



Comisión Sistema Nacional de Certificación
de Competencias Laborales

Reporte de Evaluaciones Efectuadas y Certificaciones Otorgadas en el periodo 2023 – 2024 (abril)

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 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 periodo 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 periodo de análisis desde el año 2002 hasta abril del año 2024, aun cuando se concentra en el periodo comprendido entre el año 2023 y los primeros cuatro meses del presente año 2024.

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 para el periodo (2023 - abril 2024), se presenta una tabla que compara los resultados del proceso para 2023 - abril 2024 y los resultados históricos del sistema. La tabla número 1 refiere a elementos relevantes del sistema de Certificación. Como se aprecia en la figura, hay registros en que el periodo 2023- abril 2024 difieren de los datos históricos. Por ejemplo, si se toma en consideración todo el periodo de análisis, el 75% de los certificados contaban con educación media o menos, mientras que en los últimos 16 meses dicha proporción disminuyó a un 56%. Lo anterior, evidenciaría una mejora relativa en el nivel educacional alcanzado

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.

por los y las participantes.

Lo mismo ocurre con el salario, ya que si se considera el periodo completo desde que se tiene registro de la información el 35% de las certificaciones otorgadas benefician a quienes ganan 675 mil pesos o más, mientras que en los últimos 16 meses dicha proporción aumenta a un 53%. El cambio de tendencia en cuanto a educación y salarios en el último periodo, se debe a la mayor participación relativa del sector servicios. En particular, de la alta concentración de la certificación en el perfil de Gestor de Inclusión Laboral, dado que las personas certificadas en su mayoría cuentan con formación universitaria. Para el periodo de análisis, destaca también el aumento en la proporción de certificaciones otorgadas a migrantes, respecto de las cifras históricas. En este caso, se produce un aumento que va de un 4% hasta un 9%. Cabe destacar también la mejora registrada en los tiempos de ejecución del proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales. A nivel histórico, dicho proceso tiene una duración media de 87 días. Este registro mejora bastante para los años 2023 y 2024 (abril), dado que la duración media del proceso es de 64 días. Con ello, se experimenta una optimización de 27% en el tiempo de ejecución del proceso.

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 2023-2024 abril. Finalmente, en el apartado (6) se ofrece una síntesis de los resultados más relevantes.

Tabla 1. Comparativa de principales indicadores del sistema.

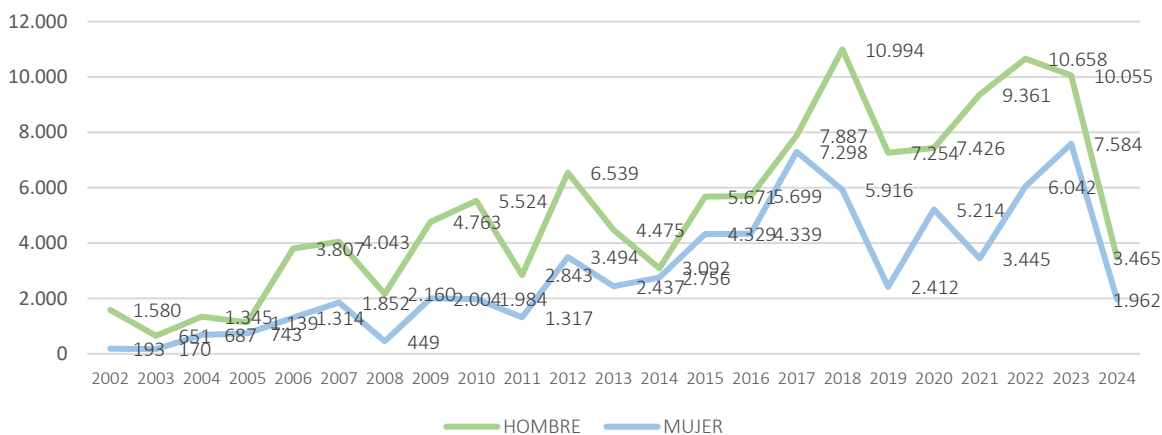
Periodos comparados: 2023-2024 (abril)/2002 –2024 (abril).

INDICADOR	2023-2024 (abril)	2002-2024 (abril)
PROCESOS	26.983	208.707
CERTIFICACIONES OTORGADAS	23.066	188.372
% DE PROCESOS QUE CULMINAN EN CERTIFICACIÓN	85%	90%
% DE CERTIFICACIONES A MUJERES	41%	36%
PROMEDIO DE EDAD	40	39
4 O MÁS AÑOS DE EXPERIENCIA	53%	62%
ENSEÑANZA MEDIA O MENOS	56%	75%
CERTIFICACIONES OTORGADAS A MIGRANTES	9%	4%
PERTENENCIA A PUEBLOS ORIGINARIOS	9%	9%
INGRESOS: 675.000 O MÁS	53%	35%
SECTORES MÁS CERTIFICACIONES OTORGADAS	construcción (34%); servicios (24%); minería metálica (8%)	construcción (22%); GHT (17%); agrícola y ganadero (13%)
PROMEDIO DÍAS PROCESO	64	87
CERTIFICACIONES OTORGADAS A CESANTES	7%	6%
CERTIFICACIONES OTORGADAS A PERSONAS QUE DECLARAN DISCAPACIDAD	4%	4%

2. CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

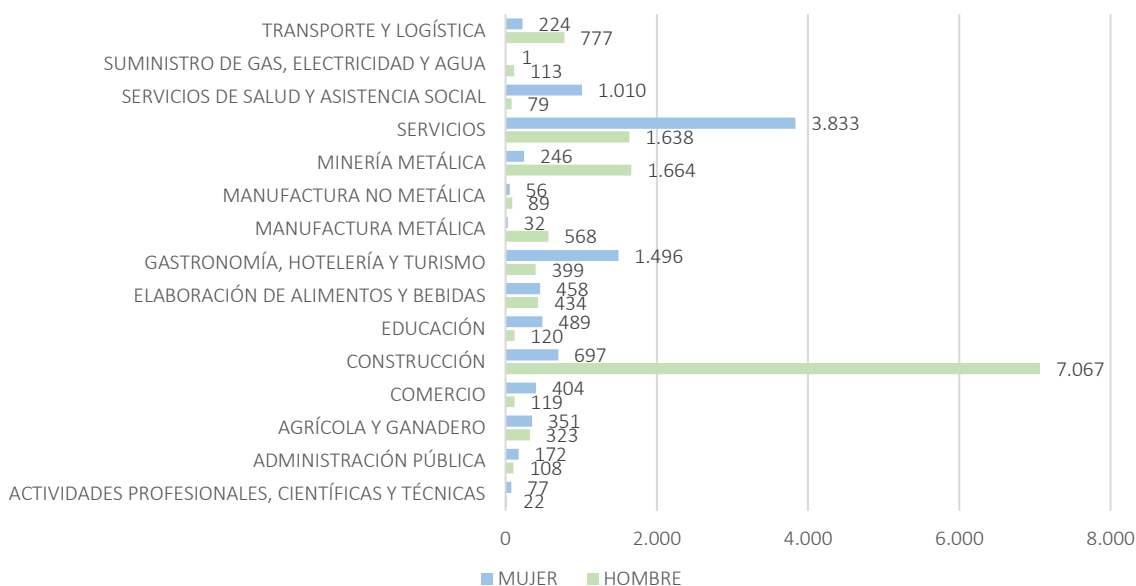
El gráfico número 1 presenta las certificaciones otorgadas según género entre 2002 y 2024 (abril). A nivel histórico, la participación femenina alcanza el 36%. Sin embargo, durante el año 2023 la participación femenina en las certificaciones otorgadas alcanza a un 43%. Lo anterior, puede entenderse en parte por la relevancia del perfil de gestor(a) de inclusión laboral, que cuenta con una participación femenina bastante alta (75%). Para el primer cuatrimestre del año 2024, la participación femenina parece estabilizarse (36%) asemejándose a los niveles históricos.

Gráfico 1: Certificaciones otorgadas por año y género. Periodo: 2002 - 2024 (abril)



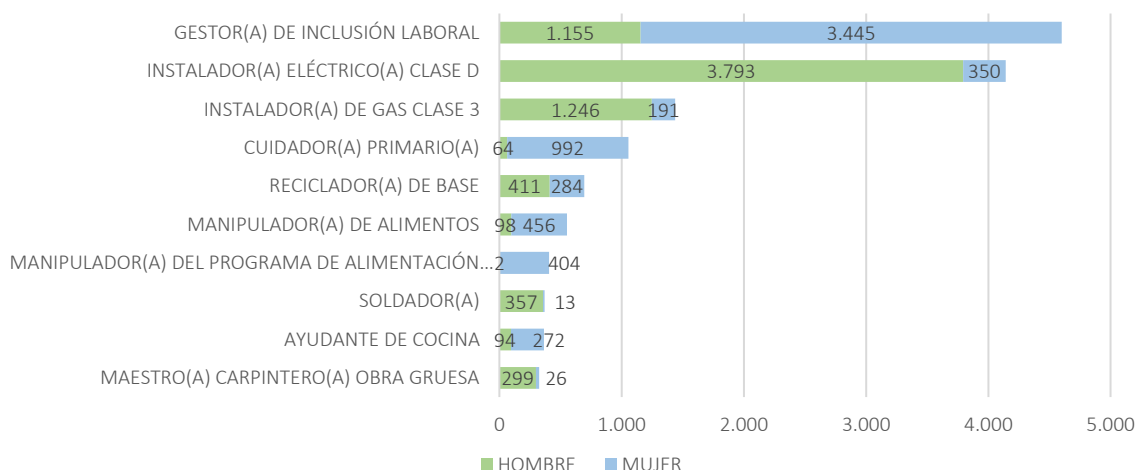
Para el periodo de análisis, el sector construcción lidera las certificaciones otorgadas, con un 34%. Le siguen: servicios (24%); minería metálica y gastronomía, hotelería y turismo (GHT), ambos con 8%. Como se aprecia en el gráfico, algunos sectores presentan una alta participación femenina: Servicios de salud y asistencia social (93%); Educación (80%); GHT (79%); Actividades profesionales, científicas y técnicas (78%); Comercio (77%) y Servicios (70%). Este último, por la relevancia del perfil: Gestor(a) de inclusión laboral.

