



Comisión Sistema Nacional de Certificación  
de Competencias Laborales

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

Área de Estudios



## 1. INTRODUCCIÓN

La Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, fue creada en Chile por la Ley 20.267 de 2008. Es la institución pública encargada del reconocimiento formal de las competencias adquiridas por las personas en su vida laboral mediante la certificación, independientemente de la forma en que las hayan adquirido y de si tienen o no un título o grado académico<sup>1</sup>.

El presente documento tiene como propósito entregar una caracterización del proceso de evaluación y certificación de competencias laborales de ChileValora. Si bien la ley que dio origen al sistema fue promulgada durante el segundo semestre de 2008, su institucionalidad actual terminó de instalarse al término del año 2012, cuando comienzan a entrar en operación los primeros Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales. La ley asigna a estas entidades la responsabilidad de reclutar a las personas interesadas en evaluarse, verificar que cumplan los requisitos y efectuar la evaluación. Esto, en conformidad con los procedimientos metodológicos establecidos por ChileValora. Finalmente, en lo que respecta a las personas que certificaron sus competencias con antelación a la entrada en funcionamiento de ChileValora, la misma ley mandató a la Comisión para hacerse cargo de los registros de personas certificadas en el período previo a la existencia de la ley al amparo del Programa Chile Califica y su principal organismo ejecutor, la Fundación Chile. Por lo tanto, el informe extiende su período de análisis desde el año 2002 hasta agosto del año 2023, aun cuando se concentra en el periodo comprendido entre el año 2022 y los primeros ocho meses del presente año 2023.

La información del presente informe se extrae de los registros administrativos de ChileValora. A partir de mayo del año 2019 se introduce la plataforma Panal, para recopilar y sistematizar la información sobre el Proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales. Ésta, permite una mejor gestión de los cuatro procesos clave relacionados con la certificación: i) levantamiento de los estándares de competencias de los perfiles ocupacionales que forman parte del catálogo de ChileValora ii) acreditación de centros iii) habilitación de evaluadores iv) Gestión del proceso de evaluación y certificación desde su inicio hasta su finalización. La plataforma permite consignar una mayor cantidad de información que la recopilada en el período previo, particularmente de aquellos que participan del proceso. Esto es posible gracias a la colaboración de los Centros de Evaluación y Certificación y el cruce de información con entidades públicas, como el Registro Civil y el Servicio de Impuestos Internos (SII).

Previo a la presentación de los resultados para el periodo (2022- agosto 2023), se presenta una tabla resumen que compara los resultados del proceso para dicho período y los resultados históricos del sistema, en algunos indicadores relevantes. Como se aprecia en la figura, se constatan diferencias en algunos indicadores entre el período 2022- agosto 2023 y los datos históricos. Por ejemplo, si se toma en consideración todo el período de análisis, el 75% de los certificados contaban con educación media o menos, mientras que en los últimos 20 meses dicha

---

<sup>1</sup> Las competencias laborales son el conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber ser) que moviliza un trabajador, en un contexto específico, para lograr el desempeño de una función laboral.

proporción disminuyó a casi un 60%, evidenciando una mejora relativa en el nivel educacional alcanzado por los participantes. Lo mismo ocurre con el salario, ya que si se considera el período completo desde que se tiene registro de la información el 68% de las certificaciones otorgadas benefician a quienes ganan hasta 675 mil pesos, mientras que en los últimos 20 meses dicha proporción disminuye a un 61%. El cambio de tendencia en cuanto a educación y salarios en el último período, se debe a la mayor participación relativa del sector servicios, particularmente, de la alta concentración de la certificación en el perfil de Gestor de Inclusión Laboral, quienes en su mayoría cuentan con formación universitaria.

El presente documento se compone de 6 secciones. En primer lugar, la presente 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 mandantes durante el periodo 2022- agosto 2023. Finalmente, en el apartado (6) se ofrece una síntesis de los resultados más relevantes.

**Tabla 1: Comparación indicadores relevantes**

INDICADOR	2022- Agosto 2023	2002-Agosto 2023
PROCESOS	33.745	197.433
CERTIFICACIONES OTORGADAS	28.955	177.540
% DE PROCESOS QUE CULMINAN EN CERTIFICACIÓN	86%	90%
% DE CERTIFICACIONES A MUJERES	40%	36%
PROMEDIO DE EDAD	40	39
4 O MÁS AÑOS DE EXPERIENCIA	61%	65%
ENSEÑANZA MEDIA O MENOS	59,9%	75,2%
CERTIFICACIONES OTORGADAS A MIGRANTES	7%	4%
PERTENENCIA A PUEBLOS ORIGINARIOS	9%	9%
INGRESOS: HASTA 675.000	61%	68%
SECTORES MÁS CERTIFICADOS	construcción (32%); servicios (19%); GHT (13%)	construcción (20%); GHT (18%); agrícola ganadero (13%)

## 2. CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

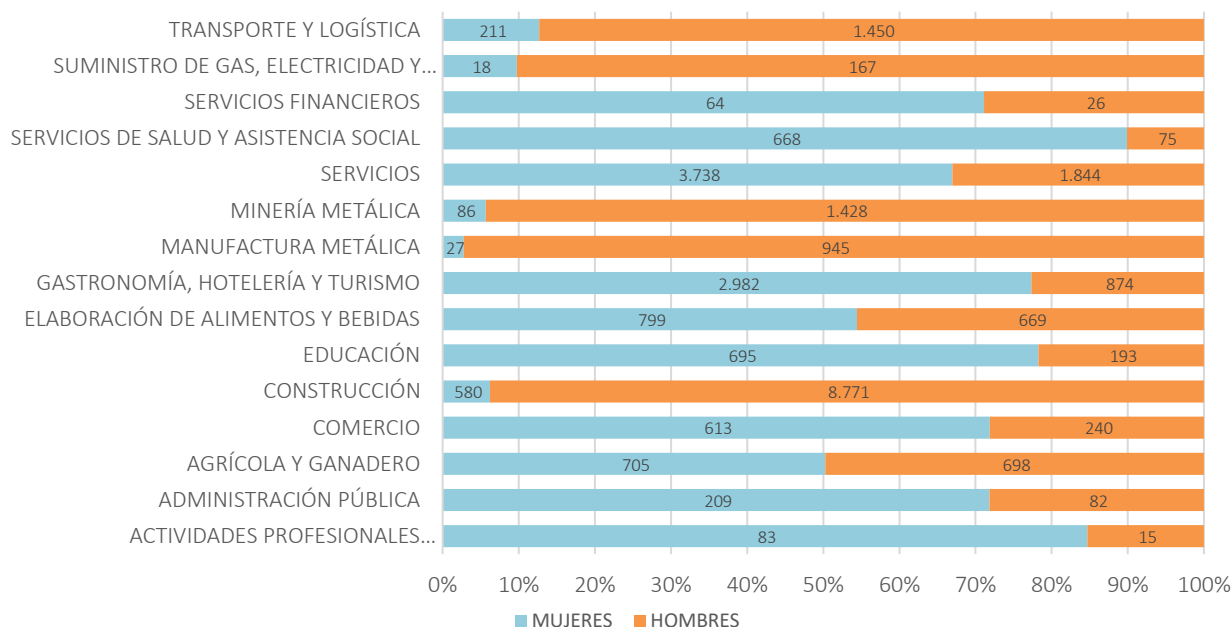
Durante el periodo 2022 - agosto 2023 se otorgaron 28.955 certificaciones. Del total, 16.700 corresponden al año 2022, mientras que 12.255 a los primeros 8 meses del presente año. Si bien la certificación femenina representa históricamente un poco más de la tercera parte del total (36%), en los últimos 20 meses las diferencias se han acortado llegando a un 40%. Ahora bien, en lo que va corrido del año 2023, dicha tendencia se consolida y dicha participación alcanza ya un 44%, situación que podría explicarse en parte por la relevancia del perfil de gestor(a) de inclusión laboral, que cuenta con una participación femenina bastante alta (76%).

