



Estudio para el fortalecimiento del programa formación en el puesto de trabajo

Producto 9: Certificación de Empresas Formadoras (Versión Preliminar)

- Acompañamiento Plan Piloto
- Certificación de competencias de aprendices

ENERO 2021

Contenido

| | |
|--|-----|
| 1. INTRODUCCIÓN | 4 |
| 2. Metodología de Trabajo | 6 |
| 2.1. Definición de Protocolos de Observación | 9 |
| Protocolo de evaluación del desempeño de Maestros Guías | 10 |
| Protocolo Perfil Empresa | 11 |
| 2.2. Propuesta acompañamiento | 11 |
| Metodología del Trabajo | 12 |
| 2.3. Gantt: Plan de Trabajo Proceso de Acompañamiento MG y Fase Final del Proyecto | 14 |
| 3. Empresas Formadoras | 15 |
| 3.1. Hallazgos primera ronda de visitas Empresas | 16 |
| Aspectos Generales | 16 |
| Análisis de Resultados Protocolo Perfil Empresa | 19 |
| 3.2. Hallazgos primeras visita Maestro Guías | 31 |
| Análisis Protocolo de Evaluación Maestro Guías | 34 |
| 4. Aprendices | 49 |
| 4.1. Hallazgos Aprendices | 50 |
| 5. Proceso de Certificación Aprendices | 52 |
| 5.1. Antecedentes | 52 |
| 5.2. Competencias Técnicas asociadas a Perfiles Ocupacionales | 52 |
| 5.3. Competencias Transversales de Empleabilidad | 54 |
| Cronograma Proceso de Certificación Ocupacionales y Transversales | 57 |
| 6. Conclusiones | 58 |
| Mejores Prácticas | 59 |
| Oportunidades de Mejora | 59 |
| ANEXO 1 | 62 |
| REPORTES DE VISITAS A EMPRESAS | 62 |
| ANEXO 2 | 82 |
| PROTOCOLO PERFIL EMPRESAS | 82 |
| Perfil Dimensión Recursos para la Formación - Infraestructura | 84 |
| Perfil Dimensión Recursos Humanos - Organizacionales | 86 |
| Evaluaciones realizadas a las Empresas | 91 |
| ANEXO 3 | 104 |
| PROTOCOLO EVALUACIÓN MAESTROS GUÍAS | 104 |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación. | 106 |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación. | 108 |

| | |
|---|-----|
| Factores de la Cultura Organizacional - Estructura de la Empresa para fomentar el Rol del Maestro Guía. | 110 |
| Factores y expectativas sobre Costos/Beneficios y Vinculación. | 113 |
| Evaluación por Maestro Guía | 114 |
| ANEXO 4 | 143 |
| PROPUESTA DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES DE EMPLEABILIDAD | 143 |
| Metodología | 144 |
| Propuesta de Competencias Transversales | 145 |
| Levantamiento de Información | 146 |
| Propuesta de Competencias Transversales | 152 |
| Cuatro nuevas competencias transversales | 158 |
| ANEXO 5 | 164 |
| PROTOCOLO DE CERTIFICACIÓN | 164 |
| Antecedentes | 165 |
| Protocolo de certificación | 165 |
| Protocolo | 167 |
| Formulación Instrumentos de Evaluación | 174 |

1. INTRODUCCIÓN

El presente estudio para el fortalecimiento del Programa de Formación en el Puesto de Trabajo “Línea Aprendices”, combina acciones en cuatro niveles diferentes: Estudios descriptivos (análisis comparado); Diseño (formulación de transferencia de competencias); ejecución del proyecto (piloto); y análisis.

En el marco del nivel ejecución del proyecto, correspondiente a la puesta en marcha del Plan Piloto, se definió la realización de un proceso de acompañamiento con la finalidad de facilitar la mejor ejecución del plan piloto, observando el desempeño del rol del Maestro Guía y el avance de la implementación del programa en la empresa, proponiendo las acciones de mejora que faciliten su posterior replicabilidad.

Este proceso de acompañamiento tiene como objetivos principales:

- Revisar condiciones para implementación de Plan Piloto y Plan de Rotación
- Cotejar avance plan de rotación según planificación definida
- Identificar potenciales brechas en la implementación del Plan de Rotación
- Proponer acciones de mejora de la implementación del plan de rotación
- Evaluar el desempeño del rol del Maestro Guía en función de la ejecución del piloto
- Detectar brechas en el desempeño del rol del Maestro Guía
- Proponer acciones de mejora para el desempeño de su rol
- Definir un perfil de Maestro Guía para el programa FPT

En este contexto, se elabora el presente informe en donde se analiza el desempeño del rol del Maestro Guía y el avance de la implementación del programa a través de Plan Piloto en la empresa formadora, con la finalidad de proponer diferentes acciones de mejora que faciliten su posterior replicabilidad en régimen en otras especialidades y regiones.

Consecuentemente, entre los meses de noviembre 2020 y enero 2021 se procedió a revisar las condiciones de implementación de los Planes de Rotación en las estaciones de aprendizaje definidas por los maestros guías, con el objeto de identificar tanto brechas en relación con su planificación y a los objetivos de aprendizajes definidos para cada estación, y con ello sugerir acciones remediales respecto de desviaciones o ajustes para optimizar la ejecución del Plan Piloto en la empresa formadora, como, por otra parte,

hallazgos de buenas prácticas en la implementación que se incorporen al modelo para su enriquecimiento.

Asimismo, durante este período se interactuó con los maestros guías, que dentro del modelo de ejecución aplicado en el plan piloto se constituye en un factor crítico de éxito, en la lógica de ser un apoyo para el mejor desempeño de su función, y poder llegar a definir un perfil requerido para que su accionar en este programa permita asegurar el cumplimiento de sus propósitos.

Adicionalmente, habida consideración de la incorporación de nuevas especialidades EMTP al proyecto, por las razones ya conocidas y contempladas en los informes anteriores, se debió incorporar al proyecto dos nuevas actividades, por una parte, se procedió a formular trayectorias formativo-laborales para estas especialidades que fueron difundidas entre los aprendices, y por otra parte, en la lógica de que todos los aprendices que concluyan el programa dispongan de una certificación, se sumó a la certificación en el marco del sistema Chilevalora de las especialidades de Mecánica Industrial, un proceso de certificación en competencias transversales de empleabilidad.

2. Metodología de Trabajo

Para la ejecución de la puesta en marcha del Estudio, se han realizado a la fecha de entrega del presente Informe, reuniones exploratorias con las empresas, entrevistas semiestructuradas con Maestros Guías y Aprendices con la finalidad de identificar las contrapartes técnicas, coordinaciones, levantamiento de expectativas y sus requerimientos.

Debido a los acontecimientos de la pandemia, estas actividades se han realizado de manera combinada entre sesiones de tipo presencial y otras remotas, en forma sincrónica por video conferencia.

En este período se realizaron 18 visitas de acompañamiento, lo que incluyó al menos una visita por empresa, en cuatro empresas se realizaron dos reuniones y en una empresa tres reuniones. De las trece empresas que participan en el programa, en el período de acompañamiento que contempla este informe, sólo 3 no fueron visitadas presencialmente (ARAUCO, ELEC METAL Y GEOBRUGG que al estar fuera de Santiago no pudieron ser visitadas por restricciones a los viajes derivadas de la pandemia).¹

Lo anterior, sumado a interacciones específicas, realizadas por distintos medios, con 29 maestros guías presentes en las empresas para tratar situaciones particulares.

En las visitas excepto, en tres ocasiones y derivadas de situaciones particulares de turnos de trabajo o ausencia, se interactuó también con los aprendices.

Adicionalmente, en estas visitas se interactuó con las contrapartes institucionales, ya sea alta dirección, gerencias de nivel medio tanto de las áreas de producción y de recursos humanos, como jefaturas y profesionales principalmente del área recursos humanos.

En relación con las estrategias para el levantamiento y análisis de información relevante que se han realizado durante esta etapa, se encuentran:

¹ El detalle de las visitas a empresas se encuentra en anexo 1: Actas de visita cada empresa

| INSTRUMENTO | PROPÓSITO |
|--|---|
| Reuniones exploratorias con los diferentes actores claves de las empresas | Con los responsables del Plan Piloto, Contrapartes, Maestros Guías y Aprendices para identificar obstaculizadores y facilitadores del piloto. |
| Entrevistas semiestructuradas con todas las empresas participantes del piloto y pautas de observación | Para realizar seguimiento, identificar procesos críticos y analizar adecuaciones al plan formativo y planes de rotación según las realidades de las empresas. |
| Identificación competencias técnicas para proceso de certificación de perfiles ocupacionales | Revisión de los perfiles ocupacionales de Chilevalora y su cruce con las especialidades, planes formativos y planes de rotación para seleccionar el perfil ocupacional a aplicar en el proceso |
| Revisión bibliográfica y análisis de las Competencias Conductuales de Empleabilidad de tipo transversal para las diferentes ocupaciones | Investigación exploratoria para proponer competencias transversales factibles de incorporar y adaptar al contexto del Proyecto, considerando la del modelo Chilevalora y otras Competencias Transversales asociadas al mundo laboral a nivel nacional e internacional |
| Revisión de formularios de evaluación y control de las empresas | Esto particularmente en lo que se refiere a los controles que se realizan durante el proceso de aprendizaje respecto del desempeño de los aprendices, y que normalmente corresponden a formularios que se aplican a los trabajadores de esas entidades, pero también son atingentes a los aprendices. |

Además, se encuentran consideran las siguientes actividades de reforzamiento para aprendices y maestros guías:

| ACTIVIDAD | DESCRIPCIÓN | FECHA |
|--|--|--|
| Taller “Herramientas de empleabilidad y trayectorias formativo-laborales” | Orientado a los aprendices para informar respecto de la relación contractual con las empresas y sobre las Rutas Formativas y laborales de sus especialidades para avanzar según el Marco de Cualificaciones Técnico Profesional. | 14/12/20 15/12/20 16/12/20 23/12/20 |
| Taller “Reforzamiento para Maestros Guías en manejo de Competencias Transversales de Empleabilidad” | Destinado a los Maestros Guías que participan del Plan Piloto, para entregarles herramientas que les permitan enfrentar aspectos conductuales socio emocionales de los Aprendices. | 21/01/21 25/02/21 18/03/21 |
| Taller “Reforzamiento para el Desarrollo de Competencias Transversales de Empleabilidad durante el Proceso de Formación a Aprendices” | Destinado a los Aprendices que participan del Plan Piloto, para abordar y fortalecer las competencias transversales (nivel 3) definidas en perfil de egreso correspondiente a estudiantes de EMTP. | 04/02/21 25/02/21 18/03/21 22/04/21 |
| Charla “Evaluación por competencias” | Destinado a los Maestros Guías que participan del Plan Piloto, para entregarles herramientas que les permitan aplicar esta modalidad de evaluación asociada al desempeño de los aprendices. | 21/01/21 25/02/21 18/03/21 22/04/21 |
| Taller “Reforzamiento de capacidades didácticas para instructores-tutores” | Destinado a los instructores-tutores que se encuentran impartiendo la instrucción en el puesto de trabajo a los aprendices, para fortalecer sus capacidades didácticas. | 24/02/21 25/02/21 03/03/21 04/03/21 10/03/21 |

Cabe destacar que, de estas cinco actividades, las cuatro primeras son consecuencia de la importancia que adquirió en el desarrollo del piloto, el trabajar sobre las competencias conductuales de empleabilidad de los aprendices, que reflejan un hallazgo relevante para el éxito del piloto y su posterior escalabilidad, como se señalará a continuación en este informe.

La quinta corresponde al importante rol que desempeñan los instructores-tutores y que no han recibido formación para asumir su rol.

2.1. Definición de Protocolos de Observación

Para el levantamiento de información relevante se construyeron dos instrumentos correspondientes a la “Pauta Entrevista Semi Estructurada: Empresas” y la “Pauta Entrevista Semi Estructurada: Maestros Guías” para ser aplicados a las empresas participantes del Plan Piloto, con el fin de sistematizar la información sobre los desempeños de los Maestros Guías y las condiciones de las empresas para asegurar la calidad del proceso formativo de los aprendices a su cargo.

| INSTRUMENTO | PROPÓSITO |
|--|---|
| Protocolo Perfil Empresa | Pauta de observación orientada a reconocer el “perfil” de empresa participante y sus condiciones en las dimensiones de recursos de infraestructura y de recursos humanos que asegure la adecuada ejecución del plan piloto. |
| Protocolo Evaluación Maestros Guías | Pauta de observación orientada al levantamiento de información que sistematice el desempeño de los Maestros Guías e identificar los factores facilitadores y las brechas en el desempeño de los Maestros Guías en la ejecución de los Plan Piloto para asegurar la calidad del proceso formativo de los aprendices. |

Protocolo de evaluación del desempeño de Maestros Guías

Para la recopilación de información de los Maestros Guías en las empresas participantes, se confeccionó un protocolo que contiene una pauta de observación con 4 dimensiones, para poder conocer en detalle aquellos aspectos facilitadores y obstaculizadores para el desarrollo de la labor del Maestro Guía al interior de la empresa.

Dimensiones que contempla el instrumento:



Ilustración 1: Dimensiones del Protocolo de evaluación del desempeño de Maestros Guías

Este instrumento fue aplicado a los Maestros Guías durante las visitas y/o reuniones de acompañamiento a las empresas participantes en el Plan Piloto a través de la observación de los Maestros Guías, con el objetivo de comparar e identificar el nivel de desempeño para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación y Plan de Formación con los diferentes Maestros Guías de las empresas. A la fecha del presente informe se ha aplicado sobre las dimensiones 1 y 2, restando aplicar las dimensiones 3, 4 entre febrero y marzo del presente año.

Para la recolección de información relevante sobre las empresas participantes en el Plan Piloto se elaboró el protocolo con una pauta de observación, con el objetivo identificar elementos que permitan asegurar la calidad del proceso formativo.

De esta manera, se pretende construir un “perfil” de empresa participante del Plan Piloto que permita establecer las condiciones para la recepción y formación de aprendices en la empresa, e identificar aquellos elementos indispensables, tanto a nivel material como de recursos humanos y organizacionales que permitan incorporar un sistema de formación en el puesto de trabajo al interior de las empresas de manera sustentable en el tiempo y que responda a las características propias de la industria y sus requerimientos de capital humano de manera prospectiva.

Las dimensiones evaluadas en el protocolo son:

1. Recursos para la Formación - Infraestructura
2. Recursos Humanos - Organizacionales

En este contexto, cabe destacar la irrupción protagónica de los tutores-instructores de las empresas, en quienes recae la ejecución de la instrucción en las diferentes estaciones de aprendizaje de los aprendices durante su plan de rotación, bajo la supervisión de los maestros guías.

De tal forma que se tiene previsto desarrollar acciones que apunten precisamente a fortalecer el rol de tutores-instructores, durante lo que resta de la ejecución del piloto, consistentes fundamentalmente en talleres de reforzamiento de sus competencias metodológicas.

2.2. Propuesta acompañamiento

En el marco de evaluar la puesta en marcha del Plan Piloto del Proyecto Aprendices, se desarrolla la propuesta de acompañar en terreno el desempeño del rol del Maestro Guía y el avance de su implementación en la empresa, con la finalidad de proponer acciones de mejora que faciliten su posterior replicabilidad.

El acompañamiento del Plan Piloto y la observación del desempeño de los Maestros Guías permitirá definir su rol óptimo, el cual es necesario para la escalabilidad del modelo.

Para ello, se planifican diferentes actividades relacionadas con la ejecución del Plan Piloto, el Rol del Maestro Guía y los Aprendices, los cuales se encuentran detalladas en la Gantt: Plan de Trabajo Proceso de Acompañamiento MG y Fase Final del Proyecto.

Metodología del Trabajo

Para la ejecución de las actividades de acompañamiento, se han determinado las siguientes estrategias según el avance que se encuentre la etapa de ejecución del Plan Piloto, los cuales, debido a los acontecimientos de la pandemia, podrán ser realizados en forma presencial o por videoconferencia, según las restricciones de movilidad y/o protocolo de la empresa:

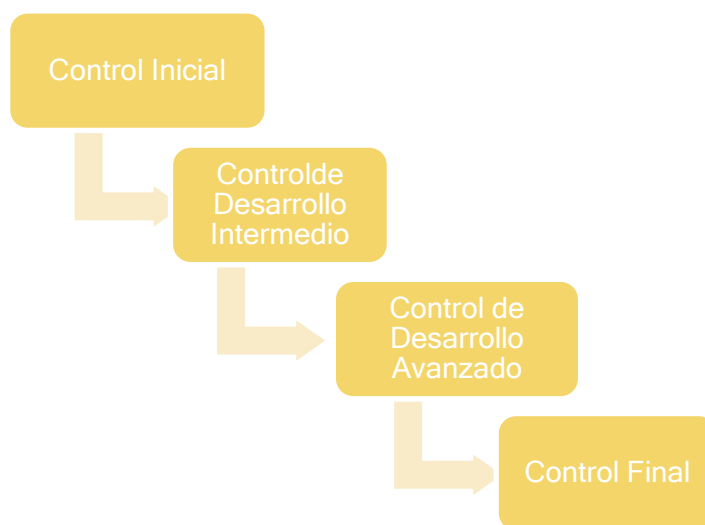


Ilustración 2: Estrategia de acompañamiento empresas

- *Control inicial:* Al comienzo y/o fases iniciales del programa, donde el Maestro Guía de la empresa debe completar el formato con todos los aspectos que oficializan el Plan de Rotación en la empresa, las fechas de ejecución, los hitos y cualquier antecedente relevantes a la hora de realizar el acompañamiento.
- *Control de Desarrollo intermedio:* durante la ejecución del plan (un tercio de avance) para verificar el avance según lo previsto en el Plan de Rotación, el desempeño del rol del Maestro Guía, la opinión de la empresa sobre el desarrollo del plan y del aprendiz, y la satisfacción e impacto del programa en el aprendiz.
- *Control de Desarrollo avanzado:* del programa (sobre dos tercios de avance) para verificar la implementación de las acciones de mejora, y en función de esto nuevamente verificar el avance según lo previsto en el Plan de Rotación, el desempeño del rol del Maestro Guía, la opinión de la empresa sobre el desarrollo del plan y del aprendiz y la satisfacción e impacto del programa en el aprendiz.
- *Control final:* Al término del programa para verificar los resultados obtenidos durante toda la ejecución del Plan Piloto, incluyendo la resolución de incidencias, ya sea de forma remota o en terreno, que son actividades No Programadas, a diferencia de los controles establecidos.

Todos estos controles tienen el objeto de identificar potenciales brechas en la implementación de los Planes de Rotación en las empresas, en relación con su planificación y a los objetivos de aprendizajes definidos para cada estación, y con ello sugerir acciones remediales respecto de desviaciones o ajustes para optimizar la etapa de ejecución del Plan Piloto en la empresa.

Una vez concluido el plan piloto, considerando los diferentes hallazgos y acciones consecuentes, se estará en condiciones de formular un diseño final del modelo de ejecución del programa de formación en el puesto de Trabajo que se propondrá a SENCE.

2.3. Gantt: Plan de Trabajo Proceso de Acompañamiento MG y Fase Final del Proyecto

| PLAN DE TRABAJO PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO MG Y FASE FINAL DEL PROYECTO | | NOVIEMBRE | | | DICIEMBRE | | | | ENERO | | | FEBRERO | | | | MARZO | | | | ABRIL | | | | MAYO | | | | JUNIO | | | | | | | | | | |
|---|---|---|----|----|-----------|----|----|----|-------|----|----|---------|----|----|----|-------|----|----|----|-------|----|----|----|------|----|----|----|-------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|--|
| | | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | | | | | | |
| Acompañamiento de los MG para la ejecución del PP, en las especialidades y localidades donde éste se ejecute para su adecuado desarrollo. | Ejecución del Plan Piloto | 1.1.- Revisar condiciones iniciales para implementación de Plan Piloto y Plan de Rotación | 61 | 62 | 63 | 64 | 65 | 66 | 67 | 68 | 69 | 70 | 71 | 72 | 73 | 74 | 75 | 76 | 77 | 78 | 79 | 80 | 81 | 82 | 83 | 84 | 85 | 86 | 87 | 88 | 89 | 90 | 91 | 92 | 93 | 94 | 95 | |
| | | 1.2.- Revisión empresa formadora para cotejar avance plan de rotación según planificación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 1.3.- Identificar potenciales brechas en la implementación del Plan de Rotación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 1.4.- Proponer acciones de mejora de la implementación del plan de rotación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 1.5.- Resolución incidencias desarrollo plan piloto | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Rol del Maestro Guía | 2.1.- Evaluar el desempeño del rol del Maestro Guía en función de la ejecución del piloto | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2.2.- Detectar brechas en el desempeño del rol | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2.3.- Proponer acciones de mejora para el desempeño de su rol | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2.4.- Definir un perfil de Maestro Guía para el programa FPT | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2.5.- Resolución incidencias MG | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Respecto del Aprendiz | 3.1.- Desarrollo Trayectorias Formativas de nuevas especialidades | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 3.2.- Presentar Trayectorias Formativas nuevas especialidades en charlas de empleabilidad | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 3.3.- Acompañamiento Aprendices | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 3.4.- Resolución incidencias aprendices | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Reportes de avance y final | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Certificar las competencias adquiridas en el programa de aprendices (competencias transversales) | Revisar con SENCE definición Competencias Transversales para certificación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Organizar proceso de certificación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Certificación de Competencias | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Informe de Certificación de Competencias (Producto 10) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Evaluación del plan piloto y determinación de factores críticos de éxito. (Entiendo que respecto de algunos de estos puntos CAMCHAL aplicará encuestas, entonces apoyar ese trabajo en su bajada y conclusiones para articularlos en un todo) | Evaluación de Plan Piloto que identifique debilidades, fortalezas y oportunidades y acciones correspondientes. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Encuesta de Evaluación a todos los aprendices participantes del programa. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Evaluación de Focus Group con aprendices participantes así como empresas y organismos gubernamentales participantes además de direcciones de los establecimientos EMTP. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Encuesta de Evaluación a todas las empresas participantes del programa. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Mesas técnicas de análisis | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Levantamiento y sistematización de aspectos facilitadores y obstaculizadores para escalabilidad de Modelo definido en el plan piloto. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Aspectos que se pretenden mejorar a través del proyecto con recomendación de implementación o no del modelo en el servicio. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Informe de Evaluación de Plan Piloto considerando los grupos de interés (Producto 11) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Formulación Final del modelo de ejecución del programa FPT | Manual "Modelo de Formación en el Puesto de Trabajo" (Producto 12) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Propuesta de instalación del modelo en SENCE para su incorporación y replicabilidad (Producto 13) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Taller de Transferencia de Know how a profesionales de SENCE | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

- Actividades en terreno
- Actividades remotas intensivas
- Actividades remotas de menor intensidad
- Opcional respecto de fechas de inicio del/los PP

3. Empresas Formadoras

Las empresas que se encuentran participando en el estudio y han sido visitadas para realizar el levantamiento de información sobre el proceso de puesta en marcha del Plan Piloto son:

| EMPRESA | REGIÓN | DIRECCION |
|-------------------|-------------------------|--|
| AMCS | V REGIÓN | Camino Internacional #4700, Ruta 30F, Viña del Mar |
| ARAUCO | XVI REGIÓN | N-97-Q, Cholguan, Yungay, Bío |
| BOSCH REXROTH | REGIÓN METROPOLITANA | Avda. Américo Vespuccio Poniente 1268, Parque Enea, Pudahuel, Santiago |
| CASA DE MONEDA | REGIÓN METROPOLITANA | Avda. Portales 3586, Estación Central, Santiago |
| CORMECÁNICA | V REGIÓN | San Rafael 1769, Los Andes |
| ELECMETAL | VI REGIÓN | Avda. Estación 01200, Rancagua, VI Región |
| FERAM | REGIÓN METROPOLITANA | Avda. Eduardo Frei Montalva Nº 6008 / Quilicura |
| GEOBRUGG | VI REGIÓN | Illanes 030, Sector La Cruz, Rancagua, VI Región |
| LIEBHERR | II REGIÓN | Longitudinal Norte Sector Portezuelo Las Bombas, La Negra, Antofagasta |
| RHONA | V REGIÓN | Variante Agua Santa 4211, Viña del Mar |
| RIVET | REGIÓN METROPOLITANA | La Estera 418, Parque Industrial Valle Grande, Lampa |
| SERMMIN | REGIÓN METROPOLITANA | Lo Infante, Parcela 7 A, N°53, Nos |
| TECNORED | V REGIÓN | Cerro el Altar 3321, Parque Industrial Placilla |

Tabla 1: Listado de Empresas participantes en Plan Piloto

3.1. Hallazgos primera ronda de visitas Empresas

Aspectos Generales

El calendario de visitas a empresas ya sea de manera presencial o remota se presenta en el siguiente cuadro:

| EMPRESA | VISITA | MODALIDAD | DIRECCION | Nº VISITAS |
|-------------------|------------|------------|--|------------|
| AMCS | 02.12.2020 | Presencial | Camino Internacional #4700, Ruta 30F, Viña del Mar | 1 |
| ARAUCO | 12.01.2021 | Online | No presencial | 1 |
| BOSCH REXROTH | 15.12.2020 | Presencial | Avda. Américo Vespucio Poniente 1268, Parque Enea, Pudahuel- Santiago | 1 |
| CASA DE MONEDA | 10.12.2020 | Presencial | Avda. Portales 3586, Estación Central, Santiago | 2 |
| | 17.12.2020 | | | |
| | 07.01.21 | Online | No presencial | 1 |
| CORMECÁNICA | 01.12.2020 | Presencial | San Rafael 1769, Los Andes | 1 |
| ELECMETAL | 29.12.2020 | Online | No presencial | 1 |
| FERAM | 17.11.2020 | Presencial | Avda. Eduardo Frei Montalva Nº 6008 / Quilicura | 1 |
| GEOBRUGG | 17.11.2020 | Online | No presencial | 1 |
| LIEBHERR | 04.01.2021 | Presencial | Longitudinal Norte Sector Portezuelo Las Bombas, La Negra, Antofagasta | 1 |
| RHONA | 04.11.2020 | Presencial | Variante Agua Santa 4211, Viña del Mar | 2 |
| | 02.12.2020 | Presencial | | |
| RIVET | 10.11.2020 | Presencial | La Estera 418, Parque Industrial Valle Grande, Lampa | 1 |
| SERMMIN | 03.11.2020 | Presencial | Lo Infante, Parcela 7 A, Nº53, Nos | 2 |
| | 17.11.2020 | Presencial | | |
| TECNORED | 04.11.2020 | Presencial | Cerro el Altar 3321, Parque Industrial Placilla | 1 |
| | 16.12.2020 | Online | No presencial | 1 |

Tabla 2: Calendario de visitas realizadas a empresas del Plan Piloto

En las visitas y/o videoconferencia se realizaron las Reuniones Exploratorias con los diferentes actores claves de las empresas: Responsables del Plan Piloto, Maestros Guías, Tutores y Aprendices.



Tabla 3: Visitas de acompañamiento a empresas

Aspectos destacados para la ejecución del plan de visitas:

- Se levantó información relacionada con el estado de avance en el proceso de instalación de los aprendices según el Plan de Rotación y proceso formativo en las empresas.
- En el caso de las visitas en terreno, se pudo realizar un recorrido por las instalaciones y estaciones de aprendizaje destinados a los Aprendices. Y se realizó la aplicación de protocolo de empresas por parte de los consultores.
- Durante la realización de las Reuniones no se detectaron dificultades para la elaboración de las entrevistas con los responsables del Plan Piloto en las empresas, Maestros Guías, Tutores y Aprendices.
- Sin embargo, la mayor dificultad en su coordinación estuvo en la disponibilidad de fechas en las empresas ubicadas fuera de la región metropolitana debido a las limitaciones de movilidad por la pandemia, la ausencia de algunos Aprendices ya sea por encontrarse en un sistema de turno distinto a la reunión, con licencia médica, en proceso de incorporación a la empresa u otra limitante.

En este contexto, se levantó información sobre los principales factores obstaculizadores del proceso de ejecución del Plan Piloto, los cuales se pueden distinguir en dos ámbitos, que corresponden por una parte a los procesos administrativos y, por otra, a las competencias socio-conductuales de los aprendices.

Dificultades asociadas a los procesos administrativos:

Este ámbito lo asociamos a todos aquellos factores y/o actividades involucradas en un proceso administrativo entre los actores claves empresa - Sence provocaron algún retraso o dificultad en esta etapa del proceso.

En este ámbito las empresas destacaron:

- Falta de información sobre el proceso de inscripción de los aprendices en Sence (requerimientos, plazos, contrato de aprendices)
- Falta de información acerca del funcionamiento de la Plataforma Sence y dificultades en su funcionamiento
- Falta de información sobre la Inscripción del Plan Formativo en el caso de corresponder a una capacitación interna.
- Incertidumbre por la realización del curso de capacitación del aprendiz en el contexto de la emergencia sanitaria.

Dificultades asociadas a las competencias socio-conductuales de los aprendices:

Este ámbito lo asociamos a todos aquellos factores involucrados en la incorporación de los aprendices en las empresas participantes en el Plan Piloto que provocaron dificultades en la ejecución del plan piloto.

En este ámbito las empresas destacaron:

- Falta de una mayor disponibilidad de candidatos para poder disponer de una oferta mayor de aprendices que facilitara una mejor selección.
- Perfil de los aprendices seleccionados con debilidades en el ámbito socio conductual, lo que dificulta su inserción en la empresa y hace difícil la permanencia en la organización.
- Perfil de los aprendices seleccionados con motivaciones laborales o formativas distintas a la especialidad, lo que lo hacen inviable para su permanencia en el Plan Piloto y en la empresa a largo plazo.

Esta última dificultad, tiene que ver con que los aprendices en sus respectivos colegios estudiaron determinada especialidad y no habían tenido la oportunidad de verdaderamente motivarse con ella, y desarrollar un proyecto de vida a esa formación recibida, lo que si se logra con este programa:

“Estamos muy motivados con el programa, ha sido muy beneficioso para nuestra formación y superó las expectativas que teníamos. Ahora nos gusta lo que estudiamos en el liceo, al poder interactuar con las máquinas. Antes habíamos asistido a la planta, como alumnos de liceos duales, pero no es lo mismo, ya que en esas ocasiones era sólo observación y ahora podemos meter las manos y operar las máquinas.”

Análisis de Resultados Protocolo Perfil Empresa

Durante las visitas en terreno se aplicó el Protocolo Perfil Empresa a través de la observación por parte de los consultores a cargo del acompañamiento del Plan Piloto a la totalidad de las instituciones participantes (Anexo N°2) obteniéndose los siguientes resultados:

Perfil Dimensión Recursos para la Formación – Infraestructura

Esta dimensión corresponde a la disponibilidad de materiales mínimos para asegurar un proceso de formación en el puesto de trabajo, asociado a cada especialidad, que cumpla con los requerimientos de planes formativos y marcos de cualificaciones en un entorno laboral seguro y que permita progresividad en el aprendizaje.

Distribución de las empresas según Rango

Al evaluar esta dimensión pudimos detectar que el 77% de las empresas en la Dimensión Recursos para la Formación - Infraestructura se encuentra en el Rango Sobre estándar y el 23% está en el Rango: Apta en Estándar, con lo cual el 100% de ellas cumple con los requerimientos de infraestructura para desarrollar el Proyecto de Aprendices.

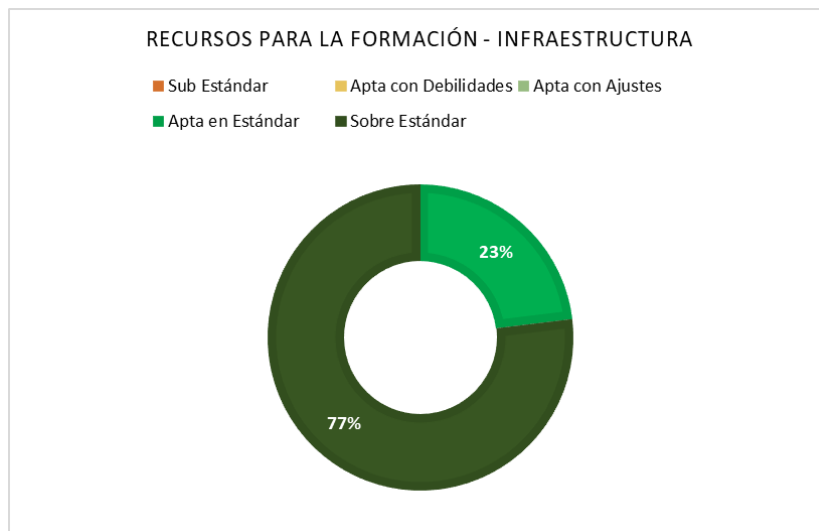
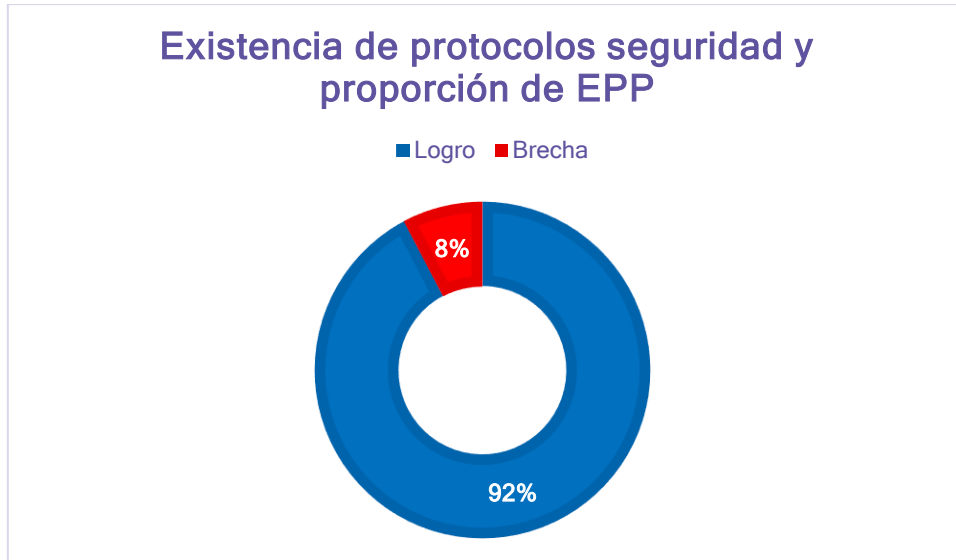


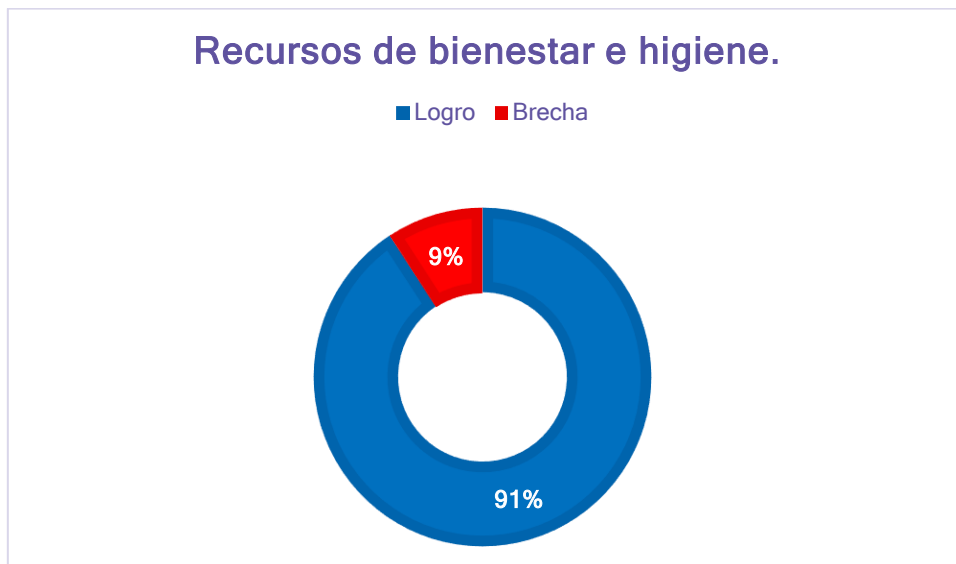
Gráfico 1: Distribución de las empresas según rango: Dimensión Recursos para la formación - infraestructura

Análisis por Ítem

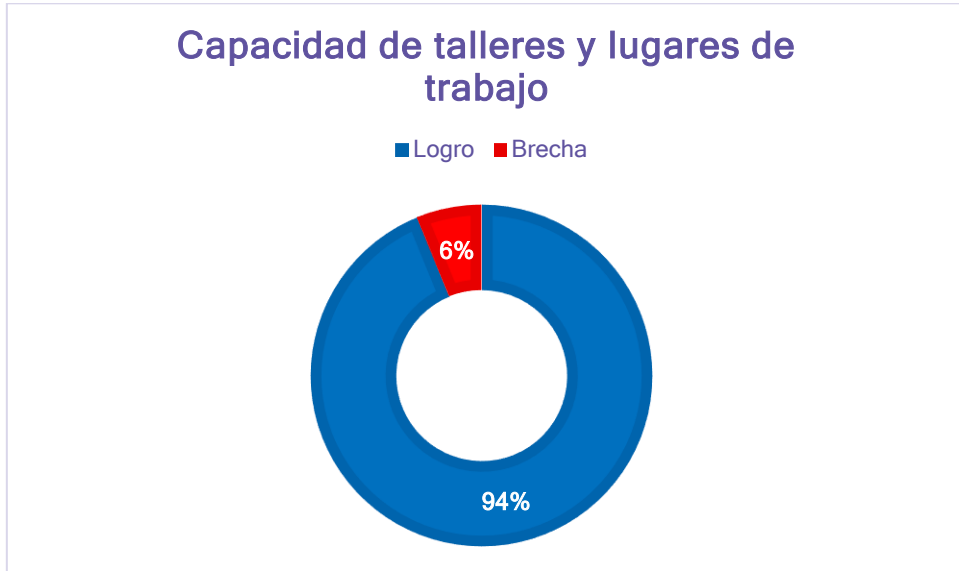
| Nº | Subdimensión | Logro | Brecha |
|----|--|-------|--------|
| 1 | Existencia de Protocolos seguridad y proporción de EPP | 92% | 8% |



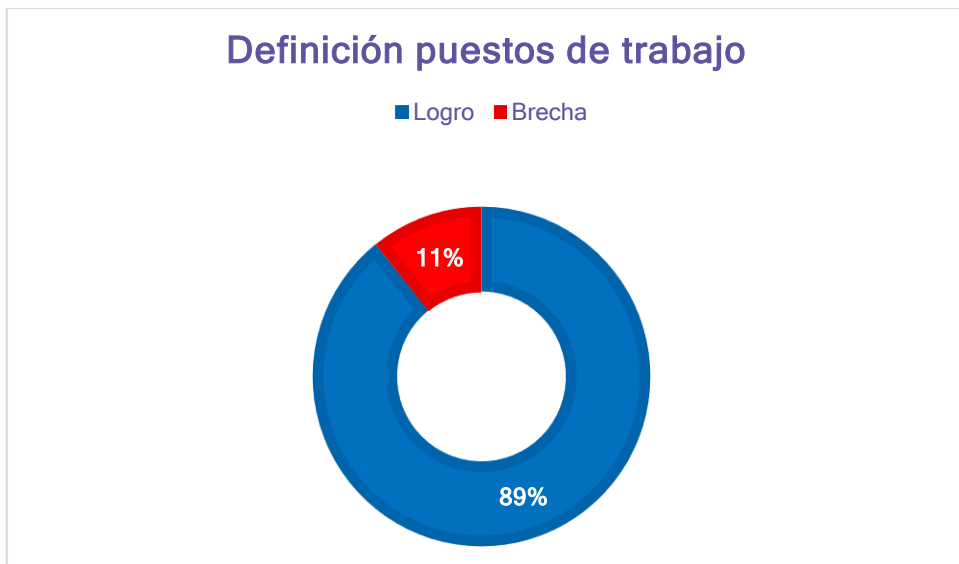
| Nº | Subdimensión | Logro | Brecha |
|----|----------------------------------|-------|--------|
| 2 | Recursos de bienestar e higiene. | 91% | 9% |



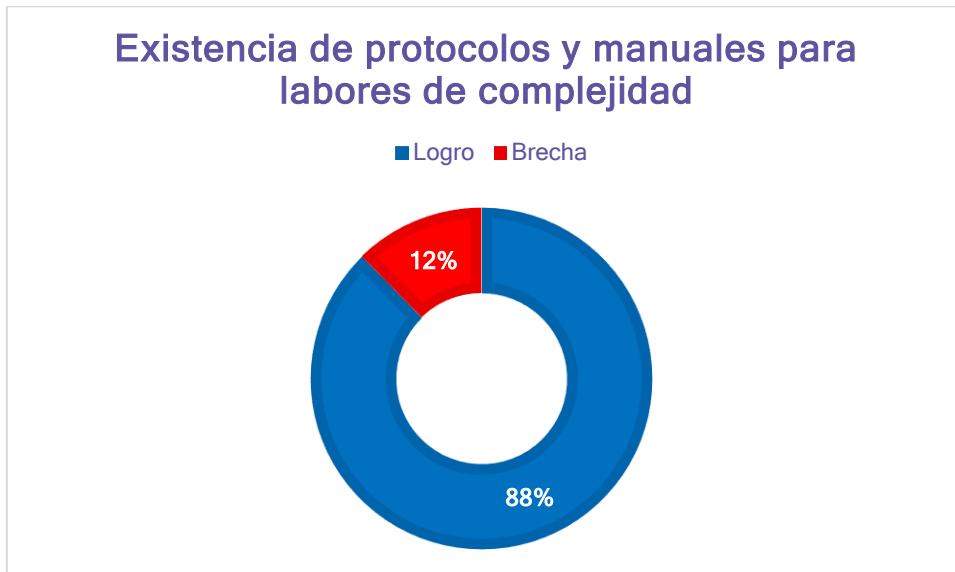
| Nº | Subdimensión | Logro | Brecha |
|----|--|-------|--------|
| 3 | Capacidad de talleres y lugares de trabajo | 94% | 6% |



| Nº | Subdimensión | Logro | Brecha |
|----|-------------------------------|-------|--------|
| 4 | Definición Puestos de Trabajo | 89% | 11% |

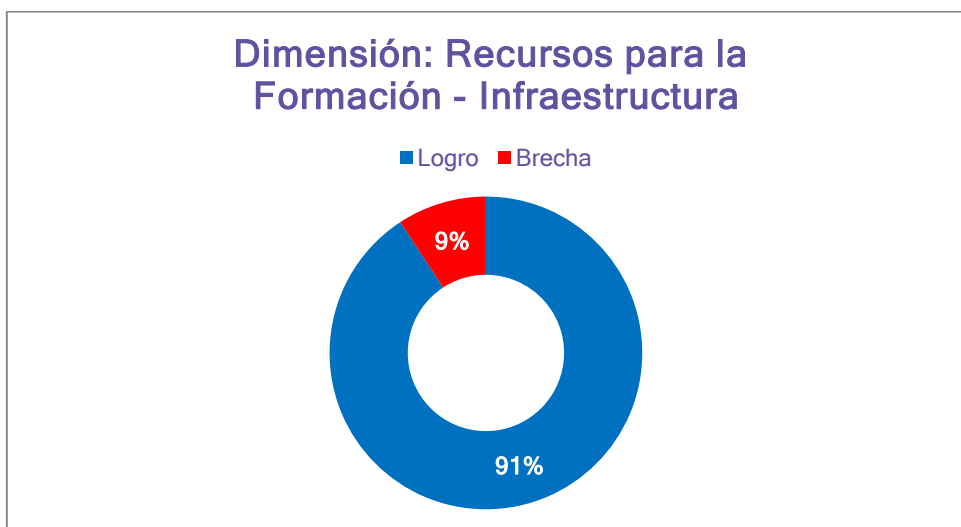


| Nº | Subdimensión | Logro | Brecha |
|----|--|-------|--------|
| 5 | Existencia de protocolos y manuales para labores de complejidad. | 88% | 12% |



Resultado Final Dimensión

Como resultado final podemos señalar que el nivel de logro alcanzado en promedio por las empresas en la Dimensión Recursos para la Formación - Infraestructura es de un 91%, encontrándose las empresas participantes en un rango sobre estándar en promedio, excediendo claramente con los requerimientos de infraestructura para desarrollar el Plan Piloto.



Perfil Dimensión Recursos Humanos - Organizacionales

Esta dimensión corresponde a la capacidad de la empresa para dar soporte a todos los requerimientos de recursos humanos, gestión y organizacionales requeridos al momento de implementar un sistema de formación. Particularmente, esta dimensión implica una doble tarea; i) dar soporte de recursos humanos a la implementación del programa formativo (seguimiento de aprendices, capacitación de maestros guías, relacionamiento con entidades formativas, gestión de contratos, etc.) y simultáneamente ii) contar con la capacidad en la organización para identificar como el programa de formación impacta en ella (capacidad para identificación de propias brechas de capital humano de sus trabajadores, establecer mediciones para la evaluación del programa, costos y beneficios, etc.).