Gráfico 2: Certificaciones otorgadas por sector y género. Periodo: 2023 - 2024 (abril)



El gráfico número 3 presenta los 10 perfiles con mayor cantidad de certificaciones durante el año 2023 y los primeros 4 meses de 2024. En conjunto, estas concentran el 61% del total, para el periodo señalado. El perfil con la mayor cantidad de certificaciones corresponde a gestor(a) de inclusión laboral con un 20% de las certificaciones. Le sigue el perfil Instalador(a) eléctrico(a) clase D, con 18% de las certificaciones. Así, estos dos perfiles concentran el 38% en el periodo señalado. La lista sigue con los perfiles: instalador de gas clase 3 (6%); cuidador(a) primaria(a) (5%) y reciclador(a) de base (3%).

Gráfico 3. Perfiles más certificados (10) por género. Periodo: 2023 - 2024 (abril)



La tabla número 2 presenta la selección de algunos sectores del catálogo de ChileValora, trabajando con la versión de febrero de 2024. Solamente se presentan aquellos sectores que tienen una cantidad suficiente – al menos 30 – para efectuar el ejercicio planteado. En función de los perfiles vigentes, se

considera la cantidad de aquellos que registran a lo menos, un proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales. Con estas cifras se obtiene una proporción, la que entrega el porcentaje de perfiles por sector, que cuentan con procesos a nivel histórico.

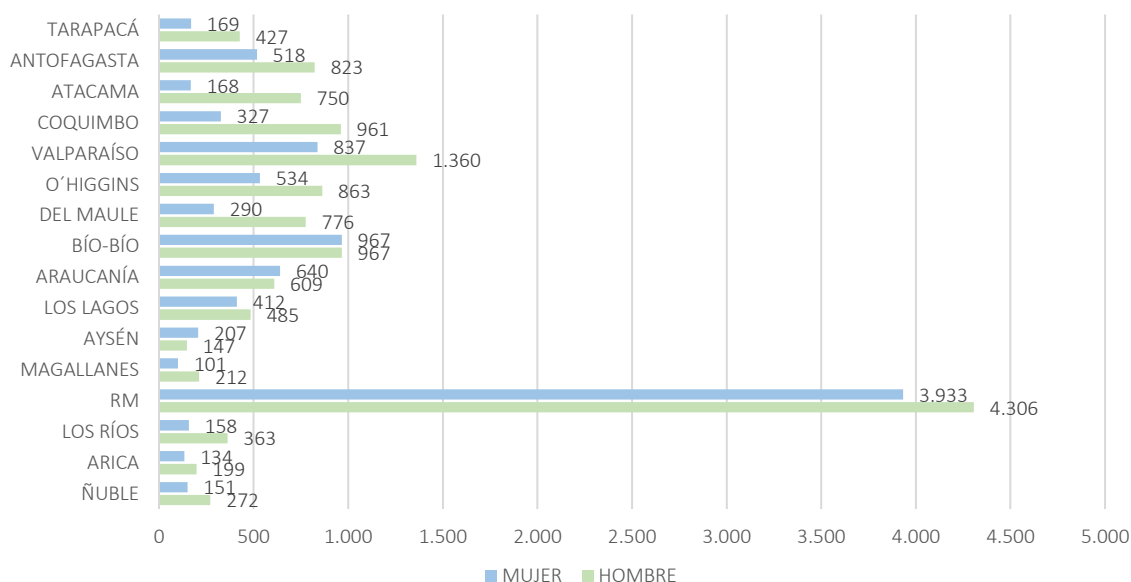
Como se observa en la figura, existen sectores que tienen una baja proporción de perfiles con certificación. Este es el caso de perfiles como: Suministro de gas, electricidad y agua; Administración pública y Minería no Metálica. Por contraparte, hay sectores que tienen un porcentaje relevante de perfiles que presentan procesos de Certificación. Entre ellos se puede mencionar: Elaboración de alimentos y bebidas; Transporte y Logística; Manufactura metálica; Comercio; GHT o Agrícola y ganadero.

Tabla 2. Proporción de perfiles del catálogo vigente que cuentan con procesos.

SECTOR	Número de Perfiles. Versión del catálogo: febrero de 2024	Perfiles con Evaluaciones	% de perfiles con procesos
Minería Metálica	236	100	42%
Construcción	128	47	37%
Elaboración de Alimentos y Bebidas	106	70	66%
Suministro de Gas, Electricidad y Agua	105	11	10%
Transporte y Logística	80	51	64%
Agrícola y Ganadero	64	36	56%
Manufactura Metálica	58	40	69%
Administración Pública	56	5	9%
Comercio	47	30	64%
Minería No Metálica	44	3	7%
Gastronomía, Hotelería y Turismo	36	20	56%

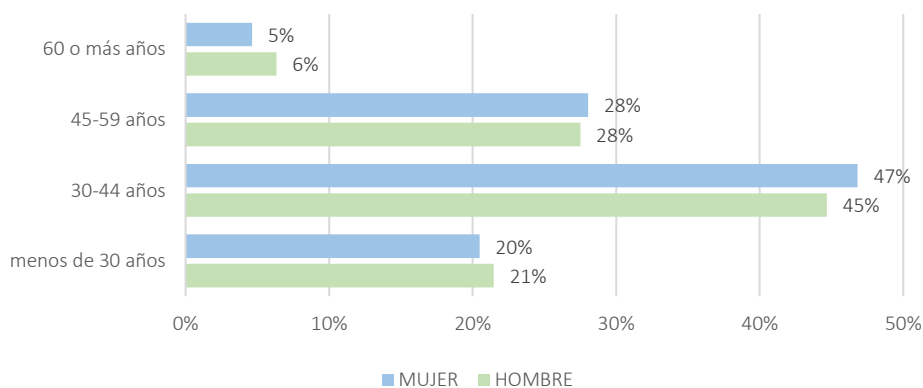
En términos generales, son 3 regiones las que destacan por su cantidad de certificaciones en 2023 y primer cuatrimestre de 2024: RM (36%); Valparaíso (10%) y Bío-bío (8%). Si bien la participación masculina es mayoritaria a nivel general, existen regiones donde la participación femenina mayoritaria, tales como: Aysén (58%); Araucanía (51%) y Bío-bío (50%).

Gráfico 4. Certificaciones otorgadas por región y género. Periodo: 2023 - 2024 (abril)



En el 94% de las certificaciones otorgadas son a personas que declaran tener menos de 60 años. En el gráfico número 5 se observa la distribución por tramo de edad entre hombres y mujeres. Tal como se aprecia, ambas distribuciones son muy similares entre sí, en los distintos tramos. Así, la media de edad de las mujeres es de 40 años (mediana: 40) y la de los hombres levemente inferior, alcanzando los 39 años (mediana: 38).

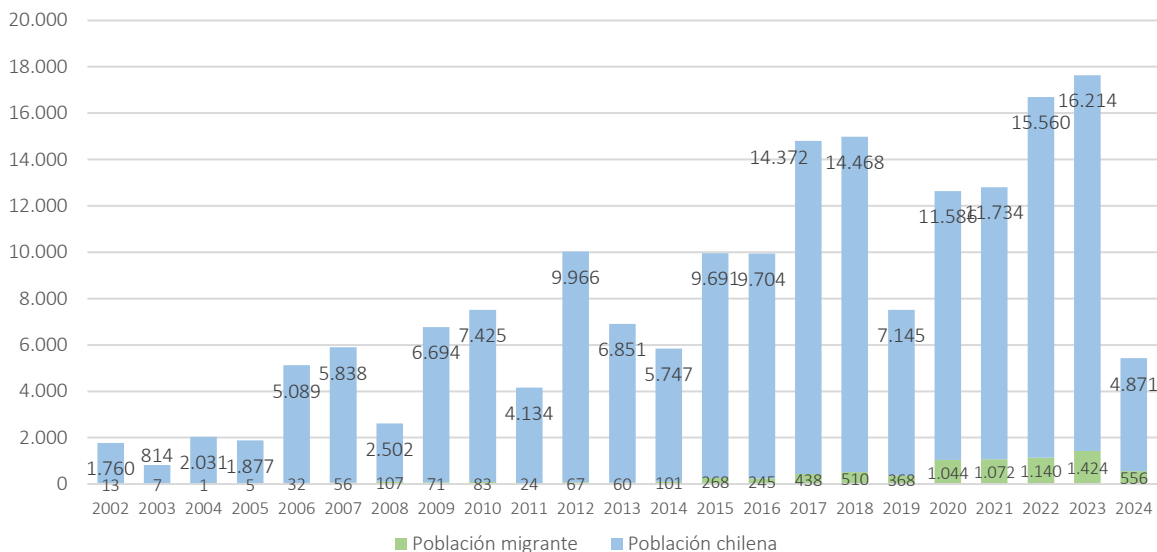
Gráfico 5: Certificaciones otorgadas según tramo de edad y género. Periodo: 2023 - 2024 (abril)



El gráfico número 6 presenta la evolución de la participación de población migrante certificada para el año 2023 y primer cuatrimestre de 2024. Como se aprecia en la figura, la participación de personas de origen migrante en las certificaciones otorgadas experimenta un sostenido crecimiento desde 2016 a la fecha, transitando desde un 2% a cifras en torno del 6% - 8% durante los últimos años. Para 2023, la participación de migrantes en la certificación (8%), se acerca a los registros más altos, que son 2020 (8,3%) y 2021 (8,4%). El periodo transcurrido entre 2020-2024 (abril) agrupa el 66% del total de las certificaciones otorgadas a beneficiarios migrantes. Respecto del primer cuatrimestre de

