



Comisión Sistema Nacional de Certificación
de Competencias Laborales

Reporte de Evaluaciones Efectuadas y Certificaciones Otorgadas en el periodo 2023

Área de Estudios
Enero de 2024



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 académico¹.

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, en lo que respecta al recuento de cifras totales, extiende su período de análisis desde el año 2002 hasta el año 2023, aun cuando se concentra en lo acontecido durante el año recién pasado.

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 - 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 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 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 obtenidos por el sistema durante el año 2023, se presenta una tabla que compara los resultados alcanzados durante dicho año y los resultados históricos del sistema. Como se aprecia hay ciertos indicadores cuyos valores en el último año se apartan de lo que ha sido la tendencia histórica en la que se recogen todos los años de la serie. Así, 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 el año 2023 dicha proporción disminuyó a un 52%, evidenciando una mejora relativa en el nivel educacional alcanzado por los participantes.

¹ 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.

Lo mismo ocurre con el salario, ya que si se considera el período completo desde que se tiene registro de la información el 66,36% de las certificaciones otorgadas benefician a quienes ganan hasta 675 mil pesos, mientras que en los últimos 12 meses dicha proporción disminuye a un 47,12%. Asimismo, la proporción de mujeres participantes llegó a un 43% durante el último año, muy por sobre la tendencia histórica. Estos cambios se deben a la mayor participación relativa del sector servicios, particularmente, a la irrupción en la certificación del perfil de Gestor(a) de Inclusión Laboral, quienes en su mayoría cuentan con formación universitaria y participación femenina.

El presente documento se compone de las siguientes 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 mandante durante el año 2023. Finalmente, en el apartado (6) se ofrece una síntesis de los resultados más relevantes.

Tabla1: Comparación de indicadores relevantes.

INDICADOR	2002-2023 ²	2023
PROCESOS	203.693	21.044
CERTIFICACIONES OTORGADAS	182.934	17.639
% DE PROCESOS QUE CULMINAN EN CERTIFICACIÓN	90%	84%
% DE CERTIFICACIONES A MUJERES	36%	43%
PROMEDIO DE EDAD	39	40
4 O MÁS AÑOS DE EXPERIENCIA	63%	54%
ENSEÑANZA MEDIA O MENOS	75,39%	52,36%
CERTIFICACIONES OTORGADAS A MIGRANTES	4%	8%
PERTENENCIA A PUEBLOS ORIGINARIOS	9%	8%
INGRESOS: HASTA 675.000	66,7%	48,45%
SECTORES MÁS CERTIFICADOS	Construcción (21%); GHT (17%); Agrícola y Ganadero (13%)	Construcción (32%); Servicios (27%); Gastronomía, Hotelería y Turismo (8%)

2. CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

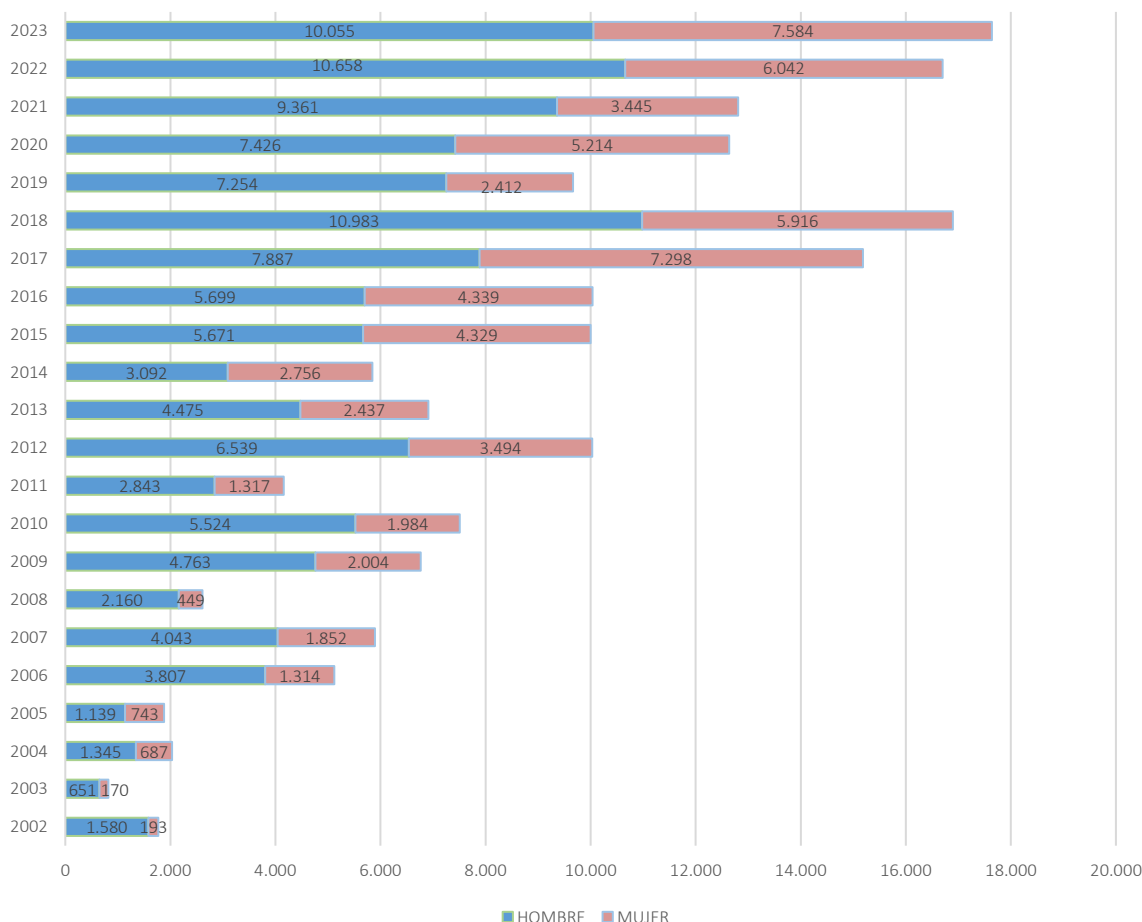
Durante el periodo 2023 se registraron 21.044 evaluaciones y se otorgaron 17.639 certificaciones, lo que representa una cifra record para el sistema. Así, se registra un aumento del 6% en certificaciones otorgadas respecto del año 2022. Al cierre de 2023, se acumulaban 203.693 procesos de evaluación y 182.934 certificaciones otorgadas³. También la participación femenina

² Los indicadores referidos a personas pertenencia a pueblos originarios e ingresos mensuales, se miden desde el año 2019 a la fecha.

³ El informe refiere a procesos de evaluación y certificaciones otorgadas y no a personas. Una persona puede evaluarse y/o certificarse más de una vez en distintos momentos del tiempo. Las personas participantes del proceso de evaluación y certificación alcanzan en el período 2002 a 2023 a 189.264 y las certificadas a 170.080. La evaluación tiene tres resultados

alcanzó una marca que superó los registros anteriores, la que históricamente se ubicaba en torno del 36% y que en los últimos 12 meses llegó a un 43%, situación que se explica, tal como se mencionara con antelación, por la creciente participación del perfil de gestor(a) de inclusión laboral, que cuenta con una participación femenina bastante alta (75%)⁴.

Gráfico 1: Certificaciones otorgadas por año y género. Periodo 2002- 2023.