Distribución de las empresas según Rango

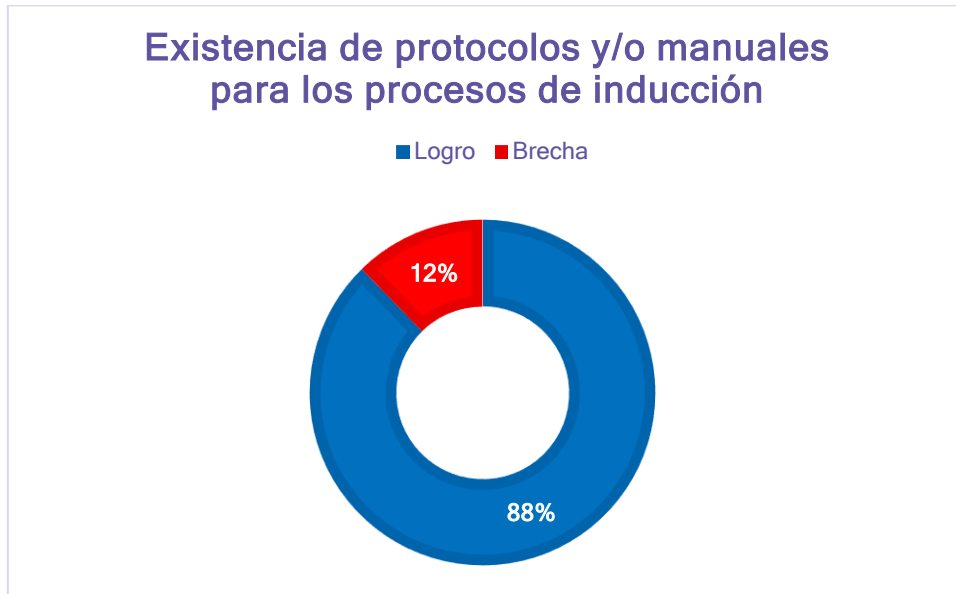
Al evaluar esta dimensión pudimos detectar que el 69% de las empresas en la Dimensión Recursos Humanos - Organizacionales se encuentra en el Rango Sobre estándar y el 31% está en el Rango: Apta en Estándar, con lo cual el 100% de ellas cumple con los requerimientos de recursos humanos para desarrollar el Proyecto de Aprendices



Gráfico 2: Distribución de las empresas según rango: Dimensión Recursos Humanos - Organizacionales

Análisis por Ítem

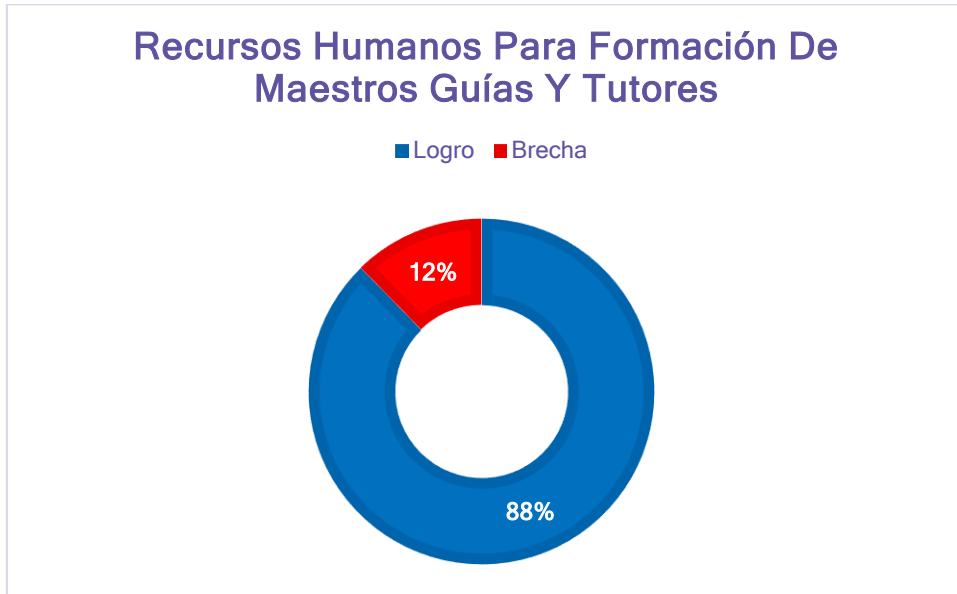
| Nº | Subdimensión | Logro | Brecha |
|----|--|-------|--------|
| 1 | Existencia de protocolos y/o manuales para los procesos de inducción | 88% | 12% |



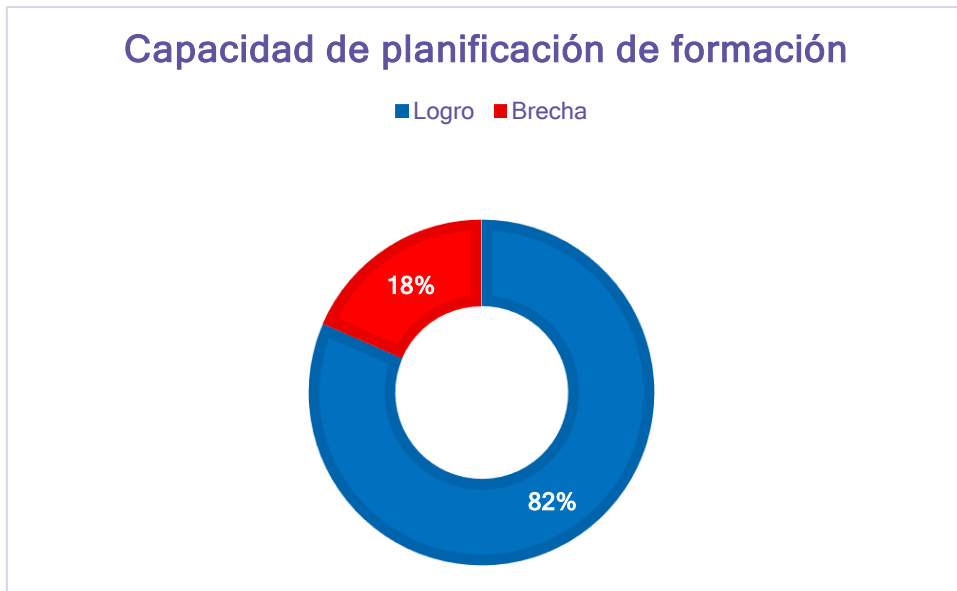
| Nº | Subdimensión | Logro | Brecha |
|----|--|-------|--------|
| 2 | Capacidad de gestión legal y administrativa. | 80% | 20% |



| Nº | Subdimensión | Logro | Brecha |
|----|---|-------|--------|
| 3 | Recursos humanos para formación de Maestros Guías y Tutores | 88% | 12% |



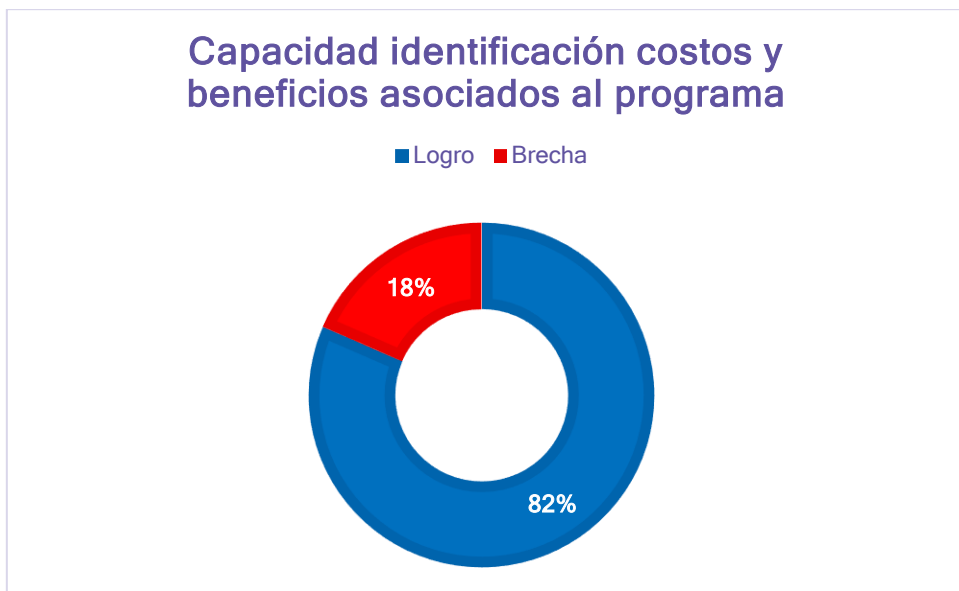
| Nº | Subdimensión | Logro | Brecha |
|----|---|-------|--------|
| 4 | Capacidad de planificación de formación | 82% | 18% |



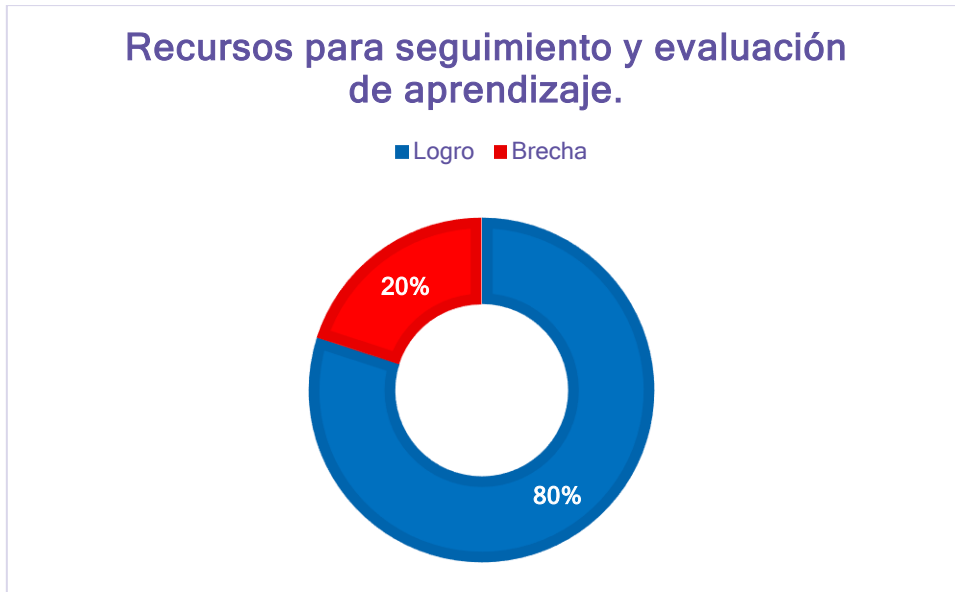
| Nº | Subdimensión | Logro | Brecha |
|----|---|-------|--------|
| 5 | Recursos para vinculación y establecimiento de estructuras de gobernanza. | 94% | 6% |



| Nº | Subdimensión | Logro | Brecha |
|----|--|-------|--------|
| 6 | Capacidad identificación costos y beneficios asociados al programa | 82% | 18% |

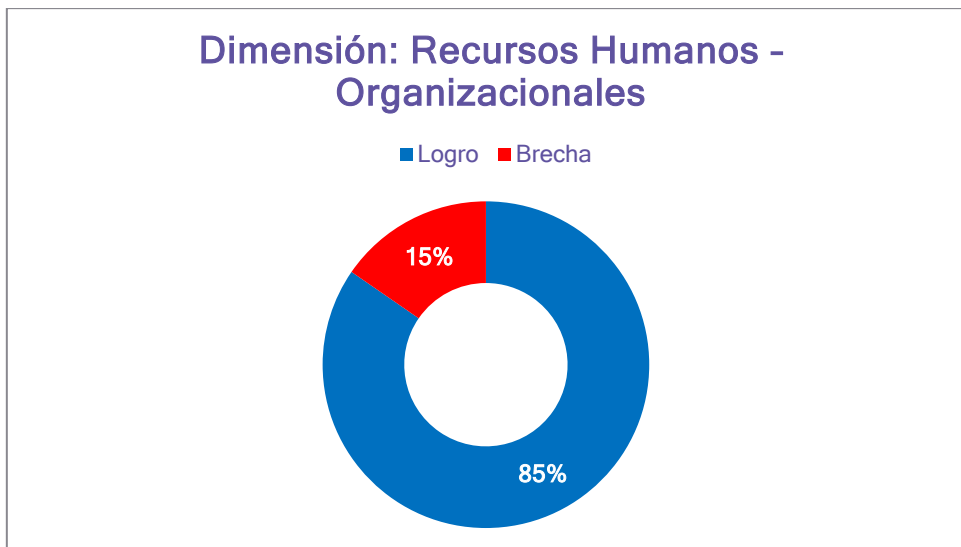


| Nº | Subdimensión | Logro | Brecha |
|----|--|-------|--------|
| 7 | Recursos para seguimiento y evaluación de aprendizaje. | 80% | 20% |



Resultado Final Dimensión

El nivel de logro alcanzado en promedio por las empresas en la Dimensión Recursos Humanos - Organizacionales es de un 85%, encontrándose las empresas participantes en condiciones de desarrollar el Plan Piloto. Destacando la importancia de la capacitación y certificación de los Maestros Guías que se constituyen en un factor crítico de éxito para la adecuada ejecución del programa.



Conclusión: Protocolo Perfil Empresa

Como resultado final de la observación realizada en el marco de “Protocolo Perfil Empresa” aplicado a las organizaciones participantes fue el siguiente:

Distribución de las empresas según Rango

El 77% de las empresas cumple con un Perfil en el Rango Sobre estándar y el 23% en el Rango: Apta en Estándar, con lo cual el 100% de ellas cumple con los requerimientos para desarrollar el Proyecto de Aprendices.

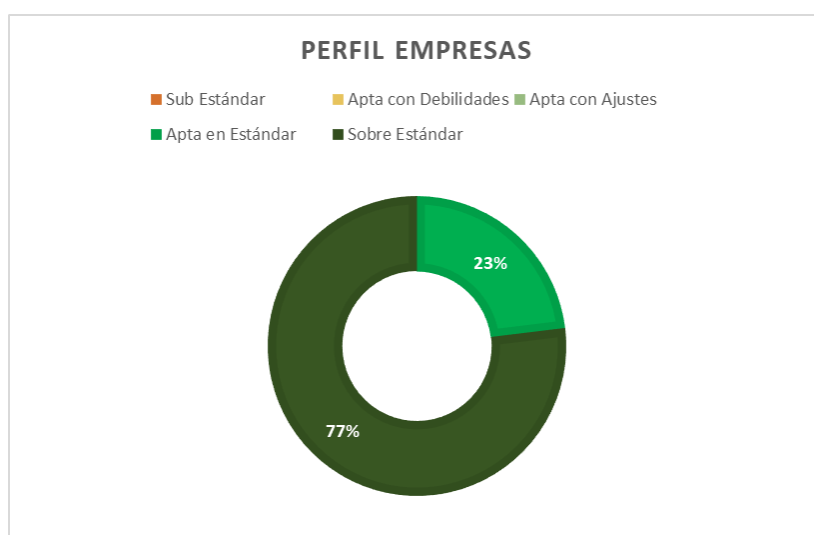
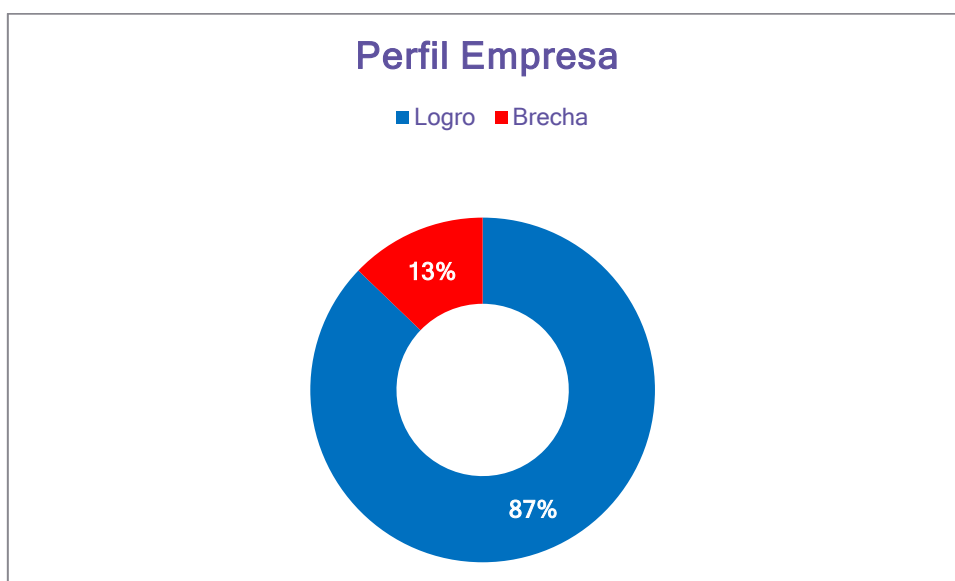


Gráfico 3: Distribución de las empresas según rango

Comentarios

- Las empresas participantes alcanzaron en promedio el 87% de nivel de logro, situándose en el rango sobre estándar, excediendo claramente con los requerimientos para desarrollar el Plan Piloto.
- Se destaca la “capacidad de talleres y lugares de trabajo” (94%) y los “recursos para vinculación y establecimiento de estructuras de gobernanza” (94%).

- El ítem con menor nivel de logro, pero dentro del Rango Apta en Estándar, fue “Recursos para seguimiento y evaluación de aprendizaje” (80%), esto se evidenció en algunas empresas la falta de instrumentos formales y sistemáticos para realizar un seguimiento y evaluaciones sumativas durante el tiempo que se encuentran los Aprendices en las estaciones de aprendizaje, sólo se detectaron instrumentos de evaluación y seguimiento al final de cada una de las estaciones de aprendizaje.



IMPORTANTE

Cabe destacar que las empresas que al término de la ejecución del Plan Piloto cumplan con los rangos de evaluación requeridos, y consecuentemente alcancen el nivel de “apta en estándar” serán certificadas como Empresas Formadoras en el marco del proyecto. Esta certificación es relevante a la hora de expresar el compromiso y competencia de la organización para poder llevar adelante programas de formación para aprendices en la empresa.

La misma hace patente el aporte de la organización a la empleabilidad de los jóvenes y el incremento de la productividad nacional.

3.2. Hallazgos primeras visita Maestro Guías

En el marco de las reuniones exploratorias realizadas a la totalidad de las empresas (13) pertenecientes al Plan Piloto, se desarrolló un proceso de observación por parte de los consultores, en el marco del protocolo de evaluación para: Maestros Guías en las Dimensiones: “Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación” y “Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación” a 100% de los Maestros Guías desempeñando el rol en tales organizaciones (29).² Restan aplicar las dimensiones “Factores de la Cultura Organizacional - Estructura de la Empresa para fomentar el Rol del Maestro Guía” y “Factores y expectativas sobre Costos/Beneficios y Vinculación” entre febrero y marzo del presente año.

| EMPRESA | VISITA | MODALIDAD | MAESTRO GUÍA | Nº VISITAS |
|----------------|------------|------------|---|------------|
| AMCS | 02.12.2020 | Presencial | Pastor Chirinos, Alfredo Olmos | 1 |
| ARAUCO | 12.01.2021 | Online | José Oviedo, Sonia Durán, Luís Baeza, Marcelo Araneda, Patricio Jofré, Juan Carlos Flores | 1 |
| BOSCH REXROTH | 15.12.2020 | Presencial | Felipe Robles | 1 |
| CASA DE MONEDA | 10.12.2020 | Presencial | José Aguirre, Juan Carlos Aránguiz | 1 |
| | 17.12.2020 | | César Ugalde, Ricardo Urrea | 2 |
| CORMECÁNICA | 01.12.2020 | Presencial | Gonzalo Muñoz | 1 |
| ELECMETAL | 29.12.2020 | Online | Cristian Moreno | 1 |
| FERAM | 17.11.2020 | Presencial | Miguel Basten | 1 |
| GEOBRUGG | 17.11.2020 | Online | Eduardo Hyatt | 1 |
| LIEBEHR | 04.01.2021 | Presencial | José Rivadeneira, Isaac Leyton | 1 |
| RHONA | 04.11.2020 | Presencial | Miguel Saa, Patricio Rojas, | 1 |
| | 02.12.2020 | Presencial | Víctor Aguayo, José Armijo, David Román | 2 |
| RIVET | 10.11.2020 | Presencial | Ernesto Gómez | 1 |
| SERMMIN | 03.11.2020 | Presencial | Fernando Espinoza, Marco | 1 |
| | 17.11.2020 | Presencial | Pávez | 2 |
| TECNORED | 04.11.2020 | Presencial | Javier Valenzuela, Juan Vargas | 1 |
| | 16.12.2020 | Online | | 2 |

Tabla 4: Listado de Empresas con sus Maestros Guías evaluados

Durante las visitas se levantó información relacionada con el desempeño de los Maestros Guías relacionado con la elaboración y actualización del Plan de Rotación, su instalación y estado de avance de los aprendices, incluyendo las actividades de inducción, formación, seguimiento y evaluación realizados por el Maestro Guía o por los Tutores asignados.

² Cabe destacar que no todos los maestros guías capacitados y certificados están ejerciendo su rol, fundamentalmente por disponibilidad de tiempo dadas las funciones que cumplen en la organización, lo que constituye un elemento relevante a tomar en cuenta a la hora de seleccionar los postulantes a convertirse en maestros guías de las empresas.

Especial importancia, como ya se ha dicho, adquirieron los temas vinculados con aspectos socio conductuales y actitudinales de los aprendices a su cargo, así como lo relativo a la evaluación de los aprendizajes, donde pese a existir dispares prácticas se manifiesta la necesidad de perfeccionar los procesos de evaluación durante el proceso de tránsito por el plan de rotación y estaciones de aprendizaje.

Durante la realización de las Reuniones no se detectaron dificultades para la elaboración de las entrevistas con los Maestros Guías. No obstante, existieron en algunos casos dificultades de agenda, para la asistencia de la totalidad de los Maestros Guías, de tiempo disponible durante las reuniones, debido a la diversidad de los temas a tratar en cada una de ellas, principalmente en donde se realizaron a través de videoconferencias, producto de las limitaciones de movilidad por la pandemia.

En general los Maestros Guías destacan el apoyo constante que reciben del equipo CAMCHAL, ya sea en los procesos administrativos, como en las herramientas entregadas en el curso de Maestros Guías, lo cual ordena y facilita la comprensión de los instrumentos que deben aplicar para asegurar el proceso de formativo de los aprendices.

Entre las actividades evaluativas destacaron la identificación de acciones de mejora en el proceso que el Aprendiz se encuentra involucrado y su posterior presentación a las jefaturas y Maestros Guías acerca de lo aprendido. Este tipo de actividades no solo tienen una finalidad formativa técnica, sino que además propicia el desarrollo de competencias transversales para la empleabilidad. Por ejemplo: Comunicación, Resolución de Problemas, Iniciativa y Aprendizaje Permanente (Chilevalora, 2016), a las que suman otras competencias transversales, como, por ejemplo, en el caso de ARAUCO: *“fortalecer el carácter de los aprendices para que sepan sobreponerse a las dificultades”* que podríamos asimilar al concepto de resiliencia.

También se levantó información sobre los principales factores obstaculizadores del proceso de ejecución del Plan Piloto, relativos al ámbito de los Maestros Guías, en donde se pueden distinguir dos ámbitos:

Dificultades asociadas a los procesos administrativos - productivos:

Este ámbito lo asociamos a todos aquellos factores y/o actividades involucradas en los procesos administrativos - productivos entre los actores claves Empresa - Maestro Guía que provocaron algún retraso o dificultad en esta etapa del proceso.

En este ámbito los Maestros Guías destacaron:

- Desconocimiento en la práctica cotidiana de la totalidad de obligaciones que implica el rol de Maestro Guía y los requerimientos de tiempo que ello implica habida consideración que este rol no es exclusivo (salvo el caso de la empresa Cormecánica) y debe conciliarse con sus otros roles al interior de la organización
- Dificultad para lograr el cumplimiento de los Planes de Rotación en el paradigma tradicional de tipo lineal, debido a las características productivas de la empresa y a las oportunidades de aprendizaje no programadas que deben aprovecharse

Por ejemplo, en el sector manufacturero, se ha podido constatar que existen empresas de tipo fábrica que tienen procesos continuos, donde en general todo obedece a una programación de mediano o largo plazo y las actividades son bastante previsibles, lo que facilita el cumplimiento de un plan de rotación lineal.

Por otra parte, existen muchas empresas de tipo maestranza, donde el tipo de proceso está determinado por el proyecto solicitado, de tal forma, que los planes de rotación deben adecuarse a la realidad productiva de la empresa. Asimismo, en ambos tipos de empresas, se producen determinadas coyunturas, como, por ejemplo, paradas de planta, mantenimientos no programados, etc. que es óptimo poder aprovechar para el aprendizaje de los aprendices.

Lo anterior, queda reflejado en lo que señaló el gerente de producción de una de las empresas participantes en el piloto:

“falló el compresor y pese a que no correspondía al plan de rotación en ese momento, incorporamos al aprendiz en su reparación ya que es una oportunidad de oro para su aprendizaje”.

Dificultades asociadas al Perfil de los aprendices:

Este ámbito lo asociamos a todos aquellos factores relacionados con el Perfil de los aprendices contratados por las empresas participantes en el Plan Piloto que provocaron algún retraso o dificultad en esta etapa del proceso.

En este ámbito los Maestros Guías destacaron:

- Debilidades socio conductuales manifestadas por los aprendices en su desempeño en la empresa, lo cual dificulta la instrucción y cumplimiento de los planes de rotación, y con ello la continuidad de los candidatos en la empresa y la consiguiente necesidad de que los MG asuman un rol de orientación, contención y motivación
- Desconocimiento de los aprendices de las responsabilidades propias del sector productivo, y diferenciarlas de las propias de la vida escolar

No se considera entre las dificultades, las debilidades de formación técnica de los aprendices, ya que los maestros guías señalan que:

- *“Aún, cuando es deseable que los aprendices tengan un buen dominio técnico, esa formación la podemos suplir en la empresa, pero lo que nos causa mayores dificultades es la conducta de los aprendices y sus hábitos, fundamentalmente asociados a cumplimiento de horarios, asistencia, etc.”*
- *“Ya van dos ocasiones en que el aprendiz falta sin aviso, le tenemos aprecio y tiene condiciones técnicas, pero esta situación tiene que resolverse, ya que no sabemos si contamos con él o no”*

Análisis Protocolo de Evaluación Maestro Guías

Durante las visitas en terreno se realizó la observación correspondiente al protocolo de evaluación Maestros Guías (Anexo 3) al 100% de los Maestros Guías presentes en las visitas de acompañamiento, obteniendo los siguientes resultados.

Dimensión: Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación

Corresponde a las competencias del Maestro Guía para elaborar el Plan de Rotación y los recursos disponibles en la empresa para asegurar un proceso adecuado de formación en el puesto de trabajo, que incluye aspectos organizacionales como el compromiso de la dirección para considerar el Plan de Rotación a sus procesos productivos.

Distribución de las empresas según Rango

Al evaluar esta dimensión pudimos detectar que el 86% de los Maestros Guías en la Dimensión Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación se encuentra en el Rango Sobre estándar y el 14% está en el Rango: Apta en Estándar, con lo cual el 100% de ellos cumple con los factores necesarios para dar cumplimiento al Plan de Rotación.

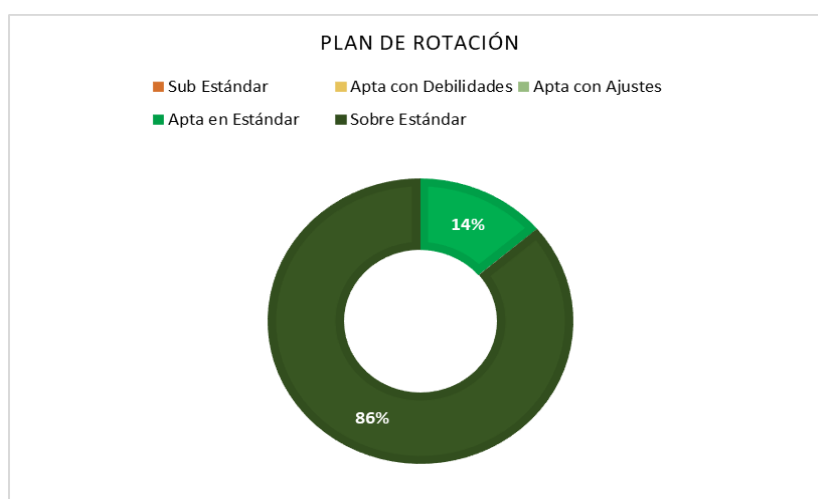
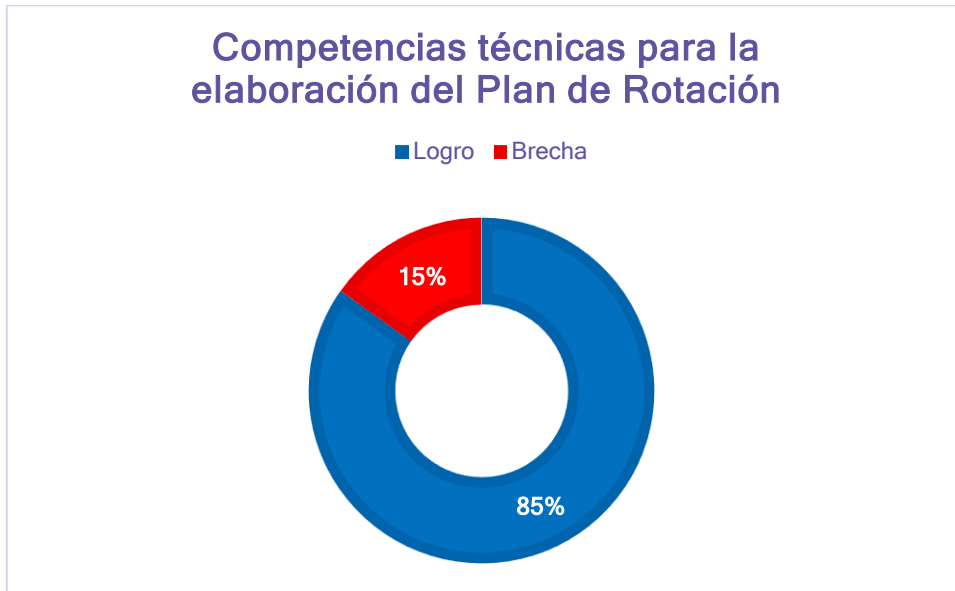


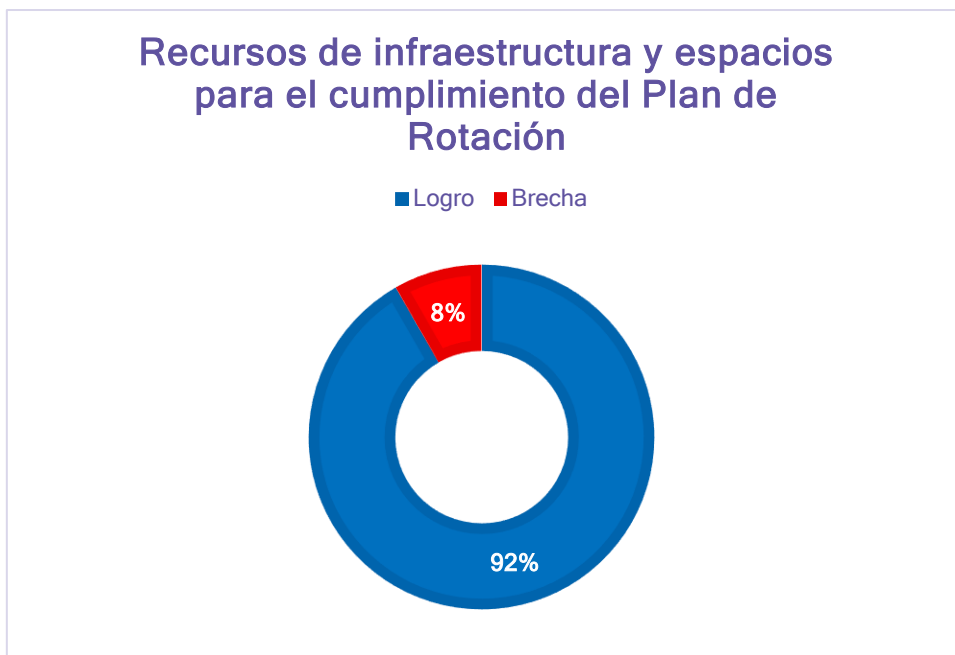
Gráfico 4: Distribución de los Maestros Guías según rango: Dimensión Plan de Rotación

Análisis por Ítem

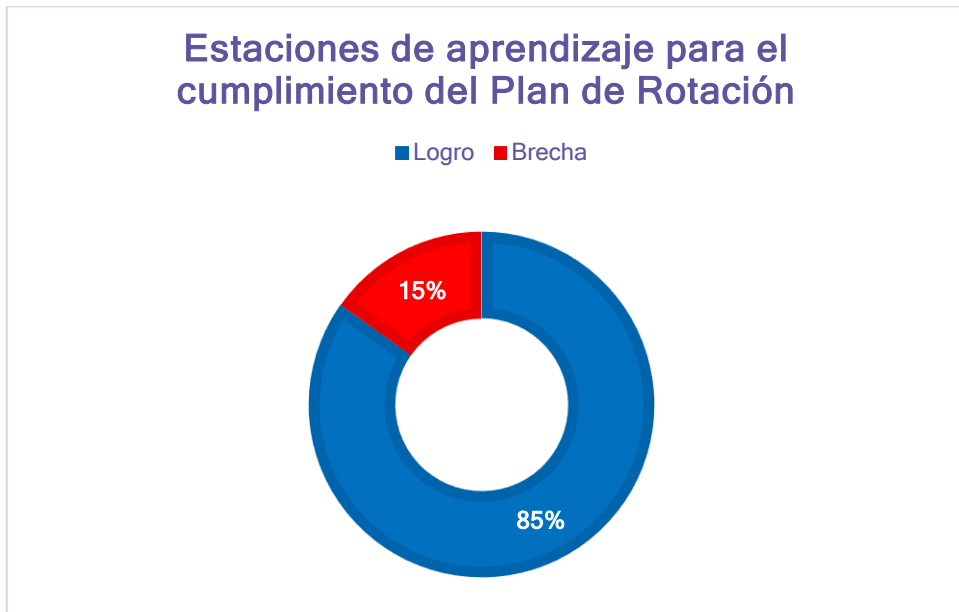
| Nº | Subdimensión | Logro | Brecha |
|----|---|-------|--------|
| 1 | Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Rotación. | 85% | 15% |



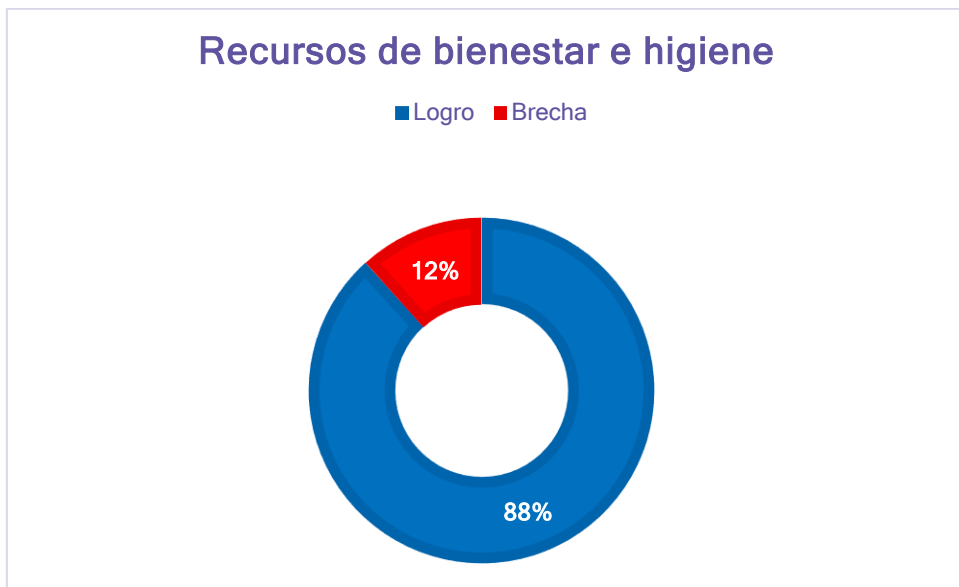
| Nº | Subdimensión | Logro | Brecha |
|----|--|-------|--------|
| 2 | Recursos de Infraestructura y espacios para el cumplimiento del Plan de Rotación | 92% | 8% |



| Nº | Subdimensión | Logro | Brecha |
|----|---|-------|--------|
| 3 | Estaciones de Aprendizaje para el cumplimiento del Plan de Rotación | 85% | 15% |



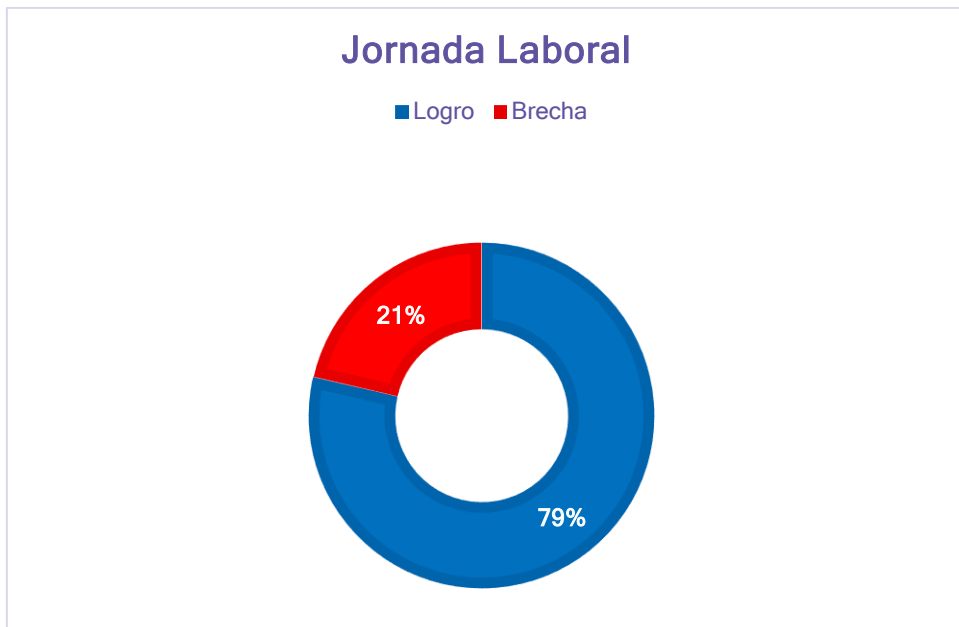
| Nº | Subdimensión | Logro | Brecha |
|----|---------------------------------|-------|--------|
| 4 | Recursos de Bienestar e Higiene | 88% | 12% |



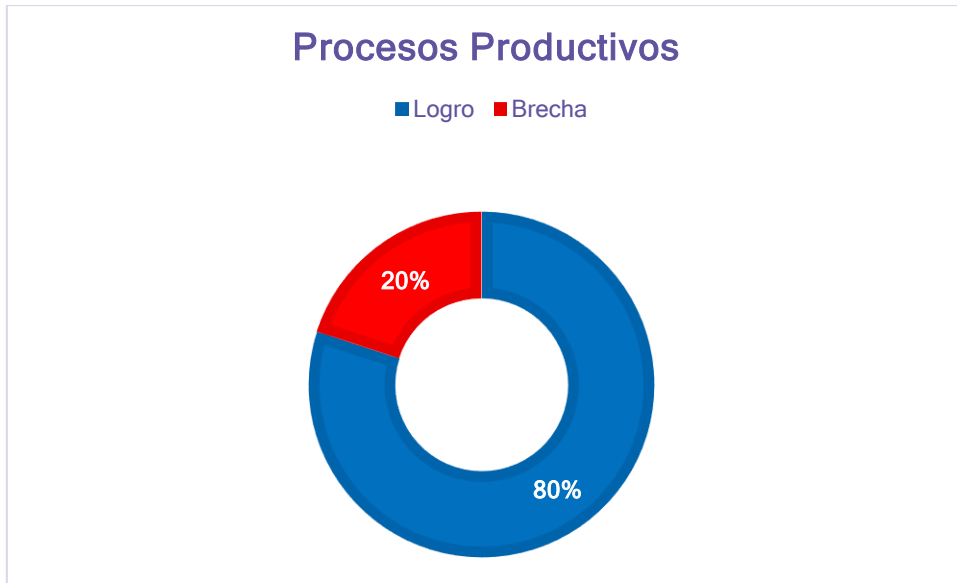
| Nº | Subdimensión | Logro | Brecha |
|----|----------------------------------|-------|--------|
| 5 | Condiciones de seguridad laboral | 87% | 13% |



| Nº | Subdimensión | Logro | Brecha |
|----|-----------------|-------|--------|
| 6 | Jornada Laboral | 79% | 21% |



| Nº | Subdimensión | Logro | Brecha |
|----|----------------------|-------|--------|
| 7 | Procesos Productivos | 80% | 20% |



| Nº | Subdimensión | Logro | Brecha |
|----|---------------------------|-------|--------|
| 8 | Estructura organizacional | 81% | 19% |

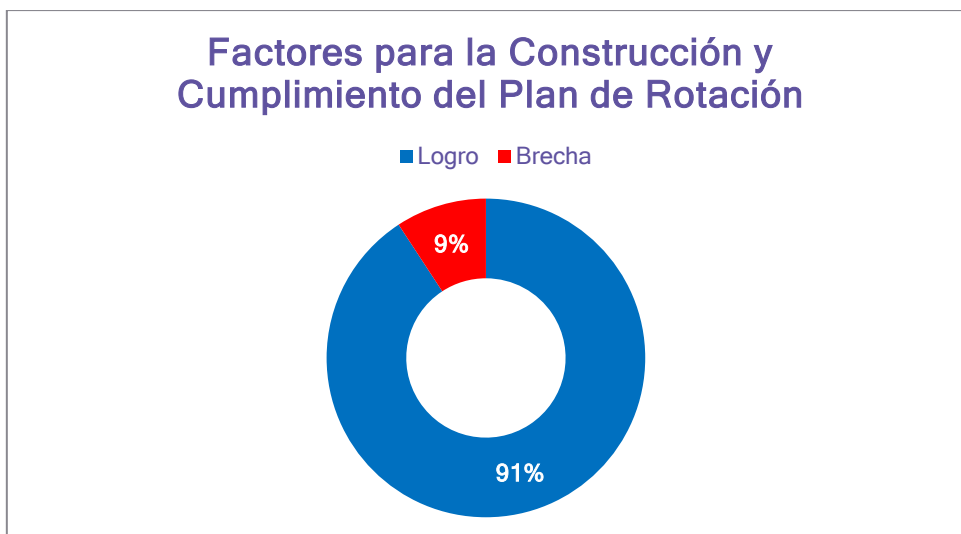


| Nº | Subdimensión | Logro | Brecha |
|----|----------------------------|-------|--------|
| 9 | Compromiso de la Dirección | 97% | 3% |



Resultado Final Dimensión

Como resultado final podemos señalar que el nivel de logro alcanzado en promedio por los Maestros Guías en la Dimensión Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación es de un 91%, encontrándose los Maestros Guías de las empresas participantes en un rango sobre estándar en promedio, excediendo claramente con los requerimientos necesarios para el cumplimiento del Plan de Rotación del Plan Piloto.



Dimensión: Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación

Esta dimensión corresponde a las competencias del Maestro Guía para dar cumplimiento al Plan de Formación, incluyendo la factibilidad y pertinencia técnica ya sea para implementarlo al interior de la organización o a través de la contratación de un Organismo Técnico de Capacitación.

Distribución de las empresas según Rango

Al evaluar esta dimensión pudimos detectar que el 79% de los Maestros Guías en la Dimensión Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación se encuentra en el Rango Sobre estándar, el 14% está en el Rango: Apta en Estándar, con lo cual el 93% de ellos cumple con los factores necesarios para dar cumplimiento al Plan de Formación. Sin embargo, existe un 7% en el Rango: Apta con Ajustes, que corresponde a 2 Maestros Guías de distintas empresas postulantes, en ambos casos la evaluación más baja se relaciona a la falta de disponibilidad de tiempo y de proactividad para dedicarle al proyecto.

