

Indicadores de desempeño año 2027

LEY DE PRESUPUESTOS 2026

La información contenida en el actual reporte contempla los indicadores de desempeño planteados por los servicios públicos, con el carácter de primera versión.

Ministerio	MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	Partida	15
Servicio	COMISION DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACION DE COMPETENCIAS LABORALES	Capítulo	01

MATRIZ DE INDICADORES

Objetivo Estratégico al que se Vincula	Variable de Medición Asociada al Objetivo Estratégico	Indicador	Fórmula de Cálculo	Efectivo 2025	Estimado 2026	Estimado 2027	Notas
Objetivo 1. Aumentar el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas ocupadas, desocupadas e inactivas potencialmente activas, mediante procesos de evaluación y certificación de competencias laborales con enfoque de género.	—	Eficacia/ Producto* 1. Variación porcentual de los procesos de evaluación para la certificación de competencias laborales al año t, respecto al año t-1	(Incremento de procesos de evaluación acumulados entre el año t y el año t-1/N° acumulado de procesos de evaluación al año t-1)*100	13.60 %	15.00 %	14.90 %	1
Objetivo 1. Aumentar el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas ocupadas, desocupadas e inactivas potencialmente activas, mediante procesos de evaluación y certificación de competencias laborales con enfoque de género.	—	Eficiencia/ Producto* 2. Costo unitario de producción de certificados de competencias laborales, considerando el conjunto de programas de certificación del Servicio.	Presupuesto combinado de los programas de certificación del Servicio en año t/N° de Certificados de Competencias Laborales emitidos, ambos programas, en año t	454532.00 M\$	384518.00 M\$	367928.00 M\$	2
Objetivo 1. Aumentar el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas ocupadas, desocupadas e inactivas potencialmente activas, mediante procesos de evaluación y certificación de competencias laborales con enfoque de género.	—	Eficiencia/ Producto* 3. Productividad presupuestaria de los procesos de evaluación para la certificación de competencias laborales, respecto del gasto total del Servicio.	N° de Certificados de Competencias Laborales emitidos en año t/Gastos totales del Servicio del año t	4.05 unidades	3.45 unidades	4.00 unidades	3