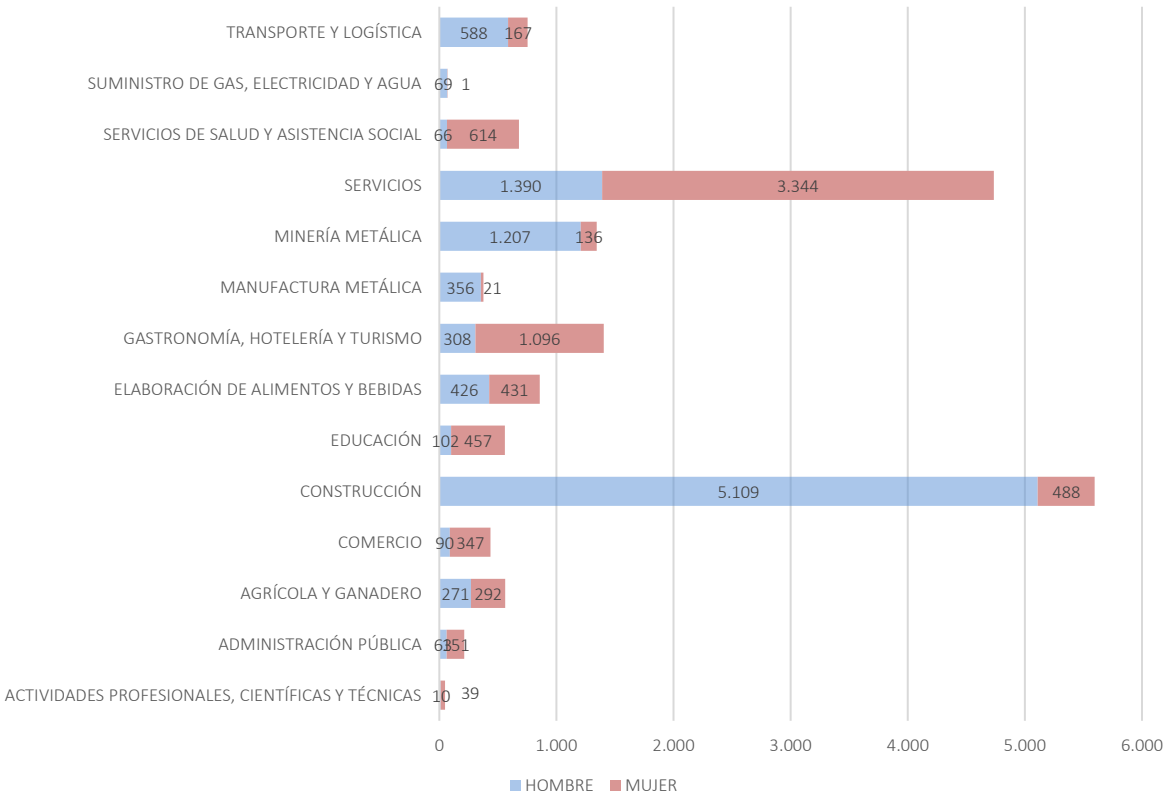
Durante el año 2023, el sector construcción lidera las certificaciones otorgadas, con un 32%. Le siguen tres sectores en orden de importancia: servicios (27%); gastronomía, hotelería y turismo (8%); minería metálica (8%) Esos cuatro sectores concentran el 74% de la certificación durante el último año. El sector comercio, cuya participación histórica ha estado en torno del 10%, muestra una significativa baja, llegando sólo al 2,5% durante el año 2023. Como se aprecia en el gráfico número

posibles: (a) abandono o deserción; (b) evaluación sin que la persona evaluada haya resultado competente; (c) evaluación con resultado competente (certificación). En el análisis estadístico que se realiza a continuación tiene como universo a quienes se certificaron, salvo cuando se expresa explícitamente lo contrario, como, por ejemplo, cuando se analiza el aporte financiero o la participación de las empresas.

⁴ La Ley N° 21.275 establece que las empresas con más de 100 trabajadores deberán contar con profesionales encargados de la inclusión de personas con discapacidad, a fin de facilitar su proceso de integración laboral y promover un cambio en la cultura empresarial. La certificación en dicho perfil tiene un carácter habilitante. Por lo mismo, se estima que la participación de dicho perfil en el total general será creciente.

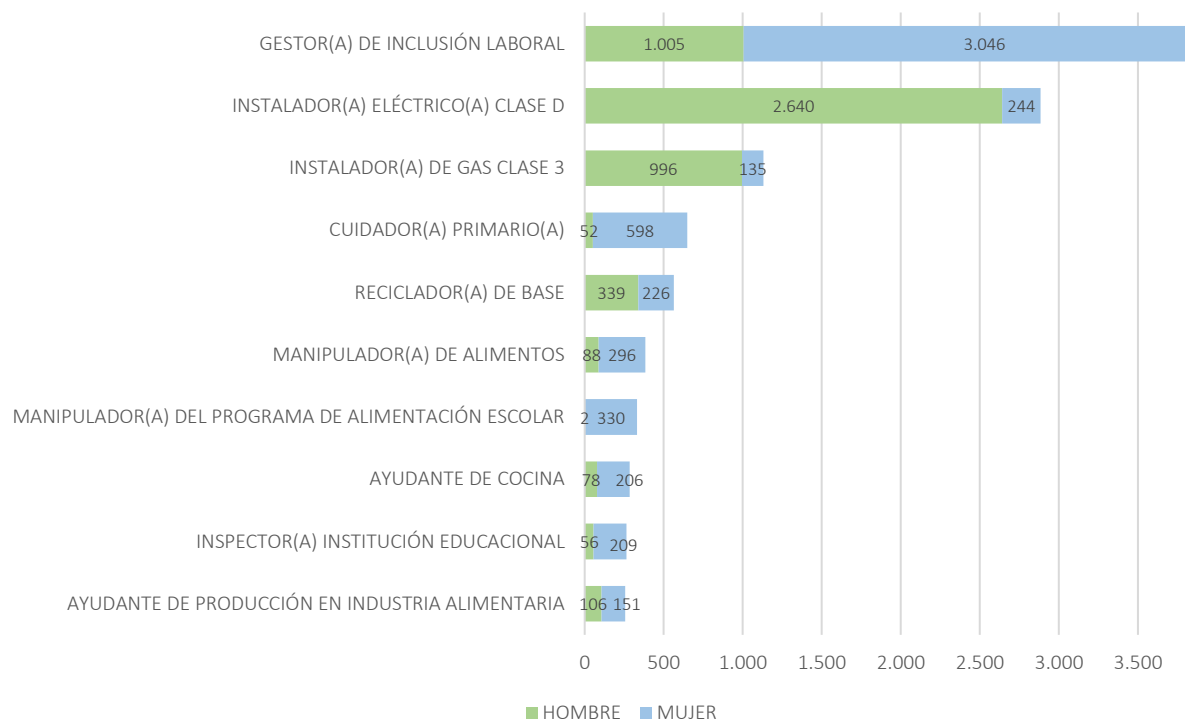
2, de los cuatro sectores que concentran la certificación durante el año 2023, dos de ellos cuentan con mayor participación femenina (servicios y gastronomía, hotelería y turismo), mientras que los otros dos sobresalen por su participación masculina (construcción y minería metálica).

Gráfico 2: Certificaciones otorgadas por sector y género. Periodo: 2023.



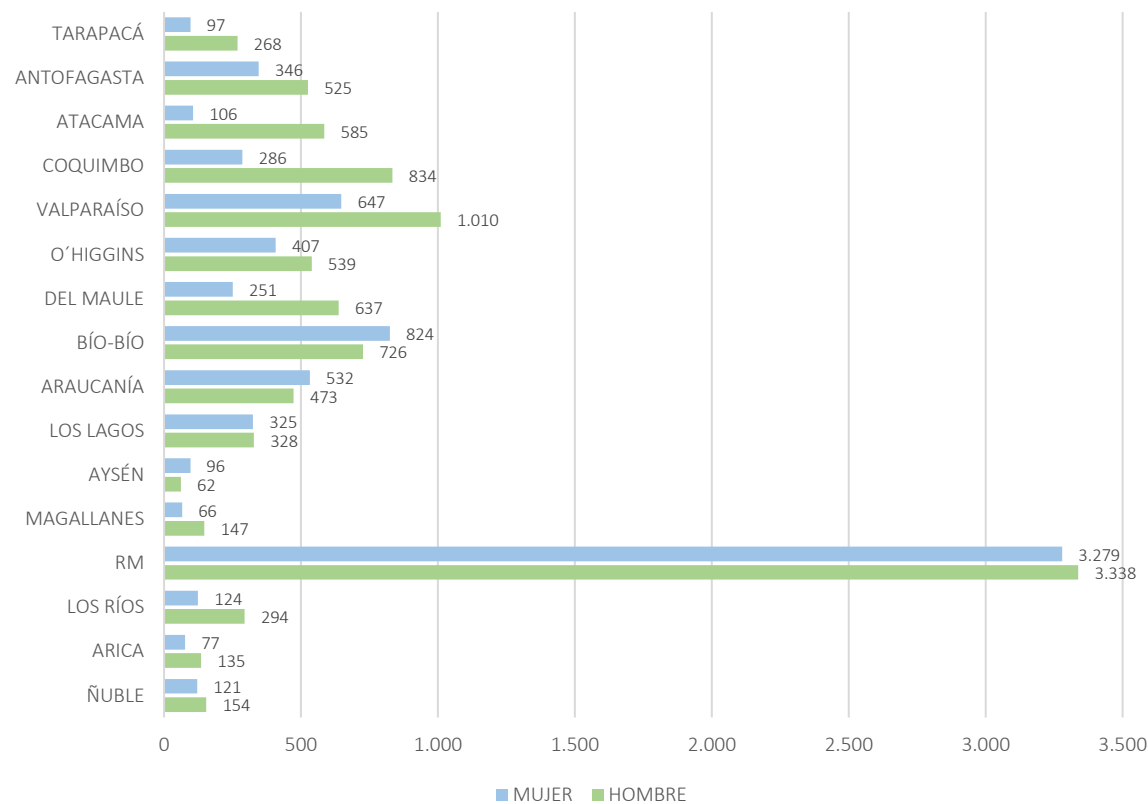
El gráfico número 3 presenta los 10 perfiles con mayor cantidad de certificaciones otorgadas durante el año 2023. En conjunto, concentran el 61% del total, para el periodo señalado. Quien encabeza la lista es el perfil de gestor(a) de inclusión laboral el que, dentro del grupo de los 10 perfiles con mayor certificación, concentra el 37%, seguido de instalador(a) eléctrico clase D (27%) y del instalador(a) de gas clase 3 (10%). Los tres tienen carácter de perfiles habilitantes, es decir, 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. Periodo 2023.



