

PageGroup

#PAGEINSIGHTS

ROTACIÓN Y DOTACIÓN INDUSTRIA MINERA 2022



SOBRE EL RADAR MINERO

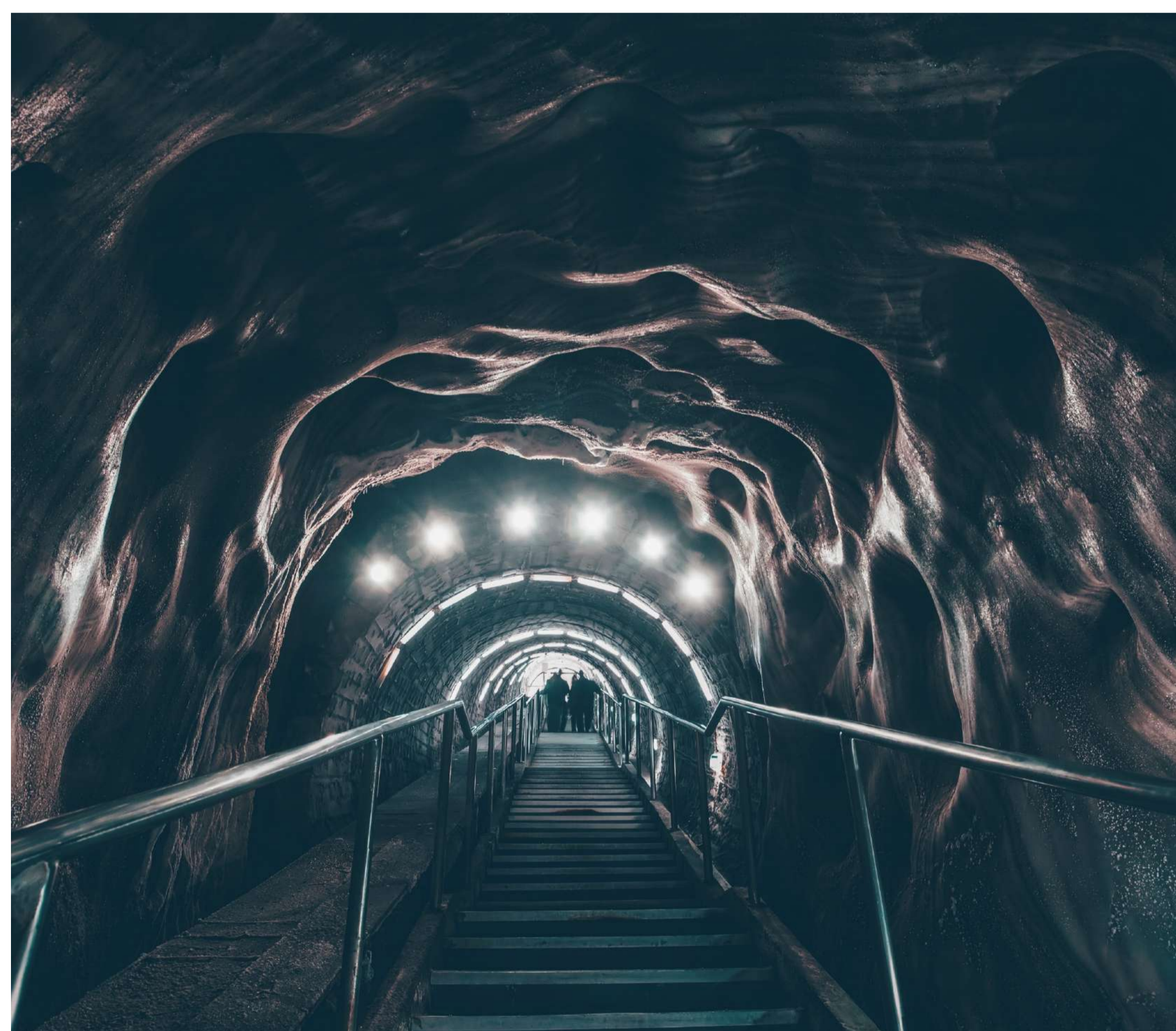
Hace 11 años que la división de Minería de Michael Page opera en Chile con el objeto de apoyar a compañías mineras, proveedores y contratistas de la industria en la búsqueda del mejor talento disponible para contribuir en el cumplimiento de sus objetivos, metas y éxito organizacional. Actualmente, al trabajar con las principales empresas de la industria, tenemos como objetivo primordial colaborar con nuestros clientes, brindándoles información relevante que les permita tomar las mejores decisiones posibles. En este marco, hemos desarrollado y compartido variada información sobre tendencias, contingencia y prácticas, con ayuda de las experiencias que nos brindan los principales actores del mercado.

