

Estándares para la Minería Chilena Formando Trabajadores de Clase Mundial



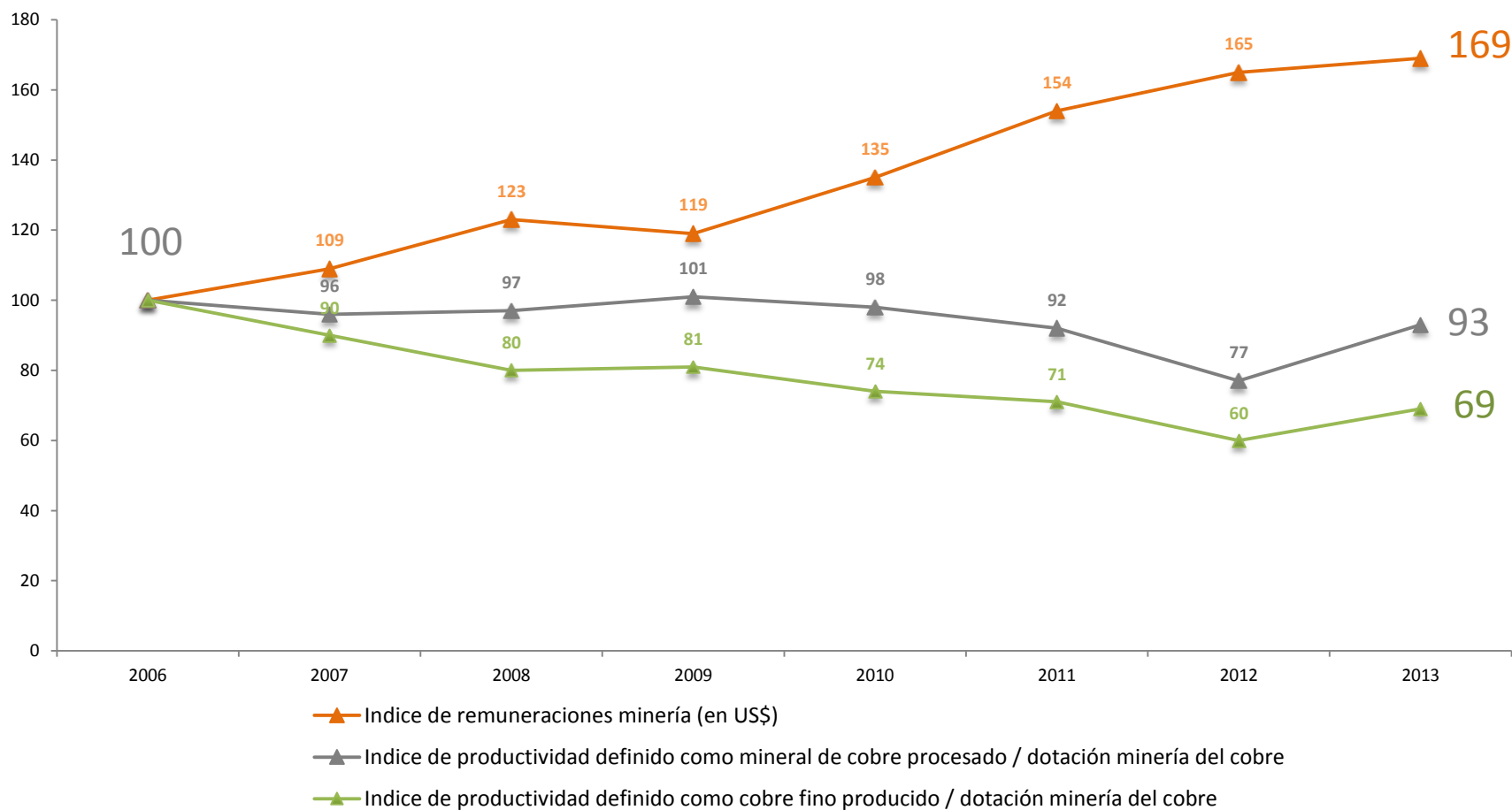
Abril de 2015



CONSEJO DE
COMPETENCIAS
MINERAS

Diagnóstico:

Productividad laboral en la minería del cobre y remuneraciones 2006 - 2013



Fuente: Consejo Minero a partir de información de Cochilco, Sernageomin, INE.