Gráfico 1. Certificaciones otorgadas por año y género. Período 2002-Agosto 2023



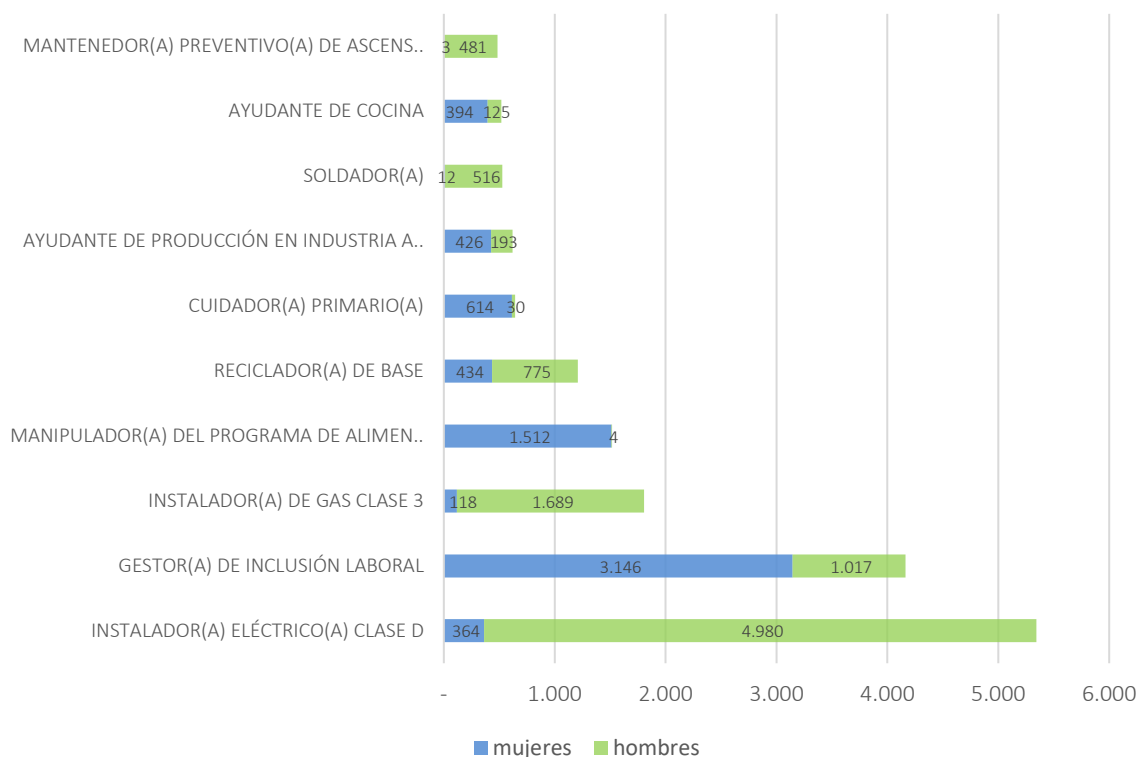
Para el periodo 2022-agosto 2023, el sector construcción lidera las certificaciones otorgadas, con un 32%. Le siguen: servicios (19%) y gastronomía, hotelería y turismo (GHT) con 13%. Como se aprecia en el gráfico número 2, algunos sectores presentan una alta participación femenina: servicios de salud y asistencia social (90%); actividades profesionales, científicas y técnicas (85%); Educación (78%); GHT (77%); comercio (72%); administración pública (72%); servicios financieros y de seguros (71%); servicios (67%) y elaboración de alimentos y bebidas (54%).

Gráfico 2. Certificaciones otorgadas por sector y género. Período 2022-Agosto 2023



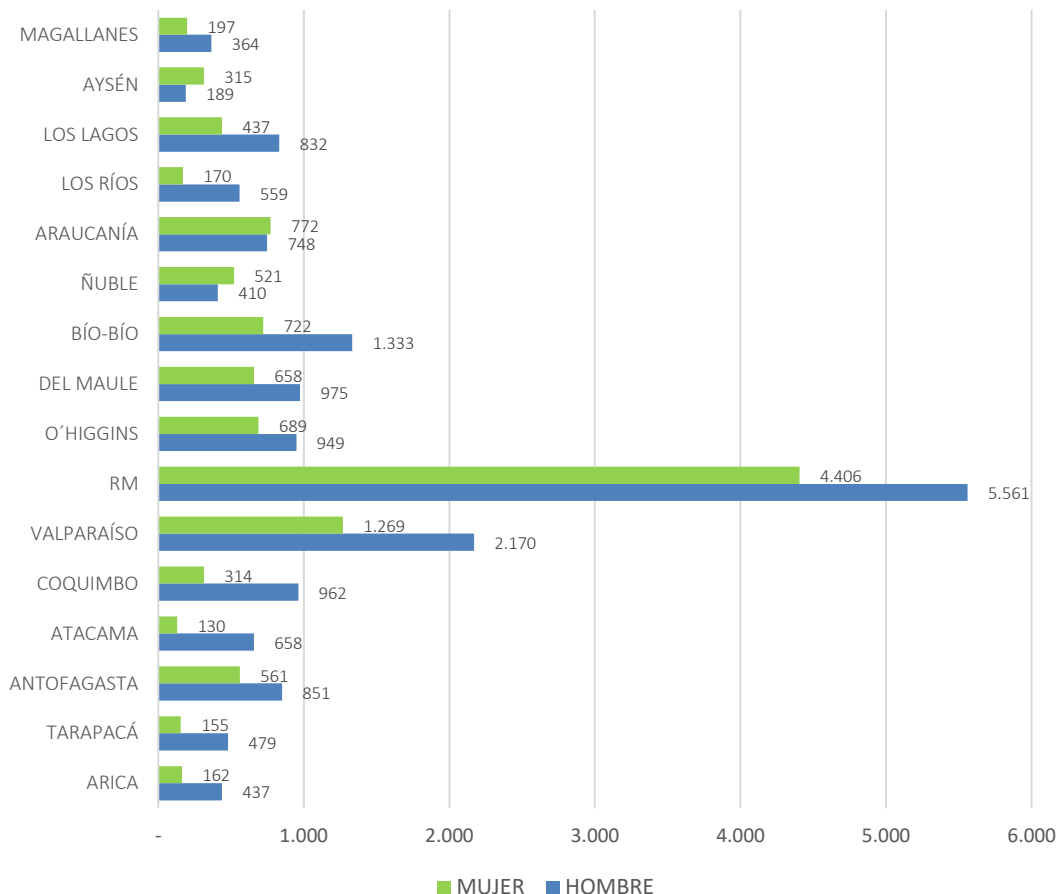
El gráfico número 3 presenta los 10 perfiles con mayor cantidad de certificaciones durante el periodo 2022-agosto 2023. En conjunto, estas concentran el 58% del total, para el periodo señalado. Similar a los registros anteriores, el perfil con la mayor cantidad de certificaciones corresponde a instalador(a) eléctrico clase D con 18%. Le sigue el perfil gestor(a) de inclusión laboral con el 14% de las certificaciones del periodo. Así, estos dos perfiles concentran un tercio de la certificación en estos 20 meses. La lista sigue con los perfiles: instalador de gas clase 3 (6%); manipulador(a) del programa de alimentación escolar (5%) y reciclador(a) de base (4%). Cada uno de estos perfiles, cuentan con normativas legales que incentivan la participación de trabajadores y empleadores en procesos de certificación.

Gráfico 3. Los 10 perfiles que concentran el mayor número de certificaciones y su distribución por género. Período 2022-Agosto 2023



En la mayor parte de las regiones, son los hombres quienes mayoritariamente se certifican. Las tres excepciones lo constituyen las regiones de: Aysén, Ñuble y la Araucanía que cuentan con mayoría femenina de certificaciones otorgadas en un 63%, 56% y 51% respectivamente. Las razones de aquello deben buscarse en la concentración de la certificación en perfiles con fuerte presencia femenina, a saber: manipulador(a) del programa de alimentación escolar, gestor de inclusión laboral; cuidador(a) primario; manipulador(a) alimentos; maestro(a) de cocina; ayudante de cocina.

Gráfico 4. Certificaciones otorgadas por región y género. Período 2022- Agosto 2023



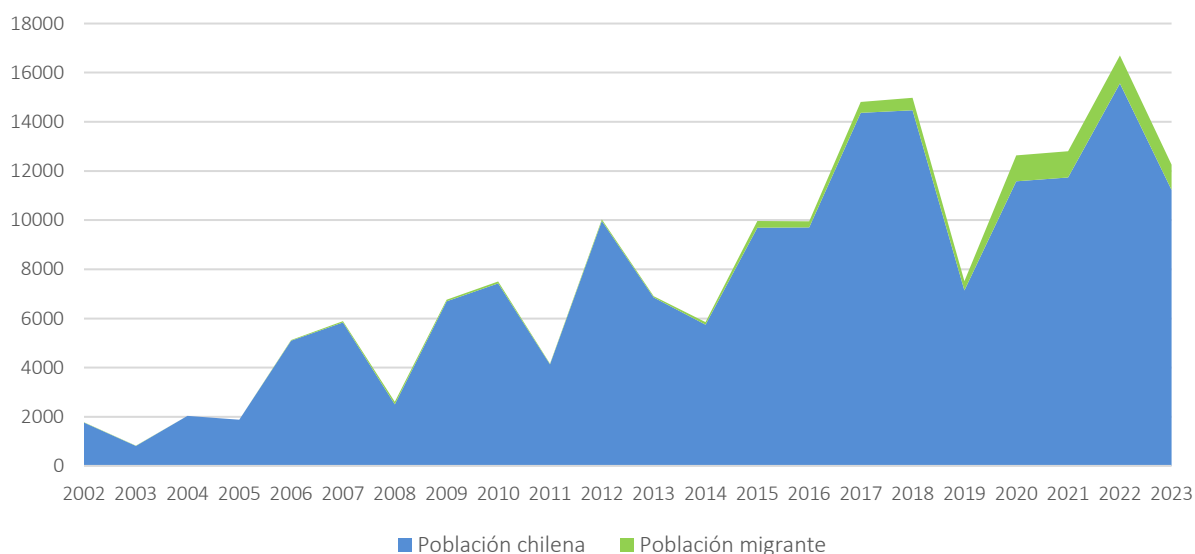
El 93% de las certificaciones otorgadas son a personas que declaran tener menos de 60 años. En la tabla siguiente se observa la distribución por tramo de edad entre hombres y mujeres. Tal como se aprecia, ambas distribuciones son muy similares entre sí, particularmente en el tramo de 30 a 44 años que es aquel que se concentra la mayor parte de la población certificada, aun cuando, la población masculina que se certifica es levemente más joven que la femenina, dado que hay una menor proporción de dicha población en el tramo inmediatamente inferior y una mayor concentración en el tramo inmediatamente superior. Así, la media de edad de las mujeres es de 41 años (mediana 40) y la de los hombres levemente inferior, alcanzando los 40 años (mediana 39).