Y es con este fin que hoy hemos creado este estudio de Dotación y Rotación para plasmar, en una visión general, la experiencia de distintas compañías durante 2021 y compartir las tendencias que visualizan para 2022, respecto a ambos tópicos.

En este estudio participaron los representantes de Recursos Humanos de las principales compañías de gran y mediana minería, al igual que proveedores relevantes del rubro. La muestra fue homogénea entre estos grupos. Como información general, el 69% de las empresas encuestadas cuentan con una dotación de más de 1.000 personas, 13% las que cuentan con entre 700 y 1.000 colaboradores y un 18% con una dotación menos a 700 personas. En términos de dotación, las empresas tienen en promedio un 72% de colaboradores clasificados como mano de obra directa y un 28% de Ejecutivos y Profesionales.

Pilar Cruz
Associate Manager

Carmen Gloria Araya
Associate Manager



ROTACIÓN Y SUS CAUSAS

CAUSAS DE ROTACIÓN 2022

56% Búsqueda de mejores expectativas de renta.

50% Búsqueda de desarrollo profesional.

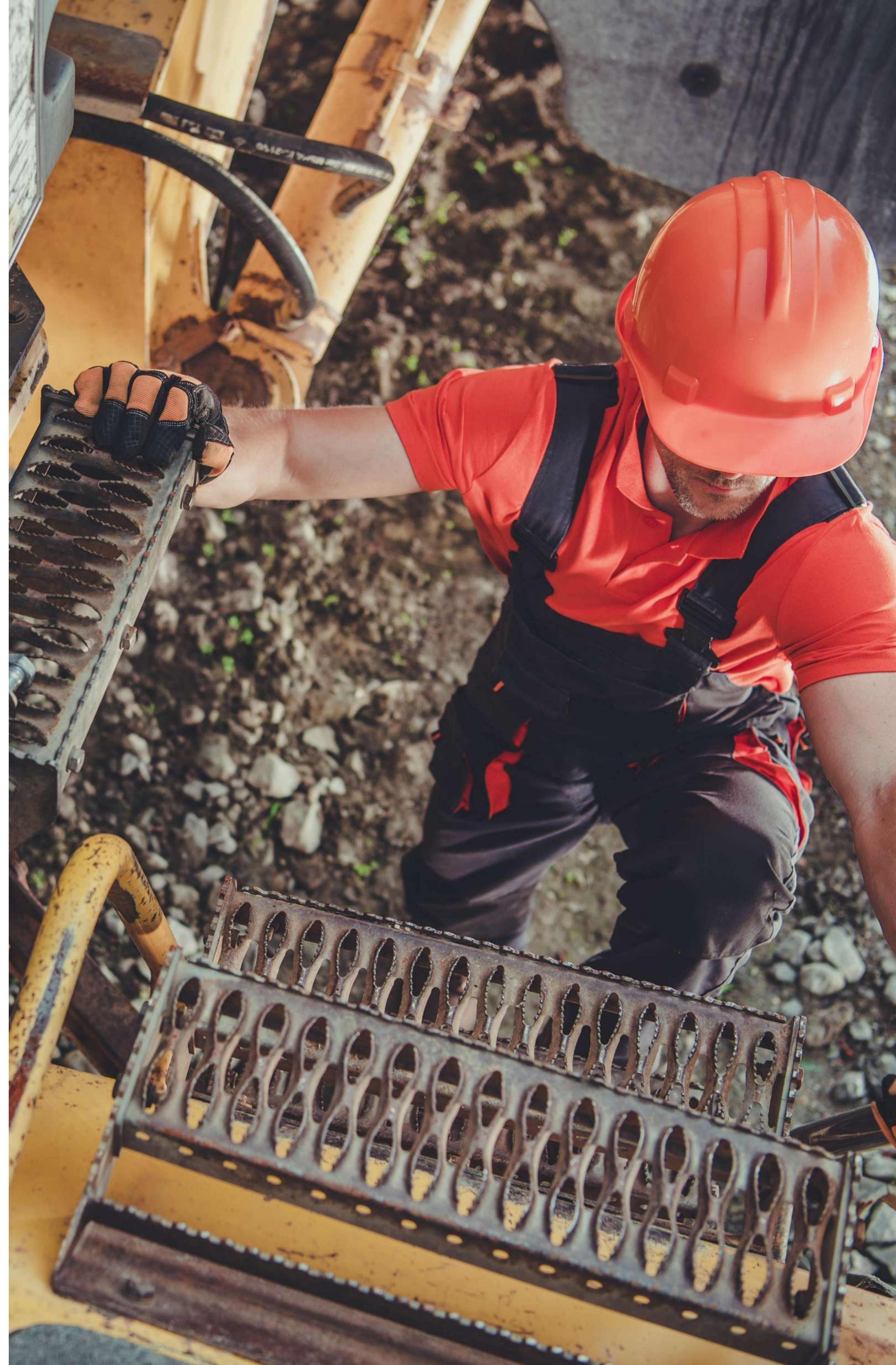
50% Desvinculación.

