



Comisión Sistema Nacional de Certificación  
de Competencias Laborales

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

Área de Estudios e Información



# 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 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 diciembre del año 2024, aun cuando se concentra principalmente en el periodo comprendido entre enero de 2023 y diciembre de 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 - diciembre 2024), se presenta una tabla que compara los resultados del proceso para 2023 - diciembre 2024 y los resultados históricos del sistema. La tabla número 1 refiere a elementos relevantes del sistema de Certificación. Como se aprecia, hay registros en que el periodo 2023- diciembre 2024 difieren de los datos históricos.

Por ejemplo, si se toma en consideración todo el periodo de análisis, el 74% de los certificados contaban con educación media o menos, mientras que en los últimos 24 meses dicha proporción

---

<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.

disminuyó a un 58%, evidenciando un cambio sustantivo en el perfil educativo de los beneficiarios y, junto con ello, el cambio en los perfiles que cuentan con mayor demanda.

Lo mismo ocurre con el salario, ya que si se considera el periodo completo desde que se tiene registro de la información el 38% de las certificaciones otorgadas benefician a quienes ganan 675 mil pesos o más, mientras que en los últimos 24 meses dicha proporción aumenta a un 56%. 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 8%. 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 85 días. Este registro mejora bastante para los años 2023 y 2024 (diciembre), dado que la duración media del proceso es de 62 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. Finalmente, en el apartado (6) se ofrece una síntesis de los resultados más relevantes.

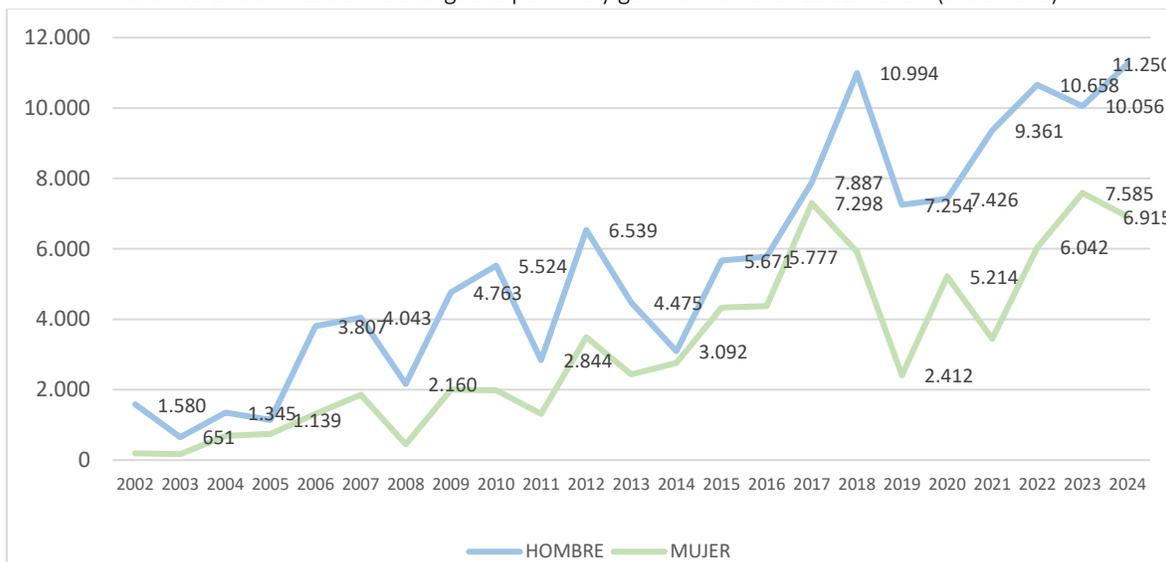
Tabla 1. Comparativa de principales indicadores del sistema.  
Periodos comparados: 2023-2024 (diciembre)/2002 –2024 (diciembre).

INDICADOR	2023-2024 (diciembre)	2002-2024 (diciembre)
PROCESOS	41.464	223.190
CERTIFICACIONES OTORGADAS	35.806	201.228
% DE PROCESOS QUE CULMINAN EN CERTIFICACIÓN	86%	90%
% DE CERTIFICACIONES A MUJERES	41%	36%
PROMEDIO DE EDAD	40	39
4 O MÁS AÑOS DE EXPERIENCIA	55%	62%
ENSEÑANZA MEDIA O MENOS	58%	74%
CERTIFICACIONES OTORGADAS A MIGRANTES	8%	4%
PERTENENCIA A PUEBLOS ORIGINARIOS	9%	9%
INGRESOS: 675.000 O MÁS	56%	38%
SECTORES MÁS CERTIFICACIONES OTORGADAS	construcción (34%); servicios (19%); gastronomía, hotelería y turismo(12%)	construcción (22%); gastronomía, hotelería y turismo(17%); agrícola y ganadero (12%)
PROMEDIO DÍAS PROCESO	62	85
CERTIFICACIONES OTORGADAS A CESANTES	7%	6%
CERTIFICACIONES OTORGADAS A PERSONAS QUE DECLARAN DISCAPACIDAD	4%	4%

## 2. CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

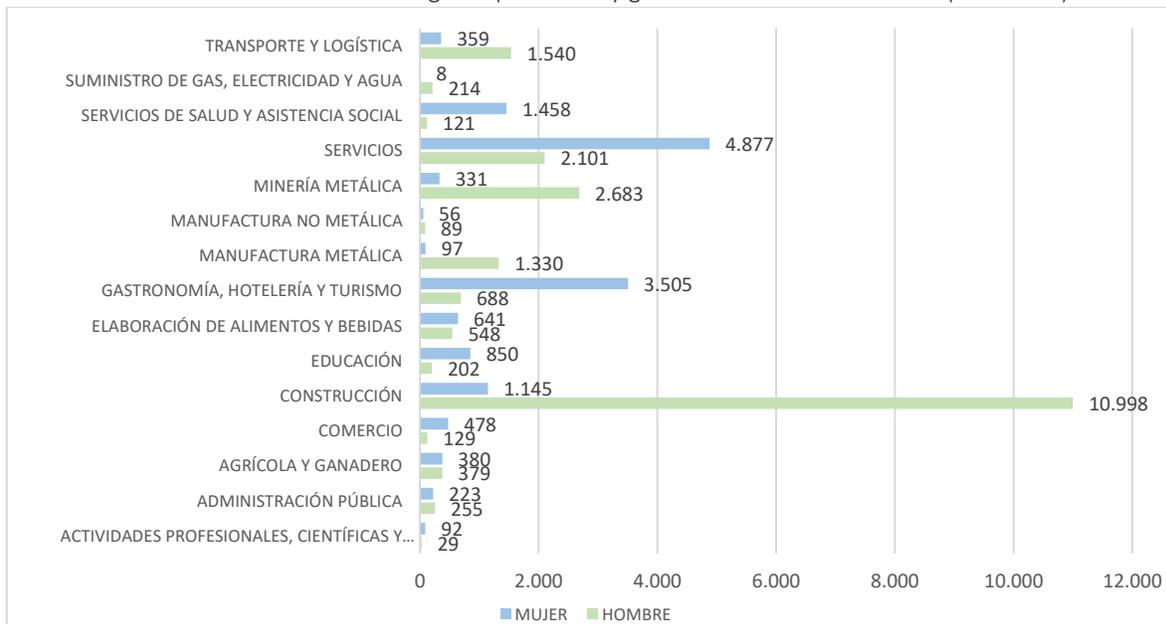
El gráfico número 1 presenta las certificaciones otorgadas en el período 2002 y 2024 (diciembre). A nivel histórico, la participación femenina alcanza el 36%. Sin embargo, la participación femenina alcanzó en promedio, durante los dos últimos años, un 40% (43% el 2023 y 38% el 2024). Aun cuando la penetración femenina en empleos masculinizados ha ido creciendo poco a poco, sigue existiendo en el mercado laboral una división de la participación según género. En consecuencia, la variación anual de la participación relativa de hombres y mujeres en las certificaciones otorgadas es sensible a la demanda por perfiles en los que las tasas de participación de uno u otro pueden diferir enormemente, como es el caso de los perfiles con mayor certificación en el último tiempo, saber: instalador eléctrico domiciliario, predominantemente masculino y gestor(a) de inclusión laboral, eminentemente femenino.