Desafíos:

Foco de Capital Humano en la Gran Minería Chilena

- **Aumento en productividad**
- **Alineamiento de la oferta formativa con los requerimientos de la industria**
 - Cantidad – Brecha proyecta por grandes empresas y sus proveedores
 - Calidad – Competencias demandadas
- **Atracción a las nuevas generaciones**

¿Cómo lo enfrentamos?

Adecuación de la oferta formativa a la demandas del mercado laboral minero



Iniciativa sectorial destinada a abordar en forma conjunta y coordinada, la adecuación necesaria entre la demanda del mercado laboral minero y la oferta de formación, tanto en términos cualitativos como cuantitativos.



¿Quiénes conforman el CCM?



Hoja de ruta de los productos del CCM



Las nuevas actualizaciones al 2015

1. **4ta versión 2014- 2023** del Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena
2. **Nuevos perfiles** para el Marco de Cualificación para la Minería
3. **10 nuevos** Paquetes para Entrenamiento (Mantenimiento nivel III y IV del MCM)
4. **35 programas formativos** en proceso de evaluación del Marco de Calidad para Programas de Formación
5. **3 Nuevos** Perfiles de Instructores y **2 nuevos** Paquetes para Entrenamiento en el Marco de Calidad para Formación y Certificación de instructores.
6. **Mejoras** al Sistema de Certificación de Competencias Laborales,

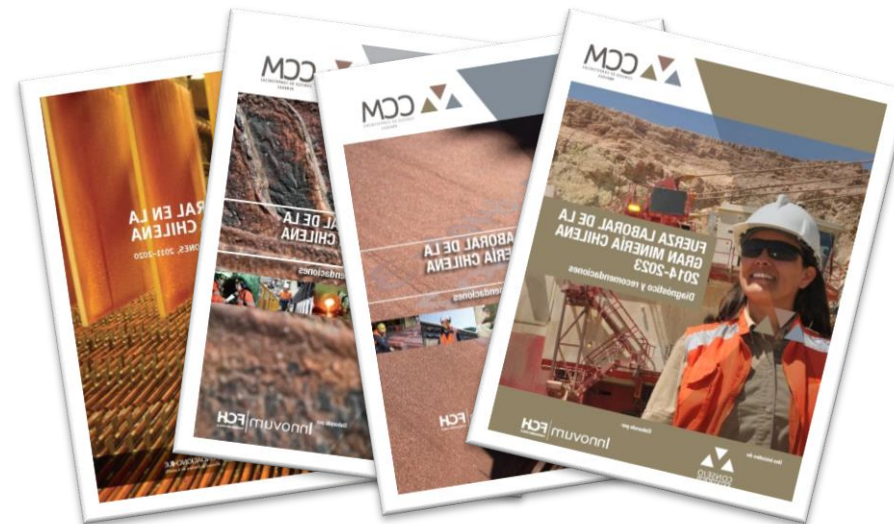
1

Estudios de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena

Estudios anuales proyectados a 10 años de demanda, oferta y brechas de capital humano, con datos de las empresas participantes del CCM más empresas proveedoras de la gran minería en Chile.

Información cuantitativa.

4 estudios ya entregados.



Principales conclusiones del estudio

- La demanda estimada para 2014-2023 es de 27 mil personas, casi 6 mil menos que la estimación anterior.
- De los 27 mil, el 60% corresponde a reemplazo de trabajadores que estarán al 2023 en condiciones de retiro. **Un gran desafío es retener ese conocimiento.**
- La demanda se concentra en perfiles de operadores y mantenedores.
- Los proveedores constituyen la puerta de entrada a la industria. **Es clave el trabajo conjunto con ese sector.**
- El último año ingresaron 19 mil trabajadores (11 mil iniciadores y 8 mil de otros sectores). **El desafío se plantea en el entrenamiento de estos nuevos iniciados.**
- El contexto actual es menos auspicioso para el desarrollo de proyectos de lo que se había planteado. Las empresas se verán en la necesidad de implementar un desarrollo “hacia adentro” que aporta a la productividad laboral. **El mayor desafío acá es poner foco en la eficiencia y productividad.**

2

Marco de Cualificaciones para la Minería

Documento que contiene los requerimientos de formación para los distintos perfiles ocupacionales.

