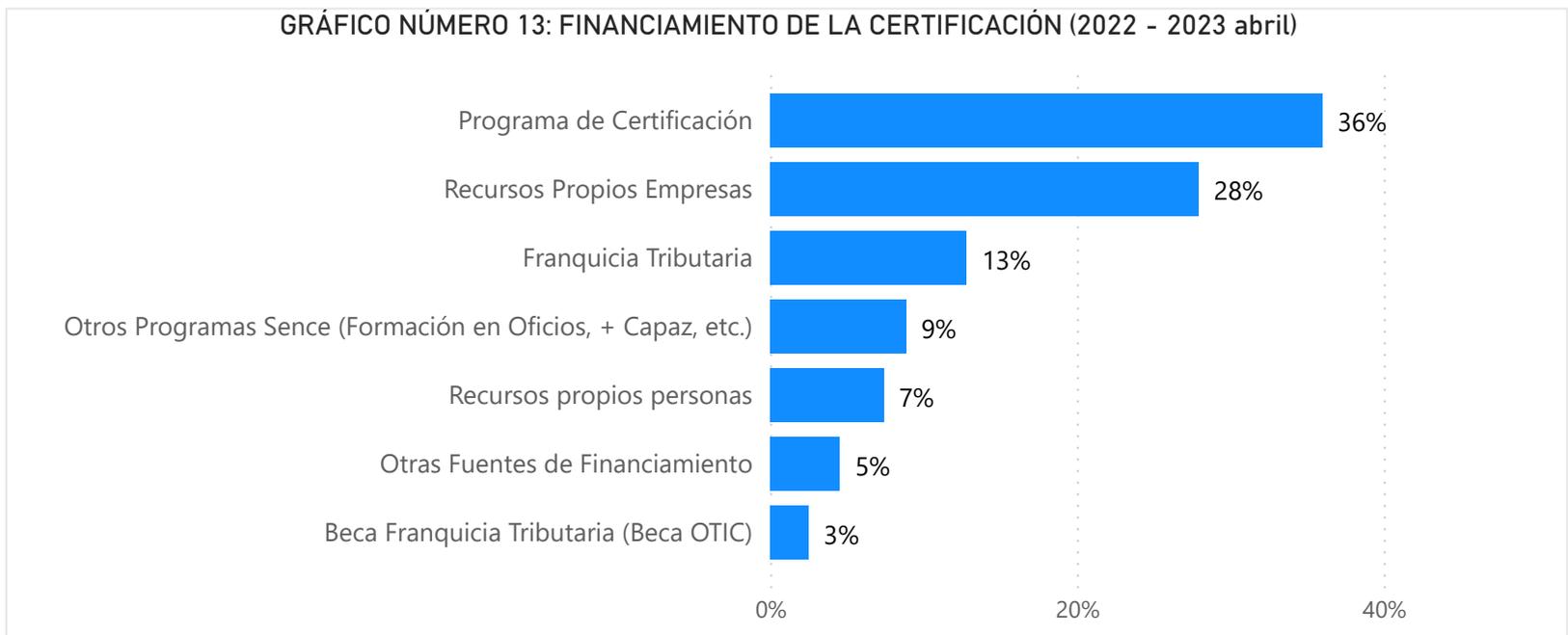
ETAPA	MEDIA	MEDIANA
DURACIÓN ETAPA DE ELEGIBILIDAD	18	8
DURACIÓN ETAPA DE EVALUACIÓN	38	27
DURACIÓN ETAPA DE CERTIFICACIÓN	35	25
DURACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN	92	71