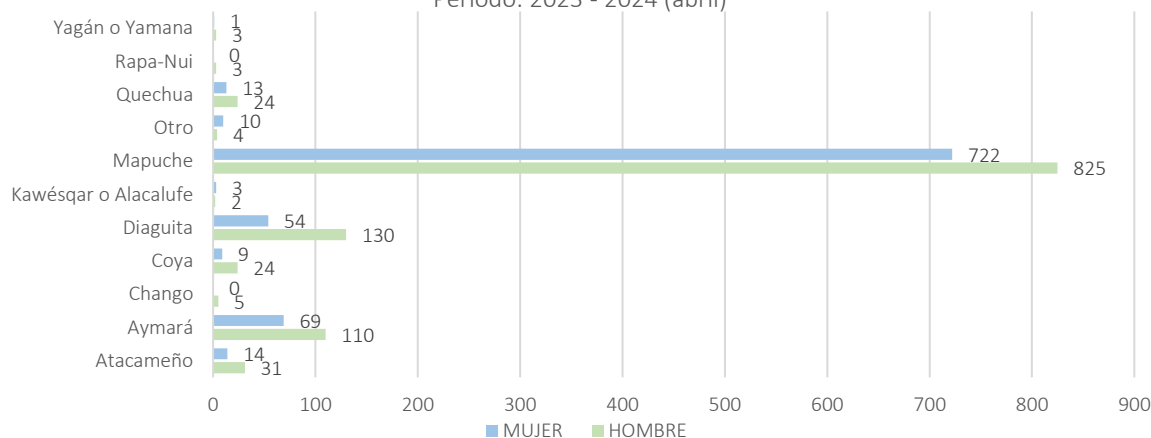
2024, la certificación otorgada a migrantes alcanza el 10%. Por ello, podría esperarse que el presente año también tenga una buena proporción de certificados asociados a este grupo prioritario. En lo que respecta al país de origen de los migrantes certificados en los últimos 16 meses, de un total de 947 personas que informan sobre su nacionalidad, se constata que el 39% provienen de Venezuela; 19% del Perú; 14% de Colombia, 13% de Bolivia y 7% de Haití (8%). Estos cinco países, concentran el 91% de las certificaciones a migrantes en el periodo 2023-2024 (abril).

Gráfico 6: Distribución de las certificaciones otorgadas según nacionalidad. Periodo: 2002 - 2024 (abril)



El gráfico número 7 entrega información sobre beneficiarios y beneficiarias que en el periodo 2023-abril 2024 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 2.056, es decir, un 9% del total de certificaciones concedidas en el período. Las etnias con mayor presencia son: Mapuche (75,2%); Diaguita (8,9%) y Aymará (8,79%). En términos generales, la participación masculina y femenina es equivalente a la que se produce en la población general de certificados, es decir, el 56% de las certificaciones otorgadas son para hombres y el 44% para mujeres.

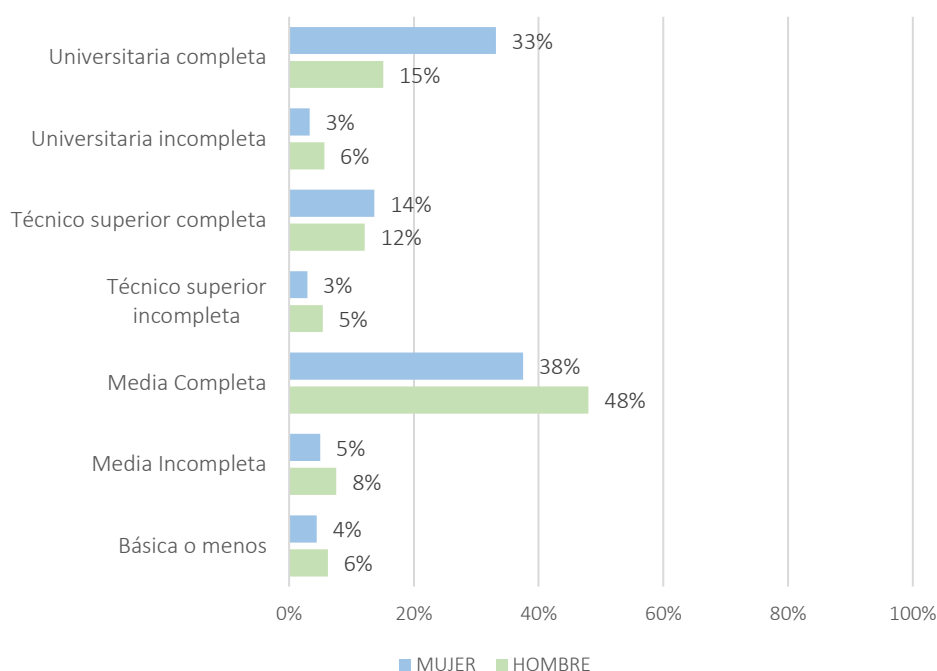
Gráfico 7: Beneficiarios y beneficiarias que declaran pertenecer a pueblos originarios. Periodo: 2023 - 2024 (abril)



3. PERFIL EDUCATIVO Y LABORAL DE QUIENES SE CERTIFICAN

El gráfico número 8 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 16 meses cuenta con hasta 12 años de educación. Esta cifra representa una disminución respecto a lo observado en todo el período 2002-abril 2024, 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 que, con una cantidad importante de certificaciones, contribuye al aumento de la proporción de personas que cursan estudios superiores. Por otro lado, se identifican diferencias relevantes entre hombres y mujeres. En el primer caso, un 33% cuenta con educación universitaria completa, mientras que, en el segundo caso, solo el 15%. Lo anterior, se ve complementado con la alta proporción de hombres con enseñanza media completa (48%), comparado al 38% de mujeres.

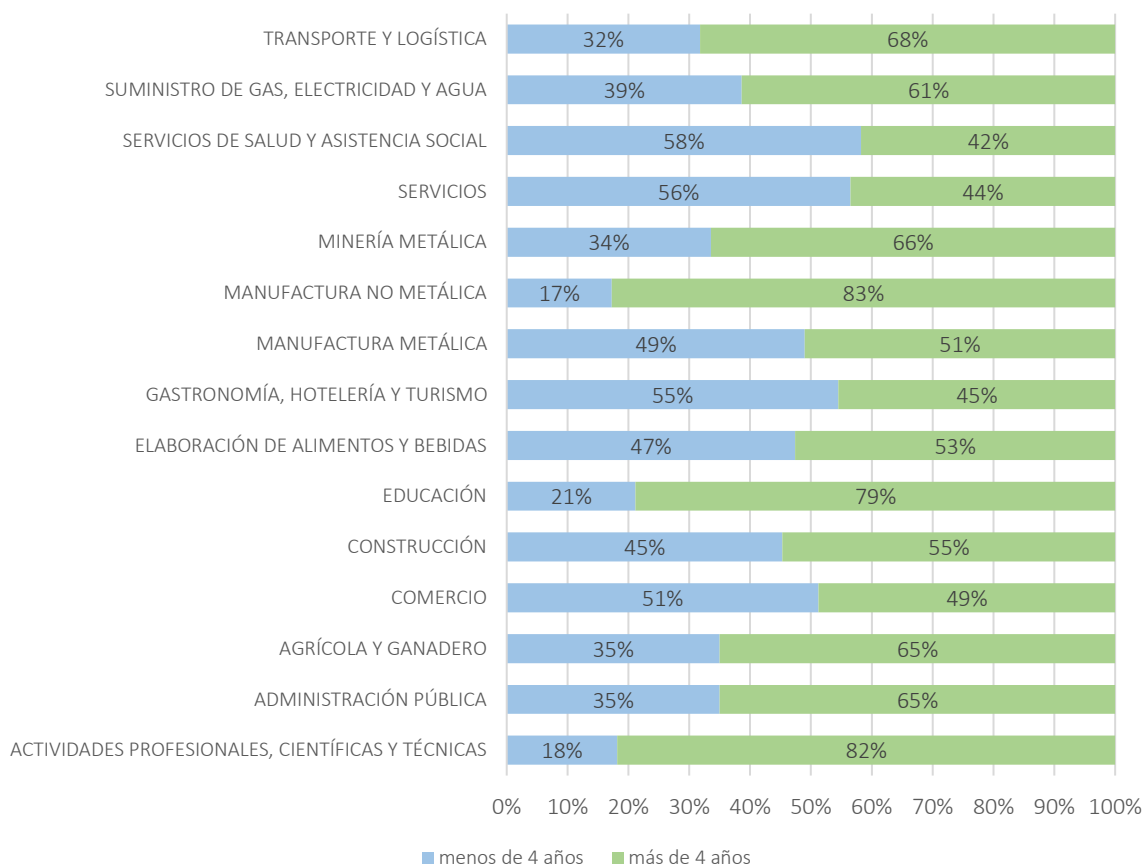
Gráfico 8. Nivel educacional alcanzado por la población certificada y género.
Período: 2023 - 2024 (abril)



En referencia al perfil laboral de certificados y certificadas para el período 2023-abril 2024, cabe destacar que la mayoría de las personas que se certificaron son trabajadores y trabajadoras que se iniciaron laboralmente a una edad temprana. El 83% comenzó a trabajar con 20 años o menos. Respecto de la experiencia laboral registrada, mientras el 44% de las mujeres declaraba contar con 4 o más años de experiencia en la ocupación certificada, el 60% de los hombres declaraba contar con 4 o más años de experiencia.

El gráfico número 9 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 alcanzan a tener dicha experiencia. Como se observa en la figura, son varios sectores que presenta una alta proporción de personas certificadas con 4 o más años de experiencia. Respecto de ello, se destacan sectores como: Manufactura no metálica (83%); Actividades profesionales, científicas y técnicas (82%) y Educación (79%).

