

Marco de Cualificaciones Sectorial

¿Por qué y para qué?

Ejemplos Sectoriales



Diego Richard
M.
Director
Ejecutivo
Upskills



Chile: Enfrentamos un cambio en el mercado laboral sin precedentes



SE PERDERÁN

1.942.000

puestos de trabajo en los próximos años



SE CREARÁN

2.200.000

nuevos puestos de trabajo que requieren nuevas habilidades

Operador de perforadora en terreno

Operador CIO (Centro Integrado de Operaciones) de perforación autónoma

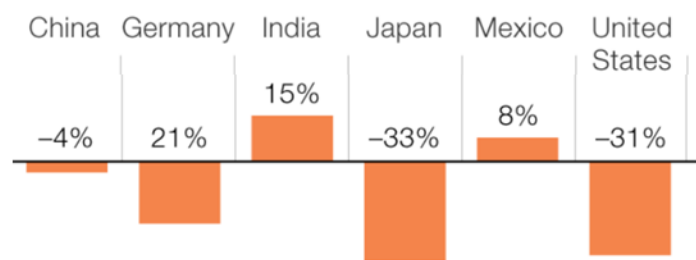
Mantenedor mecánica

Mantenedor instrumentistas predictivos

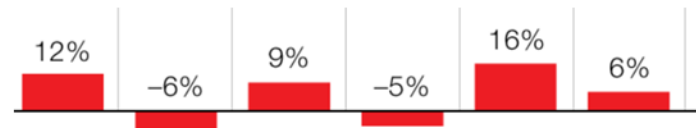


¿Cambios en la estructura del empleo?