En la mayor parte de las regiones, son los hombres quienes mayoritariamente se certifican. Las tres excepciones lo constituyen las regiones de Aysén con un 61% de participación femenina, y las regiones de la Araucanía y Bío Bío, ambas con un 53%. 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(a) de inclusión laboral; cuidador(a) primario; manipulador(a) alimentos; maestro(a) de cocina; ayudante de cocina.

Gráfico 4: Certificaciones otorgadas por región y género. Periodo 2023



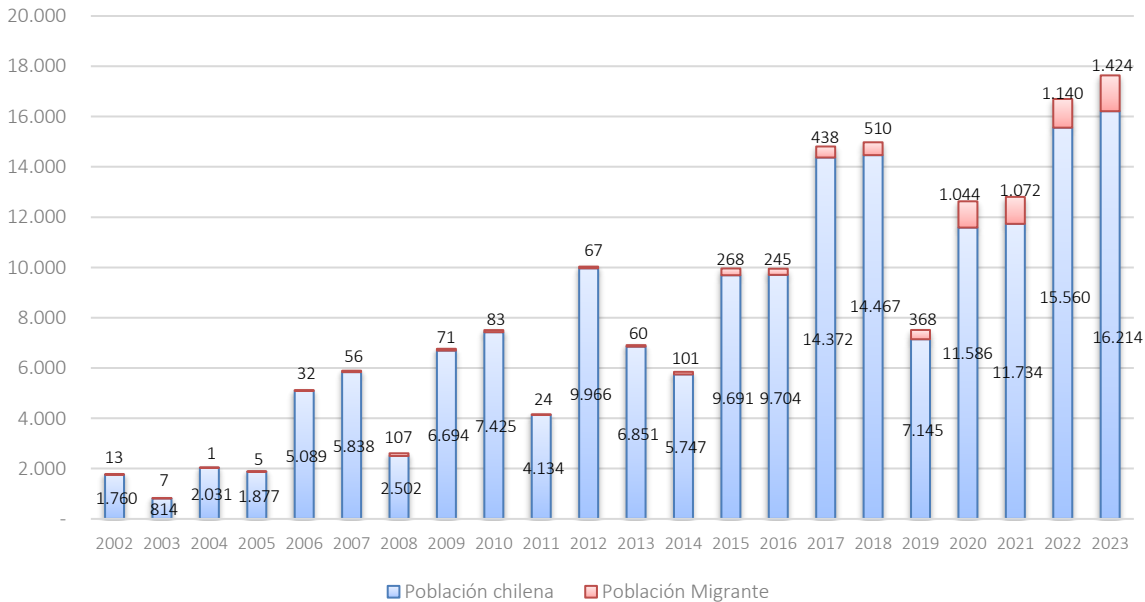
La media de edad de quienes se certificaron durante el año 2023 alcanza a 40 años y la mediana es la misma. Al analizar dicha variable según género, se constata que, hombres y mujeres, tienen una media de edad prácticamente idénticas: 39,46 y 39,83 respectivamente. Sin embargo, esta ligera diferencia hace, en definitiva, que la mediana masculina sea ligeramente superior a la femenina: 39 y 38 años respectivamente. La tabla siguiente muestra la distribución de los tramos de edad por género y total. El 98,5% de las certificaciones otorgadas durante el año 2023 fueron a personas de 65 años o menos. En la tabla siguiente se observa la distribución por tramo de edad entre hombres y mujeres. Tal como se aprecia, el 59% de la certificación se concentra en los tramos centrales, es decir, en el grupo de 30 a 40 años (35,19%) y entre quienes tienen entre 41 y 50 años (24,73%). Por otra parte, en cada uno de los tramos de edad las diferencias entre géneros son mínimas y no superan los dos puntos porcentuales.

Tabla 2. Distribución de las certificaciones otorgadas según tramo de edad y género. Período 2023

Tramo de edad	Hombre	Mujer	Total
Entre 15 y 19 años	196	324	520
	2,58%	3,22%	2,95%
Entre 20 y 24 años	370	634	1.004
	4,88%	6,31%	5,69%
Entre 25 y 29 años	978	1.146	2.124
	12,90%	11,40%	12,04%
Entre 30 y 40 años	2.726	3.480	6.206
	35,94%	34,62%	35,19%
Entre 41 y 50 años	1.933	2.429	4.362
	25,49%	24,16%	24,73%
Entre 51 y 65 años	1.303	1.857	3.160
	17,18%	18,47%	17,92%
66 años y más	78	183	261
	1,03%	1,82%	1,48%
Total	7.584	10.053	17.637
	100%	100%	100%

El gráfico número 5 presenta la evolución de la participación de población migrante certificada para el período 2002- 2023. Como se aprecia en la figura, dicha participación experimenta un sostenido crecimiento desde el año 2016 a la fecha, transitando desde un 2% a cifras en torno del 7% - 8% durante los últimos cuatro años. Durante el año 2023, se otorgaron 1.424 certificaciones a personas de origen migrante, lo que representa un poco más del 8% del total de certificaciones conferidas durante dicho año.

Gráfico 5: Distribución de las certificaciones otorgadas según nacionalidad.
Periodo: 2023



En lo que respecta al país de origen de los migrantes certificados en los últimos 12 meses, de un total de 725 personas que informan sobre su nacionalidad, se constata que el 36% provienen de Venezuela, 18% del Perú, 13% de Colombia, 11% de Bolivia y 7% de Haití

La tabla número 3, entrega información sobre beneficiarios y beneficiarias que en el período 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 1.482, es decir, un 8,4% del total de certificaciones concedidas en el período. Considerando el universo de certificados que declara pertenecer a algunos de los pueblos originarios, las etnias con mayor presencia son: Mapuche (76%), Aymará (8%) y Diaguita (8%). En términos generales, la participación masculina y femenina es equivalente a la que se produce en la población general de certificados, es decir, el 57% de las certificaciones otorgadas son para hombres y el 43% para mujeres.

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

Pueblo originario al que pertenece	HOMBRE		MUJER		TOTAL	
	Certificaciones otorgadas	Porcentaje	Certificaciones otorgadas	Porcentaje	Certificaciones otorgadas	Porcentaje
Atacameño	19	0,2%	1	0,0%	20	0,1%
Aymará	83	0,8%	49	0,6%	132	0,7%
Chango	1	0,0%	0	0,0%	1	0,0%
Coya	17	0,2%	4	0,1%	21	0,1%
Diaguita	90	0,9%	38	0,5%	128	0,7%
Kawésqar o Alacalufe	2	0,0%	3	0,0%	5	0,0%
Mapuche	598	5,9%	539	7,1%	1.137	6,4%
Quechua	14	0,1%	10	0,1%	24	0,1%
Rapa-Nui	3	0,0%	0	0,0%	3	0,0%
Yagán o Yamana	3	0,0%	1	0,0%	4	0,0%
Otro	2	0,0%	5	0,1%	7	0,0%
No pertenece a ningún pueblo	9.222	91,7%	6.934	91,4%	16.156	91,6%
Sin información	1	0,0%	0	0,0%	1	0,0%
Total general	10.055	100,0%	7.584	100,0%	17.639	100,0%

3. PERFIL EDUCATIVO Y LABORAL DE QUIENES SE CERTIFICAN

La tabla 4 presenta información sobre el nivel educativo en certificaciones otorgadas a hombres y mujeres. En términos generales, puede decirse que el 53% que la población certificada durante el año 2023 cuenta con hasta 12 años de educación. Esta cifra representa una disminución respecto a lo observado en todo el período 2002-vi2023, 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 del género femenino. Así, dada la importancia relativa de la certificación en dicho

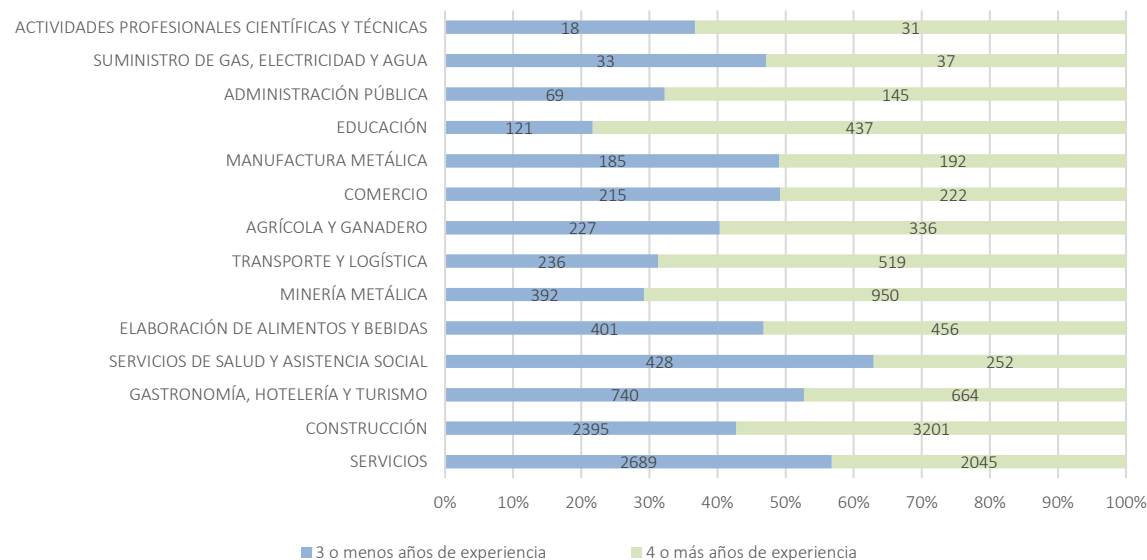
perfil, puede apreciarse en la mencionada tabla que existen diferencias manifiestas entre mujeres y hombres entre quienes tienen educación universitaria completa llegando en el primer caso a un 36% y en el segundo a un 16%.