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



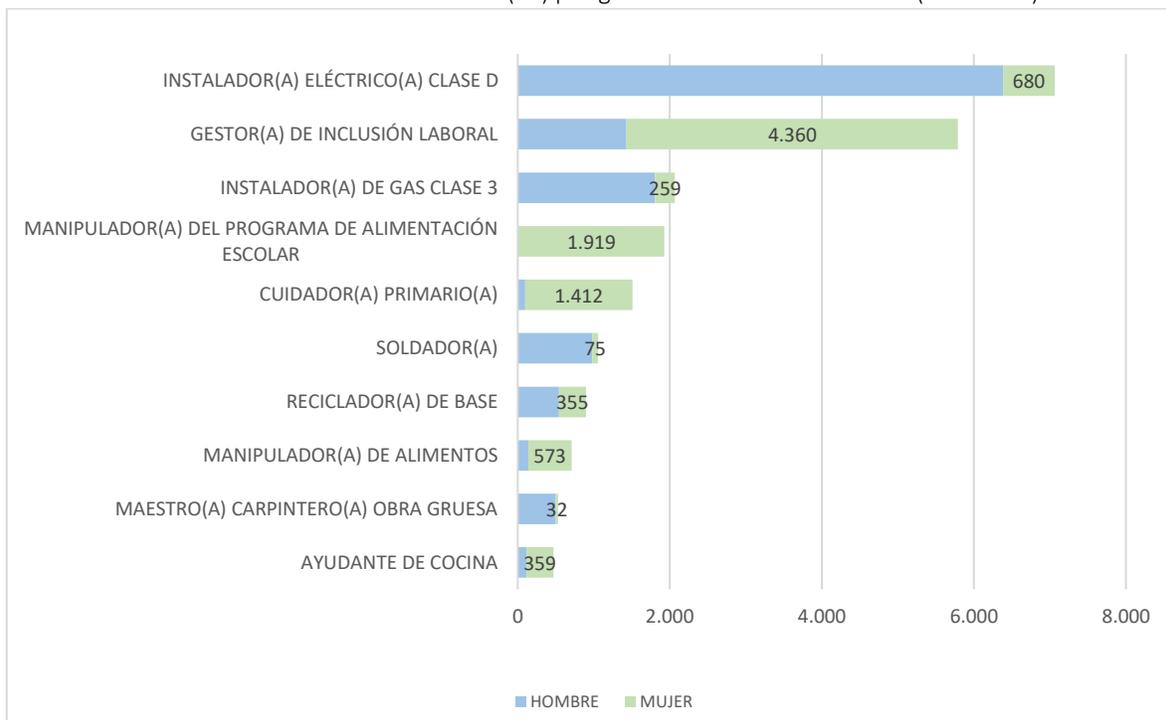
Para el periodo de análisis, el sector construcción lidera las certificaciones otorgadas, con un 34%. Le siguen: servicios (19%); gastronomía, hotelería y turismo(12%); minería metálica (8%). Como se aprecia en el gráfico siguiente, algunos sectores presentan una alta participación femenina: servicios de salud y asistencia social (92%); educación (81%); gastronomía, hotelería y turismo (84%); actividades profesionales, científicas y técnicas (76%); comercio (79%) y servicios (70%).

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



El gráfico número 3 presenta los 10 perfiles con mayor cantidad de certificaciones otorgadas en los últimos 24 meses (2023-2024). En conjunto, estas concentran el 62% del total, para el periodo señalado. El perfil con la mayor cantidad de certificaciones corresponde al instalador(a) eléctrico(a) clase D (20%). Le sigue el gestor(a) de inclusión laboral (16%); manipulador(a) de alimentos del programa de alimentación escolar (5%); cuidador(a) primaria(a) (4%); soldador (3%); y reciclador(a) de base (3%). El resto de los perfiles cuentan con una participación igual o inferior al 2%.

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



La tabla número 2 presenta la selección de algunos sectores del catálogo de ChileValora, trabajando con la versión a octubre de 2024. Solamente se presentan aquellos sectores que tienen una cantidad suficiente de perfiles – 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. Con ello se busca obtener un proxy del uso en certificación del catálogo en cada uno de los sectores o, en otras palabras, la densidad de la certificación por sector. Así, tal como es posible apreciar, aun cuando el sector construcción cuenta con el perfil con mayor certificación es, sin embargo, uno de los tres con más baja densidad de certificación, puesto que sólo el 17% de los perfiles del sector, vigentes a octubre del 2024, contaban con procesos de evaluación y certificación. En iguales condiciones se encuentra el sector de Administración Pública, mientras que el de suministro de gas, electricidad y agua tiene una densidad aún menor (14%).

Tabla 2. Porcentaje de perfiles con procesos según sector a nivel histórico.

sector	número de perfiles. Catálogo: octubre 2024	perfiles con evaluaciones	% de perfiles con procesos
Transporte y logística	49	36	73%
Manufactura metálica	58	40	69%
Elaboración de alimentos y bebidas	46	30	65%
Gastronomía, hotelería y turismo	34	22	65%
Minería metálica	233	103	44%
Agrícola y ganadero	36	14	39%
Construcción	120	21	17%
Administración pública	53	9	17%
Suministro de gas, electricidad y agua	105	15	14%

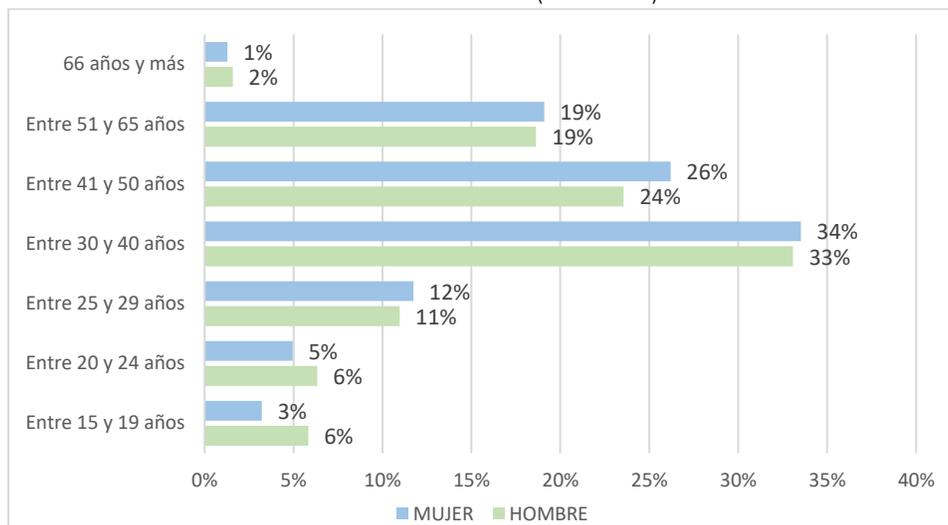
En términos generales, son 3 regiones las que destacan por su cantidad de certificaciones en 2023 y 2024: RM (33%); Valparaíso (10%) y Bío-Bío (8%). Las tres, concentran el 51% de las certificaciones en el período. Si bien la participación masculina es mayoritaria a nivel general, existen regiones donde la participación femenina mayoritaria, tales como: Ñuble (53%), Bío-Bío (52%) y Aysén (51%).

Gráfico 4. Certificaciones otorgadas por región. Periodo: 2023 - 2024 (diciembre).



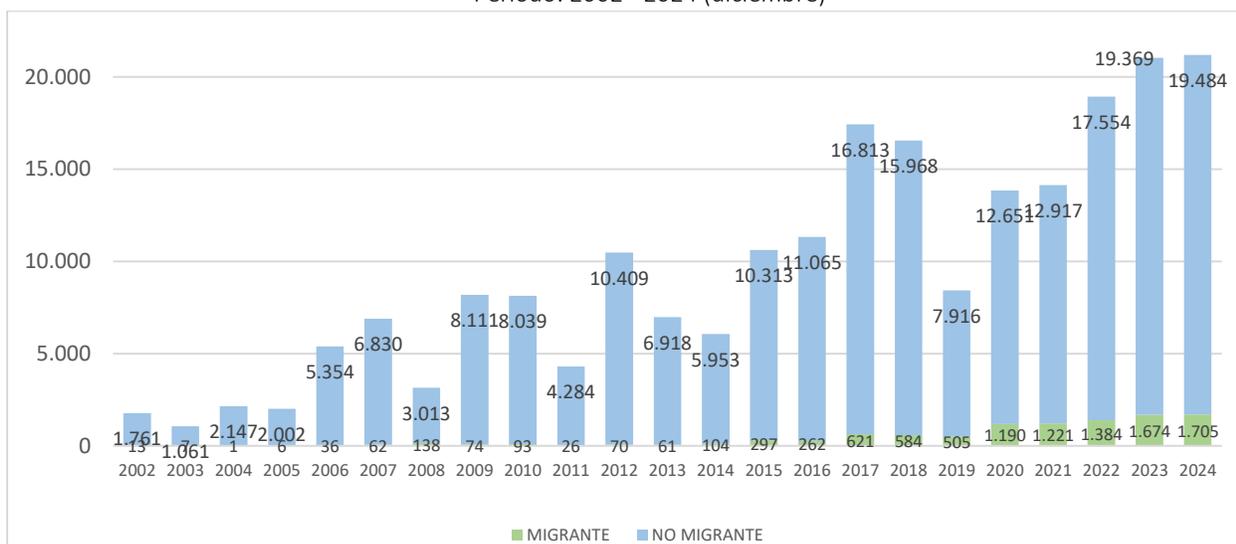
En el 99% de las certificaciones otorgadas, estas corresponden a personas que declaran tener menos de 66 años. En el gráfico número 5 se observa la distribución por tramo de edad entre hombres y mujeres. Tal como se aprecia, ambas distribuciones son muy similares entre sí, en los distintos tramos. Así, la media de edad de las mujeres es de 40 años (mediana: 39) y la de los hombres es levemente inferior alcanzando los 39 años (mediana: 48).