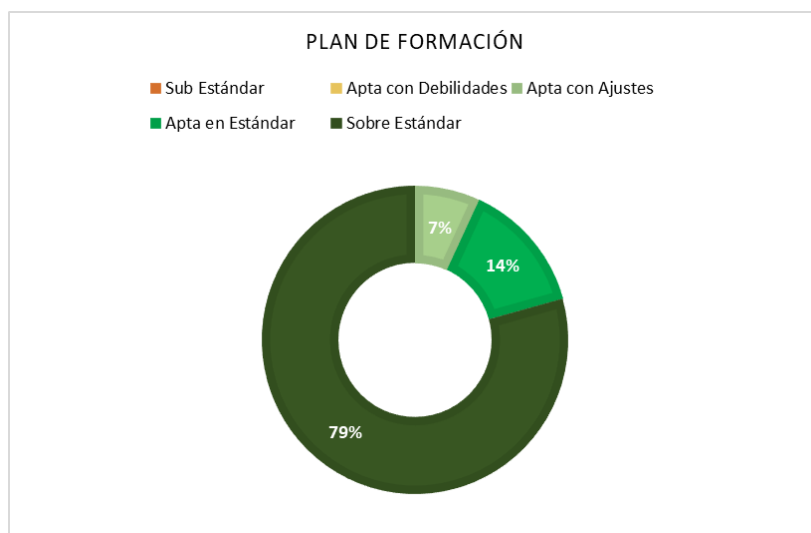
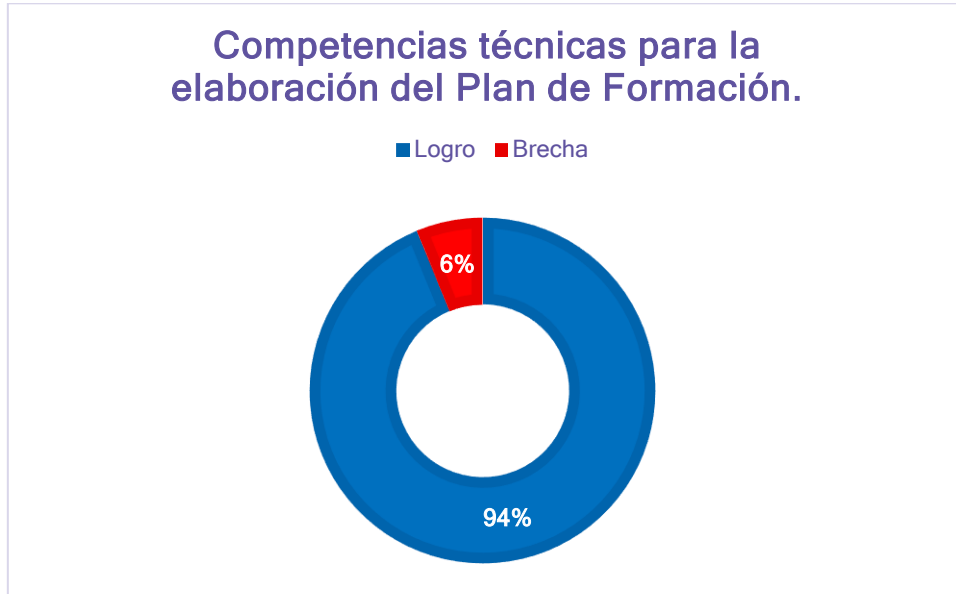


Gráfico 5: Distribución de los Maestros Guías según rango: Plan de Formación

Análisis por Ítem

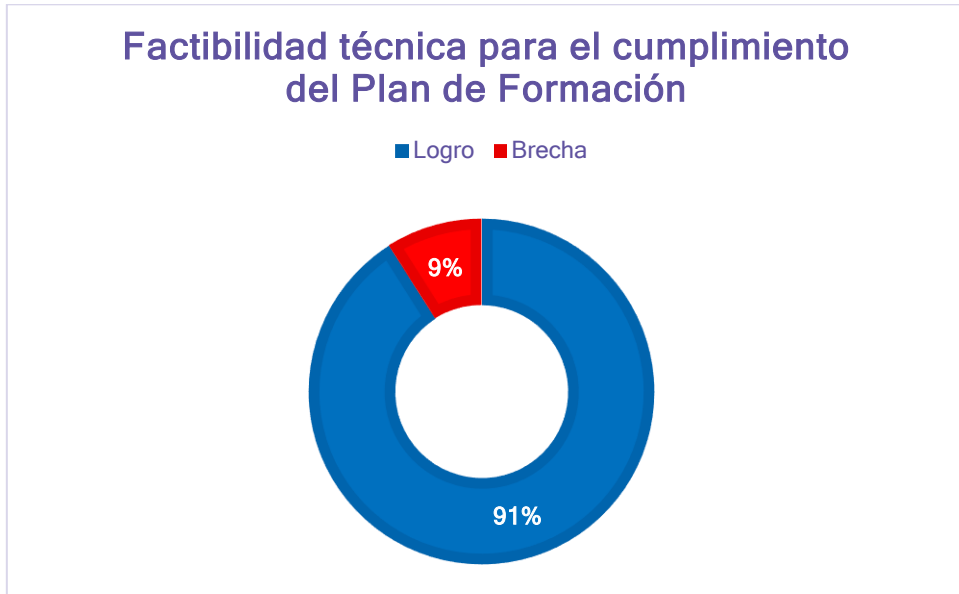
| Nº | Subdimensión | Logro | Brecha |
|----|---|-------|--------|
| 1 | Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Formación | 94% | 6% |



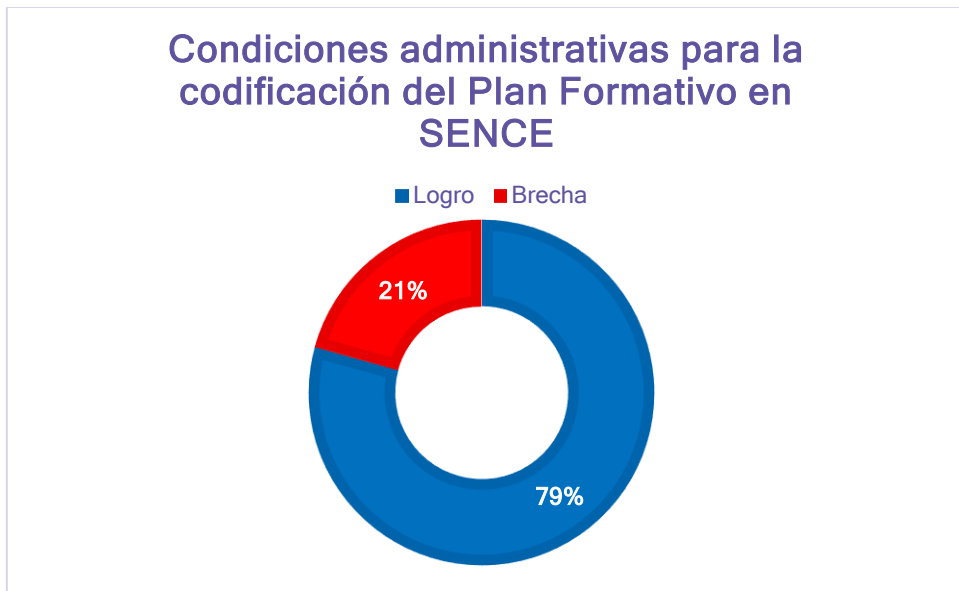
| Nº | Subdimensión | Logro | Brecha |
|----|--------------------|-------|--------|
| 2 | Dedicación Horaria | 74% | 26% |



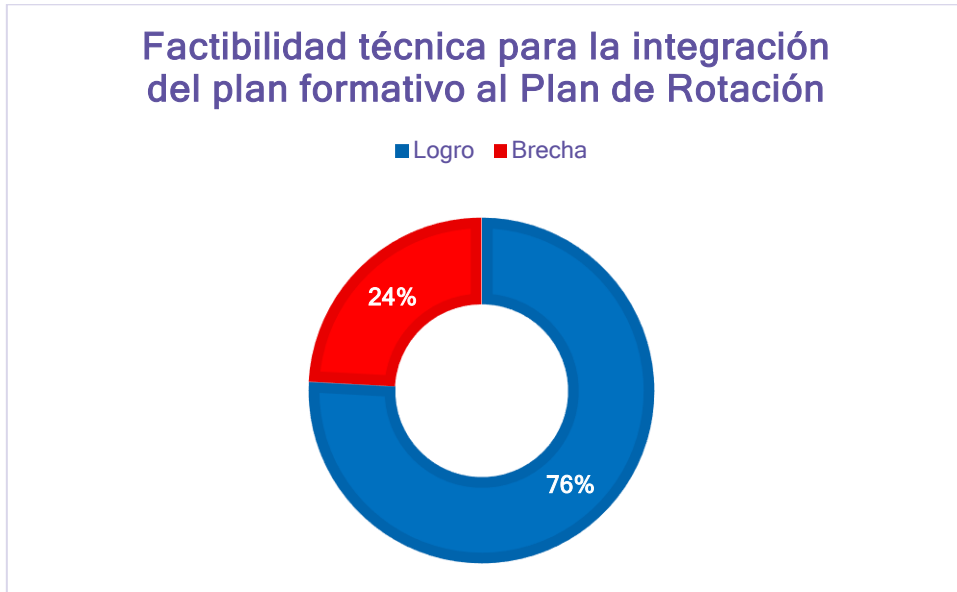
| Nº | Subdimensión | Logro | Brecha |
|----|---|-------|--------|
| 3 | Factibilidad Técnica para el cumplimiento del Plan de Formación | 91% | 9% |



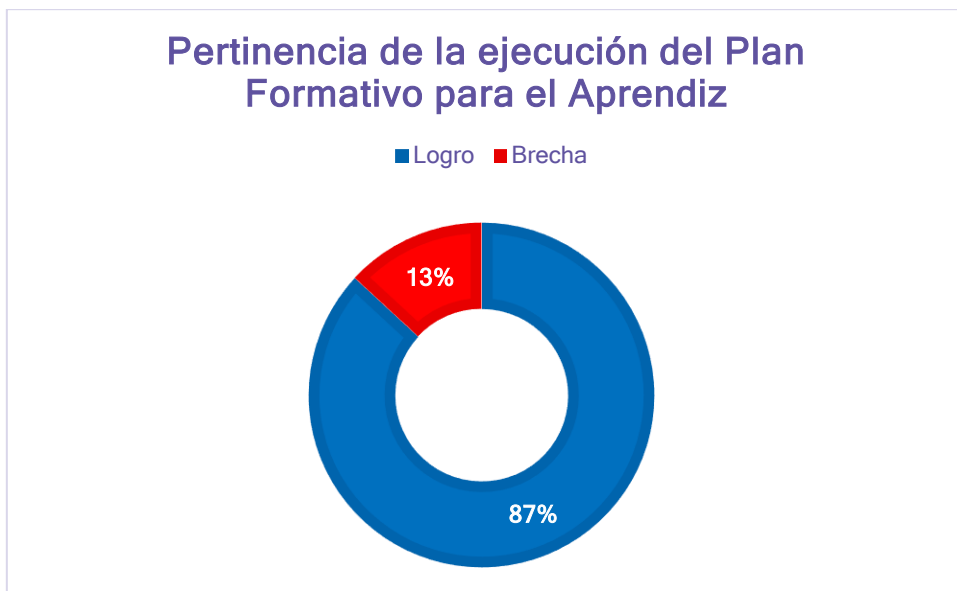
| Nº | Subdimensión | Logro | Brecha |
|----|--|-------|--------|
| 4 | Condiciones Administrativas para la codificación del Plan Formativo en Sence | 79% | 21% |



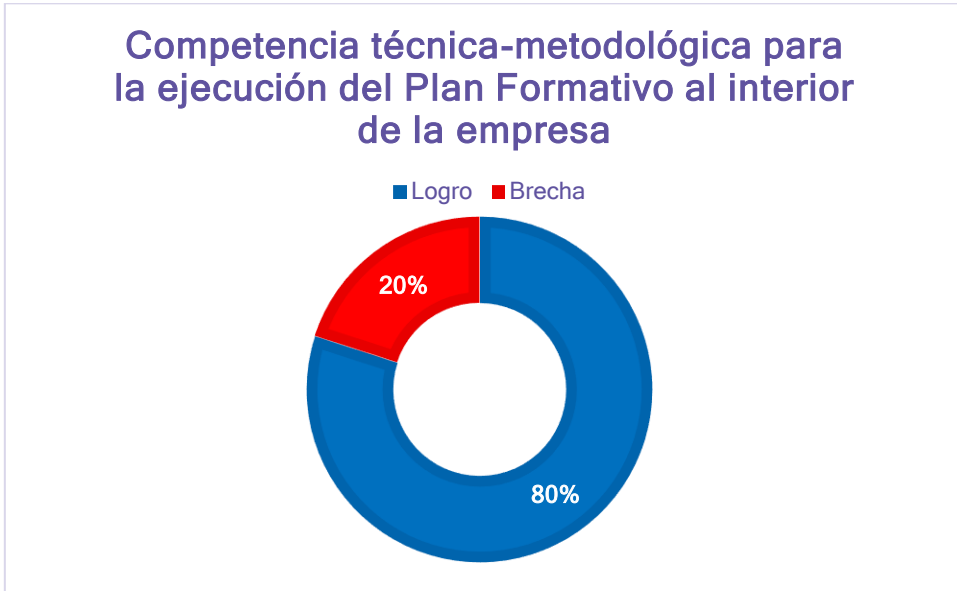
| Nº | Subdimensión | Logro | Brecha |
|----|---|-------|--------|
| 5 | Factibilidad Técnica para la integración del Plan Formativo al Plan de Rotación | 76% | 24% |



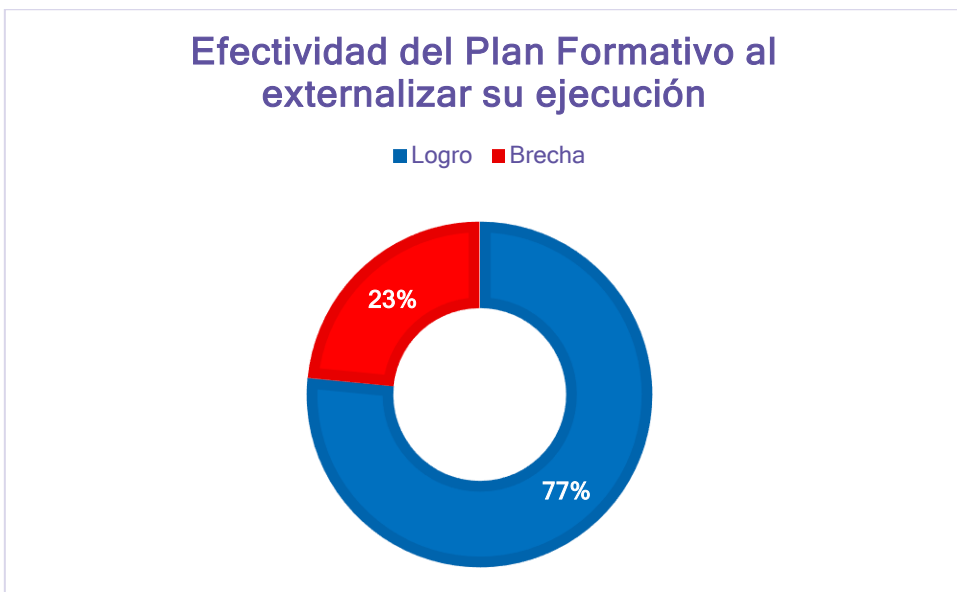
| Nº | Subdimensión | Logro | Brecha |
|----|---|-------|--------|
| 6 | Pertinencia de la ejecución del Plan Formativo para el Aprendiz | 87% | 13% |



| Nº | Subdimensión | Logro | Brecha |
|----|--|-------|--------|
| 7 | Competencia Técnica-Methodológica para la ejecución del Plan Formativo al interior de la empresa | 80% | 20% |

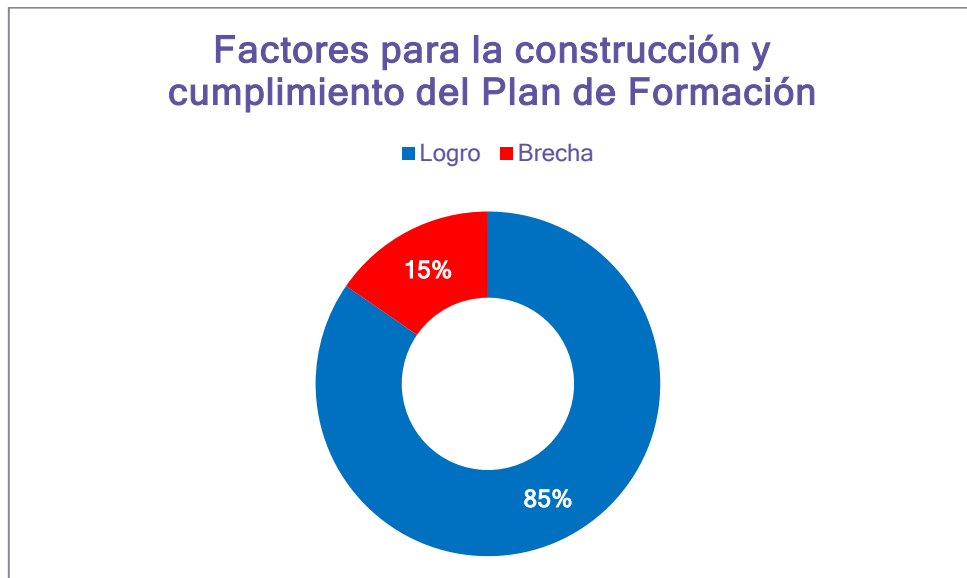


| Nº | Subdimensión | Logro | Brecha |
|----|---|-------|--------|
| 8 | Efectividad del Plan Formativo al externalizar su ejecución | 77% | 23% |



Resultado Final Dimensión

Como resultado final podemos señalar que el nivel de logro alcanzado en promedio por los Maestros Guías en la Dimensión Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación es de un 85%, encontrándose los Maestros Guías de las empresas participantes en un rango sobre estándar en promedio, excediendo con los requerimientos necesarios para el cumplimiento del Plan de Formación del Plan Piloto.



Conclusión: Protocolo de evaluación Maestros Guías

Como resultado final de la observación realizada en el marco del protocolo Evaluación Maestros Guías aplicado al 100% de los Maestros Guías de las empresas participantes en el Plan Piloto, se obtuvo la siguiente información:

Distribución de las empresas según Rango

El 79% de los Maestros Guías cumple con un Perfil en el Rango Sobre estándar y el 21% en el Rango: Apta en Estándar, con lo cual el 100% de ellos cumple con los requerimientos para desarrollar el Plan de Rotación y el Plan Formativo del Proyecto de Aprendices.

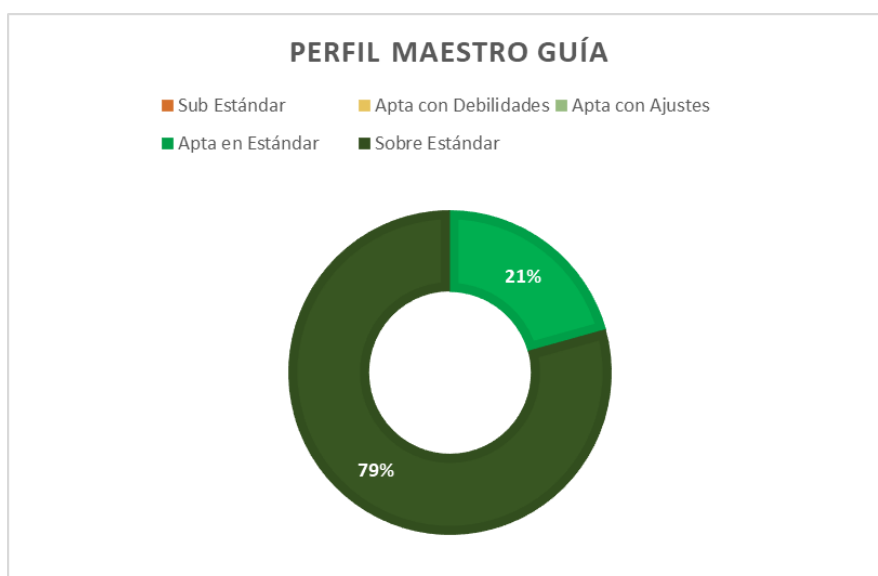
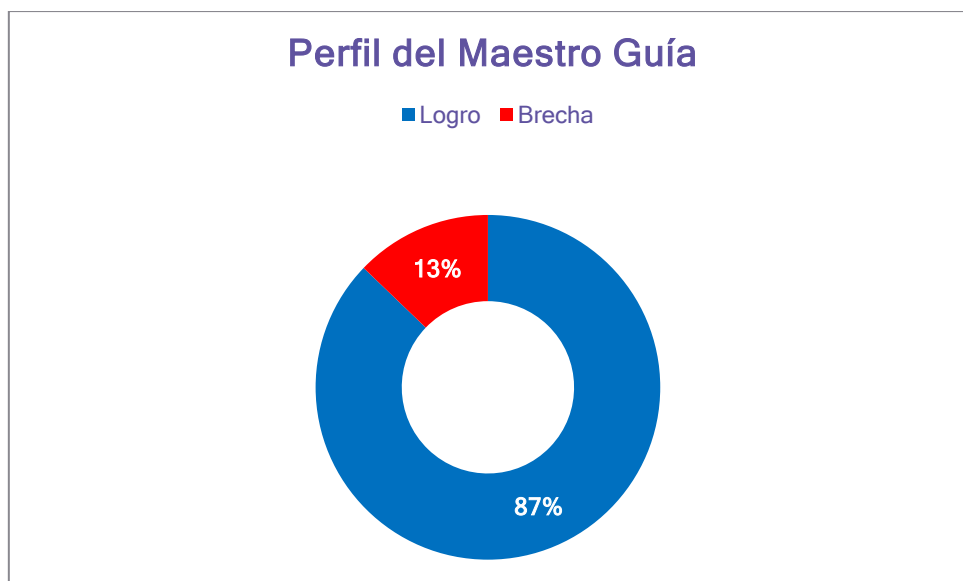


Gráfico 6: Distribución de los Maestros Guías según rango

Los Maestros Guías de las empresas participantes alcanzaron en promedio el 87% de nivel de logro, situándose en el rango sobre estándar, excediendo con los requerimientos para construir y dar cumplimiento al Plan de Rotación y Plan de Formación del Plan Piloto. Se destaca el Compromiso de la Dirección para disponer de los recursos e infraestructura necesarios para la implementación de los Planes de Rotación y las competencias técnicas de los Maestros Guías para elaborar el Plan de Formación.

Sin embargo, los ítem con menor nivel de logro alcanzado por los Maestros Guías, es la dedicación horaria dispuesta dentro de su jornada laboral para llevar a cabo el Plan de Formación, al igual que la factibilidad técnica para su integración con el Plan de Rotación, esto puede ser consecuencia del tipo de proceso productivo que realizan las empresas, en donde detectamos que aquellas que son catalogadas como Maestranza, no pueden asegurar la secuencia de los Planes de Rotación planificados, a diferencia de aquellas que son definidas como Fabricas, pueden asegurar la continuidad de los procesos productivos y la secuencia de los Planes de Rotación.



4. Aprendices

Para el levantamiento de información de los Aprendices en cada una de las empresas participantes del Plan Piloto, se realizaron entrevistas exploratorias y visitas en los puestos de trabajo. Sin embargo, no se pudo realizar en todas las empresas visitas, debido principalmente a la ausencia de los Aprendices por no coincidir con sus turnos, licencia médica y/o falta de tiempo destinada a la visita.

| EMPRESA | VISITA | MODALIDAD | APRENDICES | Nº VISITAS |
|----------------|------------|------------|---|------------|
| AMCS | 02.12.2020 | Presencial | Juan Varela | 1 |
| ARAUCO | 12.01.2021 | Online | Camila Acuña, María Briones, Cristian Valderrama y Kevin Gutiérrez | 1 |
| BOSCH REXROTH | 15.12.2020 | Presencial | Felipe Helal | 1 |
| CASA DE MONEDA | 10.12.2020 | Presencial | Moisés Llanquileo, Francisco Fernández | 1 |
| | 17.12.2020 | | Joel Morales, Benjamín Morales | 2 |
| CORMECÁNICA | 01.12.2020 | Presencial | Neil González Urtubia - Andy Díaz Venegas - Manuel Rubilar Vergara - Marcelo Reyes Guajardo - Matías Tobar Fernández | 1 |
| ELECMETAL | 29.12.2020 | Online | No se realizaron entrevistas | 1 |
| FERAM | 17.11.2020 | Presencial | Miguel Torres | 1 |
| GEOBRUGG | 17.11.2020 | Online | No se realizaron entrevistas | 1 |
| LIEBEHR | 04.01.2021 | Presencial | No se realizaron entrevistas | 1 |
| RHONA | 04.11.2020 | Presencial | (Mecánica Industrial) Felipe Severin, Sebastian Fuentes, Matias Pacheco. Mauricio Guzmán, Joaquin Quiñones, Maximiliano Negron, Alexander Vivanco, Francisco Figueroa, (Construcciones Metálicas) Alberto Maldonado, Alexander Álvarez. | 1 |
| | 02.12.2020 | Presencial | | 2 |
| RIVET | 10.11.2020 | Presencial | Matias Chagray, Cristofer Muñoz | 1 |
| SERMMIN | 03.11.2020 | Presencial | Anais Muñoz, Jonatan Parra, | 1 |
| | 17.11.2020 | Presencial | Brandón Marín | 2 |
| TECNORED | 04.11.2020 | Presencial | No se realizaron entrevistas | 1 |
| | 16.12.2020 | Online | | 2 |

Tabla 5: Listado de Empresas y sus Aprendices entrevistados

4.1. Hallazgos Aprendices

Durante las entrevistas con los Aprendices ellos destacaron el compromiso mostrado por las empresas en su proceso formativo, el cual lo evidencian en el buen clima laboral, las actividades de inducción, acompañamiento y orientación que los Maestros Guías y/o Tutores entregan diariamente en las estaciones de aprendizaje. También, manifiestan un alto grado de motivación y satisfacción por el proceso y los beneficios que ha sido para su formación y proyección laboral el programa, señalando que su interés es permanecer en las empresas posterior a la finalización del proyecto.

Cabe mencionar que existen casos de aprendices que tras haber concluido su educación media técnico profesional, se encuentran cursando estudios profesionales de la especialidad y, aun así, destacan la importancia de la formación práctica que están recibiendo en el programa, ya que en sus actuales instituciones de educación superior técnico profesional la formación que reciben no alcanza los niveles de aplicación que se dan en el programa FPT.

Entre las actividades realizadas en este periodo a los Aprendices, se organizaron 7 Charlas con el objetivo de entregar los conocimientos sobre sus opciones en trayectorias formativas y laborales, junto con la importancia de las habilidades dentro del trabajo.

Al levantar información sobre los principales factores obstaculizadores del proceso de ejecución del Plan Piloto, relativos al ámbito de los Aprendices en su relación con los Maestros Guías, Tutores y/o empresa, ellos manifestaron que no existen y que solo hay aspectos positivos por los diferentes actores.

Sin embargo, al consultar por los problemas socio conductuales que pudieran existir, por ejemplo: ausencias, falta de compromiso, motivación y/o actitud hacia el trabajo, mencionan que por parte de ellos eso no existe, y han sido sus compañeros que han cometido alguna falta.

A continuación, se representa el estado actual de los aprendices activos en el plan piloto del proyecto aprendices.

| DISTRIBUCIÓN APRENDICES / ESPECIALIDAD | |
|---|-----------|
| N° TOTAL | 61 |
| ESPECIALIDAD MECÁNICA INDUSTRIAL | 23 |
| ESPECIALIDAD ELECTRICIDAD | 14 |
| ESPECIALIDAD CONSTRUCCIONES METÁLICAS | 6 |
| ESPECIALIDAD ELECTROMECAÁNICA | 1 |
| ESPECIALIDAD ELECTRONICA | 3 |
| ESPECIALIDAD ADMINISTRACIÓN | 4 |
| ESPECIALIDAD ADMINISTRACIÓN LOGÍSTICA | 5 |
| ESPECIALIDAD TÉCNICOS GRÁFICOS | 5 |

Tabla 6: Listado de Aprendices Activos en el plan Piloto

| PARTICIPACIÓN DE APRENDICES EN PROGRAMA | |
|--|-----------|
| ACTIVOS | 61 |
| INACTIVOS | 4 |
| RENUNCIAS JUSTIFICADAS | 4 |
| RENUNCIAS NO JUSTIFICADAS | 1 |
| DESPIDOS | 1 |

Tabla 7: Listado de Participación de Aprendices

| DISTRIBUCIÓN APRENDICES / REGIÓN | |
|---|-----------|
| II | 12 |
| V | 20 |
| RM | 19 |
| VI | 4 |
| VIII | 6 |

Tabla 8: Distribución de Aprendices por Región

| DISTRIBUCIÓN APRENDICES / CAPACITACIÓN | | |
|---|--|-----------|
| MODALIDAD | PLAN FORMATIVO | N° |
| OTEC USACH | MANTENIMIENTO ELECTROMECAÁNICO | 19 |
| OTEC USACH | MAQUINARIAS CNC | 8 |
| EMPRESA | INTERNO/ EMPRESA | 11 |
| OTEC CEIM | ELECTROMECAÁNICO-ADMINISTRACIÓN | 12 |
| OTEC DUOC | ELECTROMECAÁNICO-ADMINISTRACIÓN | 6 |
| OTEC INGRAF | TÉCNICO GRÁFICO | 5 |

Tabla 9: Planes Formativos Aprendices

5. Proceso de Certificación Aprendices

5.1 Antecedentes

El proyecto contempla la certificación de los aprendices al término de su programa de formación en el puesto de trabajo. Lo anterior con el objeto de potenciar la empleabilidad de los aprendices, ya que incorpora nuevas credenciales al currículum vitae del aprendiz y demuestra las competencias efectivas que éste posee. Ello, adicionalmente puede facilitar su prosecución de estudios en la educación superior técnico profesional.³

El proyecto durante su ejecución fue afectado por la pandemia, lo que determinó incorporar aprendices de nuevas especialidades a la ejecución de su plan piloto, lo que implicó continuar con las certificaciones técnicas para las especialidades originales del proyecto, e incorporar adicionalmente, un proceso de certificación de competencias transversales de empleabilidad⁴ al que pudiera acceder todas las especialidades contempladas en el proyecto.

Cabe destacar que, en el modelo chileno, los perfiles ocupacionales identifican unidades de competencias laboral que contemplan actividades claves y sus respectivos criterios de desempeño, así como también competencias conductuales y sus indicadores, sin embargo, la certificación a la que se puede acceder se refiere a los perfiles ocupacionales. Es decir, la certificación se hace sobre perfiles ocupacionales (que tiene un enfoque predominantemente técnico respecto de la respectiva ocupación) y no sobre competencias conductuales (que son transversales a las distintas ocupaciones).

5.2 Competencias Técnicas asociadas a Perfiles Ocupacionales

El proyecto originalmente contemplaba incorporar al programa aprendices egresados de las especialidades de Mecánica Industrial y de Servicios de Hotelería, diseñándose

³ Crecientemente entidades de educación superior técnico profesional están incorporando el marco de cualificaciones técnico profesional - MCTP, en su diseño curricular, por lo que al aprendiz disponer de estas credenciales su facilita una mejor incorporación a estas entidades.

⁴ Estas competencias están asociadas saber ser y saber convivir, y también son conocidas, entre otras denominaciones, como; competencias socio conductuales, competencias actitudinales o habilidades blandas, etc.

cuatro planes formativos, dos por especialidad en la lógica que ellos dieran paso, junto con el proceso de formación en el puesto de trabajo, a una certificación en los perfiles ocupacionales asociados a estas especialidades y planes formativos.

Habida consideración de la pandemia, la actividad hotelera sufrió graves consecuencias, por lo no fue posible continuar con la línea de trabajo asociada a esta especialidad. Por otra parte, la actividad industrial en general se vio resentida, a lo que no estuvo ajeno el sector metalmeccánico, lo que hizo que disminuyeran la cantidad de aprendices que se incorporaron en empresas de este sector, pero aun así ha sido posible continuar con la línea de trabajo original y se realizará un proceso de certificación de competencias técnicas para estos aprendices en el marco del sistema de Chilevalora.

Para ello se han definido las siguientes certificaciones:

| MENCIÓN | PLAN FORMATIVO | CERTIFICACIÓN |
|--|---|--|
| TNM EN MECÁNICA INDUSTRIAL MENCION MANTENIMIENTO ELECTROMECCÁNICO | MÓDULOS DEL PLAN FORMATIVO MANTENIMIENTO ELECTROMECCÁNICO | |
| | Nombre Módulo 1: CONCEPTOS BÁSICOS DE ELECTRICIDAD, NEÚMATICA E OLEOHIDRAULICA Y SUS APLICACIONES EN MÁQUINAS Y EQUIPOS | Duración: 40 hrs. |
| | Nombre Módulo 2: OPERACIONES DE MANTENIMIENTO MECÁNICO | Duración: 50 hrs. |
| | Nombre Módulo 3: TÉCNICAS DE MANTENIMIENTO ELECTROMECCÁNICO | Duración: 60 hrs. |
| Total duración del plan formativo | | 150 hrs. |
| | | Perfil ChileValora: MECÁNICO GENERAL Código: P-2500-7231-006-V01 |
| TNM EN MECÁNICA INDUSTRIAL MENCION MÁQUINAS HERRAMIENTAS | MÓDULOS DEL PLAN FORMATIVO MÁQUINAS HERRAMIENTAS | |
| | Nombre Módulo 1: INSTRUMENTOS CONVENCIONALES Y DIGITALES DE MEDICIÓN | Duración: 50 horas |
| | Nombre Módulo 2: MANEJO DE MÁQUINAS DE CONTROL NUMÉRICO COMPUTACIONAL - CNC | Duración: 70 horas |
| | Total duración del plan formativo | |
| | | Perfil ChileValora: OPERADOR DE MÁQUINAS HERRAMIENTAS CNC Código: P-2500-7223-002-V02 |

Ilustración 3: Menciones, Planes Formativos y Certificaciones Chilevalora del TNM en Mecánica Industrial⁶⁶

El proceso conducente para lograr alcanzar estas certificaciones en perfiles ocupacionales se encuentra en ejecución de acuerdo con los procedimientos establecidos que incluyen financiamiento de SENCE, y una licitación para su certificación para un organismo acreditado ante Chilevalora.

⁵ (Chile Valora, 2021)

⁶ (Chile Valora, 2021)

5.3 Competencias Transversales de Empleabilidad

Para la certificación de competencias de empleabilidad se acordó formular un modelo en el marco del proyecto, cuyos objetivos generales son:

- Diseñar un modelo de certificación de competencias transversales y de proceso adquiridas por los jóvenes participantes del Programa Aprendices.
- Aplicar el modelo en los jóvenes participantes del PP, independiente de la especialidad EMTP de origen de los aprendices, el giro de la empresa, las funciones del aprendiz, su plan formativo y plan de rotación.
- Disponer de un modelo escalable de certificación de jóvenes participantes en el programa Aprendices, susceptible de ser aplicado en empresas de distintos giro y ubicación territorial.

Esta será una certificación que no obedece a un perfil ocupacional determinado, sino que aplica transversalmente a diferentes ocupaciones, incluso aun cuando no esté definido el perfil ocupacional, ya que se refiere a las competencias de empleabilidad. De allí que será una certificación independiente que reconoce y se hace cargo de la heterogeneidad de las empresas formadoras.

En efecto, el sector industrial chileno forma parte de un mercado relativamente reducido, que presenta diversidad de tipos de empresas, en cuanto a su dimensión, giro, tipo de producción, etc. y por ello es común que se trabaje, por ejemplo, por proyectos más que por producción en serie, o bien, donde se asume parte una producción mayor, o donde, hay empresas prácticamente únicas en su giro.

Debe destacarse que en consideración a la importancia que las organizaciones productivas en general otorgan a las competencias transversales de empleabilidad, y la problemática que ellas revisten para las empresas, esta certificación tendrá un impacto significativo en incrementar la empleabilidad del aprendiz certificado y el valor agregado del programa de formación en el puesto de trabajo para la inserción laboral de los jóvenes.

La certificación de competencias transversales en el marco del piloto contempla las siguientes fases:

1. IDENTIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES DE EMPLEABILIDAD SUJETAS A CERTIFICACIÓN

Implica la realización de un estudio de mejores prácticas a nivel nacional e internacional para proponer las competencias que contemplará el proceso, lo que una vez validado en mesa técnica de trabajo permitirá continuar con el desarrollo del modelo (fases 3 y 4) ⁷

2. DESARROLLO DEL PROTOCOLO DE CERTIFICACIÓN A APLICARSE EN EL PROCESO

Implica describir el proceso necesario para la realizar la certificación, de forma que sea aplicable en cualquier empresa participante en el programa, con indicación de los roles y funciones de cada actor involucrado para desarrollar la evaluación de certificación

3. DISEÑO DE INDICADORES DE EVALUACIÓN

Implica establecer las métricas que permitan reflejar el desempeño individualizado del aprendiz, lo que contempla definir los formatos de documentos requeridos para construir el portafolio de evidencias y los necesarios para la evaluación de certificación

4. APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE CERTIFICACIÓN

Implica la aplicación de las evaluaciones de certificación en el marco del Plan Piloto, asegurando el cumplimiento del protocolo establecido, de la documentación de respaldo, de la aplicación de la evaluación conforme estándares, para asegurar la validez del proceso.

⁷ El desarrollo de los informes correspondientes a las fases 1 y 2 del modelo, se adjunta en anexo 4

5. FORMULACIÓN FINAL DEL MODELO

Implica realizar las mejoras que correspondan al modelo, en función de la experiencia adquirida en su aplicación y la retroalimentación de los actores del proceso, para su incorporación como producto entregable del proyecto.

Cronograma Proceso de Certificación Ocupacionales y Transversales

| CRONOGRAMA PROCESO DE CERTIFICACIÓN OCUPACIONALES Y TRANSVERSALES* | | ene-21 | | | feb-21 | | | mar-21 | | | abr-21 | | | may-21 | | | jun-21 | | | | | | | | | | | |
|--|--|--------|----------|-----------|-----------|-----------|---------|----------|-----------|-----------|---------|----------|-----------|-----------|----------|----------|-----------|-----------|----------|---------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|-----------|-----------|--|
| | | dic-20 | Lu4/Do10 | Lu11/Do17 | Lu18/Do24 | Lu25/Do31 | Lu1/Do7 | Lu8/Do14 | Lu15/Do21 | Lu22/Do28 | Lu1/Do7 | Lu8/Do14 | Lu15/Do21 | Lu22/Do28 | Lu29/Do4 | Lu5/Do11 | Lu12/Do18 | Lu19/Do25 | Lu25/Do2 | Lu3/Do9 | Lu10/Do16 | Lu17/Do23 | Lu24/Do30 | Lu31/Do6 | Lu7/Do13 | Lu14/Do20 | Lu21/Do27 | |
| PROCESO DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS OCUPACIONALES | Definición de perfiles Chilevalora para certificación aprendices | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Proceso de licitación para seleccionar ente certificador | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Definición y comunicación de calendario de evaluaciones | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | |
| | Aplicación de Evaluación de Certificación de Aprendices | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| | Generación de la documentación acreditativa | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | |
| | Ceremonia de Entrega de Certificaciones a Aprendices | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | |
| PROCESO DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES DE EMPLEABILIDAD | Informe propuesta de competencias transversales de empleabilidad | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Mesa Técnica de validación de propuesta y definición final | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Diseño instrumentos de evaluación de desempeño y formatos | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Construcción de portafolio de evidencias de los aprendices | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Revisión portafolio de evidencias y elegibilidad postulantes | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | |
| | Definición y comunicación de calendario de evaluaciones | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | |
| | Aplicación de Evaluación de Certificación de Aprendices | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | |
| | Generación de la documentación acreditativa | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | |
| | Desarrollo de ajustes al modelo y formulación final | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | |
| | Ceremonia de Entrega de Certificaciones a Aprendices | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | |

*Las fechas previstas en este cronograma podrían experimentar ajustes producto de condiciones externas que afecten la ejecución de las actividades indicadas.

6. Conclusiones

Durante las visitas de acompañamiento desarrolladas en el Plan Piloto del Programa Formación en el Puesto de Trabajo entre noviembre 2020 y enero 2021, se ha podido constatar que el programa se encuentra en ejecución en las 13 empresas participantes, presentes en cinco regiones del país, 29 maestros guías (con un promedio de 2 maestros guías por empresa) y 61 aprendices (con un promedio de 4,7 aprendices por empresa).

Específicamente en cuanto a los maestros guías existen 29 participando en el proyecto. De este universo, 27 pertenecen a empresas y 2 a un liceo de formación dual (Yungay). De los pertenecientes a empresas, sólo uno no está ejerciendo como tal por disponibilidad de tiempo, lo que constata que el 96% de los maestros está desempeñando su rol lo que denota el altísimo interés de las empresas porque estos puedan ejercer como tales para asegurar el correcto desarrollo del programa.

En este contexto, se debe destacar el involucramiento de la dirección como factor crítico de éxito del piloto. De hecho, en el caso de tres empresas, está involucrada directamente y de manera presencial la alta dirección en el desarrollo del programa, lo que pudo ser constatado por los consultores en sus visitas de acompañamiento: CASA DE MONEDA, FERAM y RIVET. De las restantes diez empresas, en cinco casos han estado presentes gerentes superiores en el acompañamiento del proyecto: AMCS, ARAUCO, CORMECÁNICA, ELECMETAL, RHONA y SERMINN. Destaca el caso de la empresa (AMCS) donde el Gerente de Planificación y Gestión Maquinaria se capacitó en el curso de Maestro Guía y se encuentra supervisando directamente la transferencia en el puesto de trabajo que realizan instructores-tutores.

En efecto, en el desempeño de su rol, los maestros guías en el 100% de los casos han asumido un rol articulador del aprendizaje de los aprendices en las empresas, definiendo el plan de rotación las estaciones de aprendizaje y seleccionando a los instructores-tutores a cargo de la transferencia de las competencias técnicas de los aprendices en el puesto de trabajo.

En este contexto, se producen situaciones que representan hallazgos relevantes, tanto en cuanto mejores prácticas como oportunidades de mejora, que se mencionan a continuación.