Tabla 2. Distribución etárea de la población certificada. Período 2022- agosto 2023

Tramos de edad	Mujer	Hombre	Total
Menos de 30 años	2.205	3.703	5.908
	19,21%	21,19%	20,40%
30-44 años	4.988	7.830	12.818
	43,46%	44,80%	44,27%
45-59 años	3.577	4.764	8.341
	31,16%	27,26%	28,81%
60 o más años	708	1.179	1.887
	6,17%	6,75%	6,52%
Total	11.478	17.476	28.954
	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

El gráfico que sigue presenta la evolución de la participación de población migrante certificada para el período 2002-agosto 2023 y, tal como se aprecia, dicha participación ha ido en aumento de forma sostenida desde el año 2016 a la fecha, transitando desde un 2% a cifras en torno del 7% - 8% durante los últimos cuatro años. En los últimos 20 meses la participación de la población migrante llega al 8%. Ahora bien, un dato revelador que da cuenta del crecimiento de la participación de dicha población es que desde el 2020 agosto de 2023 se certificó el 63% del total de migrantes.

Gráfico 5. Distribución de la población certificada, según origen. Período 2002-Agosto 2023



En lo que respecta al país de origen de los migrantes certificados en los últimos 20 meses, de un total de 969 personas que informan sobre su nacionalidad, se constata que el 39% proviene de Venezuela, 21% del Perú, 13% de Colombia, 10% de Bolivia y 7% de Haití. Estos cinco países, concentran el 91% de las certificaciones a migrantes en el período 2022-2023 (agosto).

La tabla siguiente, entrega información sobre beneficiarios y beneficiarias que en el período 2022-agosto 2023 se certificaron y señalaron pertenecer a distintos pueblos originarios reconocidos por la ley chilena. El número total de certificaciones otorgadas a este grupo de la población alcanzó a 2.601, es decir, un 9% del total de certificaciones concedidas en el período. Las etnias con mayor presencia son: Mapuche (76%), Aymará (10%) y Diaguita (7%). En términos generales, la participación masculina y femenina es equivalente a la que se produce históricamente en la población general de certificados, es decir, el 64% de las certificaciones otorgadas son para hombres y el 36% para mujeres.

**Tabla 3. Población certificada que declara pertenecer a un pueblo originario y distribución por etnia de origen.**  
Período 2022- agosto 2023

Etnia de origen	Mujeres	Hombres	Total	Participación de la etnia en el total
Otro	-	1	1	0%
Chango	1	1	2	0%
Rapa-Nui	-	4	4	0%
Kawésqar o Alacalufe	3	2	5	0%
Yagán o Yamana	1	4	5	0%
Atacameño	6	32	38	1%
Quechua	18	32	50	2%
Coya	7	45	52	2%
Diaguita	52	142	194	7%
Aymará	81	189	270	10%
Mapuche	760	1.220	1.980	76%
Total	929	1.672	2.601	
Participación por género en el total	36%	64%		100%

### 3. PERFIL EDUCATIVO Y LABORAL DE QUIENES SE CERTIFICAN

A continuación, se presenta información sobre el nivel educativo en certificaciones otorgadas a hombres y mujeres. En términos generales, puede decirse que el 60% que la población certificada durante los últimos 20 meses cuenta con hasta 12 años de educación. Esta cifra representa una disminución respecto a lo observado en todo el período 2002-agosto 2023, donde quienes tienen 12 o menos años de educación son el 75%. Este cambio de tendencia se debe a la irrupción del perfil de gestor de inclusión laboral, el segundo con más certificaciones después del instalador eléctrico clase D y que reúne dos características: concentra una alta proporción de personas con estudios superiores y cuenta con una mayor participación femenina. Así, tal como puede apreciarse en la siguiente tabla, existen diferencias significativas entre mujeres y hombres con respecto a la proporción de quienes cuentan con educación universitaria completa, en uno y otro caso, llegando a 27% y 13%



respectivamente.

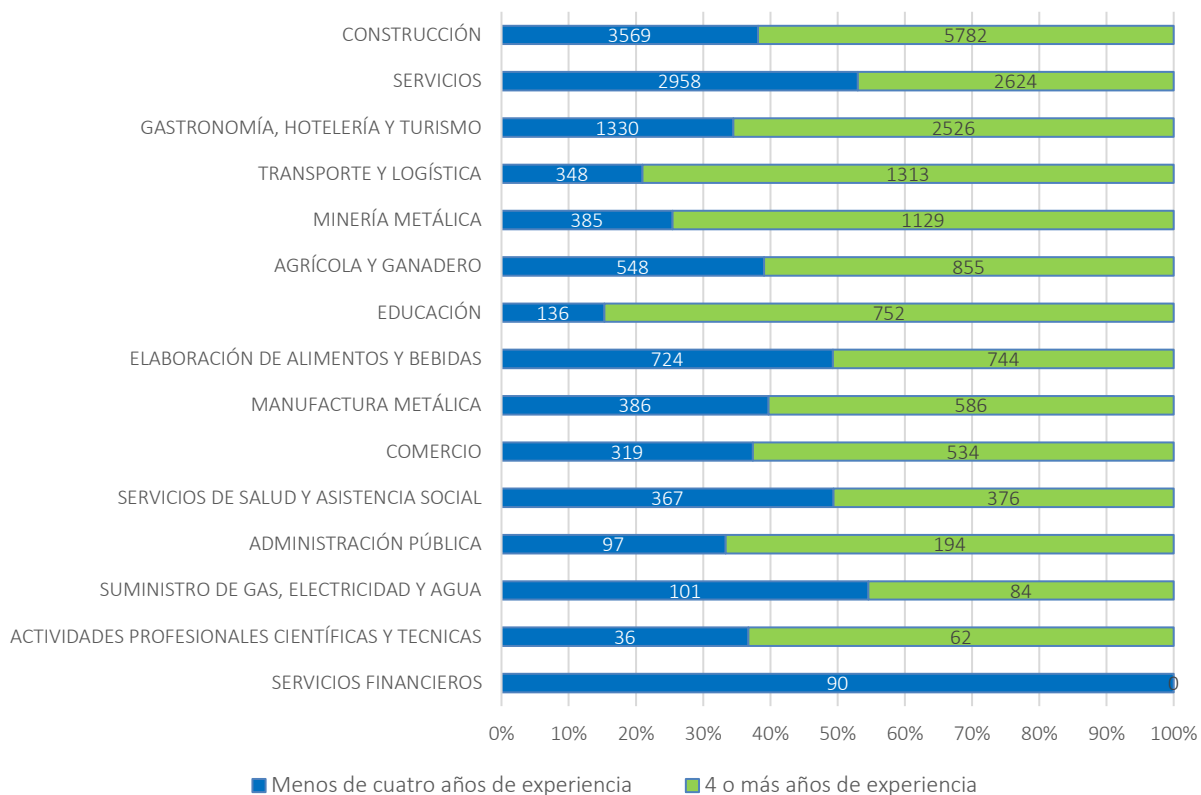
**Tabla 4. Nivel educacional alcanzado por la población certificada y género.  
Período 2022- agosto 2023**

	Mujer	Hombre	Total
Básica o menos	690 6,01%	1.064 6,09%	1.754 6,06%
Media Incompleta	737 6,42%	1.343 7,68%	2.080 7,18%
Media Completa	4.862 42,36%	8.666 49,59%	13.528 46,72%
Técnico superior incompleta	315 2,74%	978 5,60%	1.293 4,47%
Técnico superior completa	1.395 12,15%	2.006 11,48%	3.401 11,75%
Universitaria incompleta	372 3,24%	1.077 6,16%	1.449 5%
Universitaria completa	3.107 27,07%	2.343 13,41%	5.450 18,82%
Total	11.478 100%	17.477 100%	28.955 100%

En cuanto al perfil laboral de certificados y certificadas para el periodo 2022-agosto 2023, cabe destacar que la mayoría de las personas que se certificaron son trabajadores y trabajadoras que se iniciaron laboralmente a una edad temprana. El 75% comenzó a trabajar con 20 años o menos (19 años en caso de los hombres y 20 años en el caso de las mujeres). Respecto de la experiencia laboral registrada, mientras 55% de las mujeres declaraba contar con 4 o más años de experiencia en la ocupación en la que se certificaron, en los hombres dicha cifra alcanzaba a un 64%.

El gráfico siguiente da cuenta de la experiencia laboral de quienes se certifican en cada uno de los sectores, medida a través de una variable dicotómica que divide a aquellos que cuentan con cuatro o más años de experiencia de aquellos que no. Los sectores que concentran una alta proporción de certificaciones otorgadas a personas con cuatro o más años de experiencia son: educación (85%), transporte y logística (79%) y minería metálica (75%). Aquellos que se ubican en el extremo opuesto son: servicios financieros (0%); servicios (47%); suministro de gas, electricidad y agua (45%). El caso de servicios financieros es llamativo, no obstante, como veremos más adelante se trata de estudiantes egresados de la enseñanza media técnico profesional.

Gráfico 6. Proporción de certificaciones otorgadas según sector y años de experiencia en el perfil



El porcentaje de certificaciones otorgadas a personas que declara padecer algún tipo de discapacidad en el periodo 2022- agosto 2023 es de 4%, equivalente a 1.061 certificaciones. La tabla que sigue desagrega el tipo de discapacidad que declara padecer la persona. Sobre ello, cabe consignar que un beneficiario o beneficiaria puede declarar una o más discapacidades, razón por la cual el total de la frecuencia es superior a las certificaciones otorgadas. La discapacidad más reportada es de naturaleza física (68%) y visual (21%), le sigue la sordera (9%) y con muy escasa frecuencia problemas del habla (2%).