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



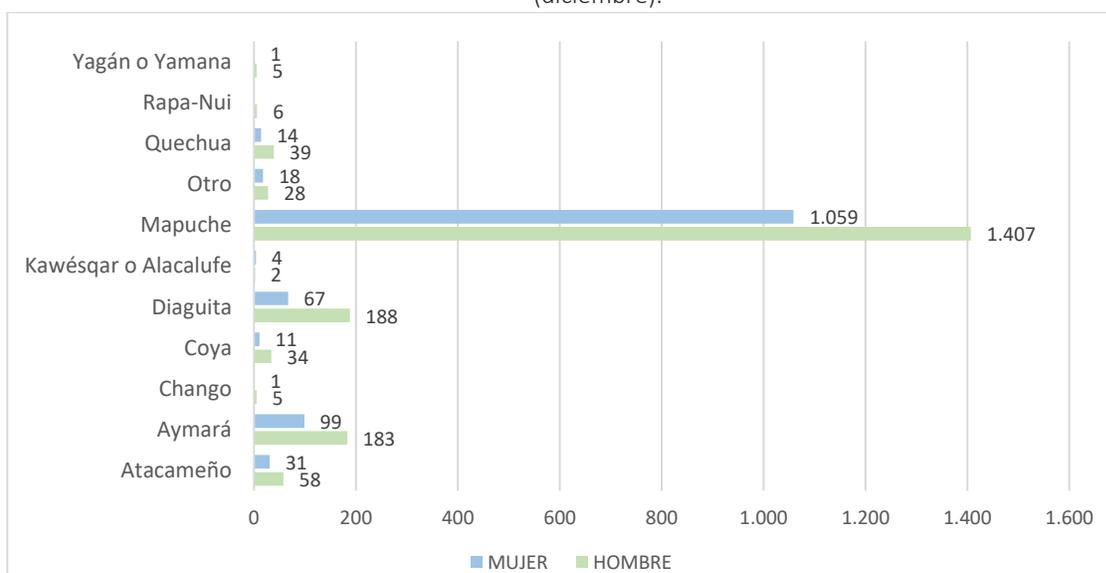
El gráfico número 6 presenta la evolución de la participación de población migrante. Como se aprecia en la figura, la participación de personas de origen migrante en las certificaciones otorgadas experimenta un sostenido crecimiento desde 2016 a la fecha, transitando desde un 2% a cifras en torno del 7% - 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 (diciembre) agrupa el 71% del total de las certificaciones otorgadas a beneficiarios migrantes. Durante el año 2024, la certificación otorgada a migrantes alcanzó el 8%. Respecto del país de origen de los migrantes certificados en los últimos 24 meses, de un total de 1.497 personas que informan sobre su nacionalidad, se constata que el 19% provienen de Venezuela; 9% del Perú; 7% de Bolivia; 6% de Colombia y 3% de Haití.

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



El gráfico número 7 entrega información sobre beneficiarios y beneficiarias que en el periodo 2023-2024 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. Los grupos con mayor presencia son: Mapuche (76%); Aymará (9%) 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 60% de las certificaciones otorgadas son para hombres y el 40% para mujeres.

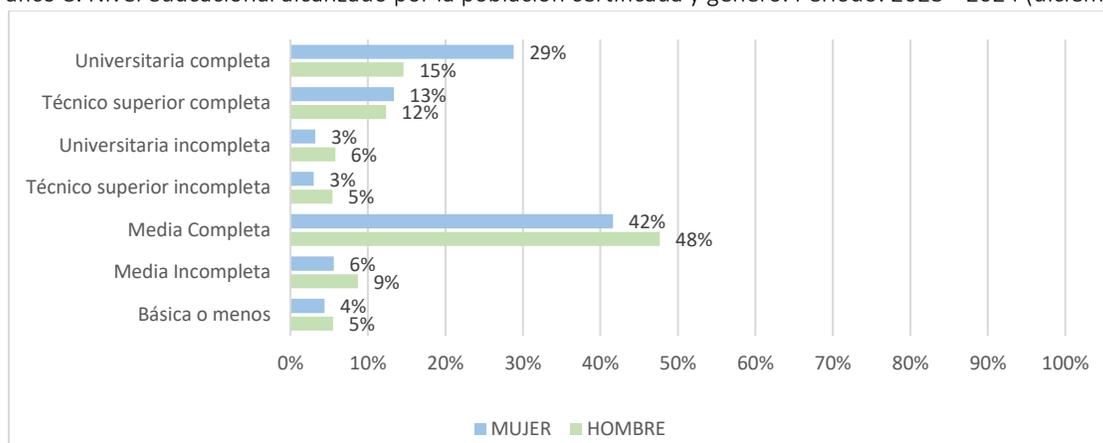
Gráfico 7: Beneficiarios y beneficiarias que declaran pertenecer a pueblos originarios. Periodo: 2023 - 2024 (diciembre).



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

El gráfico número 8 presenta información sobre el nivel educativo alcanzado por quienes se certifican. En términos generales, puede decirse que el 58% que la población certificada durante los últimos 24 meses cuenta con hasta 12 años de educación. Esta cifra representa una disminución respecto a lo observado en todo el período 2002-diciembre 2024, donde quienes tienen 12 o menos años de educación son el 74%. 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 cuentan con estudios superiores. Por otro lado, se identifican diferencias relevantes entre mujeres y hombres. En efecto, el 29% de ellas cuentan con educación universitaria completa, contra sólo un 15% de ellos. Ocurre lo mismo respecto de quienes cuentan con enseñanza media completa, aun cuando las diferencias se estrechan: 48% en el caso de las mujeres y 42% en el caso de los hombres.

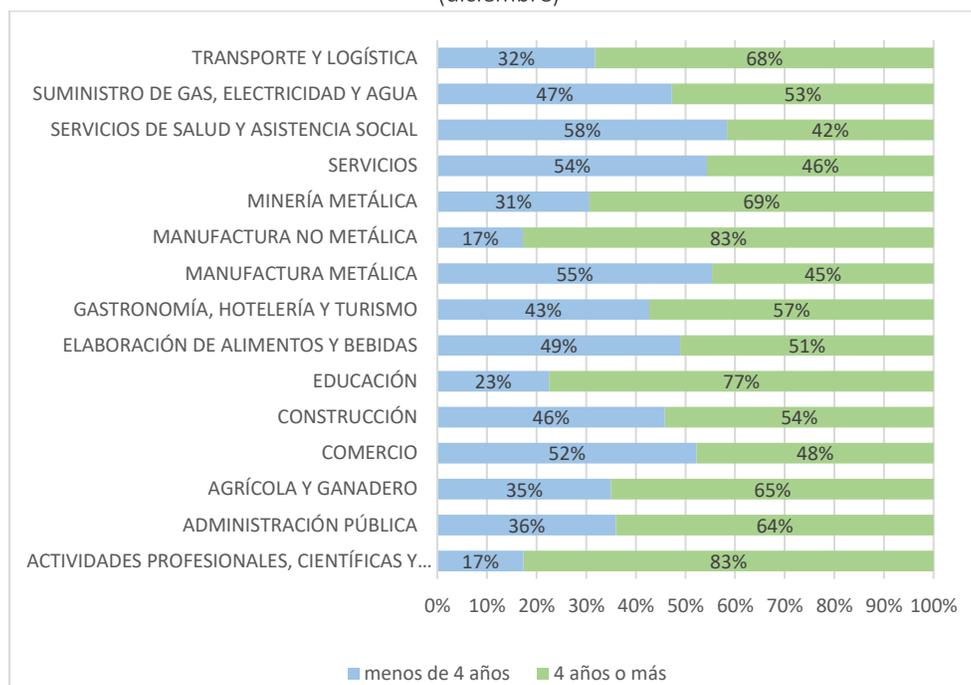
Gráfico 8. Nivel educacional alcanzado por la población certificada y género. Período: 2023 - 2024 (diciembre)



En referencia al perfil laboral de certificados y certificadas para el periodo 2023-2024, la edad promedio de inicio en el trabajo es de 20 años para las mujeres (mediana de 18) y 18 años para los hombres (mediana de 18). Respecto del oficio en el que se certificaron, se constata que quienes se certifican son trabajadores experimentados. Ellas cuentan con 6 años de experiencia promedio (mediana de 3 años), mientras que ellos son más experimentados aún, puesto que declaran una media de 8 años de experiencia (mediana de 5).

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, la mayoría de los sectores 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 (83%) y Educación (77%).

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



El porcentaje de certificaciones otorgadas en el periodo 2023-diciembre 2024 de personas que declara padecer algún tipo de discapacidad es de un 4%. 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.