Mejores Prácticas

| Hallazgos | Acciones de acompañamiento |
|--|--|
| 1.- Realización de evaluaciones de proceso durante el desempeño de los aprendices en el puesto de trabajo, con frecuencia semanal e incluso diaria en algunos casos, por parte del maestro guía | Avanzar en la formalización de estas evaluaciones que evitan desviaciones en el proceso, de forma de generar registros que permitan la trazabilidad, idealmente aprovechando formatos de las propias empresas |
| 2.- Presentación a jefaturas de la empresa por parte de los aprendices de su avance en el proceso en hitos definidos para estos efectos, donde no sólo deben exponer respecto de su aprendizaje, sino que del funcionamiento del programa y plantear oportunidades de mejora para los procesos productivos en que se encuentran inmersos | Se compartirá esta mejor práctica en la totalidad de las empresas participantes en el piloto, instando a que sea replicada. Destacando que esta actividad en general, y en especial el que los aprendices deban plantear oportunidades de mejora a los procesos productivos en que se desempeñan tiene alta importancia en el desarrollo de habilidades conductuales de los aprendices y su motivación por el programa |
| 3.- Utilización de planes formativos del catálogo de SENCE para la formulación de planes de rotación y planes de formación internos de la empresa | Difundir esta mejor práctica en las empresas en cuanto agrega valor al articular la formación y el desempeño como un sistema de aprendizaje |

Oportunidades de Mejora

| Hallazgos | Acciones de acompañamiento |
|---|---|
| 1.- Los instructores-tutores se hacen cargo de la transferencia de conocimientos técnicos aplicados en el puesto de trabajo de los aprendices | Impartición de un curso-taller destinado a los instructores-tutores al objeto de fortalecer sus competencias para la transferencia de aprendizajes técnicos en el puesto de trabajo |
| 2.- Durante las visitas de acompañamiento desarrolladas en el Plan Piloto del Programa Aprendices | Impartición de un curso-taller destinado a entregar herramientas a los maestros guías para que dispongan de un mayor |

| | |
|---|---|
| <p>entre noviembre 2020 y enero 2021, ha quedado de manifiesto como los maestros guía se ven enfrentados en el ejercicio de su rol a situaciones que tienen que ver la conducta de los aprendices en su desempeño laboral. Estas conductas se refieren a las competencias transversales de empleabilidad, que afectan de manera significativa el éxito de los aprendices y el desarrollo del programa en su conjunto.</p> | <p>manejo conceptual de las competencias transversales de empleabilidad, su importancia para la inserción en el ámbito productivo de los aprendices, y puedan aplicar algunas técnicas para enfrentar adecuadamente el manejo de estas competencias en aprendices que se incorporan al mundo del trabajo y resolverlas de la mejor manera, para corregir conductas indebidas en el mundo del trabajo. El taller tendrá un enfoque preferentemente vivencial, de forma que los maestros guías puedan compartir sus experiencias y como las han resuelto con la retroalimentación del especialista a cargo del curso-taller para sí enriquecer el portafolio de herramientas para enfrentar por parte de todos los maestros guías</p> |
| <p>3.- Debilidad de los aprendices en asumir las conductas esperadas en el mundo del trabajo y diferenciar adecuadamente lo que es una práctica escolar y el programa de formación en el puesto de trabajo.</p> | <p>Incorporación de la certificación en competencias transversales de empleabilidad para los aprendices que concluyan el programa, teniendo en consideración lo altamente relevante de estas competencias para la empleabilidad por lo valorado de estas competencias por las empresas.</p> |
| <p>4.- Planes de rotación y estaciones de aprendizaje formulados linealmente no obedecen a la realidad de los procesos productivos y desaprovechan oportunidades de aprendizaje</p> | <p>Se ha privilegiado que los planes de rotación y estaciones de aprendizaje puedan flexibilizarse en su ejecución, ello en la lógica de que al término del proceso se complete el Plan de Rotación y se transite por todas las estaciones de aprendizaje, pero pudiendo reordenar su ejecución para efectos de aprovechar las oportunidades de aprendizaje no programadas pero que se presentan en</p> |

| | |
|---|--|
| | los procesos productivos y enriquecen la transferencia de competencias técnicas. |
| 5.- Inexistencia de formatos de evaluación del avance del proceso de aprendizaje | En efecto dentro de los instrumentos contemplados en la capacitación de los maestros guías se contemplan aquellos que dan cuenta del logro de cada etapa, pero en la práctica cotidiana los maestros guías efectúan evaluaciones de tipo intermedio durante el proceso que deben desarrollarse para que adquieran un carácter formal lo que permita a su vez simplificar las evaluaciones finales de cada etapa. |

ANEXO 1

REPORTES DE VISITAS A EMPRESAS

| INFORME DE REUNIÓN | | | |
|--|--|---|---|
| PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO DE PLAN PILOTO - PP | | | |
| EMPRESA | AMCS | | |
| DIRECCIÓN | Camino Internacional #4700, Ruta 30F, Viña del Mar, 255210 | | |
| FECHA | Martes 021220 | NÚMERO VISITA | 1 |
| ASISTENTES | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diego Osorio Aguirre - Gerente de Planificación y Gestión Maquinaria - +56 9 4285 1337 - dosorio@amcs.cl ▪ Laura Alarcón - CAMCHAL ▪ Hernán Moreno Larraín - CAMCHAL | | |
| PROPÓSITO DE LA VISITA | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reunión online de entrevista inicial con contraparte. ▪ Revisión PR y condiciones de implementación | | |
| TEMAS TRATADOS, ACUERDOS Y OBSERVACIONES | | | |
| 1 | CONTRAPARTE INSTITUCIONAL | <p>La contraparte institucional comenta cómo ha funcionado el proceso, y particularmente las dificultades para reclutar aprendices. Se hace un recorrido por las instalaciones y la presentación de los aprendices y sus tutores. La contraparte manifiesta que se debe tener presente que los planes de rotación no son necesariamente lineales, ya que se producen oportunidades de cubrir determinadas funciones para el aprendiz que “valen oro” lo que desordena el proceso, pero lo enriquece. Respecto del método de los 4 pasos se destaca cómo gracias a su aplicación se está tendiendo al trabajo autónomo del aprendiz.</p> | |
| 2 | MAESTRO GUÍA - MG | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se entrevista a los MG en sus puestos de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> ○ Pastor Chirinos Operador CNC ○ Alfredo Olmos Encargado Mantención <p>Ambos manifiestan su motivación e interés por desempeñar adecuadamente su rol como MG.</p> | |
| 3 | MG/APRENDICES | <p>Se entrevista solamente al aprendiz Juan Varela de la especialidad de Mecánica Industrial (y actualmente estudiando Ingeniero en Mantenimiento Mecánico de INACAP), ya que el aprendiz Cristóbal Clemente se retiró. Muy motivado el aprendiz en su función y desarrollando trabajos de valor agregado en mantenimiento.</p> | |

| INFORME DE REUNIÓN | | | |
|--|--|--|---|
| PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO DE PLAN PILOTO - PP | | | |
| EMPRESA | ARAUCO | | |
| DIRECCIÓN | Planta Cholguán, Cholguán | | |
| FECHA | Martes 120121 | NÚMERO VISITA | 1 |
| ASISTENTES | ARAUCO: Verónica Reich - Contraparte institucional Maestros Guía (se indican a continuación) Aprendices (se indican a continuación) CAMCHAL: Laura Alarcón, Hernán Moreno - Habib González | | |
| PROPÓSITO DE LA VISITA | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reunión online de entrevista inicial con contraparte. ▪ Revisión PR y condiciones de implementación ▪ Presentación de los aprendices | | |
| TEMAS TRATADOS, ACUERDOS Y OBSERVACIONES | | | |
| 1 | CONTRAPARTE INSTITUCIONAL | Se comenta la diferencia entre este programa de FPT y las prácticas duales. | |
| 2 | MAESTRO GUÍA - MG | <p>Se entrevista a los MG tanto del área administración como mantenimiento: José Oviedo, Sonia Durán, Luís Baeza, Marcelo Araneda, Patricio Jofré, Juan Carlos Flores. Se expone que se están desarrollando normalmente los PR, con presencia constante de los MG y los tutores y que están muy satisfechos con el desempeño de los aprendices.</p> <p>Como muy buenas prácticas, destaca una supervisión diaria de avance del aprendizaje de los aprendices por parte de los MG, el uso de los formatos entregados en el curso para evaluar, muy buena coordinación entre MG y tutores, y lo principal, una exposición que harán los aprendices de su experiencia en este período la que se hará al gerente de la planta y otras autoridades, a las cuales se nos invitó.</p> | |
| 3 | MG/APRENDICES | De los seis aprendices considerados dos no participan (Lucía Madrid con licencia médica y Pablo Betancur aún no comienza su proceso). Los restantes aprendices Camila Acuña, María Briones, Cristian Valderrama y Kevin Gutiérrez expresan su alta motivación con el programa, lo beneficioso que ha sido este para su formación, indicando que “superó sus expectativas” y que “ahora les gusta lo que estudiaron al interactuar con las máquinas”. Varios de ellos anteriormente habían asistido a la planta dado que estudiaban en liceos duales, pero dicen que no es lo mismo, ya que en esas ocasiones era sólo observación. | |

| INFORME DE REUNIÓN | | | |
|--|--|--|---|
| PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO DE PLAN PILOTO - PP | | | |
| EMPRESA | BOSCH REXROTH | | |
| DIRECCIÓN | Avda. Américo Vespucio Poniente 1268, Parque Enea, Pudahuel- Santiago | | |
| FECHA | mar 15 de dic de 2020 15:30 - 17:00 | NÚMERO VISITA | 1 |
| ASISTENTES | EMPRESA: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Daniel Gjakoni (RR.HH) ▪ Felipe Robles Ingeniero Mecánico (Maestro Guía) ▪ Felipe Helal (Mecánica Industrial) Aprendiz CAMCHAL: Alejandro Salinas López - Consultor | | |
| PROPÓSITO DE LA VISITA | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Visita de entrevista inicial. ▪ Revisar condiciones iniciales para implementación de Plan Piloto y Plan de Rotación | | |
| TEMAS TRATADOS, ACUERDOS Y OBSERVACIONES | | | |
| 1 | CONTRAPARTE INSTITUCIONAL | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Daniel Gjakoni da una bienvenida y realiza la presentación de la empresa. ▪ Comenta que la mayor dificultad del proyecto se encuentra en la inscripción del curso ante Sence, cuyo proceso carece de información específica sobre los Contratos de Aprendices y el sistema no siempre funciona. ▪ El aprendiz es contratado el 16 de noviembre hasta el 16 de mayo del 2021. Dependerá de su desempeño y de las condiciones de la empresa para su posible contratación. | |
| 2 | MAESTRO GUÍA - MG | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Felipe Robles realiza la presentación del Plan de Rotación explicando las estaciones y el desempeño del Aprendiz. El proceso está planificado para 6 meses. ▪ El Plan de Rotación cuenta con 3 estaciones, las cuales se encuentran planificadas según la disponibilidad de los procesos productivos. ▪ Nos comenta que han planificado realizar evaluaciones parciales y al finalizar cada estación, las cuales aún no han sido aplicadas ▪ Realiza una visita guiada por las estaciones de aprendizaje explicando las principales tareas que debe realizar el aprendiz. | |
| 3 | MG/APRENDICES | <ul style="list-style-type: none"> ▪ En la reunión con el Aprendiz, describe las tareas realizadas destacando el apoyo de los tutores por enseñar y acompañarlo en la estación de aprendizaje; destacando el buen clima laboral y el compromiso de la empresa. ▪ Por su parte también muestra un alto compromiso por cumplir con su proceso de aprendizaje y con las exigencias de la empresa. ▪ Al finalizar se realiza un foto grupal con los participantes de la reunión. | |

| INFORME DE REUNIÓN | | | |
|---|---|--|---|
| PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO DE PLAN PILOTO - PP | | | |
| EMPRESA | CASA DE MONEDA | | |
| DIRECCIÓN | Avda. Portales 3586, Estación Central, Santiago. | | |
| FECHA | Miércoles 101220 | NÚMERO VISITA | 1 |
| ASISTENTES | <p>CASA DE MONEDA:</p> <p>Gerente General</p> <p>Susana Alcaíno - Gerente RR.HH.</p> <p>Liz Paredes (Asistente RRHH) 995309265 lparedes@casamoneda.cl</p> <p>CAMCHAL:</p> <p>Laura Alarcón - Jefe de Proyecto</p> <p>Hernán Moreno Larraín - Consultor</p> <p>Alejandro Salinas - Consultor</p> | | |
| PROPÓSITO DE LA VISITA | <ul style="list-style-type: none"> Visita de inicial de presentación para revisar condiciones de funcionamiento del Plan de Rotación en el marco del PP | | |
| TEMAS TRATADOS, ACUERDOS Y OBSERVACIONES | | | |
| 1 | CONTRAPARTE INSTITUCIONAL | <p>El gerente general hace una presentación de la empresa y la importancia de sus procesos productivos. Posteriormente se hace un recorrido por las instalaciones de ACUÑACIÓN y de MANTENIMIENTO. Aprendices partieron el 13 de noviembre.</p> | |
| 2 | MAESTRO GUÍA - MG | <ul style="list-style-type: none"> ACUÑACION: Se entrevista a los MG, José Aguirre (Jefe Dpto. Ingeniería) y Juan Carlos Aránguiz. El señor Aguirre manifiesta NO poder asumir el rol por su carga de trabajo. En acuñación se entrevistan dos aprendices quienes están a cargo de dos tutores (Maximiliano y Francisco). Se percibe que el trabajo con los aprendices está radicado muy fuertemente en los tutores. MANTENIMIENTO: No hay un MG en esta área, entonces el segundo MG de acuñación apoya a los tutores para elaborar PR. Existe un aprendiz y otro por llegar. En esta área es más marcado aún que la relación con los aprendices está radcada en los tutores. Se evidencia que los tutores requieren mayor apoyo para desarrollar el PP adecuadamente, hay un trabajo con lata motivación e interés, pero un tanto intuitivo. | |
| 3 | MG/APRENDICES | <p>Los tres aprendices son de la especialidad de Mecánica Industrial: Moisés Llanquileo, Francisco Fernández (egresado 2017 y estudiante de Mantenimiento en</p> | |

| | | | |
|--|--|---|---|
| | | INACAP) y Nicolás León. Están motivados y existe buena opinión de su incorporación a la empresa. | |
| INFORME DE REUNIÓN | | | |
| PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO DE PLAN PILOTO - PP | | | |
| EMPRESA | CASA DE MONEDA | | |
| DIRECCIÓN | Avda. Portales 3586, Estación Central, Santiago. | | |
| FECHA | Miércoles 171220 | NÚMERO VISITA | 2 |
| ASISTENTES | <p>CASA DE MONEDA: Liz Paredes (Asistente RRHH) 995309265 lparedes@casamoneda.cl</p> <p>CAMCHAL: Hernán Moreno Larraín - Consultor Alejandro Salinas - Consultor</p> | | |
| PROPÓSITO DE LA VISITA | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Segunda visita inicial de presentación para revisar condiciones de funcionamiento del Plan de Rotación en el marco del PP en el área de impresión. | | |
| TEMAS TRATADOS, ACUERDOS Y OBSERVACIONES | | | |
| 1 | CONTRAPARTE INSTITUCIONAL | Se realiza la presentación de los MG del área y encuadra el propósito de la visita en el área de impresión. | |
| 2 | MAESTRO GUÍA - MG | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se entrevista a los MG: César Ugalde y Ricardo Urra. ▪ Los MG realizan una completa y clara exposición sobre su trabajo como MG y se recorren las instalaciones y explican los procesos. ▪ Se relatan algunas dificultades con los aprendices en términos de asistencia lo que permite relevar el importante rol de apoyo conductual de los MG sobre los aprendices ▪ Destaca muy positivamente las evaluaciones semanales de avance que realizan los MG para evitar desviaciones en el proceso de aprendizaje. ▪ Los MG manifiestan la importancia del trabajo e los tutores (en CDM se les llama "líderes") y consecuentemente la necesidad de formarlos en el modelo y su rol. Está el caso de Manuel Tapia, actual tutor (líder) que ingresó a la Casa de Moneda como aprendiz, luego fue operador de máquina, por lo que es un referente para los aprendices. ▪ Los PR originales se asociaban a una máquina, los PR reales en aplicación son mucho más completos | |
| 3 | MG/APRENDICES | Se entrevistan dos aprendices que están motivados con su trabajo y agradecen el acompañamiento de Camchal. | |

| INFORME DE REUNIÓN | | |
|--|---|---|
| PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO DE PLAN PILOTO - PP | | |
| EMPRESA | CASA DE MONEDA | |
| DIRECCIÓN | Avda. Portales 3586, Estación Central, Santiago. | |
| FECHA | Miércoles 070121 | NÚMERO VISITA 3 |
| ASISTENTES | CASA DE MONEDA: Susana Alcaíno - Gerente RR.HH. Liz Paredes (Asistente RRHH) CAMCHAL: Laura Alarcón Hernán Moreno Larraín SENCE: Mario Alvarado Ponce | |
| PROPÓSITO DE LA VISITA | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tercera visita (en este caso virtual) revisión de avances del programa en los aspectos organizacionales, relativos a la administración del proceso como al rol de los maestros guías. | |
| TEMAS TRATADOS, ACUERDOS Y OBSERVACIONES | | |
| 1 | CONTRAPARTE INSTITUCIONAL | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se revisa con la contraparte institucional la situación relativa a la contratación de los aprendices en el marco de las disposiciones administrativas de SENCE, relativas principalmente a documentación y plazos. ▪ Lo mismo se revisa con relación a la puesta en marcha de los planes formativos. ▪ Lo anterior, habida consideración que los plazos para operacionalizar la contratación de los aprendices en el marco de los subsidios que ofrece el programa están vencidos. ▪ Se exploran opciones para solucionar este problema y se hacen las consultas al responsable del programa en la RM de SENCE. Siendo imposible regularizar la situación de los meses de noviembre y diciembre. ▪ La empresa manifiesta su voluntad de solucionar los problemas existentes, debido a los atrasos incurridos en la tramitación. Incluso la empresa está dispuesta seguir adelante financiando directamente el programa. |
| 2 | MAESTRO GUÍA - MG | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se hace presente la situación asociada a que solo están ejerciendo su rol como MG tres de los cuatro profesionales de la empresa formados en el marco del proyecto y las dificultades que ello implica. ▪ Ante lo anterior, como acción remedial se plantea fortalecer la formación de los instructores-tutores que trabajan directamente en la instrucción en el puesto de trabajo con los aprendices. |
| 3 | MG/APRENDICES | <ul style="list-style-type: none"> ▪ En esta tercera no se entrevistan aprendices. |

| INFORME DE REUNIÓN | | | |
|---|--|--|---|
| PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO DE PLAN PILOTO - PP | | | |
| EMPRESA | CORMECÁNICA | | |
| DIRECCIÓN | San Rafael 1769, Los Andes | | |
| FECHA | Martes 011220 | NÚMERO VISITA | 1 |
| ASISTENTES | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Genesis Valladares - Contraparte y Responsable Capacitación ▪ Gonzalo Muñoz - Instructor Senior Escuela ▪ Laura Alarcón - CAMCHAL ▪ Hernán Moreno Larraín - CAMCHAL ▪ Alejandro Salinas López - CAMCHAL ▪ Habib González Amar - CAMCHAL | | |
| PROPÓSITO DE LA VISITA | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reunión online de entrevista inicial con contraparte. ▪ Revisión PR y condiciones de implementación | | |
| TEMAS TRATADOS, ACUERDOS Y OBSERVACIONES | | | |
| 1 | CONTRAPARTE INSTITUCIONAL | La contraparte institucional presenta la Escuela Interna de la empresa y cómo ha funcionado el proceso. Y se comenta visita de supervisión de SENCE. Aprendices partieron a mediados de noviembre en la empresa, con contrato por seis meses. Se hace un recorrido por las instalaciones y la presentación de los aprendices y sus tutores. Se destaca la diferencia que debe hacerse entre aprendiz y practicante. | |
| 2 | MAESTRO GUÍA - MG | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gonzalo Muñoz es el MG que ha asumido la titularidad de la relación con los aprendices (él se desempeña en la escuela interna no en los procesos productivos) ▪ Cuentan con PR adecuadamente estructurado. ▪ Aprendices pasan por PR y PF de mantenimiento primero y posteriormente de máquinas herramientas. ▪ Diariamente el MG se reúne al ingreso del turno de trabajo con los aprendices para recibir novedades. ▪ Se les está aplicando evaluaciones de proceso. | |
| 3 | MG/APRENDICES | Aprendices todos de la especialidad de mecánica industrial: Neil González Urtubia - Andy Díaz Venegas - Manuel Rubilar Vergara - Marcelo Reyes Guajardo - Matías Tobar Fernández | |

| INFORME DE REUNIÓN | | | |
|--|--|--|---|
| PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO DE PLAN PILOTO - PP | | | |
| EMPRESA | ELECTOMETAL | | |
| DIRECCIÓN | ONLINE | | |
| FECHA | Miércoles 29/12/20 | NÚMERO VISITA | 1 |
| ASISTENTES | ELECTOMETAL: Franco Saldias - Jefe de DO Cristian Moreno - MG CAMCHAL: Alejandro Salinas López - Consultor Habib González Amar - Consultor | | |
| PROPÓSITO DE LA VISITA | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Visita de entrevista inicial. ▪ Revisar condiciones iniciales para implementación de Plan Piloto y Plan de Rotación | | |
| TEMAS TRATADOS, ACUERDOS Y OBSERVACIONES | | | |
| 1 | CONTRAPARTE INSTITUCIONAL | Franco Saldias da una bienvenida general, y describe sobre la importancia para la empresa de participar en el proyecto. Señala que actualmente cuenta con un aprendiz y que la próxima semana se incorpora el aprendiz Benjamín Román. El proceso del PP se inicia en noviembre del 2020 a mayo del 2021. En relación al Plan Formativo, se ejecutará a través de la USACH | |
| 2 | MAESTRO GUÍA - MG | El Maestro Guía expone sobre el Plan de Rotación y el nivel de avance que se encuentra el Aprendiz, quién ya ha realizado la Estación de Aprendizaje relativa a los aspectos introductorios. Nos relata que por características de los servicios que realiza la empresa, el cumplimiento de la secuencia de las EA dependerá de la disponibilidad de trabajo. Además, nos señala que uno de los aspectos a mejorar en el proyecto es la selección de los aprendices, los cuales sugiere que deben ser alumnos entre 19 y 22 años, no deben ser estudiantes de ingeniería u otras carreras, esto para entregar la oportunidad a quienes realmente lo necesiten. | |
| 3 | MG/APRENDICES | No se realizó entrevista con el Aprendiz | |

| INFORME DE REUNIÓN | | | |
|--|---|---|---|
| PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO DE PLAN PILOTO - PP | | | |
| EMPRESA | FERAM | | |
| DIRECCIÓN | Avda. Eduardo Frei Montalva Nº 6008 / Quilicura, RM | | |
| FECHA | Martes 171120 | NÚMERO VISITA | 1 |
| ASISTENTES | <p>Hans von Leyser Jux - Email: hvonleyser@feram.cl - Tel: (+56) 22 592 2000</p> <p>Miguel Bastén - Maestro Guía</p> <p>Pablo Norambuena - Tutor</p> <p>Hernán Moreno Larraín - CAMCHAL</p> <p>Alejandro Salinas López - CAMCHAL</p> | | |
| PROPÓSITO DE LA VISITA | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Visita de entrevista inicial con contraparte. ▪ Revisión PR y condiciones de implementación | | |
| TEMAS TRATADOS, ACUERDOS Y OBSERVACIONES | | | |
| 1 | CONTRAPARTE INSTITUCIONAL | La contraparte institucional plantea importancia de incorporar herramientas de gestión en la formación del aprendiz. Menciona: elaboración de informes técnicos, Redacción, órdenes de trabajo, presupuesto, relación con clientes, y en general, habilidades socioconductuales. | |
| 2 | MAESTRO GUÍA - MG | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se recibe PR el cual está supervisando el tutor, con el apoyo remoto del MG (Pandemia). ▪ Primera estación fue Prevención de Riesgos ▪ Segunda estación se refiere a lo que la empresa denomina "Teoría de Formación" con aspectos conceptuales propios del trabajo técnico (catálogos, especificaciones, estándares, etc.) ▪ MG solicita apoyo con evaluaciones parciales de avance durante el proceso. | |
| 3 | MG/APRENDICES | Aprendiz Miguel Torres (Mecánica Industrial) comenzó el 5 de octubre y sigue hasta mayo 2021. Muy motivado por su proceso. | |

| INFORME DE REUNIÓN | | | |
|--|---|---|---|
| PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO DE PLAN PILOTO - PP | | | |
| EMPRESA | GEOBRUGG | | |
| DIRECCIÓN | Illanes 030, Sector La Cruz, Rancagua, VI Región | | |
| FECHA | Martes 171120 | NÚMERO VISITA | 1 |
| ASISTENTES | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Eduardo Hyatt - eduardo.hyatt@geobrugg.com - Production Manager - Geobrugg Andina SpA. - Phone: +569 22225 8400 Direct: +56 2 2341 4565 ▪ Hernán Moreno Larraín - CAMCHAL ▪ Alejandro Salinas López - CAMCHAL | | |
| PROPÓSITO DE LA VISITA | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reunión online de entrevista inicial con contraparte. ▪ Revisión PR y condiciones de implementación | | |
| TEMAS TRATADOS, ACUERDOS Y OBSERVACIONES | | | |
| 1 | CONTRAPARTE INSTITUCIONAL | La contraparte institucional señala que el aprendiz estará seis meses en la empresa. Manifiesta que ha habido algunas dificultades con la llegada del aprendiz para cubrir turno de noche. | |
| 2 | MAESTRO GUÍA - MG | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Formalmente no está elaborado el PR, pero el aprendiz está siguiendo una secuencia, que consta de las siguientes fases: <ul style="list-style-type: none"> ○ Tutoría en manual de máquinas, fichas técnicas y protocolos ○ Operación de la máquina ○ Mantenciones preventivas y correctivas ○ Manipulación y registro de productos terminados ▪ Se hace hincapié en la necesidad de formalizar el proceso | |
| 3 | MG/APRENDICES | Aprendiz Bryan Enrique Cabrera (No estará disponible en esta primera reunión porque tiene turno de noche) de la especialidad de Mecánica Industrial. | |

| INFORME DE REUNIÓN | | | |
|---|---|--|---|
| PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO DE PLAN PILOTO | | | |
| EMPRESA | Liebherr S.A. | | |
| DIRECCIÓN | Longitudinal norte Sector portezuelo las bombas, quillagua. La Negra, Antofagasta II Región | | |
| FECHA | 04.01.2021 | NÚMERO VISITA | 1 |
| ASISTENTES | EMPRESA: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rocío Arriagada ▪ José Rivadeneira ▪ Isaac Leyton CAMCHAL: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Habib González Amar | | |
| PROPÓSITO DE LA VISITA | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Seguimiento de avance y acompañamiento en procesos pertinentes al proyecto piloto | | |
| TEMAS TRATADOS, ACUERDOS Y OBSERVACIONES | | | |
| 1 | CONTRAPARTE INSTITUCIONAL | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Contextualización de la situación actual de empresa formadora y sus proyecciones para el 2021 ▪ Se destaca -por parte de la empresa- la integración del proyecto piloto en desafíos del área de formación de RR.HH. ▪ Se explican las próximas actividades calendarizadas para la empresa, maestros guías y aprendices. ▪ Se acuerda apoyo en gestión con SENCE para la inscripción de aprendices en plataforma. ▪ Se acuerda presencia Camchal en ceremonia de certificación a aprendices en Antofagasta. | |
| 2 | MAESTRO GUÍA - MG | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se responden dudas y explica la relevancia de articular la ejecución de los planes de rotación entre aprendices, instructores, maestros guías y la gerencia de D.O. ▪ Se explica en detalle el proceso de inscripción en SENCE, ejecución del plan de rotación y uso de instrumentos evaluativos. ▪ La empresa destaca la importancia de contar con instructores capacitados y alineados con los maestros guías para el correcto funcionamiento del proceso formativo. ▪ Se compromete envío de instructivos y documentación de apoyo para el registro de información del programa en plataforma SENCE. | |
| 3 | MG/APRENDICES | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aprendices ingresan mismo día de visita Camchal (4 enero) pero no se presentaron por dificultades de sincronización en los tiempos por parte de la empresa formadora. | |

| INFORME DE REUNIÓN | | | |
|--|--|--|---|
| PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO DE PLAN PILOTO - PP | | | |
| EMPRESA | RHONA | | |
| DIRECCIÓN | Variante Agua Santa 4211, Viña del Mar | | |
| FECHA | Miércoles 04/11/20 | NÚMERO VISITA | 1 |
| ASISTENTES | RHONA: Camila López De La Barrera - Jefe de DO Miguel Saa - MG Patricio Rojas - MG Víctor Aguayo - MG José Armijo - MG David Román - MG CAMCHAL: Laura Alarcón - Jefe de Proyecto Hernán Moreno Larraín - Consultor Alejandro Salinas López - Consultor Habib González Amar - Consultor | | |
| PROPÓSITO DE LA VISITA | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Visita de entrevista inicial. ▪ Revisar condiciones iniciales para implementación de Plan Piloto y Plan de Rotación | | |
| TEMAS TRATADOS, ACUERDOS Y OBSERVACIONES | | | |
| 1 | CONTRAPARTE INSTITUCIONAL | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Camila López da una bienvenida general, expone como se ha desarrollado el trabajo y el apoyo que DO presta a los MG. ▪ Se destaca el excelente trabajo que se está logrando con los jóvenes. ▪ El proceso del PP se desarrollará aproximadamente entre octubre 2020 y mayo 2021. ▪ Existen 8 aprendices egresados de Electricidad y 2 de Construcciones Metálicas. Cada MG tiene a su cargo 2 aprendices. ▪ La jefa de DO quedó de remitir los PR en su versión final. ▪ Se encuentran definiendo lo relativo a los PF. | |
| 2 | MAESTRO GUÍA - MG | <ul style="list-style-type: none"> ▪ En cuanto a los MG, se dividió la reunión en dos grupos, uno que permaneció en sala (Miguel Saa y Patricio Rojas) y otro grupo que recorrió talleres (Víctor Aguayo, José Armijo, David Román). ▪ Los entrevistados en sala señalaron la alta motivación que todo el equipo de MG tenía por el PP. Así como destacaron en apoyo de la empresa y respeto por su rol: <i>“Los jefes no pueden cambiar Estación de Aprendizaje de un aprendiz, sin verlo con nosotros”</i>. | |
| 3 | MG/APRENDICES | <ul style="list-style-type: none"> ▪ En la visita a talleres se pudo verificar el trabajo de los aprendices en las diferentes EAP, como están implementando el PR, en una forma de un plan central y subplanes asociados para permitir cierta flexibilidad. También se advirtió un muy buen clima laboral y motivación de los aprendices, quienes fueron saludados e invitados a una foto grupal final de la visita con las autoridades en el frontis de la empresa. | |

| INFORME DE REUNIÓN | | | |
|--|--|---|---|
| PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO DE PLAN PILOTO - PP | | | |
| EMPRESA | RHONA | | |
| DIRECCIÓN | Variante Agua Santa 4211, Viña del Mar | | |
| FECHA | Miércoles 021220 | NÚMERO VISITA | 2 |
| ASISTENTES | RHONA: Camila López De La Barrera - Jefe de DO Miguel Saa - MG Patricio Rojas - MG CAMCHAL: Laura Alarcón - Jefe de Proyecto Hernán Moreno Larraín - Consultor | | |
| PROPÓSITO DE LA VISITA | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Visita de seguimiento. ▪ Revisar condiciones de funcionamiento del Plan de Rotación en el marco del PP | | |
| TEMAS TRATADOS, ACUERDOS Y OBSERVACIONES | | | |
| 1 | CONTRAPARTE INSTITUCIONAL | Camila López señala que el proceso prosigue adecuadamente y los MG cumpliendo a cabalidad sus funciones. | |
| 2 | MAESTRO GUÍA - MG | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se entrevista a los MG, Miguel Saa y Patricio Rojas quienes están disponibles para estos efectos por turnos de trabajo. ▪ MG manifiestan que están viendo cómo organizarse habido consideración de las vacaciones de ellos, siendo que los aprendices siguen en funciones. ▪ Se comenta que día x medio los MG entrevistan a los AP, ya que ellos después siguen sus rutinas con los tutores. ▪ En algunos casos ha habido que dar apoyo psicológico a AP que manifiestan ciertas debilidades (extrema timidez en un caso) ▪ Se reconoce el trabajo de los tutores que se seleccionaron por su experiencia, conocimiento y mejores prácticas (sanidad) ▪ Se realza la importancia de hacer una evaluación periódica durante el proceso a los AP y no esperar el término de la EAP (formular algún instrumento). ▪ Se nos sugiere entrevistar a los tutores. ▪ Se resalta la importante que resulta que los AP tengan una visión general del proceso productivo de la empresa y no solo de su función. ▪ Tema relevante: cuando se producen postas entre MG es importante que haya un proceso de traspaso de información sobre el desempeño del AP (cuando este pasa por varios MG). | |
| 3 | MG/APRENDICES | En esta visita no se contempla reunión con aprendices. | |

| INFORME DE REUNIÓN | | | |
|---|--|--|---|
| PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO DE PLAN PILOTO - PP | | | |
| EMPRESA | RIVET | | |
| DIRECCIÓN | La Estera 418, Parque Industrial Valle Grande, Lampa | | |
| FECHA | Miércoles 10/11/20 | NÚMERO VISITA | 1 |
| ASISTENTES | RIVET: Enrique Celedón Fernández - Socio propietario Pablo Rojas - Gerente General Sergio González - Jefe de RRHH Ernesto Gómez - Maestro Guía Sergio Contreras - Supervisor Mecanizado (2° Jefe de Producción) Juan Carlos Vidal - Mecánico Máquinas Herramientas Ángel Celedón - Operador Máquinas de Corte, Soldadura y Robótica CAMCHAL: Hernán Moreno Larraín - Consultor Alejandro Salinas López - Consultor | | |
| PROPÓSITO DE LA VISITA | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Visita de entrevista inicial. ▪ Revisar condiciones iniciales para implementación de Plan Piloto y Plan de Rotación | | |
| TEMAS TRATADOS, ACUERDOS Y OBSERVACIONES | | | |
| 1 | CONTRAPARTE INSTITUCIONAL | <p>En términos generales el propietario de la empresa y el gerente general, manifiestan la importancia del proyecto para la empresa y el país.</p> <p>Se da a conocer sentido del acompañamiento lo que la empresa valora para el adecuado desarrollo del plan piloto.</p> <p>En este contexto resulta importante alinear las expectativas con la realidad, ya que existía cierto temor con involucrarse en el PP, pero la empresa ha visualizado el valor agregado de recibir aprendices. Señalan <i>“nos fue gustando”</i>.</p> <p>Nos comentan lo asombrado que están del deficiente conocimiento técnico de los egresados de la EMTP. De hecho, al operar máquinas los jóvenes lo hacen acompañados inicialmente, ya que no hay suficiente dominio de la operación de máquinas.</p> <p>La empresa tiene interés en seguir involucrada en el programa FPT. Se habla de recibir más aprendices, pero de forma gradual, por ejemplo, de a dos cada cierto período de tiempo.</p> <p>La empresa ofrece oportunidades de desarrollo interno, el MG ingresó como Dibujante Técnico y luego siguió estudiando, hoy es Ingeniero Industrial de la UTEM y Jefe de la Oficina Técnica.</p> <p>El jefe de RRHH manifiesta su preocupación por la ejecución del Plan Formativo y que requiere apoyo para</p> | |

| | | |
|---|--------------------------|--|
| | | <p>darle forma. Ellos lo ven como Capacitación Interna, requerimiento que se trasmite a HGA.</p> <p>Al finalizar la visita en la reunión de cierre, el Gerente General solicita retroalimentación a los consultores y oportunidades de mejora que se hayan visualizado, surge la idea de establecer un convenio con algún EMTP en particular que eventualmente apoye la empresa, equipos, reforzamiento de contenidos, etc. y que de allí se produzca un proceso regular de incorporación de aprendices a la empresa, ello ya que actualmente los aprendices vienen de muy lejos. Se plantea la opción del Liceo Técnico de Recoleta, Liceo Ignacio Domillo, etc. Y se ofrece la posibilidad de generar los nexos.</p> |
| 2 | MAESTRO GUÍA - MG | <p>En cuanto a los MG, se revisa el PR ya que el que se encuentra en el Dossier no es el mismo que se está aplicando, por lo cual el MG enviará la versión real.</p> <p>Por ejemplo, en la EAP general e inicial de Prevención de Riesgos, se desagregó en cápsulas para cada EAP.</p> <p>La empresa tiene un perfil más de fábrica que de maestranza, en consecuencia, hay una producción preferentemente en serie, y se pueden secuenciar las EAP, desde lo más básico a la especialización.</p> <p>Se advierten debilidades de formación de base de los aprendices en habilidades de medición (en Rivet esto se asocia con control de calidad).</p> <p>Se plantea que más importante que el conocimiento técnico profundo, es clave que los aprendices estén motivados - <i>"vital tener ganas"</i>. En este contexto se realza la importancia de una adecuada selección de los aprendices, que detecte vocación, deseos de aprender, etc.</p> <p>El MG controla semanalmente el avance de los Aprendices, aunque no queda un registro formal de este seguimiento.</p> <p>El MG es valorado en su rol, y cualquier situación asociada a los aprendices debe verse a través de él. Se comenta la importancia de dar con la persona indicada para desempeñarse como MG.</p> |
| 3 | MG/APRENDICES | <p>Se recorren las instalaciones y se comprueba que los aprendices están en sus puestos de trabajo, desarrollando tareas productivas de valor agregado (están propiamente en el proceso productivo).</p> <p>Se advierte un muy buen clima laboral y motivación de los aprendices, ambos egresados de Mecánica Industrial.</p> <p>La empresa ofrece beneficios como bus de acercamiento a los aprendices.</p> |

| INFORME DE REUNIÓN | | | |
|---|--|---|---|
| PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO DE PLAN PILOTO - PP | | | |
| EMPRESA | SERMMIN | | |
| DIRECCIÓN | Lo Infante, Parcela 7 A, 53 Nos, RM | | |
| FECHA | Martes 031120 | NÚMERO VISITA | 1 |
| ASISTENTES | Fernando Espinoza - MG - SERMMIN Marco Pávez - MG - SERMMIN Prevencioncita de Riesgos - SERMMIN Hernán Moreno Larraín - CAMCHAL Alejandro Salinas López - CAMCHAL | | |
| PROPÓSITO DE LA VISITA | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Visita de entrevista inicial. ▪ Revisar condiciones iniciales para implementación de Plan Piloto y Plan de Rotación | | |
| TEMAS TRATADOS, ACUERDOS Y OBSERVACIONES | | | |
| 1 | CONTRAPARTE INSTITUCIONAL | La contraparte institucional es la señora Marcela Meirone, quien además se desempeña como MG. Ella se encuentra con licencia médica por lo que no fue posible entrevistarse, ni revisar la situación de los aprendices a su cargo. Se acuerda realizar una nueva visita a la empresa a vuelta de su licencia a fines de noviembre. | |
| 2 | MAESTRO GUÍA - MG | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se realizan reuniones de trabajo con cada MG quienes exponen el trabajo que están realizando con los aprendices. ▪ F. Espinoza está trabajando con tres aprendices egresados de EMTP de mecánica industrial (uno de los cuales se encuentra enfermo), respecto del PR señala que ha debido aumentar las horas respecto de lo previsto originalmente. De hecho, plantea que el PP probablemente deberá extenderse. En cuanto al PF señala que se encuentra en proceso de implementación. Se llega al acuerdo de que el PR final se enviará posteriormente. ▪ M. Pávez está trabajando con cuatro aprendices, egresados de estructuras metálicas. En cuanto al PR también se debe adaptar y lo enviarán posteriormente, básicamente en función de las EAP disponibles en cuanto los procesos de producción que deben desarrollar derivado de los pedidos que reciben lo que afecta la secuencia de las EAP. Destaca que se está logrando avanzar hacia el trabajo autónomo de los aprendices. En cuanto al PF se están haciendo charlas técnicas, pero un PF formal aún no existe. ▪ Se intercambian datos de contacto para que ambos MG remitan sus PR y se revisen en la próxima visita que deberá concertarse | |
| 3 | MG/APRENDICES | Se recorren las instalaciones de la empresa, específicamente los lugares de trabajo de los aprendices. Se saludó a todos los aprendices presentes (excepto el que está enfermo) siendo 5 hombres y seis | |

| | |
|--|--|
| | mujeres. Todos en diferentes funciones y se muestran motivados con seguir adelante en el PP. |
|--|--|

| INFORME DE REUNIÓN | | | |
|--|---|---|---|
| PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO DE PLAN PILOTO - PP | | | |
| EMPRESA | SERMMIN | | |
| DIRECCIÓN | Lo Infante, Parcela 7 A, 53 Nos, Santiago | | |
| FECHA | Martes 171120 | NÚMERO VISITA | 2 |
| ASISTENTES | Marcela Meirone - Subgerente DO. SERMMIN Fernando Espinoza - MG - SERMMIN Marco Pávez - MG - SERMMIN Prevencioncita de Riesgos - SERMMIN Hernán Moreno Larraín - CAMCHAL | | |
| PROPÓSITO DE LA VISITA | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Visita de entrevista inicial con contraparte. ▪ Revisar condiciones iniciales para implementación de Plan Piloto y Plan de Rotación de aprendices administrativos ▪ Recibir aportes de la empresa para la confección de la ruta formativo laboral de Construcciones Metálicas | | |
| TEMAS TRATADOS, ACUERDOS Y OBSERVACIONES | | | |
| 1 | CONTRAPARTE INSTITUCIONAL | La contraparte institucional es la señora Marcela Meirone, plantea que aún no llegan los aprendices a su cargo. Se comenta proceso de certificación para egresados de Mecánica Industrial. | |
| 2 | MAESTRO GUÍA - MG | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se recibe PR actualizado de parte del MG Fernando Espinoza. ▪ MG Marco Pávez comenta propuestas acerca de ruta formativo laboral para la especialidad de construcciones metálicas. | |
| 3 | MG/APRENDICES | El desempeño de los aprendices ha continuado estable y dándose cumplimiento al PR definido. | |

| INFORME DE REUNIÓN | | | |
|--|---|---|---|
| PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO DE PLAN PILOTO - PP | | | |
| EMPRESA | TECNORED (Centro de distribución) | | |
| DIRECCIÓN | Cerro el Altar 3321, Parque Industrial Placilla | | |
| FECHA | Miércoles 04/11/20 | NÚMERO VISITA | 1 |
| ASISTENTES | <p>TECNORED:</p> <p>Nicole Contreras Rojas - Analista DO y Capacitación Jefe de Planta</p> <p>Emilio Diaz - Instructor Interno</p> <p>Javier Valenzuela - MG</p> <p>Juan Vargas - MG</p> <p>CAMCHAL:</p> <p>Laura Alarcón - Jefe de Proyecto</p> <p>Hernán Moreno Larraín - Consultor</p> <p>Alejandro Salinas López - Consultor</p> <p>Habib González Amar - Consultor</p> | | |
| PROPÓSITO DE LA VISITA | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Visita de entrevista inicial. ▪ Revisar condiciones iniciales para implementación de Plan Piloto y Plan de Rotación | | |
| TEMAS TRATADOS, ACUERDOS Y OBSERVACIONES | | | |
| 1 | CONTRAPARTE INSTITUCIONAL | <p>Nicole Contreras la contraparte institucional señala algunas dificultades que ha tenido para la puesta en marcha del plan, el que finalmente (pese a que hubo trabajo anterior) para estos efectos se estaba formalmente iniciando este PP recién el lunes 02/11.</p> <p>El jefe de planta señala que en la planta existen muchos procesos, algunos de alta complejidad particularmente en cuanto a la seguridad. Se manifiesta que los jóvenes exhiben una buena inserción, se sienten trabajadores no alumnos y con muy buena predisposición. Son 5 aprendices en el centro de distribución.</p> <p>Se da la idea de que dentro de los subsidios estatales se contemple una bonificación para el MG.</p> | |
| 2 | MAESTRO GUÍA - MG | <ul style="list-style-type: none"> ▪ En cuanto a los MG, aún no está desarrollado formalmente el PR y se acuerda que lo trabajarán en lo que resta de noviembre, para revisarlo en próxima visita a realizarse a principios de diciembre. ▪ El instructor interno Emilio Díaz está desarrollando los PF a partir de adaptaciones de PF disponibles en el catálogo de SENCE, materia que también se revisará en próxima visita, ya que no quedó claro la articulación en esta empresa entre el PF y el PR. | |

| | | |
|---|----------------------|---|
| 3 | MG/APRENDICES | Dado lo extenso de la conversación sobre los temas antes señalados, no se realizó visita a las instalaciones ni presentación de los aprendices. |
|---|----------------------|---|

| INFORME DE REUNIÓN | | | |
|--|----------------------------------|--|------------------------|
| PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO DE PLAN PILOTO - PP | | | |
| EMPRESA | | TECNORED (Centro de distribución) | |
| DIRECCIÓN | | Online | |
| FECHA | | Miércoles 16/12/20 | NÚMERO VISITA 2 |
| ASISTENTES | | TECNORED: Emilio Díaz - Instructor Interno Javier Valenzuela - MG Juan Vargas - MG CAMCHAL: Hernán Moreno Larraín - Consultor Habib González Amar - Consultor | |
| PROPÓSITO DE LA VISITA | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Segunda reunión de acompañamiento ▪ Revisar condiciones de funcionamiento de Plan Piloto y Plan de Rotación | |
| TEMAS TRATADOS, ACUERDOS Y OBSERVACIONES | | | |
| 1 | CONTRAPARTE INSTITUCIONAL | No estuvo presente la contraparte del programa, pero los asistentes se refieren a los aspectos administrativos, encontrándose el PP en régimen. | |
| 2 | MAESTRO GUÍA - MG | <ul style="list-style-type: none"> ▪ En cuanto a los PR los MG los construyeron a partir de PF de la especialidad de logística presentes en el catálogo de SENCE. ▪ Emilio Díaz, instructor interno a cargo del PF parte con los primeros tres módulos, luego sigue Juan Vargas. ▪ Los MG hacen evaluaciones semanales del avance de los aprendices, pero sin un registro formal, se plantea como oportunidad de mejora disponer de un formato estructurado que permita trazabilidad del proceso (Carpeta Virtual de Antecedentes del Aprendiz) ▪ Se plantea que la seguridad es transversal a todas las EAP por lo tanto no existe una EAP específica de seguridad. ▪ En cuanto a los instructores-tutores son personas con alta experiencia en la empresa que están diariamente con el aprendiz y retroalimentan al MG sobre su avance. | |
| 3 | MG/APRENDICES | Se conversaron situaciones conductuales de los aprendices que han afectado el desempeño en sus fases iniciales, pero ya el programa se encuentra en régimen. | |

ANEXO 2

PROTOCOLO PERFIL EMPRESAS

Objetivo

El objetivo del presente documento es el de constituirse como una herramienta práctica para implementar el piloto del Programa de Formación en el Puesto de Trabajo. Específicamente, se busca que la generación de cupos de prácticas para dicho piloto sea guiada por elementos que permitan asegurar la calidad del proceso formativo. De esta manera, se pretende construir un “perfil” de empresa participante de este piloto que permita:

Establecer las condiciones para la recepción y formación de aprendices en la empresa: Identificar aquellos elementos indispensables, tanto a nivel material como de recursos humanos y organizacionales que permitan incorporar un sistema de formación en el puesto de trabajo al interior de cada empresa participante de manera sustentable en el tiempo y que responda a las características propias de la industria y sus requerimientos de capital humano de manera prospectiva.

Dimensiones Evaluación

- Recursos para la Formación - Infraestructura: Corresponde a las dimensiones materiales mínimas para asegurar un proceso de formación en el puesto de trabajo, asociado a casa especialidad, que cumpla con los requerimientos de planes formativos y marcos de cualificaciones en un entorno laboral seguro y que permita progresividad en el aprendizaje.
- Recursos Humanos - Organizacionales: Se entiende como la capacidad de la empresa para dar soporte a todos los requerimientos de recursos humanos, gestión y organizacionales requeridos al momento de implementar un sistema de formación. Particularmente, esta dimensión implica una doble tarea; i) dar soporte de recursos humanos a la implementación del programa formativo (seguimiento de aprendices, capacitación de maestros guías, relacionamiento con entidades formativas, gestión de contratos, etc.) y simultáneamente ii) contar con la capacidad en la organización para identificar como el programa de formación impacta en ella (capacidad para identificación de propias brechas de capital humano de sus trabajadores, establecer mediciones para la evaluación del programa, costos y beneficios, etc.)