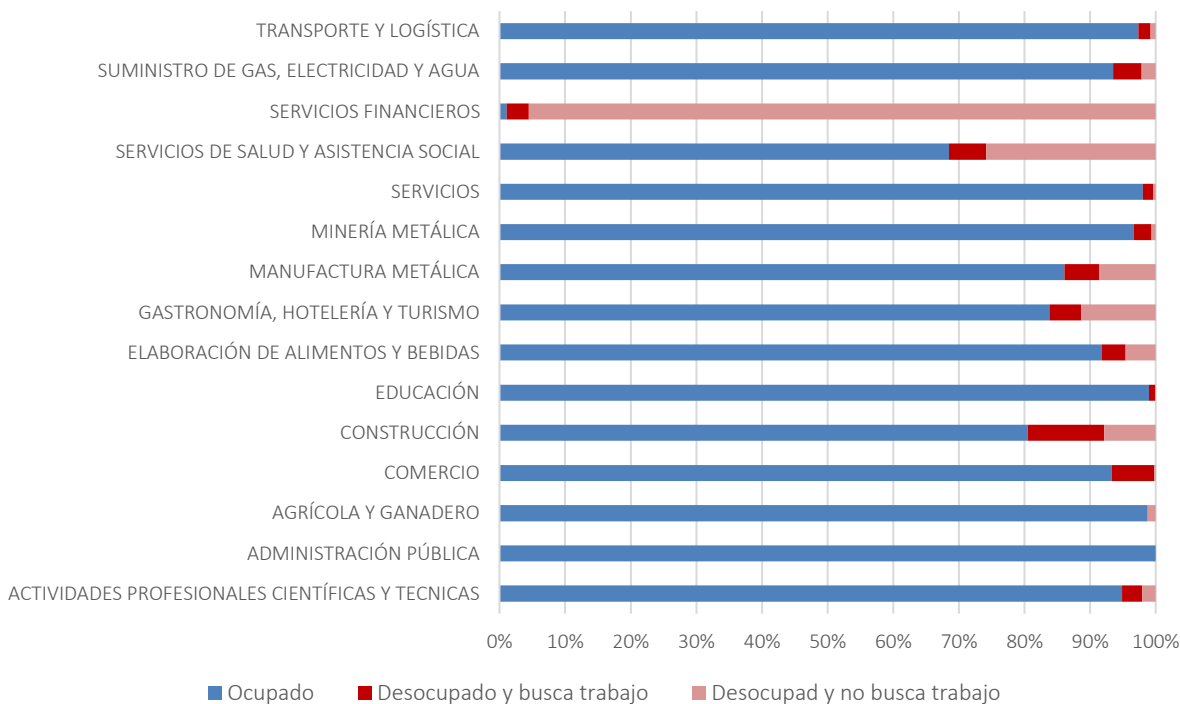
Tabla 5. Tipo de discapacidad reportada por quienes se certifican. Período 2022- agosto 2023

Tipo de discapacidad	frecuencia	Porcentaje
Física	739	68%
Mudez	25	2%
Sordera	95	9%
Ceguera	225	21%
<b>Total</b>	<b>1084</b>	<b>100%</b>

El 89% de las certificaciones otorgadas en el periodo 2022- agosto 2023, se concentraron en personas que declaraban estar ocupadas al inicio del proceso de evaluación y certificación. El gráfico que a continuación se presenta muestra la situación laboral por sector. Tal como se aprecia, sólo hay tres sectores que se apartan en forma notoria de la tendencia: Construcción; Servicios de Salud y Asistencia Social, además de Servicios Financieros. En el primer caso, la explicación tiene relación con la temporalidad del empleo en el sector, en el cual una parte relevante de los contratos son por obra, faena o a plazo fijo. En los otros dos, en cambio, se destaca que una proporción relevante de los desocupados declara no estar buscando trabajo.

En el caso del sector de Servicios Financieros, toda la certificación se concentra en un solo perfil a saber: administrativo(a)de operaciones) y que corresponde a estudiantes de EMTP. En el caso del sector de Servicios de salud y Asistencia Social, la certificación se distribuye en dos perfiles: cuidador(a) primario(a) y monitor(a) de hospedería, sin embargo, la desocupación se concentra en el primero de ellos y es en dicho perfil donde el 8 de cada 10 desocupados declara no estar buscando trabajo. En este caso, casi la mitad de las certificaciones otorgadas (96) corresponden a personas que declaran no haber desempeñado el oficio, donde 20 de ellos corresponden a estudiantes de EMTP y el resto a personas que provienen de organizaciones sin fines de lucro, orientadas a la formación y capacitación (OTEC del Registro especial de SENCE), lo cual explicaría este mayor porcentaje de personas desocupadas y el hecho de que la mayoría de ellos no esté buscando trabajo al inicio del proceso de evaluación y certificación

Gráfico 7. Certificaciones otorgadas y situación laboral. Período 2022 agosto 2023



La tabla que sigue presenta la situación contractual de quienes afirmaron estar trabajando. En el 62%

de las consultas, la persona declara contar con un contrato indefinido, lo cual significa que el 55% de las certificaciones otorgadas benefician a personas que cuentan con mayor estabilidad laboral. El resto de los ocupados se divide en: 12% con contrato por obra/ faena; 8% contrato a plazo fijo; 2% con contrato a honorarios; 6% con otro tipo de contrato. Por otro lado, el 9%, declara que no cuenta con contrato. Al contrastar por género, se puede destacar diferencias en lo que respecta a las categorías que se encuentran en los extremos de la relación laboral, ya que mientras el 71% de las mujeres señala tener contrato indefinido, sólo el 57% de los hombres afirma lo mismo y, por otro lado, un 11% de los hombres declara no tener contrato, comparado con el 6% de mujeres.

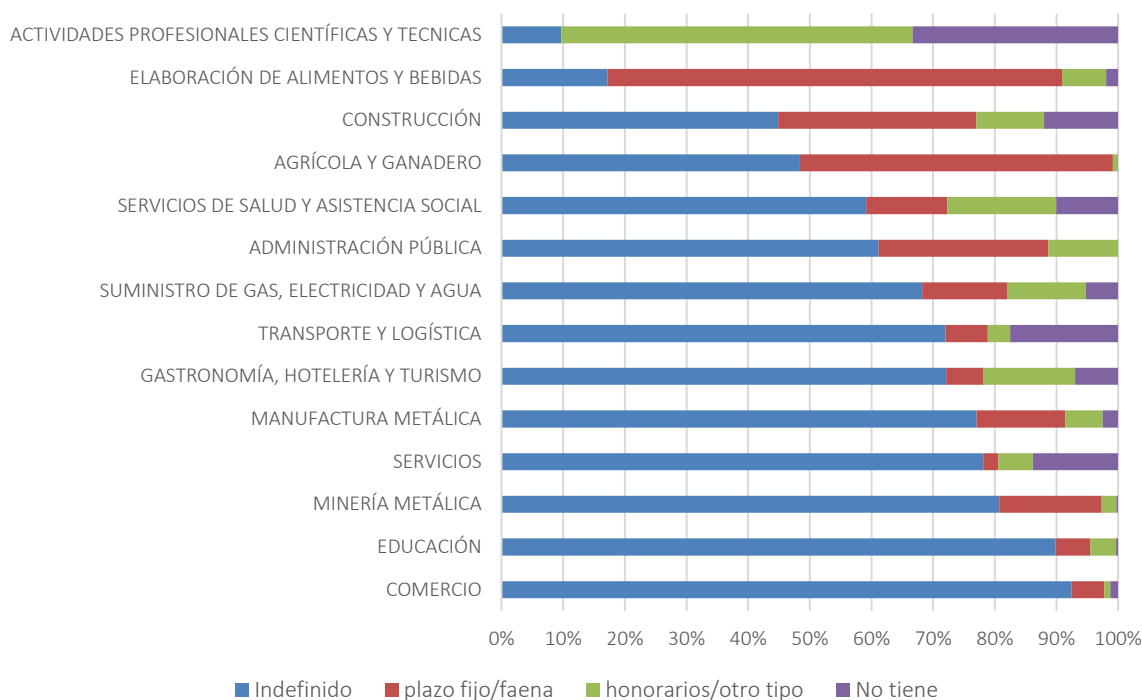
**Tabla 6. Certificaciones otorgadas y situación contractual según género.**  
Período 2022- agosto 2023

Situación Contractual	Mujer	Hombre	Total
contrato indefinido	7.195 70,72%	8.811 57,04%	16.006 62,47%
contrato a plazo fijo	576 5,66%	1.449 9,38%	2.025 7,90%
contrato por obra o faena	989 9,72%	2.169 14,04%	3.158 12,33%
contrato a honorarios	245 2,41%	323 2,09%	568 2,22%
otro tipo de contrato (sin especificar)	571 5,61%	968 6,27%	1.539 6,01%
no tiene contrato	598 5,88%	1.728 11,19%	2.326 9,08%
<b>Total</b>	<b>10.174</b> <b>100%</b>	<b>15.448</b> <b>100%</b>	<b>25.622</b> <b>100%</b>

