



JOAQUÍN VILLARINO, PRESIDENTE EJECUTIVO DEL CONSEJO MINERO

“En el desarrollo de la minería, de manera inusual, se hace un aporte inédito en Chile”

El ejecutivo se refiere a la importancia de los dos primeros productos que acaba de lanzar el Consejo de Competencias Mineras (CCM), el primero del país, creado en 2012 al alero del Consejo Minero.

Presidente del gremio, adelanta conclusiones de estudio sobre las brechas de capital humano en minería.

En mantenimiento mecánico se proyecta la mayor escasez

BRECHAS POR PERFIL ACUMULADAS AL 2020

MANTENEDOR MECÁNICO	-12.587
OPERADOR DE EQUIPOS MÓVILES	-8.589
OPERADOR DE EQUIPOS FIJOS	-3.856
SUPERVISOR MANTENIMIENTO	-1.242
MANTENEDOR ELÉCTRICO	-954
INGENIERO ESPECIALISTA MANTENIMIENTO	-346

FUENTE: CONSEJO MINERO

Número acumulado de trabajadores requeridos



(*) LA GRAN MINERÍA REQUERIRÁ 37.638 PERSONAS ADICIONALES AL 2020. SE TRATA DE 25.265 NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO Y 12.373 REEMPLAZOS DE PERSONAS QUE CUMPLEN LA EDAD POTENCIAL DE RETIRO.

FUENTE: CONSEJO MINERO

Agrupadas en el Consejo Minero, desde hace casi un año las grandes compañías del rubro crearon el Consejo de Competencias Mineras (CCM), y han estado trabajando para que el sector disponga de técnicos y profesionales adecuadamente calificados para poder concretar los planes de expansión y lograr mayor productividad.

“En el desarrollo de capital humano, la gran minería, de manera innovadora, está haciendo un aporte inédito en Chile”, afirma Joaquín Villarino, presidente ejecutivo del Consejo Minero.

Con esta iniciativa, se incrementa la empleabilidad de hombres y mujeres en el sector minero, se sientan las bases de una capacitación y formación de calidad, y se facilita la incorporación a esas instancias de todo un sector de chilenos que por diversas razones ha permanecido marginado.

En este sentido, ayer el CCM dio a conocer sus dos primeros productos. Se trata del informe “Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2012-2020”, en su segunda versión, y el “Marco de Cualificaciones Mineras”.

Villarino se refiere al contenido principal de estos productos y a cómo ellos se insertan en el desafío más amplio que está abordando

“

La demanda por nuevos trabajadores a 2020 ha bajado. La proyección anterior, para el período 2011-2020, era de 44.000 nuevos trabajadores, y la proyección actual es de 38.000 (...) 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, en forma muy especial, por la necesidad de incrementar competitividad”.

la gran minería chilena a través del CCM.

- ¿Qué impacto ha tenido el atraso o paralización de proyectos mineros sobre la demanda de trabajadores, según se refleja en el Informe de Fuerza Laboral?

- La demanda por nuevos trabajadores a 2020 ha bajado. La proyección anterior, para el período 2011-2020, era de 44.000 nuevos trabajadores, y la proyección actual es de 38.000, 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, en forma muy especial, por la necesidad de incrementar competitividad. Las compañías están cambiando parámetros de productividad laboral, proyectando la contratación de un menor número de personas por toneladas de mineral a producir.

- ¿Para qué perfiles ocupacionales se proyectan las mayores brechas de capital humano?

- El estudio muestra claramente que las mayores oportunidades estarán dadas para profesionales y técnicos de mantenimiento, así como para personas entrenadas en oficios de entrada a la minería:

Capital humano, la gran innovadora, está haciendo Chile

operadores de equipos móviles y fijos y mantenedores mecánicos y eléctricos (ver gráfico). Los centros de formación y quienes quieran obtener empleabilidad en minería deberían tener esto en consideración.

- ¿Cómo busca incidir el CCM en la calidad de la formación?

- Para eso desarrollamos el Marco de Cualificaciones para la Minería, que es el segundo informe que acabamos de dar a conocer. En este instrumento, absolutamente inédito en Chile, planteamos los requerimientos de formación para los distintos tipos de cargos de la gran minería metálica hasta el nivel de técnicos especializados, consideradas las labores de extracción, procesamiento y mantenimiento (cadena de valor principal) que desarrollan trabajadores internos y proveedores. Esta información, que hacemos pública y de manera absolutamente gratuita, servirá de orientación para los centros

de entrenamiento y formación y también para quienes estén interesados en formarse para trabajar en esta industria.

- ¿En qué otras materias está trabajando el CCM?

- El trabajo del CCM comprende también el desarrollo de otros productos que publicaremos durante el año. Se trata, en términos generales, de estándares, buenas prácticas y materiales de entrenamiento que han sido desarrollados y utilizados con éxito en otros países y que se adaptarán a la realidad chilena. Todo esto, con la asesoría estratégica de Fundación Chile, y con el aporte de entidades internacionales que cuentan con experiencia en estas materias.

Mediante ese trabajo, concluye Villarino, "la gran minería está haciendo lo que ninguna otra industria ha hecho en Chile: está transparentando detalladamente sus demandas de capital humano para los próximos años en términos

cuantitativos y cualitativos; está dando señales para que la sociedad pueda sacar el máximo provecho a esas oportunidades laborales, y está fomentando una capacitación y formación de excelencia".



CONCLUSIONES DEL INFORME DE FUERZA LABORAL DE LA GRAN MINERÍA 2012-2020

Tendencias de la demanda laboral

- Crecimiento de 24,5% de la dotación a 2020 de las labores de extracción, procesamiento y mantenimiento.
- Brechas diferenciadas según perfiles ocupacionales (grupos de cargos).
- Oportunidades relevantes para quienes se formen de acuerdo a lo que la industria demanda.
- 2014 y 2018: años de mayor demanda incremental.
- Demanda

especialmente alta en mantenedores mecánicos y eléctricos y en operadores de equipos móviles y fijos, que no requieren estudios post secundarios.

Tendencias de la oferta de egresados

- La oferta de capital humano para la minería aumentará, como resultado de la expansión de matrículas en programas formativos orientados a esta industria.
- Para un conjunto de perfiles

habría, en teoría, suficientes egresados de carreras de especialidad minera, sin que existan por ahora indicadores de cuán adecuados son los programas formativos de las diversas instituciones a los requerimientos de la industria.

- Se estima que el crecimiento de matrículas es insuficiente en especialidades de mantenimiento y en formación en oficios. No existe en Chile, sin embargo, reconocimiento oficial ni registro universal de programas de capacitación en oficios.