

Desafíos de Capital Humano en la Industria Minera

Alejandro Mena
Presidente Comisión de Capital Humano

Diciembre 2013



CONSEJO DE
COMPETENCIAS
MINERAS



Desafíos de Capital Humano en la Gran Minería Chilena

- 1. Atracción de nuevas personas hacia la industria minera**
 1. Brecha / Escasez de capital humano
 2. Gestión de la Diversidad
 3. Integrando las nuevas generaciones

- 2. Alineamiento de la oferta formativa con las necesidades de la industria minera**

- 3. Desafío de la productividad**



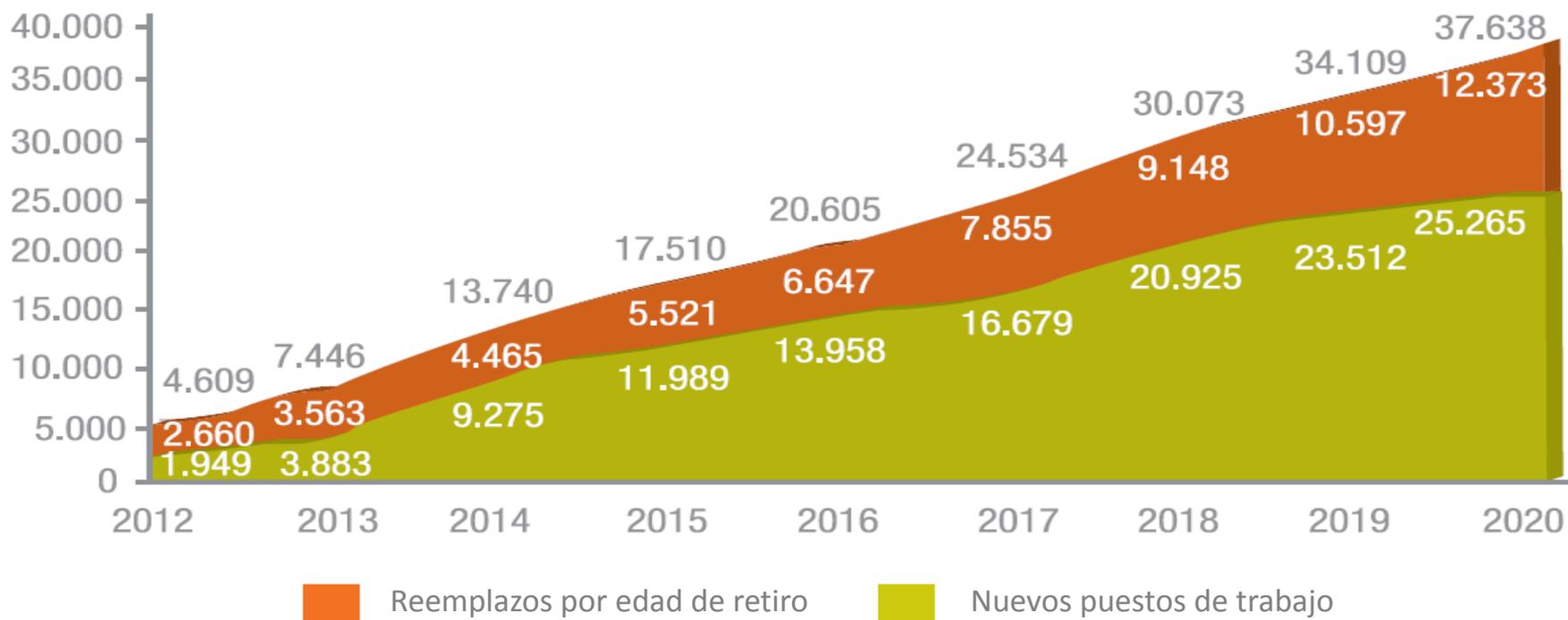
Desafíos de Capital Humano en la Gran Minería Chilena

- 1. Atracción de nuevas personas hacia la industria minera**
 1. Brecha / Escasez de capital humano
 2. Gestión de la Diversidad
 3. Integrando las nuevas generaciones
- 2. Alineamiento de la oferta formativa con las necesidades de la industria minera**
- 3. Desafío de la productividad**