Perfil Dimensión Recursos para la Formación – Infraestructura

| Dimensión Requerimientos Recursos para el Aprendizaje - Infraestructura | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| SUBDIMENSIÓN | SOBRE ESTANDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR |
| 1.- Existencia de Protocolos seguridad y proporción de EPP | La empresa excede los requerimientos de seguridad actualizados y con la normativa vigente en materia de salud y seguridad laboral. | La empresa cumple con los requerimientos de seguridad actualizados y con la normativa vigente en materia de salud y seguridad laboral. | La empresa con ajustes inmediatos puede cumplir con los requerimientos de seguridad actualizados y con la normativa vigente en materia de salud y seguridad laboral. | La empresa con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP puede cumplir con los requerimientos de seguridad, además proporciona, en caso de que sea necesario, EPP a los aprendices. | La empresa con mejoras que exceden el plazo de realización del PP puede cumplir con los requerimientos de seguridad, además no proporciona EPP a los aprendices en caso de ser requerido |
| 2.- Recursos de bienestar e higiene. | La empresa excede los requerimientos de capacidad de baños para recibir aprendices de ambos sexos. | La empresa cumple con los requerimientos de capacidad de baños para recibir aprendices de ambos sexos. | La empresa cumple con ajustes inmediatos con los requerimientos de capacidad de baños para recibir aprendices de ambos sexos. | La empresa cumple con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP con los requerimientos de capacidad de baños para recibir aprendices de ambos sexos. | La empresa cumple con mejoras que exceden el plazo de ejecución del PP con los requerimientos de capacidad de baños para recibir aprendices de ambos sexos. |
| | La empresa excede los requerimientos de capacidad de comedores para recibir aprendices. | La empresa cumple sobradamente con los requerimientos de capacidad de comedores para recibir aprendices. | La empresa cumple con ajustes inmediatos con los requerimientos de capacidad de comedores para recibir aprendices. | La empresa cumple con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP con los requerimientos de capacidad de comedores para recibir aprendices. | La empresa cumple con mejoras que exceden el plazo de ejecución del PP con los requerimientos de capacidad de comedores para recibir aprendices. |
| | La empresa excede los requerimientos de soporte a la alimentación y traslado de los aprendices. | La empresa da soporte a la alimentación y traslado a los aprendices, si corresponde por turno y operación. | La empresa no da soporte a la alimentación, pero si al traslado de los aprendices. | La empresa da soporte a la alimentación, pero no al traslado de los aprendices | La empresa no da soporte a la alimentación y traslado de los aprendices |
| 3.- Capacidad de talleres y lugares de trabajo | La empresa excede los requerimientos de disponibilidad de espacios y equipamiento para realizar actividades de formación. | Cumple con los requerimientos de disponibilidad de espacios y equipamiento para realizar actividades de formación. | Cumple con ajustes inmediatos con los requerimientos de disponibilidad de espacios y equipamiento para realizar actividades de formación. | Cumple con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP con los requerimientos de disponibilidad de espacios y equipamiento para realizar actividades de formación. | Cumple con mejoras que exceden el plazo de ejecución del PP con los requerimientos de disponibilidad de espacios y equipamiento para realizar actividades de formación. |
| 4.- Definición Puestos de Trabajo | La empresa excede los requerimientos sobre las definiciones de las condiciones de los espacios | La empresa cumple con los requerimientos sobre las definiciones de las condiciones de los | La empresa cumple con ajustes inmediatos con los requerimientos sobre las definiciones de las | La empresa con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP con los requerimientos sobre las | La empresa cumple con mejoras que exceden el plazo de ejecución del PP con los requerimientos sobre las |

Dimensión Requerimientos Recursos para el Aprendizaje - Infraestructura

| SUBDIMENSIÓN | SOBRE ESTANDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR |
|--|---|--|---|---|---|
| | que ofrecerá para la formación en el puesto de trabajo. (funciones a realizar, nivel de dificultad y riesgo asociado a cada labor, número de aprendices potenciales a recibir en cada espacio de manera simultánea o alternada, detalle de equipamiento, personas a cargo, etc. | espacios que ofrecerá para la formación en el puesto de trabajo. (funciones a realizar, nivel de dificultad y riesgo asociado a cada labor, número de aprendices potenciales a recibir en cada espacio de manera simultánea o alternada, detalle de equipamiento, personas a cargo, etc. | condiciones de los espacios que ofrecerá para la formación en el puesto de trabajo. (funciones a realizar, nivel de dificultad y riesgo asociado a cada labor, número de aprendices potenciales a recibir en cada espacio de manera simultánea o alternada, detalle de equipamiento, personas a cargo, etc. | definiciones de las condiciones de los espacios que ofrecerá para la formación en el puesto de trabajo. (funciones a realizar, nivel de dificultad y riesgo asociado a cada labor, número de aprendices potenciales a recibir en cada espacio de manera simultánea o alternada, detalle de equipamiento, personas a cargo, etc. | definiciones de las condiciones de los espacios que ofrecerá para la formación en el puesto de trabajo. (funciones a realizar, nivel de dificultad y riesgo asociado a cada labor, número de aprendices potenciales a recibir en cada espacio de manera simultánea o alternada, detalle de equipamiento, personas a cargo, etc. |
| 5.- Existencia de protocolos y manuales para labores de complejidad. | La empresa excede los requerimientos sobre protocolos o manuales explicativos a los que el aprendiz pueda acceder para todas aquellas tareas que revistan un nivel de complejidad o riesgo elevado y que se encuentren contempladas en el proceso formativo del aprendiz. | Cumple con los requerimientos sobre protocolos o manuales explicativos a los que el aprendiz pueda acceder para todas aquellas tareas que revistan un nivel de complejidad o riesgo elevado y que se encuentren contempladas en el proceso formativo del aprendiz. | Cumple con ajustes inmediatos con los requerimientos sobre protocolos o manuales explicativos a los que el aprendiz pueda acceder para todas aquellas tareas que revistan un nivel de complejidad o riesgo elevado y que se encuentren contempladas en el proceso formativo del aprendiz. | Cumple con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP con los requerimientos sobre protocolos o manuales explicativos a los que el aprendiz pueda acceder para todas aquellas tareas que revistan un nivel de complejidad o riesgo elevado y que se encuentren contempladas en el proceso formativo del aprendiz. | Cumple con mejoras que exceden el plazo de ejecución del PP con los requerimientos sobre protocolos o manuales explicativos a los que el aprendiz pueda acceder para todas aquellas tareas que revistan un nivel de complejidad o riesgo elevado y que se encuentren contempladas en el proceso formativo del aprendiz. |

Perfil Dimensión Recursos Humanos – Organizacionales

| Dimensión Recursos Humanos - Organizacionales | | | | | |
|--|---|--|---|---|---|
| Subdimensión | SOBRE ESTANDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR |
| 1.- Existencia de protocolos y/o manuales para los procesos de inducción | La empresa excede los requerimientos sobre protocolos y/o manuales explicativos a los que el aprendiz pueda acceder para los procesos de inducción y que se encuentren contempladas en el proceso formativo del aprendiz. | Cumple con los requerimientos sobre protocolos o manuales explicativos a los que el aprendiz pueda acceder para los procesos de inducción y que se encuentren contempladas en el proceso formativo del aprendiz. | Cumple con ajustes inmediatos con los requerimientos sobre protocolos o manuales explicativos a los que el aprendiz pueda acceder para los procesos de inducción y que se encuentren contempladas en el proceso formativo del aprendiz. | Cumple con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP con los requerimientos sobre protocolos o manuales explicativos a los que el aprendiz pueda acceder para los procesos de inducción y que se encuentren contempladas en el proceso formativo del aprendiz. | Cumple con mejoras que exceden el plazo de ejecución del PP con los requerimientos sobre protocolos o manuales explicativos a los que el aprendiz pueda acceder para los procesos de inducción y que se encuentren contempladas en el proceso formativo del aprendiz. |
| 2.- Capacidad de gestión legal y administrativa | La empresa cumple excede los requerimientos de capacidad y recursos administrativos para formalizar la relación empresa-aprendiz. | La empresa cumple con los requerimientos de capacidad y recursos administrativos para formalizar la relación empresa-aprendiz. | La empresa cumple con ajustes inmediatos con los requerimientos de capacidad y recursos administrativos para formalizar la relación empresa-aprendiz. | La empresa cumple con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP con los requerimientos de capacidad y recursos administrativos para formalizar la relación empresa-aprendiz. | La empresa cumple con mejoras que exceden el plazo de ejecución del PP con los requerimientos de capacidad y recursos administrativos para formalizar la relación empresa-aprendiz. |
| | La empresa excede los requerimientos para realizar un proceso de selección adecuado (en caso de haberlo) y gestionar toda la documentación requerida durante el proceso | La empresa cumple con los requerimientos para realizar un proceso de selección adecuado (en caso de haberlo) y gestionar toda la documentación requerida durante el proceso | La empresa cumple con ajustes inmediatos con los requerimientos para realizar un proceso de selección adecuado (en caso de haberlo) y gestionar toda la documentación requerida durante el proceso | La empresa cumple con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP con los requerimientos para realizar un proceso de selección adecuado (en caso de haberlo) y gestionar toda la documentación requerida durante el proceso | La empresa cumple con mejoras que exceden el plazo de ejecución del PP con los requerimientos para realizar un proceso de selección adecuado (en caso de haberlo) y gestionar toda la documentación requerida durante el proceso |
| 3.- Recursos humanos para formación de Maestros Guías y Tutores | La empresa excede los requerimientos para contar con recursos humanos para seleccionar y formar maestros guías y tutores que cumplan con los requerimientos definidos para ambos roles. | La empresa cumple con los requerimientos para contar con recursos humanos para seleccionar y formar maestros guías y tutores que cumplan con los requerimientos definidos para ambos roles. | La empresa cumple con ajustes inmediatos con los requerimientos para contar con recursos humanos para seleccionar y formar maestros guías y tutores que cumplan con los requerimientos definidos para ambos roles. | La empresa cumple con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP con los requerimientos para contar con recursos humanos para seleccionar y formar maestros guías y tutores que cumplan con los | La empresa cumple con mejoras que exceden el plazo de ejecución del PP con los requerimientos para contar con recursos humanos para seleccionar y formar maestros guías y tutores que cumplan con los requerimientos definidos para ambos roles. |

| Dimensión Recursos Humanos - Organizacionales | | | | | |
|--|--|--|---|---|---|
| Subdimensión | SOBRE ESTANDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR |
| | | | | requerimientos definidos para ambos roles. | |
| 4.- Capacidad de planificación de formación | La empresa excede los requerimientos para determinar, acorde a su realidad productiva y capacidades, la planificación completa del sistema de formación en el puesto de trabajo. | La empresa cumple con los requerimientos para determinar, acorde a su realidad productiva y capacidades, la planificación completa del sistema de formación en el puesto de trabajo. | La empresa cumple con ajustes inmediatos con los requerimientos para determinar, acorde a su realidad productiva y capacidades, la planificación completa del sistema de formación en el puesto de trabajo. | La empresa cumple con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP con los requerimientos para determinar, acorde a su realidad productiva y capacidades, la planificación completa del sistema de formación en el puesto de trabajo. | La empresa cumple con mejoras que exceden el plazo de ejecución del PP con los requerimientos para determinar, acorde a su realidad productiva y capacidades, la planificación completa del sistema de formación en el puesto de trabajo. |
| 5.- Recursos para vinculación y establecimiento de estructuras de gobernanza | La empresa excede los requerimientos para generar mecanismos de vinculación con entidades formativas y sector público que aseguren la sustentabilidad del programa, la resolución de eventuales dificultades y el intercambio continuo de información con estos actores. | La empresa cumple con los requerimientos para generar mecanismos de vinculación con entidades formativas y sector público que aseguren la sustentabilidad del programa, la resolución de eventuales dificultades y el intercambio continuo de información con estos actores. | La empresa cumple con ajustes inmediatos con los requerimientos para generar mecanismos de vinculación con entidades formativas y sector público que aseguren la sustentabilidad del programa, la resolución de eventuales dificultades y el intercambio continuo de información con estos actores. | La empresa cumple con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP con los requerimientos para generar mecanismos de vinculación con entidades formativas y sector público que aseguren la sustentabilidad del programa, la resolución de eventuales dificultades y el intercambio continuo de información con estos actores. | La empresa cumple con mejoras que exceden el plazo de ejecución del PP con los requerimientos para generar mecanismos de vinculación con entidades formativas y sector público que aseguren la sustentabilidad del programa, la resolución de eventuales dificultades y el intercambio continuo de información con estos actores. |
| 6.- Capacidad identificación costos y beneficios asociados al programa | La empresa excede los requerimientos para establecer con claridad KPI, líneas de base o indicadores adecuados (tanto cuantitativos como cualitativos) con la finalidad de establecer en qué medida el programa le resulta beneficioso. | La empresa cumple con los requerimientos para establecer con claridad KPI, líneas de base o indicadores adecuados (tanto cuantitativos como cualitativos) con la finalidad de establecer en qué medida el programa le resulta beneficioso. | La empresa cumple con ajustes inmediatos con los requerimientos para establecer con claridad KPI, líneas de base o indicadores adecuados (tanto cuantitativos como cualitativos) con la finalidad de establecer en qué medida el programa le resulta beneficioso. | La empresa cumple con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP con los requerimientos para establecer con claridad KPI, líneas de base o indicadores adecuados (tanto cuantitativos como cualitativos) con la finalidad de establecer en qué medida el programa le resulta beneficioso. | La empresa cumple con mejoras que exceden el plazo de ejecución del PP con los requerimientos para establecer con claridad KPI, líneas de base o indicadores adecuados (tanto cuantitativos como cualitativos) con la finalidad de establecer en qué medida el programa le resulta beneficioso. |

| Dimensión Recursos Humanos - Organizacionales | | | | | |
|--|--|--|---|---|---|
| Subdimensión | SOBRE ESTANDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR |
| 7.- Recursos para seguimiento y evaluación de aprendizaje. | La empresa excede los requerimientos para generar acompañamiento y monitoreo, tanto a distancia como en terreno de sus aprendices. | La empresa cumple con los requerimientos para generar acompañamiento y monitoreo, tanto a distancia como en terreno de sus aprendices. | La empresa cumple con ajustes inmediatos con los requerimientos para generar acompañamiento y monitoreo, tanto a distancia como en terreno de sus aprendices. | La empresa cumple con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP con los requerimientos para generar acompañamiento y monitoreo, tanto a distancia como en terreno de sus aprendices. | La empresa cumple con mejoras que exceden el plazo de ejecución del PP con los requerimientos para generar acompañamiento y monitoreo, tanto a distancia como en terreno de sus aprendices. |
| | La empresa excede los requerimientos para establecer mecanismos de evaluación al finalizar el proceso. | La empresa cumple con los requerimientos para establecer mecanismos de evaluación al finalizar el proceso. | La empresa cumple con ajustes inmediatos con los requerimientos para establecer mecanismos de evaluación al finalizar el proceso. | La empresa cumple con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP con los requerimientos para establecer mecanismos de evaluación al finalizar el proceso. | La empresa cumple con mejoras que exceden el plazo de ejecución del PP con los requerimientos para establecer mecanismos de evaluación al finalizar el proceso. |

Análisis de Resultados por Dimensiones Recursos para la Formación – Infraestructura

| Subdimensión | SOBRE ESTANDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR |
|------------------------------|--|---|---|---|--|
| Porcentaje de Logro Asociado | 100% - 81% | 80% - 61% | 60% - 41% | 40% - 21% | 20% - 0% |
| Conclusión | Cumple sobradamente con los requerimientos de infraestructura para desarrollar el PP | Cumple los requerimientos de infraestructura para desarrollar el PP | Con ajustes inmediatos puede cumplir requerimientos de infraestructura para desarrollar el PP | Con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP puede cumplir requerimientos de infraestructura para desarrollar el PP | Requiere mejoras que exceden el plazo de realización del PP, por lo que no cumple los requerimientos de infraestructura para desarrollar el PP |

Fórmula de Cálculo de la Dimensión:

$$\left(\frac{((\sum x5 = \text{sobre estándar}) * 5) + ((\sum x4 = \text{apta en estándar}) * 4) + ((\sum x3 = \text{apta con ajustes}) * 3) + ((\sum x2 = \text{apta con debilidad}) * 2) + ((\sum x1 = \text{sub estándar}) * 1)}{\sum x = x5 + x4 + x3 + x2 + x1} \right) \times 100 = DI$$

Análisis de Resultados por Dimensiones Recursos Humanos – Organizacionales

| Subdimensión | SOBRE ESTANDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR |
|------------------------------|--|---|---|---|---|
| Porcentaje de Logro Asociado | 100% - 81% | 80% - 61% | 60% - 41% | 40% - 21% | 20% - 0% |
| Conclusión | Cumple sobradamente con los requerimientos de recursos humanos para desarrollar PP | Cumple los requerimientos de recursos humanos para desarrollar PP | Con ajustes inmediatos puede cumplir requerimientos de recursos humanos para desarrollar PP | Con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP puede cumplir requerimientos de recursos humanos para desarrollar PP | Requiere mejoras que exceden el plazo de realización del PP, por lo que no cumple los requerimientos de recursos humanos para desarrollar el PP |

Fórmula de Cálculo de la Dimensión:

$$\left(\frac{((\sum x5 = \text{sobre estándar}) * 5) + ((\sum x4 = \text{apta en estándar}) * 4) + ((\sum x3 = \text{apta con ajustes}) * 3) + ((\sum x2 = \text{apta con debilidad}) * 2) + ((\sum x1 = \text{sub estándar}) * 1)}{\sum x = x5 + x4 + x3 + x2 + x1} \right) \times 100 = DO$$

Análisis de Resultado Final

| Subdimensión | SOBRE ESTANDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR |
|------------------------------|---|--|--|--|---|
| Porcentaje de Logro Asociado | 100% - 81% | 80% - 61% | 60% - 41% | 40% - 21% | 20% - 0% |
| Conclusión | Cumple sobradamente con los requerimientos para desarrollar el PP | Cumple los requerimientos para desarrollar el PP | Con ajustes inmediatos puede cumplir requerimientos para desarrollar el PP | Con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP puede cumplir requerimientos para desarrollar el PP | Requiere mejoras que exceden el plazo de realización del PP, por lo que no cumple los requerimientos para desarrollar el PP |

Fórmula de Cálculo del Resultado Final:

$$\frac{(DI + DO)}{2} = RF$$

Evaluaciones realizadas a las Empresas

| RESULTADO APLICACIÓN DE OBSERVACIÓN PROTOCOLO PERFIL EMPRESAS | | | | | | | |
|---|--|----------------|------------------|------------------|----------------------|--------------|-------------|
| EMPRESA | AMCS | SOBRE ESTÁNDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR | COMENTARIOS |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| RECURSOS PARA LA FORMACIÓN - INFRAESTRUCTURA | 1.- Existencia de Protocolos seguridad y proporción de EPP | | | | | | |
| | 2.- Recursos de bienestar e higiene. | | | | | | |
| | 3.- Capacidad de talleres y lugares de trabajo | | | | | | |
| | 4.- Definición Puestos de Trabajo | | | | | | |
| | 5.- Existencia de protocolos y manuales para labores de complejidad. | | | | | | |
| | ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| RECURSOS HUMANOS – ORGANIZACIONALES | 1.- Existencia de protocolos y/o manuales para los procesos de inducción | | | | | | |
| | 2.- Capacidad de gestión legal y administrativa | | | | | | |
| | 3.- Recursos humanos para formación de Maestros Guías y Tutores | | | | | | |
| | 4.- Capacidad de planificación de formación | | | | | | |
| | 5.- Recursos para vinculación y establecimiento de estructuras de gobernanza | | | | | | |
| | 6.- Capacidad identificación costos y beneficios asociados al programa | | | | | | |
| | 7.- Recursos para seguimiento y evaluación de aprendizaje. | | | | | | |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| CUADRO RESUMEN | | | | | | | |
| Análisis de Resultado Final de la Observación del Perfil Empresa | | 1 | 10 | 1 | 0 | 0 | 80% |
| RECURSOS PARA LA FORMACIÓN - INFRAESTRUCTURA | | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 80% |
| RECURSOS HUMANOS – ORGANIZACIONALES | | 1 | 5 | 1 | 0 | 0 | 80% |

| RESULTADO APLICACIÓN DE OBSERVACIÓN PROTOCOLO PERFIL EMPRESAS | | | | | | | |
|---|--|----------------|------------------|------------------|----------------------|--------------|--|
| EMPRESA | ARAUCO | SOBRE ESTÁNDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR | COMENTARIOS |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| RECURSOS PARA LA FORMACIÓN - INFRAESTRUCTURA | 1.- Existencia de Protocolos seguridad y proporción de EPP | | | | | | Sobresalientes estándares de seguridad. |
| | 2.- Recursos de bienestar e higiene. | | | | | | |
| | 3.- Capacidad de talleres y lugares de trabajo | | | | | | Sobresalientes estándares de infraestructura. |
| | 4.- Definición Puestos de Trabajo | | | | | | |
| | 5.- Existencia de protocolos y manuales para labores de complejidad. | | | | | | |
| | ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| RECURSOS HUMANOS – ORGANIZACIONALES | 1.- Existencia de protocolos y/o manuales para los procesos de inducción | | | | | | Empresa con procedimientos de trabajo completos y actualizados. |
| | 2.- Capacidad de gestión legal y administrativa | | | | | | Sobresalientes capacidades legales y administrativas. |
| | 3.- Recursos humanos para formación de Maestros Guías y Tutores | | | | | | Sobresaliente disponibilidad de recursos humanos para el programa. |
| | 4.- Capacidad de planificación de formación | | | | | | Sobresaliente involucramiento de la empresa en la formación. |
| | 5.- Recursos para vinculación y establecimiento de estructuras de gobernanza | | | | | | La empresa tiene una larga y fructífera relación con la EMTP. |
| | 6.- Capacidad identificación costos y beneficios asociados al programa | | | | | | |
| | 7.- Recursos para seguimiento y evaluación de aprendizaje. | | | | | | |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| CUADRO RESUMEN | | | | | | | |
| Análisis de Resultado Final de la Observación del Perfil Empresa | | 7 | 5 | 0 | 0 | 0 | 92% |
| | | | | | | | |
| RECURSOS PARA LA FORMACIÓN - INFRAESTRUCTURA | | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 88% |
| RECURSOS HUMANOS – ORGANIZACIONALES | | 5 | 2 | 0 | 0 | 0 | 94% |

| RESULTADO APLICACIÓN DE OBSERVACIÓN PROTOCOLO PERFIL EMPRESAS | | | | | | | |
|---|--|----------------|------------------|------------------|----------------------|--------------|---|
| EMPRESA | BOSCH REXROTH | SOBRE ESTÁNDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | AFTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR | COMENTARIOS |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| RECURSOS PARA LA FORMACIÓN - INFRAESTRUCTURA | 1.- Existencia de Protocolos seguridad y proporción de EPP | | | | | | Sobresalientes estándares de seguridad. |
| | 2.- Recursos de bienestar e higiene. | | | | | | Sobresalientes estándares de bienestar e higiene |
| | 3.- Capacidad de talleres y lugares de trabajo | | | | | | Sobresalientes estándares de infraestructura. |
| | 4.- Definición Puestos de Trabajo | | | | | | |
| | 5.- Existencia de protocolos y manuales para labores de complejidad. | | | | | | Sobresalientes estándares de protocolos y manuales |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| RECURSOS HUMANOS – ORGANIZACIONALES | 1.- Existencia de protocolos y/o manuales para los procesos de inducción | | | | | | Sobresalientes estándares de protocolos y manuales de inducción |
| | 2.- Capacidad de gestión legal y administrativa | | | | | | |
| | 3.- Recursos humanos para formación de Maestros Guías y Tutores | | | | | | |
| | 4.- Capacidad de planificación de formación | | | | | | |
| | 5.- Recursos para vinculación y establecimiento de estructuras de gobernanza | | | | | | |
| | 6.- Capacidad identificación costos y beneficios asociados al programa | | | | | | |
| | 7.- Recursos para seguimiento y evaluación de aprendizaje. | | | | | | |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| CUADRO RESUMEN | | | | | | | |
| Análisis de Resultado Final de la Observación del Perfil Empresa | | 5 | 7 | 0 | 0 | 0 | 88% |
| RECURSOS PARA LA FORMACIÓN - INFRAESTRUCTURA | | 4 | 1 | 0 | 0 | 0 | 96% |
| RECURSOS HUMANOS – ORGANIZACIONALES | | 1 | 6 | 0 | 0 | 0 | 83% |

| RESULTADO APLICACIÓN DE OBSERVACIÓN PROTOCOLO PERFIL EMPRESAS | | | | | | | |
|---|--|----------------|------------------|------------------|----------------------|--------------|--|
| EMPRESA | CASA DE MONEDAS | SOBRE ESTÁNDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR | COMENTARIOS |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| RECURSOS PARA LA FORMACIÓN - INFRAESTRUCTURA | 1.- Existencia de Protocolos seguridad y proporción de EPP | | | | | | Sobresalientes estándares en la subdimensión. |
| | 2.- Recursos de bienestar e higiene. | | | | | | Sobresalientes estándares en la subdimensión. |
| | 3.- Capacidad de talleres y lugares de trabajo | | | | | | Sobresalientes estándares en la subdimensión. |
| | 4.- Definición Puestos de Trabajo | | | | | | Sobresalientes estándares en la subdimensión. |
| | 5.- Existencia de protocolos y manuales para labores de complejidad. | | | | | | Sobresalientes estándares en la subdimensión. |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| RECURSOS HUMANOS – ORGANIZACIONALES | 1.- Existencia de protocolos y/o manuales para los procesos de inducción | | | | | | |
| | 2.- Capacidad de gestión legal y administrativa | | | | | | El programa funciona adecuadamente, pero existen oportunidades de mejora en los procedimientos administrativos del programa. |
| | 3.- Recursos humanos para formación de Maestros Guías y Tutores | | | | | | Existen oportunidades de mejora en la disponibilidad de Maestros Guías. |
| | 4.- Capacidad de planificación de formación | | | | | | |
| | 5.- Recursos para vinculación y establecimiento de estructuras de gobernanza | | | | | | Existe involucramiento de la alta gerencia para la correcta ejecución del programa. |
| | 6.- Capacidad identificación costos y beneficios asociados al programa | | | | | | La alta gerencia valora la importancia del programa. |
| | 7.- Recursos para seguimiento y evaluación de aprendizaje. | | | | | | |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| CUADRO RESUMEN | | | | | | | |
| Análisis de Resultado Final de la Observación del Perfil Empresa | | 7 | 3 | 2 | 0 | 0 | 88% |
| | | | | | | | |
| RECURSOS PARA LA FORMACIÓN - INFRAESTRUCTURA | | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100% |
| RECURSOS HUMANOS – ORGANIZACIONALES | | 2 | 3 | 2 | 0 | 0 | 80% |

| RESULTADO APLICACIÓN DE OBSERVACIÓN PROTOCOLO PERFIL EMPRESAS | | | | | | | |
|---|--|----------------|------------------|------------------|----------------------|--------------|---|
| EMPRESA | CORMECANICA | SOBRE ESTÁNDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR | COMENTARIOS |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| RECURSOS PARA LA FORMACIÓN - INFRAESTRUCTURA | 1.- Existencia de Protocolos seguridad y proporción de EPP | | | | | | Sobresalientes estándares en la subdimensión. |
| | 2.- Recursos de bienestar e higiene. | | | | | | Sobresalientes estándares en la subdimensión. |
| | 3.- Capacidad de talleres y lugares de trabajo | | | | | | Sobresalientes estándares en la subdimensión. |
| | 4.- Definición Puestos de Trabajo | | | | | | Sobresalientes estándares en la subdimensión. |
| | 5.- Existencia de protocolos y manuales para labores de complejidad. | | | | | | Sobresalientes estándares en la subdimensión. |
| | ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| RECURSOS HUMANOS – ORGANIZACIONALES | 1.- Existencia de protocolos y/o manuales para los procesos de inducción | | | | | | |
| | 2.- Capacidad de gestión legal y administrativa | | | | | | |
| | 3.- Recursos humanos para formación de Maestros Guías y Tutores | | | | | | |
| | 4.- Capacidad de planificación de formación | | | | | | La empresa dispone de una academia interna que gestiona el proyecto lo que asegura altos niveles en su ejecución. |
| | 5.- Recursos para vinculación y establecimiento de estructuras de gobernanza | | | | | | La empresa tiene experiencia en el trabajo colaborativo con establecimientos EMTP. |
| | 6.- Capacidad identificación costos y beneficios asociados al programa | | | | | | |
| | 7.- Recursos para seguimiento y evaluación de aprendizaje. | | | | | | |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| CUADRO RESUMEN | | | | | | | |
| Análisis de Resultado Final de la Observación del Perfil Empresa | | 7 | 5 | 0 | 0 | 0 | 92% |
| | | | | | | | |
| RECURSOS PARA LA FORMACIÓN - INFRAESTRUCTURA | | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100% |
| RECURSOS HUMANOS – ORGANIZACIONALES | | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 86% |

| RESULTADO APLICACIÓN DE OBSERVACIÓN PROTOCOLO PERFIL EMPRESAS | | | | | | | |
|---|--|----------------|------------------|------------------|----------------------|--------------|--|
| EMPRESA | ELECMETAL | SOBRE ESTÁNDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR | COMENTARIOS |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| RECURSOS PARA LA FORMACIÓN - INFRAESTRUCTURA | 1.- Existencia de Protocolos seguridad y proporción de EPP | | | | | | Sobresalientes estándares en la subdimensión. |
| | 2.- Recursos de bienestar e higiene. | | | | | | Sobresalientes estándares en la subdimensión. |
| | 3.- Capacidad de talleres y lugares de trabajo | | | | | | Sobresalientes estándares en la subdimensión. |
| | 4.- Definición Puestos de Trabajo | | | | | | Sobresalientes estándares en la subdimensión. |
| | 5.- Existencia de protocolos y manuales para labores de complejidad. | | | | | | Sobresalientes estándares en la subdimensión. |
| | ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| RECURSOS HUMANOS – ORGANIZACIONALES | 1.- Existencia de protocolos y/o manuales para los procesos de inducción | | | | | | La empresa al trabajar con la minería exhibe altos estándares en la definición de protocolos y manuales de trabajo. |
| | 2.- Capacidad de gestión legal y administrativa | | | | | | El programa funciona adecuadamente, pero existen oportunidades de mejora en los procedimientos administrativos del programa. |
| | 3.- Recursos humanos para formación de Maestros Guías y Tutores | | | | | | |
| | 4.- Capacidad de planificación de formación | | | | | | |
| | 5.- Recursos para vinculación y establecimiento de estructuras de gobernanza | | | | | | La empresa tiene experiencia en el trabajo colaborativo con establecimientos EMTP. |
| | 6.- Capacidad identificación costos y beneficios asociados al programa | | | | | | |
| | 7.- Recursos para seguimiento y evaluación de aprendizaje. | | | | | | |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| CUADRO RESUMEN | | | | | | | |
| Análisis de Resultado Final de la Observación del Perfil Empresa | | 7 | 5 | 0 | 0 | 0 | 92% |
| | | | | | | | |
| RECURSOS PARA LA FORMACIÓN - INFRAESTRUCTURA | | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100% |
| RECURSOS HUMANOS – ORGANIZACIONALES | | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 86% |

| RESULTADO APLICACIÓN DE OBSERVACIÓN PROTOCOLO PERFIL EMPRESAS | | | | | | | |
|---|--|----------------|------------------|------------------|----------------------|--------------|---|
| EMPRESA | FERAM | SOBRE ESTÁNDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR | COMENTARIOS |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| RECURSOS PARA LA FORMACIÓN - INFRAESTRUCTURA | 1.- Existencia de Protocolos seguridad y proporción de EPP | | | | | | |
| | 2.- Recursos de bienestar e higiene. | | | | | | Sobresalientes estándares en esta subdimensión. |
| | 3.- Capacidad de talleres y lugares de trabajo | | | | | | Alto estándar de las instalaciones. |
| | 4.- Definición Puestos de Trabajo | | | | | | |
| | 5.- Existencia de protocolos y manuales para labores de complejidad. | | | | | | |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| RECURSOS HUMANOS – ORGANIZACIONALES | 1.- Existencia de protocolos y/o manuales para los procesos de inducción | | | | | | |
| | 2.- Capacidad de gestión legal y administrativa | | | | | | |
| | 3.- Recursos humanos para formación de Maestros Guías y Tutores | | | | | | Alto apoyo para el cumplimiento del rol del MG. |
| | 4.- Capacidad de planificación de formación | | | | | | Empresa exhibe gran preocupación por brindar a formación de alto nivel al aprendiz. |
| | 5.- Recursos para vinculación y establecimiento de estructuras de gobernanza | | | | | | Compromiso de la alta gerencia. |
| | 6.- Capacidad identificación costos y beneficios asociados al programa | | | | | | |
| | 7.- Recursos para seguimiento y evaluación de aprendizaje. | | | | | | |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| CUADRO RESUMEN | | | | | | | |
| Análisis de Resultado Final de la Observación del Perfil Empresa | | 5 | 7 | 0 | 0 | 0 | 88% |
| RECURSOS PARA LA FORMACIÓN - INFRAESTRUCTURA | | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 88% |
| RECURSOS HUMANOS – ORGANIZACIONALES | | 3 | 4 | 0 | 0 | 0 | 89% |

| RESULTADO APLICACIÓN DE OBSERVACIÓN PROTOCOLO PERFIL EMPRESAS | | | | | | | |
|---|--|----------------|------------------|------------------|----------------------|--------------|--|
| EMPRESA | GEOBRUGG | SOBRE ESTÁNDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR | COMENTARIOS |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| RECURSOS PARA LA FORMACIÓN - INFRAESTRUCTURA | 1.- Existencia de Protocolos seguridad y proporción de EPP | | | | | | |
| | 2.- Recursos de bienestar e higiene. | | | | | | |
| | 3.- Capacidad de talleres y lugares de trabajo | | | | | | |
| | 4.- Definición Puestos de Trabajo | | | | | | |
| | 5.- Existencia de protocolos y manuales para labores de complejidad. | | | | | | |
| | ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| RECURSOS HUMANOS – ORGANIZACIONALES | 1.- Existencia de protocolos y/o manuales para los procesos de inducción | | | | | | |
| | 2.- Capacidad de gestión legal y administrativa | | | | | | |
| | 3.- Recursos humanos para formación de Maestros Guías y Tutores | | | | | | |
| | 4.- Capacidad de planificación de formación | | | | | | Existen oportunidades de mejora en formalizar las estaciones de aprendizaje que sigue el aprendiz en la empresa. |
| | 5.- Recursos para vinculación y establecimiento de estructuras de gobernanza | | | | | | Existe compromiso de la alta gerencia con el desarrollo del programa. |
| | 6.- Capacidad identificación costos y beneficios asociados al programa | | | | | | |
| | 7.- Recursos para seguimiento y evaluación de aprendizaje. | | | | | | |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| CUADRO RESUMEN | | | | | | | |
| Análisis de Resultado Final de la Observación del Perfil Empresa | | 1 | 10 | 1 | 0 | 0 | 80% |
| RECURSOS PARA LA FORMACIÓN - INFRAESTRUCTURA | | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 80% |
| RECURSOS HUMANOS – ORGANIZACIONALES | | 1 | 5 | 1 | 0 | 0 | 80% |

| RESULTADO APLICACIÓN DE OBSERVACIÓN PROTOCOLO PERFIL EMPRESAS | | | | | | | |
|---|--|----------------|------------------|------------------|----------------------|--------------|---|
| EMPRESA | LIEBEHR | SOBRE ESTÁNDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR | COMENTARIOS |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| RECURSOS PARA LA FORMACIÓN - INFRAESTRUCTURA | 1.- Existencia de Protocolos seguridad y proporción de EPP | | | | | | Sobresalientes estándares en la subdimensión. |
| | 2.- Recursos de bienestar e higiene. | | | | | | Sobresalientes estándares en la subdimensión. |
| | 3.- Capacidad de talleres y lugares de trabajo | | | | | | Sobresalientes estándares en la subdimensión. |
| | 4.- Definición Puestos de Trabajo | | | | | | Sobresalientes estándares en la subdimensión. |
| | 5.- Existencia de protocolos y manuales para labores de complejidad. | | | | | | Sobresalientes estándares en la subdimensión. |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| RECURSOS HUMANOS – ORGANIZACIONALES | 1.- Existencia de protocolos y/o manuales para los procesos de inducción | | | | | | La empresa al trabajar con la minería exhibe altos estándares en la definición de protocolos y manuales de trabajo. |
| | 2.- Capacidad de gestión legal y administrativa | | | | | | |
| | 3.- Recursos humanos para formación de Maestros Guías y Tutores | | | | | | |
| | 4.- Capacidad de planificación de formación | | | | | | |
| | 5.- Recursos para vinculación y establecimiento de estructuras de gobernanza | | | | | | La empresa tiene experiencia en el trabajo colaborativo con establecimientos EMTP y contratos de aprendizaje. |
| | 6.- Capacidad identificación costos y beneficios asociados al programa | | | | | | |
| | 7.- Recursos para seguimiento y evaluación de aprendizaje. | | | | | | |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| CUADRO RESUMEN | | | | | | | |
| Análisis de Resultado Final de la Observación del Perfil Empresa | | 7 | 5 | 0 | 0 | 0 | 92% |
| | | | | | | | |
| RECURSOS PARA LA FORMACIÓN - INFRAESTRUCTURA | | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100% |
| RECURSOS HUMANOS – ORGANIZACIONALES | | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 86% |

| RESULTADO APLICACIÓN DE OBSERVACIÓN PROTOCOLO PERFIL EMPRESAS | | | | | | | |
|---|--|----------------|------------------|------------------|----------------------|--------------|--|
| EMPRESA | RHONA | SOBRE ESTÁNDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR | COMENTARIOS |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| RECURSOS PARA LA FORMACIÓN - INFRAESTRUCTURA | 1.- Existencia de Protocolos seguridad y proporción de EPP | | | | | | Sobresalientes estándares en la subdimensión. |
| | 2.- Recursos de bienestar e higiene. | | | | | | |
| | 3.- Capacidad de talleres y lugares de trabajo | | | | | | Sobresalientes estándares en la subdimensión. |
| | 4.- Definición Puestos de Trabajo | | | | | | Sobresalientes estándares en la subdimensión. |
| | 5.- Existencia de protocolos y manuales para labores de complejidad. | | | | | | |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| RECURSOS HUMANOS – ORGANIZACIONALES | 1.- Existencia de protocolos y/o manuales para los procesos de inducción | | | | | | La empresa desarrolla procesos de alta complejidad lo que exige disponer de protocolos y manuales de trabajo completos y actualizados. |
| | 2.- Capacidad de gestión legal y administrativa | | | | | | |
| | 3.- Recursos humanos para formación de Maestros Guías y Tutores | | | | | | Notable compromiso y motivación de los MG. |
| | 4.- Capacidad de planificación de formación | | | | | | |
| | 5.- Recursos para vinculación y establecimiento de estructuras de gobernanza | | | | | | Existe alto compromiso del área de Desarrollo Organizacional y Gerencia de RRHH para asegurar el éxito del programa. |
| | 6.- Capacidad identificación costos y beneficios asociados al programa | | | | | | |
| | 7.- Recursos para seguimiento y evaluación de aprendizaje. | | | | | | |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| CUADRO RESUMEN | | | | | | | |
| Análisis de Resultado Final de la Observación del Perfil Empresa | | 6 | 6 | 0 | 0 | 0 | 90% |
| | | | | | | | |
| RECURSOS PARA LA FORMACIÓN - INFRAESTRUCTURA | | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 92% |
| RECURSOS HUMANOS – ORGANIZACIONALES | | 3 | 4 | 0 | 0 | 0 | 89% |

| RESULTADO APLICACIÓN DE OBSERVACIÓN PROTOCOLO PERFIL EMPRESAS | | | | | | | |
|---|--|----------------|------------------|------------------|----------------------|--------------|---|
| EMPRESA | RIVET | SOBRE ESTÁNDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR | COMENTARIOS |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| RECURSOS PARA LA FORMACIÓN - INFRAESTRUCTURA | 1.- Existencia de Protocolos seguridad y proporción de EPP | | | | | | |
| | 2.- Recursos de bienestar e higiene. | | | | | | Sobresalientes estándares en la subdimensión. |
| | 3.- Capacidad de talleres y lugares de trabajo | | | | | | |
| | 4.- Definición Puestos de Trabajo | | | | | | Sobresalientes estándares en la subdimensión. |
| | 5.- Existencia de protocolos y manuales para labores de complejidad. | | | | | | |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| RECURSOS HUMANOS – ORGANIZACIONALES | 1.- Existencia de protocolos y/o manuales para los procesos de inducción | | | | | | |
| | 2.- Capacidad de gestión legal y administrativa | | | | | | |
| | 3.- Recursos humanos para formación de Maestros Guías y Tutores | | | | | | Notable compromiso y motivación del MG y tutores. |
| | 4.- Capacidad de planificación de formación | | | | | | |
| | 5.- Recursos para vinculación y establecimiento de estructuras de gobernanza | | | | | | Existe alto compromiso de la alta Gerencia de la empresa para asegurar el éxito del programa. |
| | 6.- Capacidad identificación costos y beneficios asociados al programa | | | | | | |
| | 7.- Recursos para seguimiento y evaluación de aprendizaje. | | | | | | |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| CUADRO RESUMEN | | | | | | | |
| Análisis de Resultado Final de la Observación del Perfil Empresa | | 5 | 7 | 0 | 0 | 0 | 88% |
| RECURSOS PARA LA FORMACIÓN - INFRAESTRUCTURA | | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 88% |
| RECURSOS HUMANOS – ORGANIZACIONALES | | 3 | 4 | 0 | 0 | 0 | 89% |

| RESULTADO APLICACIÓN DE OBSERVACIÓN PROTOCOLO PERFIL EMPRESAS | | | | | | | |
|---|--|----------------|------------------|------------------|----------------------|--------------|---|
| EMPRESA | SERMINN | SOBRE ESTANDAR | APTA EN ESTANDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTANDAR | COMENTARIOS |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| RECURSOS PARA LA FORMACIÓN - INFRAESTRUCTURA | 1.- Existencia de Protocolos seguridad y proporción de EPP | | | | | | |
| | 2.- Recursos de bienestar e higiene. | | | | | | |
| | 3.- Capacidad de talleres y lugares de trabajo | | | | | | |
| | 4.- Definición Puestos de Trabajo | | | | | | |
| | 5.- Existencia de protocolos y manuales para labores de complejidad. | | | | | | |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| RECURSOS HUMANOS – ORGANIZACIONALES | 1.- Existencia de protocolos y/o manuales para los procesos de inducción | | | | | | |
| | 2.- Capacidad de gestión legal y administrativa | | | | | | |
| | 3.- Recursos humanos para formación de Maestros Guías y Tutores | | | | | | |
| | 4.- Capacidad de planificación de formación | | | | | | Existen oportunidades de mejora en la formalización y definición de las estaciones de aprendizaje. |
| | 5.- Recursos para vinculación y establecimiento de estructuras de gobernanza | | | | | | Existe alto compromiso y motivación de la Gerencia de la empresa para asegurar el éxito del programa. |
| | 6.- Capacidad identificación costos y beneficios asociados al programa | | | | | | |
| | 7.- Recursos para seguimiento y evaluación de aprendizaje. | | | | | | |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| CUADRO RESUMEN | | | | | | | |
| Análisis de Resultado Final de la Observación del Perfil Empresa | | 1 | 10 | 1 | 0 | 0 | 80% |
| RECURSOS PARA LA FORMACIÓN - INFRAESTRUCTURA | | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 80% |
| RECURSOS HUMANOS – ORGANIZACIONALES | | 1 | 5 | 1 | 0 | 0 | 80% |

| RESULTADO APLICACIÓN DE OBSERVACIÓN PROTOCOLO PERFIL EMPRESAS | | | | | | | |
|---|--|----------------|------------------|------------------|----------------------|--------------|--|
| EMPRESA | TECNORED | SOBRE ESTÁNDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR | COMENTARIOS |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| RECURSOS PARA LA FORMACIÓN - INFRAESTRUCTURA | 1.- Existencia de Protocolos seguridad y proporción de EPP | | | | | | Sobresalientes estándares en la subdimensión. |
| | 2.- Recursos de bienestar e higiene. | | | | | | |
| | 3.- Capacidad de talleres y lugares de trabajo | | | | | | Sobresalientes estándares en la subdimensión. |
| | 4.- Definición Puestos de Trabajo | | | | | | |
| | 5.- Existencia de protocolos y manuales para labores de complejidad. | | | | | | |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| RECURSOS HUMANOS – ORGANIZACIONALES | 1.- Existencia de protocolos y/o manuales para los procesos de inducción | | | | | | |
| | 2.- Capacidad de gestión legal y administrativa | | | | | | Se disponen de las capacidades, pero existen oportunidades de mejora en lo administrativo. |
| | 3.- Recursos humanos para formación de Maestros Guías y Tutores | | | | | | Gradualmente se perfila un muy trabajo de los MG e instructores internos. |
| | 4.- Capacidad de planificación de formación | | | | | | |
| | 5.- Recursos para vinculación y establecimiento de estructuras de gobernanza | | | | | | |
| | 6.- Capacidad identificación costos y beneficios asociados al programa | | | | | | |
| | 7.- Recursos para seguimiento y evaluación de aprendizaje. | | | | | | |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| CUADRO RESUMEN | | | | | | | |
| Análisis de Resultado Final de la Observación del Perfil Empresa | | 3 | 8 | 1 | 0 | 0 | 83% |
| RECURSOS PARA LA FORMACIÓN - INFRAESTRUCTURA | | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 88% |
| RECURSOS HUMANOS – ORGANIZACIONALES | | 1 | 5 | 1 | 0 | 0 | 80% |

ANEXO 3

PROTOCOLO EVALUACIÓN MAESTROS GUÍAS

Objetivo

El objetivo del presente documento es el de constituirse como una herramienta práctica para implementar el piloto del Programa de Formación en el Puesto de Trabajo. Específicamente, se busca que la generación de cupos de prácticas para dicho piloto sea guiada por elementos que permitan asegurar la calidad del proceso formativo. De esta manera, se pretende construir un “perfil” de Maestro Guía de este piloto que permita:

Poder conocer en detalle aquellos aspectos facilitadores y obstaculizadores para el desarrollo de la labor del Maestro Guía al interior de la empresa.