43% Oferta por parte de otras compañías. Búsquedas de talentos a nivel interempresas.

25% Búsqueda de jornadas flexibles o mejora en sistemas de turnos.

Otras causas de rotación son:

- Lejanía de las faenas y/o las oficinas respecto de las residencias de sus colaboradores.
- Duración de los proyectos y contratos.
- Problemas de desplazamiento y traslado al lugar de trabajo.
- Altura geográfica.



Durante el año 2021, el 100% de las empresas encuestadas experimentó rotación en todos sus niveles organizacionales. La rotación de mano de obra directa fue la más relevante, pues representó un 88,8%. En los cargos ejecutivos y profesionales, la rotación representó un 11,2%.

ACCIONES PARA COMBATIR LA ROTACIÓN 2021

Respecto a las acciones realizadas por las compañías para contrarrestar la rotación no deseada, se encuentran:

- Actualización y aumento en las bandas salariales (75%)
- Propuesta de nuevos planes de beneficios para sus colaboradores (63%).
- Nuevos planes de retención de talentos (63%).
- Cambios en sistemas de turnos y jornadas flexibles para colaboradores (44%)

Otras acciones que aplicaron las empresas fueron:

- Bono por término de inducción.
- Bono por cumplimiento de término de turno.
- Ampliar reclutamiento a lo largo de todo el territorio nacional.
- Costear pasajes a todo nivel de cargos.
- Bono por zona de residencia.
- Involucramiento de la familia en beneficios (programa de capacitación, estudios, talleres, salud y bienestar)
- Bono por término de conflictos.
- Programas Trainee.



Con respecto a la tendencia de rotación durante el 2022 **el 50% considera que se mantendrá el nivel de lo ocurrido en 2021**, 25% considera que disminuirá y otro 25% cree que aumentará el nivel de rotación.

