

# 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

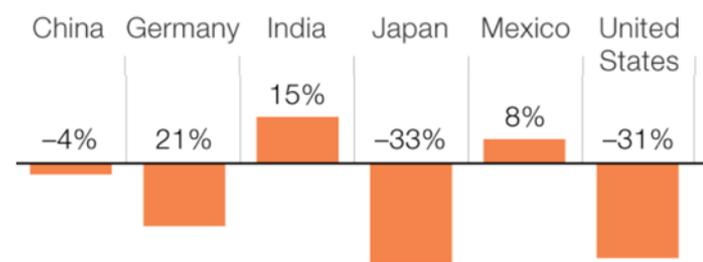
Mantenedor mecánica

Mantenedor instrumentistas predictivos

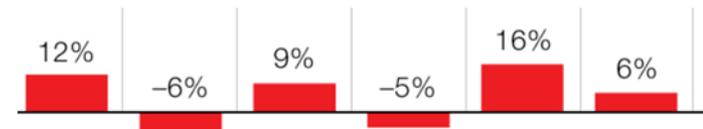


# ¿Cambios en la estructura del empleo?

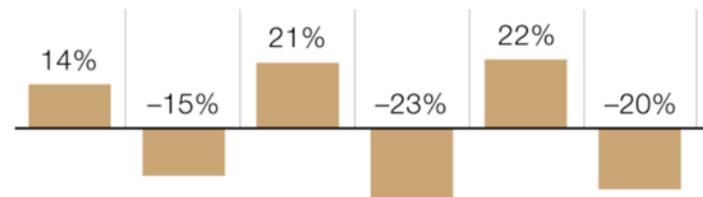
## Predictable physical work



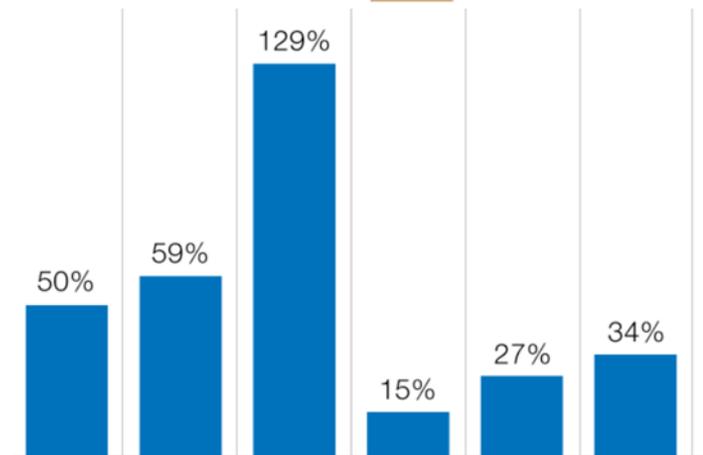