El gráfico número 13 presenta la forma en que se distribuyen los distintos mecanismos de financiamiento del proceso de certificación para el periodo 2022-2023. Como se observa en la figura, el mecanismo de financiamiento mayoritario es: el programa de certificación (36%), seguido por: recursos propios empresas (28%); Franquicia Tributaria (13%); Otros Programas SENCE (Formación en Oficios, + Capaz, etc.; 9%); Recursos propios personas (7%), Otras Fuentes de Financiamiento (3%) y Beca Franquicia Tributaria (Beca OTIC; 3%). La fuente mayoritaria de financiamiento para 2022 es el programa de Certificación de SENCE. En el caso del programa de Certificación financiado por SENCE, se financia la certificación por medio de un subsidio, canalizado a través de procesos de licitación pública. En el caso de la Beca OTIC, esta corresponde a 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 capacitación, por lo que parte de los recursos no ejecutados, 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%. Considerando solo el año 2023 (abril) el uso de la franquicia tributaria alcanza el 15%. Se espera que este mecanismo tenga un uso relevante por las empresas, porque podría ser considerado como una probable señal de interés de las empresas en la certificación. Finalmente, señalar el positivo registro de los últimos años: Recursos propios empresas y recursos propios personas. En el año 2022, estas categorías alcanzaron el conjunto el 33% del financiamiento de la certificación. En el año 2023 (abril), se registra un 30% de las dos categorías en conjunto.

GRÁFICO NÚMERO 13: FINANCIAMIENTO DE LA CERTIFICACIÓN (2022 - 2023 abril)



A continuación, se analiza el financiamiento de la certificación por sector para el periodo 2022-2023. Se analizan 3 fuentes de financiamiento: Franquicia tributaria, recursos propios empresas y recursos propios personas. Como se indica anteriormente, el que se utilicen estos mecanismos, entrega una señal de interés por la certificación. Lo anterior, dado que ya sea empresas (parcialmente con FT/ o financiamiento completo) 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 caso se de que se haya utilizado alguna de estas fuentes en el periodo señalado, destacan sectores como: Servicios (78%); Minería Metálica (67%); Educación (62%) y Construcción (61%). En el caso de Minería Metálica y Servicios predomina el uso de recursos de la empresa, por sobre la Franquicia Tributaria. Para minería metálica, la situación puede comprenderse, porque probablemente una parte de sus trabajadores se encuentran en tramos salariales superiores y por ello, no podrían acceder al beneficio de la franquicia tributaria. Para el sector servicios, debe mencionarse una vez más el perfil de gestor(a) de inclusión laboral, perfil que cuenta con una importante participación de las empresas en el financiamiento.