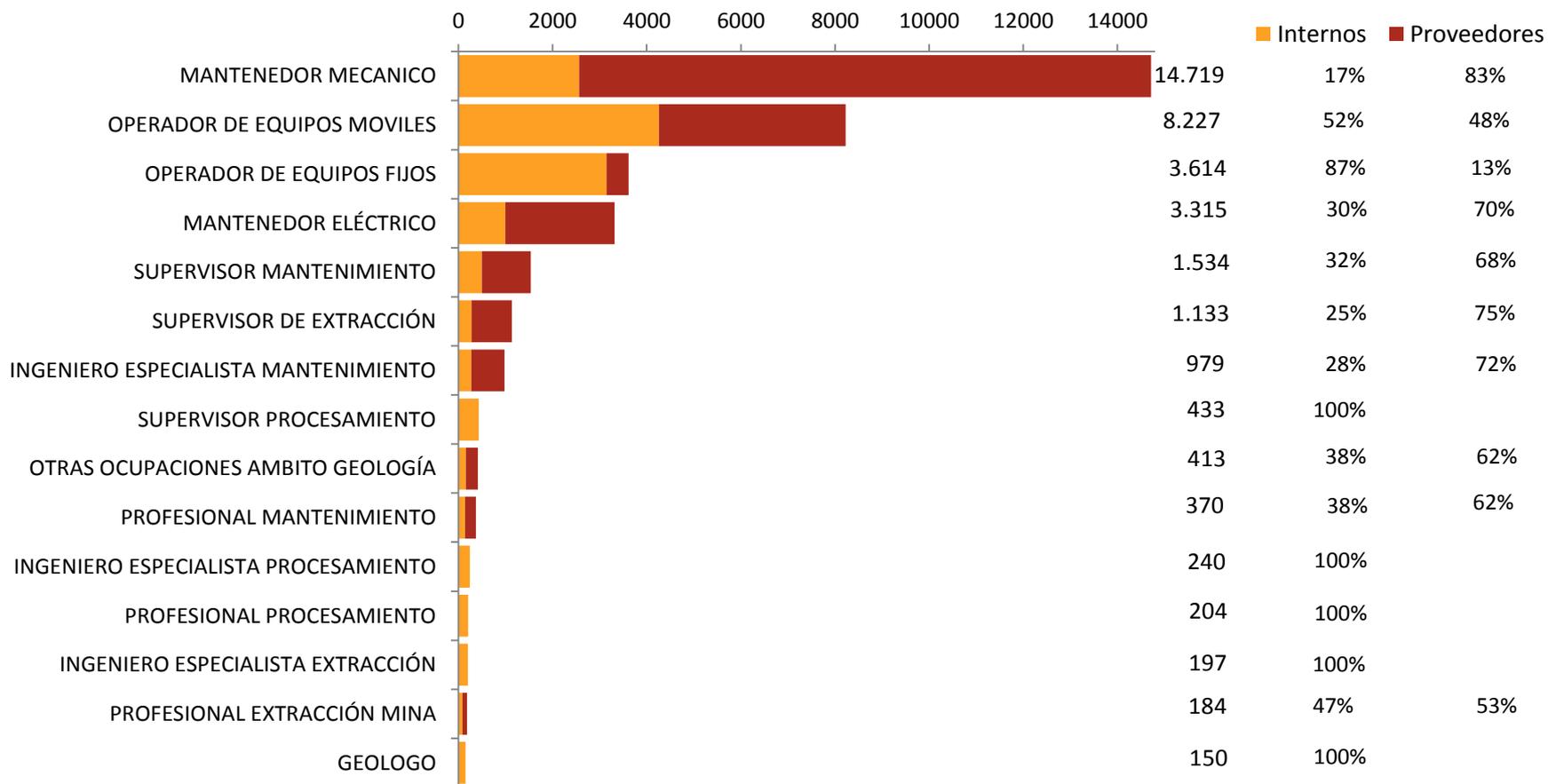
1.1 - Brechas de capital humano: «La gran minería requerirá cerca de 38.000 personas adicionales al 2020»