## Unpredictable physical work



## Office support



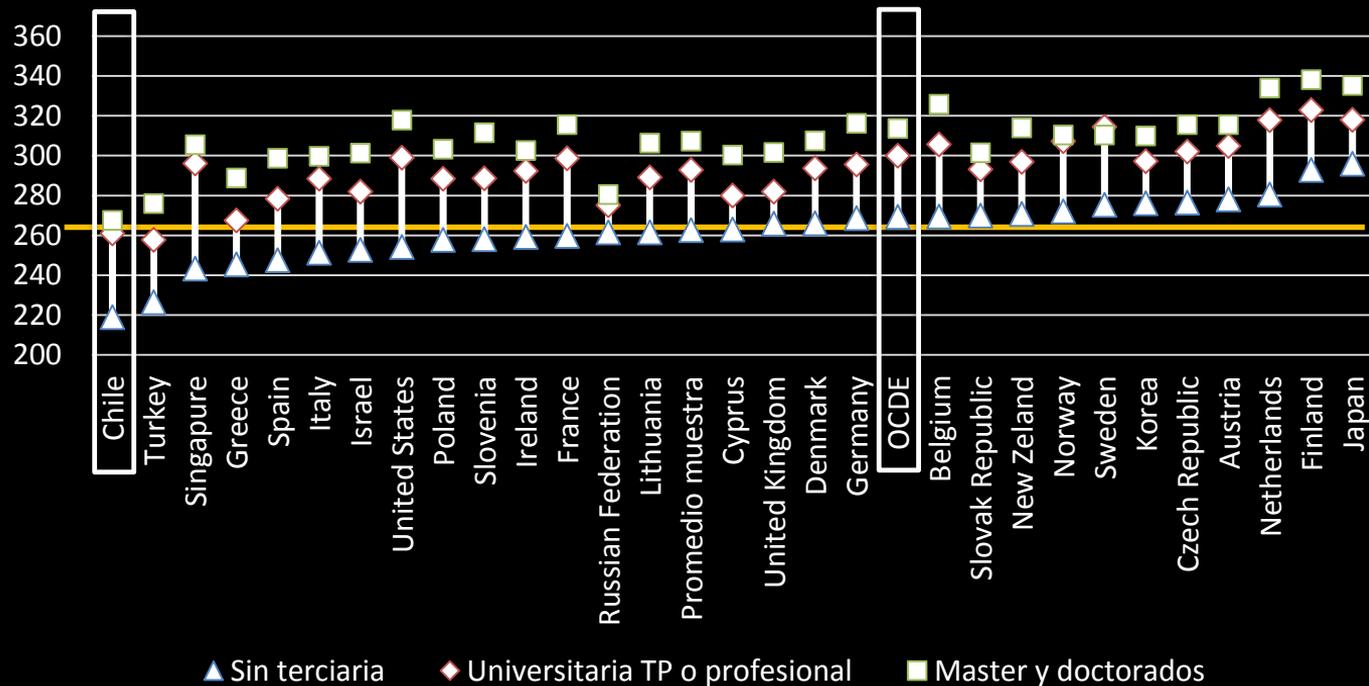
## Technology professionals



# 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

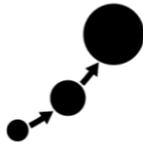


¿Quién resuelve este  
re - ajuste?

El Estado?

El Mundo Formativo?

Las Empresas?



Un enfoque simple e innovador

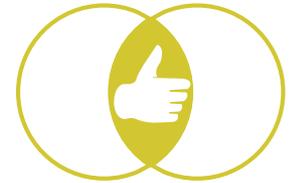
Trabajar Sectorialmente  
significa:



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

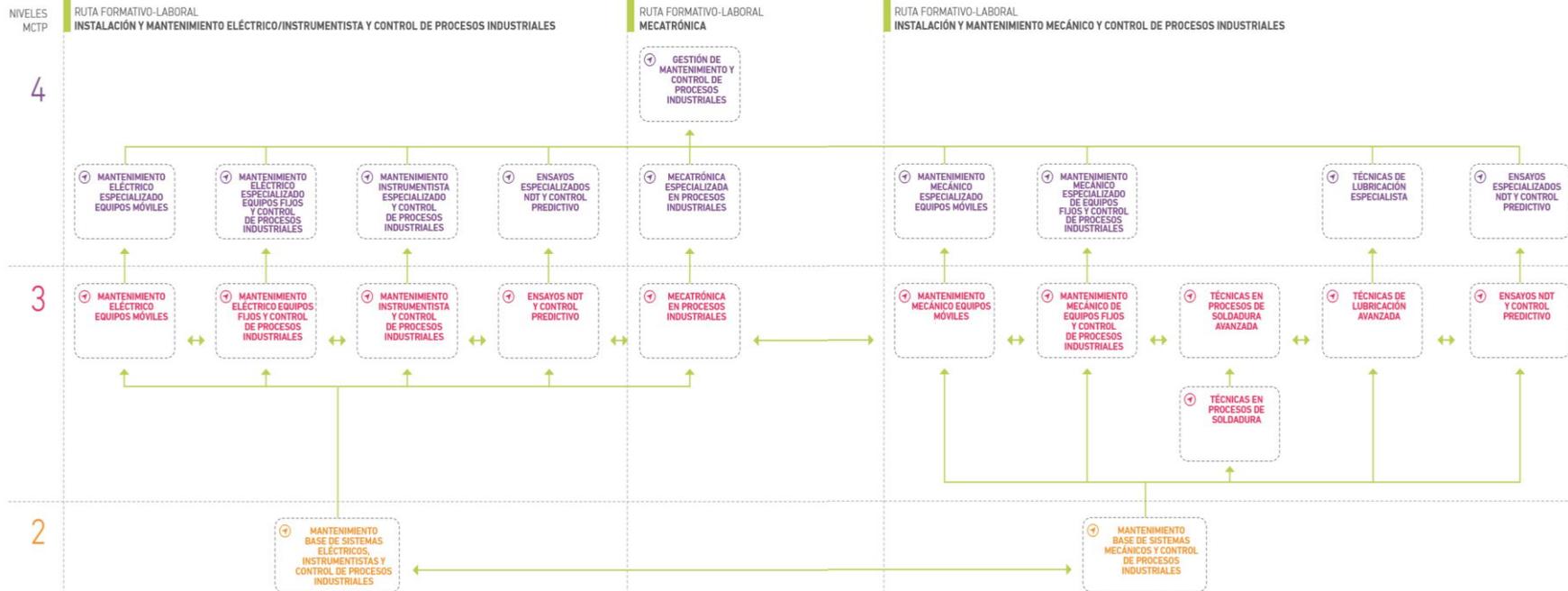
### Instalación y Mantenimiento

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



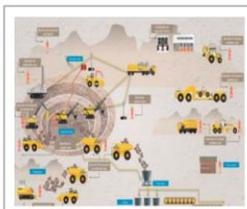
## OBJETIVO

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

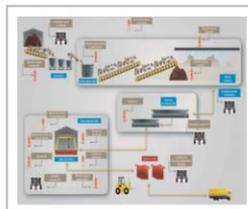
# Estándares Laborales y Formativos



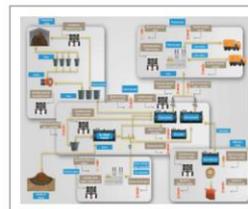
EXPLORACIÓN Y SONDAJE



MINA RAJO ABIERTO



ÓXIDOS



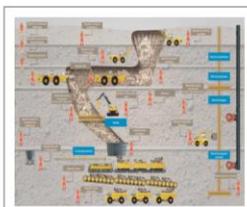
FUNDICIÓN



MANTENIMIENTO MECÁNICO



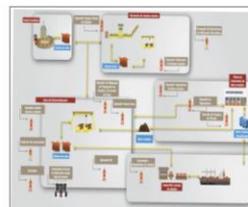