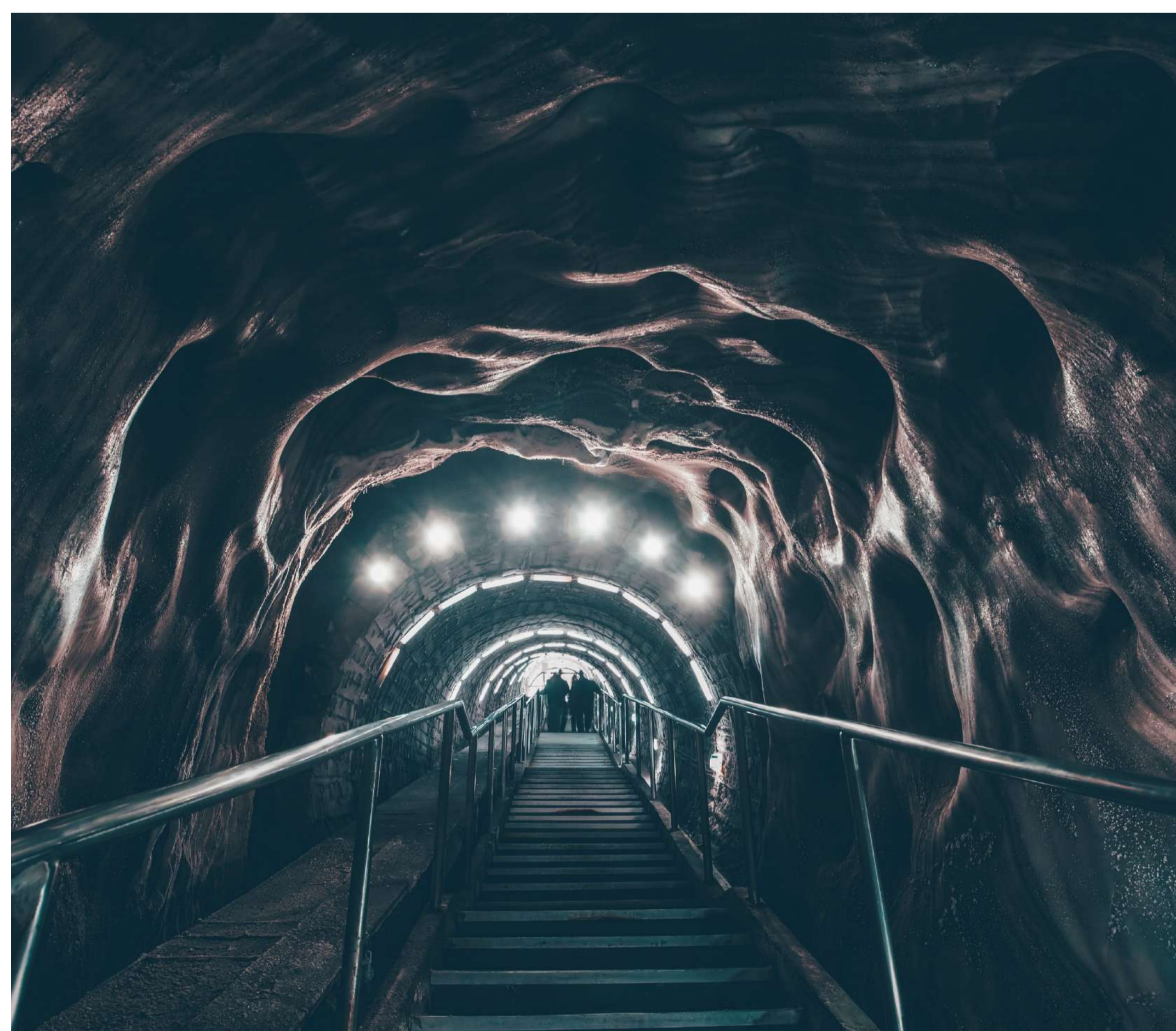
PLANES DE ROTACIÓN 2022

Como planes de acción para contrarrestar la rotación para el año 2022, las compañías plantean:

- Aumentar sus bandas salariales (69%).
- Aplicar nuevos programas de retención de talentos (63%)
- Aumentar los beneficios para colaboradores y su grupo familiar (56%).
- Proporcionar la posibilidad de tener jornadas de trabajo flexibles y/o híbridas y cambios en sistemas de turno (44%).

Otras alternativas que proponen algunas compañías son:

- Ejecutar planes de reconversión de profesionales y mano de obra directa para asumir nuevas responsabilidades en otras áreas y/o sumar actividades que van más allá de los cargos que ocupan actualmente.
- Priorizar programas de mejora de la experiencia de clientes internos y fortalecer sus planes de engagement, específicamente para mano de obra directa, debido a su alto nivel de rotación.
- Ejecutar planes de sobredotación de mano de obra directa.
- Generar programas de fidelización con beneficios de salida y entrada e incorporar y/o mejorar los beneficios de salud y educación al grupo familiar.



DOTACIÓN Y PLANES 2022

DOTACIÓN 2021

Para enfrentar la problemática de dotación:

53% Generaron alianzas con Centros de Formación Técnica y universidades.