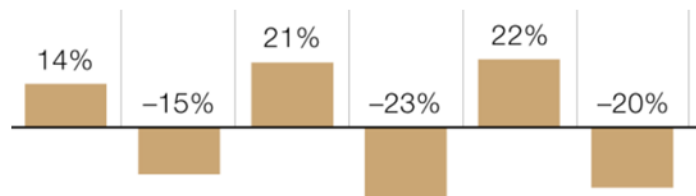
Predictable physical work



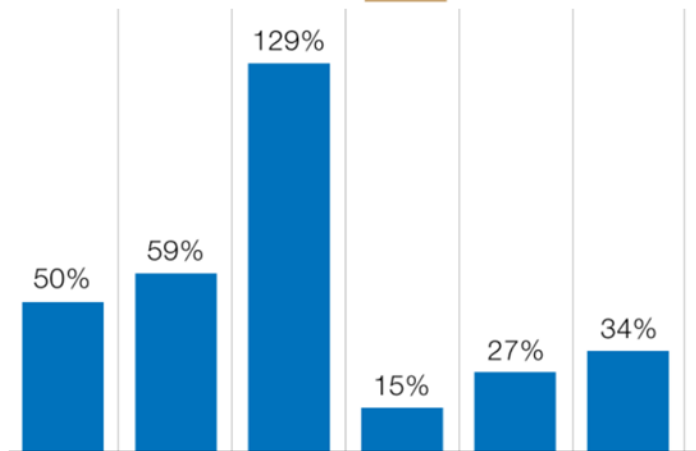
Unpredictable physical work



Office support



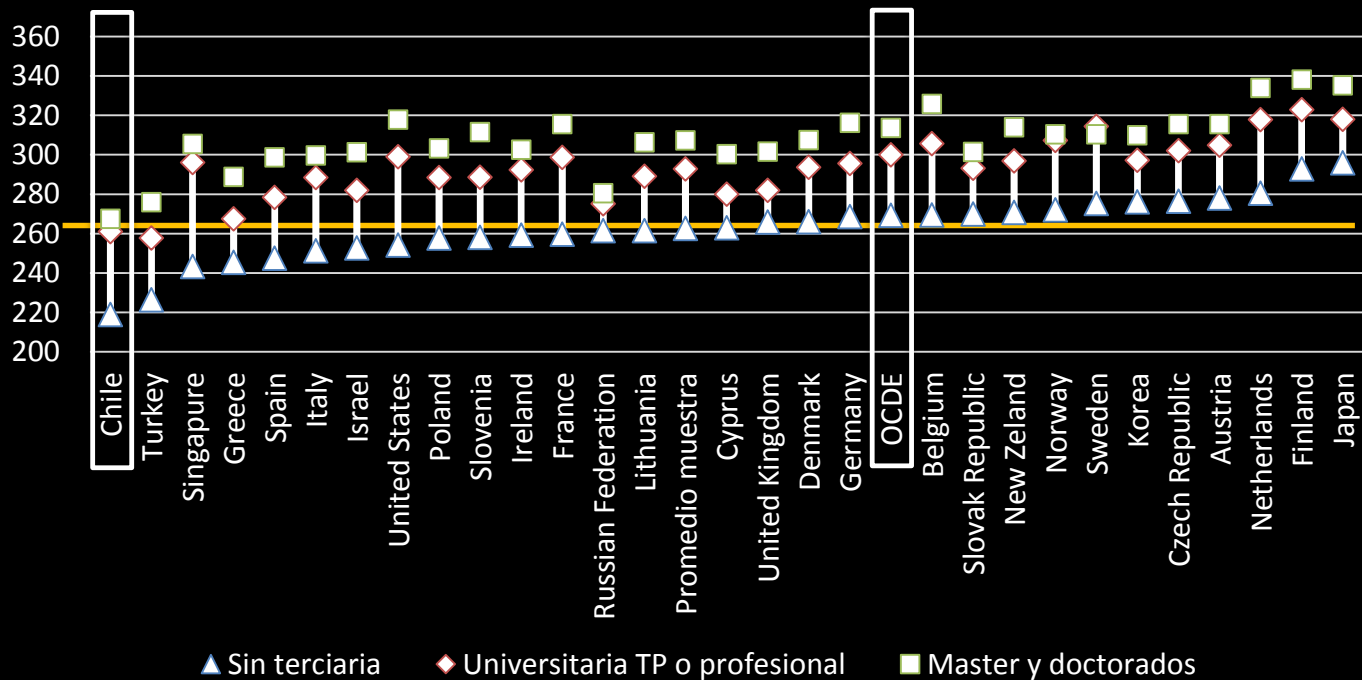
Technology professionals



Baja calidad de la educación

El promedio de Educación Superior en Chile es igual al promedio Educación Secundaria OCDE

Competencias lectoras por nivel educacional Promedio en lectura, adultos de 25 a 34 años

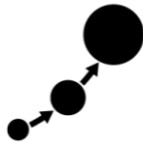


¿Quién resuelve este
re - ajuste?

El Estado?

El Mundo Formativo?

Las Empresas?



Un enfoque simple e innovador

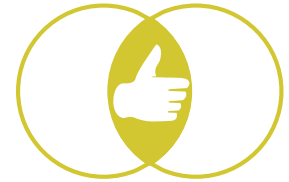
Trabajar Sectorialmente
significa:



ELEGIR
COLABORAR



CON OTROS INTEGRANTES
DE LA INDUSTRIA



PARA DESARROLLAR
SOLUCIONES EN BENEFICIO
PROPIO Y DE LA INDUSTRIA
EN SU CONJUNTO

Iniciativas Sectoriales

Con foco en el desarrollo de su Capital Humano



**TALENTO
DIGITAL**
INTELIGENCIA
HUMANA

Un área ocupacional importante pero invisibilizada

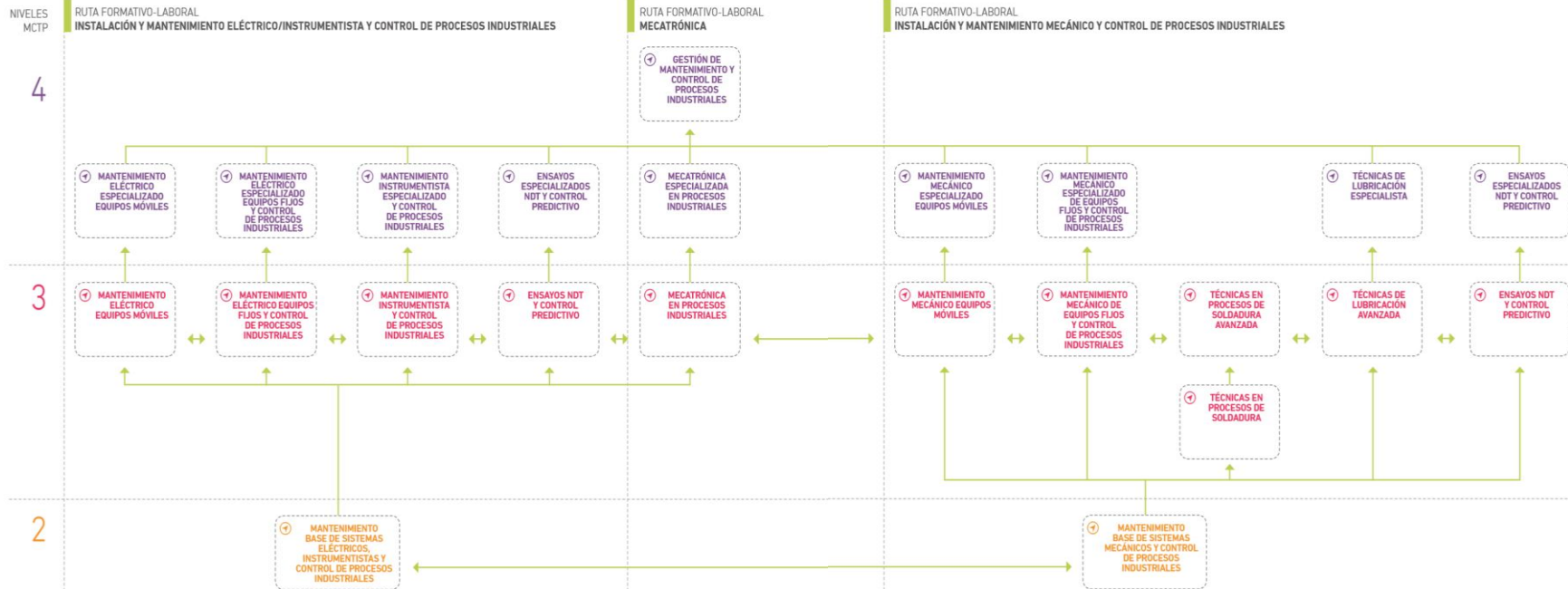
Instalación y Mantenimiento

Ocupaciones laborales técnicas que derivan de las especialidades de **Mecánica, Electricidad y Electrónica / Instrumentación.**

Que se desempeñan en un sinnúmero de industrias en labores de **Instalación de Equipos, Mantenimiento de Equipos y Fabricación de Partes y Piezas** para esos equipos.



Marco de Cualificaciones Mantenimiento 4.0





4 GREMIOS



15 EMPRESAS



Modelo de Trabajo Sectorial



IDENTIFICA
desafíos de
Capital Humano



OBJETIVO

Identificar desafíos de capital humano actuales y emergentes para establecer las prioridades de trabajo del Sector

Traectoria de los estudios de fuerza laboral

2012

EFLM 2012-2020



Dotación
106.286

2014

EFLM 2014-2023



Dotación
115.785

2017

EFLM 2017-2026



Dotación
101.950

2013



EFLM 2013-2022

Dotación
116.814

2015



EFLM 2015-2024

Dotación
121.563

2018



Impacto de las nuevas tecnologías en las competencias requeridas para la industria minera

El número al lado de cada imagen corresponde a la dotación total en la cadena de valor principal identificada en cada estudio

DEFINE

estándares
laborales y
formativos

D



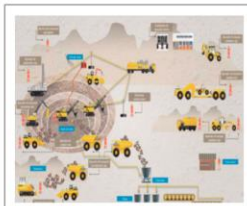
OBJETIVO

Define estándares de desempeño competente para la cadena de valor principal de la industria, con sus instrumentos de evaluación y formativos asociados.