Tabla 4. Nivel educativo alcanzado por la población certificada. Período 2023.

Nivel Educativo	HOMBRE		MUJER		TOTAL	
	Certificaciones otorgadas	Porcentaje	Certificaciones otorgadas	Porcentaje	Certificaciones otorgadas	Porcentaje
Básica o menos	620	6%	333	4%	953	5%
Media Incompleta	784	8%	373	5%	1.157	7%
Media Completa	4.662	46%	2.644	35%	7.306	41%
Técnico superior incompleta	521	5%	216	3%	737	4%
Universitaria incompleta	566	6%	233	3%	799	5%
Técnico superior completa	1.261	13%	1.048	14%	2.309	13%
Universitaria completa	1.641	16%	2.737	36%	4.378	25%
Total general	10.055	100%	7.584	100%	17.639	100%

Tal como se señaló en un comienzo, si en el período que va desde el 2002 al 2023, quienes contaban con 4 o más años de experiencia en el perfil en el cual se certificaron ascendía a un 63%, en el año 2023 dicha cifra llega a un 54%. En lo que respecta a quienes se certificaron durante los últimos 12 meses, la media de años de experiencia alcanza a casi los 7 años (6,69), mientras que la mediana a los 4 años. Al separar los datos según género se constata que la media de la experiencia laboral es de 8 años para los hombres y 5 para las mujeres. La mediana es inferior en ambos casos, a saber: 5 y 3 años respectivamente. Como se puede observar en el gráfico siguiente, en el año 2023, existen tres sectores en que la población certificada que declara contar con 3 años o menos de experiencia laboral en el perfil supera el 50%: (a) servicios de salud y asistencia social; (b) servicios; (c) gastronomía, hotelería y turismo.

Gráfico 6. Certificaciones otorgadas según sector y experiencia declarada en el perfil :
Período 2023



El porcentaje de certificaciones otorgadas en el año 2023 a personas que declara padecer algún tipo de discapacidad es de 3,17% equivalente a 560 certificaciones. La tabla número 5 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 (65%) y visual (26%), le sigue la sordera (8%) y con muy escasa frecuencia problemas del habla (2%).

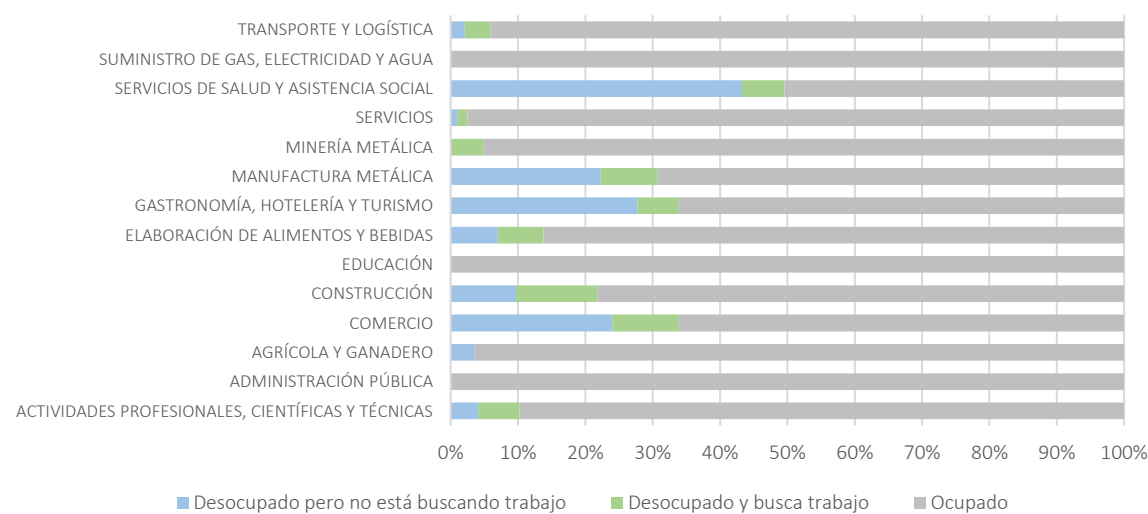
Tabla 6: Tipos de discapacidad reportada por las personas certificadas.

ETAPA	frecuencia	porcentaje
DISCAPACIDAD FÍSICA	414	65%
DISCAPACIDAD MUDEZ	11	2%
DISCAPACIDAD SORDERA	49	8%
DISCAPACIDAD CEGUERA	164	26%
TOTAL MENCIONES	638	100%

Para el año 2023, el 84,88% de las certificaciones otorgadas se concentraron en personas que declaraban estar ocupadas al inicio del proceso de evaluación y certificación, mientras que un 6,25% de las certificaciones fueron para quienes declaraban estar desocupado y buscando trabajo y un 8,87% para quienes afirmaban estar desocupados y no estar buscando trabajo. El gráfico 7 muestra la situación laboral por sector, tal como se aprecia en la figura, si bien en todos ellos los ocupados son un 50% o más, existen sectores en el que la proporción de personas desocupadas, sea que estén o no buscando trabajo es alta, a saber: servicios de salud y asistencia social; gastronomía, hotelería y turismo; comercio; manufactura metálica. Aun cuando requiere un análisis en profundidad, una de las hipótesis que podrían plantearse respecto de la alta proporción de certificaciones otorgadas a personas que declaran estar desocupadas y no buscar trabajo, al momento de evaluarse, en estos cuatro sectores, es que podría tratarse de alumnos que se encuentren cursando o hayan finalizado alguna carrera técnica (de nivel medio o superior) que podría contar con convergencia curricular con

uno o más perfiles de estos sectores o, adicionalmente, de personas que estuvieran egresando de algún programa de capacitación basado en dichos perfiles y hayan optado a la certificación.

Gráfico 7: Situación laboral según sector. Periodo: 2023.



La tabla 7, presenta la situación contractual de quienes afirmaron estar trabajando. El 67% de las certificaciones otorgadas son a personas que declaran contar con contrato indefinido. El resto de los ocupados se divide en un 11% con contrato por obra/ faena; 8% contrato a plazo fijo. Por otro lado, el 8%, declara que no cuenta con contrato, el 5% señala contar con otro tipo de contrato, mientras que sólo el 1% señala tener un contrato a honorarios 1%. Al contrastar por género, se puede destacar la diferencia en el contrato indefinido. El 79% de las mujeres señala tener contrato indefinido, comparado con el 58% de los hombres. Por otro lado, el 10% de los hombres declara no tener contrato, comparado con el 6% de mujeres.

Tabla 7. Tipo de contrato de la población certificada. Período 2023.