Dimensiones Evaluación

- Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación
- Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación
- Factores de la Cultura Organizacional - Estructura de la Empresa para fomentar el Rol del Maestro Guía
- Factores y expectativas sobre Costos/Beneficios y Vinculación

Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación.

| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | |
|---|--|--|---|---|---|
| SUBDIMENSIÓN | SOBRE ESTANDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR |
| 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Rotación. | El Maestro Guía cumple excesivamente con las competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Rotación. | El Maestro Guía cumple con las competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Rotación. | El Maestro Guía cumple con ajustes inmediatos con las competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Rotación. | El Maestro Guía cumple con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP con las competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Rotación. | El Maestro Guía con mejoras que exceden el plazo de realización del PP puede cumplir con las competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Rotación. |
| 2. Recursos de Infraestructura y espacios para el cumplimiento del Plan de Rotación | El Maestro Guía cuenta con los recursos de infraestructura y espacios excesivamente para el cumplimiento del Plan de Rotación. | El Maestro Guía cuenta con los recursos de infraestructura y espacios para el cumplimiento del Plan de Rotación. | El Maestro Guía cuenta con ajustes inmediatos con los recursos de infraestructura y espacios para el cumplimiento del Plan de Rotación. | El Maestro Guía cuenta con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP con los recursos de infraestructura y espacios para el cumplimiento del Plan de Rotación. | El Maestro Guía con mejoras que exceden el plazo de realización del PP puede contar con los recursos de infraestructura y espacios para el cumplimiento del Plan de Rotación. |
| 3. Estaciones de Aprendizaje para el cumplimiento del Plan de Rotación | El Maestro Guía cuenta excesivamente con las estaciones de aprendizaje para el cumplimiento del Plan de Rotación. | El Maestro Guía cuenta con las estaciones de aprendizaje para el cumplimiento del Plan de Rotación. | El Maestro Guía cuenta con ajustes inmediatos con las estaciones de aprendizaje para el cumplimiento del Plan de Rotación. | El Maestro Guía cuenta con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP con las estaciones de aprendizaje para el cumplimiento del Plan de Rotación. | El Maestro Guía con mejoras que exceden el plazo de realización del PP puede contar con las estaciones de aprendizaje para el cumplimiento del Plan de Rotación. |
| 4. Recursos de Bienestar e Higiene | El Maestro Guía cuenta excesivamente con los recursos de bienestar e higiene para el cumplimiento del Plan de Rotación. | El Maestro Guía cuenta con los recursos de bienestar e higiene para el cumplimiento del Plan de Rotación. | El Maestro Guía cuenta con ajustes inmediatos con los recursos de bienestar e higiene para el cumplimiento del Plan de Rotación. | El Maestro Guía cuenta con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP con los recursos de bienestar e higiene para el cumplimiento del Plan de Rotación. | El Maestro Guía con mejoras que exceden el plazo de realización del PP puede contar con los recursos de bienestar e higiene para el cumplimiento del Plan de Rotación. |
| 5. Condiciones de seguridad laboral | El Maestro Guía cuenta excesivamente con las condiciones de seguridad laboral para el cumplimiento del Plan de Rotación. | El Maestro Guía cuenta con las condiciones de seguridad laboral para el cumplimiento del Plan de Rotación. | El Maestro Guía cuenta con ajustes inmediatos con las condiciones de seguridad laboral para el cumplimiento del Plan de Rotación. | El Maestro Guía cuenta con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP con las condiciones de seguridad laboral para el cumplimiento del Plan de Rotación. | El Maestro Guía con mejoras que exceden el plazo de realización del PP puede contar con las condiciones de seguridad laboral para el cumplimiento del Plan de Rotación. |
| 6. Jornada Laboral | El Maestro Guía cuenta excesivamente con una jornada laboral para elaborar y dar | El Maestro Guía cuenta con una jornada laboral para elaborar y dar cumplimiento al Plan de Rotación. | El Maestro Guía cuenta con ajustes inmediatos con una jornada laboral para | El Maestro Guía cuenta con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP con una jornada laboral para elaborar | El Maestro Guía con mejoras que exceden el plazo de realización del PP puede contar con una |

| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | |
|---|--|--|---|---|---|
| SUBDIMENSIÓN | SOBRE ESTANDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR |
| | cumplimiento al Plan de Rotación. | | elaborar y dar cumplimiento al Plan de Rotación. | y dar cumplimiento al Plan de Rotación. | jornada laboral para elaborar y dar cumplimiento al Plan de Rotación. |
| 7. Procesos productivos | El Maestro Guía cuenta excesivamente con los procesos productivos para dar cumplimiento al Plan de Rotación. | El Maestro Guía cuenta con los procesos productivos para dar cumplimiento al Plan de Rotación. | El Maestro Guía cuenta con ajustes inmediatos con los procesos productivos para dar cumplimiento al Plan de Rotación. | El Maestro Guía cuenta con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP con los procesos productivos para dar cumplimiento al Plan de Rotación. | El Maestro Guía con mejoras que exceden el plazo de realización del PP puede contar con los procesos productivos para dar cumplimiento al Plan de Rotación. |
| 8. Estructura Organizacional | El Maestro Guía cuenta excesivamente con una estructura organizacional para elaborar y dar cumplimiento al Plan de Rotación. | El Maestro Guía cuenta con una estructura organizacional para elaborar y dar cumplimiento al Plan de Rotación. | El Maestro Guía cuenta con ajustes inmediatos con una estructura organizacional para elaborar y dar cumplimiento al Plan de Rotación. | El Maestro Guía cuenta con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP con una estructura organizacional para elaborar y dar cumplimiento al Plan de Rotación. | El Maestro Guía con mejoras que exceden el plazo de realización del PP puede contar con una estructura organizacional para elaborar y dar cumplimiento al Plan de Rotación. |
| 9. Compromiso de la Dirección | El Maestro Guía cuenta excesivamente con el compromiso de la Dirección para elaborar y dar cumplimiento al Plan de Rotación. | El Maestro Guía cuenta con el compromiso de la Dirección para elaborar y dar cumplimiento al Plan de Rotación. | El Maestro Guía cuenta con ajustes inmediatos con el compromiso de la Dirección para elaborar y dar cumplimiento al Plan de Rotación. | El Maestro Guía cuenta con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP con el compromiso de la Dirección para elaborar y dar cumplimiento al Plan de Rotación. | El Maestro Guía con mejoras que exceden el plazo de realización del PP puede contar con el compromiso de la Dirección para elaborar y dar cumplimiento al Plan de Rotación. |

Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación.

| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | | | | | |
|--|---|---|--|--|---|
| SUBDIMENSIÓN | SOBRE ESTANDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR |
| 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Formación. | El Maestro Guía cumple excesivamente con las competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Formación. | El Maestro Guía cumple con las competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Formación. | El Maestro Guía cumple con ajustes inmediatos con las competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Formación. | El Maestro Guía cumple con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP con las competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Formación. | El Maestro Guía con mejoras que exceden el plazo de realización del PP puede cumplir con las competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Formación. |
| 2. Dedicación Horaria | El Maestro Guía cuenta excesivamente con la dedicación horaria para elaborar y dar cumplimiento al Plan de Formación. | El Maestro Guía cuenta con la dedicación horaria para elaborar y dar cumplimiento al Plan de Formación. | El Maestro Guía cuenta con ajustes inmediatos con la dedicación horaria para elaborar y dar cumplimiento al Plan de Formación. | El Maestro Guía cuenta con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP con la dedicación horaria para elaborar y dar cumplimiento al Plan de Formación. | El Maestro Guía con mejoras que exceden el plazo de realización del PP puede contar con la dedicación horaria para elaborar y dar cumplimiento al Plan de Formación. |
| 3. Factibilidad Técnica para el cumplimiento del Plan de Formación | El Maestro Guía cuenta excesivamente con la factibilidad técnica para elaborar y dar cumplimiento al Plan de Formación. | El Maestro Guía cuenta con la factibilidad técnica para elaborar y dar cumplimiento al Plan de Formación. | El Maestro Guía cuenta con ajustes inmediatos con la factibilidad técnica para elaborar y dar cumplimiento al Plan de Formación. | El Maestro Guía cuenta con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP con la factibilidad técnica para elaborar y dar cumplimiento al Plan de Formación. | El Maestro Guía con mejoras que exceden el plazo de realización del PP puede contar con la factibilidad técnica para elaborar y dar cumplimiento al Plan de Formación. |
| 4. Condiciones Administrativas para la codificación del Plan Formativo en Sence | El Maestro Guía cuenta excesivamente con las condiciones administrativas para la codificación del Plan Formativo en Sence | El Maestro Guía cuenta con las condiciones administrativas para la codificación del Plan Formativo en Sence | El Maestro Guía cuenta con ajustes inmediatos con las condiciones administrativas para la codificación del Plan Formativo en Sence | El Maestro Guía cuenta con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP con las condiciones administrativas para la codificación del Plan Formativo en Sence | El Maestro Guía con mejoras que exceden el plazo de realización del PP puede contar con las condiciones administrativas para la codificación del Plan Formativo en Sence |
| 5. Factibilidad Técnica para la integración del Plan Formativo al Plan de Rotación | El Maestro Guía cuenta excesivamente con la Factibilidad Técnica para la integración del Plan Formativo al Plan de Rotación | El Maestro Guía cuenta con la Factibilidad Técnica para la integración del Plan Formativo al Plan de Rotación | El Maestro Guía cuenta con ajustes inmediatos con la Factibilidad Técnica para la integración del Plan Formativo al Plan de Rotación | El Maestro Guía cuenta con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP con la Factibilidad Técnica para la integración del Plan Formativo al Plan de Rotación | El Maestro Guía con mejoras que exceden el plazo de realización del PP puede contar con la Factibilidad Técnica para la integración del Plan Formativo al Plan de Rotación. |
| 6. Pertinencia de la ejecución del Plan Formativo para el Aprendiz | El Maestro Guía cuenta excesivamente con la Pertinencia de la ejecución del Plan Formativo para el Aprendiz. | El Maestro Guía cuenta con la Pertinencia de la ejecución del Plan Formativo para el Aprendiz. | El Maestro Guía cuenta con ajustes inmediatos con la Pertinencia de la ejecución del Plan Formativo para el Aprendiz. | El Maestro Guía cuenta con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP con la Pertinencia de la ejecución del Plan Formativo para el Aprendiz. | El Maestro Guía con mejoras que exceden el plazo de realización del PP puede contar con la Pertinencia de la ejecución del Plan Formativo para el Aprendiz. |

| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | | | | | |
|---|--|--|---|---|---|
| SUBDIMENSIÓN | SOBRE ESTANDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR |
| 7. Competencia Técnica- Metodológica para la ejecución del Plan Formativo al interior de la empresa | El Maestro Guía cuenta excesivamente con la Competencia Técnica- Metodológica para la ejecución del Plan Formativo al interior de la empresa | El Maestro Guía cuenta con la Competencia Técnica- Metodológica para la ejecución del Plan Formativo al interior de la empresa | El Maestro Guía cuenta con ajustes inmediatos con la Competencia Técnica- Metodológica para la ejecución del Plan Formativo al interior de la empresa | El Maestro Guía cuenta con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP con la Competencia Técnica- Metodológica para la ejecución del Plan Formativo al interior de la empresa | El Maestro Guía con mejoras que exceden el plazo de realización del PP puede contar con la Competencia Técnica- Metodológica para la ejecución del Plan Formativo al interior de la empresa |
| 8. Efectividad del Plan Formativo al externalizar su ejecución | El Maestro Guía cuenta excesivamente con una opinión sobre la efectividad del Plan Formativo al externalizar su ejecución | El Maestro Guía cuenta con una opinión sobre la efectividad del Plan Formativo al externalizar su ejecución | El Maestro Guía cuenta con ajustes inmediatos con una opinión sobre la efectividad del Plan Formativo al externalizar su ejecución | El Maestro Guía cuenta con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP con una opinión sobre la efectividad del Plan Formativo al externalizar su ejecución | El Maestro Guía con mejoras que exceden el plazo de realización del PP puede contar con una opinión sobre la efectividad del Plan Formativo al externalizar su ejecución. |

Factores de la Cultura Organizacional – Estructura de la Empresa para fomentar el Rol del Maestro Guía.⁸

| Factores de la Cultura Organizacional - Estructura de la Empresa para fomentar el Rol del Maestro Guía. | | | | | |
|---|---|---|--|--|--|
| SUBDIMENSIÓN | SOBRE ESTANDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR |
| 1. Clima organizacional. | Se cuenta excesivamente con un clima organizacional que fomenta el Rol del Maestro Guía | Se cuenta con un clima organizacional que fomenta el Rol del Maestro Guía | Se cuenta con ajustes inmediatos con un clima organizacional que fomenta el Rol del Maestro Guía | Se cuenta con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP con un clima organizacional que fomenta el Rol del Maestro Guía | La empresa con mejoras que exceden el plazo de realización del PP puede contar con un clima organizacional que fomenta el Rol del Maestro Guía |
| 2. Reconocimiento de la labor por sus pares. | Se cuenta excesivamente con el reconocimiento de la labor del Maestro Guía por sus pares en la empresa. | Se cuenta con el reconocimiento de la labor del Maestro Guía por sus pares en la empresa. | Se cuenta con ajustes inmediatos con el reconocimiento de la labor del Maestro Guía por sus pares en la empresa. | Se cuenta con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP con el reconocimiento de la labor del Maestro Guía por sus pares en la empresa. | La empresa con mejoras que exceden el plazo de realización del PP puede contar con el reconocimiento de la labor del Maestro Guía por sus pares en la empresa. |
| 3. Fomento de la labor del Maestro Guía por las jefaturas | Se cuenta excesivamente con el fomento de la labor del Maestro Guía por las jefaturas | Se cuenta con el fomento de la labor del Maestro Guía por las jefaturas | Se cuenta con ajustes inmediatos con el fomento de la labor del Maestro Guía por las jefaturas | Se cuenta con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP con el fomento de la labor del Maestro Guía por las jefaturas | La empresa con mejoras que exceden el plazo de realización del PP puede contar con el fomento de la labor del Maestro Guía por las jefaturas |
| 4. Política de Incentivos | Se cuenta excesivamente con Políticas de Incentivos para ejercer la labor del Maestro Guía | Se cuenta con Políticas de Incentivos para ejercer la labor del Maestro Guía | Se cuenta con ajustes inmediatos con Políticas de Incentivos para ejercer la labor del Maestro Guía | Se cuenta con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP con Políticas de Incentivos para ejercer la labor del Maestro Guía | La empresa con mejoras que exceden el plazo de realización del PP puede contar con Políticas de Incentivos para ejercer la labor del Maestro Guía |
| 5. Descripción formal de las competencias del Maestro Guía | Se cuenta excesivamente con una descripción formal de las competencias requeridas para realizar la labor del Maestro Guía | Se cuenta con una descripción formal de las competencias requeridas para realizar la labor del Maestro Guía | Se cuenta con ajustes inmediatos con una descripción formal de las competencias requeridas para realizar la labor del Maestro Guía | Se cuenta con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP con una descripción formal de las competencias requeridas para realizar la labor del Maestro Guía | La empresa con mejoras que exceden el plazo de realización del PP puede contar con una descripción formal de las competencias requeridas para realizar la labor del Maestro Guía |

⁸ Esta dimensión se observará entre los meses de febrero y marzo 2021.

| Factores de la Cultura Organizacional - Estructura de la Empresa para fomentar el Rol del Maestro Guía. | | | | | |
|---|---|---|---|--|--|
| SUBDIMENSIÓN | SOBRE ESTANDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR |
| 6. Formalidad contractual del Maestro Guía | Se cuenta excesivamente con una Formalidad contractual de la labor del Maestro Guía | Se cuenta con una Formalidad contractual de la labor del Maestro Guía | Se cuenta con una Formalidad contractual de la labor del Maestro Guía | Se cuenta con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP con una Formalidad contractual de la labor del Maestro Guía | La empresa con mejoras que exceden el plazo de realización del PP puede contar con una Formalidad contractual de la labor del Maestro Guía |

Análisis de Resultados por Dimensión: Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación

| Subdimensión | SOBRE ESTANDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR |
|------------------------------|--|---|---|---|--|
| Porcentaje de Logro Asociado | 100% - 81% | 80% - 61% | 60% - 41% | 40% - 21% | 20% - 0% |
| Conclusión | Cumple sobradamente con los requerimientos del Plan de Rotación del PP | Cumple los requerimientos del Plan de Rotación del PP | Con ajustes inmediatos puede cumplir requerimientos del Plan de Rotación del PP | Con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP puede cumplir requerimientos del Plan de Rotación del PP | Requiere mejoras que exceden el plazo de realización del PP, por lo que no cumple los requerimientos del Plan de Rotación del PP |

Fórmula de Cálculo de la Dimensión:

$$\left(\frac{((\Sigma x5 = \text{sobre estándar}) * 5) + ((\Sigma x4 = \text{apta en estándar}) * 4) + ((\Sigma x3 = \text{apta con ajustes}) * 3) + ((\Sigma x2 = \text{apta con debilidad}) * 2) + ((\Sigma x1 = \text{sub estándar}) * 1)}{\Sigma x = x5 + x4 + x3 + x2 + x1} \right) \times 100 = PR$$

Análisis de Resultados por Dimensión: Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación

| Subdimensión | SOBRE ESTANDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR |
|------------------------------|---|--|--|--|---|
| Porcentaje de Logro Asociado | 100% - 81% | 80% - 61% | 60% - 41% | 40% - 21% | 20% - 0% |
| Conclusión | Cumple sobradamente con los requerimientos del Plan de Formación del PP | Cumple los requerimientos del Plan de Formación del PP | Con ajustes inmediatos puede cumplir requerimientos del Plan de Formación del PP | Con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP puede cumplir requerimientos del Plan de Formación del PP | Requiere mejoras que exceden el plazo de realización del PP, por lo que no cumple los requerimientos del Plan de Formación del PP |

Fórmula de Cálculo de la Dimensión:

$$\left(\frac{((\sum x5 = \text{sobre estándar}) * 5) + ((\sum x4 = \text{apta en estándar}) * 4) + ((\sum x3 = \text{apta con ajustes}) * 3) + ((\sum x2 = \text{apta con debilidad}) * 2) + ((\sum x1 = \text{sub estándar}) * 1)}{\sum x = x5 + x4 + x3 + x2 + x1} \right) \times 100 = PF$$

Análisis de Resultado Final

| Subdimensión | SOBRE ESTANDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR |
|------------------------------|---|--|--|--|---|
| Porcentaje de Logro Asociado | 100% - 81% | 80% - 61% | 60% - 41% | 40% - 21% | 20% - 0% |
| Conclusión | Cumple sobradamente con los requerimientos para desarrollar el PP | Cumple los requerimientos para desarrollar el PP | Con ajustes inmediatos puede cumplir requerimientos para desarrollar el PP | Con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP puede cumplir requerimientos para desarrollar el PP | Requiere mejoras que exceden el plazo de realización del PP, por lo que no cumple los requerimientos para desarrollar el PP |

Fórmula de Cálculo del Resultado Final:

$$\frac{(PR + PF)}{2} = RF$$

Factores y expectativas sobre Costos/Beneficios y Vinculación.⁹

| Factores y expectativas sobre Costos/Beneficios y Vinculación | | | | | |
|---|---|---|--|--|--|
| SUBDIMENSIÓN | SOBRE ESTANDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR |
| 1. Compromiso de participación y continuidad en el PP | Se cuenta excesivamente con un compromiso de participación y continuidad en el PP | Se cuenta con un compromiso de participación y continuidad en el PP | Se cuenta con ajustes inmediatos con un compromiso de participación y continuidad en el PP | Se cuenta con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP con un compromiso de participación y continuidad en el PP | La empresa con mejoras que exceden el plazo de realización del PP puede contar con un compromiso de participación y continuidad en el PP |
| 2. Relación costo/beneficio | Se cuenta excesivamente con una relación costo/beneficio acerca de la participación y continuidad en el PP | Se cuenta con una relación costo/beneficio acerca de la participación y continuidad en el PP | Se cuenta con ajustes inmediatos con una relación costo/beneficio acerca de la participación y continuidad en el PP | Se cuenta con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP con una relación costo/beneficio acerca de la participación y continuidad en el PP | La empresa con mejoras que exceden el plazo de realización del PP puede contar con una relación costo/beneficio acerca de la participación y continuidad en el PP |
| 3. Indicadores o KPI | Se cuenta excesivamente con indicadores o KPI para evaluar la efectividad o resultados de la participación en el PP | Se cuenta con indicadores o KPI para evaluar la efectividad o resultados de la participación en el PP | Se cuenta con ajustes inmediatos con indicadores o KPI para evaluar la efectividad o resultados de la participación en el PP | Se cuenta con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP indicadores o KPI para evaluar la efectividad o resultados de la participación en el PP | La empresa con mejoras que exceden el plazo de realización del PP puede contar con indicadores o KPI para evaluar la efectividad o resultados de la participación en el PP |
| 4. Responsabilidad Social | Se cuenta excesivamente con un compromiso de responsabilidad social la participación y continuidad en el PP | Se cuenta con un compromiso de responsabilidad social la participación y continuidad en el PP | Se cuenta con ajustes inmediatos con un compromiso de responsabilidad social la participación y continuidad en el PP | Se cuenta con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP con un compromiso de responsabilidad social la participación y continuidad en el PP | La empresa con mejoras que exceden el plazo de realización del PP puede contar con un compromiso de responsabilidad social la participación y continuidad en el PP |
| 5. Vinculación con la comunidad escolar | Se cuenta excesivamente con vínculos con Liceos Industriales para su participación y continuidad en el PP | Se cuenta con vínculos con Liceos Industriales para su participación y continuidad en el PP | Se cuenta con vínculos con Liceos Industriales para su participación y continuidad en el PP | Se cuenta con mejoras dentro del plazo de ejecución del PP con vínculos con Liceos Industriales para su participación y continuidad en el PP | La empresa con mejoras que exceden el plazo de realización del PP puede contar con vínculos con Liceos Industriales para su participación y continuidad en el PP |

⁹ Esta dimensión se observará entre los meses de febrero y marzo 2021.

Evaluación por Maestro Guía

| RESULTADO APLICACIÓN DE OBSERVACIÓN PROTOCOLO PERFIL MG | | | | | | | |
|---|---|----------------|------------------|------------------|----------------------|--------------|---|
| EMPRESA | AMCS: Pastor Chirinos | SOBRE ESTÁNDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR | COMENTARIOS |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Rotación. | | | | | | |
| | 2. Recursos de Infraestructura y espacios para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | |
| | 3. Estaciones de Aprendizaje para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | |
| | 4. Recursos de Bienestar e Higiene | | | | | | |
| | 5. Condiciones de seguridad laboral | | | | | | |
| | 6. Jornada Laboral | | | | | | |
| | 7. Procesos productivos | | | | | | |
| | 8. Estructura Organizacional | | | | | | |
| | 9. Compromiso de la Dirección | | | | | | Gerente del área producción de la empresa formado como MG e involucrado en el proyecto |
| | ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Formación. | | | | | | Posee adecuado nivel de dominio de aspectos técnicos y metodológicos para la ejecución del PF |
| | 2. Dedicación Horaria | | | | | | |
| | 3. Factibilidad Técnica para el cumplimiento del Plan de Formación | | | | | | |
| | 4. Condiciones Administrativas para la codificación del Plan Formativo en Sence | | | | | | |
| | 5. Factibilidad Técnica para la integración del Plan Formativo al Plan de Rotación | | | | | | |
| | 6. Pertinencia de la ejecución del Plan Formativo para el Aprendiz | | | | | | |
| | 7. Competencia Técnica- Metodológica para la ejecución del Plan Formativo al interior de la empresa | | | | | | No Aplica |
| | 8. Efectividad del Plan Formativo al externalizar su ejecución | | | | | | |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| CUADRO RESUMEN | | | | | | | |
| Análisis de Resultado Final de la Observación del Perfil MG | | 2 | 14 | 0 | 0 | 0 | 83% |
| | | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | | 1 | 8 | 0 | 0 | 0 | 82% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | | 1 | 6 | 0 | 0 | 0 | 83% |

| RESULTADO APLICACIÓN DE OBSERVACIÓN PROTOCOLO PERFIL MG | | | | | | | |
|---|---|-----------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------------|---------------------|---|
| EMPRESA | AMCS: Alfredo Olmos | SOBRE ESTANDAR | APTA EN ESTANDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTANDAR | COMENTARIOS |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Rotación. | | | | | | |
| | 2. Recursos de Infraestructura y espacios para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | |
| | 3. Estaciones de Aprendizaje para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | |
| | 4. Recursos de Bienestar e Higiene | | | | | | |
| | 5. Condiciones de seguridad laboral | | | | | | |
| | 6. Jornada Laboral | | | | | | |
| | 7. Procesos productivos | | | | | | |
| | 8. Estructura Organizacional | | | | | | |
| | 9. Compromiso de la Dirección | | | | | | Gerente del área producción de la empresa formado como MG e involucrado en el proyecto |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Formación. | | | | | | Posee adecuado nivel de dominio de aspectos técnicos y metodológicos para la ejecución del PF |
| | 2. Dedicación Horaria | | | | | | |
| | 3. Factibilidad Técnica para el cumplimiento del Plan de Formación | | | | | | |
| | 4. Condiciones Administrativas para la codificación del Plan Formativo en Sence | | | | | | |
| | 5. Factibilidad Técnica para la integración del Plan Formativo al Plan de Rotación | | | | | | |
| | 6. Pertinencia de la ejecución del Plan Formativo para el Aprendiz | | | | | | |
| | 7. Competencia Técnica- Metodológica para la ejecución del Plan Formativo al interior de la empresa | | | | | | No Aplica |
| | 8. Efectividad del Plan Formativo al externalizar su ejecución | | | | | | |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| CUADRO RESUMEN | | | | | | | |
| Análisis de Resultado Final de la Observación del Perfil MG | | 2 | 14 | 0 | 0 | 0 | 83% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | | 1 | 8 | 0 | 0 | 0 | 82% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | | 1 | 6 | 0 | 0 | 0 | 83% |

| RESULTADO APLICACIÓN DE OBSERVACIÓN PROTOCOLO PERFIL MG | | | | | | | |
|---|---|----------------|------------------|------------------|----------------------|--------------|---|
| EMPRESA | ARAUCO: Jose Oviedo | SOBRE ESTÁNDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR | COMENTARIOS |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Rotación. | | | | | | PR permiten un aprendizaje altamente enriquecedor para la formación de los aprendices |
| | 2. Recursos de Infraestructura y espacios para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | Empresa con excelentes condiciones de infraestructura |
| | 3. Estaciones de Aprendizaje para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | |
| | 4. Recursos de Bienestar e Higiene | | | | | | Empresa con excelentes condiciones de bienestar e higiene |
| | 5. Condiciones de seguridad laboral | | | | | | Empresa con altos estándares de seguridad laboral |
| | 6. Jornada Laboral | | | | | | |
| | 7. Procesos productivos | | | | | | |
| | 8. Estructura Organizacional | | | | | | |
| | 9. Compromiso de la Dirección | | | | | | Aprendices exponen directamente avances de su aprendizaje a dirección de planta |
| | ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Formación. | | | | | | Los encargados de construir PF fueron formados como MG, quienes han demostrado gran capacidad para ello. |
| | 2. Dedicación Horaria | | | | | | |
| | 3. Factibilidad Técnica para el cumplimiento del Plan de Formación | | | | | | Tanto los Maestros guías e instructores encargados del cumplimiento del PF, han demostrado y evidenciado el correcto cumplimiento de lo planificado |
| | 4. Condiciones Administrativas para la codificación del Plan Formativo en Sence | | | | | | |
| | 5. Factibilidad Técnica para la integración del Plan Formativo al Plan de Rotación | | | | | | |
| | 6. Pertinencia de la ejecución del Plan Formativo para el Aprendiz | | | | | | |
| | 7. Competencia Técnica- Metodológica para la ejecución del Plan Formativo al interior de la empresa | | | | | | No Aplica |
| | 8. Efectividad del Plan Formativo al externalizar su ejecución | | | | | | |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| CUADRO RESUMEN | | | | | | | |
| Análisis de Resultado Final de la Observación del Perfil MG | | 7 | 9 | 0 | 0 | 0 | 89% |
| | | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | | 5 | 4 | 0 | 0 | 0 | 91% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 86% |

| RESULTADO APLICACIÓN DE OBSERVACIÓN PROTOCOLO PERFIL MG | | | | | | | |
|--|---|----------------|------------------|------------------|----------------------|--------------|---|
| EMPRESA | ARAUCO: Sonia Duran | SOBRE ESTANDAR | APTA EN ESTANDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTANDAR | COMENTARIOS |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Rotación. | | | | | | PR permiten un aprendizaje altamente enriquecedor para la formación de los aprendices |
| | 2. Recursos de Infraestructura y espacios para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | Empresa con excelentes condiciones de infraestructura |
| | 3. Estaciones de Aprendizaje para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | |
| | 4. Recursos de Bienestar e Higiene | | | | | | Empresa con excelentes condiciones de bienestar e higiene |
| | 5. Condiciones de seguridad laboral | | | | | | Empresa con altos estándares de seguridad laboral |
| | 6. Jornada Laboral | | | | | | |
| | 7. Procesos productivos | | | | | | |
| | 8. Estructura Organizacional | | | | | | |
| | 9. Compromiso de la Dirección | | | | | | Aprendices exponen directamente avances de su aprendizaje a dirección de planta |
| | ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Formación. | | | | | | Los encargados de construir PF fueron formados como MG, quienes han demostrado gran capacidad para ello. |
| | 2. Dedicación Horaria | | | | | | |
| | 3. Factibilidad Técnica para el cumplimiento del Plan de Formación | | | | | | Tanto los Maestros guías e instructores encargados del cumplimiento del PF, han demostrado y evidenciado el correcto cumplimiento de lo planificado |
| | 4. Condiciones Administrativas para la codificación del Plan Formativo en Sence | | | | | | |
| | 5. Factibilidad Técnica para la integración del Plan Formativo al Plan de Rotación | | | | | | |
| | 6. Pertinencia de la ejecución del Plan Formativo para el Aprendiz | | | | | | |
| | 7. Competencia Técnica- Metodológica para la ejecución del Plan Formativo al interior de la empresa | | | | | | No Aplica |
| | 8. Efectividad del Plan Formativo al externalizar su ejecución | | | | | | |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| CUADRO RESUMEN | | | | | | | |
| Análisis de Resultado Final de la Observación del Perfil MG | | 7 | 9 | 0 | 0 | 0 | 89% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | | 5 | 4 | 0 | 0 | 0 | 91% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 86% |

| RESULTADO APLICACIÓN DE OBSERVACIÓN PROTOCOLO PERFIL MG | | | | | | | |
|---|---|----------------|------------------|------------------|----------------------|--------------|---|
| EMPRESA | ARAUCO: Luis Baeza | SOBRE ESTANDAR | APTA EN ESTANDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTANDAR | COMENTARIOS |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Rotación. | | | | | | PR permiten un aprendizaje altamente enriquecedor para la formación de los aprendices |
| | 2. Recursos de Infraestructura y espacios para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | Empresa con excelentes condiciones de infraestructura |
| | 3. Estaciones de Aprendizaje para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | |
| | 4. Recursos de Bienestar e Higiene | | | | | | Empresa con excelentes condiciones de bienestar e higiene |
| | 5. Condiciones de seguridad laboral | | | | | | Empresa con altos estándares de seguridad laboral |
| | 6. Jornada Laboral | | | | | | |
| | 7. Procesos productivos | | | | | | |
| | 8. Estructura Organizacional | | | | | | |
| | 9. Compromiso de la Dirección | | | | | | Aprendices exponen directamente avances de su aprendizaje a dirección de planta |
| | ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Formación. | | | | | | Los encargados de construir PF fueron formados como MG, quienes han demostrado gran capacidad para ello. |
| | 2. Dedicación Horaria | | | | | | |
| | 3. Factibilidad Técnica para el cumplimiento del Plan de Formación | | | | | | Tanto los Maestros guías e instructores encargados del cumplimiento del PF, han demostrado y evidenciado el correcto cumplimiento de lo planificado |
| | 4. Condiciones Administrativas para la codificación del Plan Formativo en Sence | | | | | | |
| | 5. Factibilidad Técnica para la integración del Plan Formativo al Plan de Rotación | | | | | | |
| | 6. Pertinencia de la ejecución del Plan Formativo para el Aprendiz | | | | | | |
| | 7. Competencia Técnica- Metodológica para la ejecución del Plan Formativo al interior de la empresa | | | | | | No Aplica |
| | 8. Efectividad del Plan Formativo al externalizar su ejecución | | | | | | |
| | ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | |
| CUADRO RESUMEN | | | | | | | |
| Análisis de Resultado Final de la Observación del Perfil MG | | 7 | 9 | 0 | 0 | 0 | 89% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | | 5 | 4 | 0 | 0 | 0 | 91% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 86% |

| RESULTADO APLICACIÓN DE OBSERVACIÓN PROTOCOLO PERFIL MG | | | | | | | |
|--|---|----------------|------------------|------------------|----------------------|--------------|---|
| EMPRESA | ARAUCO: Marcelo Araneda | SOBRE ESTÁNDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR | COMENTARIOS |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Rotación. | ■ | | | | | PR permiten un aprendizaje altamente enriquecedor para la formación de los aprendices |
| | 2. Recursos de Infraestructura y espacios para el cumplimiento del Plan de Rotación | ■ | | | | | Empresa con excelentes condiciones de infraestructura |
| | 3. Estaciones de Aprendizaje para el cumplimiento del Plan de Rotación | | ■ | | | | |
| | 4. Recursos de Bienestar e Higiene | ■ | | | | | Empresa con excelentes condiciones de bienestar e higiene |
| | 5. Condiciones de seguridad laboral | ■ | | | | | Empresa con altos estándares de seguridad laboral |
| | 6. Jornada Laboral | | ■ | | | | |
| | 7. Procesos productivos | | ■ | | | | |
| | 8. Estructura Organizacional | | ■ | | | | |
| | 9. Compromiso de la Dirección | ■ | | | | | Aprendices exponen directamente avances de su aprendizaje a dirección de planta |
| | ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Formación. | ■ | | | | | Los encargados de construir PF fueron formados como MG, quienes han demostrado gran capacidad para ello. |
| | 2. Dedicación Horaria | | ■ | | | | |
| | 3. Factibilidad Técnica para el cumplimiento del Plan de Formación | ■ | | | | | Tanto los Maestros guías e instructores encargados del cumplimiento del PF, han demostrado y evidenciado el correcto cumplimiento de lo planificado |
| | 4. Condiciones Administrativas para la codificación del Plan Formativo en Sence | | ■ | | | | |
| | 5. Factibilidad Técnica para la integración del Plan Formativo al Plan de Rotación | | ■ | | | | |
| | 6. Pertinencia de la ejecución del Plan Formativo para el Aprendiz | | ■ | | | | |
| | 7. Competencia Técnica- Metodológica para la ejecución del Plan Formativo al interior de la empresa | | | | | | No Aplica |
| | 8. Efectividad del Plan Formativo al externalizar su ejecución | | ■ | | | | |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| CUADRO RESUMEN | | | | | | | |
| Análisis de Resultado Final de la Observación del Perfil MG | | 7 | 9 | 0 | 0 | 0 | 89% |
| | | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | | 5 | 4 | 0 | 0 | 0 | 91% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 86% |

| RESULTADO APLICACIÓN DE OBSERVACIÓN PROTOCOLO PERFIL MG | | | | | | | |
|--|---|----------------|------------------|------------------|----------------------|--------------|---|
| EMPRESA | ARAUCO: Patricio Jofre | SOBRE ESTÁNDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR | COMENTARIOS |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Rotación. | | | | | | PR permiten un aprendizaje altamente enriquecedor para la formación de los aprendices |
| | 2. Recursos de Infraestructura y espacios para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | Empresa con excelentes condiciones de infraestructura |
| | 3. Estaciones de Aprendizaje para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | |
| | 4. Recursos de Bienestar e Higiene | | | | | | Empresa con excelentes condiciones de bienestar e higiene |
| | 5. Condiciones de seguridad laboral | | | | | | Empresa con altos estándares de seguridad laboral |
| | 6. Jornada Laboral | | | | | | |
| | 7. Procesos productivos | | | | | | |
| | 8. Estructura Organizacional | | | | | | |
| | 9. Compromiso de la Dirección | | | | | | Aprendices exponen directamente avances de su aprendizaje a dirección de planta |
| | ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Formación. | | | | | | Los encargados de construir PF fueron formados como MG, quienes han demostrado gran capacidad para ello. |
| | 2. Dedicación Horaria | | | | | | |
| | 3. Factibilidad Técnica para el cumplimiento del Plan de Formación | | | | | | Tanto los Maestros guías e instructores encargados del cumplimiento del PF, han demostrado y evidenciado el correcto cumplimiento de lo planificado |
| | 4. Condiciones Administrativas para la codificación del Plan Formativo en Sence | | | | | | |
| | 5. Factibilidad Técnica para la integración del Plan Formativo al Plan de Rotación | | | | | | |
| | 6. Pertinencia de la ejecución del Plan Formativo para el Aprendiz | | | | | | |
| | 7. Competencia Técnica- Metodológica para la ejecución del Plan Formativo al interior de la empresa | | | | | | No Aplica |
| | 8. Efectividad del Plan Formativo al externalizar su ejecución | | | | | | |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| CUADRO RESUMEN | | | | | | | |
| Análisis de Resultado Final de la Observación del Perfil MG | | 7 | 9 | 0 | 0 | 0 | 89% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | | 5 | 4 | 0 | 0 | 0 | 91% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 86% |

| RESULTADO APLICACIÓN DE OBSERVACIÓN PROTOCOLO PERFIL MG | | | | | | | |
|---|---|-----------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------------|---------------------|---|
| EMPRESA | ARAUCO: Juan Carlos Flores | SOBRE ESTANDAR | APTA EN ESTANDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTANDAR | COMENTARIOS |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Rotación. | | | | | | PR permiten un aprendizaje altamente enriquecedor para la formación de los aprendices |
| | 2. Recursos de Infraestructura y espacios para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | Empresa con excelentes condiciones de infraestructura |
| | 3. Estaciones de Aprendizaje para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | |
| | 4. Recursos de Bienestar e Higiene | | | | | | Empresa con excelentes condiciones de bienestar e higiene |
| | 5. Condiciones de seguridad laboral | | | | | | Empresa con altos estándares de seguridad laboral |
| | 6. Jornada Laboral | | | | | | |
| | 7. Procesos productivos | | | | | | |
| | 8. Estructura Organizacional | | | | | | |
| | 9. Compromiso de la Dirección | | | | | | Aprendices exponen directamente avances de su aprendizaje a dirección de planta |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Formación. | | | | | | Los encargados de construir PF fueron formados como MG, quienes han demostrado gran capacidad para ello. |
| | 2. Dedicación Horaria | | | | | | |
| | 3. Factibilidad Técnica para el cumplimiento del Plan de Formación | | | | | | Tanto los Maestros guías e instructores encargados del cumplimiento del PF, han demostrado y evidenciado el correcto cumplimiento de lo planificado |
| | 4. Condiciones Administrativas para la codificación del Plan Formativo en Sence | | | | | | |
| | 5. Factibilidad Técnica para la integración del Plan Formativo al Plan de Rotación | | | | | | |
| | 6. Pertinencia de la ejecución del Plan Formativo para el Aprendiz | | | | | | |
| | 7. Competencia Técnica- Metodológica para la ejecución del Plan Formativo al interior de la empresa | | | | | | No Aplica |
| | 8. Efectividad del Plan Formativo al externalizar su ejecución | | | | | | |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| CUADRO RESUMEN | | | | | | | |
| Análisis de Resultado Final de la Observación del Perfil MG | | 7 | 9 | 0 | 0 | 0 | 89% |
| | | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | | 5 | 4 | 0 | 0 | 0 | 91% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 86% |

| RESULTADO APLICACIÓN DE OBSERVACIÓN PROTOCOLO PERFIL MG | | | | | | | |
|--|---|----------------|------------------|------------------|----------------------|--------------|---|
| EMPRESA | CASA DE MONEDA: Jose Aguirre | SOBRE ESTÁNDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR | COMENTARIOS |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Rotación. | | | | | | MG formado pero no asume su rol |
| | 2. Recursos de Infraestructura y espacios para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | |
| | 3. Estaciones de Aprendizaje para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | |
| | 4. Recursos de Bienestar e Higiene | | | | | | |
| | 5. Condiciones de seguridad laboral | | | | | | |
| | 6. Jornada Laboral | | | | | | Por carga MG no puede desempeñar su rol |
| | 7. Procesos productivos | | | | | | |
| | 8. Estructura Organizacional | | | | | | |
| | 9. Compromiso de la Dirección | | | | | | Manifiesto compromiso de la alta dirección por el éxito del programa |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Formación. | | X | | | | |
| | 2. Dedicación Horaria | | | | X | | MG indica no disponer de tiempo |
| | 3. Factibilidad Técnica para el cumplimiento del Plan de Formación | | | | X | | MG calificado pero no cumple rol |
| | 4. Condiciones Administrativas para la codificación del Plan Formativo en Sence | | | | X | | Contraparte de proyecto requiere mayor dedicación y labor mas proactiva para una gestión mas fluida |
| | 5. Factibilidad Técnica para la integración del Plan Formativo al Plan de Rotación | | | X | | | |
| | 6. Pertinencia de la ejecución del Plan Formativo para el Aprendiz | | X | | | | |
| | 7. Competencia Técnica- Metodológica para la ejecución del Plan Formativo al interior de la empresa | | | | | | No aplica |
| | 8. Efectividad del Plan Formativo al externalizar su ejecución | | | X | | | |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| CUADRO RESUMEN | | | | | | | |
| Análisis de Resultado Final de la Observación del Perfil MG | | 1 | 8 | 2 | 4 | 1 | 65% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | | 1 | 6 | 0 | 1 | 1 | 71% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | | 0 | 2 | 2 | 3 | 0 | 57% |

| RESULTADO APLICACIÓN DE OBSERVACIÓN PROTOCOLO PERFIL MG | | | | | | | |
|---|---|---------------------------|-----------------------------|-----------------------------|---------------------------------|---------------------|---|
| EMPRESA | CASA DE MONEDA: Juan Carlos Aranguiz | SOBRE ESTANDAR | APTA EN ESTANDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTANDAR | COMENTARIOS |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Rotación. | | | | | | MG apoya a otra área para elaboración PR |
| | 2. Recursos de Infraestructura y espacios para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | |
| | 3. Estaciones de Aprendizaje para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | |
| | 4. Recursos de Bienestar e Higiene | | | | | | |
| | 5. Condiciones de seguridad laboral | | | | | | |
| | 6. Jornada Laboral | | | | | | |
| | 7. Procesos productivos | | | | | | |
| | 8. Estructura Organizacional | | | | | | |
| | 9. Compromiso de la Dirección | | | | | | Manifiesto compromiso de la alta dirección por el éxito del programa |
| | ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Formación. | | X | | | | |
| | 2. Dedicación Horaria | | | X | | | MG muy exigido de tiempo |
| | 3. Factibilidad Técnica para el cumplimiento del Plan de Formación | | X | | | | |
| | 4. Condiciones Administrativas para la codificación del Plan Formativo en Sence | | | | X | | Contraparte de proyecto requiere mayor dedicación y labor mas proactiva para una gestión mas fluida |
| | 5. Factibilidad Técnica para la integración del Plan Formativo al Plan de Rotación | | | X | | | |
| | 6. Pertinencia de la ejecución del Plan Formativo para el Aprendiz | | X | | | | |
| | 7. Competencia Técnica- Metodológica para la ejecución del Plan Formativo al interior de la empresa | | | | | | No aplica |
| | 8. Efectividad del Plan Formativo al externalizar su ejecución | | | X | | | |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| CUADRO RESUMEN | | | | | | | |
| Análisis de Resultado Final de la Observación del Perfil MG | | 1 | 11 | 3 | 1 | 0 | 75% |
| | | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | | 1 | 8 | 0 | 0 | 0 | 82% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | | 0 | 3 | 3 | 1 | 0 | 66% |