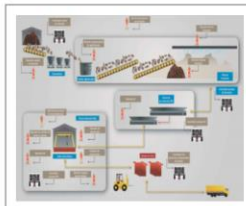
Estándares Laborales y Formativos



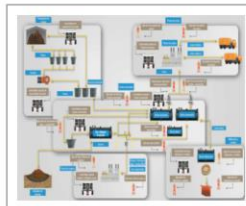
EXPLORACIÓN Y SONDAJE



MINA RAJO ABIERTO



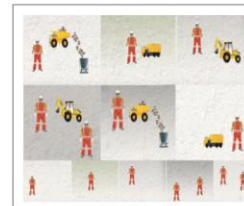
ÓXIDOS



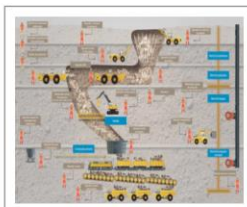
FUNDICIÓN



MANTENIMIENTO MECÁNICO



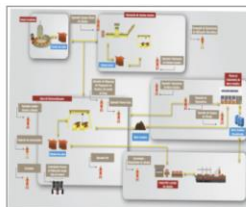
INSTRUCTORES PARA LA INDUSTRIA



MINA SUBTERRÁNEA



SULFUROS



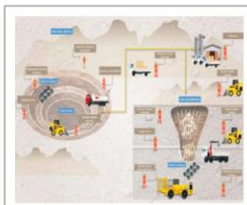
REFINACIÓN ELECTROLÍTICA



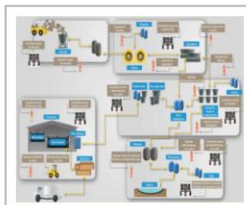
MANTENIMIENTO ELÉCTRICO - INSTRUMENTISTA



RIGGERS



TRONADURA



ORO Y PLATA

112

Cualificaciones

188

Perfiles Ocupacionales

327

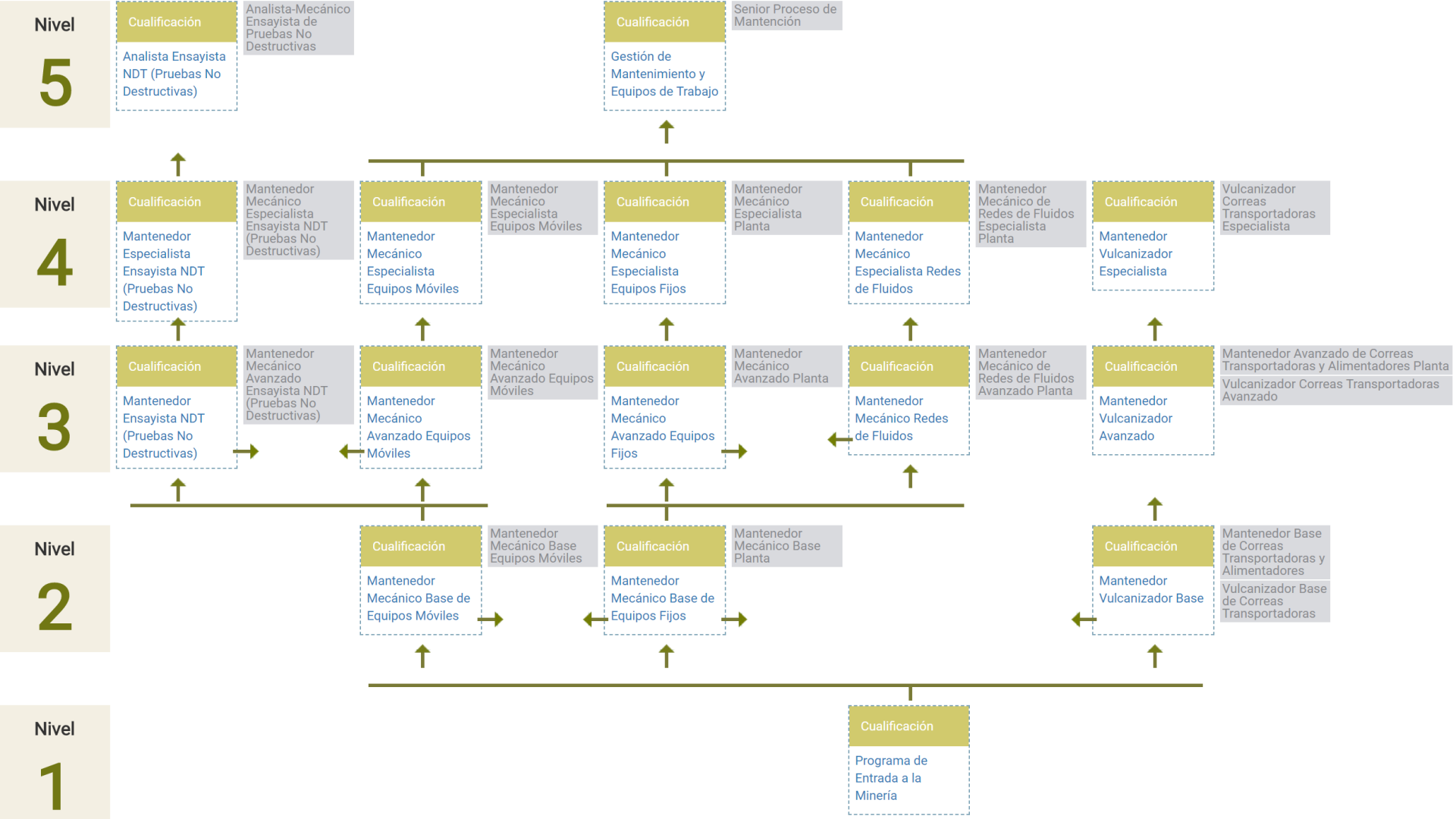
Unidades de Competencias Laborales

52

Paquetes de Entrenamiento

233

Módulos de Entrenamiento





OBJETIVO

Evalúa pertinencia, calidad, e impacto en oferta formativa para la minería, acompañando al mundo formativo en el desarrollo de sus capacidades y distinguiendo aquellas que actúan de acuerdo a los estándares de la industria.