La siguiente gráfica presenta la situación contractual desagregada por sector para el período transcurrido entre 2022 y agosto de 2023. Para facilitar su lectura, se han fundido las categorías “contrato a plazo fijo” y “por obra o faena” y, además, las categorías “contrato a honorarios” y “otro tipo de contrato”. Como se observa en la figura, existen diferencias relevantes entre los distintos sectores. Hay dos sectores que destacan por su alta proporción de contrato indefinido: comercio (92%) y educación (90%). Le siguen en una situación intermedia: minería metálica (81%); servicios (78%); manufactura metálica (77%); gastronomía, hotelería y turismo (72%); transporte y logística (72%). Por contraparte, otros sectores presentan una proporción muy baja de beneficiarios/as sin contrato indefinido: actividades profesionales, científicas y técnicas (10%), elaboración de alimentos y bebidas (17%); construcción (45%); agrícola y ganadero (48%). En el primero de los sectores, la explicación radica en que el perfil que concentra la certificación es de gestor(a) de pequeña empresa, por lo que estamos hablando de un trabajador independiente; los dos últimos (construcción, agrícola y ganadero) se caracterizan por alto componente temporal del empleo. Sin embargo, en elaboración de alimentos y bebidas, no resulta tan evidente la relación entre sector y la naturaleza del empleo. Al

indagar, se constata que los perfiles que inclinan la balanza en dirección del empleo basado en contratos a plazo fijo, obra o faena son tres: jardinero(a); ayudante de producción; supervisor(a) de turno. La existencia del perfil de jardinero en este sector (subsector vitivinícola) se debe a que fue éste subsector el que levantó el perfil, ya que una parte relevante del negocio vitivinícola se basa en el Enoturismo y las viñas incorporan el paisajismo como una dimensión importante de la experiencia turística. Se excluye del gráfico el sector financiero porque, tal como se señaló con antelación, más del 99% de las personas declararon estar desocupadas y no buscar trabajo debido a que eran estudiantes de enseñanza media técnico profesional.

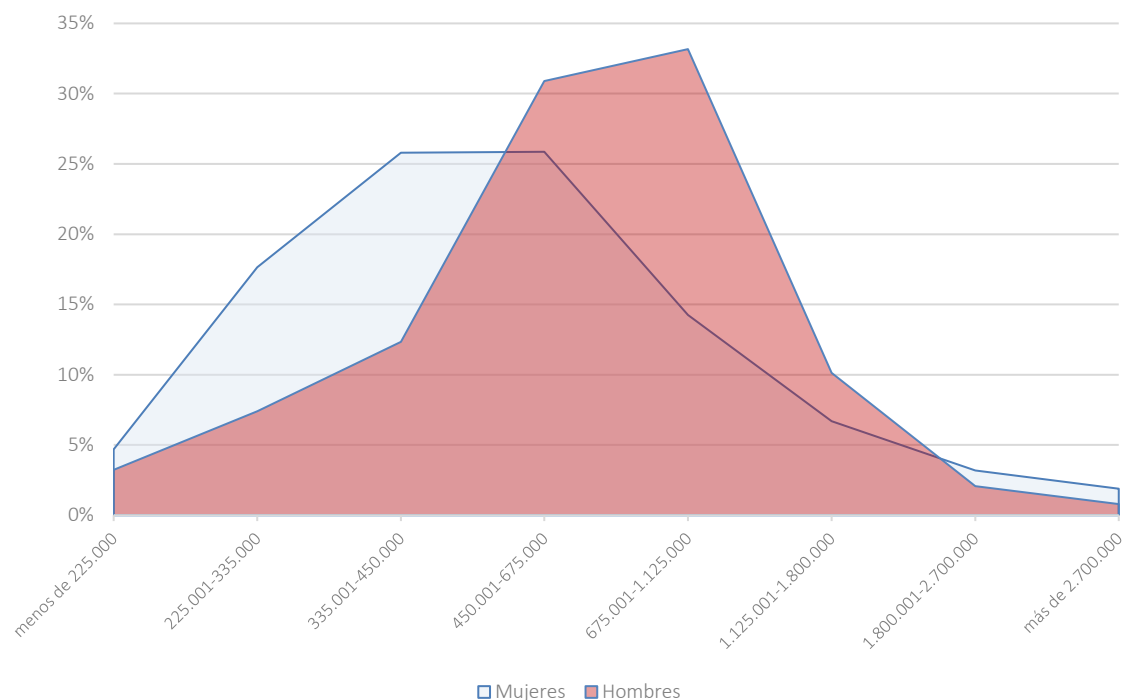
Gráfico 8. Certificaciones otorgadas según situación contractual y sector. Período 2022 agosto 2023



En lo que sigue se revisan brevemente los ingresos de los participantes que se certifican. Es necesario aclarar que sólo el 69% de los ocupados responden la pregunta referida a su tramo de ingresos. Tal como se señaló en el comienzo de este documento, el 61% de los participantes reporta ingresos hasta 675 mil. Sin embargo, el 55% de los ocupados se ubican en dos tramos: 450.001-675.000 (29%) y 675.001-1.125.000 (26%).

Ahora bien, la distribución de los ingresos difiere entre hombres y mujeres. En efecto, si prácticamente la mitad de las mujeres certificadas (48%) declara un salario hasta los 450 mil, menos de la cuarta parte de los hombres (23%) se encuentra en dicha situación. Por consiguiente, mientras la distribución de las primeras está desplazada hacia la zona de menores ingresos, la de los hombres, se desplaza ligeramente en sentido contrario. No obstante, un dato interesante es que en los tramos más altos de ingresos (por sobre 1,8 millones) la participación del género femenino es mayor: 5% versus 3%. Es probable que la diferencia se deba al impacto del gestor de inclusión laboral

Gráfico 9. Ingresos declarados por quienes se certifican y están ocupados, según género. Período 2022 agosto 2023

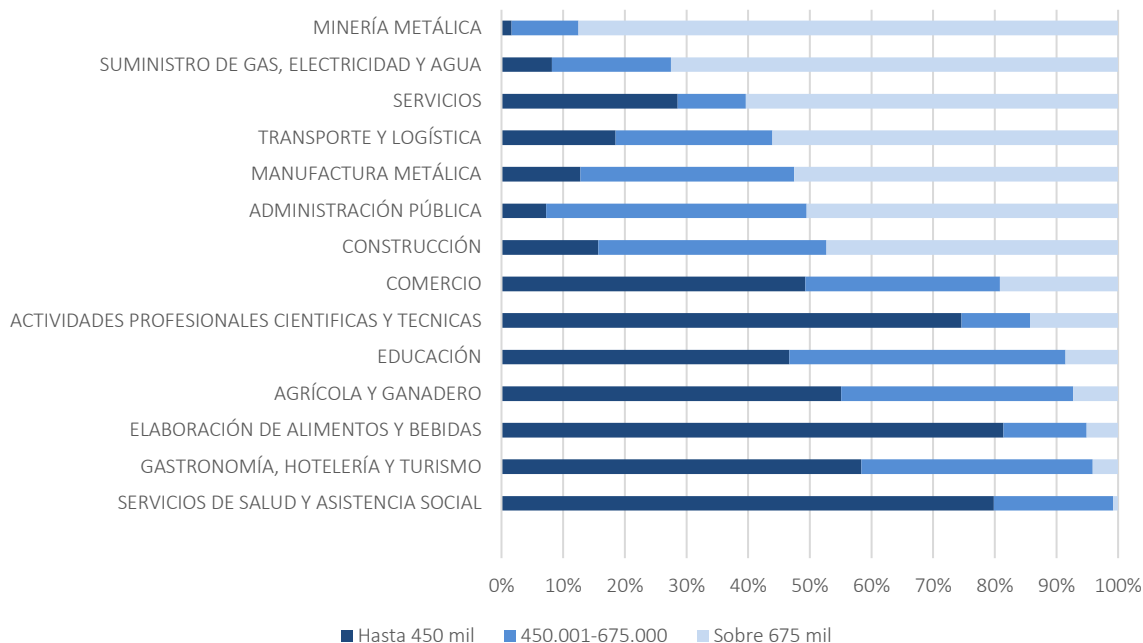


El gráfico que sigue muestra la distribución de los ingresos declarados por los certificados, esta vez por sector. Para simplificar la visualización del gráfico se ha recodificado los tramos de ingreso en sólo tres alternativas. Hay tres sectores que concentran mayor proporción de ocupados ubicados en la parte alta de la distribución, es decir, que declaran ganar por sobre los 675 mil: minería metálica (88%); suministro de gas, electricidad y agua (72%); servicios (60%). Por el contrario, hay cinco sectores que se concentran población ocupada cuyos ingresos alcanzan como máximo a los 475 mil: Elaboración de alimentos y bebidas (81%); servicios de salud y asistencia social (80%); actividades profesionales científicas y técnicas (75%); gastronomía, hotelería y turismo (58%); agrícola y ganadero (55%).<sup>2</sup>

En consecuencia, en términos estadísticos, el menor ingreso de las mujeres se explica porque son dos sectores altamente masculinizados, a saber; minería metálica y suministro de gas, electricidad y agua, los que concentran más población ubicada en los tramos superiores de ingresos, situación que el sector servicios, cuya población certificada es por amplia mayoría femenina y donde se concentra el perfil de gestor de inclusión laboral, no alcanza a contrarrestar.