Número acumulado de trabajadores requeridos



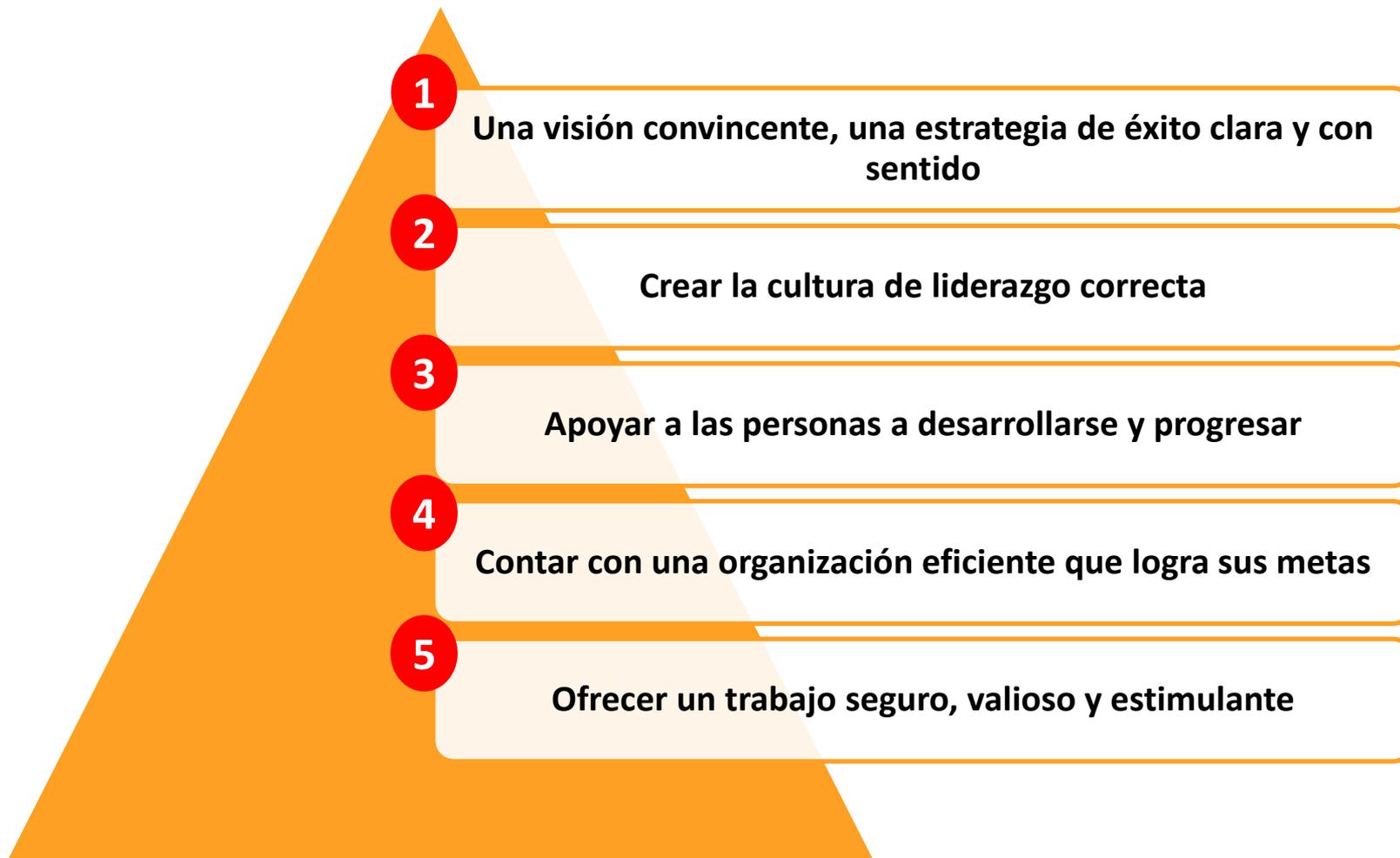


1.1 - Brechas de capital humano: «Demanda Acumulada 2012 – 2020 por Perfil»





1.2 - Atracción de nuevas personas: «Aspectos relevantes»