50% Generaron alianzas y programas con Liceos Técnicos.

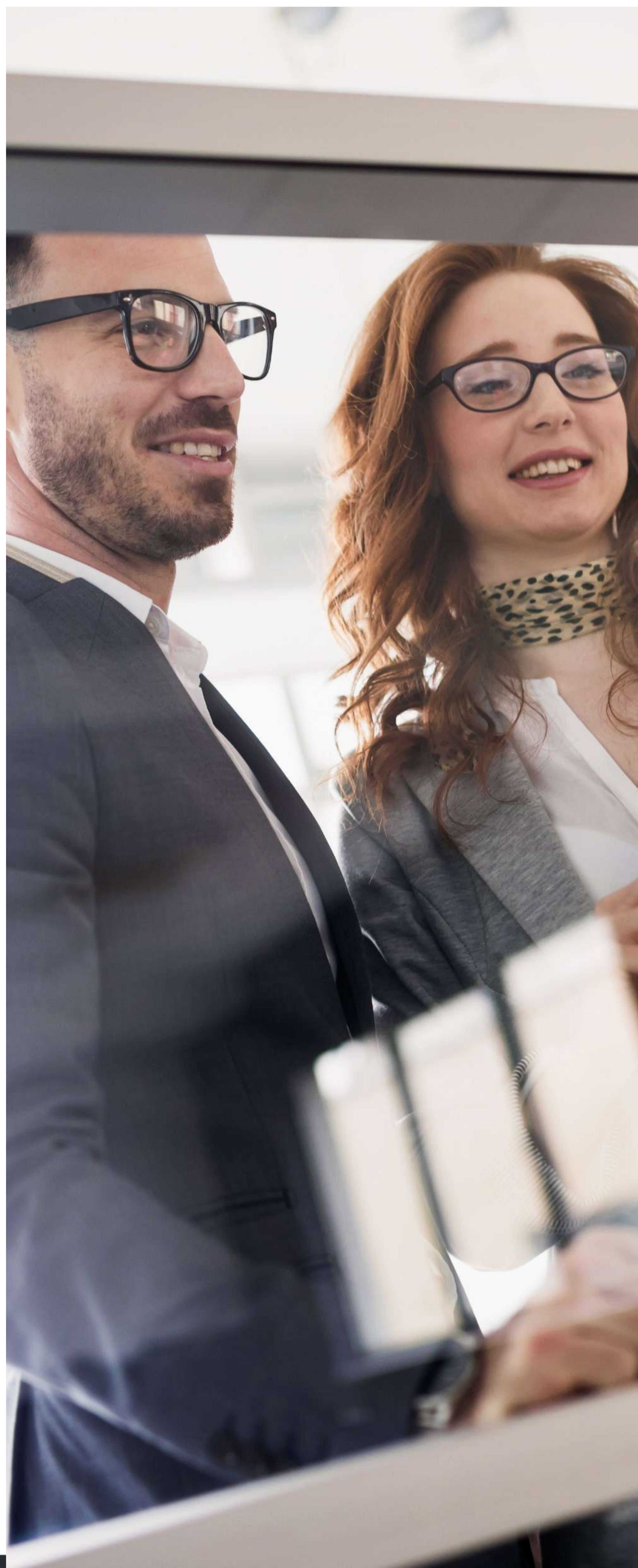
50% Generaron sus propios programas de capacitación.

38% Desarrollaron planes específicos para reclutar e incorporar dotación femenina.

12% Realizaron mejoras en sus sistemas de turno.

Otras compañías realizaron:

- Alianzas con Municipalidades y OMIL.
- Plan de Referidos.





TENDENCIAS SOBRE DOTACIÓN 2022

- 67% de las organizaciones considera que se mantendrá la problemática para cumplir con los planes de dotación comprometidos.
- 27% cree que aumentará dicha dificultad.
- 7% cree que disminuirá.



PLANES DE DOTACIÓN 2022

Sobre los planes de acción que aplicarán las compañías para abordar la dotación en 2022:

- Generar planes de capacitación técnica interna (75%).
- Desarrollar planes de dotación femenina (75%)
- Fomentar alianzas con Institutos Técnicos y Universidades (63%).
- Actualizar y mejorar sus planes de compensación y beneficios (60%).
- Están dispuestos a flexibilizar sus jornadas y turnos de trabajo (30%).