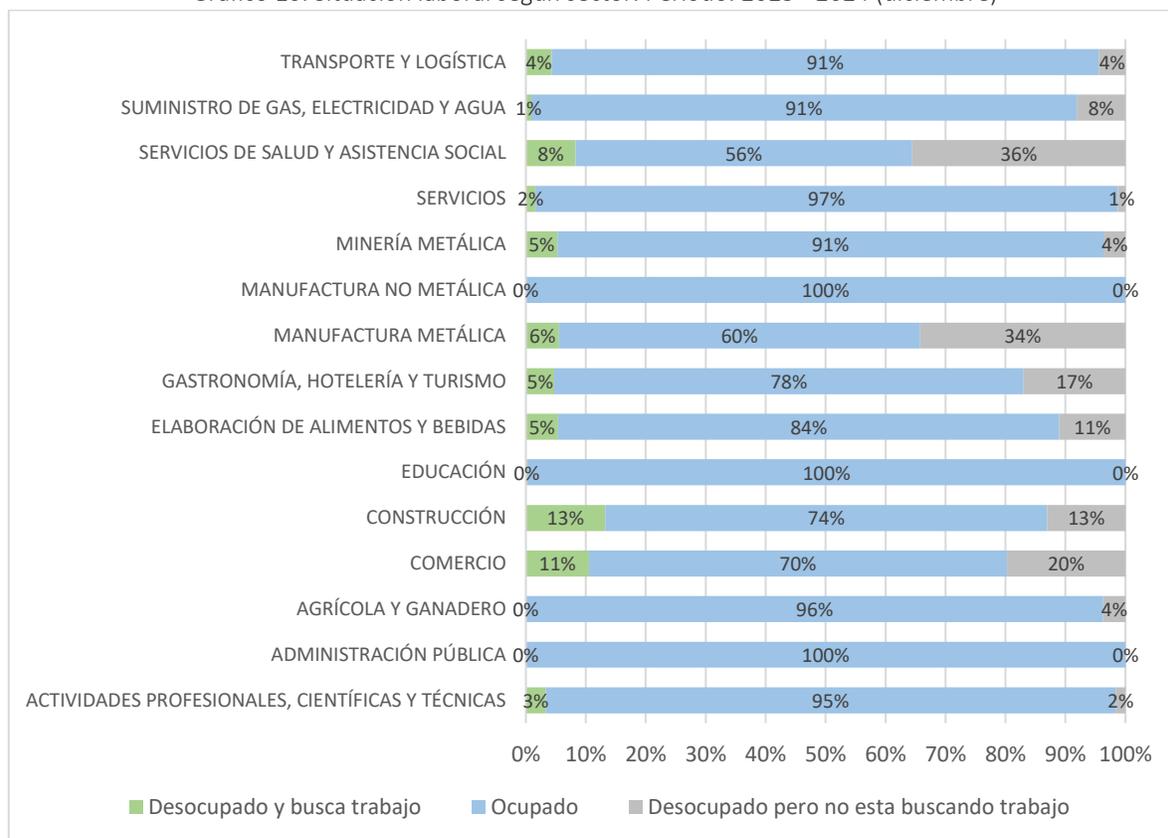
Tabla 3. Condición de discapacidad reportada. Periodo: 2023 – 2024 (diciembre).

Tipo de discapacidad	DECLARA_DISCAPACIDAD	NO DECLARA DISCAPACIDAD	% discapacidad
Discapacidad física	740	35.065	2,1%
Discapacidad del habla	23	35.782	0,1%
Discapacidad auditiva	120	35.685	0,3%
Discapacidad visual	438	35.367	1,2%
Discapacidad intelectual	85	35.720	0,2%
Discapacidad psicosocial	15	35.790	0,0%
Discapacidad otra	51	35.754	0,1%
TOTAL			
Total discapacidad	1.418	34.387	4,0%

Para el periodo 2023 - diciembre 2024, el 82% 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 que bajan el porcentaje

de certificados que se encuentran ocupados. Se puede mencionar a sectores como Construcción. Cabe mencionar que en sectores gastronomía, hotelería y turismo; comercio; servicios de salud y asistencia social; además de manufactura metálica, donde hay porcentajes importantes de personas que indican no estar buscando trabajo, a pesar de encontrarse desocupadas.

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



En la tabla número 4 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 5 sectores son destacados por el su alto nivel de cesantía, llegando al 29% en el caso del perfil de ayudante pastelero(a).

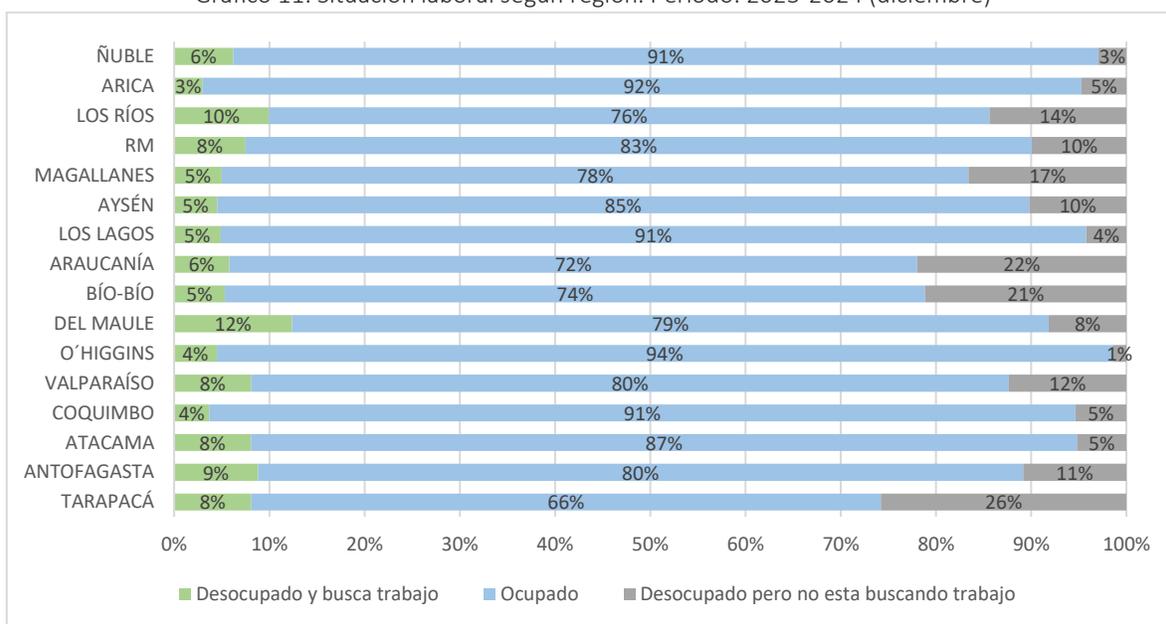
Tabla 4. Perfiles certificados que presentan cuyos beneficiarios/as declaran importante nivel de cesantía. Periodo: 2023 – 2024 (diciembre).

SECTOR	PERFIL	CERTIFICACIONES 23-24	% CESANTES
ELABORACIÓN DE ALIMENTOS Y BEBIDAS	AYUDANTE PASTELERO(A)	218	29%
TRANSPORTE Y LOGÍSTICA	ADMINISTRATIVO(A) LOGÍSTICO(A)	189	27%
MINERÍA METÁLICA	MANTENEDOR(A) MECÁNICO(A) BASE EQUIPOS MÓVILES	148	22%
MINERÍA METÁLICA	TRABAJADOR(A) DE MINERÍA	342	20%
CONSTRUCCIÓN	INSTALADOR(A) DE GAS CLASE 3	2.366	14%

GASTRONOMÍA, HOTELERÍA Y TURISMO	MAESTRO(A) DE COCINA	210	14%
CONSTRUCCIÓN	INSTALADOR(A) ELÉCTRICO(A) CLASE D	9.293	13%
GASTRONOMÍA, HOTELERÍA Y TURISMO	AYUDANTE DE COCINA	533	10%
MINERÍA METÁLICA	MANTENEDOR(A) ELÉCTRICO(A) BASE GENERAL	324	9%
SERVICIOS DE SALUD Y ASISTENCIA SOCIAL	CUIDADOR(A) PRIMARIO(A)	1.596	8%
CONSTRUCCIÓN	MAESTRO(A) ALBAÑIL	316	7%