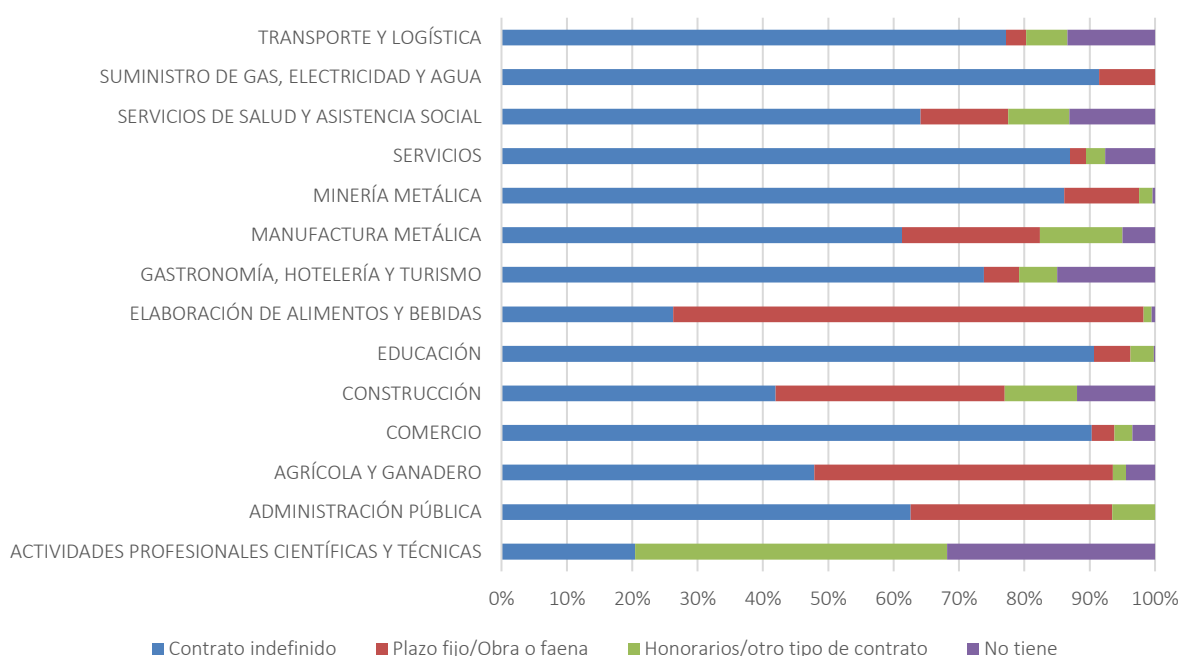
	HOMBRE		MUJER		TOTAL	
Tipo de contrato	Certificaciones otorgadas	Porcentaje	Certificaciones otorgadas	Porcentaje	Certificaciones otorgadas	Porcentaje
contrato a honorarios	115	1%	104	2%	219	1%
contrato a plazo fijo	910	10%	314	5%	1.224	8%
contrato indefinido	5.097	58%	4.895	79%	9.992	67%
contrato por obra o faena	1.257	14%	378	6%	1.635	11%
no tiene contrato	845	10%	380	6%	1.225	8%
otro	532	6%	142	2%	674	5%
Total general	8.756	100%	6.213	100%	14.969	100%

El gráfico número 8 presenta la situación contractual desagregada por sector para el año 2023. 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”.

Como se observa en la figura, existen diferencias relevantes entre los distintos sectores. Hay cinco

sectores que destacan por su alta proporción del contrato indefinido: comercio (90%), educación (91%), suministro de gas, electricidad y agua (91%); servicios (87%) y minería metálica (86%). Le siguen en una situación intermedia: gastronomía, hotelería y turismo (74%); transporte y logística (77%). Hay también sectores que presentan proporciones altas o moderadas de certificaciones otorgadas a personas que carecen de contrato: actividades profesionales, científicas y técnicas (32%), gastronomía, hotelería y turismo (15%); construcción (12%), servicios de salud y asistencia social (13%). Finalmente hay sectores en los que participación el contrato por obra o faena es mayoritaria o muy relevante: elaboración de alimentos y bebidas (72%); agrícola y ganadero (46%) y construcción (35%).

Gráfico 8: Certificaciones otorgadas según situación contractual por sector. Periodo: 2023

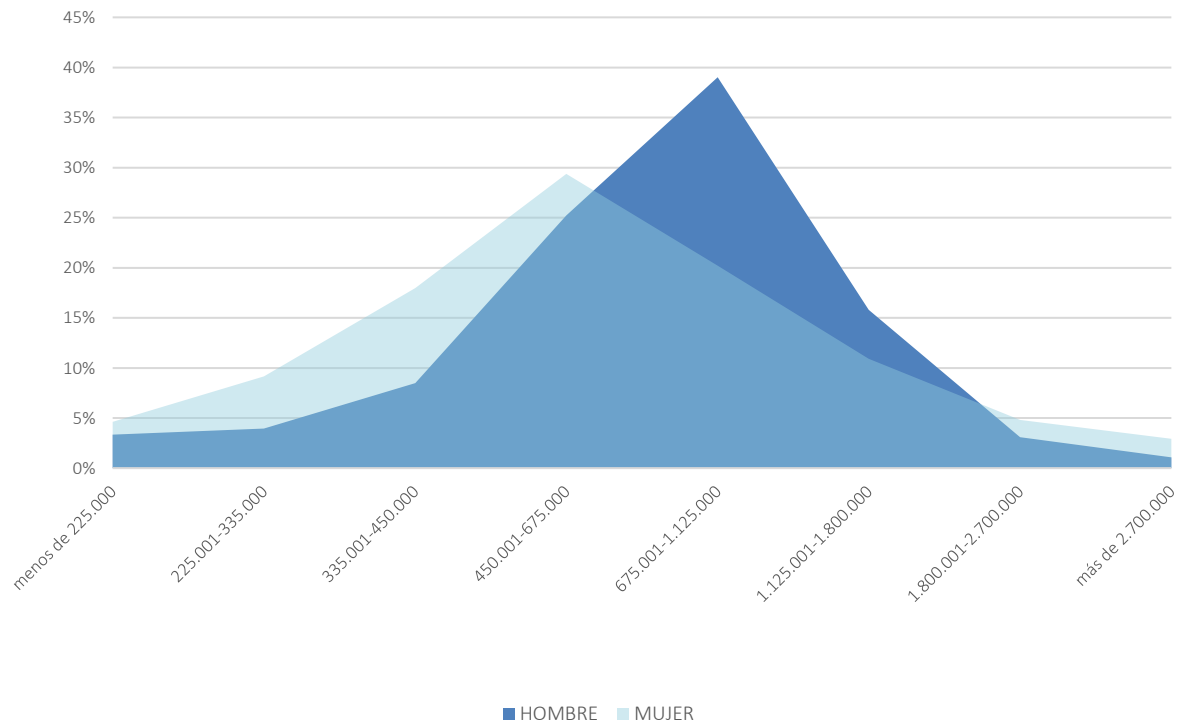


A continuación, se revisan brevemente los ingresos de los participantes que se certifican. Antes de aquello es necesario aclarar que el 65% de quienes se certifican y declaran estar ocupados responde la pregunta acerca de sus ingresos. Considerando dicho universo, y tal como se señaló en el comienzo de este documento, el 48,45% de quienes se certifican reporta ingresos hasta 675 mil. Sin embargo, el 59% de los ocupados se ubican en dos tramos: 450.001-675.000 (27%) y 675.001-1.125.000 (32%).

Ahora bien, la distribución de los ingresos difiere entre hombres y mujeres. En efecto, el 61% de las mujeres certificadas declara un salario hasta los 675 mil, sólo un 41% de los hombres se encuentra en la misma condición. De hecho, en el tramo siguiente (675.001-1.125.000), los certificados de género masculino prácticamente duplican a los de género femenino: 39,02% contra 20,21%. 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: 7,8% versus 4,1%.

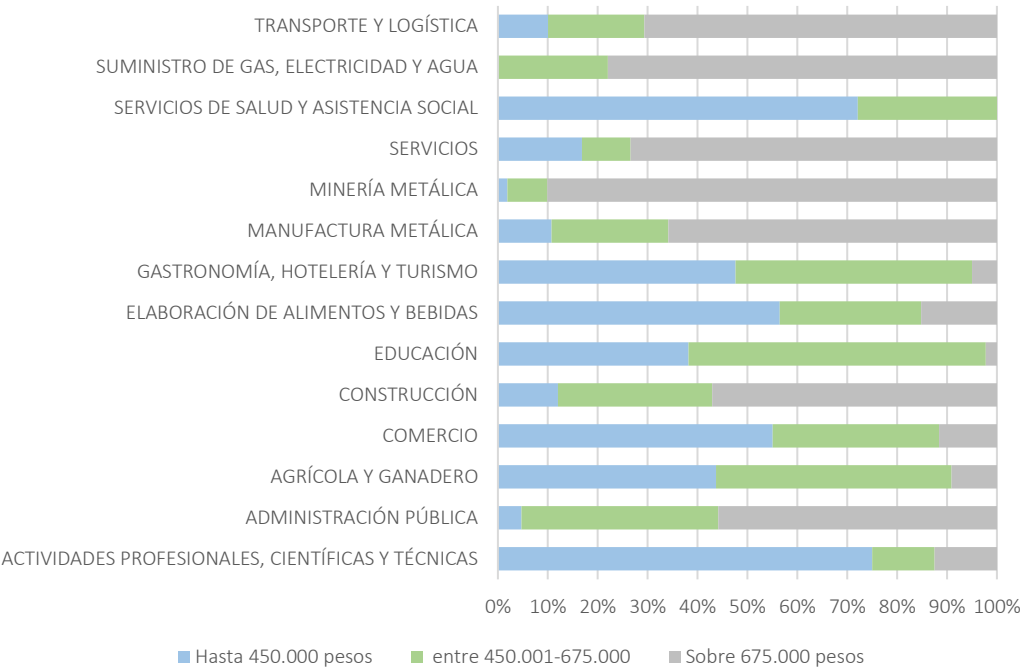
Gráfico 9: Certificaciones otorgadas según tramo de ingreso y género. Periodo: 2023.