Gráfico 9: Certificaciones otorgadas según sector y años de experiencia en el perfil.
Periodo: 2023 - 2024 (abril)



El porcentaje de certificaciones otorgadas en el periodo 2023-abril 2024 de personas que declara padecer algún tipo de discapacidad es de un 3,8%. La tabla número 3 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 la suma de menciones de discapacidades específicas, es mayor que el total de discapacidades presentado. De las menciones de discapacidades específicas, La discapacidad más reportada es de naturaleza física. Le siguen: discapacidad visual y discapacidad auditiva.

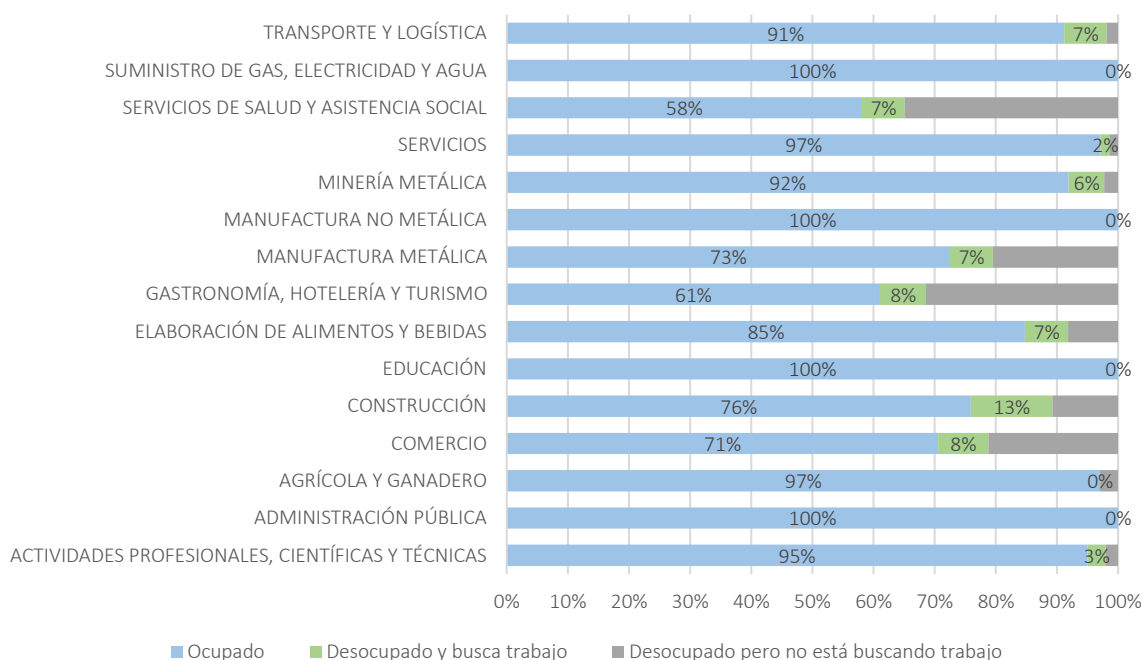
Tabla 3. Población certificada que declara pertenecer a un pueblo originario y distribución por etnia de origen. Periodo: 2023 – 2024 (abril)

Tipo de discapacidad	FRECUENCIA	SIN DISCAPACIDAD	% discapacidad
DISCAPACIDAD FISICA	520	22.545	2,3%
DISCAPACIDAD DEL HABLA	15	23.050	0,1%
DISCAPACIDAD AUDITIVA	63	23.002	0,3%
DISCAPACIDAD VISUAL	233	22.832	1,0%
DISCAPACIDAD INTELECTUAL	38	23.027	0,2%
DISCAPACIDAD PSICOSOCIAL	9	23.056	0,0%
OTRA DISCAPACIDAD	32	23.033	0,1%
TOTAL			
TOTAL DISCAPACIDAD	879	22.186	3,8%

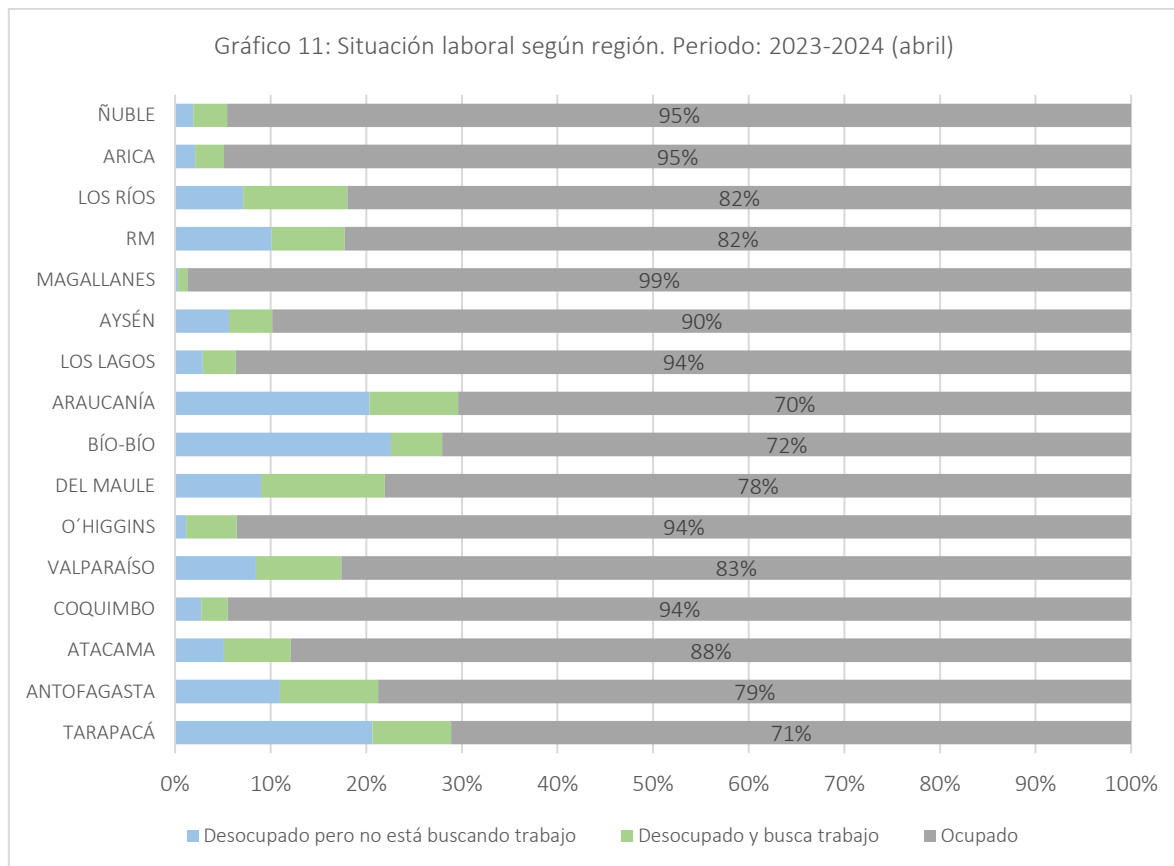
Para el periodo 2023 - abril 2024, el 83% de las certificaciones otorgadas se concentraron en personas que declaraban estar ocupadas al inicio del proceso de evaluación y certificación. El gráfico 10 muestra la situación laboral por sector, donde es posible señalar sectores con una muy alta proporción de beneficiarios que señalan tener empleo. Entre estos, pueden mencionarse: Administración pública; Manufactura no metálica; Educación; Suministro de Gas, electricidad y agua; Servicios; además de Agrícola y ganadero, entre otros.

Cabe mencionar que en sectores GHT; Comercio; Servicios de Salud y Asistencia Social; además de Manufactura Metálica, hay porcentajes importantes de personas que indican no estar buscando trabajo, a pesar de encontrarse desocupadas. En el caso del sector construcción es preciso hacer la siguiente mención. Para el periodo 2023-2024 (abril).

Gráfico 10. Situación laboral según sector. Periodo: 2023 - 2024 (abril)



Considerando el periodo 2023 - abril 2024, en el gráfico número 11 se presenta información sobre la situación laboral declarada para las certificaciones otorgadas según región. Según lo observado, puede afirmarse que el empleo no se encuentra en la mejor situación a nivel regional. Cinco regiones no alcanzan el 80% de empleo para el periodo consignado. Estas corresponden a: Tarapacá, Antofagasta, Maule, Bío-bío y Araucanía. En esta línea, debe consignarse que Bío-bío es de las regiones que presentan mayor cantidad de certificaciones entre 2023 y 2024 (abril). Si bien la región metropolitana es la que concentra mayor cantidad de certificaciones en el periodo, tiene un porcentaje de población empleada (82%) relativamente bajo respecto del promedio del grupo (85%).



La tabla número 4 presenta la cantidad de certificaciones otorgadas por región, en este caso, a nivel histórico. En la tercera columna, se presenta la cantidad de personas ocupadas por región, según la estimación de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) anualizada para el año 2023. A partir de la muestra encuestada, la encuesta estima la cantidad de personas empleadas en 2023 (9.074.389). Con la información señalada, se obtiene una proporción, la que es presentada en la cuarta columna. Se presenta la proporción de certificados por el sistema de ChileValora, y la cantidad de empleos que habrían en cada región durante 2023. En promedio, los certificados de ChileValora, tendrían una cobertura de aproximadamente el 2,1% del mercado laboral. Los mayores niveles de cobertura son alcanzados por las regiones de: Coquimbo; O'Higgins; Aysén; además de Arica y Parinacota.

Tabla 4. Cobertura de las certificaciones por región. Encuesta ENE (anualizada).