Considera perfiles desde el nivel 1 al nivel 5 (técnicos especializados), para la cadena de valor principal: extracción-procesamiento-mantenimiento.

Entregado con actualización al 2015

Fueron entregados 8 perfiles de tronadura rajo y subterránea y 3 perfiles de instructores (no solo para minería, sino que desarrollados en conjunto con el sector de la construcción)



3

Paquetes para Entrenamiento:

Propuestas de soluciones curriculares alineadas con el Marco de Cualificaciones para la Minería.

Facilitan la implementación de un programa de inducción y de programas de formación de competencias para oficios de entrada a la industria.



Nuevos Paquetes para Entrenamiento Nivel III y IV – MCM. Mantenimiento

1. Mantenedor Eléctrico Avanzado Equipos Móviles.
2. Mantenedor Eléctrico Avanzado Planta.
3. Mantenedor Eléctrico Especialista Equipos Móviles.
4. Mantenedor Eléctrico Especialista Planta.
5. Mantenedor Instrumentista Avanzado.
6. Mantenedor Instrumentista Especialista.
7. Mantenedor Mecánico Avanzado Equipos Móviles.
8. Mantenedor Mecánico Avanzado Planta.
9. Mantenedor Mecánico Especialista Equipos Móviles.
10. Mantenedor Mecánico Especialista Planta.

Hoy contamos con 22 paquetes de entrenamiento desarrollados. Estamos trabajando en Paquetes para Entrenamiento de Operación planta concentradora niveles III y IV, y Supervisores de primera línea nivel V del MCM.

4

Marco de Calidad para Programas de Formación en Minería

Estándares de referencia para mejorar la calidad de programas de formación, capacitación y entrenamiento, en línea con el Marco de Cualificaciones para la Minería. Este marco se organizan en cuatro dimensiones:

1. Diseño del programa de formación.
2. Implementación del programa de formación.
3. Recursos e infraestructura.
4. Resultados.

Se está trabajando en la evaluación de 27 programas formativos de Otec y 8 de Instituciones de Educación Superior (IES).

Comunidad de práctica OTEC



SANTO
TOMÁS



Comunidad de práctica IES



UNIVERSIDAD TÉCNICA
FEDERICO SANTA MARÍA



5

Marco de Calidad para la Formación y Certificación de Instructores

Estándares para contribuir a que el sistema educativo y de entrenamiento laboral cuente con instructores con las competencias necesarias para formar y capacitar de acuerdo con el Marco de Cualificaciones para la Minería.

- 3 Nuevos Perfiles de Instructores: Tutor, Instructor e Instructor Senior.
- 2 nuevos Paquetes para Entrenamiento para tutor e instructor.
- Capacidad disponible en el país de instructores expertos con estándares de calidad mundial. (*Teach the teachers*)

6

Sistema de Certificación de Competencias Laborales:

Sistema que impulsa una oferta de evaluación y certificación de competencias de trabajadores de la minería.

Énfasis en:

- Promover la certificación nacional de competencias - ChileValora.
- Modalidad de certificación por unidad de competencias laborales v/s perfiles completos.
- Modelo mixto de evaluadores de competencias con foco en evaluadores internos.
- Uso de tecnología.

CONCLUSIONES

EL FOCO DE LA DEMANDA DE CAPITAL HUMANO HA TRANSITADO DESDE LA CANTIDAD A LA CALIDAD DE TRABAJADORES

Para conseguir la productividad que buscamos es necesario avanzar en la implementación de los estándares del CCM con la colaboración de tres actores:
los sistemas de aprendizaje internos de las empresas,
el mundo formativo y
el Estado.

GRACIAS



www.ccm.cl

Innovum | **FCH**
FUNDACIÓN CHILE



CONSEJO DE
COMPETENCIAS
MINERAS