El gráfico número 10 muestra la distribución de 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 cuatro sectores que concentran una alta proporción (70% o más) de certificaciones otorgadas a quienes declaran percibir más de 675 mil: minería metálica (90%), suministro de gas, electricidad y agua (78%); servicios (73%); transporte y logística (71%). Por el contrario, hay sectores que concentran una alta proporción de certificaciones en población ocupada cuyos ingresos llegan a los 475 mil como máximo: actividades profesionales científicas y técnicas (75%); servicios de salud y asistencia social (72%).

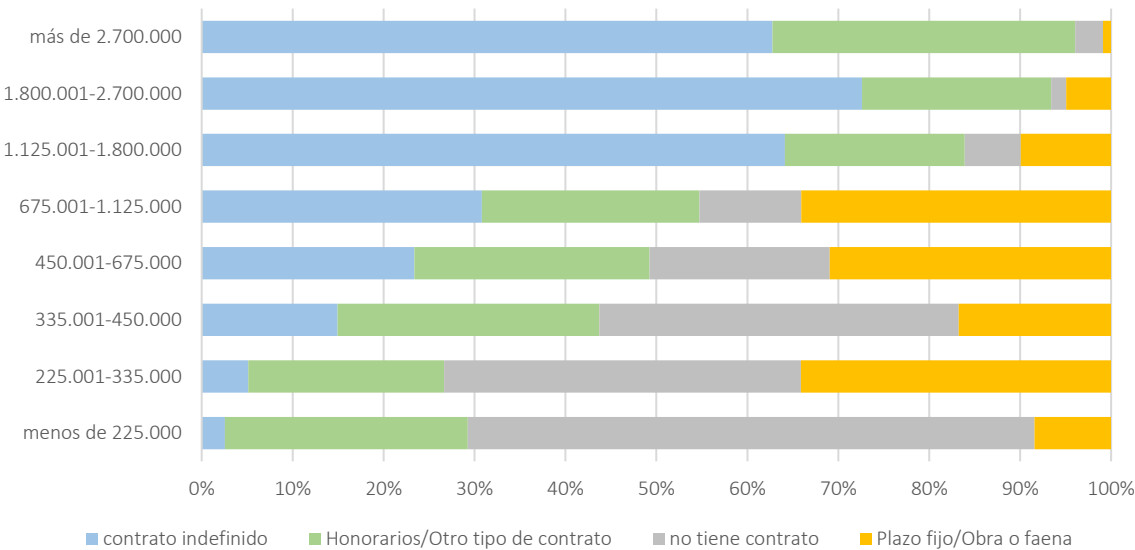
En consecuencia, en términos estadísticos, el menor ingreso de las mujeres se explica porque son tres los sectores altamente masculinizados, a saber; minería metálica y suministro de gas, electricidad y agua, además de transporte y logística, los que concentran más población ubicada en los tramos superiores 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.

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



Finalmente, existe una clara asociación entre la situación contractual y los ingresos percibidos. Así, contratos indefinidos, están asociados a ingresos más altos. Esto último, presenta un correlato con los tramos de menor ingreso (450.000 o menos) donde son mayores las proporciones de certificadas y certificados que indican no tener contrato.

Gráfico 11: Tramo de ingreso declarado según tipo de contrato. Periodo: 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 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 laboral en que se evaluó.

La tabla número 6 presenta información sobre la duración total del proceso de certificación para el año 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 72 días, con una mediana de 59 días. Estos datos son alentadores en la medida que se sigue constatando una reducción constante en la duración del proceso, no obstante, existe una oportunidad de mejora puesto que sigue existiendo una diferencia entre la media y la mediana, lo cual sugiere que algunos de los Centros parecieran quedarse atrás en este proceso de mejora continua.

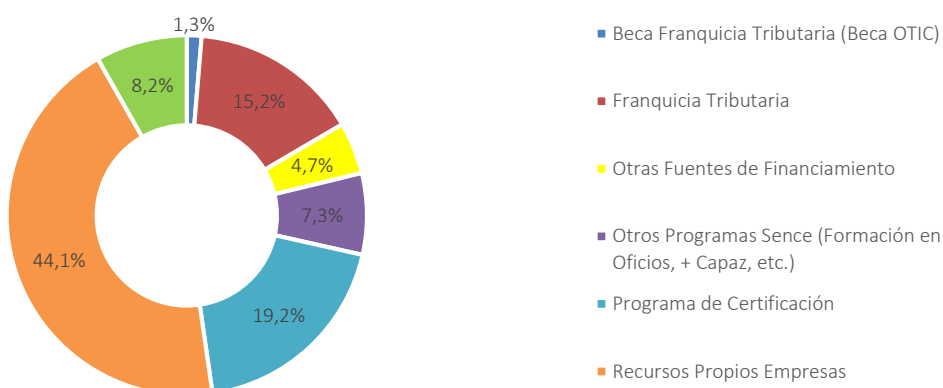
Tabla 6: Duración del proceso.

ETAPA	MEDIA	MEDIANA
Duración etapa de elegibilidad	15	8
Duración etapa de evaluación	33	23
Duración etapa de certificación	25	19
Duración del proceso de evaluación y certificación	72	59

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) a través de 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 número 12 presenta la forma en que se distribuyen los distintos mecanismos de financiamiento del proceso de evaluación para el año 2023⁵. Como se observa en la figura, durante el año 2023 el 52,3% del financiamiento fue privado. En efecto, mientras el 44,1% de los procesos de evaluación ejecutados fueron financiados con recursos propios de las empresas el 8,2% con recursos aportados por las propias personas que se evaluaron. Si bien el uso de la franquicia tributaria para la certificación permite descontar de los impuestos los gastos incurridos por este concepto, hay que tener en consideración que existe un copago de parte del empleador, por lo que su uso implica también recursos aportados por los privados. Durante el período, un 15,2% de los procesos fueron financiados con cargo a la franquicia tributaria. Finalmente, el aporte del programa de certificación proveniente de los recursos aportados por el FONCAP sólo permitió financiar el 19,2% de los procesos de evaluación.

Gráfico 12: Procesos de evaluación según tipo de financiamiento

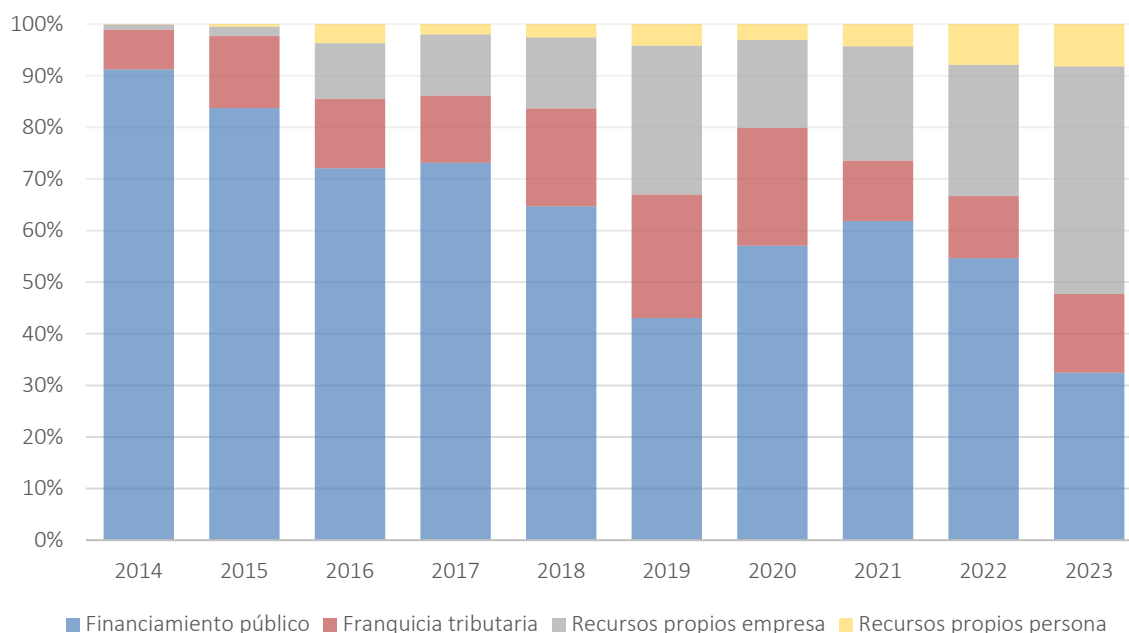


El gráfico número 13 presenta la evolución en la participación de los mecanismos de financiamiento de los procesos de evaluación durante los últimos 10 años. Para facilitar el análisis, se han fusionado las distintas alternativas de financiamiento público (Beca OTIC, Programa de Certificación, Otros programas SENCE, Otras fuentes de Financiamiento) y manteniendo por separado las distintas alternativas de financiamiento privado (Recurso Propios Personas, recursos Propios Empresas) o financiamiento privado con subsidio público (Franquicia Tributaria).

Tal como se aprecia, al comienzo de la serie, 9 de cada 10 certificaciones otorgadas eran financiadas con recursos públicos, sin embargo, su relevancia más allá de las variaciones anuales en el número de certificaciones otorgadas, cae sistemáticamente, al punto que, durante el 2023, el financiamiento privado, sin contar, el uso de la franquicia tributaria, supera el 52%. Así, la cobertura de la certificación ha ido creciendo en gran medida gracias al aporte de los privados, puesto que los recursos públicos han permanecido relativamente estables en el tiempo.