| RESULTADO APLICACIÓN DE OBSERVACIÓN PROTOCOLO PERFIL MG | | | | | | | |
|---|---|-----------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------------|---------------------|---|
| EMPRESA | CASA DE MONEDA: Cesar Ugalde | SOBRE ESTÁNDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR | COMENTARIOS |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Rotación. | SOBRE ESTÁNDAR | | | | | Excelente trabajo de MG principalmente evaluación de avances de aprendizaje |
| | 2. Recursos de Infraestructura y espacios para el cumplimiento del Plan de Rotación | | APTA EN ESTÁNDAR | | | | |
| | 3. Estaciones de Aprendizaje para el cumplimiento del Plan de Rotación | | APTA EN ESTÁNDAR | | | | |
| | 4. Recursos de Bienestar e Higiene | | APTA EN ESTÁNDAR | | | | |
| | 5. Condiciones de seguridad laboral | | APTA EN ESTÁNDAR | | | | |
| | 6. Jornada Laboral | | APTA EN ESTÁNDAR | | | | |
| | 7. Procesos productivos | | APTA EN ESTÁNDAR | | | | |
| | 8. Estructura Organizacional | | APTA EN ESTÁNDAR | | | | |
| | 9. Compromiso de la Dirección | SOBRE ESTÁNDAR | | | | | Manifiesto compromiso de la alta dirección por el éxito del programa |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Formación. | | APTA EN ESTÁNDAR | | | | |
| | 2. Dedicación Horaria | | | APTA EN ESTÁNDAR | | | MG muy exigido de tiempo |
| | 3. Factibilidad Técnica para el cumplimiento del Plan de Formación | | APTA EN ESTÁNDAR | | | | |
| | 4. Condiciones Administrativas para la codificación del Plan Formativo en Sence | | | | APTA CON DEBILIDADES | | Contraparte de proyecto requiere mayor dedicación y labor mas proactiva para una gestión mas fluida |
| | 5. Factibilidad Técnica para la integración del Plan Formativo al Plan de Rotación | | | APTA EN ESTÁNDAR | | | |
| | 6. Pertinencia de la ejecución del Plan Formativo para el Aprendiz | | APTA EN ESTÁNDAR | | | | |
| | 7. Competencia Técnica- Metodológica para la ejecución del Plan Formativo al interior de la empresa | | | | | | No aplica |
| | 8. Efectividad del Plan Formativo al externalizar su ejecución | | | APTA EN ESTÁNDAR | | | |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| CUADRO RESUMEN | | | | | | | |
| Análisis de Resultado Final de la Observación del Perfil MG | | 2 | 10 | 3 | 1 | 0 | 76% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | | 2 | 7 | 0 | 0 | 0 | 84% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | | 0 | 3 | 3 | 1 | 0 | 66% |

| RESULTADO APLICACIÓN DE OBSERVACIÓN PROTOCOLO PERFIL MG | | | | | | | |
|---|---|-----------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------------|---------------------|---|
| EMPRESA | CASA DE MONEDA: Ricardo Urra | SOBRE ESTÁNDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR | COMENTARIOS |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Rotación. | SOBRE ESTÁNDAR | | | | | Excelente trabajo de MG principalmente evaluación de avances de aprendizaje |
| | 2. Recursos de Infraestructura y espacios para el cumplimiento del Plan de Rotación | | APTA EN ESTÁNDAR | | | | |
| | 3. Estaciones de Aprendizaje para el cumplimiento del Plan de Rotación | | APTA EN ESTÁNDAR | | | | |
| | 4. Recursos de Bienestar e Higiene | | APTA EN ESTÁNDAR | | | | |
| | 5. Condiciones de seguridad laboral | | APTA EN ESTÁNDAR | | | | |
| | 6. Jornada Laboral | | APTA EN ESTÁNDAR | | | | |
| | 7. Procesos productivos | | APTA EN ESTÁNDAR | | | | |
| | 8. Estructura Organizacional | | APTA EN ESTÁNDAR | | | | |
| | 9. Compromiso de la Dirección | SOBRE ESTÁNDAR | | | | | Manifiesto compromiso de la alta dirección por el éxito del programa |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Formación. | | APTA EN ESTÁNDAR | | | | |
| | 2. Dedicación Horaria | | | APTA EN ESTÁNDAR | | | MG muy exigido de tiempo |
| | 3. Factibilidad Técnica para el cumplimiento del Plan de Formación | | APTA EN ESTÁNDAR | | | | |
| | 4. Condiciones Administrativas para la codificación del Plan Formativo en Sence | | | | APTA CON DEBILIDADES | | Contraparte de proyecto requiere mayor dedicación y labor mas proactiva para una gestión mas fluida |
| | 5. Factibilidad Técnica para la integración del Plan Formativo al Plan de Rotación | | | APTA EN ESTÁNDAR | | | |
| | 6. Pertinencia de la ejecución del Plan Formativo para el Aprendiz | | APTA EN ESTÁNDAR | | | | |
| | 7. Competencia Técnica- Metodológica para la ejecución del Plan Formativo al interior de la empresa | | | | | | No aplica |
| | 8. Efectividad del Plan Formativo al externalizar su ejecución | | | APTA EN ESTÁNDAR | | | |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| CUADRO RESUMEN | | | | | | | |
| Análisis de Resultado Final de la Observación del Perfil MG | | 2 | 10 | 3 | 1 | 0 | 76% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | | 2 | 7 | 0 | 0 | 0 | 84% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | | 0 | 3 | 3 | 1 | 0 | 66% |

| RESULTADO APLICACIÓN DE OBSERVACIÓN PROTOCOLO PERFIL MG | | | | | | | |
|---|--|-----------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------------|---------------------|---|
| EMPRESA | CORMECANICA: Gonzalo Muñoz | SOBRE ESTANDAR | APTA EN ESTANDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTANDAR | COMENTARIOS |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Rotación. | | | | | | |
| | 2. Recursos de Infraestructura y espacios para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | Excelentes condiciones de infraestructura y espacios |
| | 3. Estaciones de Aprendizaje para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | |
| | 4. Recursos de Bienestar e Higiene | | | | | | Excelentes condiciones de bienestar e higiene |
| | 5. Condiciones de seguridad laboral | | | | | | Empresas con altos estándares de seguridad |
| | 6. Jornada Laboral | | | | | | |
| | 7. Procesos productivos | | | | | | |
| | 8. Estructura Organizacional | | | | | | Existe una academia interna que da soporte al programa |
| | 9. Compromiso de la Dirección | | | | | | Gerencia de RRHH con presencia activa en el programa |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Formación. | | | | | | Posee adecuado nivel de dominio de aspectos técnicos y metodológicos para la ejecución del PF |
| | 2. Dedicación Horaria | | | | | | |
| | 3. Factibilidad Técnica para el cumplimiento del Plan de Formación | | | | | | Existen los recursos y disposición de la organización |
| | 4. Condiciones Administrativas para la codificación del Plan Formativo en Sence | | | | | | |
| | 5. Factibilidad Técnica para la integración del Plan Formativo al Plan de Rotación | | | | | | |
| | 6. Pertinencia de la ejecución del Plan Formativo para el Aprendiz | | | | | | |
| | 7. Competencia Técnica-Metodológica para la ejecución del Plan Formativo al interior de la empresa | | | | | | No Aplica |
| | 8. Efectividad del Plan Formativo al externalizar su ejecución | | | | | | |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| CUADRO RESUMEN | | | | | | | |
| Análisis de Resultado Final de la Observación del Perfil MG | | 7 | 9 | 0 | 0 | 0 | 89% |
| | | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | | 5 | 4 | 0 | 0 | 0 | 91% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 86% |

| RESULTADO APLICACIÓN DE OBSERVACIÓN PROTOCOLO PERFIL MG | | | | | | | |
|---|---|-----------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------------|---------------------|---|
| EMPRESA | ELECMETAL: Cristian Moreno | SOBRE ESTÁNDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR | COMENTARIOS |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Rotación. | | | | | | |
| | 2. Recursos de Infraestructura y espacios para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | |
| | 3. Estaciones de Aprendizaje para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | Empresa con procesos productivos de altos estándares que facilitan un PR completo y exigente para el aprendiz |
| | 4. Recursos de Bienestar e Higiene | | | | | | |
| | 5. Condiciones de seguridad laboral | | | | | | |
| | 6. Jornada Laboral | | | | | | |
| | 7. Procesos productivos | | | | | | |
| | 8. Estructura Organizacional | | | | | | |
| | 9. Compromiso de la Dirección | | | | | | |
| | ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Formación. | | | | | | Se requiere labor mas comprometida y proactiva para garantizar éxito del PF |
| | 2. Dedicación Horaria | | | | | | Contraparte de proyecto requiere mayor dedicación |
| | 3. Factibilidad Técnica para el cumplimiento del Plan de Formación | | | | | | |
| | 4. Condiciones Administrativas para la codificación del Plan Formativo en Sence | | | | | | |
| | 5. Factibilidad Técnica para la integración del Plan Formativo al Plan de Rotación | | | | | | |
| | 6. Pertinencia de la ejecución del Plan Formativo para el Aprendiz | | | | | | |
| | 7. Competencia Técnica- Metodológica para la ejecución del Plan Formativo al interior de la empresa | | | | | | No aplica |
| | 8. Efectividad del Plan Formativo al externalizar su ejecución | | | | | | |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| CUADRO RESUMEN | | | | | | | |
| Análisis de Resultado Final de la Observación del Perfil MG | | 1 | 9 | 4 | 2 | 0 | 71% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | | 1 | 8 | 0 | 0 | 0 | 82% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | | 0 | 1 | 4 | 2 | 0 | 57% |

| RESULTADO APLICACIÓN DE OBSERVACIÓN PROTOCOLO PERFIL MG | | | | | | | |
|---|---|----------------|------------------|------------------|----------------------|--------------|--|
| EMPRESA | FERAM: Miguel Basten | SOBRE ESTÁNDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR | COMENTARIOS |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Rotación. | | | | | | MG destaca por su compromiso por el programa y PR muy bien elaborado |
| | 2. Recursos de Infraestructura y espacios para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | |
| | 3. Estaciones de Aprendizaje para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | |
| | 4. Recursos de Bienestar e Higiene | | | | | | |
| | 5. Condiciones de seguridad laboral | | | | | | |
| | 6. Jornada Laboral | | | | | | |
| | 7. Procesos productivos | | | | | | |
| | 8. Estructura Organizacional | | | | | | |
| | 9. Compromiso de la Dirección | | | | | | Participación activa de la gerencia de la empresa en el programa |
| | ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Formación. | | | | | | MG con capacidad, disposición y determinación para garantizar cumplimiento de PF |
| | 2. Dedicación Horaria | | | | | | |
| | 3. Factibilidad Técnica para el cumplimiento del Plan de Formación | | | | | | |
| | 4. Condiciones Administrativas para la codificación del Plan Formativo en Sence | | | | | | |
| | 5. Factibilidad Técnica para la integración del Plan Formativo al Plan de Rotación | | | | | | |
| | 6. Pertinencia de la ejecución del Plan Formativo para el Aprendiz | | | | | | |
| | 7. Competencia Técnica- Metodológica para la ejecución del Plan Formativo al interior de la empresa | | | | | | No aplica |
| | 8. Efectividad del Plan Formativo al externalizar su ejecución | | | | | | |
| | ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | |
| CUADRO RESUMEN | | | | | | | |
| Análisis de Resultado Final de la Observación del Perfil MG | | 3 | 13 | 0 | 0 | 0 | 84% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | | 2 | 7 | 0 | 0 | 0 | 84% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | | 1 | 6 | 0 | 0 | 0 | 83% |

| RESULTADO APLICACIÓN DE OBSERVACIÓN PROTOCOLO PERFIL MG | | | | | | | |
|---|---|----------------|------------------|------------------|----------------------|--------------|---|
| EMPRESA | GEOBRUGG: Eduardo Hyatt | SOBRE ESTANDAR | APTA EN ESTANDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTANDAR | COMENTARIOS |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Rotación. | | | | | | Falta mejorar formalizar el PR |
| | 2. Recursos de Infraestructura y espacios para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | |
| | 3. Estaciones de Aprendizaje para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | |
| | 4. Recursos de Bienestar e Higiene | | | | | | |
| | 5. Condiciones de seguridad laboral | | | | | | |
| | 6. Jornada Laboral | | | | | | |
| | 7. Procesos productivos | | | | | | |
| | 8. Estructura Organizacional | | | | | | |
| | 9. Compromiso de la Dirección | | | | | | |
| | ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Formación. | | | | | | |
| | 2. Dedicación Horaria | | | | | | Contraparte de proyecto requiere mayor dedicación |
| | 3. Factibilidad Técnica para el cumplimiento del Plan de Formación | | | | | | |
| | 4. Condiciones Administrativas para la codificación del Plan Formativo en Sence | | | | | | Se requiere labor mas comprometida y proactiva para garantizar éxito del PF |
| | 5. Factibilidad Técnica para la integración del Plan Formativo al Plan de Rotación | | | | | | |
| | 6. Pertinencia de la ejecución del Plan Formativo para el Aprendiz | | | | | | |
| | 7. Competencia Técnica- Metodológica para la ejecución del Plan Formativo al interior de la empresa | | | | | | No aplica |
| | 8. Efectividad del Plan Formativo al externalizar su ejecución | | | | | | |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| CUADRO RESUMEN | | | | | | | |
| Análisis de Resultado Final de la Observación del Perfil MG | | 0 | 10 | 5 | 1 | 0 | 71% |
| | | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | | 0 | 8 | 1 | 0 | 0 | 78% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | | 0 | 2 | 4 | 1 | 0 | 63% |

| RESULTADO APLICACIÓN DE OBSERVACIÓN PROTOCOLO PERFIL MG | | | | | | | |
|---|---|----------------|------------------|------------------|----------------------|--------------|---|
| EMPRESA | LIEBEHR: Jose Rivadeneira | SOBRE ESTÁNDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR | COMENTARIOS |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Rotación. | | | | | | |
| | 2. Recursos de Infraestructura y espacios para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | Excelentes condiciones de infraestructura y espacios |
| | 3. Estaciones de Aprendizaje para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | |
| | 4. Recursos de Bienestar e Higiene | | | | | | Excelentes condiciones de bienestar e higiene |
| | 5. Condiciones de seguridad laboral | | | | | | Empresa con altos estándares de seguridad laboral |
| | 6. Jornada Laboral | | | | | | |
| | 7. Procesos productivos | | | | | | |
| | 8. Estructura Organizacional | | | | | | |
| | 9. Compromiso de la Dirección | | | | | | Compromiso y experiencia de la gerencia de RRHH en el programa |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Formación. | | | | | | Posee adecuado nivel de dominio de aspectos técnicos y metodológicos para la ejecución del PF |
| | 2. Dedicación Horaria | | | | | | |
| | 3. Factibilidad Técnica para el cumplimiento del Plan de Formación | | | | | | Existen los recursos y disposición de la organización |
| | 4. Condiciones Administrativas para la codificación del Plan Formativo en Sence | | | | | | Equipo proactivo y riguroso en esta función |
| | 5. Factibilidad Técnica para la integración del Plan Formativo al Plan de Rotación | | | | | | |
| | 6. Pertinencia de la ejecución del Plan Formativo para el Aprendiz | | | | | | Junto a CEIM la empresa articula y elabora adecuadamente sus procesos formativos |
| | 7. Competencia Técnica- Metodológica para la ejecución del Plan Formativo al interior de la empresa | | | | | | No Aplica |
| | 8. Efectividad del Plan Formativo al externalizar su ejecución | | | | | | |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| CUADRO RESUMEN | | | | | | | |
| Análisis de Resultado Final de la Observación del Perfil MG | | 8 | 8 | 0 | 0 | 0 | 90% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | | 4 | 5 | 0 | 0 | 0 | 89% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | | 4 | 3 | 0 | 0 | 0 | 91% |

| RESULTADO APLICACIÓN DE OBSERVACIÓN PROTOCOLO PERFIL MG | | | | | | | |
|--|---|----------------|------------------|------------------|----------------------|--------------|---|
| EMPRESA | LIEBEHR: Isaac Leyton | SOBRE ESTANDAR | APTA EN ESTANDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTANDAR | COMENTARIOS |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Rotación. | | | | | | |
| | 2. Recursos de Infraestructura y espacios para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | Excelentes condiciones de infraestructura y espacios |
| | 3. Estaciones de Aprendizaje para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | |
| | 4. Recursos de Bienestar e Higiene | | | | | | Excelentes condiciones de bienestar e higiene |
| | 5. Condiciones de seguridad laboral | | | | | | Empresa con altos estándares de seguridad laboral |
| | 6. Jornada Laboral | | | | | | |
| | 7. Procesos productivos | | | | | | |
| | 8. Estructura Organizacional | | | | | | |
| | 9. Compromiso de la Dirección | | | | | | Compromiso y experiencia de la gerencia de RRHH en el programa |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Formación. | | | | | | Posee adecuado nivel de dominio de aspectos técnicos y metodológicos para la ejecución del PF |
| | 2. Dedicación Horaria | | | | | | |
| | 3. Factibilidad Técnica para el cumplimiento del Plan de Formación | | | | | | Existen los recursos y disposición de la organización |
| | 4. Condiciones Administrativas para la codificación del Plan Formativo en Sence | | | | | | Equipo proactivo y riguroso en esta función |
| | 5. Factibilidad Técnica para la integración del Plan Formativo al Plan de Rotación | | | | | | |
| | 6. Pertinencia de la ejecución del Plan Formativo para el Aprendiz | | | | | | Junto a CEIM la empresa articula y elabora adecuadamente sus procesos formativos |
| | 7. Competencia Técnica- Metodológica para la ejecución del Plan Formativo al interior de la empresa | | | | | | No Aplica |
| | 8. Efectividad del Plan Formativo al externalizar su ejecución | | | | | | |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| CUADRO RESUMEN | | | | | | | |
| Análisis de Resultado Final de la Observación del Perfil MG | | 8 | 8 | 0 | 0 | 0 | 90% |
| | | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | | 4 | 5 | 0 | 0 | 0 | 89% |

| RESULTADO APLICACIÓN DE OBSERVACIÓN PROTOCOLO PERFIL MG | | | | | | | |
|---|---|----------------|------------------|------------------|----------------------|--------------|---|
| EMPRESA | BOSCH: Felipe Robles | SOBRE ESTANDAR | APTA EN ESTANDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTANDAR | COMENTARIOS |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Rotación. | | | | | | |
| | 2. Recursos de Infraestructura y espacios para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | Excelentes condiciones de infraestructura y espacios |
| | 3. Estaciones de Aprendizaje para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | EAP muy bien concebidas |
| | 4. Recursos de Bienestar e Higiene | | | | | | Excelentes condiciones de bienestar e higiene |
| | 5. Condiciones de seguridad laboral | | | | | | Excelentes condiciones de seguridad |
| | 6. Jornada Laboral | | | | | | |
| | 7. Procesos productivos | | | | | | |
| | 8. Estructura Organizacional | | | | | | |
| | 9. Compromiso de la Dirección | | | | | | |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Formación. | X | | | | | Posee adecuado nivel de dominio de aspectos técnicos y metodológicos para la ejecución del PF |
| | 2. Dedicación Horaria | | X | | | | |
| | 3. Factibilidad Técnica para el cumplimiento del Plan de Formación | X | | | | | Existen los recursos y disposición de la organización |
| | 4. Condiciones Administrativas para la codificación del Plan Formativo en Sence | | X | | | | |
| | 5. Factibilidad Técnica para la integración del Plan Formativo al Plan de Rotación | | X | | | | |
| | 6. Pertinencia de la ejecución del Plan Formativo para el Aprendiz | | X | | | | |
| | 7. Competencia Técnica- Metodológica para la ejecución del Plan Formativo al interior de la empresa | | | | | | No Aplica |
| | 8. Efectividad del Plan Formativo al externalizar su ejecución | | X | | | | |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| CUADRO RESUMEN | | | | | | | |
| Análisis de Resultado Final de la Observación del Perfil MG | 7 | 9 | 0 | 0 | 0 | 89% | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | 5 | 4 | 0 | 0 | 0 | 91% | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 86% | |

| RESULTADO APLICACIÓN DE OBSERVACIÓN PROTOCOLO PERFIL MG | | | | | | | |
|---|---|----------------|------------------|------------------|----------------------|--------------|---|
| EMPRESA | RHONA: Miguel Saa | SOBRE ESTÁNDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR | COMENTARIOS |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Rotación. | | | | | | |
| | 2. Recursos de Infraestructura y espacios para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | Excelentes condiciones de infraestructura y espacios |
| | 3. Estaciones de Aprendizaje para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | EAP altamente enriquecedoras para el aprendizaje durante el PR |
| | 4. Recursos de Bienestar e Higiene | | | | | | |
| | 5. Condiciones de seguridad laboral | | | | | | |
| | 6. Jornada Laboral | | | | | | |
| | 7. Procesos productivos | | | | | | |
| | 8. Estructura Organizacional | | | | | | |
| | 9. Compromiso de la Dirección | | | | | | Activo involucramiento de Jefatura de DO y supervisión de gerencia de RRHH |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Formación. | | | | | | Posee adecuado nivel de dominio de aspectos técnicos y metodológicos para la ejecución del PF |
| | 2. Dedicación Horaria | | | | | | |
| | 3. Factibilidad Técnica para el cumplimiento del Plan de Formación | | | | | | Existen los recursos y disposición de la organización |
| | 4. Condiciones Administrativas para la codificación del Plan Formativo en Sence | | | | | | Equipo proactivo y riguroso en esta función |
| | 5. Factibilidad Técnica para la integración del Plan Formativo al Plan de Rotación | | | | | | |
| | 6. Pertinencia de la ejecución del Plan Formativo para el Aprendiz | | | | | | La empresa articula y elabora adecuadamente sus procesos formativos |
| | 7. Competencia Técnica- Metodológica para la ejecución del Plan Formativo al interior de la empresa | | | | | | No Aplica |
| | 8. Efectividad del Plan Formativo al externalizar su ejecución | | | | | | |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| CUADRO RESUMEN | | | | | | | |
| Análisis de Resultado Final de la Observación del Perfil MG | | 7 | 9 | 0 | 0 | 0 | 89% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | | 3 | 6 | 0 | 0 | 0 | 87% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | | 4 | 3 | 0 | 0 | 0 | 91% |

| RESULTADO APLICACIÓN DE OBSERVACIÓN PROTOCOLO PERFIL MG | | | | | | | |
|---|---|----------------|------------------|------------------|----------------------|--------------|---|
| EMPRESA | RHONA: Patricio Rojas | SOBRE ESTÁNDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR | COMENTARIOS |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Rotación. | | | | | | |
| | 2. Recursos de Infraestructura y espacios para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | Excelentes condiciones de infraestructura y espacios |
| | 3. Estaciones de Aprendizaje para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | EAP altamente enriquecedoras para el aprendizaje durante el PR |
| | 4. Recursos de Bienestar e Higiene | | | | | | |
| | 5. Condiciones de seguridad laboral | | | | | | |
| | 6. Jornada Laboral | | | | | | |
| | 7. Procesos productivos | | | | | | |
| | 8. Estructura Organizacional | | | | | | |
| | 9. Compromiso de la Dirección | | | | | | Activo involucramiento de Jefatura de DO y supervisión de gerencia de RRHH |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Formación. | | | | | | Posee adecuado nivel de dominio de aspectos técnicos y metodológicos para la ejecución del PF |
| | 2. Dedicación Horaria | | | | | | |
| | 3. Factibilidad Técnica para el cumplimiento del Plan de Formación | | | | | | Existen los recursos y disposición de la organización |
| | 4. Condiciones Administrativas para la codificación del Plan Formativo en Sence | | | | | | Equipo proactivo y riguroso en esta función |
| | 5. Factibilidad Técnica para la integración del Plan Formativo al Plan de Rotación | | | | | | |
| | 6. Pertinencia de la ejecución del Plan Formativo para el Aprendiz | | | | | | La empresa articula y elabora adecuadamente sus procesos formativos |
| | 7. Competencia Técnica- Metodológica para la ejecución del Plan Formativo al interior de la empresa | | | | | | No Aplica |
| | 8. Efectividad del Plan Formativo al externalizar su ejecución | | | | | | |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| CUADRO RESUMEN | | | | | | | |
| Análisis de Resultado Final de la Observación del Perfil MG | | 7 | 9 | 0 | 0 | 0 | 89% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | | 3 | 6 | 0 | 0 | 0 | 87% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | | 4 | 3 | 0 | 0 | 0 | 91% |

| RESULTADO APLICACIÓN DE OBSERVACIÓN PROTOCOLO PERFIL MG | | | | | | | |
|---|---|----------------|------------------|------------------|----------------------|--------------|---|
| EMPRESA | RHONA: Victor Aguayo | SOBRE ESTÁNDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR | COMENTARIOS |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Rotación. | | | | | | |
| | 2. Recursos de Infraestructura y espacios para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | Excelentes condiciones de infraestructura y espacios |
| | 3. Estaciones de Aprendizaje para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | EAP altamente enriquecedoras para el aprendizaje durante el PR |
| | 4. Recursos de Bienestar e Higiene | | | | | | |
| | 5. Condiciones de seguridad laboral | | | | | | |
| | 6. Jornada Laboral | | | | | | |
| | 7. Procesos productivos | | | | | | |
| | 8. Estructura Organizacional | | | | | | |
| | 9. Compromiso de la Dirección | | | | | | Activo involucramiento de Jefatura de DO y supervisión de gerencia de RRHH |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Formación. | | | | | | Posee adecuado nivel de dominio de aspectos técnicos y metodológicos para la ejecución del PF |
| | 2. Dedicación Horaria | | | | | | |
| | 3. Factibilidad Técnica para el cumplimiento del Plan de Formación | | | | | | Existen los recursos y disposición de la organización |
| | 4. Condiciones Administrativas para la codificación del Plan Formativo en Sence | | | | | | Equipo proactivo y riguroso en esta función |
| | 5. Factibilidad Técnica para la integración del Plan Formativo al Plan de Rotación | | | | | | |
| | 6. Pertinencia de la ejecución del Plan Formativo para el Aprendiz | | | | | | La empresa articula y elabora adecuadamente sus procesos formativos |
| | 7. Competencia Técnica- Metodológica para la ejecución del Plan Formativo al interior de la empresa | | | | | | No Aplica |
| | 8. Efectividad del Plan Formativo al externalizar su ejecución | | | | | | |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| CUADRO RESUMEN | | | | | | | |
| Análisis de Resultado Final de la Observación del Perfil MG | | 7 | 9 | 0 | 0 | 0 | 89% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | | 3 | 6 | 0 | 0 | 0 | 87% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | | 4 | 3 | 0 | 0 | 0 | 91% |

| RESULTADO APLICACIÓN DE OBSERVACIÓN PROTOCOLO PERFIL MG | | | | | | | |
|---|---|----------------|------------------|------------------|----------------------|--------------|---|
| EMPRESA | RHONA: Jose Armijo | SOBRE ESTÁNDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR | COMENTARIOS |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Rotación. | | | | | | |
| | 2. Recursos de Infraestructura y espacios para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | Excelentes condiciones de infraestructura y espacios |
| | 3. Estaciones de Aprendizaje para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | EAP altamente enriquecedoras para el aprendizaje durante el PR |
| | 4. Recursos de Bienestar e Higiene | | | | | | |
| | 5. Condiciones de seguridad laboral | | | | | | |
| | 6. Jornada Laboral | | | | | | |
| | 7. Procesos productivos | | | | | | |
| | 8. Estructura Organizacional | | | | | | |
| | 9. Compromiso de la Dirección | | | | | | Activo involucramiento de Jefatura de DO y supervisión de gerencia de RRHH |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Formación. | | | | | | Posee adecuado nivel de dominio de aspectos técnicos y metodológicos para la ejecución del PF |
| | 2. Dedicación Horaria | | | | | | |
| | 3. Factibilidad Técnica para el cumplimiento del Plan de Formación | | | | | | Existen los recursos y disposición de la organización |
| | 4. Condiciones Administrativas para la codificación del Plan Formativo en Sence | | | | | | Equipo proactivo y riguroso en esta función |
| | 5. Factibilidad Técnica para la integración del Plan Formativo al Plan de Rotación | | | | | | |
| | 6. Pertinencia de la ejecución del Plan Formativo para el Aprendiz | | | | | | La empresa articula y elabora adecuadamente sus procesos formativos |
| | 7. Competencia Técnica- Metodológica para la ejecución del Plan Formativo al interior de la empresa | | | | | | No Aplica |
| | 8. Efectividad del Plan Formativo al externalizar su ejecución | | | | | | |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| CUADRO RESUMEN | | | | | | | |
| Análisis de Resultado Final de la Observación del Perfil MG | | 7 | 9 | 0 | 0 | 0 | 89% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | | 3 | 6 | 0 | 0 | 0 | 87% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | | 4 | 3 | 0 | 0 | 0 | 91% |

| RESULTADO APLICACIÓN DE OBSERVACIÓN PROTOCOLO PERFIL MG | | | | | | | |
|---|---|----------------|------------------|------------------|----------------------|--------------|---|
| EMPRESA | RHONA: David Román | SOBRE ESTÁNDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR | COMENTARIOS |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Rotación. | | | | | | |
| | 2. Recursos de Infraestructura y espacios para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | Excelentes condiciones de infraestructura y espacios |
| | 3. Estaciones de Aprendizaje para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | EAP altamente enriquecedoras para el aprendizaje durante el PR |
| | 4. Recursos de Bienestar e Higiene | | | | | | |
| | 5. Condiciones de seguridad laboral | | | | | | |
| | 6. Jornada Laboral | | | | | | |
| | 7. Procesos productivos | | | | | | |
| | 8. Estructura Organizacional | | | | | | |
| | 9. Compromiso de la Dirección | | | | | | Activo involucramiento de Jefatura de DO y supervisión de gerencia de RRHH |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Formación. | | | | | | Posee adecuado nivel de dominio de aspectos técnicos y metodológicos para la ejecución del PF |
| | 2. Dedicación Horaria | | | | | | |
| | 3. Factibilidad Técnica para el cumplimiento del Plan de Formación | | | | | | Existen los recursos y disposición de la organización |
| | 4. Condiciones Administrativas para la codificación del Plan Formativo en Sence | | | | | | Equipo proactivo y riguroso en esta función |
| | 5. Factibilidad Técnica para la integración del Plan Formativo al Plan de Rotación | | | | | | |
| | 6. Pertinencia de la ejecución del Plan Formativo para el Aprendiz | | | | | | La empresa articula y elabora adecuadamente sus procesos formativos |
| | 7. Competencia Técnica- Metodológica para la ejecución del Plan Formativo al interior de la empresa | | | | | | No Aplica |
| | 8. Efectividad del Plan Formativo al externalizar su ejecución | | | | | | |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| CUADRO RESUMEN | | | | | | | |
| Análisis de Resultado Final de la Observación del Perfil MG | | 7 | 9 | 0 | 0 | 0 | 89% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | | 3 | 6 | 0 | 0 | 0 | 87% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | | 4 | 3 | 0 | 0 | 0 | 91% |

| RESULTADO APLICACIÓN DE OBSERVACIÓN PROTOCOLO PERFIL MG | | | | | | | |
|---|---|-----------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------------|---------------------|---|
| EMPRESA | RIVET: Ernesto Gómez | SOBRE ESTÁNDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR | COMENTARIOS |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Rotación. | | | | | | MG asume plenamente su rol y se involucra de manera permanente |
| | 2. Recursos de Infraestructura y espacios para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | |
| | 3. Estaciones de Aprendizaje para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | |
| | 4. Recursos de Bienestar e Higiene | | | | | | |
| | 5. Condiciones de seguridad laboral | | | | | | |
| | 6. Jornada Laboral | | | | | | |
| | 7. Procesos productivos | | | | | | |
| | 8. Estructura Organizacional | | | | | | La línea de mando en plenitud se involucra en el programa |
| | 9. Compromiso de la Dirección | | | | | | Presencia de la alta dirección en el desarrollo del programa |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Formación. | | | | | | Posee adecuado nivel de dominio de aspectos técnicos y metodológicos para la ejecución del PF |
| | 2. Dedicación Horaria | | | | | | |
| | 3. Factibilidad Técnica para el cumplimiento del Plan de Formación | | | | | | Existen los recursos y disposición de la organización |
| | 4. Condiciones Administrativas para la codificación del Plan Formativo en Sence | | | | | | |
| | 5. Factibilidad Técnica para la integración del Plan Formativo al Plan de Rotación | | | | | | |
| | 6. Pertinencia de la ejecución del Plan Formativo para el Aprendiz | | | | | | |
| | 7. Competencia Técnica- Metodológica para la ejecución del Plan Formativo al interior de la empresa | | | | | | No Aplica |
| | 8. Efectividad del Plan Formativo al externalizar su ejecución | | | | | | |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| CUADRO RESUMEN | | | | | | | |
| Análisis de Resultado Final de la Observación del Perfil MG | | 5 | 11 | 0 | 0 | 0 | 86% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | | 3 | 6 | 0 | 0 | 0 | 87% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 86% |

| RESULTADO APLICACIÓN DE OBSERVACIÓN PROTOCOLO PERFIL MG | | | | | | | |
|---|---|----------------|------------------|------------------|----------------------|--------------|--|
| EMPRESA | SERMMIN: Fernando Espinoza | SOBRE ESTÁNDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR | COMENTARIOS |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Rotación. | | | | | | |
| | 2. Recursos de Infraestructura y espacios para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | |
| | 3. Estaciones de Aprendizaje para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | |
| | 4. Recursos de Bienestar e Higiene | | | | | | |
| | 5. Condiciones de seguridad laboral | | | | | | |
| | 6. Jornada Laboral | | | | | | |
| | 7. Procesos productivos | | | | | | Falta incorporar aprendices a procesos productivos de mayor complejidad |
| | 8. Estructura Organizacional | | | | | | |
| | 9. Compromiso de la Dirección | | | | | | Activo involucramiento de la gerencia |
| | ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Formación. | | | | | | Los encargados de construir PF fueron formados como MG, quienes han demostrado gran capacidad para ello. |
| | 2. Dedicación Horaria | | | | | | |
| | 3. Factibilidad Técnica para el cumplimiento del Plan de Formación | | | | | | Los Maestros guías encargados del cumplimiento del PF, han demostrado y evidenciado el correcto cumplimiento de lo planificado |
| | 4. Condiciones Administrativas para la codificación del Plan Formativo en Sence | | | | | | |
| | 5. Factibilidad Técnica para la integración del Plan Formativo al Plan de Rotación | | | | | | |
| | 6. Pertinencia de la ejecución del Plan Formativo para el Aprendiz | | | | | | |
| | 7. Competencia Técnica- Metodológica para la ejecución del Plan Formativo al interior de la empresa | | | | | | |
| | 8. Efectividad del Plan Formativo al externalizar su ejecución | | | | | | |
| | ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | |
| CUADRO RESUMEN | | | | | | | |
| Análisis de Resultado Final de la Observación del Perfil MG | | 3 | 13 | 1 | 0 | 0 | 82% |
| | | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | | 1 | 7 | 1 | 0 | 0 | 80% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | | 2 | 6 | 0 | 0 | 0 | 85% |

| RESULTADO APLICACIÓN DE OBSERVACIÓN PROTOCOLO PERFIL MG | | | | | | | |
|---|---|----------------|------------------|------------------|----------------------|--------------|---|
| EMPRESA | SERMMIN: Marco Pavez | SOBRE ESTANDAR | APTA EN ESTANDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTANDAR | COMENTARIOS |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Rotación. | | | | | | |
| | 2. Recursos de Infraestructura y espacios para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | |
| | 3. Estaciones de Aprendizaje para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | |
| | 4. Recursos de Bienestar e Higiene | | | | | | |
| | 5. Condiciones de seguridad laboral | | | | | | |
| | 6. Jornada Laboral | | | | | | |
| | 7. Procesos productivos | | | | | | Falta incorporar aprendices a procesos productivos de mayor complejidad |
| | 8. Estructura Organizacional | | | | | | |
| | 9. Compromiso de la Dirección | | | | | | Activo involucramiento de la gerencia |
| | ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Formación. | | | | | | Posee adecuado nivel de dominio de aspectos técnicos y metodológicos para la ejecución del PF |
| | 2. Dedicación Horaria | | | | | | |
| | 3. Factibilidad Técnica para el cumplimiento del Plan de Formación | | | | | | Existen los recursos y disposición de la organización |
| | 4. Condiciones Administrativas para la codificación del Plan Formativo en Sence | | | | | | Equipo proactivo y riguroso en esta función |
| | 5. Factibilidad Técnica para la integración del Plan Formativo al Plan de Rotación | | | | | | |
| | 6. Pertinencia de la ejecución del Plan Formativo para el Aprendiziz | | | | | | La empresa articula y elabora adecuadamente sus procesos formativos |
| | 7. Competencia Técnica- Metodológica para la ejecución del Plan Formativo al interior de la empresa | | | | | | |
| | 8. Efectividad del Plan Formativo al externalizar su ejecución | | | | | | |
| | ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | |
| CUADRO RESUMEN | | | | | | | |
| Análisis de Resultado Final de la Observación del Perfil MG | | 5 | 11 | 1 | 0 | 0 | 85% |
| | | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | | 1 | 7 | 1 | 0 | 0 | 80% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | | 4 | 4 | 0 | 0 | 0 | 90% |

| RESULTADO APLICACIÓN DE OBSERVACIÓN PROTOCOLO PERFIL MG | | | | | | | |
|---|---|----------------|------------------|------------------|----------------------|--------------|---|
| EMPRESA | TECNORED: JAVIER VALENZUELA | SOBRE ESTÁNDAR | APTA EN ESTÁNDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTÁNDAR | COMENTARIOS |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Rotación. | | | | | | |
| | 2. Recursos de Infraestructura y espacios para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | Excelentes condiciones de infraestructura y espacios |
| | 3. Estaciones de Aprendizaje para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | |
| | 4. Recursos de Bienestar e Higiene | | | | | | Excelentes condiciones de seguridad e higiene |
| | 5. Condiciones de seguridad laboral | | | | | | |
| | 6. Jornada Laboral | | | | | | |
| | 7. Procesos productivos | | | | | | Area de logística con procesos complejos que permiten un aprendizaje enriquecedor para el MG |
| | 8. Estructura Organizacional | | | | | | |
| | 9. Compromiso de la Dirección | | | | | | |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Formación. | | | | | | Posee adecuado nivel de dominio de aspectos técnicos y metodológicos para la ejecución del PF |
| | 2. Dedicación Horaria | | | | | | |
| | 3. Factibilidad Técnica para el cumplimiento del Plan de Formación | | | | | | Existen los recursos y disposición de la organización |
| | 4. Condiciones Administrativas para la codificación del Plan Formativo en Sence | | | | | | Equipo proactivo y riguroso en esta función |
| | 5. Factibilidad Técnica para la integración del Plan Formativo al Plan de Rotación | | | | | | |
| | 6. Pertinencia de la ejecución del Plan Formativo para el Aprendiz | | | | | | La empresa articula y elabora adecuadamente sus procesos formativos |
| | 7. Competencia Técnica- Metodológica para la ejecución del Plan Formativo al interior de la empresa | | | | | | |
| | 8. Efectividad del Plan Formativo al externalizar su ejecución | | | | | | |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | | |
| CUADRO RESUMEN | | | | | | | |
| Análisis de Resultado Final de la Observación del Perfil MG | | 7 | 10 | 0 | 0 | 0 | 88% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | | 3 | 6 | 0 | 0 | 0 | 87% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | | 4 | 4 | 0 | 0 | 0 | 90% |

| RESULTADO APLICACIÓN DE OBSERVACIÓN PROTOCOLO PERFIL MG | | | | | | | |
|---|---|----------------|------------------|------------------|----------------------|--------------|---|
| EMPRESA | TECNORED: Juan Vargas | SOBRE ESTANDAR | APTA EN ESTANDAR | APTA CON AJUSTES | APTA CON DEBILIDADES | SUB ESTANDAR | COMENTARIOS |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Rotación. | | | | | | |
| | 2. Recursos de Infraestructura y espacios para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | Excelentes condiciones de infraestructura y espacios |
| | 3. Estaciones de Aprendizaje para el cumplimiento del Plan de Rotación | | | | | | |
| | 4. Recursos de Bienestar e Higiene | | | | | | Excelentes condiciones de seguridad e higiene |
| | 5. Condiciones de seguridad laboral | | | | | | |
| | 6. Jornada Laboral | | | | | | |
| | 7. Procesos productivos | | | | | | Area de logística con procesos complejos que permiten un aprendizaje enriquecedor para el MG |
| | 8. Estructura Organizacional | | | | | | |
| | 9. Compromiso de la Dirección | | | | | | |
| | ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | |
| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | | | | | | |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | 1. Competencias Técnicas para la elaboración del Plan de Formación. | | | | | | Posee adecuado nivel de dominio de aspectos técnicos y metodológicos para la ejecución del PF |
| | 2. Dedicación Horaria | | | | | | |
| | 3. Factibilidad Técnica para el cumplimiento del Plan de Formación | | | | | | Existen los recursos y disposición de la organización |
| | 4. Condiciones Administrativas para la codificación del Plan Formativo en Sence | | | | | | Equipo proactivo y riguroso en esta función |
| | 5. Factibilidad Técnica para la integración del Plan Formativo al Plan de Rotación | | | | | | |
| | 6. Pertinencia de la ejecución del Plan Formativo para el Aprendiz | | | | | | La empresa articula y elabora adecuadamente sus procesos formativos |
| | 7. Competencia Técnica- Metodológica para la ejecución del Plan Formativo al interior de la empresa | | | | | | |
| | 8. Efectividad del Plan Formativo al externalizar su ejecución | | | | | | |
| | ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN | | | | | | |
| CUADRO RESUMEN | | | | | | | |
| Análisis de Resultado Final de la Observación del Perfil MG | | 7 | 10 | 0 | 0 | 0 | 88% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Rotación | | 3 | 6 | 0 | 0 | 0 | 87% |
| Factores para la construcción y cumplimiento del Plan de Formación | | 4 | 4 | 0 | 0 | 0 | 90% |

ANEXO 4

PROPUESTA DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES DE EMPLEABILIDAD

El presente estudio tiene por finalidad proponer las competencias transversales de empleabilidad que serán evaluados para certificación los aprendices participantes en el Plan Piloto. La lógica de la propuesta es su validación por los actores relevantes del proyecto, y luego incorporar esta mejor práctica en la formulación final del modelo. Para ello se llevó a cabo una revisión y comparación de las distintas competencias transversales identificadas por instituciones u organismos nacionales e internacionales.

Metodología

En el marco de identificar las competencias de tipo socio conductual, o actitudinales sujetas al proceso de certificación, se ha realizado la presente revisión documental para proponer las competencias transversales para la empleabilidad que comprenderá el proceso, lo que será sometido a la validación de una mesa técnica de trabajo, a la que serán convocados los actores del piloto.

Esta revisión toma mayor relevancia en un contexto en donde las competencias transversales son exigidas por el mercado laboral por ser consideradas claves para mejorar los procesos productivos de las empresas y el desarrollo profesional de los trabajadores.

Para llevar a cabo esta revisión, se ha considerado la experiencia nacional a través del Catálogo de Competencias Laborales para la empleabilidad elaborado por Chilevalora como insumo principal junto a las declaradas en los Perfiles de Egreso EMTP, experiencias internacionales, iniciativas de empresas privadas y otras fuentes secundarias para proponer las competencias transversales de empleabilidad en el marco de este proceso.

Posteriormente, se realizará una mesa técnica de trabajo para la validación de esta propuesta, a la que serán convocados actores claves del proyecto con el propósito de asegurar que su formulación tenga la necesaria legitimidad.

Una vez definidas, cuáles son las competencias transversales de empleabilidad sujetas de certificación, se puede pasar a la definición específica de los indicadores de

evaluación y documentación acreditativa, para construir el portafolio de evidencias, y luego diseñar los formatos y documentos del proceso de certificación.

Propuesta de Competencias Transversales

Para identificar y definir la propuesta de Competencias Transversales se consideró y priorizó aquellas existentes en el Catálogo de Chilevalora y las declaradas en los Perfiles de Egreso EMTP. Además, debemos considerar los factores actuales en el mercado laboral, en donde el avance tecnológico requiere de empleados con mayores y mejores competencias digitales.