**TABLA NÚMERO 6: USO DE RECURSOS PROPIOS Y FRANQUICIA TRIBUTARIA (2022 - 2023 abril)**

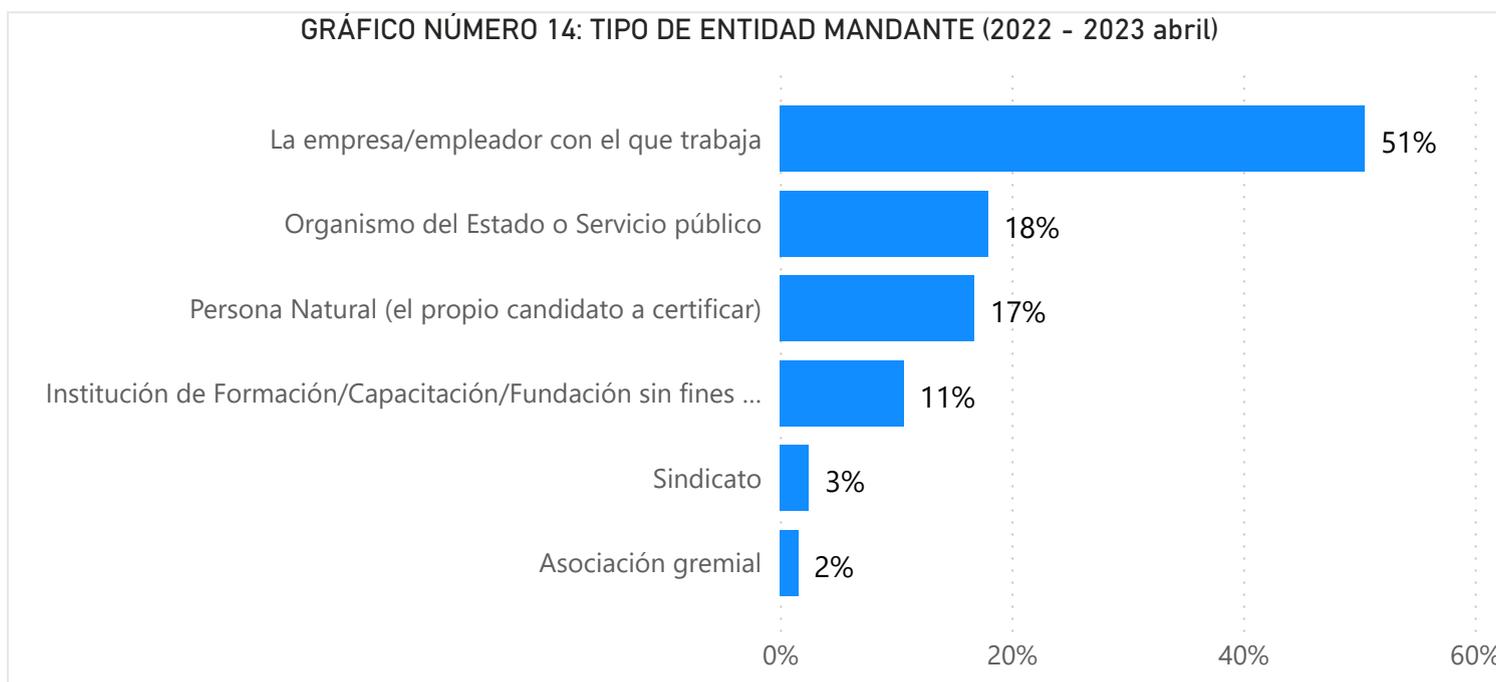
sector	FT	personas	empresa	SUMA
SERVICIOS	21,8 %	4,6 %	51,9 %	78 %
MINERÍA METÁLICA	12,4 %	3,3 %	51,5 %	67 %
EDUCACIÓN	53,8 %	0,0 %	8,3 %	62 %
CONSTRUCCIÓN	6,8 %	17,5 %	36,7 %	61 %
SERVICIOS DE SALUD Y ASISTENCIA SOCIAL	21,9 %	0,0 %	17,6 %	40 %
SUMINISTRO DE GAS, ELECTRICIDAD Y AGUA	0,0 %	0,0 %	31,1 %	31 %
ELABORACIÓN DE ALIMENTOS Y BEBIDAS	21,1 %	0,0 %	8,4 %	30 %
TRANSPORTE Y LOGÍSTICA	13,2 %	0,0 %	7,4 %	21 %
GASTRONOMÍA, HOTELERÍA Y TURISMO	9,1 %	0,0 %	8,2 %	17 %
AGRÍCOLA Y GANADERO	16,2 %	0,0 %	0,6 %	17 %
COMERCIO	6,9 %	0,0 %	5,8 %	13 %
MANUFACTURA METÁLICA	1,1 %	0,0 %	10,4 %	12 %
ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0 %
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0 %
SERVICIOS FINANCIEROS Y DE SEGUROS	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0 %



