

Minería: Innovando para el desarrollo de Chile

“...pese a la postergación de proyectos, la minería sigue ofreciendo grandes oportunidades a quienes se formen de acuerdo a lo que la industria requiere...”.

JOAQUÍN VILLARINO HERRERA

Presidente Ejecutivo del Consejo Minero

El Consejo Minero acaba de dar a conocer los dos primeros trabajos de su estrategia para abordar los desafíos clave que en materia de capital humano enfrenta la gran minería: el informe “Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2012-2020” y el “Marco de Cualificaciones para la Minería”.

Ambos documentos dan cuenta de la demanda de capital humano por parte de esta industria para los próximos años, tanto en términos cuantitativos como cualitativos. Fueron desarrollados a través del Consejo de Competencias Mineras (CCM), el primer consejo de competencias del país que se constituyó en 2012 al alero del Consejo Minero, con la asesoría de la Fundación Chile, institución que ha desarrollado una labor encomiable.

La innovación es evidente y muy valiosa. Nunca antes una industria en el país, mediante un trabajo conjunto, había publicado información sistematizada, actualizada y detallada sobre requerimientos proyectados de capital humano por perfiles de cargos. Del mismo modo, nunca antes una industria en Chile había definido y comunicado tan claramente las competencias laborales requeridas para desempeñarse en los procesos medulares de su cadena de valor, ni había compartido abiertamente las necesidades de formación por perfiles, ni había explicitado conociemien-



tos, habilidades y rutas de aprendizaje para el desarrollo laboral de sus trabajadores.

Toda esta información, así como otras herramientas y buenas prácticas que prepara el CCM, quedará disponible abierta y gratuitamente a la sociedad, siendo de particular interés para los centros de formación técnica, organismos de capacitación, institutos profesionales y universidades, así como para los ministerios de Educación y del Trabajo y Previsión Social, entre otros.

Es particularmente destacable que con esta iniciativa la gran minería está yendo más allá del desarrollo de un programa estratégico de formación de trabajadores, y también está haciendo más que definir y concretar un programa sectorial de responsabilidad social empresarial. Por una parte, se está haciendo cargo de una necesidad medular de su actividad al solucionar restricciones de disponibilidad de capital humano con las cualificaciones y competencias necesarias, en los tiempos y cantidades requeridas para el desarrollo competitivo de esta industria, aumentando la productividad laboral. Por otra parte, y simultáneamente, está haciendo un aporte de fondo para satisfacer la necesidad social de mejorar la educación y la capacitación laboral, y con ello la empleabilidad de egresados de organizaciones de entrenamiento o formación. El CCM es así una iniciativa emblemática de creación de valor compartido.

El Informe de Fuerza Laboral de la Gran Minería 2012-2020 —una versión actualizada y más completa de un informe similar realizado en 2011— cuenta con información de empresas mineras y de un número importante de proveedores. En lo esencial, muestra que, pese a la posterga-

ción de proyectos, la minería sigue ofreciendo grandes oportunidades a quienes se formen de acuerdo a lo que la industria requiere, y destaca que se proyecta una especial escasez en técnicos y profesionales de mantenimiento y en operadores de equipos físicos y móviles. Esto último abre oportunidades a personas que reciben entrenamiento pertinente de entre 300 y 700 horas, lo que el Ministerio del Trabajo está aprovechando para que el destino de becas Sence se traduzca en real empleabilidad en minería para personas de situación económica vulnerable.

La proyección anterior de demanda laboral de la gran minería para el período 2011-2020 era de 44 mil nuevos trabajadores para la cadena de valor principal (considerando solo labores de extracción, procesamiento y mantenimiento), en tanto la proyección actual es de 38 mil, lo que incluye oportunidades de trabajo que se generarán por el retiro de trabajadores que alcancen la edad de jubilación. Esta disminución se explica porque el período de proyección se acortó en un año por la postergación de proyectos y el consiguiente desfase de contrataciones, y por la necesidad de incrementar competitividad.

Las compañías están cambiando parámetros de productividad laboral, proyectando a futuro la contratación de un menor número de personas por toneladas de mineral a producir.

No hay que olvidar que la industria minera enfrenta grandes retos de competitividad, y que con innovación —como en este caso— está trabajando para superar esos desafíos y mantenerse como principal motor del desarrollo del país.