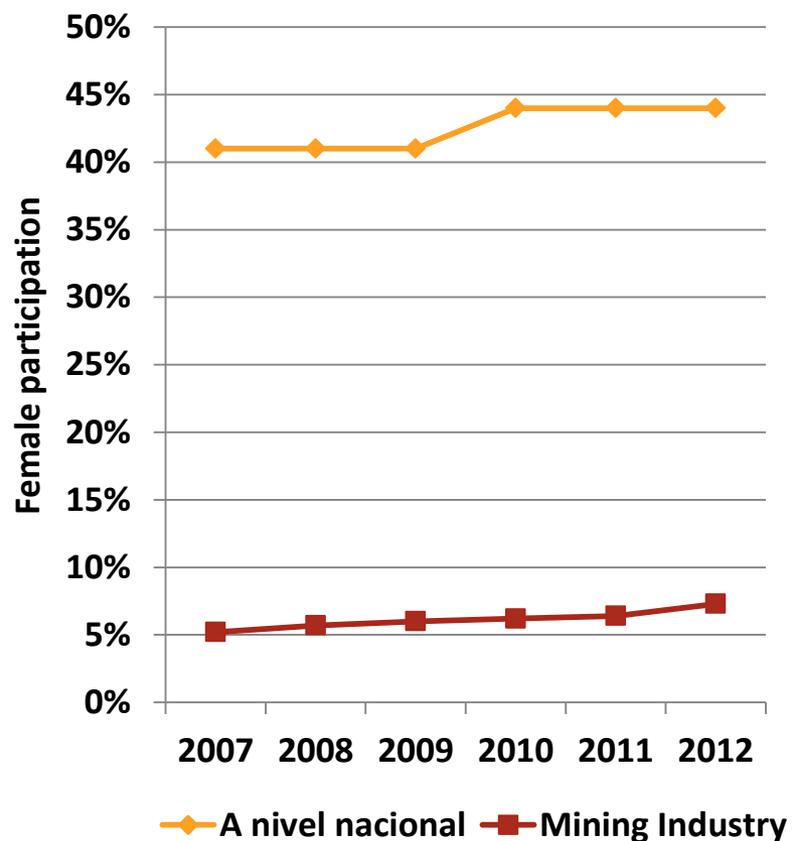




1.2 - Atracción de nuevas personas: «Gestión de la Diversidad de Género»

- Para contar con las personas que necesitará en el futuro, la industria minera debe desarrollar nuevas fuentes de reclutamiento.
- Tradicionalmente, la industria minera ha empleado «exclusivamente» hombres. La incorporación de mujeres permite duplicar la fuerza laboral disponible.
- Favorecer la inclusión femenina beneficia al desarrollo del país (trabajos interesantes y bien remunerados) y a las compañías mineras que cuentan con nuevas fuentes de capital humano.

Participación femenina a nivel nacional vs. industria minera, desde 2007 al 2012





1.3 - Atracción de nuevas personas: «Factores de atracción de Jóvenes Profesionales»





Desafíos de Capital Humano en la Gran Minería Chilena

- 1. Atracción de nuevas personas hacia la industria minera**
 1. Brecha / Escasez de capital humano
 2. Gestión de la Diversidad
 3. Integrando las nuevas generaciones

- 2. Alineamiento de la oferta formativa con las necesidades de la industria minera**

- 3. Desafío de la productividad**



2. Alineamiento de la oferta formativa con las necesidades de la industria minera: «CCM – Consejo de competencias mineras»