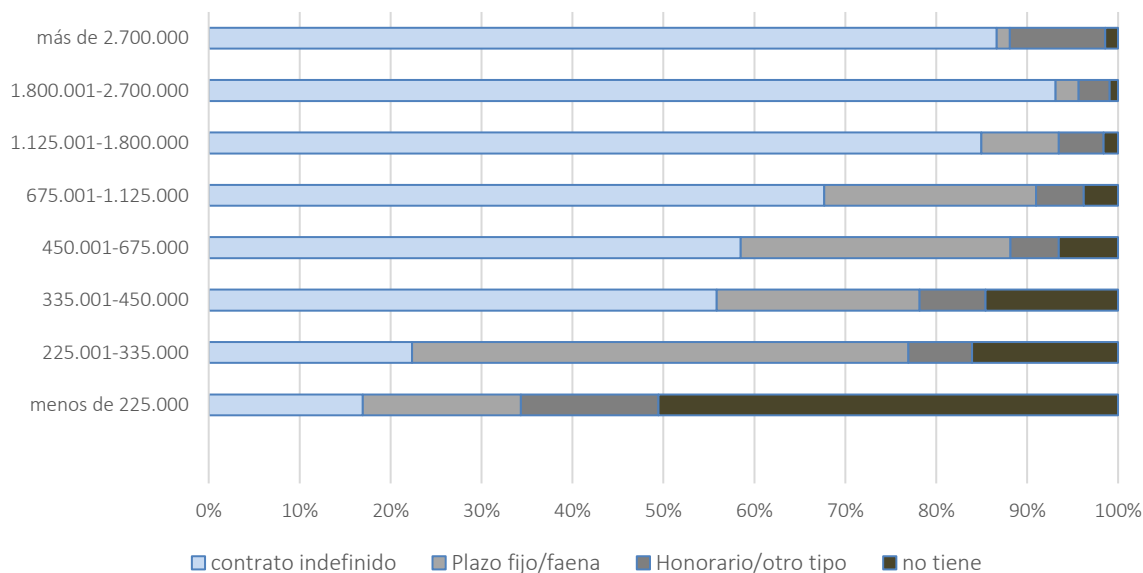
<sup>2</sup> Se excluye el sector de servicios financieros puesto que existe sólo una persona que se declara ocupada y percibe ingresos.

Gráfico 10. Ingresos declarados por quienes se certifican y están ocupados, según sector. Período 2022 agosto 2023



Finalmente, existe una clara asociación entre la situación contractual y los ingresos percibidos. Así, contratos indefinidos, están asociados a ingresos más altos.

Gráfico 11. Ingresos declarados por quienes se certifican y están ocupados, según tipo de contrato. Período 2022 agosto 2023



## 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 o evaluadora respecto de si la persona recibirá – o no- certificación y (iii) Certificación: El comité técnico del Centro de evaluación y certificación, tomará la decisión final considerando la recomendación del evaluador o evaluadora. Dicho comité, considera además el resultado de la auditoría cuyo propósito es verificar que el proceso haya cumplido con los estándares metodológicos exigidos por ChileValora. Esta etapa, culmina con la certificación de la persona en caso que haya aprobado las unidades de competencia en que se evaluó.

La tabla siguiente presenta información sobre la duración total del proceso de certificación para el periodo contemplado entre 2022 y agosto 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 87 días, con una mediana de 69 días. El 50% de la masa central de datos se ubica en el rango que va desde los 49 a 98 días, lo que revela un importante nivel de dispersión en la duración del proceso. Con todo, ésta ha ido disminuyendo paulatina pero sistemáticamente, ya que la media reportada en el informe anterior y que consideraba el período 2022 abril 2023, alcanzaba los 92 días y la mediana 71 y para el periodo comprendido por 2020 y 2021, la media era de 110 días, mientras que la mediana registraba 88 días. Es decir, para el periodo 2022 - 2023 (agosto) se evidencia una mejora de 23 días para la media y 19 días para la mediana. Ahora bien, sigue existiendo una oportunidad de mejora en lo que respecta a la duración de la etapa de certificación, en la cual el comité técnico del centro analiza los antecedentes entregados por el evaluador y emite la resolución de certificación, ya que su extensión no dista mucho de la etapa de evaluación.

**Tabla 7. Duración del proceso (2022 agosto 2023)**

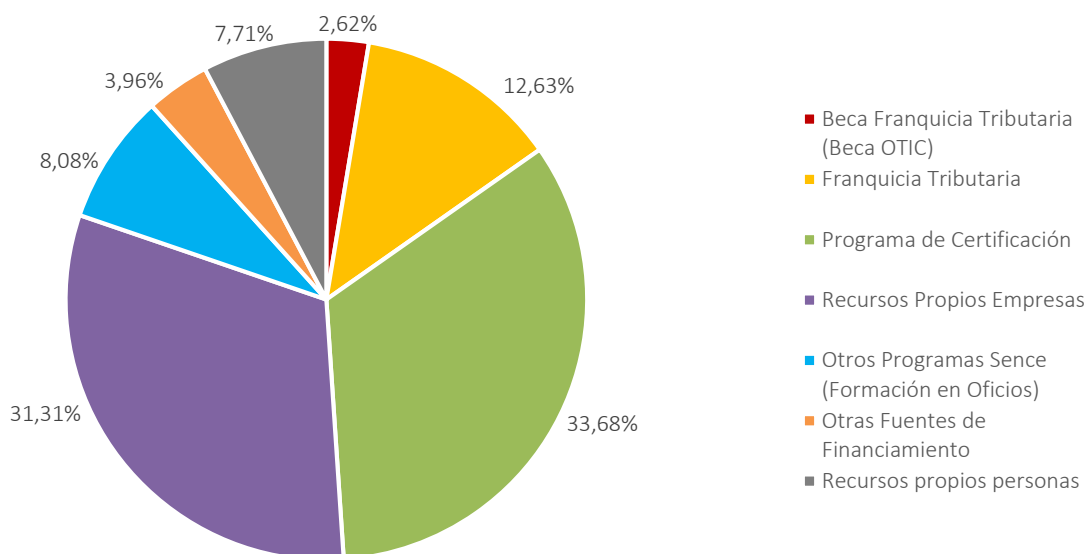
ETAPA	MEDIA	MEDIANA
Duración etapa de elegibilidad	17	8
Duración etapa de evaluación	38	27
Duración etapa de certificación	31	23
Duración del proceso de evaluación y certificación	87	69



Las alternativas de financiamiento de la certificación son: (a) recursos propios de las personas que solicitan el servicio; (b) recursos provenientes de las empresas en las que el trabajador se desempeña; (c) recursos provenientes de la franquicia tributaria contemplados en la ley N° 19.518 de SENCE; (d) recursos provenientes del Fondo el Fondo Nacional de Capacitación (FONCAP) de la misma ley; (e) los respectivos presupuestos destinados a capacitación en las entidades pertenecientes al sector público; (f) recursos provenientes de los excedentes del uso la de Franquicia Tributaria de Capacitación por parte de las Empresa y que son administrados por los Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación (BECA OTIC).

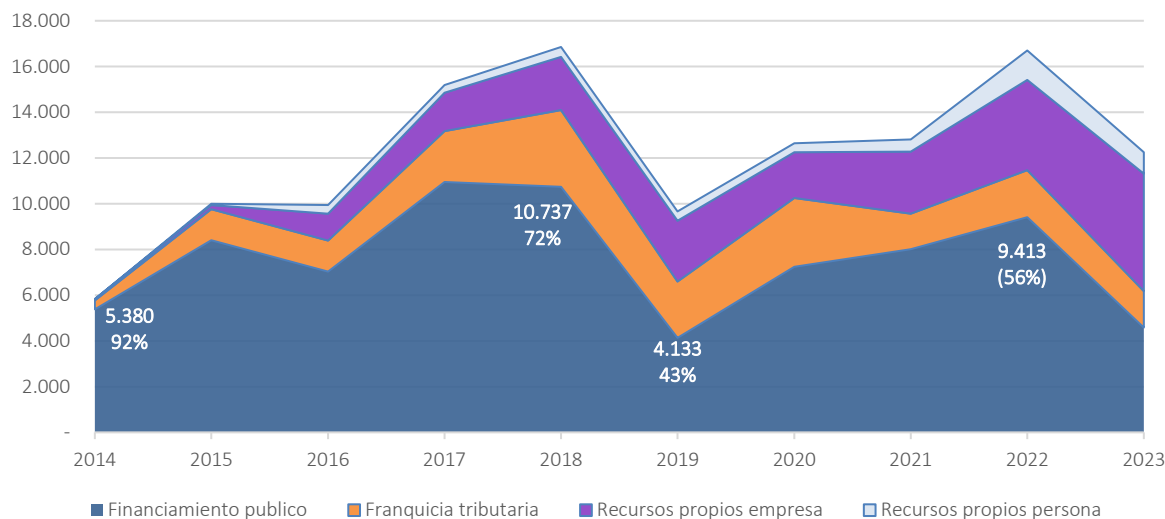
El gráfico que sigue presenta la forma en que se distribuyen los distintos mecanismos de financiamiento del proceso de certificación para el periodo 2022-agosto 2023. Como se observa en la figura, el mecanismo de financiamiento mayoritario es el programa de certificación (34%). Le siguen, recursos propios empresas (31%); franquicia tributaria (13%); otros programas SENCE (formación en oficios 8%); recursos propios personas (8%), otras fuentes de financiamiento (4%) y beca franquicia tributaria (beca OTIC; 3%).