Región	certificados	ocupados/as ENE	proporción ocupados
Tarapacá	4.413	190.055	2,3%
Antofagasta	9.702	337.124	2,9%
Atacama	3.669	147.861	2,5%
Coquimbo	11.348	367.487	3,1%
Valparaíso	22.010	901.132	2,4%
O'Higgins	14.347	430.278	3,3%
Maule	13.208	508.280	2,6%
Biobío	14.696	692.151	2,1%
La Araucanía	7.670	419.728	1,8%
Los Lagos	9.057	368.777	2,5%
Aysén	2.183	58.936	3,7%
Magallanes	2.372	96.333	2,5%
Metropolitana	61.143	4.051.605	1,5%
Los Ríos	4.134	177.989	2,3%
Arica y Parinacota	3.387	112.958	3,0%
Ñuble	4.977	213.696	2,3%
Total	188.316	9.074.389	2,1%

En la tabla número 5 se presenta un breve listado con algunos perfiles que presentan una proporción importante de certificados o certificadas que se declararon cesantes al momento de iniciar el proceso de Evaluación y Certificación. Para cada perfil del listado, se señala: sector, la cantidad de certificaciones otorgadas en el periodo y el porcentaje de cesantía declarado por beneficiarios y beneficiarias. Como se aprecia en la figura, perfiles de 4 sectores son destacados por el su alto nivel de cesantía, llegando al 39% en el caso del perfil de AYUDANTE PASTELERO(A).

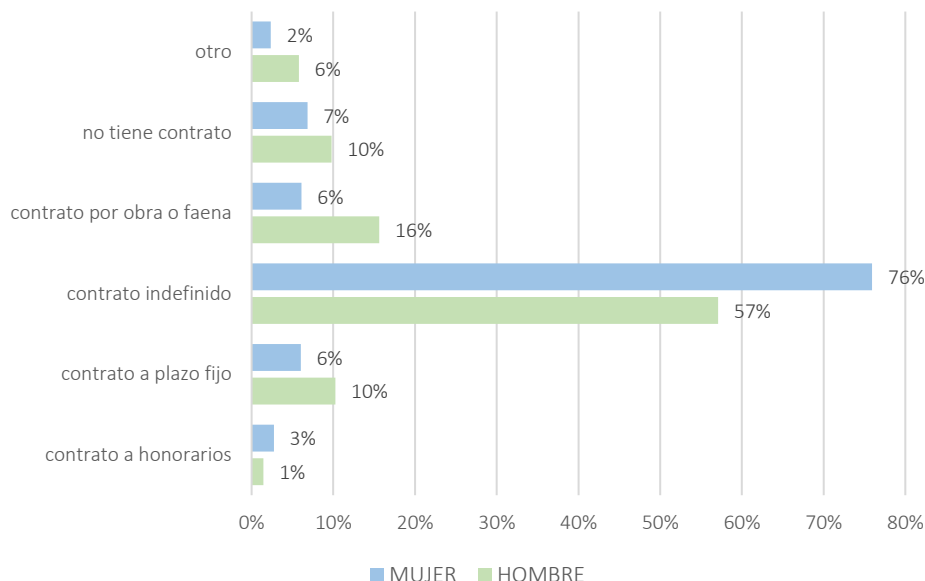
Tabla 5. Perfiles certificados que presentan niveles cuyos beneficiarios/as declaran importante nivel de cesantía. Periodo: 2023 – 2024 (abril).

SECTOR	PERFIL	CERTIFICACIONES OTORGADAS	% CESANTES
COMERCIO	VENDEDOR(A)	88	30%
ELABORACIÓN DE ALIMENTOS Y BEBIDAS	AYUDANTE PASTELERO(A)	163	39%
GASTRONOMÍA, HOTELERÍA Y TURISMO	GARZÓN(A)	105	11%
	MAESTRO(A) DE COCINA	144	10%
MINERÍA METÁLICA	MANTENEDOR(A) MECÁNICO(A) BASE EQUIPOS MÓVILES	99	33%
	TRABAJADOR(A) DE MINERÍA	189	27%

El gráfico número 12, presenta la situación contractual de quienes afirmaron estar trabajando. En el 65% de las consultas, la persona declara contar con un contrato indefinido. El resto de los ocupados se divide en un 12% con contrato por obra/ faena; 9% contrato a plazo fijo. Por otro lado, el 9%, declara que no cuenta con contrato, otro (4%) y contrato a honorarios (2%). Al contrastar por género,

se puede destacar la diferencia en el contrato indefinido. El 76% de las mujeres señala tener contrato indefinido, comparado con el 57% de los hombres. Por otro lado, el 10% de los hombres no declara no tener contrato, comparado con el 7% de mujeres.

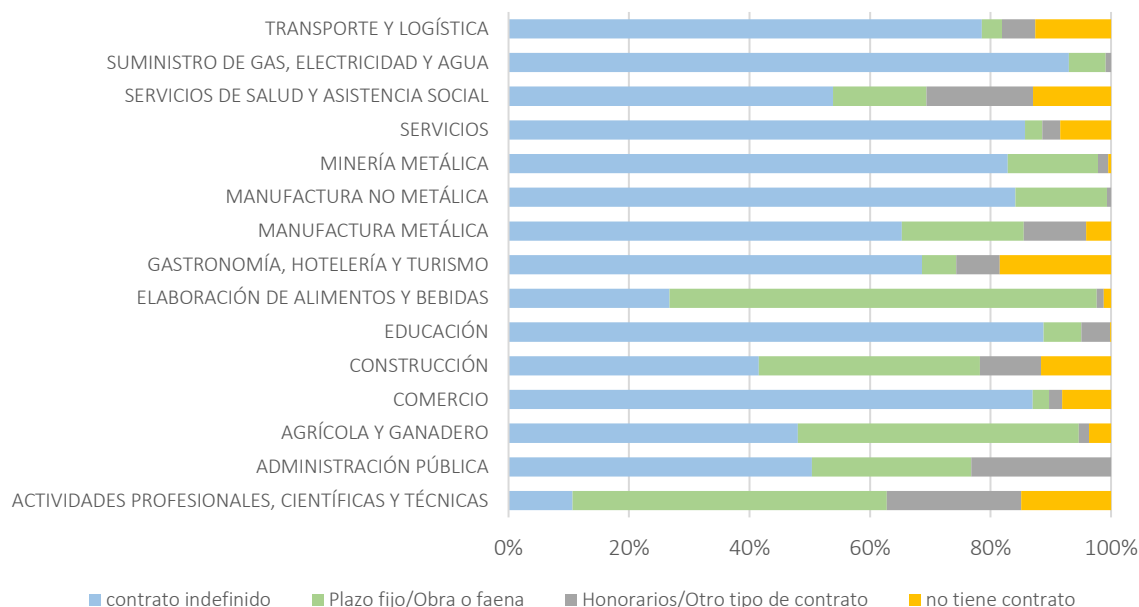
Gráfico 12. Tipo de contrato según género. Periodo: 2023 - 2024 (abril)



El gráfico número 13 presenta la situación contractual desagregada por sector para el periodo transcurrido entre 2023 y 2024 (abril). 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. Suministro de gas, electricidad y agua, destaca con un 93% de contrato indefinido. Le siguen: Comercio; Educación; Servicios; Minería Metálica y Manufactura no Metálica, que registran sobre un 80% de proporción de contratos indefinidos.

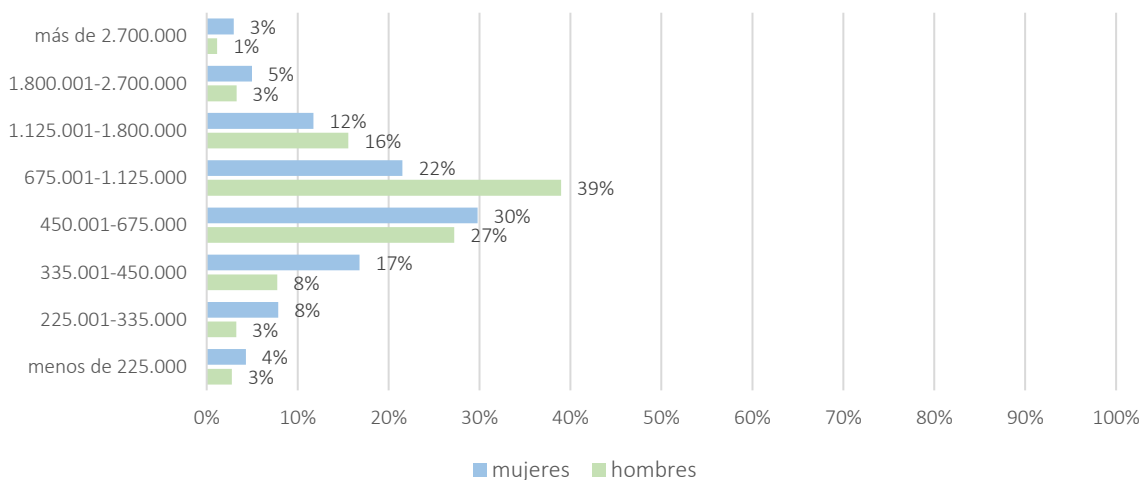
Por contraparte, otros sectores presentan una proporción alta de beneficiarios y beneficiarias sin contrato. Entre estos, es posible mencionar a sectores como: Gastronomía; Hotelería y Turismo; Actividades profesionales Científicas y Técnicas; Servicios de salud y Asistencia Social; Transporte y Logística; además de construcción. Para los sectores: construcción y agrícola y ganadero, se identifican porcentajes importantes de contratos por obra o de plazo fijo; 37% y 47% respectivamente. Esto podría explicarse porque se trata de sectores que se caracterizan por alto componente temporal del empleo. En estos casos, destacan perfiles como: capataz; maestro(a) andamiador(a) u operador(a) de selección y embalaje de fruta fresca.