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

Industria Minera



Oferta formativa

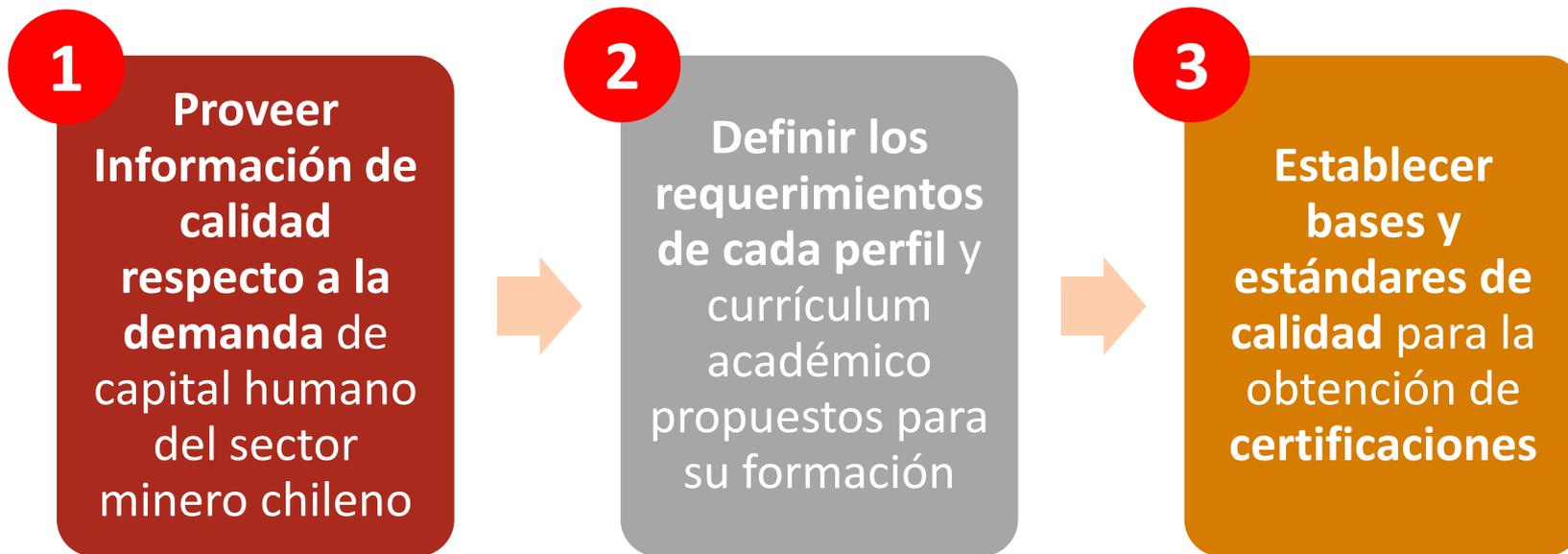


Puente para favorecer la
colaboración y el alineamiento



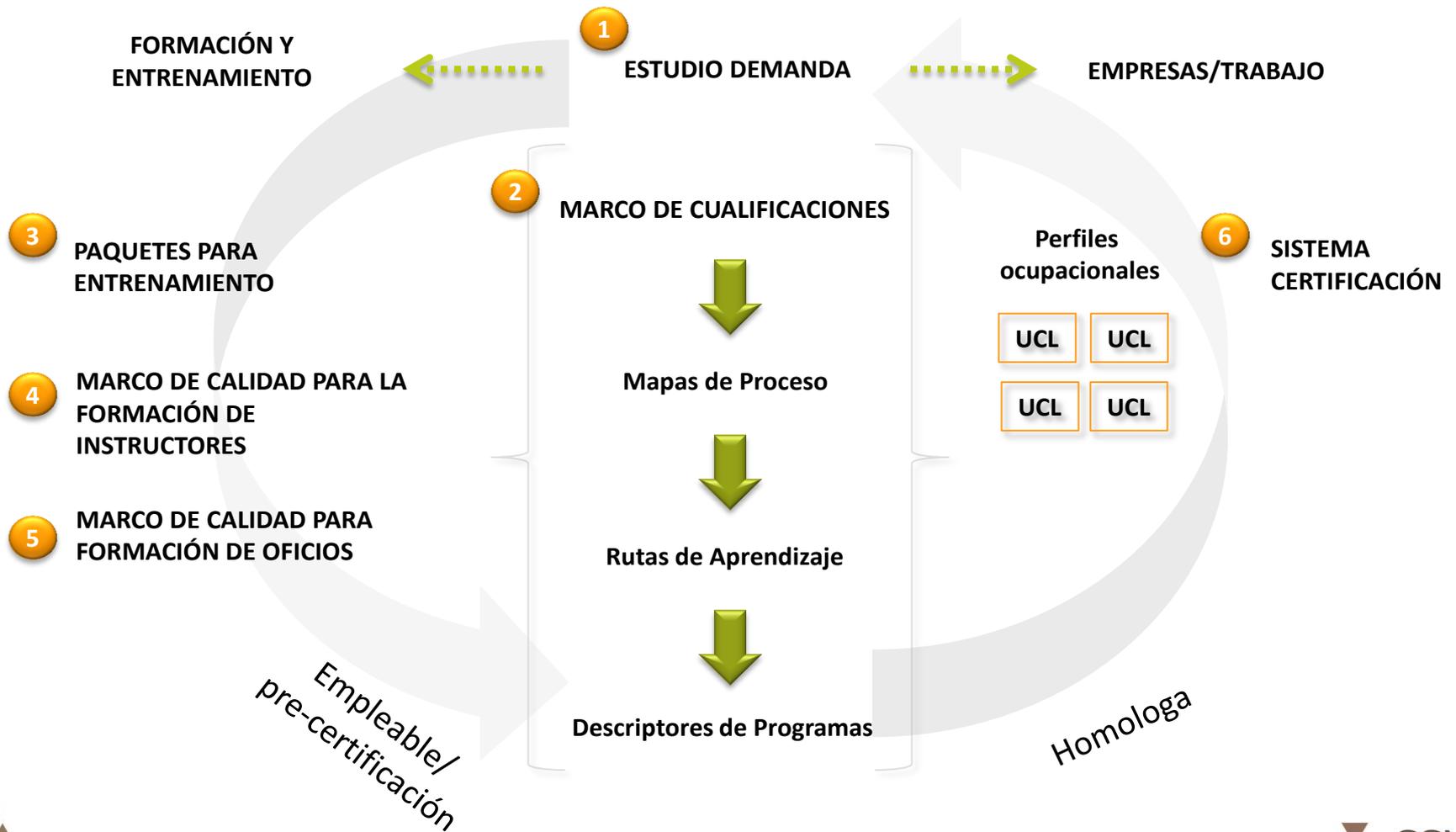


2. Alineamiento de la oferta formativa con las necesidades de la industria minera: «CCM – Nuestros objetivos»





2. Alineamiento de la oferta formativa con las necesidades de la industria minera: «Desarrollo de capital humano»





2. Alineamiento de la oferta formativa con las necesidades de la industria minera: «El Marco de Cualificaciones para la Minería»

- Define y comunica las competencias laborales que requieren los diferentes trabajos de los procesos de extracción, procesamiento y mantenimiento en la minería, para facilitar la adecuación entre la oferta formativa y las competencias demandadas por la industria.
- Nunca antes una industria en Chile, en un esfuerzo sectorial, había establecido y compartido abiertamente las necesidades proyectadas de formación para sus futuros técnicos y profesionales, señalando
 - conocimientos, habilidades y contextos de aplicación esperados para los distintos perfiles ocupacionales.
 - Indicando rutas de aprendizaje



2. Alineamiento de la oferta formativa con las necesidades de la industria minera: «El Impacto del CCM a la fecha»





Desafíos de Capital Humano en la Gran Minería Chilena

- 1. Atracción de nuevas personas hacia la industria minera**
 1. Brecha / Escasez de capital humano
 2. Gestión de la Diversidad
 3. Integrando las nuevas generaciones

- 2. Alineamiento de la oferta formativa con las necesidades de la industria minera**

- 3. Desafío de la productividad**



3. Desafío de la productividad: «Productividad en Chile vs. OCDE»

País	Horas Promedio Trabajadas por persona (año)	PGB por hora trabajada USD	PGB por hora trabajada como % de USA (USA=100)
NORUEGA	1418	86,6	141
USA	1790	61,6	100
OECD (promedio)	1771	45,8	74
CHILE	2029	27	44
RUSIA	1982	24	39
MEXICO	2226	19,2	31

*OCDE - Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico
Chile tiene una productividad laboral de 44% comparado con USA.*



3. Desafío de la productividad: «Situación de la industria minera en Chile»





3. Desafío de la productividad: «Situación de la industria minera en Chile»

REGULACIONES SECTORIALES

- Rigidez de la jornada laboral y uso de sobretiempo.
- Trabajo a tiempo parcial con similares restricciones que a tiempo completo.
- Bajo nivel de polifuncionalidad debido a definición estrecha de las funciones de cada empleado.
- Altos costos de despido genera distorsiones en relación laboral.
- Costos laborales en aumento.
- Oferta educativa (técnica / universitaria) no alineada con las necesidades de la industria.
- La industria recién se está uniendo y trabajando en conjunto a través del Consejo Minero.

EXCELENCIA OPERACIONAL

- Lenta adopción de procesos de excelencia y de incorporación de innovación / tecnología / I+D
- Bajo nivel de estandarización de procesos.
- Sub-óptima planificación u organización de tareas.
- Bajo control de los costos en general.
- Gestión sub-óptima de Servicios contratados (enfoque transaccional y no colaborativo, foco en el precio más que en el valor, se privilegia el corto/mediano plazo sobre el largo plazo, no se desarrolla correctamente los proveedores y la cadena de valor, baja productividad de contratistas).

GESTION DE PERSONAS

- Remuneraciones no siempre ligadas a productividad (ejemplo de los bonos de los operadores)
- Bajo nivel de sinergia en la cadena de valor.
- Déficit de habilidades y competencias a nivel gerencial y de operadores
- Capacitación no alineada con las necesidades en terreno.
- Bajo nivel de “Engagement” de los empleados.
- Rotación
- Poca apertura a otras industrias lo que limita captación de ideas / procesos nuevos.



3. Desafío de la productividad: Resumiendo...

Escasez de
capital humano
(cantidad &
calidad)

Aumentar la
diversidad

Atraer a las
nuevas
generaciones

Alinear la oferta
formativa con la
demanda

Mejorar la
productividad



CCM

CONSEJO DE
COMPETENCIAS
MINERAS

www.ccminero.cl