Según Chilevalora las competencias transversales son entendidas como un amplio conjunto de habilidades, competencias, comportamientos, actitudes y cualidades personales que permiten a las personas desenvolverse con eficacia en su entorno, trabajar bien con los demás, lograr un buen desempeño laboral y alcanzar sus metas. (ChileValora, 2016)

Las competencias transversales del catálogo de Chilevalora, son las siguientes:

| Competencia Transversal ChileValora | Definición de la Competencias |
|--|--|
| 1. Comunicación | <ul style="list-style-type: none"> Comprende y se expresa verbalmente, no verbalmente y por escrito, con diversos propósitos comunicativos en la relación con otros. |
| 2. Trabajo en Equipo | <ul style="list-style-type: none"> Participa y trabaja colaborativamente en las tareas que le corresponden, orientado a objetivos comunes y al fortalecimiento del equipo |
| 3. Resolución de Problemas | <ul style="list-style-type: none"> Reconoce la presencia de problemas y utiliza fuentes de información para implementar acciones para su resolución. |
| 4. Iniciativa y Aprendizaje Permanente | <ul style="list-style-type: none"> Aplica en su trabajo nuevos aprendizajes para su desarrollo personal y laboral, adaptándose a un entorno cambiante. |
| 5. Efectividad Personal | <ul style="list-style-type: none"> Ejecuta su trabajo de forma responsable y autónoma, y trabaja en base a una planificación previa. |

| | |
|----------------------------------|---|
| 6. Conducta Segura y Autocuidado | <ul style="list-style-type: none"> Desarrolla su trabajo cumpliendo con los protocolos de seguridad, con cuidado de la salud y el medioambiente. |
|----------------------------------|---|

No obstante existir este catálogo, para efectos de esta certificación se consideró incorporar otras competencias transversales en función de experiencias nacionales e internacionales y requerimientos de empresas, para ello se realizó un análisis de fuentes secundarias, investigación exploratoria y benchmarking.

Levantamiento de Información

Cuadro comparativo de competencias definidas a Nivel Nacional

De acuerdo con el levantamiento de información nacional se realizó el siguiente cuadro comparativo de las competencias transversales identificadas en el Catálogo de ChileValora, perfil de egreso EMTP y el Modelo de Competencias Conductuales para la Minería que fue desarrollado en el marco del proyecto Eleva, iniciativa de colaboración público - privada que tiene como objetivo principal contribuir a impulsar la minería del futuro elevado las capacidades y oportunidades de las personas a través del fortalecimiento de la educación técnico profesional.

| ChileValora ¹⁰ | EMTP ¹¹ | ELEVA ¹² |
|--|-------------------------------------|---------------------------------------|
| Comunicación | Comunicación | Comunicación |
| Trabajo en Equipo | Colaborativas | Trabajo con Otros |
| Resolución de Problemas | Resolución de Problemas | Resolución de Problemas |
| Iniciativa y Aprendizaje Permanente | Iniciativa y Aprendizaje Permanente | Aprender y Enseñar a Otros |
| Efectividad Personal | Efectividad Personal | Coraje y Orientación a los Resultados |
| Conducta Segura y Autocuidado | Conducta Segura y Autocuidado | |

¹⁰ (Valora, 2021)

¹¹ (Educación, 2018)

¹² (ELEVA, 2019)

| | | |
|--|-------------------------|---|
| | | Disciplina Operacional (Autonomía, Proactividad) |
| | | Diversidad e Inclusión |
| | Ética y Responsabilidad | Ética y Responsabilidad (integridad) |
| | Digitales | |

Tabla 6: Cuadro comparativo de competencias transversales a nivel nacional

Podemos observar que las competencias transversales Comunicación, Trabajo en Equipo, Resolución de Problemas, Iniciativa y Aprendizaje Permanente, y Efectividad Personal se encuentran en los tres modelos. Sin embargo, en el Modelo ELEVA se introducen competencias asociadas a la Disciplina Operacional que incluye los conceptos de Autonomía y Proactividad, como habilidades requeridas en el mundo laboral minero, al igual que el respeto por la Diversidad e Inclusión, y la Ética y Responsabilidad, competencia que se refiere a la conciencia ética y el asumir las consecuencias del propio quehacer sobre los demás, el entorno, el trabajo, el país y el medio ambiente.

Cuadro comparativo de competencias definidas a Nivel Internacional

En cuanto a la revisión de experiencias internacionales sobre la identificación de las competencias transversales, se observaron los siguientes resultados:

| World Economic Forum 2016¹³ | XIII Foro Latinoamericano de Educación¹⁴ | OCDE¹⁵ | BID¹⁶ | UNESCO¹⁷ |
|---|--|--|-------------------------------------|---|
| Resolución de Problemas | Pensamiento crítico y resolución de problemas | Pensamiento crítico Resolución de problemas | Pensamiento crítico | Pensamiento crítico y resolución de problemas |
| Creatividad | Creatividad e innovación | Pensamiento creativo | | Creatividad e innovación |
| Comunicación | Comunicación y colaboración | | | Comunicación y colaboración |
| Colaboración | | Colaboración Trabajo en Equipo | | Comunicación y colaboración |
| Curiosidad | | | | |
| Iniciativa | Iniciativa e Independencia | | | Iniciativa y Autonomía |
| Persistencia | | | Perseverancia | |
| Resiliencia | Flexibilidad y adaptabilidad | Adaptabilidad | Flexibilidad mental y Adaptabilidad | Adaptabilidad y Flexibilidad |
| Liderazgo | Liderazgo | | | Liderazgo y Responsabilidad |
| Responsabilidad Sociocultural | Responsabilidad | Habilidades Sociales e interculturales | | Habilidades Sociales e interculturales |
| | alfabetización informacional, | Uso de nueva información | Digitales | Manejo adecuado de la información |
| | alfabetización en medios | | Digitales | Conocimientos de medios |
| | alfabetización digital | Uso de dispositivos tecnológicos | Digitales | Alfabetización Digital |
| | Productividad | | | Productividad y rendición de cuentas |

¹³ (World Economic Forum®, 2016)

¹⁴ (Maggio, 2018)

¹⁵ (OCDE, 2018)

¹⁶ (BID, 2019)

¹⁷ (UNESCO, 2017)

| | | | | |
|--|--|--------------------------------------|--------------------------------|--|
| | | Aprender haciendo | | |
| | | Planeación y organización | | |
| | | Autoeficacia | | |
| | | Análisis y evaluación de estrategias | | |
| | | Empatía | Empatía | |
| | | | Autorregulación Autocontrol | |
| | | | Motivación | |

Tabla 7: Cuadro comparativo competencias transversales

Según el Foro Económico Mundial los empleados cada vez más deben poder colaborar, comunicar y solucionar problemas, las que corresponden a competencias desarrolladas principalmente a través del aprendizaje social y emocional, por lo que han identificado diez competencias que las define como habilidades socioemocionales, que serán consideradas como componentes críticos para las exigencias del mercado laboral del siglo XXI, siendo el Pensamiento crítico y resolución de problemas el que será más requerido: (World Economic Forum®, 2016)

Según el XIII Foro Latinoamericano de Educación, las habilidades del siglo XXI son agrupadas en tres categorías: habilidades de aprendizaje e innovación; habilidades vinculadas a la información, los medios y la tecnología; y habilidades para la vida y la carrera. (Maggio, 2018)

- **Las habilidades de aprendizaje e innovación** son definidas como aquellas que preparan para la complejidad creciente de la vida y los ambientes de trabajo, y son: creatividad e innovación, pensamiento crítico y resolución de problemas, comunicación y colaboración.
- **Las habilidades vinculadas a la información, los medios y la tecnología** son caracterizadas como aquellas propias de los ambientes en los que nos toca vivir hoy, marcados por las tecnologías y el acceso a información abundante. Estas habilidades son: alfabetización informacional, alfabetización en medios y alfabetización digital.
- **Las habilidades para la vida y la carrera** tienen un carácter social y emocional y permiten navegar la complejidad de los ambientes en los que nos desarrollamos. Estas habilidades incluyen: flexibilidad y adaptabilidad, iniciativa e independencia, habilidades sociales e interculturales, productividad, liderazgo y responsabilidad. (Maggio, 2018)

En cambio, en la clasificación realizada por el BID¹⁸, las competencias transversales del siglo XXI son agrupadas de la siguiente forma:

¹⁸ (BID, 2019)

- **Habilidades Cognitivas:** que corresponden a las Básicas, Técnicas específicas, Digitales y Avanzadas (Pensamiento crítico)
- **Habilidades de la función cognitiva:** Flexibilidad mental, Autocontrol y Autorregulación.
- **Habilidades socioemocionales:** Motivación, Perseverancia, Adaptabilidad y Empatía.

Además, señalan la relevancia que le asignan a las habilidades transversales asociadas a la capacidad de autorregularse, a ser más empáticos, a ser más resilientes, a perseverar, a adaptarse mejor a los cambios como competencias claves para enfrentar las nuevas tecnologías y cambios en los procesos productivos del siglo XXI. *“Por eso estas habilidades son fundacionales: porque constituyen los pilares sobre los que los individuos pueden construir vidas productivas y saludables.”*¹⁹

Además, según el estudio *The Future of Skills: Employment in 2030* (El futuro de las habilidades: Empleo en 2030); correspondiente a una publicación entre Nesta y la Escuela de Oxford Martin, identifica las habilidades, competencias y conocimientos que los profesionistas en distintas ramas necesitarán para permanecer relevantes en un futuro en donde la automatización es una amenaza.

Este análisis se concentra en medir el impacto que tendrá la automatización sobre las habilidades que harán a una persona empleable en 2030. (*The Future of Skills: Employment in 2030*, 2017).

Esta automatización de los procesos productivos se inicia a través de la Creatividad e Innovación, competencia que es fundamental para que las empresas puedan proponer nuevas alternativas, productos y/o servicios.

¹⁹ (BID, 2019)

También podemos observar que según el estudio "The future of education and skills" /Education 2030)²⁰ de la OCDE, las competencias transversales del Siglo XXI que son identificadas son muy similares a las que se encuentran en el Catálogo de ChileValora, además se incorporan las competencias asociadas al Pensamiento Creativo, el uso de dispositivos tecnológicos y la autonomía

Propuesta de Competencias Transversales

La propuesta de competencias transversales se compone de las siguientes 6 competencias definidas en el Catálogo de ChileValora:

| Competencia | Comunicación | | | |
|---|--|--|---|--|
| Definición | Comprende y se expresa verbalmente, no verbalmente y por escrito, con diversos propósitos comunicativos en la relación con otros. | | | |
| Indicadores | 1. Se expresa verbalmente con diversos propósitos comunicativos. 2. Comprende diversos mensajes orales. 3. Se expresa por escrito con diversos propósitos comunicativos. 4. Lee y comprende diversos mensajes escritos. 5. Expresa sus pensamientos, opiniones y sentimientos con respeto. 6. Utiliza el lenguaje no verbal como herramienta de expresión y comprensión en contextos comunicativos. | | | |
| Escala | | | | |
| Sobresaliente | Por sobre lo esperado | Esperado | Por debajo lo esperado | Insuficiente |
| Comprende y se expresa verbalmente y por escrito que cumple con todas las normas y reglas de redacción usualmente aceptadas, lo que redundando en una exposición de sus ideas en forma | Su comunicación se expresa con claridad y permiten a los oyentes o lectores concentrarse en el hilo conductor y captar la idea central gracias a la coherencia de los contenidos. | Su comunicación es clara y comprensible. Logra transmitir las ideas centrales. | Tiene algunas dificultades en la comunicación debido al desconocimiento de reglas básicas de oratoria y/u redacción y ortografía. | Se comunica de forma ambigua o coloquial, lo que se traduce en diálogos que no cumplen con las expectativas. |

²⁰ (OCDE, 2018)

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| <p>clara que permiten a los oyentes o lectores una fácil y efectiva comprensión de los contenidos.</p> | | | | |
|--|--|--|--|--|

| Competencia | Trabajo en Equipo | | | |
|--|--|---|--|---|
| Definición | Participa y trabaja colaborativamente en las tareas que le corresponden, orientado a objetivos comunes y al fortalecimiento del equipo. | | | |
| Indicadores | <ol style="list-style-type: none"> 1. Solicita y ofrece colaboración para cumplir con los objetivos del equipo. 2. Genera vínculos y ambientes de trabajo colaborativos y de confianza. 3. Muestra respeto por la diversidad. | | | |
| Escala | | | | |
| Sobresaliente | Por sobre lo esperado | Esperado | Por debajo lo esperado | Insuficiente |
| Sabe crear un ambiente propicio para el trabajo en equipo, modelando una cultura que permite la mejora continua en la organización. | Se integra adecuadamente a la toma de decisiones grupales; generando la integración de esfuerzos necesarios para realizar mejoras en su área o unidad. | Asume con propiedad el rol que le es asignado en el equipo, aportando ideas y propuestas que mejoran los procesos o procedimientos. | Participa, pero no en la medida requerida Asume su rol, pero tiende a desvincularse de la cohesión grupal. | No sabe fomentar el ambiente ni las condiciones adecuadas para el trabajo en equipo |

| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| Competencia | Resolución de Problemas | | | |
| Definición | Reconoce la presencia de problemas y utiliza fuentes de información para implementar acciones para su resolución | | | |
| Indicadores | <ol style="list-style-type: none"> 1. Reconoce la presencia de problemas e identifica su posible causa. 2. Busca y selecciona información pertinente para la resolución de problemas. 3. Implementa y monitorea acciones para la resolución de problemas, y evalúa sus resultados. | | | |
| Escala | | | | |
| Sobresaliente | Por sobre lo esperado | Esperado | Por debajo lo esperado | Insuficiente |
| Demuestra capacidad para y resolver problemas sumamente complejos, utilizando herramientas de análisis que le permiten ir a fondo de las causas y aportando soluciones efectivas que añaden valor. | Resuelve con efectividad los problemas que se presentan aportando las soluciones pertinentes y haciendo adecuado uso de la información disponible. | Se involucra en la solución de problemas, principalmente en los aspectos que domina. En general brinda aportes según lo requerido. | Sus aportes en la solución de problemas no son, del todo, efectivos y por ende poco aprovechables. | Está al margen de la solución de problemas de su área. Es dependiente de la contribución de otros. |

| | | | | |
|---|--|---|--|---|
| Competencia | Iniciativa y Aprendizaje Permanente | | | |
| Definición | Aplica en su trabajo nuevos aprendizajes para su desarrollo personal y laboral, adaptándose a un entorno cambiante. | | | |
| Indicadores | <ol style="list-style-type: none"> 1. Se adapta a situaciones nuevas. 2. Muestra motivación por mantener un aprendizaje continuo. 3. Incorpora los conocimientos y habilidades adquiridas para su mejoramiento continuo en el ámbito personal y profesional. 4. Toma la iniciativa y propone ideas innovadoras o nuevas formas de hacer las cosas. | | | |
| Escala | | | | |
| Sobresaliente | Por sobre lo esperado | Esperado | Por debajo lo esperado | Insuficiente |
| La iniciativa y el aprendizaje permanente son unas de sus características principales en su actuar, lo que le permite anticiparse y adoptar acciones con sentido de oportunidad y celeridad. | Demuestra iniciativa y la aplicación de conocimientos y habilidades en los puntos críticos de su trabajo. | Cumple con la iniciativa requerida y motivación por mantener un aprendizaje continuo, según lo dispone la organización. | Le falta iniciativa y motivación por un aprendizaje continuo, y tiene altibajo, por lo que se le deben hacer advertencias o recordatorios. | Carece de iniciativa y aprendizaje continuo. Pasivo en extremo. |

| | | | | |
|---|---|--|---|---|
| Competencia | Efectividad Personal | | | |
| Definición | Ejecuta su trabajo de forma responsable y trabaja en base a una planificación previa. | | | |
| Indicadores | <ol style="list-style-type: none"> 1. Verifica sus compromisos con la debida frecuencia. 2. Revisa el avance de sus acciones o planes y hace los ajustes pertinentes de manera oportuna. 3. Saber atender u ocuparse de los aspectos relevantes del trabajo. 4. Es oportuno para hacer ajustes o cerrar brechas con respecto a los cometidos. 5. Asume de manera autónoma el control para decidir sobre cuestiones imprevistas | | | |
| Escala | | | | |
| Sobresaliente | Por sobre lo esperado | Esperado | Por debajo lo esperado | Insuficiente |
| Manifiesta un gran compromiso personal por dar seguimiento y control a su propio programa de trabajo, adoptando acciones oportunas y efectivas en aras del cumplimiento en todos sus extremos. | Hace lo necesario por dar seguimiento a los compromisos con sentido de oportunidad. | Cumple con lo requerido mediante su propio seguimiento de los compromisos. | Evidencia poca autodisciplina en los aspectos formales que tiene relación con los compromisos adquiridos. | Se comporta de manera poco autodisciplinada. Tiene constantes brechas debido a su apatía. |

| | | | | |
|---|---|--|---|--|
| Competencia | Conducta segura y Autocuidado | | | |
| Definición | Desarrolla su trabajo cumpliendo con los protocolos de seguridad, con cuidado de la salud y el medioambiente. | | | |
| Indicadores | <ol style="list-style-type: none"> 1. Sigue los protocolos y utiliza los elementos de seguridad definidos para el trabajo. 2. Cuida su salud y la de sus compañeros de trabajo. 3. Sigue los protocolos de inocuidad e higiene alimentaria propios del lugar de trabajo. 4. Respeta normativas medioambientales en el desarrollo de su trabajo cotidiano. | | | |
| Escala | | | | |
| Sobresaliente | Por sobre lo esperado | Esperado | Por debajo lo esperado | Insuficiente |
| Se involucra de lleno en el acatamiento de los protocolos y normas de seguridad, cuidado de la salud y medioambiente para dar instrucciones sobre éstas y para inducir en los demás el compromiso necesario para su efectiva comprensión y aplicación. | Está proclive a la aceptación de los protocolos y normas de seguridad, cuidado de la salud y medioambiente y aporta lo necesario para que ésta se instaure, | Cumple con los protocolos y normativas organizacionales, según lo dispuesto, | Hace un esfuerzo por acatar los protocolos y normas, pero falla en que otro las cumpla a cabalidad. | Apático e indiferente en la observancia o aplicación de los protocolos y normas. |

Cuatro nuevas competencias transversales

Como resultado del análisis comparativo de las diferentes instituciones u organismos nacionales e institucionales, se propone agregar las siguientes cuatro nuevas competencias transversales a las seis ya existentes e identificadas por ChileValora.²¹

Autonomía y Proactividad

Esta competencia es identificada principalmente a través del Modelo Pionero de Anglo American, cuyo enfoque busca transformar a los estudiantes de EMTP en agentes de cambio al servicio de su comunidad, esto se logra a través del Aprendizaje Activo, el cual consiste en desarrollar aprendizajes fundamentales y competencias en diferentes áreas del conocimiento, a través de estrategias pedagógicas que promuevan su protagonismo y autonomía.

En un contexto de cambio continuo y de mercados altamente competitivos, se requiere que las empresas cuenten con colaboradores que tengan la capacidad de adaptarse y detectar oportunidades de mejora, es por lo que la competencia “Autonomía y Proactividad” es clave para el desarrollo y crecimiento. Esta competencia ha sido incorporada por la UNESCO, el World Economic Forum y en el XIII Foro Latinoamericano de Educación.

Creatividad e Innovación

Las nuevas exigencias en el mundo digital e industrial hacen que sea necesario adquirir competencias relacionadas con la innovación, la cual produce no solo la transformación de los procesos productivos sino también el crecimiento de las organizaciones en un mercado cada vez más competitivo. Esta competencia también ha sido identificada por el World Economic Forum, el XIII Foro Latinoamericano de Educación, la UNESCO y en la OCDE.

Integridad

En un contexto en donde el comportamiento ético al interior y exterior de las organizaciones es clave para su buen funcionamiento, toma mayor relevancia el

²¹ (ChileValora, 2016)

cumplimiento de las normas y el buen uso de las redes sociales en la distribución de la información, en cualquiera de sus tipos y formatos (imágenes, textos), para la toma de decisiones e imagen de las empresas ante la opinión pública y sus clientes, esto incluye el tratamiento de los datos personales, la gestión de la empresa e información de los negocios. Además, podemos evidenciar que esta competencia ya ha sido incluida por la OCDE, el BID, UNESCO y en el XIII Foro Latinoamericano de Educación.

Adaptabilidad y Resiliencia

En un ambiente de continuos cambios, de situaciones extremas y adversas, las organizaciones requieren de personas capaces de adaptarse y afrontarlas sin deteriorar sus competencias técnicas o profesionales. Es por ello, que esta competencia hoy día es más esencial, no solo para superarlas las adversidades, sino para gestionarlas de forma adecuada, siendo una ventaja competitiva inherente para la organización. Un trabajador con las competencias de adaptabilidad y resiliencia tendrá un mejor desempeño laboral y emocional ante situaciones de alto estrés provocadas por la sensación de fracaso o resultados inesperados. Finalmente, esta competencia también ha sido identificada por el World Economic Forum, el XIII Foro Latinoamericano de Educación, la OCDE, el BID y la UNESCO.

A continuación, se describe cada una de las competencias propuestas en el presente informe.

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| Competencia | AUTONOMIA, PROACTIVIDAD | | | |
| Definición | Capacidad para trabajar y cumplir asignaciones sin supervisión o presión de ningún tipo, lo que implica lograr los objetivos dentro de los lineamientos organizacionales, con una tendencia a prever y planear con antelación actividades o acciones que minimicen riesgos y garanticen cumplimiento efectivo de asignaciones, buscando la consecución de los objetivos, haciendo frente a los problemas y encontrando soluciones, mediante una actitud positiva y propositiva, controlando las emociones e impulsos propios para adecuarlos a situaciones o circunstancias. | | | |
| Indicadores | <ol style="list-style-type: none"> 1. Verifica sus compromisos con la debida frecuencia. 2. Revisa el avance de sus acciones o planes y hace los ajustes pertinentes de manera oportuna, anticipándose a requerimientos o necesidades que se presentan o surgen. 3. Saber atender u ocuparse de los aspectos relevantes del trabajo, iniciando acciones inmediatamente después de analizar las diversas opciones o alternativas, guardando la adecuada compostura en situaciones límite o críticas 4. Es oportuno para hacer ajustes o cerrar brechas con respecto a los cometidos, creando una atmósfera de entendimiento aún en medio de actitudes agresivas o negativas. 5. Asume de manera autónoma el control para decidir sobre cuestiones imprevistas, demostrando que es una persona que tiende a tener un fin en mente, exteriorizando un alto nivel de entusiasmo y compromiso con respecto a los proyectos, tareas, o asignaciones | | | |
| Escala | | | | |
| Sobresaliente | Por sobre lo esperado | Esperado | Por debajo lo esperado | Insuficiente |
| Manifiesta un gran compromiso personal por dar seguimiento y control a su propio programa de trabajo, adoptando acciones oportunas y efectivas en aras del cumplimiento en todos sus extremos, con una actitud altamente positiva y propositiva. | Hace lo necesario por dar seguimiento a los compromisos con sentido de oportunidad y con una actitud positiva | Cumple con lo requerido mediante su propio seguimiento de los compromisos, mostrando entusiasmo y compromiso | Evidencia poca autodisciplina en los aspectos formales que tiene relación con los compromisos adquiridos, perdiendo el control ante situaciones críticas | Se comporta de manera poco autodisciplinada. Tiene constantes brechas debido a su apatía y falta de control de sus emociones ante situaciones complejas. |

| | | | | |
|--|---|--|---|--|
| Competencia | CREATIVIDAD e INNOVACIÓN | | | |
| Definición | Capacidad y habilidad mental para generar nuevos enfoques, ideas y conceptos a esquemas existentes, transformándolos, proporcionando aportes y respuestas creativas a situaciones que así lo exigen en la organización. Implica la adopción de nuevos paradigmas en situaciones difíciles o de alta incertidumbre. | | | |
| Indicadores | <ol style="list-style-type: none"> 1. Se muestra abierto a nuevas tendencias con el fin de buscar aplicaciones a sus propios procesos, brindando ideas nuevas que rompen esquemas. 2. Genera de manera más o menos constante nuevas formas de abordar los problemas, haciendo modificaciones en los procesos con el fin de generar valor añadido. 3. Identifica formas más simples y funcionales para mejorar tareas o procesos, 4. Tiende a monitorear las mejores prácticas de otros con miras a introducir mejoras y valor agregado, ya sea aportando métodos o procedimientos nuevos. 5. Establece planes y programas con importantes componentes de creatividad e innovación. | | | |
| Escala | | | | |
| Sobresaliente | Por sobre lo esperado | Esperado | Por debajo lo esperado | Insuficiente |
| Es capaz de concebir y formular ideas creativas e innovadoras que se concretan en realidades tangibles lo que redunda en planteamientos y acciones novedosas que impactan los resultados de la organización agregando alto valor a la organización, | Aporta ideas creativas e interesantes por su enfoque innovador, que son útiles para nuevos proyectos, | Se involucra con ideas creativas e innovadoras, pero le falta mayor persistencia para concretarlas y le dificulta desprenderse de esquemas anteriores. | Aporta muy pocas ideas creativas e innovadoras, ya sea por falta de tenacidad o por inhibiciones propias. | Se muestra "estéril" en cuanto a ideas creativas e innovadoras: Se aferra de manera obcecada a los esquemas conocidos. |

| | | | | |
|---|---|--|---|---|
| Competencia | INTEGRIDAD | | | |
| Definición | Capacidad y disposición de realizar el trabajo dentro de los principios y valores éticos bajo los cuales se rige la profesión o el puesto de trabajo, con una actitud proclive a salvaguardar información de cualquier tipo y/o formato y a mantener una posición vigilante respecto a lo que se le confía. | | | |
| Indicadores | <ol style="list-style-type: none"> 1. Actúa con estricto apego a normas éticas. 2. En sus actividades es riguroso en cuanto a la observancia los principios que rigen las relaciones institucionales salvaguardando todo tipo de información y en sus diferentes formatos a su cargo. 3. Mantiene absoluta discreción en el manejo de información crítica. 4. Está dispuesto a denunciar cualquier práctica que vaya contra las políticas de la organización. 5. Utiliza su comportamiento ético como referente o guía de los otros miembros de su unidad, cumpliendo con las normas y protocolos vinculados al traspaso de información. | | | |
| Escala | | | | |
| Sobresaliente | Por sobre lo esperado | Esperado | Por debajo lo esperado | Insuficiente |
| Actúa de manera íntegra y coherente con los principios éticos de la organización, sin importar cuál comprometida sea la situación, lo que le permite asumir las consecuencias por sus actos, gestionando la información confidencial y restringida con gran celo y hermetismo, | Es claro y transparente al punto de admitir sus brechas o errores. Demostrando apego a esos principios y vela porque los demás se adhieran a dichos principios, comportándose como una persona a la que se le pueden confiar datos o información clasificada. | De manera general cumple con los principios éticos. Se comporta de manera íntegra, tal como espera la organización de él (ella). Pudiendo mantener la discreción y la confidencialidad en los casos que le son advertidos. | Debido a su comportamiento y a sus acciones genera algunas dudas en cuanto a su integridad. Tiende a gestionar de manera inadecuada la información que se le confía, debido la fuga de información. | Es incoherente con los principios y valores. Tiene una conducta cuestionable, que genera muchas dudas. Carece de la prudencia y discreción requeridos en el manejo de información confidencial. |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| Competencia | ADAPTABILIDAD y RESILENCIA | | | |
| Definición | Capacidad del individuo de sobreponerse a las condiciones internas o externas (entorno) adversas o a resultados que no encajan en las expectativas, lo que le permite redefinir estrategias o acciones que incorpora para afrontarlas. | | | |
| Indicadores | <ol style="list-style-type: none"> 1. Sabe reaccionar de una manera constructiva ante situaciones adversas, piensa y actúa con rapidez de reacción para amoldarse a los cambios. 2. Es abierto y flexible para incorporar sugerencias o aportes de otros con la finalidad de enriquecer sus propuestas. 3. Hace lo necesario para incorporar ajustes o cambios en su entorno laboral, identificando aspectos positivos aun cuando los resultados o las expectativas no encajan dentro de lo previsto 4. Se mantiene alerta y se actualiza con respecto lo que pasa en el entorno de su actividad. 5. Muestra capacidad de aprendizaje de nuevos paradigmas y de desaprender anteriores esquemas, actuando de manera propositiva buscando nuevas formas de acometer los desafíos que se presentan. | | | |
| Escala | | | | |
| Sobresaliente | Por sobre lo esperado | Esperado | Por debajo lo esperado | Insuficiente |
| Suele amoldarse a los cambios de una manera adecuada, Reaccionando de manera constructiva y propositiva ante situaciones frustrantes que no encajan dentro de las expectativas previstas; lo que le permite redefinir posiciones y articular nuevas acciones de cara a situaciones futuras. | Adopta cambios de manera flexible y oportuna, realizando los ajustes necesarios. A pesar de las frustraciones mantiene una buena disposición anímica para acometer nuevos desafíos. | Demuestra que puede ir al ritmo de los cambios y en lo que la organización le solicita, comportándose de manera adecuada y flexible, por lo que la frustración no le impide levantarse. | Suele resistirse a los cambios por lo que pocas veces se adapta a lo solicitado, tendiendo a sentirse desanimado cuando los resultados no son acordes a lo previsto. | Mantiene una actitud resistente al cambio y de manera recurrente hace lo necesario para ir en contra, desplomándose anímica o emocionalmente debido a situaciones que los frustra. |

ANEXO 5

PROTOCOLO DE CERTIFICACIÓN

Antecedentes

En el marco del Plan Piloto se ha diseñado un modelo de certificación de competencias transversales y de proceso adquiridas por los jóvenes participantes del Programa Aprendices, con el objeto de ser aplicado, independiente de la especialidad EMTP de origen de los aprendices, el giro de la empresa, las funciones del aprendiz, su plan formativo y plan de rotación.

El proceso de Certificación de competencias tiene por objeto el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico. (ChileValora, 2016)

Las dimensiones que contempla la “Certificación de competencias transversales y de proceso para aprendices” tiene un impacto directo sobre el postulante, quién incrementará de manera significativa su potencial de empleabilidad, ya que el certificado obtenido acreditará: Función desempeñada, Período, Plan formativo, Estaciones de Aprendizaje, Evaluación de desempeño del MG (competencias técnicas) y Evaluación por comisión sobre “competencias conductuales y de empleabilidad”.

Protocolo de certificación

El Protocolo de Certificación describe el proceso necesario para realizar la certificación en los aprendices, el cual se encontrará dispuesto en forma que sea aplicable en cualquier empresa que cumpla con los requisitos descritos, la identificación de los roles y funciones de cada actor involucrado.

Los procesos, metodologías e instrumentos que serán incluidos para el desarrollo de la evaluación de competencias deben considerar los aspectos logísticos, recursos humanos y materiales que permitan asegurar el cumplimiento del proceso para aplicar la certificación de forma fiable, en formato de una norma estandarizada lo que facilite su aplicación homogénea, documentada y trazable.

Flujo Simplificado del Proceso de Certificación de Competencias Transversales de Empleabilidad para Aprendices del Plan Piloto

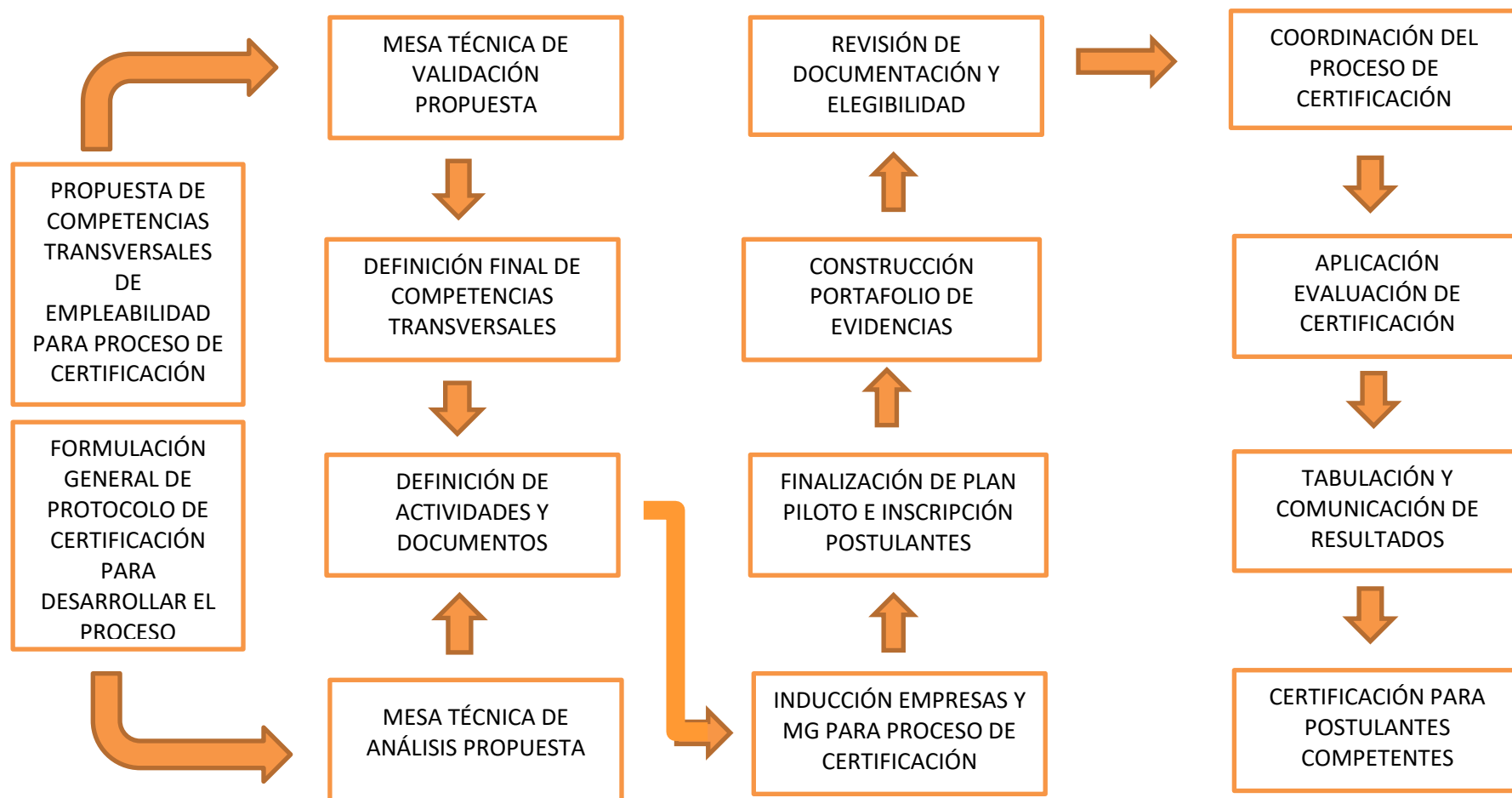


Ilustración 4: Flujo simplificado del Proceso de Certificación de Competencias Transversales de Empleabilidad para aprendices del Plan Piloto

Protocolo

En protocolo consta de los siguientes pasos:

| | |
|---|--|
| 1 | PROPUESTA DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES DE EMPLEABILIDAD PARA PROCESO DE CERTIFICACIÓN |
|---|--|

Se refiere a desarrollar un estudio tendiente a proponer para validación las competencias transversales de empleabilidad que comprenderá el proceso de certificación.²²

| | |
|---|---|
| 2 | FORMULACIÓN GENERAL DE PROTOCOLO DE CERTIFICACIÓN PARA DESARROLLAR EL PROCESO |
|---|---|

Se refiere a la secuencia de actividades que contempla el protocolo a aplicar para desarrollar el proceso de certificación de los aprendices.²³

| | |
|---|---|
| 3 | MESA TÉCNICA DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA DE COMPETENCIAS Y DEFINICIÓN FINAL DE COMPETENCIAS |
|---|---|

Se refiere a presentar las competencias propuestas a los actores del proyecto de manera de iniciar el trabajo de formulación específica de fases, actividades y documentos. Esta mesa técnica está prevista para el mes de enero 2021.

²² Materia contemplada en el presente informe.

²³ Idem

Los pasos 1 al 3 corresponden a la fase de preparación conceptual del proceso, cuya definición permite pasar a las fases siguientes que se orientan a dotar al proceso de la formulación específica de las actividades y documentos que permitirán su ejecución.

| | |
|----------|--|
| 4 | ANÁLISIS DEL FLUJO DEL PROCESO Y DEFINICIÓN DE ACTIVIDADES Y DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA DESARROLLAR EL PROCESO |
|----------|--|

Se refiere a presentar a los actores del proyecto el flujo del proceso y formular la descripción de las actividades que se deben ejecutar y la formulación de los documentos que se deben completar para desarrollar el proceso, todo ello para ser comunicado a las empresas la segunda quincena de febrero 2021.

| | |
|----------|---|
| 5 | INDUCCIÓN MAESTROS GUÍAS Y EMPRESAS PARA PROCESO DE CERTIFICACIÓN |
|----------|---|

Comprende por una parte comunicar a la finalidad, alcances, características y tareas asociadas al proceso para su adecuada información y preparación. Por otra parte, se refiere a desarrollar una charla técnica a los maestros guías al objeto de explicarles las características del proceso, las tareas de evaluación de desempeño por competencias que ellos deberán realizar para alimentar el portafolio de evidencias.

| | |
|----------|--|
| 6 | FINALIZACIÓN DE PLAN PILOTO E INSCRIPCIÓN DE POSTULANTES |
|----------|--|

Una vez concluida la participación de los aprendices en el plan piloto y en el marco de las prácticas normalmente aplicadas en un proceso de certificación de competencias, para dar inicio al proceso de certificación se debe identificar e inscribir a los aprendices

(candidatos a certificación), para ello se deberán realizar al menos las siguientes acciones:

- Comunicar y convocar a los aprendices pertenecientes en las empresas del Plan Piloto sobre el proceso de certificación, indicar requisitos, etapas del proceso y plazos.
- Entregar información sobre requerimientos de documentación de los candidatos que deben ser entregadas antes del inicio del proceso de evaluación. (portafolio de evidencias)
- Inscribir a los candidatos que deseen participar, para ello deberán completar una Ficha de Inscripción y manifestar su voluntad de participar en el proceso de evaluación.

7

CONSTRUCCIÓN DEL PORTAFOLIO DE EVIDENCIAS

En cuanto al portafolio de evidencias se refiere al respaldo documental del aprendiz relativo a su desempeño en el Plan Piloto. Para ello, se establecerán las métricas que permitan reflejar el desempeño individualizado del aprendiz. Esto implica:

- Definir los formatos para el registro del proceso de aprendizaje, tanto en lo que refiere a función desempeñada, plan formativo y plan de rotación
- Establecer los formatos para la evaluación del desempeño por competencias del aprendiz por parte del Maestro Guía

8

REVISIÓN DE DOCUMENTACIÓN Y ELEGIBILIDAD

Se debe revisar y verificar los antecedentes de los candidatos con la finalidad de asegurar que cumplan con los requisitos mínimos necesarios para participar en el proceso de evaluación, para ello se deberán realizar al menos las siguientes acciones:

- Verificar los antecedentes y evidencias de portafolios presentados por los postulantes, con la finalidad de asegurar que cumple con los requisitos mínimos para iniciar el proceso.

- Realizar una entrevista inicial al candidato para determinar sus posibilidades para lograr la certificación de las competencias transversales
- Informar el resultado de elegibilidad del candidato, en el caso que no lo sea se deberá informar los motivos de su rechazo.
- Elaborar la carpeta de antecedentes del candidato con toda la información recopilada, con la finalidad de llevar la trazabilidad del proceso

Específicamente los criterios de elegibilidad implican que el aprendiz haya concluido su proceso de aprendizaje, lo que implica:

- a) Aprobación del Plan Formativo
- b) Evaluación positiva de logro en su Plan de Rotación y Estaciones de Aprendizaje
- c) Evaluación de desempeño de competencias transversales de empleabilidad con porcentaje de logro positivo

Para los puntos a y b, se dispone de los instrumentos de evaluación pertinentes, para el punto c se proveerá a las empresas y maestros guías del instrumento respectivo por parte de CAMCHAL.

Cabe destacar que a estas evaluaciones se pueden agregar otras, propias de cada empresa que agreguen valor al mejor juicio de la comisión evaluadora.

Los pasos 4 a 8 antes señalados, se orientan a generar los respaldos documentales asociados al desempeño y logros del aprendiz y su elegibilidad para ser evaluado.

9

COORDINACIÓN DEL PROCESO ESPECÍFICO DE EVALUACIÓN DE CERTIFICACIÓN

Se refiere a definir los requerimientos de materiales, recursos humanos, logísticos y otros que se requieran para desarrollar el proceso y verificar su conformidad, así como programar el calendario de evaluación de certificación de los aprendices.

10

APLICACIÓN DE EVALUACIÓN DE CERTIFICACIÓN

En esta etapa se realiza la aplicación de los instrumentos de evaluación para determinar si el candidato cumple con los requisitos de desempeño para obtener la certificación de las competencias transversales, para ello se deberán realizar al menos las siguientes acciones:

- Asegurar la disponibilidad del portafolio de evidencias, que debe contener los antecedentes del postulante y debe estar disponible al momento de la evaluación de certificación.
- Conformar una comisión de evaluación, la cual debe estar integrada por:
 - Profesionales del ente certificador, en este caso CAMCHAL, cuyo rol será liderar la aplicación de la evaluación de certificación de competencias transversales de empleabilidad, completar el IEC - Instrumento de evaluación de competencias y liderar la sesión final de deliberación
 - Profesionales de SENCE cuyo rol será integrar la comisión evaluadora, lo que implica completar el IEC - Instrumento de evaluación de competencias de certificación e incorporarse a la sesión final de deliberación
 - Maestros Guías cuyo rol será presentar al aprendiz y dar lectura al resumen del portafolio de evidencias e integrar la comisión evaluadora de certificación lo que implica completar el IEC - Instrumento de evaluación de competencias de certificación e incorporarse a la sesión final de deliberación

- Eventualmente podrá incorporarse a esta comisión evaluadora representantes de la contraparte, en el caso de que ello se considere pertinente, por ejemplo, frente a una ausencia del maestro guía en parte del proceso, mayor involucramiento de la contraparte en el proceso formativo, etc. Estas situaciones se resolverán caso a caso, y el rol de la contraparte será participar del proceso, completar el instrumento de certificación de competencias e incorporarse a la sesión final de deliberación
- Aplicar la evaluación de certificación, la que se realizará en un ambiente simulado a través de análisis de casos. Los evaluadores completarán el IEC con la escala de evaluación (en una escala de cuatro niveles, siendo el nivel inferior de 4 y el nivel superior de 1, los conceptos asociados son NUNCA, A VECES, CASI SIEMPRE y SIEMPRE), para lo cual existirá la respectiva rúbrica al objeto de que los evaluadores puedan justificar su evaluación
- Una vez completado el instrumento de evaluación de competencias por los integrantes de la comisión evaluadora y concluida la deliberación, el ente certificador recopilará la documentación para su incorporación al portafolio de evidencias.

| | |
|-----------|--|
| 11 | TABULACIÓN Y COMUNICACIÓN DE RESULTADOS |
|-----------|--|

A continuación, la comisión de Evaluación de Certificación deberá sesionar para deliberar y tomar la decisión de certificación del candidato según los antecedentes recopilados en el portafolio de evidencias que ahora incluyen los Instrumentos de Evaluación de Competencias debidamente completados, para ello se deberá:

- Lograr acuerdo frente a cada competencia, inicialmente a través de un promedio aritmético, si hay discrepancias frente al resultado se discute el punto y se llega a un acuerdo. De no llegarse a acuerdo el ente certificador dirime.
- Para cada competencia transversal se requiere un 85% como porcentaje mínimo para alcanzar el nivel de competente.
- Una vez concluida la sesión de la comisión se comunicará al postulante los resultados que ha obtenido lo cual debe considerar la respectiva retroalimentación de los integrantes de la comisión.

- Los resultados posibles de la evaluación corresponden a tres niveles, que se explicitan a continuación y que darán origen a las acciones asociadas al resultado obtenido.

12

CERTIFICACIÓN DE POSTULANTES COMPETENTES

Concluido el proceso, corresponderá al ente certificador, generar la documentación formal de respaldo de este proceso, para ello, se deberá:

- Emitir el documento acreditativo correspondiente
- Desarrollar la instancia formal de entrega del certificado correspondiente

Formulación Instrumentos de Evaluación

El “Instrumento de Evaluación de Competencias” - IEC, estarán definidas las escalas de evaluación y rangos para ser aplicados en el proceso de certificación de competencias.

Este instrumento tiene como finalidad la evaluación de las competencias transversales de los evaluados, y puede ser utilizado tanto para la detección de brechas de formación como para procesos de certificación.

Escala de evaluación

Se han estructurado cuatro niveles de dominio, que van desde 1 el de mayor ponderación al 4 que es el de menor ponderación:

- El nivel 1 “Siempre” se ubica sobre un 85%
- El nivel 2 “Casi siempre” se ubica entre el 66,7 y 84,9%
- El nivel 3 “A veces” se ubica entre 33,4 y 66,6%
- El nivel 4 “Casi nunca” se ubica entre 0 y 33,3%

Nivel 4 - **AÚN NO COMPETENTE CON BRECHA MAYOR**

Implica la necesidad de un entrenamiento profundo y posterior reevaluación.

Nivel 3 - **AÚN NO COMPETENTE CON BRECHA MEDIA**

Implica la necesidad de un entrenamiento acotado a las competencias deficitarias y posterior reevaluación.

Nivel 2 - **AÚN NO COMPETENTE CON BRECHA MENOR**

Implica la necesidad de reforzamiento de desempeños y autoestudio por parte del aprendiz para posterior reevaluación.

Nivel 1 - **COMPETENTE**

Implica plena conformidad en los desempeños exhibidos por el evaluado y cumple el estándar esperado por la organización.

Tabla 8: Niveles de competencias



CONTACTO

Laura Alarcón

Jefa de Proyecto Formación Dual y Capacitación

llarcon@camchal.cl

www.camchal.cl