

Las inversiones mineras como oportunidad para el desarrollo del capital humano en Chile

Joaquín Villarino, Presidente Ejecutivo del Consejo Minero





Índice

- 1) Minería chilena: oportunidad para el desarrollo de capital humano.
- 2) Análisis comparado.
 - El caso australiano.
- 3) Sistema de capacitación chileno.
 - Evaluación.
- 4) Desafíos de la Gran Minería chilena en materia de capital humano.
- 5) Respuesta de la industria: Consejo de Competencias Mineras (CCM).



Las inversiones mineras como oportunidad para el desarrollo del capital humano en Chile

- El boom de inversiones mineras en Chile ha impulsado la innovación en formación.
- El desarrollo del capital humano:
 - ✓ Mejora la calidad de vida.
 - ✓ Fortalece la competitividad de un sector productivo.
 - ✓ Economía más sólida.
 - ✓ Atracción de inversiones.
- Comenzamos con análisis comparado.



Capital Humano en países desarrollados

- **“Las competencias son la moneda del Siglo XXI” (OCDE)***
 - En un contexto mundial cada vez más basado en el conocimiento, una fuerza laboral capacitada es clave para la competitividad de un país.
- Esta moneda se “aprecia” en la medida que se invierte adecuadamente en formación y capacitación, lo que requiere:
 - ✓ evaluar la cantidad y calidad de competencias disponibles,
 - ✓ identificar y anticipar las competencias requeridas por el mercado laboral, y
 - ✓ desarrollar y utilizar tales competencias.
- El rol de la industria resulta clave.

* OECD (2012), *Better Skills, Better Jobs, Better Lives. A strategic approach to skills policies*, OECD Publishing



Caso australiano

- Escasez de capital humano calificado afecta negativamente la productividad, por lo que es abordado como un tema importante de políticas públicas.
- Educación y capacitación enfocados a competencias requeridas por el mercado laboral.
- Creciente rol de los empleadores.
- Desarrollo de modelos de proyección ocupacional (demanda futura de competencias), utilizando un enfoque de “sistemas de alerta temprana”, en lugar de cálculos en base a tendencias pasadas.
- Condición necesaria: contar con información válida y confiable respecto de lo que el mercado laboral requiere.
 - Descripción de competencias y proyección de demanda realizados a nivel de industria.
 - Capacidad de interpretación de los datos.
 - Utilizados por distintos grupos de interés.
- Oferentes alineados con requerimientos de la industria.
- Aseguramiento de la calidad: certificación de capacitadores, evaluación de aprendizaje.

Caso australiano: tres pilares clave





Caso australiano: tres pilares clave

GOVERNANCE:
INDUSTRY SKILLS
COUNCILS

Consejos Privados liderados por la industria respectiva

En Australia existen 11 Skills Council, incluyendo el minero

- Su misión es reducir asimetrías de información generando estándares, información e inteligencia de mercado para asegurar sistema de entrenamiento (demanda).
- Sin conflictos de interés: instituciones de capacitación no están en el SC.



Caso australiano: tres pilares clave




MARCO DE CUALIFICACIONES

Una vez la industria define los perfiles, deben transformarse en **el marco de cualificaciones** (niveles de competencias).

- Perfiles de competencias técnicas y profesionales organizados por áreas ocupacionales y niveles de complejidad.
- Levantados y validados sectorialmente por Industry Skills Councils.
- Input clave para diseño curricular de programas y cursos; certificación de competencias.



Caso australiano: tres pilares clave



ACREDITACION DE CALIDAD DE LA OFERTA DE PROGRAMAS

Elemento esencial: medición de calidad de las instituciones y del resultado de la formación

- Acreditación de cursos en base a resultados de aprendizaje, no horas de asistencia de alumnos.
- Programas alineados al Marco de Cualificaciones del sector (perfiles de trabajo).
- Acreditación independiente.
- Financiamiento público restringido a oferta acreditada en base estándares de calidad de cada sector productivo y marco de cualificaciones.