## 5. ENTIDADES PARTICIPANTES DEL PROCESO

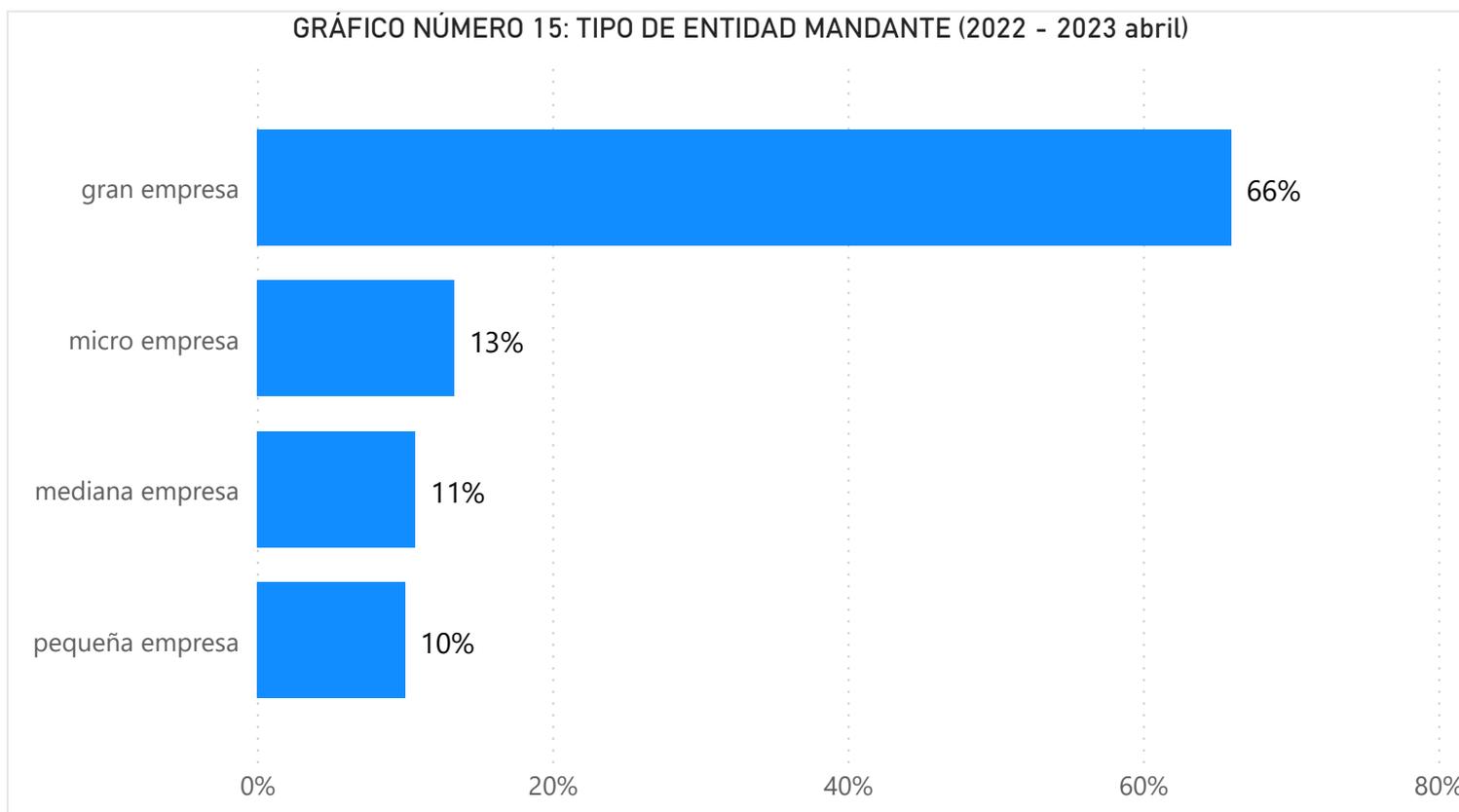
El gráfico número 14 presenta la entidad mandante para cada proceso de Certificación durante el periodo 2022 - 2023. La figura presenta el porcentaje de procesos para cada tipo de entidad mandante. en función de lo anterior, destacan: Empresa/ empleador con el que trabaja (51%), le siguen: Organismo 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; 11%); Sindicato (3%) y Asociación Gremial (2%).

A nivel histórico (2002-2023) el 74% de los procesos registran a la empresa/empleador como entidad mandante del proceso. Si bien esta categoría se mantiene para el periodo analizado con el 51% ya señalado, es posible inferir que otras categorías de mandante, como persona natural (el propio candidato a certificar) o entidades de: formación, capacitación o fundaciones; adquieren importancia en el último tiempo.