Otras acciones que se han propuesto algunas compañías:

- Generar alianzas con OMIL y comunidades locales.
- Desarrollar programas de aprendices reclutando personas sin experiencia previa y ampliar su cartera de proveedores externos de servicios de reclutamiento.
- Potenciar sus planes de comunicación externa y presencia de marca en portales laborales y redes sociales.
- Generar alianzas con Municipalidades a lo largo de todo Chile (como promotor de la marca empleadora y obtención de base de datos)
- Crear y/o potenciar sus equipos de reclutamiento interno, ejecutar un plan de empleabilidad para población migrante en convenio con organismos del Estado, reconvertir a sus colaboradores para asumir nuevos roles más allá del que tienen actualmente y poner énfasis en el reclutamiento de colaboradores en otras industrias.

CONCLUSIONES FINALES



Podemos concluir que el mercado ha tenido gran movimiento en torno a las demandas de capital humano en todos los niveles organizacionales, pero sobre todo en el segmento que representa el MOD (mano de obra directa). Tanto compañías mineras como proveedores han enfrentado mayores dificultades para incorporar a este grupo, lo cual se espera que se mantenga y/o aumente en 2022. Ante este escenario, las empresas del rubro han desplegado mayores esfuerzos económicos, provisto de mayores beneficios a sus colaboradores y grupos familiares y adaptado sus condiciones para entregar mayor flexibilidad en cuanto a sistemas de turno y modalidades de trabajo, intentando ser atractivos y aumentar la fidelización.

Por otra parte, han optado por tener sus propios programas de capacitación para adaptar el aprendizaje a necesidades particulares, presentes y futuras. Paralelamente, han experimentado otras formas de atraer colaboradores que consideran nuevos medios de reclutamiento con fuerte presencia en medios digitales, reconversión de funciones, búsqueda de perfiles en otras industrias y empresas de sectores productivos, con despliegue de atracción de marca a nivel nacional y convenios con distintos entes públicos y privados.

EQUIPO DE LIDERAZGO EN MINERÍA

Años de experiencia sólida en la industria de la minería,
combinada en un solo equipo.



Pilar Cruz

Associate Manager

Más de 12 años de trayectoria laboral, de las cuales 10 años han sido en compañías ligadas al área de reclutamiento y selección de ejecutivos y profesionales para la industria minera. Desde hace 7 años pertenece a la división de Minería en Michael Page, con más de 120 contrataciones, a cargo de las búsqueda y selección de cargos de mediana y alta gerencia, tanto para compañías mineras como para empresas proveedoras para minería, especializándose en cargos con especialidades técnicas y operaciones.

+56 9 5649 8507

pilarcruz@michaelpage.cl



Carmen Gloria Araya

Associate Manager

13 años de experiencia en reclutamiento y selección de profesionales y ejecutivos para la industria minera, energética, e industrial. Ha desarrollado su carrera en firmas especialistas en búsqueda de talentos, con las cuales ha cubierto las necesidades de más de 60 compañías del rubro minero, con más de 1500 contrataciones exitosas para compañías nacionales e internacionales.

+56 9 9979 7686

carmengloriaaraya@michaelpage.cl



Pamela González

Director Technical Division

Más de 13 años de experiencia en empresas de reclutamiento & selección especializado y consultoría. Participó en la creación de la División de Mining en Chile para Page Group, desde su puesta en marcha, hasta su consolidación. Executive Manager de las Divisiones de Mining & Engineering & Manufacturing en Michael Page, en donde ha logrado conformar sólidos equipos de trabajo para proyectos en el área minera. Lidera un equipo de 16 consultores especialistas. Actualmente, Directora y Board Member de PageGroup Chile.

+56 9 5404-3304

pamelagonzalez@michaelpage.cl

PageGroup

Encuéntranos en:

Magdalena 181, Las Condes
Santiago, Chile

+56 9 9979 7686

+56 9 5649 8507

www.michaelpage.cl

contacto@michaelpage.cl