INSTRUCTORES PARA LA  
INDUSTRIA



MINA SUBTERRÁNEA



SULFUROS



REFINACIÓN ELECTROLÍTICA



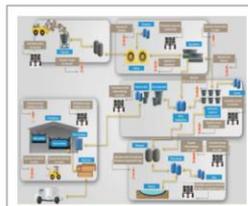
MANTENIMIENTO ELÉCTRICO -  
INSTRUMENTISTA



RIGGERS



TRONADURA



ORO Y PLATA

**112**

Cualificaciones

**188**

Perfiles Ocupacionales

**327**

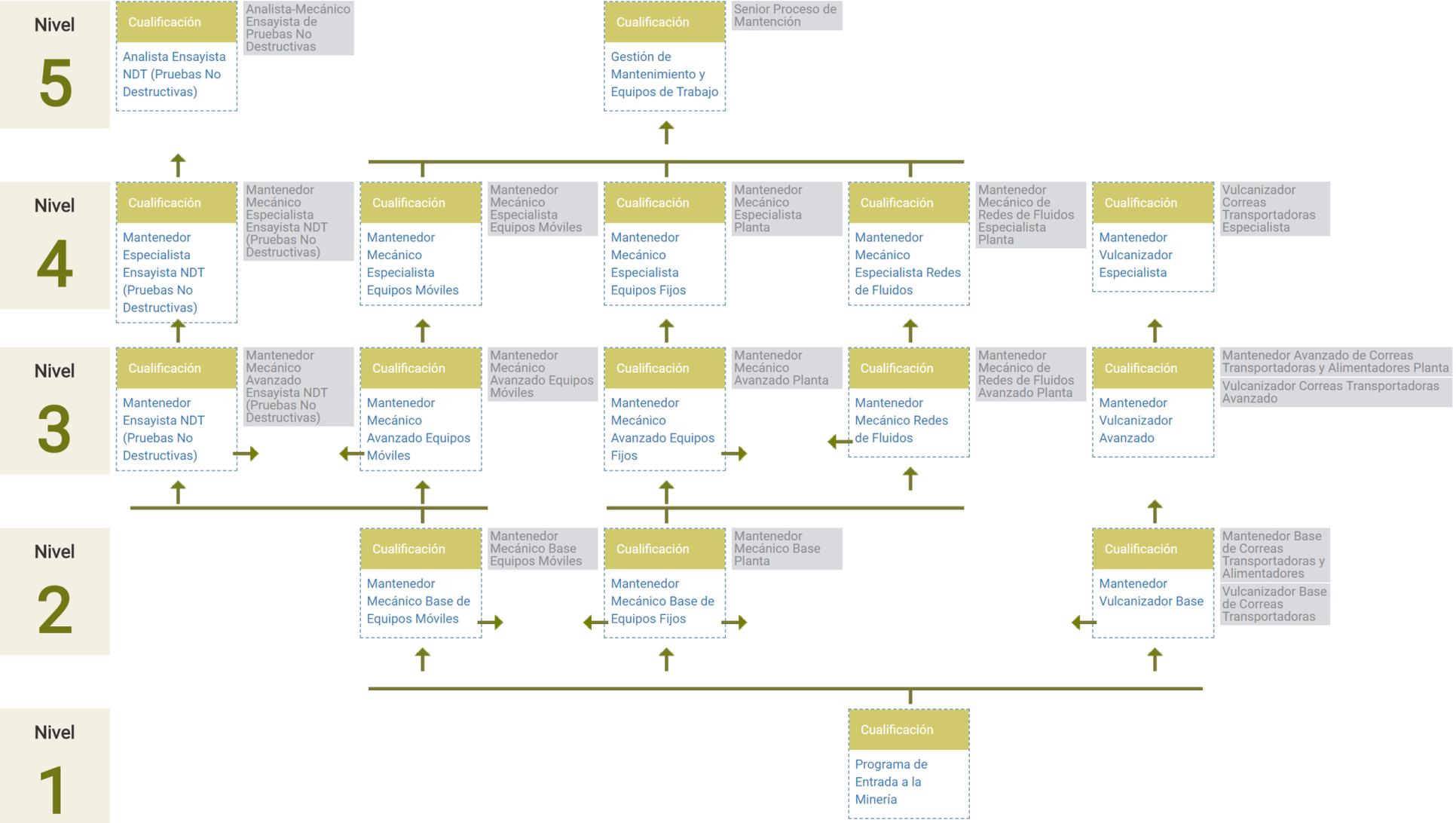
Unidades de  
Competencias Laborales

**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

A large, stylized letter 'E' inside a circle, which is part of a larger circular graphic element on the left side of the slide.