Sistema de capacitación chileno: evaluación

- Políticas de capacitación se dividen en dos categorías principales:
 - Franquicia tributaria.
 - Programas de formación de oficios (grupos vulnerables).
- Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)
 - Gasto público destinado al sistema de capacitación regulado por SENCE (2009): US\$ 350 millones (app).
 - Más del 80% destinado al sistema de franquicia tributaria.
- Problemas de resultado
 - No hay evidencia de efectos sobre empleabilidad ni remuneraciones.
- Problemas de diseño
 - Institucionalidad no adecuada para resguardar la calidad de los resultados: heterogeneidad en calidad de los oferentes de capacitación, irrelevancia de muchos cursos, insuficiente supervisión y fiscalización.



Sistema de capacitación chileno: evaluación

- Necesidad de cambios sustanciales en el sistema de formación de competencias laborales para poder contribuir a la productividad, empleabilidad e ingresos de la fuerza de trabajo, en particular aquellas que presentan mayores déficits de capital humano.
- Se requiere de nuevas respuestas e innovación institucional.



Desafíos de la Gran Minería chilena en materia de Capital Humano

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

Contexto

- 6,2% desempleo (primer trimestre 2013)
- Inversiones mineras en carpeta:
US\$ 70.000 millones



Respuesta de la industria: Creación del Consejo de Competencias Mineras (CCM)

- El primer consejo de competencias de Chile.
- Una iniciativa de la gran minería chilena, creada en septiembre del 2012 al alero del Consejo Minero.
- En un rol orientador, busca proveer información, estándares y herramientas que permitan adecuar la formación de técnicos y profesionales a la demanda del mercado laboral minero, tanto en términos cuantitativos como cualitativos.
- Contribuye a superar la escasez de capital humano calificado para el desarrollo y la productividad minera, y a incrementar la empleabilidad en minería de quienes se formen o capaciten para trabajar en este sector.



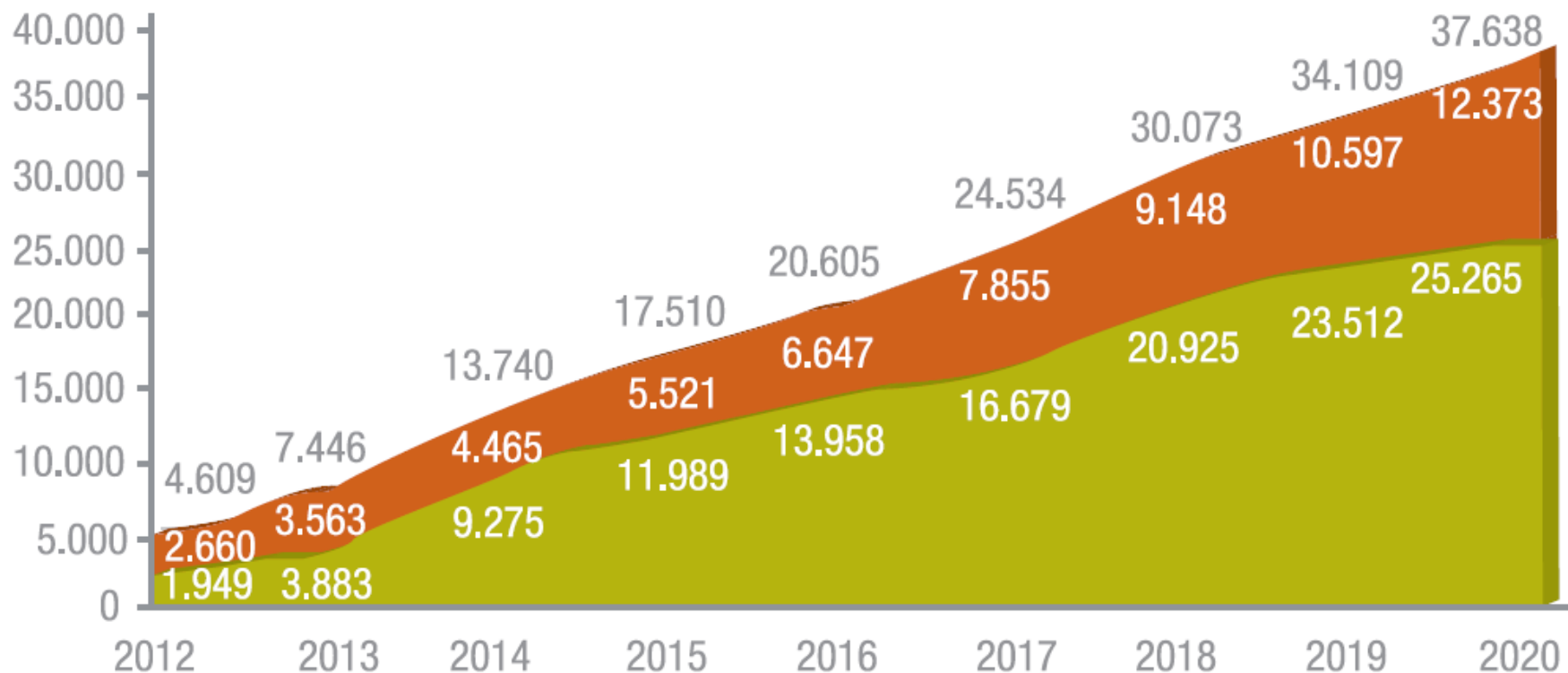
Línea de ruta del CCM: productos concretos y robustos