EVALÚA
la calidad de
la oferta
formativa

E

Ajuste Oferta Formativa a Estándares CCM

25 Programas con Sello CCM en 10 OTEC y 2 CFT



SANTO
TOMÁS



APOYA

implementación
en educación y
trabajo

A



OBJETIVO

Facilitar la implementación de los estándares CCM en la gestión del desarrollo y productividad de las empresas mineras y proveedoras, así como en la formación TP para la minería, en todos sus niveles.




Estándares
Laborales y
Formativos

Audita
Calidad y
da Sello

Modelo Virtuoso: Sistema Sectorial de Prácticas Laborales con Certificación

Diseñar y administrar un mecanismo sectorial de articulación educación – trabajo, que asegure espacios de práctica y certificación a jóvenes que hayan cursado especialidades mineras en programas con Sello de Calidad de la industria

Espacio de
Práctica Laboral
y Certificación de
Competencias




Institución
de
Formación

Práctica Laboral Sectorial
Práctica y Evaluación Normalizada

Retroalimentación de Calidad a Espacio Formativo

Empresa
Minera o
Proveedora



Iniciativas Sectoriales para Construcción

Con foco en el desarrollo de su Fuerza Laboral





CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION

Antecedentes que Justifican la Iniciativa

- El mercado laboral de la **Construcción** tiene características que lo hacen único:
 - **> 700 mil trabajadores** (un 8,4% de la Fuerza Laboral).
 - **83%** están bajo **Contrato por Obras**.
 - **37%** con **escolaridad incompleta**.
 - **7%** son **migrantes**.
- Es el **sector** de la economía con **mayor rotación laboral**. La relación del trabajador con la empresa no es de larga duración, pero con el sector productivo sí lo es.
- Son estas características las que sostienen la opción por una **estrategia sectorial de desarrollo de capital humano**, con dos propósitos claros:
 - ➔ **Bajar los costos de transacción:** Ser capaces de acceder a trabajadores en forma ágil, basados en competencias disponibles.
72% de los trabajadores de la **construcción encuentra empleo boca en boca**.
 - ➔ **Mejorar** la **empleabilidad** y desarrollo de los trabajadores.
Escasez: 67% de las vacantes de las empresas construcción de la RM fueron **difíciles de llenar**, y **47% de estas por falta de competencias**.

Intermediación Laboral

Facilitar conexión oferta demanda en base a credenciales

Estrategia de Intervención 2020 - 2021

Desarrollo de Personas

Programas largos para la incorporación laboral

Programas cortos para el mejoramiento productivo

Capacitación Requerida

Capacitación Suficiente

Capacitación Esperada

Capacitación Pertinente

Programas Pertinentes

Programas Esperados

Programas Suficientes

Programas Requeridos

Stock

Mayor Disponibilidad

Estudios

Demanda:
Cuántos,
Localización y
Ocupaciones.