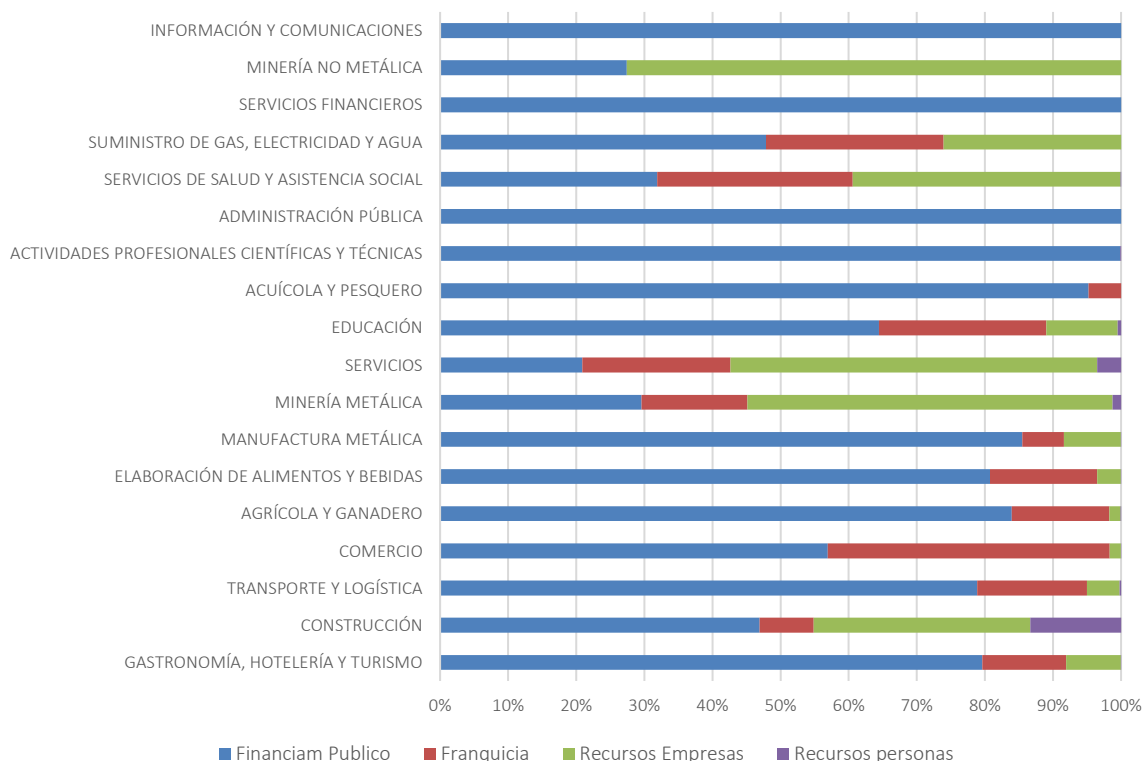
⁵ En esta sección hacemos referencia a procesos de evaluación y no a certificaciones, puesto que interesa analizar la distribución del gasto con independencia de si el candidato resultó competente o no. Con todo, si se considera sólo las certificaciones otorgadas, el gasto privado llega a 50,3%.

Gráfico 13: Evolución de la participación de los mecanismos de financiamiento en los procesos de evaluación. Período: 2014-2023



Sin embargo, 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 (2014 a 2023). Los sectores en que financiamiento público no supera el 50% son: minería no metálica; minería metálica; servicios de salud y asistencia social; suministro de gas, electricidad y agua; servicios y construcción. En este grupo, quienes consignan el mayor aporte de las empresas son: minería no metálica y minería metálica, además del sector servicios y el de servicios de salud y asistencia social. Finalmente, el sector Construcción es aquel que cuenta con mayor proporción de financiamiento proveniente de las personas.

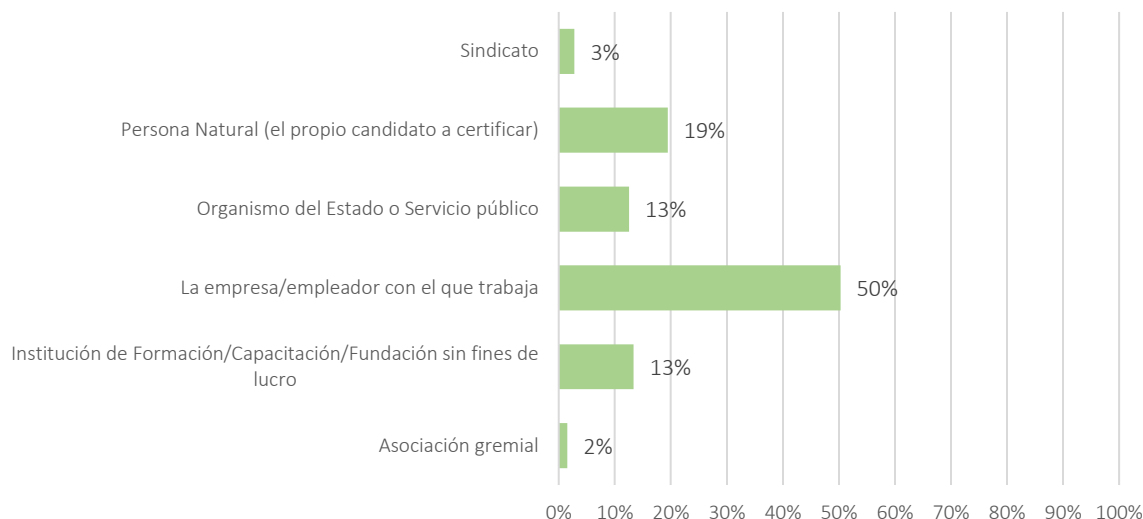
Gráfico 14. Financiamiento de la certificación según sector. Período 2014-2023



5. ENTIDADES PARTICIPANTES DEL PROCESO

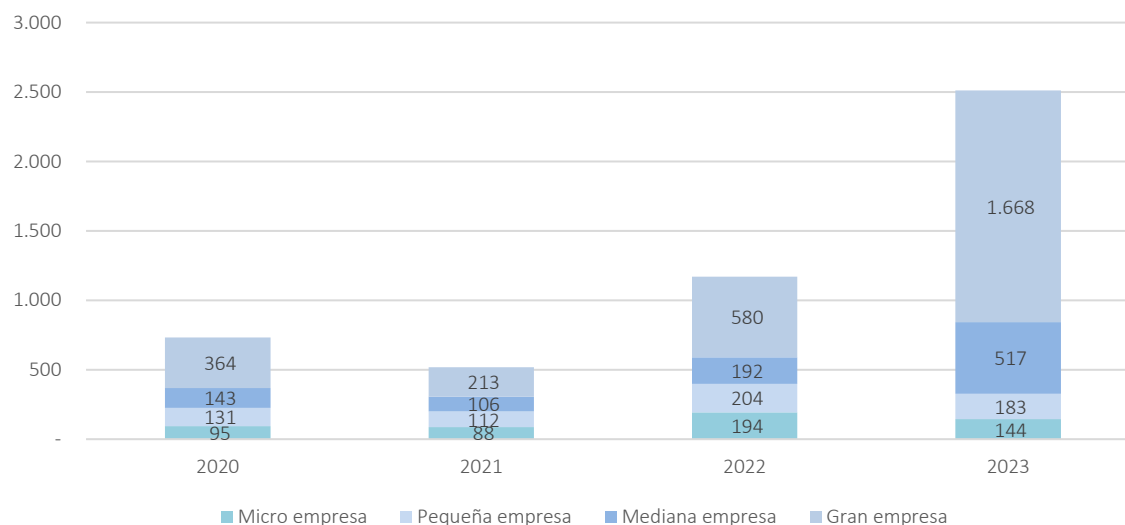
El gráfico número 15 presenta la distribución de certificaciones otorgadas por tipo de entidad mandante para el año 2023. Es importante destacar la diferencia entre la institución mandante y quien financia la certificación. La primera refiere a la entidad o sujeto de quien surge la iniciativa de certificar, 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 durante el año recién pasado siguen siendo los empleadores los que en mayor medida toman la iniciativa de certificar (50%). Le siguen en orden de importancia las personas naturales (19%); los organismos del estado o servicio público (13%); las instituciones de formación, capacitación y fundaciones sin fines de lucro (13%); los sindicatos (3%) y las asociaciones gremiales (2%).

Gráfico 15: Certificaciones otorgadas según tipo de mandante



En el gráfico número 16 se muestra la participación de las empresas, según su tamaño, en los procesos de evaluación y certificación en el período que va desde el 2020 al 2023.⁶ Tal como se observa, la participación de las grandes empresas en los últimos tres años estuvo en torno al 47%, no obstante en el 2023 crece sustantivamente empujándose hasta llegar al 66%. Este importante crecimiento, podría explicarse por la irrupción del perfil de gestor(a) de inclusión laboral, ya que dicho perfil representa el 45% de los procesos ejecutados por las grandes empresas durante el año 2023.

