

hrmining2014

3<sup>rd</sup> International Seminar on  
Human Capital Management in Mining

# Consejo de Competencias Mineras (CCM) – Avances y desafíos

Christian Schnettler  
Gerente del Consejo de Competencias Mineras  
Consejo Minero de Chile



# CCM – Consejo de Competencias Mineras



# Consejo de Competencias Mineras (CCM)

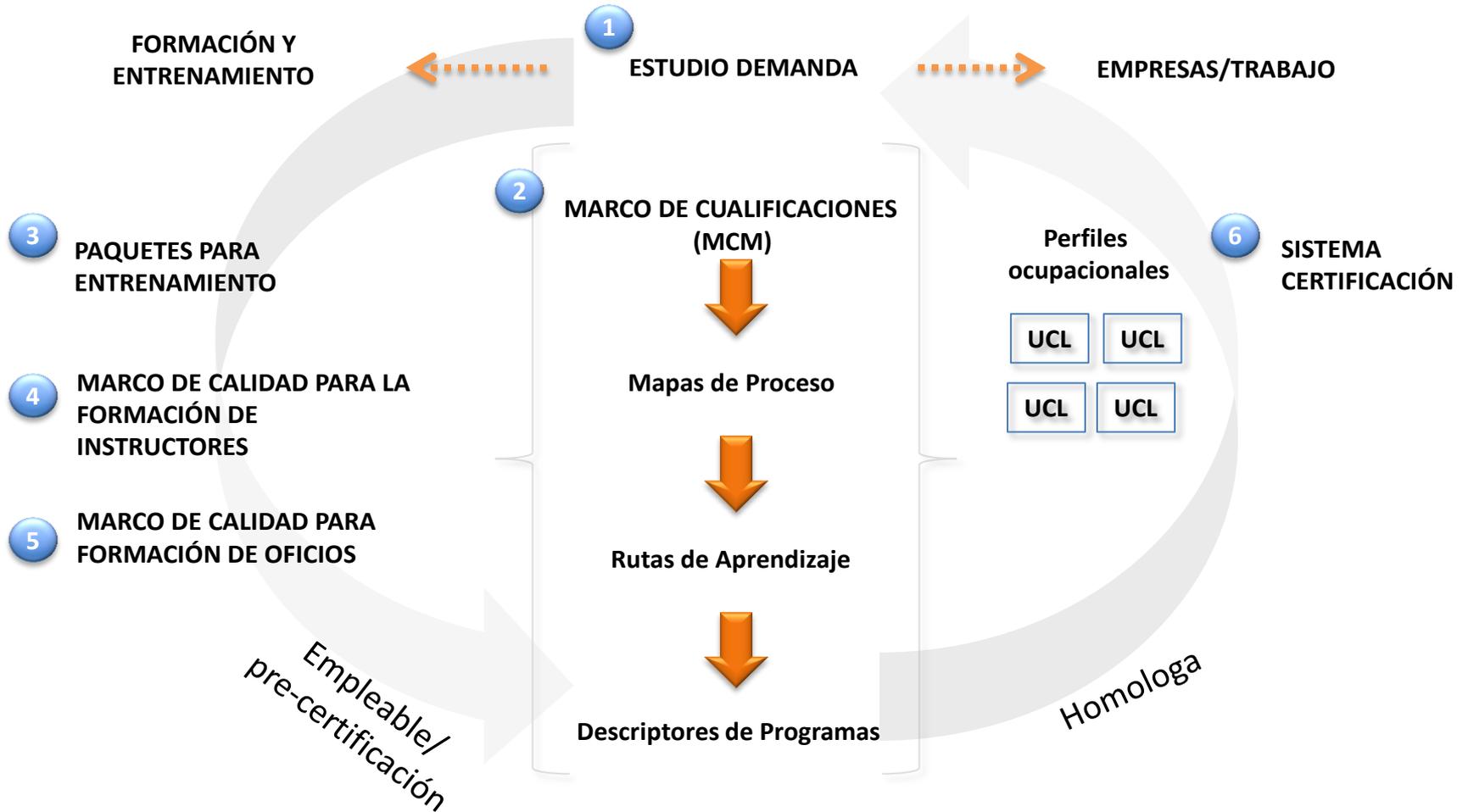
**Iniciativa sectorial** destinada a abordar en forma conjunta y coordinada, la adecuación necesaria entre la demanda del mercado laboral minero y la oferta de formación, tanto en términos cualitativos como cuantitativos.