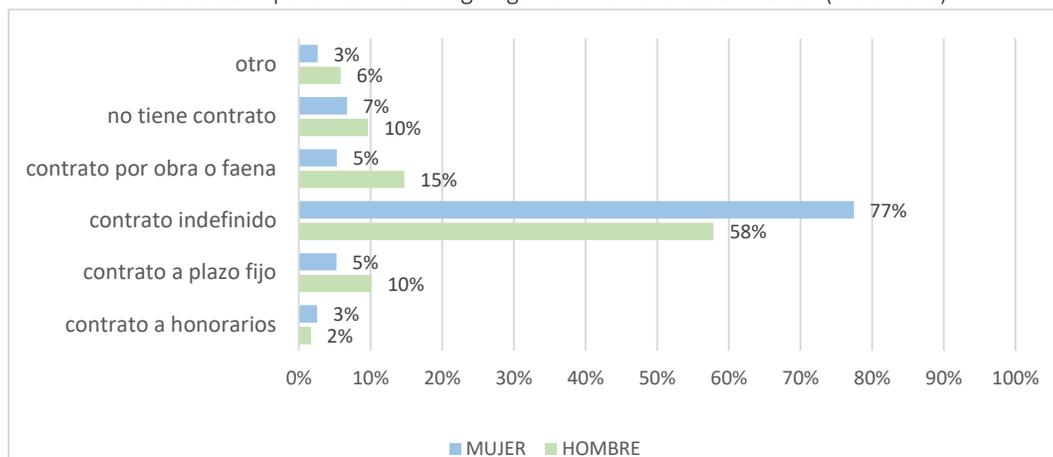
En el gráfico número 11 se presenta información sobre la situación laboral de beneficiarios y beneficiarias a nivel regional, para el periodo 2023 - 2024. Algunas regiones destacan por el bajo porcentaje de personas que han declarado encontrarse ocupadas, destacando: Tarapacá (66%); Valparaíso (80%); Maule y Antofagasta, con 79% y 80% respectivamente. De todas formas, a nivel promedio, el total de regiones presentan un 82% de ocupación para el periodo consiguado. Se registra un nivel de cesantía total de 7%. Sin embargo, debe señalarse que algunas regiones tienen un porcentaje relevante de personas certificadas, que afirman no estar trabajando, pero tampoco buscando empleo. Sobre esto último, destacan regiones como: Tarapacá (26%); Bío-Bío (21%) y Araucanía (22%).

Gráfico 11: Situación laboral según región. Periodo: 2023-2024 (diciembre)



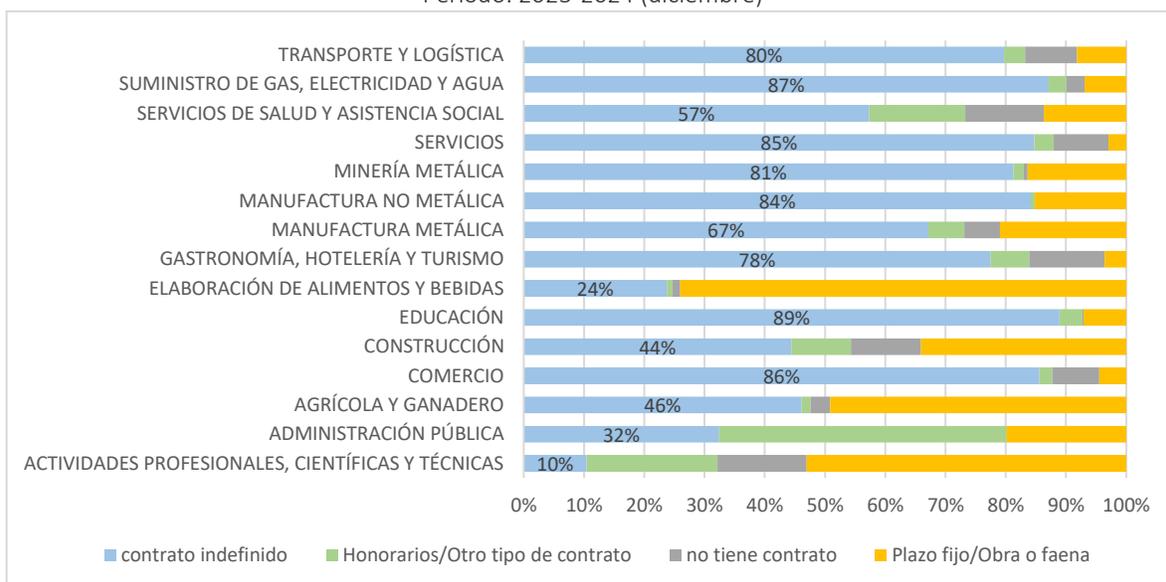
El gráfico número 12, presenta la situación contractual de quienes afirmaron estar trabajando. En el 66% de las consultas, la persona declara contar con un contrato indefinido. El resto de los ocupados se divide en: 11% con contrato por obra/ faena y 9% con contrato a plazo fijo. Por otro lado, el 9%, declara que no cuenta con contrato, otro (5%) y contrato a honorarios (2%). Al contrastar por género, se puede destacar la diferencia en el contrato indefinido. El 77% de las mujeres señala tener contrato indefinido, comparado con el 58% 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 (diciembre)



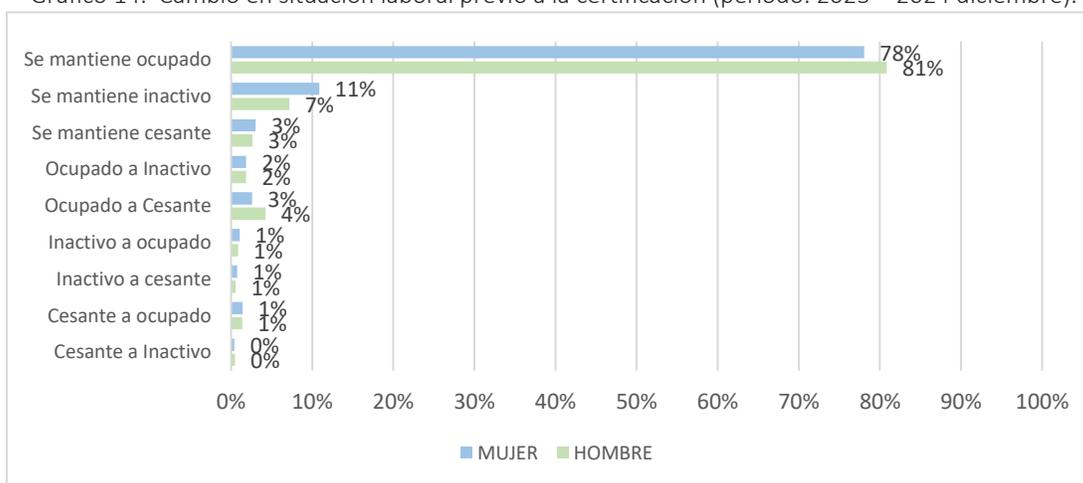
El gráfico número 13 presenta la situación contractual desagregada por sector para el periodo transcurrido entre 2023 y 2024. Para facilitar la lectura del gráfico, se han fundido las categorías “contrato a plazo fijo” y “por obra o faena” y, además, las categorías “contrato a honorarios” y “otro tipo de contrato”. Como se observa en la figura, existen diferencias relevantes entre los distintos sectores. Existen siete sectores en los que, al menos, 8 de cada 10 personas contratadas, cuentan con contrato indefinido, liderados por el sector educación; suministro de gas, electricidad y agua, comercio y manufactura no metálica. 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. Los sectores: Elaboración de alimentos y bebidas; construcción, además de agrícola y ganadero, se caracterizan por alto componente temporal del empleo.

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



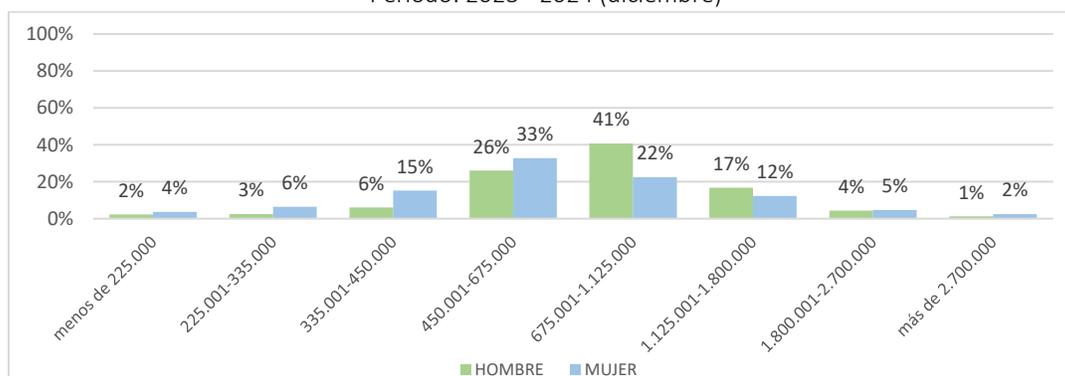
A los participantes del proceso de evaluación y certificación se les consulta tanto por la situación laboral al inicio del proceso, como también, la que tenían doce meses antes. Con ello, es posible inferir si la persona ha tenido, o no, cambios en su situación laboral durante el último año. El gráfico siguiente da cuenta de dicha situación para todos aquellos que se certificaron en el período 2023 – 2024 (diciembre). Como se observa en la figura, la mayor parte de las certificaciones otorgadas; la persona se encontraba ocupada un año antes del proceso, y se mantendría ocupada al momento de la inscripción, tanto en el caso de hombres (81%) como mujeres (78%).