E

# Ajuste Oferta Formativa a Estándares CCM

25 Programas con Sello CCM en 10 OTEC y 2 CFT



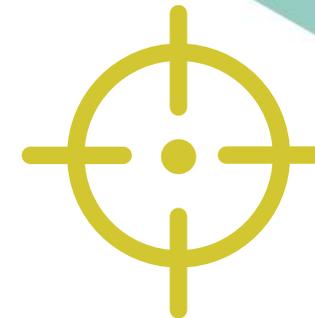
SANTO  
TOMÁS



## 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

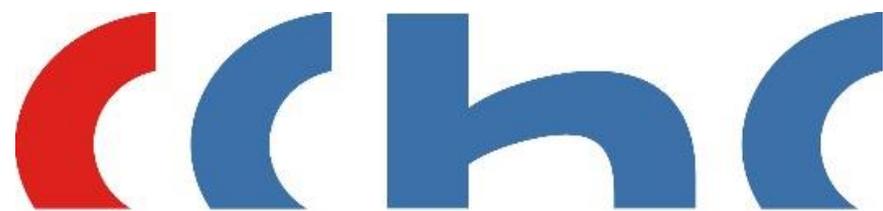
Empresa  
Minera o  
Proveedora



# Iniciativas Sectoriales para Construcción

Con foco en el desarrollo de su Fuerza Laboral





CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION

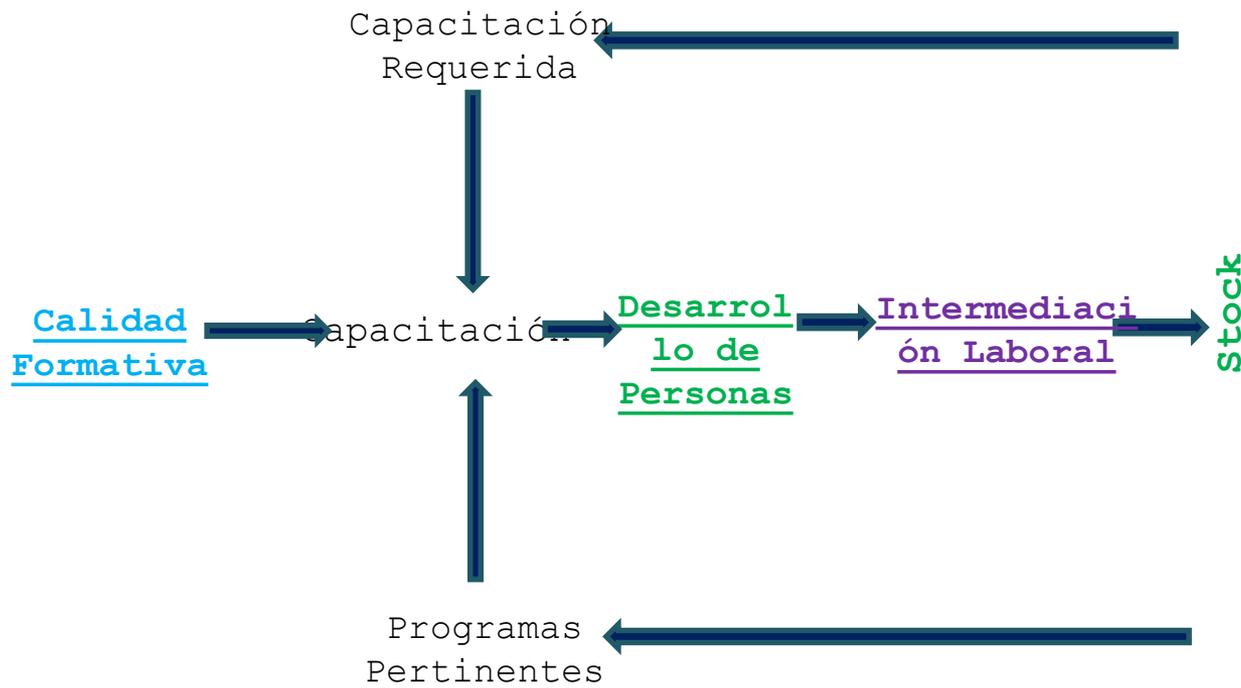
# Antecedentes que Justifican la Iniciativa

- 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**.



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 estudiantiles .

## 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