Gráfico 13. Certificaciones otorgadas según situación contractual por sector.
Periodo: 2023-2024 (abril)



En el gráfico número 14 se revisan brevemente los ingresos de los participantes que se certifican. Es necesario aclarar que sólo el 64% de los ocupados responden la pregunta referida a su tramo de ingresos para el periodo señalado. Como se indica anteriormente, el 53% de los participantes reporta de 675 mil o más. Respecto de la distribución de ingresos entre hombres y mujeres, se identifican algunas diferencias. Por ejemplo, por debajo de los 450.000 pesos se ubica el 59% de las mujeres, en contraste con el 41% de los hombres. 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. Más específicamente, las diferencias entre hombres y mujeres se encuentran principalmente en los tramos: 335.001-450.000 y 675.001 - 1.125.000.

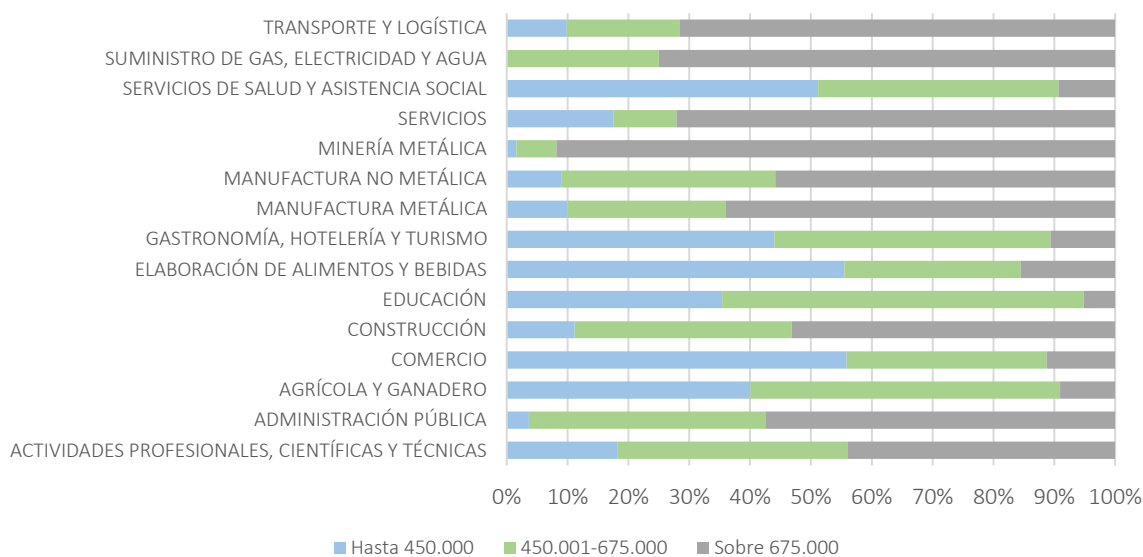
Gráfico 14: Certificaciones otorgada según tramo de ingreso por género.
Periodo: 2023 - 2024 (abril)



El gráfico número 15 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 (92%); suministro de gas, electricidad y agua (75%); transporte y logística (72%) y servicios (72%). Por el contrario, hay sectores que se concentran población ocupada cuyos ingresos alcanzan como máximo a los 475 mil: Elaboración de alimentos y bebidas (55%); servicios de salud y asistencia social (51%); gastronomía, hotelería y turismo (44%); además de agrícola y ganadero (40%).

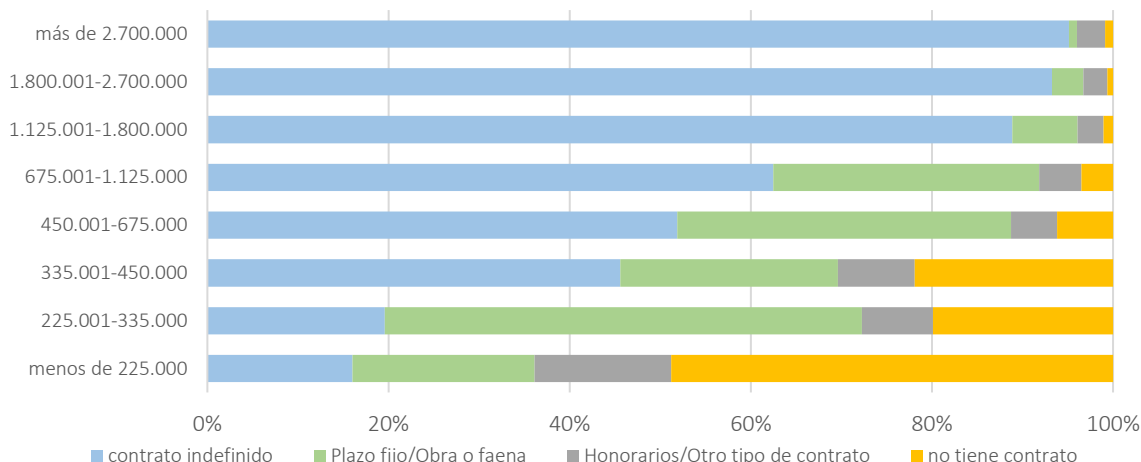
En referencia a los ingresos por género, podría indicarse que el menor ingreso de mujeres se explica porque son dos sectores altamente masculinizados, los que presentan tramos altos de ingreso. Con ello, se hace referencia a: minería metálica y suministro de gas, electricidad y agua. Caso contrario es el sector servicios, con buena proporción en los tramos altos de ingreso y cuya población certificada es por amplia mayoría femenina, dado el peso del perfil de gestor de inclusión laboral. Sin embargo, este efecto no alcanza a contrarrestar el mayor ingreso de los hombres.

Gráfico 15. Tramos de ingreso por sector. Periodo: 2023 - 2024 (abril)



El gráfico número 16 presenta los tramos de ingreso según la relación contractual que tenga la persona. Según lo observado en la figura, se percibe una asociación entre la situación contractual y los ingresos percibidos. Así, contratos indefinidos, están asociados a ingresos más altos. Es decir, que en segmentos de mayores ingresos, predomina el tipo de contrato indefinido. Por contraparte, la categoría “no tiene contrato” tiene una presencia relevante en los primeros tres tramos de ingreso.

Gráfico 16. Tramo de ingreso para personas certificadas que se encuentran ocupadas.
Periodo: 2023 - 2024 (abril)



DURACIÓN Y FINANCIAMIENTO DEL PROCESO

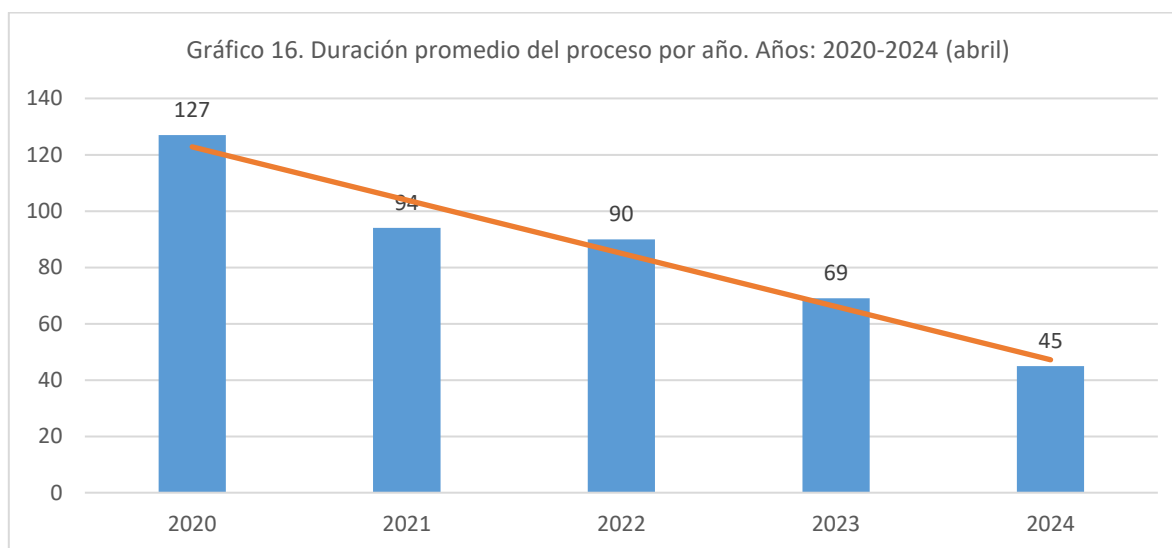
El proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales puede ser entendido en tres etapas: (i) Elegibilidad: Se evalúa si el candidato reúne los requisitos necesarios para participar del proceso. Dentro de esta etapa, se consideran también las actividades de reclutamiento de las personas 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 en que se evaluó.

La tabla número 6 presenta información sobre la duración total del proceso de Certificación para: 2023 – 2024 (abril). 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 64 días, con una mediana de 53 días. Respecto de las etapas por separado, se destacan las siguientes medias de duración: elegibilidad (14 días); evaluación (30 días) y certificación (20).

Tabla 6. Duración del proceso según etapa y duración total. Periodo: 2023 – 2024 (abril)

ETAPA	MEDIA	MEDIANA
ELEGIBILIDAD	14	8
EVALUACIÓN	30	22
CERTIFICACIÓN	20	17
DURACIÓN TOTAL DEL PROCESO	64	53

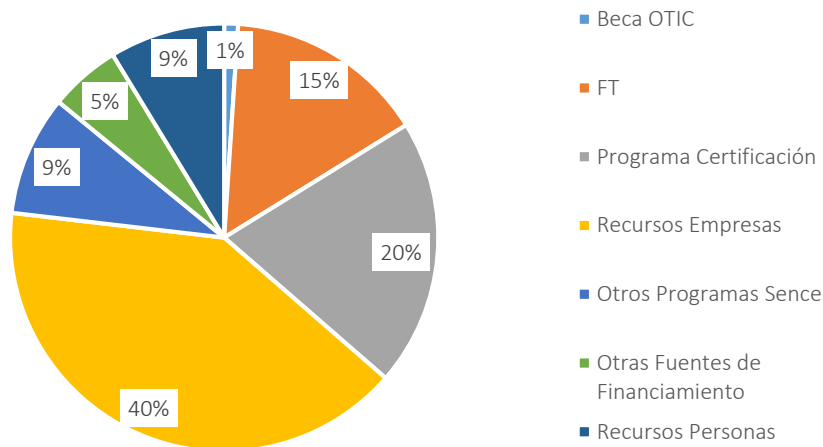
El gráfico número 16 presenta la duración promedio del proceso de Evaluación y Certificación de competencias laborales, para los últimos años. Como se evidencia en la figura, la duración del proceso ha ido disminuyendo paulatina, pero sistemáticamente. Lo anterior, evidencia lógicamente, una optimización del tiempo, lo que implica una mejora de funcionamiento del sistema. Como se indica con anterioridad, solo se presentan los datos de 2024 hasta el mes de abril. Por lo tanto, habría que evaluar dicha cifra una vez terminado el presente año.