De las entidades participantes que son identificadas como empresa, en el gráfico número 15 se analizan en según la cantidad de trabajadores, considerando los procesos del periodo 2022-2023. La información es entregada por SII, dado el contexto del convenio de traspaso de información que se tiene con dicha entidad. Respecto de las empresas, precisa señalar el hecho que no se cuenta con información sobre el número de trabajadores en el 36% de los casos. Por tanto, los resultados presentados en la gráfica, son calculados con la información disponible. Según lo anterior, la categoría que presenta mayor cantidad de empresas es: "gran empresa" (66%), seguida por; micro empresa (13%); mediana empresa (11%) y pequeña empresa (10%).

En base a los resultados entregados, debe hacerse la siguiente mención. Para efectuar el análisis sobre el tamaño de empresa para el periodo consignado, se trabajó utilizando el criterio de la cantidad de trabajadores o trabajadoras contratadas por las empresas. Según esto, el criterio señalado opera de la siguiente forma: micro empresa (1 a 9 trabajadores/as contratados); En pequeña empresa (10 a 49); mediana empresa (50 a 199) y gran empresa (200 o más trabajadores/as contratados).



## 6.CONCLUSIONES

Entre 2022 y el mes de abril de 2023, se ejecutaron 26.976 procesos de Evaluación y Certificación de competencias laborales, con una tasa de aprobación del 87%, levemente por debajo del registro histórico. Para las certificaciones otorgadas, el 39% corresponde a participación femenina. De la totalidad de certificaciones, los cinco sectores que acumulan más certificaciones para el periodo corresponden a: Construcción (36%); Servicios (16%); Gastronomía, Hotelería y Turismo (15%); Transporte y Logística (6%) y Elaboración de Alimentos y Bebidas (5%). Estos 5 sectores en conjunto, agrupan el 76% de las certificaciones otorgadas. Al considerar la edad, precisa mencionar que el promedio es de 40 años (hombres:40/mujeres:41).

Respecto del nivel educativo de las personas certificadas en 2022-2023 (abril), se verifica que en el 49% de las certificaciones otorgadas, la persona certificada cuenta con educación media completa o menos. Por otro lado, el 16% registra educación universitaria completa, en tanto el 11% cuenta con educación superior técnica completa. Para los beneficiarios y beneficiarias migrantes, se experimenta un aumento proporcional en las certificaciones respecto del total histórico (4%), logrando un 7% durante 2022-2023 (abril). Para el mismo periodo de tiempo, el 9% de estas corresponden a beneficiarios y beneficiarias que señalaron pertenecer a un pueblo originario.

Parecen mantenerse las brechas de ingreso por género. Ejemplo de ello, es la proporción de mujeres que declara superar los 450.000 mil pesos mensuales, proporción que corresponde a un 49%. En contraste, el 75% de los hombres certificados indica ganar sobre 450.000. En términos generales, para el periodo analizado pueden identificarse características de la certificación que podrían ser considerados como estables a lo largo del tiempo. 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% (87%).

Por otro lado, se experimentan cambios en 2022-2023 (abril) respecto de la tendencia histórica. Un ejemplo es la importancia que adquiere el sector servicios. Esto se explica básicamente por el aumento en el perfil gestor(a) de inclusión laboral durante la última parte de 2022 y principios de 2023. En esta línea, parecen consolidarse en importancia en los últimos años sectores como: construcción y GHT. Ello, por la importancia de perfiles que utilizados como certificación habilitante. Respecto de esto recordar la importancia de: instalador (a) eléctrico clase D, además del perfil manipulador(a) del programa del alimentación escolar, que son los perfiles con mayor certificación a nivel histórico.

Respecto del financiamiento de la certificación, según se menciona con anterioridad, el uso de franquicia sufre una baja en 2022 (12%) y el periodo enero-abril 2023 (13%) comparado a años como 2019 y 2020, cuando superó el 20%. Se esperaría que este mecanismo sea valorado de las empresas. En el caso de las fuentes de financiamiento: recursos propios empresas y recursos propios personas, alcanzan en conjunto el 33% del financiamiento para 2022 y 30% para 2023. Esto se interpreta de forma positiva, ya que podría tratarse de un indicador por interés real en la certificación.