Gráfico 14. Cambio en situación laboral previo a la certificación (periodo: 2023 – 2024 diciembre).



En el gráfico número 15 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. El 56% 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 25% de las mujeres, en contraste con el 11% 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. No obstante, aquello, en los tramos de más altos ingresos, es decir, por sobre los 1.800.001, las mujeres superan a los hombres.

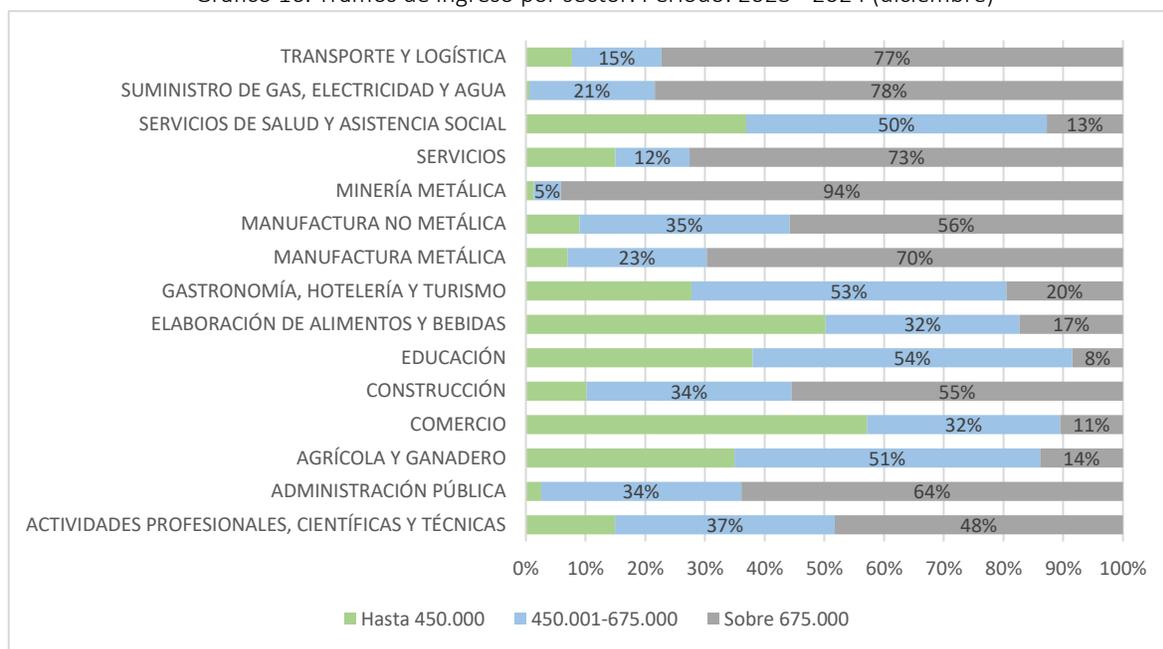
Gráfico 15: Certificaciones otorgada según tramo de ingreso por género. Periodo: 2023 - 2024 (diciembre)



El gráfico número 16 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 cuatro 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 (94%); suministro de gas, electricidad y agua (78%); transporte y logística (77%) y servicios (73%). Por el contrario, hay sectores que se concentran población ocupada cuyos ingresos alcanzan como máximo a los 475 mil: comercio (57%); elaboración de alimentos y bebidas (50%); educación (38%); servicios de salud y asistencia social (38%).

Respecto de los ingresos por género, podría indicarse que el menor ingreso de mujeres se explica porque son dos sectores altamente masculinizados, que presentan tramos altos de ingreso. Con ello, se hace referencia a: minería metálica y suministro de gas, electricidad y agua. Estos concentran más población ubicada en los tramos superiores de ingresos. 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 por sector.

Gráfico 16. Tramos de ingreso por sector. Periodo: 2023 - 2024 (diciembre)



El gráfico número 17 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, en segmentos de mayores ingresos, predomina el tipo de contrato indefinido. Por contraparte, la categoría “no tiene contrato” tiene una presencia relevante en el primer segmento de ingreso señalado.

Gráfico 17. Tramo de ingreso para personas certificadas que se encuentran ocupadas.  
Periodo: 2023 - 2024 (diciembre)



La tabla número 5 presenta información sobre las certificaciones otorgadas por región a nivel histórico; en contraste con información de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE). Específicamente, para la estimación de empleos que utiliza ENE, para el trimestre móvil: septiembre-noviembre de 2024. A partir de estas dos fuentes de información, se trata de obtener una aproximación inicial de la cobertura que tendría la certificación de competencias laborales en el mercado del trabajo. Con esto, se obtiene una proporción de ocupados por región. Como se aprecia en la figura, el nivel de cobertura sería todavía es bajo en las distintas regiones.

Tabla 5. Comparativa: Certificaciones otorgadas por ChileValora a nivel regional/Estimación de ocupados de la Encuesta Nacional de empleo (ENE)

REGIÓN	CERTIFICACIONES OTORGADAS	OCUPADOS/AS ENE	PROPORCIÓN OCUPADOS.
TARAPACÁ	4.717	192.284	2,5%
ANTOFAGASTA	10.716	347.328	3,1%
ATACAMA	3.990	152.744	2,6%
COQUIMBO	11.814	384.296	3,1%
VALPARAÍSO	23.417	892.628	2,6%
O'HIGGINS	15.359	454.555	3,4%
DEL MAULE	13.674	523.808	2,6%
BÍO-BÍO	15.587	717.682	2,2%
ARAUCANÍA	8.575	425.073	2,0%
LOS LAGOS	9.510	411.970	2,3%
AYSÉN	2.338	59.477	3,9%
MAGALLANES	2.759	97.316	2,8%
RM	64.801	4.113.330	1,6%
LOS RÍOS	4.719	186.829	2,5%
ARICA	3.690	112.361	3,3%
ÑUBLE	5.506	214.278	2,6%
<b>TOTAL</b>	<b>201.172</b>	<b>9.285.958</b>	<b>2,2%</b>

## 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 en que se evaluó.

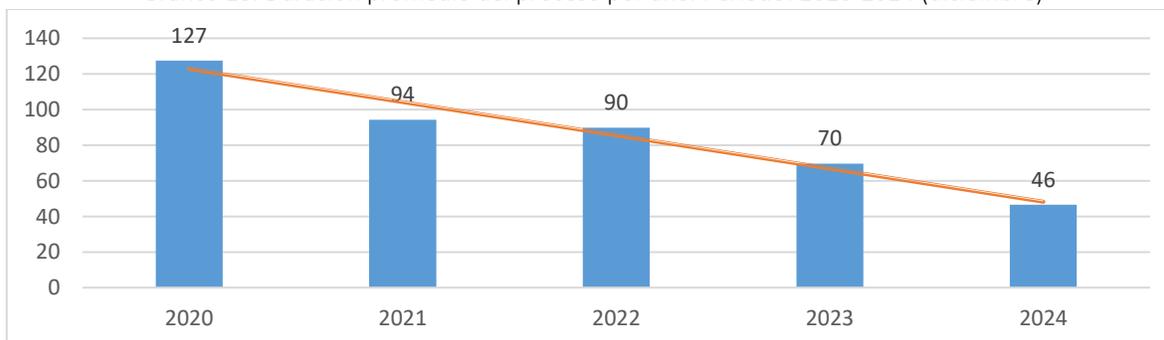
La tabla número 6 presenta información sobre la duración total del proceso de Certificación para: 2023 – 2024 (diciembre). Para cada etapa y para la duración total, se presentan los indicadores estadísticos, media y mediana. La media de la totalidad del proceso, desde la etapa de Elegibilidad hasta que termina la etapa de certificación, es de 62 días, con una mediana de 50 días. Respecto de las etapas por separado, se destacan las siguientes medias de duración: elegibilidad (14 días); evaluación (28 días) y certificación (19).