Gráfico 16. Participación de empresas por año, según tamaño. Período 2020-2023

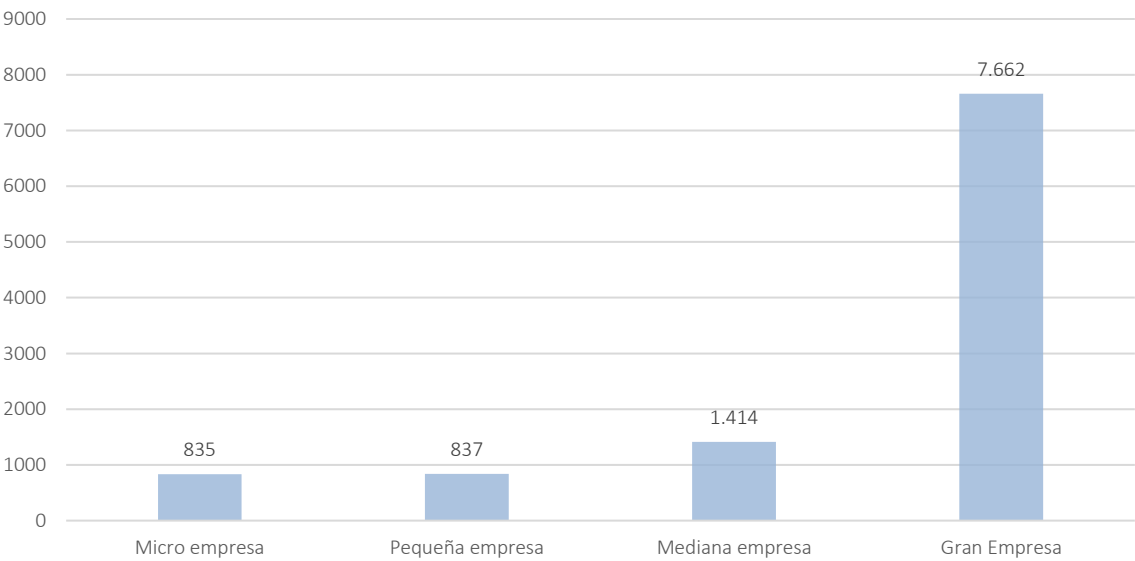


⁶ La plataforma que gestiona los procesos de evaluación (PANAL) interoperará con el SII mediante Servicio Web, verificando si el Rut ingresado se encuentra registrado en la base de datos del SII y si cuenta con información del número de trabajadores que laboran en dicha empresa. Por consiguiente, la clasificación usada es la de número de trabajadores. Cabe señalar que el SII puede tener registrado un Rut como empresa y sin embargo no contar con información del tamaño.

En consecuencia, el equilibrio relativo en la participación de las grandes empresas y las empresas de menor tamaño (mediana, pequeña y microempresa) en el sistema, podría verse afectado en los próximos años, al menos por el período de tiempo que les tome a las grandes empresas incorporar personas certificadas en este perfil.

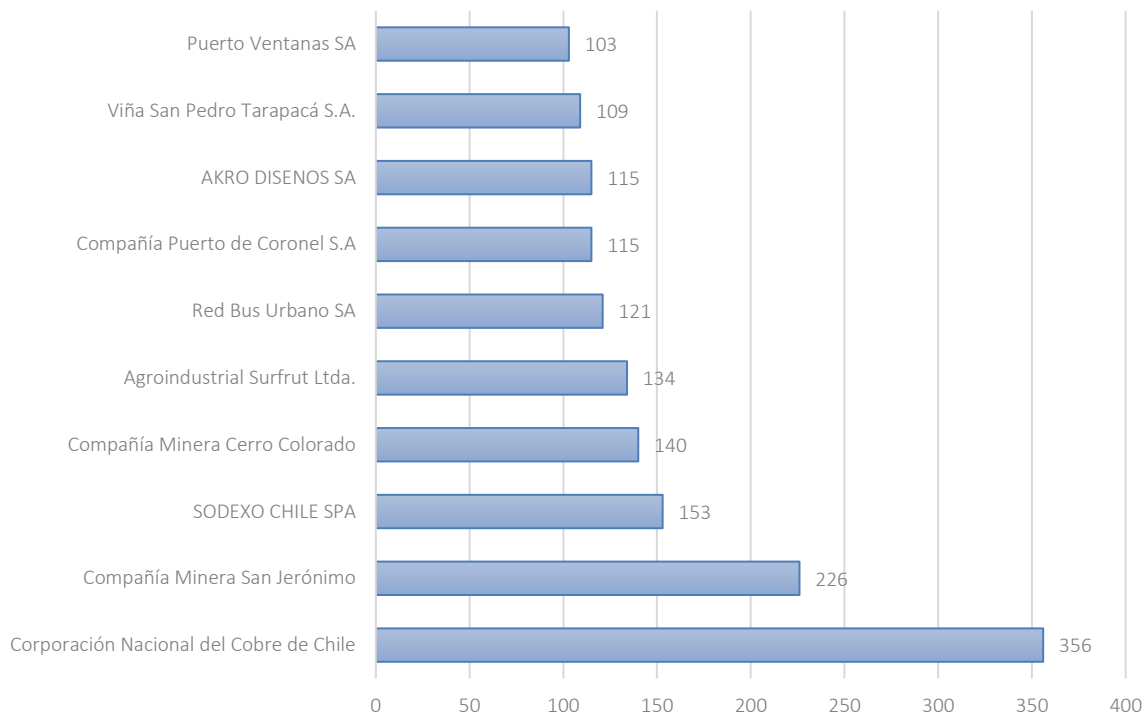
Otro indicador es el tamaño de las empresas en el que trabajan las personas que se evalúan y están ocupadas. En efecto, si en el anterior contamos empresas por tamaño, en este contamos procesos y analizamos su distribución por tamaño de empresa. Considerando el universo de mandantes que pertenecen a la categoría empresas (50%), se constata que 7 de cada diez procesos benefician a trabajadores de las grandes empresas.

Gráfico 17. Procesos ejecutados según tamaño de empresa. Período 2023



En los gráficos que siguen, se aprecia el listado de las 10 empresas que acumulan más procesos durante el año 2023. Entre las primeras cinco hay tres compañías mineras: la Corporación Nacional del Cobre de Chile y la Compañía Minera San Jerónimo, con 356 y 226 procesos respectivamente, mientras que la Compañía Minera Cerro Colorado ocupa el tercer lugar con 140 procesos. Mientras la primera y la tercera financiaron los procesos con recursos propios, la segunda utilizó franquicia tributaria. Las empresas que ocupan el segundo y el quinto lugar fueron SODEXO Chile, con 153 procesos ejecutados, financiados tanto a través de franquicia tributaria como con recursos propios y Agroindustrial Surfrut con 134 procesos, los que fueron financiados a excepción de un caso, a través de franquicia tributaria.

Gráfico 18. Las 10 empresas con más procesos. Período 2023



6. SÍNTESIS FINAL

Durante el año 2023 se ejecutaron 21.044 evaluaciones y se otorgaron 17.639 certificaciones, lo que representa una cifra record para el sistema. La tasa de certificación presentó una disminución alcanzando un 84%, por debajo del 90% que es la cifra histórica.

Durante el año 2023, hay cuatro sectores que concentran el 74% de la certificación: construcción (32%); servicios (27%); gastronomía, hotelería y turismo (8%); minería metálica (8%).

En lo que respecta a la participación femenina en certificaciones otorgadas en 2023 ésta llegó a un 43%, muy por sobre el promedio histórico (36%). La edad promedio de quienes se certifican es de 40 años. Las certificaciones otorgadas a personas migrantes y miembros de pueblos originarios alcanzaron un 8% del total en ambos casos, mientras que un 3% de quienes se certificaron declaró contar con alguna discapacidad.

Para el año 2023 el 85% de las certificaciones otorgadas se concentraron en personas que declaraban estar ocupadas al inicio del proceso de evaluación y certificación, un 67% con contrato indefinido. En lo que respecta a los ingresos de los ocupados, el 48,45% de quienes se certifican reporta ingresos

hasta 675 mil. Sin embargo, el 59% de los ocupados se ubican en dos tramos: 450.001-675.000 (27%) y 675.001-1.125.000 (32%).

Durante el año 2023 el 52,3% del financiamiento de los procesos fue privado: 44,1% proveniente de las empresas y el 8,2% de las personas. La participación de la franquicia tributaria llegó a un 15%.

Por último, durante el 2023 la participación de las grandes empresas crece notoriamente. Si hasta antes de dicho año llegaba a un 50% en los últimos 12 meses alcanzó al 66%. Por otra parte, considerando el universo de empresas participantes, 7 de cada 10 certificaciones otorgadas fueron para trabajadores ocupados pertenecientes a las grandes empresas.