Gráfico 12. Certificaciones otorgadas según tipo de financiamiento



El gráfico que sigue muestra la evolución en la participación de los mecanismos de financiamiento durante los últimos 10 años. Para facilitar el análisis, se han fusionado las distintas alternativas de financiamiento público (beca OTIC, programa de certificación, otros programas SENCE, otras fuentes de financiamiento) y manteniendo por separado las distintas alternativas de financiamiento privado (recursos propios personas, recursos propios empresas, franquicia tributaria).

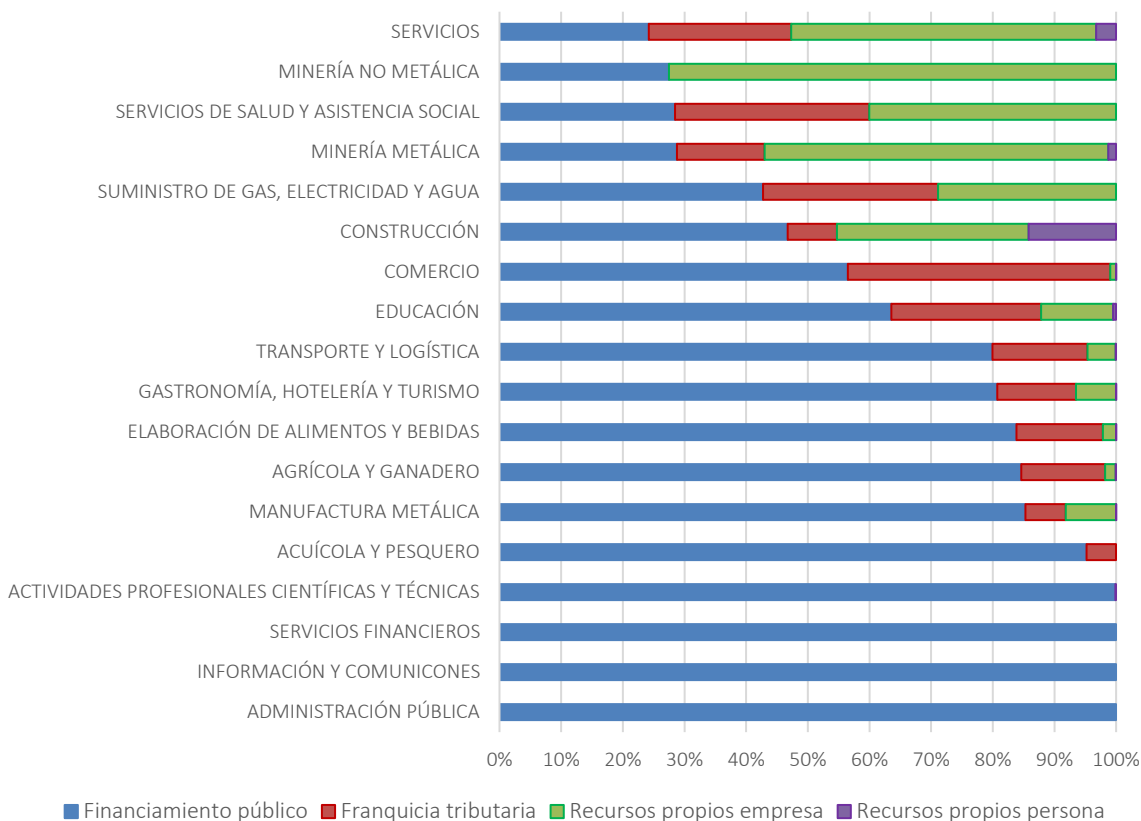
Gráfico 13. Evolución de la participación de los mecanismos de financiamiento de la certificación. Período 2014 agosto 2023



Al comienzo de la serie, el 92% de las certificaciones otorgadas eran financiadas con recursos públicos, sin embargo, más allá de las variaciones anuales en el número de certificaciones otorgadas, su importancia relativa cae sistemáticamente, al punto que en el 2022 sólo 56% de las certificaciones otorgadas fueron financiadas con dichos recursos. En otras palabras, si bien ha crecido la cobertura de certificación, la mayor parte del crecimiento de dicha cobertura se ha financiado con recursos privados. Cabe señalar, que la participación de la franquicia tributaria en el financiamiento de la certificación (área de color naranja) se estancó después de haber tenido un peak el 2019 y el 2020 en torno del 24%, mientras que el financiamiento directo de las empresas (superficie color púrpura) y personas (celeste) siguen creciendo. Está por verse si esta es una tendencia que se consolidará en el tiempo o no.

Ahora bien, la participación del financiamiento público y privado no es homogénea, sino que varía en cada sector. El gráfico que sigue muestra dicha distribución dentro de los últimos diez años. Son sólo un tercio del total, son los que cuentan con una participación del financiamiento público inferior al 50%. También en este grupo, destacan algunos sectores cuyo financiamiento proveniente de las empresas es relevante: minería no metálica y minería metálica, además del sector servicios y el de servicios de salud y asistencia social.

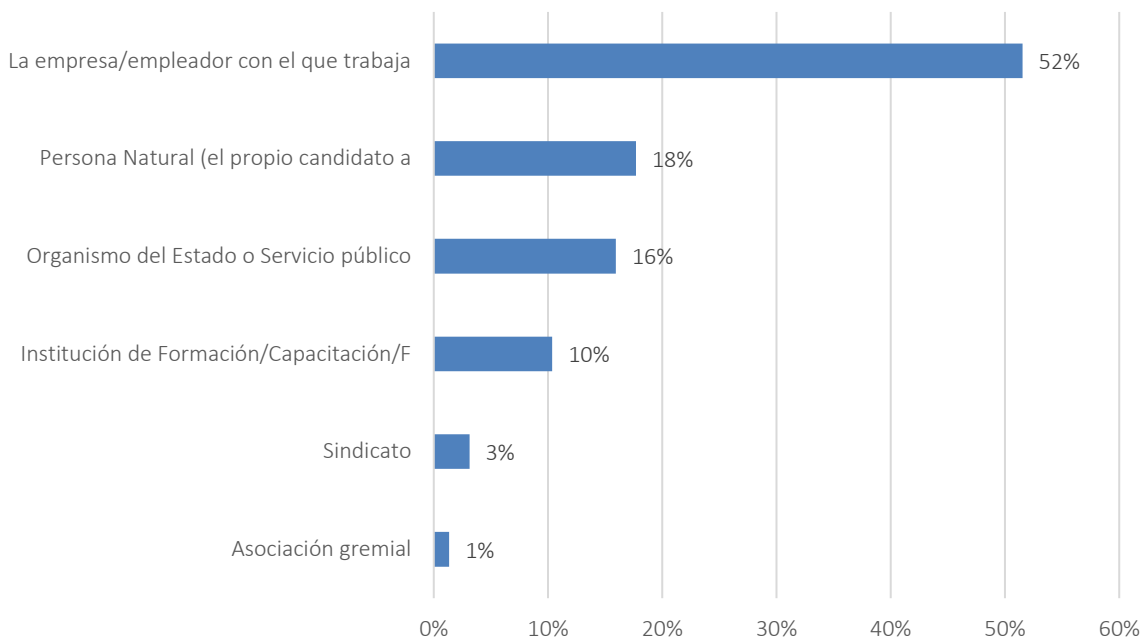
Gráfico 14. Financiamiento de la certificación según sector. Período 2014 agosto 2023



## 5. ENTIDADES MANDANTES QUE PARTICIPAN DEL PROCESO

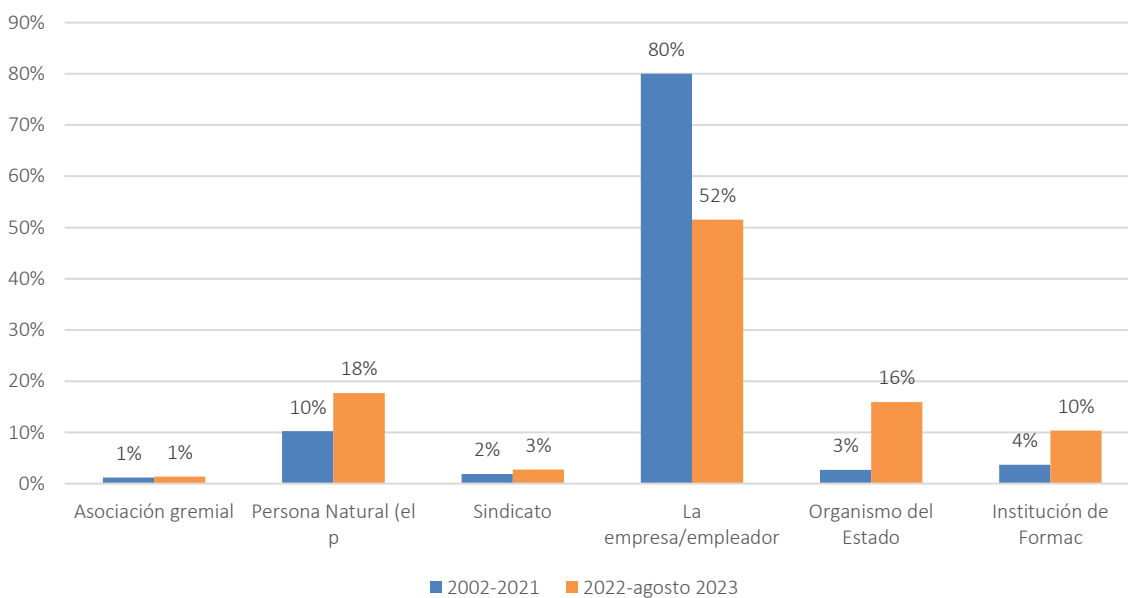
El gráfico que sigue presenta la distribución de certificaciones otorgadas por tipo de entidad mandante para el período 2022 – agosto 2023. Es importante destacar la diferencia entre la institución mandante y quien financia la certificación. La primera refiere a la entidad o sujeto de quien surge la iniciativa de certificar, la segunda al origen de los recursos con los que se paga la certificación. Así, por ejemplo, una empresa puede tomar la iniciativa de certificar a sus trabajadores, financiando dicha certificación con recursos provenientes de la franquicia tributaria, recursos propios o incluso, como ha ocurrido en algunos casos, a través del programa de certificación. La gráfica muestra que en los últimos veinte meses siguen siendo los empleadores los que en mayor medida toman la iniciativa de certificar (52%). Le siguen en orden de importancia: persona natural (el propio candidato a certificar; 18%); organismo del Estado o servicio público (16%); instituciones de formación capacitación, etc. (10%); sindicato (3%) y asociación gremial (1%).