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

ETAPA	MEDIA	MEDIANA
ELEGIBILIDAD	14	8
EVALUACIÓN	28	21
CERTIFICACIÓN	19	16
DURACIÓN TOTAL DEL PROCESO	62	50

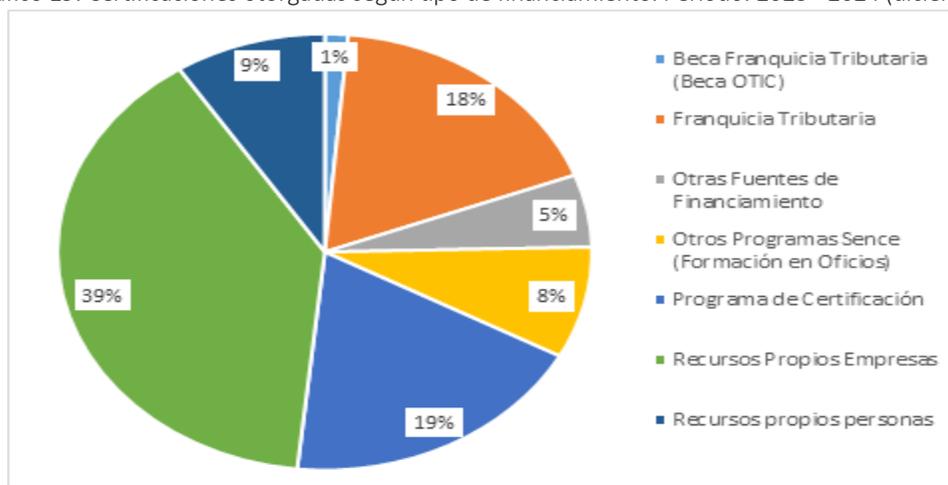
El gráfico número 18 presenta la duración promedio del proceso de Evaluación y Certificación de competencias laborales, para los últimos años. Como se evidencia en la figura, la duración del proceso ha ido disminuyendo paulatina, pero sistemáticamente. Lo anterior, evidencia lógicamente, una optimización del tiempo, lo que implica una mejora importante en el funcionamiento del sistema.

Gráfico 18. Duración promedio del proceso por año. Periodo: 2020-2024 (diciembre)



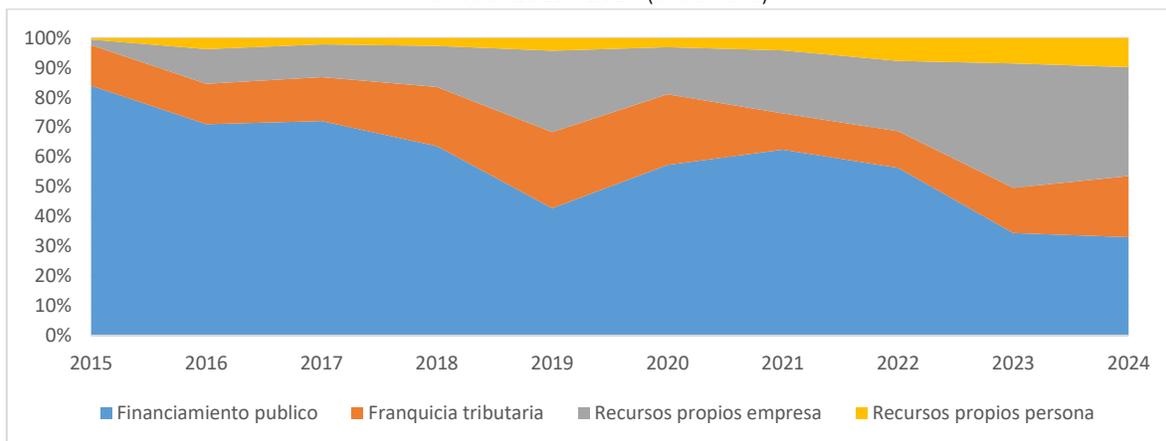
Las alternativas de financiamiento de la certificación son: (a) recursos propios de las personas que solicitan el servicio; (b) recursos provenientes de las empresas en las que el trabajador se desempeña; (c) recursos provenientes de la franquicia tributaria contemplados en la ley N° 19.518 de SENCE; (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 19 presenta la forma en que se distribuyen los distintos mecanismos de financiamiento del proceso de certificación para el periodo 2023-diciembre 2024. Según se observa, el mecanismo de financiamiento mayoritario es: Recursos propios empresas (39%). Le siguen: Programa de certificación (19%); Franquicia Tributaria (18%); Otros Programas SENCE (8%); Recursos propios personas (9%), Otras Fuentes de Financiamiento (5%) y Beca Franquicia Tributaria (Beca OTIC; 1%).

Gráfico 19: Certificaciones otorgadas según tipo de financiamiento. Periodo: 2023 - 2024 (diciembre)



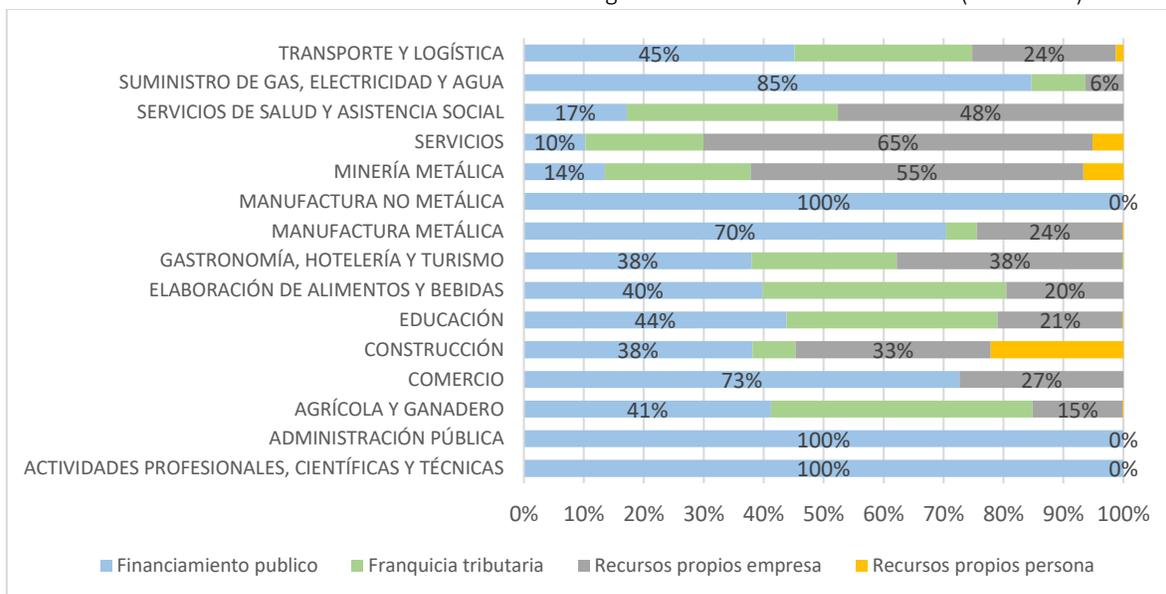
El gráfico número 20 muestra la evolución en la participación de los mecanismos de financiamiento durante los últimos 10 años. Para facilitar el análisis, se han fusionado las distintas alternativas de financiamiento público (Beca OTIC, Programa de Certificación, Otros programas SENCE, Otras fuentes 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 2024 sólo 4 de cada 10 certificaciones otorgadas fueron financiadas con dichos recursos. 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%, aun cuando para el 2024 muestra signos de recuperación (20%). Finalmente, el financiamiento directo de las empresas y personas siguen creciendo en conjunto. Para 2024 estas categorías en conjunto alcanzan el 48% (38% y 10% respectivamente).

Gráfico 20. Evolución de la participación de los mecanismos de financiamiento de la certificación.  
Período: 2015 - 2024 (diciembre)



Ahora bien, la participación del financiamiento público y privado no es homogénea, sino que varía por sector, el gráfico número 21 muestra dicha distribución. Para periodo consignado entre 2023-2024 (diciembre); son nueve los sectores donde el financiamiento público es menor al 50%: agrícola y ganadero; construcción; educación; elaboración de alimentos y bebidas; gastronomía, hotelería y turismo; minería metálica; servicios; además de, servicios de salud y asistencia social y transporte y logística. También 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 último, 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 21. Financiamiento de la certificación según sector. Período: 2023 - 2024 (diciembre).