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 17 presenta la forma en que se distribuyen los distintos mecanismos de financiamiento del proceso de certificación para el periodo 2023-abril 2024. Como se observa en la figura, el mecanismo de financiamiento mayoritario es: Recursos propios empresas (40%). Le siguen: Programa de certificación (20%); Franquicia Tributaria (15%); Otros Programas SENCE (Formación en Oficios 9%); Recursos propios personas (9%), Otras Fuentes de Financiamiento (5%) y Beca Franquicia Tributaria (Beca OTIC; 1%).

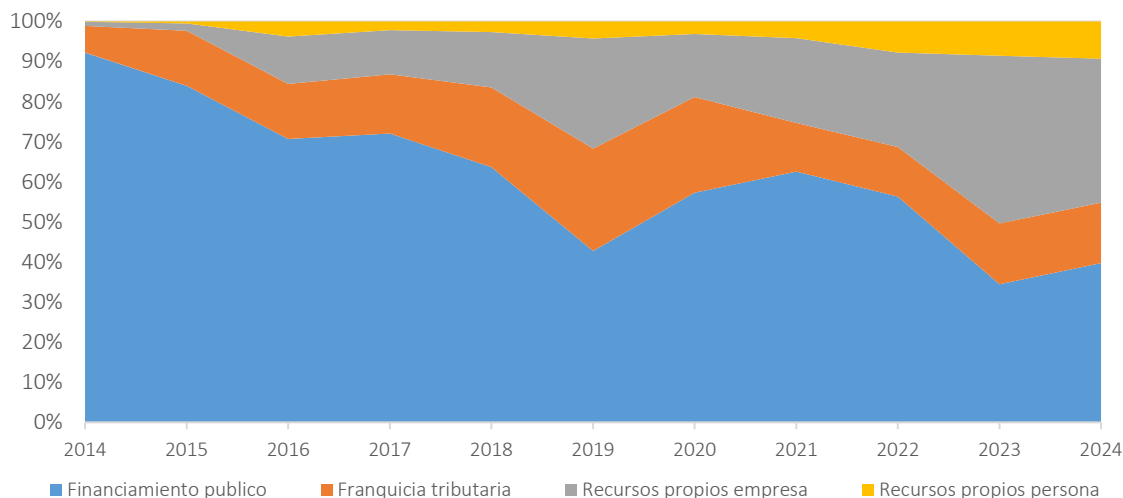
Gráfico 17: Certificaciones otorgadas según tipo de financiamiento.
 Periodo: 2023 - 2024 (abril)



El gráfico número 18 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 (Recurso Propios Personas, recursos Propios Empresas, Franquicia Tributaria)

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 en el 2023; 3 de cada 10 certificaciones otorgadas fueron financiadas con dichos recursos. Como se indica anteriormente, no es recomendable todavía efectuar una comparativa con el año 2024, que se encuentra todavía en curso. Respecto del uso de la franquicia tributaria como mecanismo de financiamiento, este ha sufrido un estancamiento en los últimos años, después de haber tenido un peak el 2019 y el 2020 en torno del 24%. Finalmente, el financiamiento directo de las empresas y personas siguen creciendo en conjunto. Para 2023 estas categorías en conjunto alcanzan el 50% (42% y 8%) respectivamente. Esta situación puede entenderse como positiva; sin embargo; debe matizarse, dada la alta incidencia que tiene el perfil de gestor(a) de inclusión laboral durante el periodo contemplado.

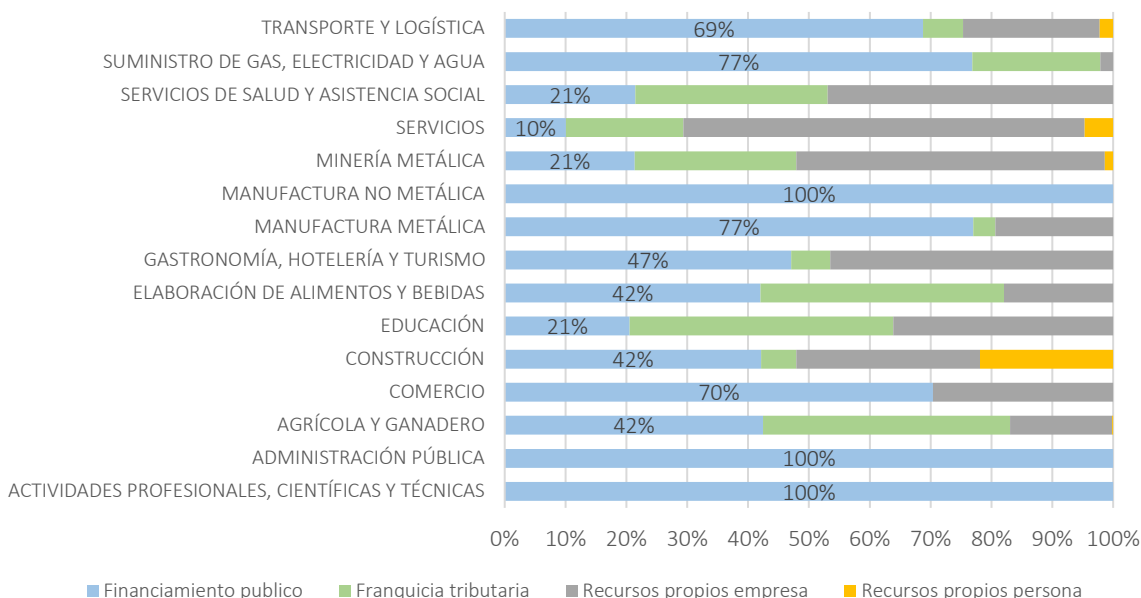
Gráfico 18. Evolución de la participación de los mecanismos de financiamiento de la certificación. Período: 2014 - 2024 (abril)



Sin embargo, la participación del financiamiento público y privado no es homogénea, sino que varía en cada sector, el gráfico número 19 muestra dicha distribución dentro de los últimos diez años. A nivel histórico, el 61% de las certificaciones otorgadas pueden atribuirse al financiamiento público. En el caso del periodo consignado entre 2023-2024 (abril); son ocho los sectores donde el financiamiento público es menor al 60%: Agrícola y ganadero; Construcción; Educación; Elaboración de Alimentos y bebidas; GHT; Minería Metálica; Servicios; además de, Servicios de salud y asistencia social.

También en este grupo, destacan algunos sectores cuyo financiamiento proveniente de las empresas es relevante, como: minería metálica, servicios y el sector de servicios de salud y asistencia social. Por contraparte, existen sectores donde el financiamiento es exclusivamente público: Actividades profesionales; Científicas y Técnicas; además de Manufactura no Metálica y Administración pública. En el caso de este último, dada la naturaleza de dichos perfiles y sus respectivos puestos de trabajo; es de esperar que el financiamiento sea público.

Gráfico 19. Financiamiento de la certificación según sector. Período: 2023 - 2024 (abril)



4. ENTIDADES PARTICIPANTES DEL PROCESO

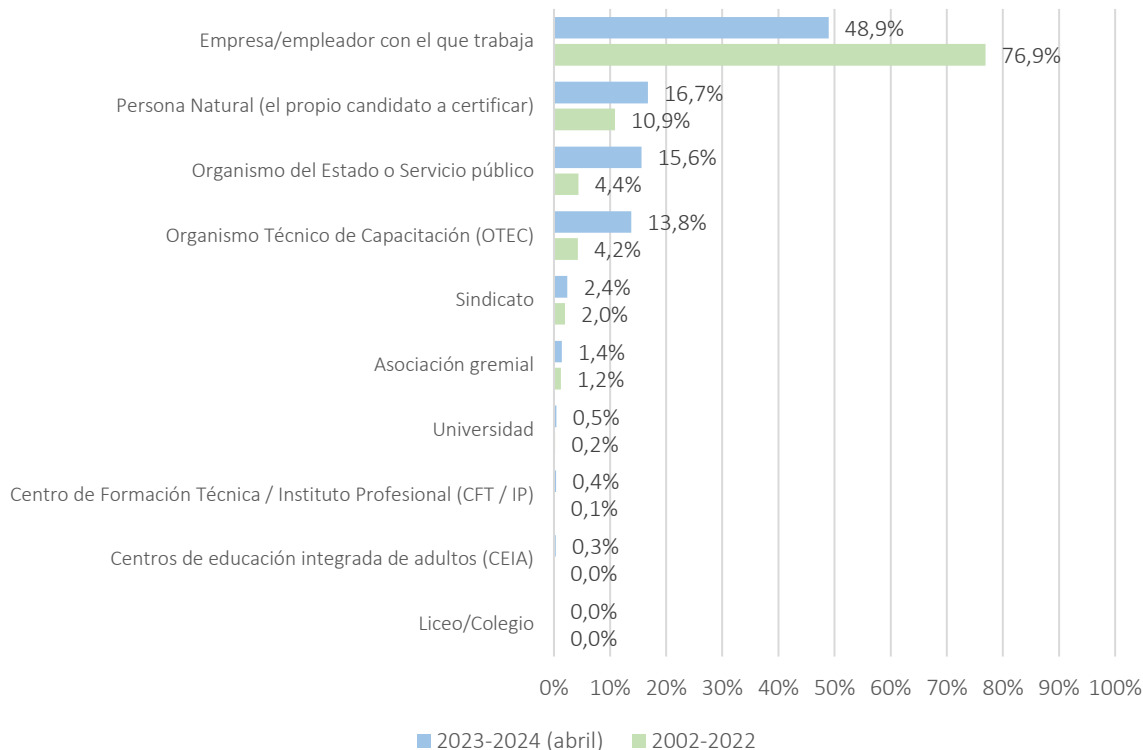
El gráfico número 20 presenta la distribución de certificaciones otorgadas por tipo de entidad mandante para el periodo 2023 – abril 2024. Es importante destacar la diferencia entre la institución mandante y quien financia la certificación. La primera refiere a la entidad o sujeto de quien surge la iniciativa 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 figura muestra que en los últimos 16 meses siguen siendo los empleadores los que en mayor medida toman la iniciativa de certificar (48,9%). Le siguen en orden de importancia: Persona natural (El propio candidato a certificar; 16,7%); Organismo del Estado o Servicio Público (15,6%); Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) con 13,8%, además de Sindicato (2,4%). El resto de las entidades no alcanza el 2% del total de las certificaciones otorgadas en el periodo. Respecto de ello, cabe efectuar la siguiente mención. A partir de esta versión del Informe de personas certificadas, se consideran nuevas categorías para las entidades mandantes. Esto, con el propósito de contar con información que tenga mayor nivel de detalle; además de tratar de contar con la posibilidad de analizar por separado, procesos asociados a la educación TP.