- 1 Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena  Abril 2013
- 2 Marco de Cualificaciones para la Minería  Abril 2013
- 3 Paquetes para Entrenamiento 2° trimestre 2013
- 4 Marco de Calidad para Programas de Formación en Minería 3° trimestre 2013
- 5 Marco de Calidad para la Formación y Certificación de Instructores 3° trimestre 2013
- 6 Sistema de Certificación de Competencias Laborales 4° trimestre 2013

La gran minería requerirá 37.638 personas adicionales al 2020

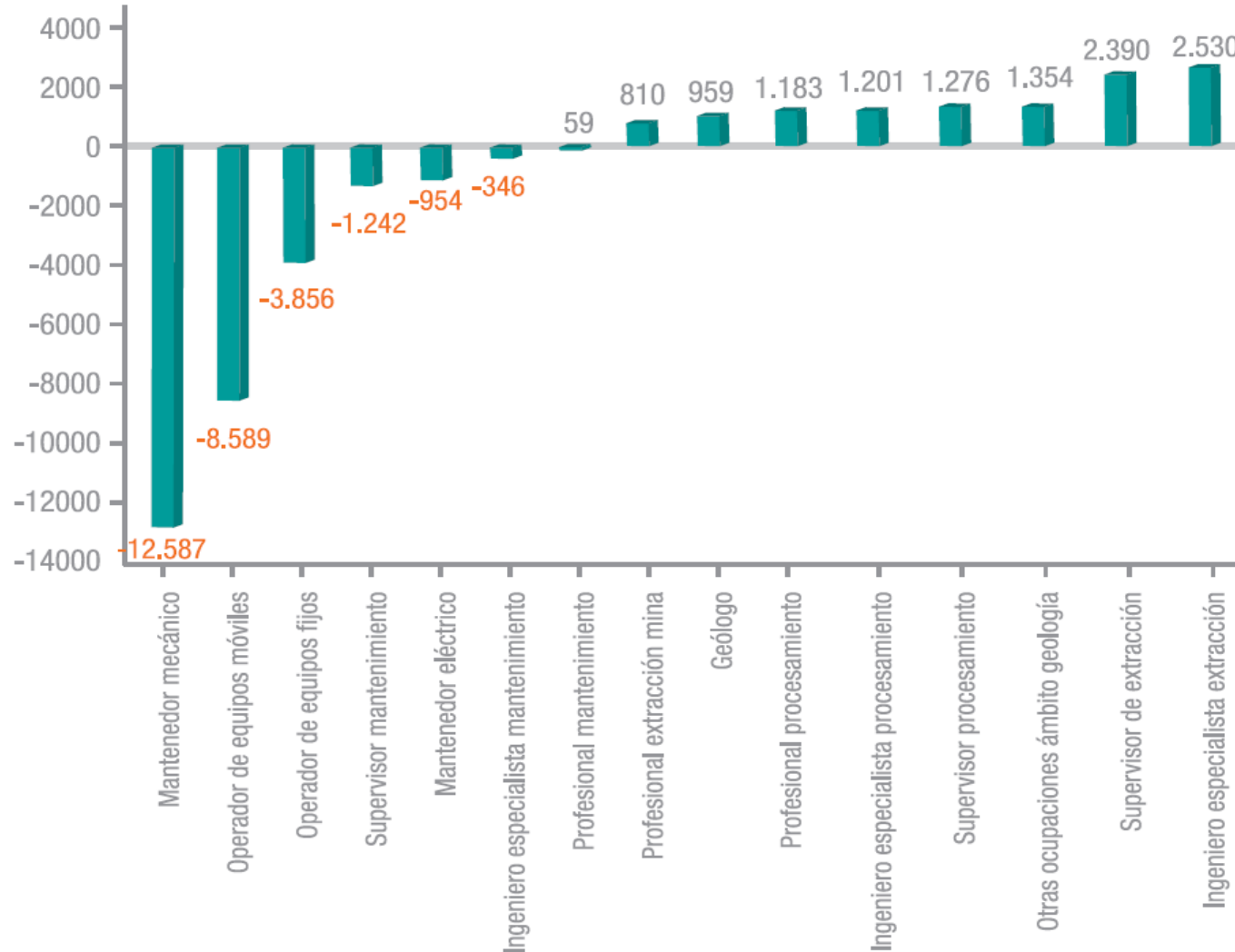
- 25.265 nuevos puestos de trabajo y 12.373 reemplazos de personas que cumplen la edad potencial de retiro.
- Representa un 24,5% de incremento en la fuerza laboral de la cadena de valor principal.