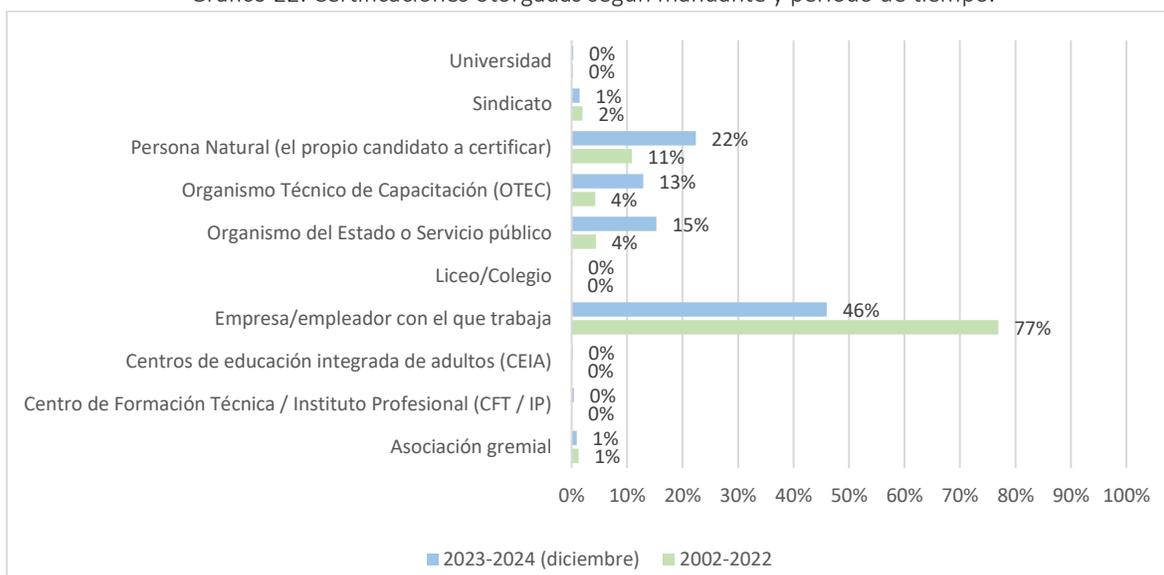


## 5. ENTIDADES PARTICIPANTES DEL PROCESO

El gráfico número 22 presenta la distribución de certificaciones otorgadas por tipo de entidad mandante para el periodo 2023 – diciembre 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 24 meses siguen siendo los empleadores los que en mayor medida toman la iniciativa de certificar (46%). Le siguen en orden de importancia: Persona natural (El propio candidato a certificar; (22%); Organismo del Estado o Servicio Público (15%); Organismo Técnico de Capacitación (13%), además de Sindicato (1%) y la asociación gremial (1%). El resto de las entidades no alcanza el 1% del total de las certificaciones otorgadas en el periodo, sin embargo, cabe señalar que existen nuevas categorías recientemente incorporadas como mandantes, entre ellas, por ejemplo, las instituciones educativas

Gráfico 22. Certificaciones otorgadas según mandante y período de tiempo.

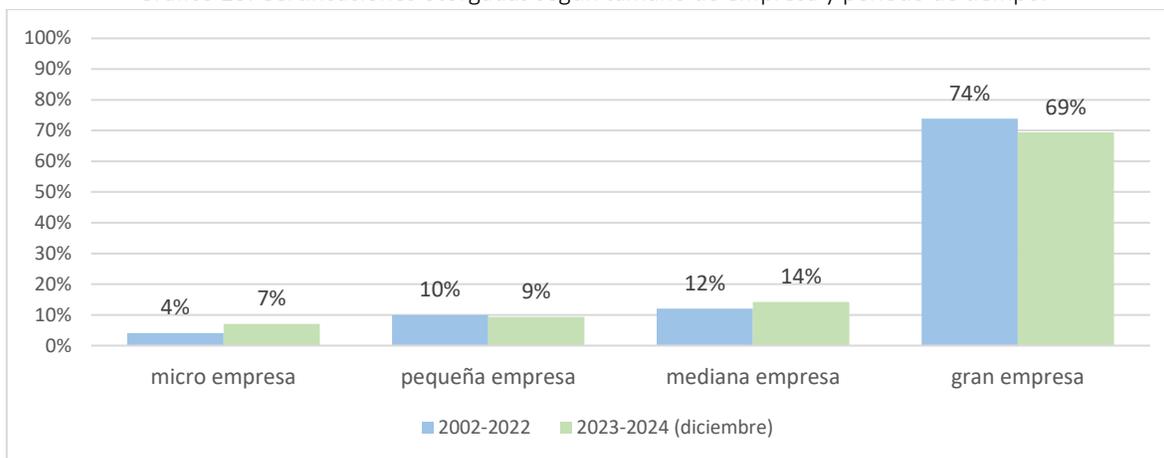


El gráfico número 23 muestra la distribución de las certificaciones otorgadas según el tipo de empresa en la cual se desempeñaban los trabajadores que se certificaron y se declaraban ocupados al momento de certificar<sup>2</sup>. Como se aprecia en la figura, para los dos periodos señalados (2002-2022) y (2023-2024 diciembre); es posible constatar que la mayor parte 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

<sup>2</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 es la de número de trabajadores.

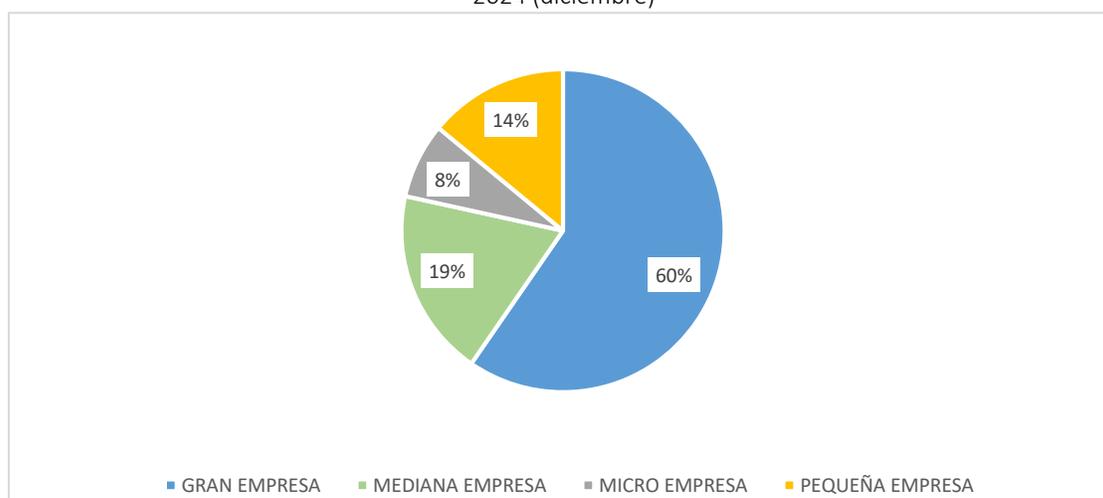
periodo (2023-2024 diciembre), aumentando las certificaciones otorgadas tanto a trabajadores de micro como también medianas empresas.

Gráfico 23. 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 24 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 empresas<sup>3</sup>. Tal como se aprecia en la figura, en este caso la representación de las empresas de menor tamaño mejora un poco aumentando su peso relativo en comparación con las grandes empresas, las que sin embargo siguen siendo un 66% del total.

Gráfico 24. Distribución de Empresas que Certifican según Tamaño (número de trabajadores). Período: 2023-2024 (diciembre)



<sup>3</sup> 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.

## 6. SÍNTESIS FINAL

Entre 2023 y el mes de diciembre de 2024, se ejecutaron 41.464 procesos y se otorgaron 35.806 certificaciones, lo cual significa una tasa de aprobación del 86%. De la totalidad de certificaciones, los cinco sectores que acumulan más certificaciones para el periodo corresponden a: construcción (34%); servicios (19%); gastronomía, hotelería y turismo (12%); minería metálica (8%). El resto de los sectores no alcanza el 5% de las certificaciones otorgadas a nivel histórico.

A nivel de perfiles, destacan en el ranking con mayor certificación: instalador(a) eléctrico(a) clase D (20%); gestor(a) de inclusión laboral (16%); manipulador(a) de alimentos del programa de alimentación escolar (5%); cuidador(a) primaria(a) (4%); soldador (3%) y reciclador(a) de base (3%). Para los años 2023-2024, son 28% los que concentran el 75% de las certificaciones otorgadas. Esto último, da cuenta de la alta concentración que presenta todavía la certificación de competencias laborales en algunos perfiles.

Respecto de algunas variables de caracterización, cabe señalar que la edad promedio está en tono de 40 años. La media de edad de las mujeres es de 40 años y la de los hombres es levemente inferior alcanzando los 39 años. Respecto del nivel educativo de las personas certificadas en los últimos 24 meses, el 58% que la los últimos cuenta con hasta 12 años de educación. Las certificaciones otorgadas a mujeres con educación universitaria completa superan a las otorgadas a los hombres (29% versus 15%). Los beneficiarios y beneficiarias migrantes, experimentan un aumento proporcional en las certificaciones respecto del total histórico (4%), registrando un 8% durante 2023 - diciembre 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 82% de las certificaciones otorgadas fueron a personas que se declaraban ocupadas al momento de certificar. El 56% de las certificaciones otorgadas corresponden a participantes que reportan obtener ingresos de 675 mil o más. Sin embargo, existen diferencias de ingreso según género. Así, por debajo de los 450.000 pesos se ubica el 25% de las mujeres, en contraste con el 11% de los hombres. Como se anuncia con anterioridad, parecen mantenerse las diferencias de ingreso entre hombres y mujeres, identificadas en años anteriores. Lo anterior podría explicarse a grandes rasgos porque los sectores de mayores ingresos suelen tener mayor presencia masculina, como pueden ser los casos de construcción o minería metálica.

Respecto del financiamiento de la certificación, para el periodo 2023 - diciembre 2024, el mecanismo de financiamiento mayoritario es: Recursos propios empresas (39%). Le siguen: Programa de certificación (19%); Franquicia Tributaria (18%); Otros Programas SENCE (8%); Recursos propios personas (9%), Otras Fuentes de Financiamiento (5%) y Beca Franquicia Tributaria (Beca OTIC; 1%). Finalmente, 69% de los trabajadores que se certifican provienen de las grandes empresas y éstas, representan el 66% del total de empresas participantes.