Gráfico 15. Certificaciones otorgadas según tipo de mandante



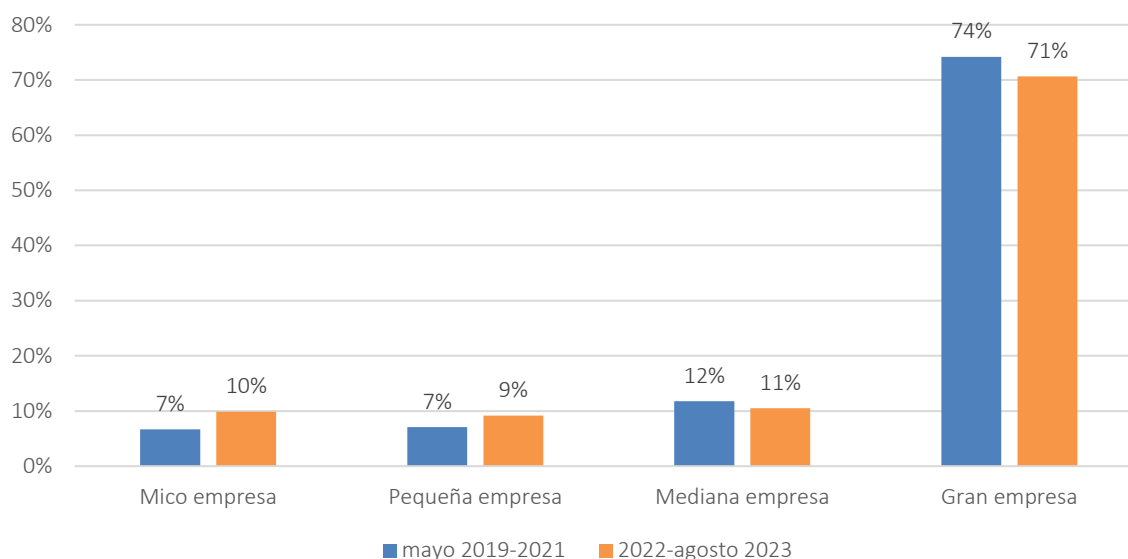
Como se aprecia en el gráfico siguiente, si bien los empleadores siguen siendo los principales mandantes de la certificación, su peso relativo ha disminuido notoriamente, mientras que la participación relativa de las personas naturales de los organismos del Estado y de las instituciones de formación crecieron significativamente.

Gráfico 16. Certificaciones otorgadas según mandante y período de tiempo



La siguiente gráfica muestra la distribución de las certificaciones otorgadas según el tipo de empresa en la cual se desempeñaban los trabajadores que se certificaron y se declaraban ocupados al momento de certificar<sup>3</sup>. Si bien la mayor parte de quienes se certifican trabajan en grandes empresas, esta participación ha disminuido en el último período, aumentando las certificaciones otorgadas tanto a trabajadores de micro como también pequeñas empresas.

Gráfico 17. Certificaciones otorgadas según tamaño empresas y período de tiempo

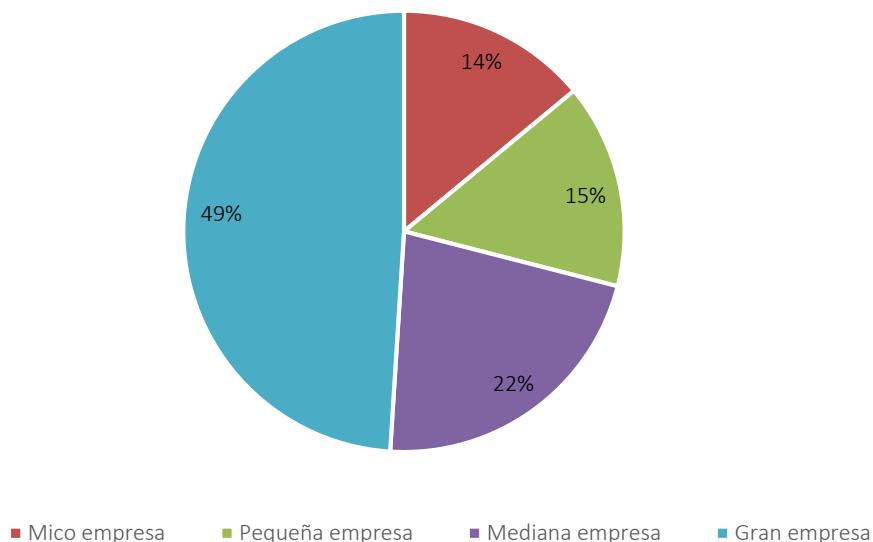


Ahora bien, un indicador es el tamaño de las empresas en el que trabajan quienes certificaron, y otro indicador distinto es la participación según su tamaño de las empresas que evalúan y certifican. Mientras en el primer caso nos preguntamos de dónde provienen los trabajadores ocupados que se certifican, en el segundo nos preguntamos cómo se distribuyen en cuanto a tamaño las empresas que participan en un período de tiempo determinado.

Tal como se aprecia en la gráfica que sigue, es posible constatar que las empresas que participan de los procesos de evaluación y certificación no son sólo las grandes, presentándose una situación de equilibrio relativo entre las grandes empresas y las empresas de menor tamaño (mediana, pequeña y microempresa)

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

Gráfico 18. Distribución de Empresas que Certifican según Tamaño (número de trabajadores/ventas). Período 2022- agosto 2023



## 6. SÍNTESIS FINAL

El total de procesos acumulados y certificaciones otorgadas en el período 2002 –agosto 2023 asciende a 197.433 y 177.540, respectivamente.

Entre 2022 y el mes de agosto de 2023, se ejecutaron 33.745 procesos de Evaluación y Certificación de competencias laborales, con una tasa de aprobación del 86%, llegando a 28.955 certificaciones. Este porcentaje de aprobación está por debajo del registro histórico. Para las certificaciones otorgadas, el 40 % corresponde a participación femenina.

Los cinco sectores que acumulan más certificaciones en los últimos 20 meses corresponden a: Construcción (32%), impulsado por el instalador eléctrico clase D; Servicios (19%), estimulado por el Gestor/a de Inclusión Laboral; Gastronomía, Hotelería y Turismo (13%), promovido por el manipulador/a del programa de alimentación escolar; Minería Metálica (5%); y Elaboración de Alimentos y Bebidas (5%). Estos 5 sectores en conjunto, agrupan el 75% de las certificaciones otorgadas.

En lo que respecta a algunas variables de caracterización de quienes se certifican, cabe señalar que la edad promedio es de 40 años (hombres:40/mujeres:41).

Respecto del nivel educativo de las personas certificadas en 2022- agosto 2023, se verifica que el 60% de las certificaciones otorgadas son a personas que cuentan con educación media completa o menos. Por otro lado, el 19% registra educación universitaria completa, en tanto el 12% cuenta con educación superior técnica completa. Las certificaciones otorgadas a mujeres con educación universitaria completa duplican a las otorgadas a los hombres (27% versus 13%).

Los beneficiarios y beneficiarias migrantes, experimentan un aumento proporcional en las certificaciones respecto del total histórico (4%), logrando un 8% durante 2022- agosto 2023. Finalmente 9% de las certificaciones otorgadas son a personas que declaran pertenecer a un pueblo originario.

En lo que respecta a la situación laboral, 9 de cada 10 certificaciones otorgadas fueron a personas que se declaraban ocupadas al momento de certificar. El 61% de las certificaciones otorgadas son para participantes que reportan ingresos hasta 675 mil. Sin embargo, existen brechas de género. En efecto, prácticamente la mitad de las mujeres certificadas (48%) declara un salario hasta los 450 mil, mientras que menos de la cuarta parte de los hombres (23%) se encuentra en dicha situación.

Respecto del financiamiento de la certificación, para el periodo 2022-agosto 2023, el mecanismo de financiamiento mayoritario sigue siendo el programa de certificación (34%), seguido de los recursos propios de las empresas (31%); la franquicia tributaria (13%); otros Programas de SENCE, como el de formación en oficios, (8%) y finalizando con el aporte o los recursos propios de las personas (8%), otras fuentes de financiamiento (4%) y la beca OTIC (3%).

Por último, si bien siete de cada diez certificaciones otorgadas son a trabajadores que laboran en grandes empresas, éstas últimas solo representan la mitad de la totalidad de las empresas participantes.