* Indicador nuevo a partir de 2027

Indicadores de desempeño 2027

Continuación

NOTAS METODOLÓGICAS

1. El proceso de evaluación para la certificación de competencias laborales culmina siempre en uno de los dos bienes/servicios finales: si la persona cumple con el estándar definido por el sector productivo, es declarado(a) Competente y recibe el bien Certificado de Competencias Laborales, pasando a formar parte del Registro de Personas Certificadas. Si no cumple el estándar, es declarado(a) Aún No Competente y recibe el bien Informe de Brechas de Competencias Laborales, que le permite identificar sus necesidades de formación o capacitación. En ambos casos, el proceso finaliza con la entrega de un bien/servicio final al beneficiario, notificándole su resultado. 2. Certificación de competencias laborales: reconocimiento formal de los conocimientos, habilidades, aptitudes laborales y destrezas que posee una persona, demostradas en un proceso sistematizado de evaluación realizado por un Centro acreditado por ChileValora en el Sistema Nacional, mediante instrumentos estandarizados que constatan las competencias de la persona para el desempeño de una actividad y/o función laboral determinada, conforme a un estándar validado tripartitamente por el sector productivo. 3. Se contabilizan procesos de evaluación para la certificación de competencias laborales y no personas, ya que un/a usuario/a puede evaluarse más de una vez en perfiles de competencias laborales o perfiles ocupacionales distintos, incluso dentro de un mismo año. 4. Para el numerador, corresponde al incremento de procesos de evaluación acumulados entre el año t y el año t-1, es decir, la diferencia entre el N° acumulado de procesos al año t y el N° acumulado de procesos al año t-1. 5. Para el denominador, corresponde al total acumulado de procesos de evaluación registrados desde el inicio de la serie histórica hasta el año t-1. Para el año t-1 se contabilizarán los procesos de evaluación que hayan finalizado declarando que el/la candidato/a es competente o no. Aquellos que no finalicen, se contabilizarán al año siguiente.
2. 1. Contexto institucional. ChileValora, en el marco de su proceso de modernización y fortalecimiento, ejecutó en 2025 por primera vez en su historia un programa de certificación directa a personas de diversos sectores productivos estratégicos a lo largo de todo el país. Este hito coincide con la consolidación de su primer presupuesto propio como servicio público, asignado directamente por la Ley de Presupuestos del Sector Público a partir de dicho año, en virtud de la Ley N°21.666. En este contexto, ChileValora instauró el Programa ChileValora Certifica, orientado a impulsar líneas de certificación directa a la ciudadanía, y desarrolló asimismo, por primera vez, un programa de certificación de beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario (FCS), articulado entre SENCE y la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC), con foco en el fortalecimiento y desarrollo de la empleabilidad. Ambos programas constituyen, en conjunto, las dos fuentes de financiamiento que sustentan el indicador de Costo Unitario de Producción presentado en esta ficha. 2. Mecanismo de ejecución de los cupos. Conforme a la Ley N°20.267, los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales son ejecutados por entidades externas acreditadas ¿los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales?, y no directamente por ChileValora. Para contratar este servicio, ChileValora realiza licitaciones públicas de adjudicación múltiple (habitualmente dos llamados al año), mediante las cuales Centros acreditados postulan por línea de producto ¿subsector y región? para ejecutar un volumen determinado de Unidades de Competencia Laboral (UCL). El financiamiento proviene de la partida presupuestaria de la Ley de Presupuestos del Sector Público destinada a la certificación de competencias laborales. 3. Composición del costo unitario. El costo unitario solicitado en el indicador de eficiencia resulta de una razón presupuesto/certificados, pero no refleja un precio homogéneo por unidad: incorpora valores de Unidad de Competencia Laboral (UCL) diferenciados según la complejidad del perfil evaluado y el llamado o fondo bajo el cual se licita. Cada programa (ChileValora Certifica y Fondo Cesantía Solidario) define sus propios niveles de complejidad ¿Baja, Media y Alta? y sus respectivos valores de pago por UCL, determinados por la dificultad de las competencias a evaluar, los requerimientos de infraestructura/equipamiento y la estacionalidad del proceso. 4. La cantidad de UCL a licitar en cada subsector se define en la etapa de levantamiento de demanda, en función de los requerimientos declarados por cada subsector productivo de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL). Por tanto, el costo unitario del certificado no es un valor fijo por unidad de producción, sino que depende de la combinación entre complejidad del perfil (cantidad y tipo de UCL), el programa de financiamiento y el valor de pago por UCL asociado a esa complejidad. 5. Se deja constancia de que ChileValora no ajusta su oferta de evaluación priorizando perfiles de menor complejidad o menor costo para maximizar cupos ejecutados: la programación anual responde a la demanda sectorial levantada tripartitamente, sin criterios de optimización presupuestaria que puedan afectar la calidad o pertinencia de los perfiles certificados.
3. 1. El denominador reemplaza el presupuesto específico de los programas de certificación (Fondo Cesantía Solidario + ChileValora Certifica, usado en el indicador de costo unitario) por el gasto institucional total del Servicio. Esto mide la productividad del conjunto de la institución, no solo de los programas que financian directamente la certificación. 2. El numerador considera únicamente los Certificados de Competencias Laborales emitidos (resultado "Competente"), excluyendo los Informes de Brechas, conforme al mismo criterio de bien principal aplicado en el Indicador de Costo Unitario.

Nota 1 La información contenida en el presente reporte corresponde a una primera versión de los indicadores de desempeño propuestos por los servicios públicos, los cuales se encuentran sujetos a evaluación y retroalimentación por parte de DIPRES.

En una versión posterior, se espera contar con indicadores de desempeño que cumplan con los requerimientos metodológicos establecidos por DIPRES, de manera que puedan ser reportados con información correspondiente al año 2026, durante enero de 2027.