Evolución
Trabajadores de la Construcción

Pertinentes
Suficientes
Empleables
Aprendiendo

Estándares de Formación

Desempeños Esperados
Planes Formativos

Herramientas de Evaluación
Mayor Empleabilidad

Calidad Formativa

Reconocimiento de Programas en base a estándares sectoriales

Matrícula Requerida

Facilitar transiciones educación - trabajo

Formación - trabajo

Programas Pertinentes

Ajustes Curricular Educación Superior

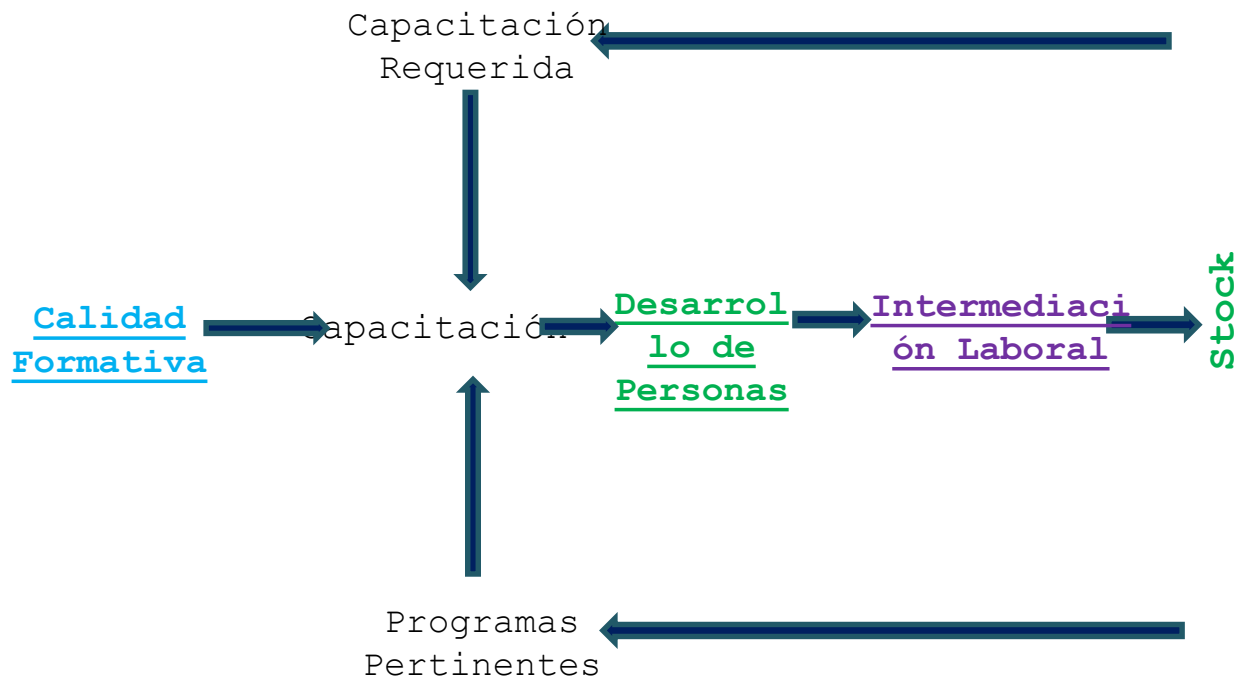
Facilitar transiciones Educación Superior

Educación Técnica Escolar y Superior

PERMINEANTES:
Tienen competencias demandadas
SUFICIENTES:
Alcanzan para cubrir la demanda
EMPLEABLES:
Encuentran empleo (no sobran)
APRENDIENDO:
Continúan aprendiendo y

Nuestra Estrategia de Corto Plazo

Trabajadores Actuales



Mayor Disponibilidad

Estudios
Demanda:
Cuántos,
Localización
Y
Oportunidades.

Trabajadores Técnicos de la Construcción
Pertinentes
Suficientes
Empleables
Aprendiendo


Estándares
Desempeños Esperados
Contextos de Aplicación
Planes Formativos
Herramientas


Mayor Empleabilidad

➔ Nuestra intención es alinear el mundo formativo de la construcción, capacitando en mayor escala y con programas de calidad

Focos 2021

Calidad Formativa

Diagnostico y Hoja de Ruta MCTP 

Comienzo del Desarrollo del MCTP 


Estudios


1era Encuestas Pulso Demanda 

2da y 3era Encuestas Pulso de demanda

Estudio Borde Tecnológico

Intermediación Laboral

Bolsa de Empleo de la Construcción 


Cursos para la búsqueda de Empleo 


Segunda Etapa Bolsa Empleo

Aumento Volumen Trabajadores

Usabilidad Empresas

Desarrollo Personas

Capacitación Online ETC 

Diseño Programa de Capacitación Integral 

Capacitación Online ETC operación en régimen

Futuros Trabajadores

Proyectos de Articulación EMTP 

Levantamiento Información EMTP ESTP Construcción 

Mesa Mujer Construcción 

Ajuste Currículum EMTP bajo MCTP


Aumento Alcance Proyectos EMTP

Red Practicas Profesionales

Establecer Alianza con Inacap y Duoc

Reconocimiento de Aprendizaje estudiantes .

Estructura Consejo


Conformación Consejo CFC 

Conformación Mesa Empresarial 

Consejo 100% Operativo

Mesa Empresarial 100% Operativa

Marca e Identidad

Página Web a Trabajadores 

Generar Marca e Identidad Consejo

Página Web Consejo

Programa de Formación Integral de 1.500 trabajadores

Marco de Cualificaciones Sectorial

¿Por qué y para qué?

Ejemplos Sectoriales



Diego Richard
M.
Director
Ejecutivo
Upskills