Número acumulado de trabajadores requeridos



En mantenimiento se presentan las mayores brechas

Brechas por perfil



El Marco de Cualificaciones para la Minería (MCM)

- 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



Usos del Marco de Cualificaciones para la Minería

- Propicia un sistema virtuoso en base a la promoción de estándares de calidad tanto a nivel de programas de formación como de instructores.
- Contribuye a que las instituciones de formación mejoren la pertinencia y calidad de su oferta.
- Facilita procesos de reconocimiento de aprendizajes previos de las personas, flexibilizando la construcción de rutas de aprendizaje a seguir.
- Articula los procesos de evaluación y certificación de competencias.



Impacto esperado del Marco de Cualificaciones para la Minería

Para las instituciones educacionales:

- Posibilidad de alineación a los requerimientos de la minería, mejorando la empleabilidad de sus egresados.
- Oportunidad para el reconocimiento de la industria respecto a su calidad formativa.

Para el sector minero:

- Mejora de productividad, al contar con más trabajadores preparados para los requerimientos de la industria, tanto propios como de proveedores.
- Mayor competitividad de esta industria, que repercute positivamente también en la competitividad del país.

Para la comunidad y el país:

- Mayor retorno de la inversión en la capacitación.
- Asignación más eficiente de fondos públicos de educación y capacitación, al tener identificados programas adecuados para satisfacer requerimientos del mercado.



Mediante los diversos productos del CCM, además de informar sobre sus requerimientos, la gran minería aportará herramientas y buenas prácticas

- Todos los productos del CCM –financiados por las mineras- serán gratuitos y de acceso abierto para el mundo formativo, facilitando que los usen para formar técnicos y profesionales.
- Se aprovecha lo mejor de la experiencia internacional.



En síntesis, la minería innovando en materia de capital humano

- Primer consejo de competencias de Chile, primera industria que emite informes periódicos de demanda proyectada de fuerza laboral, y primer marco de cualificaciones del país (referencia para otros posibles consejos de competencias).
- Vínculo inédito de una industria con el mundo formativo.
- Señales y herramientas concretas, de financiamiento privado, para que la sociedad pueda sacar el máximo provecho a las oportunidades laborales que esta industria genera.
- Las inversiones mineras están impulsando el desarrollo del capital humano en Chile.



Las inversiones mineras como oportunidad para el desarrollo del capital humano en Chile

Joaquín Villarino, Presidente Ejecutivo del Consejo Minero