## Objetivos del CCM:

- 1. Proveer Información de calidad respecto a la demanda**
- 2. Definir los requerimientos de cada perfil** y currículum académico propuestos para su formación;
- 3. Establecer bases y estándares de calidad** para la obtención de **certificaciones** – basado en capacidades transferidas al lugar de trabajo.

# Desarrollo de capital humano para la industria minera

## Líneas de trabajo



# Clave: Generación de proyección de demanda de trabajadores para la gran minería chilena

- Estudio de Fuerza Laboral **anualmente**: 2011, 2012, 2013 y estamos desarrollo con FCH el estudio 2014 – 2023.
- La proyección, para el período 2013-2022, **es de 33.000**, lo que incluye oportunidades de trabajo generadas por trabajadores en **edad de retiro** así como nuevos cupos por **proyectos que entran en operación**.
- Se estima que el crecimiento de matrículas es insuficiente en especialidades de **mantenimiento y en formación en oficios**.

Mas Información en [www.ccm.cl](http://www.ccm.cl)



# CCM programa pionero de Valor Compartido en Chile

- ❑ **Estado** – Programas SENCE basados en CCM con OTEC's entrenadas. Sistema basado en competencias. Rentabilidad social (**En operación**).
- ❑ **Empresas** - Un estándar de industria reduce los costos, aprovechando las competencias adquiridas anteriormente. La evaluación por competencias en terreno permite la detección de brechas individuales y la generación de programas de desarrollo más efectivos. Alineamiento de proveedores en base a estándares de la industria. (**Pilotos**)
- ❑ **Mundo formativo** – Mayor reconocimiento de las instituciones alineadas con el mercado. Efectividad en costo. (**Comunidades de Práctica OTEC / IES**)
- ❑ **Trabajadores** – Certificación de carácter nacional con reconocimiento sectorial mejora las oportunidades laborales. Desarrollo en base a brechas identificadas permitirá mayor productividad. (**Pilotos**).

# Qué hemos aprendido

- No basta la generación de estándares – hay que difundirlos, **usarlos**, evaluarlos y mejorarlos.
- La oferta formativa busca **Alinearse** a la industria. Tenemos claras señales. Los incentivos existen.
- Para que ésto funcione la clave es mantener un alto **Valor compartido**.
- El nivel de **Credibilidad** del sistema es crítico de manera que sea respetado por los jugadores porque les agrega valor.
- Esto es igual que la industria del Software. Se libera la versión 1.0 de cualquier producto y en base al aprendizaje sectorial, dado por el uso, permite mejoras que se plasman en versiones siguientes. **Es iterativo**.

# Los desafíos que vienen (1 de 2)

- ❑ **Actualización** periódica de los estudios de demanda.
  
- ❑ Masificar el **uso de estándares** en la industria minera – incorporación en los procesos de las empresas: Claves son:
  - ❑ Compra de servicios en base a estándares;
  - ❑ Selección en base a perfiles / competencias según estándares;
  - ❑ Desarrollo de competencias- basada en la evaluación de brechas respecto al estándar nacional.
  
- ❑ Retroalimentación del sistema para asegurar **calidad**.
  
- ❑ Fácil acceso en Web a la **oferta formativa**. Información de oferentes - cantidad y calidad; por perfil; programa; acreditación; plazas; duración, programa formativo; años de experiencia; título; empleabilidad; branding CCM; como señalética de calidad y satisfacción, etc.

## Los desafíos que vienen (2 de 2)

- Métrica oficial generada por el Estado - Trazabilidad
  - Empleabilidad vs. tiempo.
  - Productividad laboral.
  
- Seguimiento al desarrollo laboral de las personas y retroalimentación al sistema formativo.
  
- Difusión de señalética CCM a las familias, estudiantes, trabajadores para rentabilizar su inversión en educación y capacitación en minería.
  
- Capitalización de demanda agregada – economías de escala; Mercados más convenientes en los cuales ofertar.
  
- Abaratar costos.
  
- CFT estatales en minería alineados con estándares CCM.

# Qué necesitamos hacer para tener éxito

- Seguir trabajando **sectorialmente** en una estrategia de Valor Compartido: Estado – Minería – Mundo Formativo.
- Velar por una **alta credibilidad** del sistema de Evaluación y Certificación nacional de competencias laborales en Chile.
- Integrar los estándares CCM** a los procesos de negocio en empresas mineras y proveedores.
- Velar por procesos de calidad en formación para el trabajo.
- Compartir costos con el Estado y difundir las mejores prácticas, así como medir el impacto de la inversión social en capital humano en minería.
- Fortalecer la red de cooperación internacional.

**Mas información en**

**[www.ccm.cl](http://www.ccm.cl)**