Con fines comparativos, se presenta en el grafico 20 información sobre los mandantes de la certificación para el periodo: 2002-2022. Si bien los empleadores siguen siendo los principales mandantes de la certificación, su peso relativo ha disminuido notoriamente (desde 76,9% hasta

48,9%), mientras que la participación relativa de las personas naturales de los organismos del Estado y de las instituciones de formación crecieron significativamente.

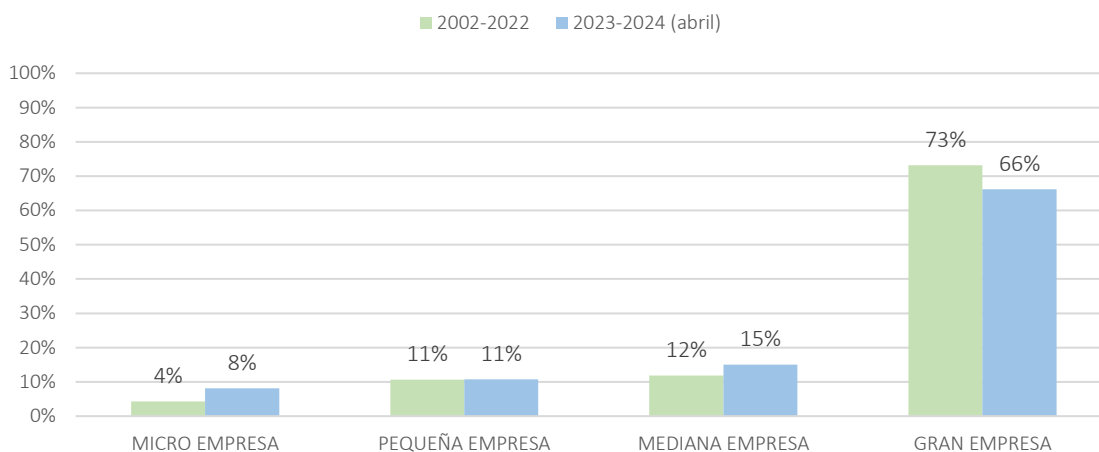
Gráfico 20. Certificaciones otorgadas según mandante y período de tiempo.



El gráfico número 21 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 certificar². Como se aprecia en la figura, para los dos periodos señalados (2002-2022) y (2023-2024 abril); es posible constatar que las mayores de las certificaciones otorgadas pueden ser asociados a empleados y empleadas de grandes empresas. Si bien la mayor parte de quienes se certifican trabajan en grandes empresas, esta participación ha disminuido en el último periodo (2023-2024 abril), aumentando las certificaciones otorgadas tanto a trabajadores de micro como también pequeñas empresas.

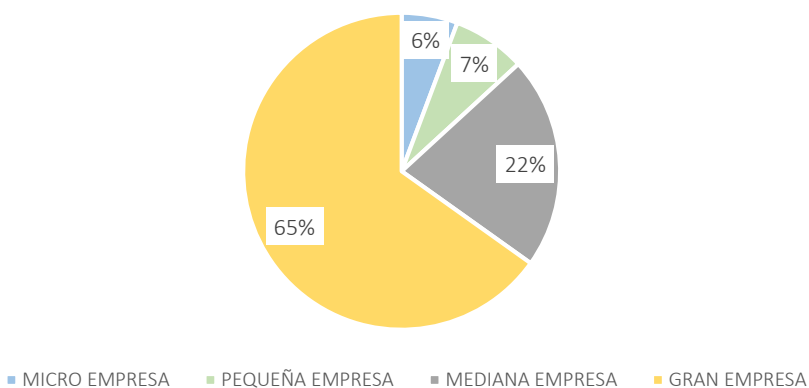
² Se incluye sólo desde la entrada en funcionamiento de la plataforma que gestiona los procesos de evaluación (PANAL) y que interoperará con el SII a efectos de determinar el tamaño de las empresas. La clasificación usada es la de número de trabajadores.

Gráfico 21. Certificaciones otorgadas según tamaño de empresa y periodo 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 de las empresas según su tamaño. Mientras en el primer caso nos preguntamos de dónde provienen los trabajadores ocupados que se certifican, en el gráfico número 22 nos preguntamos cómo se distribuyen en cuanto a tamaño las empresas que participan en un periodo de tiempo determinado. Es decir, se efectúa un ejercicio de análisis, ya no a nivel de personas, sino que a nivel de entidades sindicadas como empresas³. Tal como se aprecia en la figura, 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 de menor tamaño (mediana, pequeña y microempresa). Según lo anterior, las empresas: micro; pequeñas y mediana agrupan en conjunto, el 35% del total de empresas identificadas para el periodo: 2023-2024 abril.

Gráfico 22. Distribución de Empresas que Certifican según Tamaño (número de trabajadores). Período: 2023- 2024 (abril)



³ Con ello, se hace referencia a entidades que son identificadas por el Servicio de Impuestos Internos (SII) como empresas. Es decir, que es posible identificar características como: Tramos de venta o cantidad de trabajadores declarados.

5. SÍNTESIS FINAL

Entre 2023 y el mes de abril de 2024, se ejecutaron 26.983 procesos de Evaluación y Certificación de competencias laborales, con una tasa de aprobación del 88%, llegando a 23.066 certificaciones. Este porcentaje de aprobación está por debajo del registro histórico (90%). Para las certificaciones otorgadas, el 41% corresponde a participación femenina.

De la totalidad de certificaciones, los cinco sectores que acumulan más certificaciones para el periodo corresponden a: Construcción (34%), impulsado por el instalador eléctrico clase D; Servicios (24%), estimulado por el Gestor/a de Inclusión Laboral; Minería Metálica (8,3%) Gastronomía, Hotelería y Turismo (8,2%), y Servicios de salud y asistencia social (5%); promovido principalmente por el perfil CUIDADOR(A) PRIMARIO(A). Estos 5 sectores en conjunto, agrupan el 79% de las certificaciones otorgadas periodo.

Respecto de algunas variables de caracterización, cabe señalar que la edad promedio es de 40 años (hombres:39/mujeres:40). Respecto del nivel educativo de las personas certificadas en 2023-abril 2024, se verifica que en el 55% de las certificaciones otorgadas son a personas que cuentan con educación media completa o menos. Por otro lado, el 23% registra educación universitaria completa, en tanto el 13% cuenta con educación superior técnica completa. Las certificaciones otorgadas a mujeres con educación universitaria completa superan a las otorgadas a los hombres (33% versus 15%). Los beneficiarios y beneficiarias migrantes, experimentan un aumento proporcional en las certificaciones respecto del total histórico (4%), registrando un 10% durante 2023 - abril 2024. Finalmente 9% de las certificaciones otorgadas son a personas que declaran pertenecer a un pueblo originario.

En lo que respecta a la situación laboral, el 83% de las certificaciones otorgadas fueron a personas que se declaraban ocupadas al momento de certificar. El 53% de las certificaciones otorgadas corresponden a participantes que reportan obtener ingresos de 675 mil o más. Sin embargo, existen diferencias de ingreso según género. En efecto, el 41% de las mujeres declara un salario de 450 mil o más; que el 59% de los hombres señala estar en dicha situación. En concordancia con los altos niveles de migración experimentados durante los últimos años, aumenta la cobertura de certificaciones otorgadas a migrantes. A nivel histórico, este registro corresponde a un 4%; mientras que para el periodo 2023-2024 (abril), la certificación a migrantes corresponde al 9%.

Respecto del financiamiento de la certificación, para el periodo 2023 - abril 2024, el mecanismo de financiamiento mayoritario son los recursos propios de las empresas (40%); le siguen el programa de certificación (20%), la franquicia tributaria (15%); otros Programas de SENCE, como recursos propios personas (9%) y finalizando con otras fuentes de financiamiento (5%) y beca OTIC (1%). Por último, el 66% de las certificaciones son otorgadas son a trabajadores que laboran en grandes empresas. Respecto de la cantidad de entidades sindicadas como empresa, el 65% corresponde a gran empresa.

Finalmente, cabe destacar la mejora del tiempo promedio del proceso que se registra en 2023 (días), respecto de los años anteriores. El registro para el primer cuatrimestre de 2024 es mejor, pero debe transcurrir el año completo para contar con información definitiva.