

MINERIA EN RUTA
Talento que Trasciende y
Transforma

CLUSTER MINERO ATACAMA



Introducción



Antecedentes



¿Quienes somos?



Línea base Cluster minero



Acuerdos e iniciativas de trabajo

¿Qué es un Cluster?

Un Cluster en el mundo industrial, es una **concentración** de empresas, instituciones y demás agentes relacionados entre sí, por un **mercado o producto**, en una **zona geográfica** relativamente definida, de modo de conformar en sí misma, un polo de conocimiento especializado con **ventajas competitivas**.

Michael Porter
1990
The competitive Advantage of Nations.

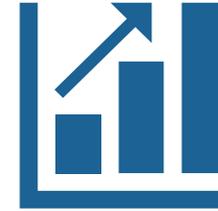
Importancia de un Cluster Minero

Construcción de redes de Cooperación



Promueve la colaboración y cooperación entre empresas del sector minero (mandantes y proveedores), instituciones y comunidades.

Promueve el crecimiento Económico regional



Aprovecha las ventajas comparativas que ofrece el sector minero y el territorio, fomentando el crecimiento económico sostenible y sustentable, beneficiando al ecosistema regional.

Inversión Regional en Minería. Atacama se encuentra en el 2do lugar en inversión minera regional proyectada, con un 17% del total de inversión nacional equivalente a MMUS\$ **14.174**

(Fuente: **Inversión en la Minería Chilena**, Cartera de proyectos 2024 -2033

Ventajas comparativas de la Región de Atacama

Producto Interno Bruto y Matriz Productiva

Actividad	PIB 2023	Participación 2023
Minería	1342,1	32,8%
Electricidad, gas, agua y gestión de desechos	576,9	14,1%
Construcción	437,9	10,7%
Servicios financieros y empresariales	428,3	10,5%
Servicios personales	354,7	8,7%
Transporte, información y comunicaciones	254,1	6,2%

(Fuente: Elaborado en base a datos del Banco Central de Chile – Cuentas Nacionales)

Empleabilidad.

- El sector minero en Atacama emplea a más de **28 mil** personas, lo que representa un **18,4%** de la fuerza laboral de la región. A su vez, cada empleo directo genera 2.55 empleos indirectos, con esto el impacto de la actividad Minera en la región alcanza un **66%** de la ocupación total.
- Demanda de capital humano al 2032 es de **4.416** nuevos trabajadores.

(Fuente: Base de datos de Instituto nacional de estadística Empleo 2024 trimestre Sep- Nov 2024- libro Minera en número Consejo Minero- Estudio de fuerza laboral, diagnóstico región Atacama, Alianza CCM eleva, Marzo 2024)

Exportaciones, 95.7% de las exportaciones de la Región de Atacama correspondieron al sector minero.

(Fuente: Base da datos exportaciones por rama económica año 2023, instituto nacional de estadística)

AGENDA



Introducción



Antecedentes



¿Quiénes somos?



Línea base Cluster minero



Acuerdos e iniciativas de trabajo

Antecedentes

- ▶ La primera iniciativa de Clúster Minero en Atacama, nace al alero de CORPORA entre los años 2003-2014. Logró contar con 12 compañías mineras y 30 empresas proveedoras. Sus principales acciones fueron: formar parte del Consejo Nacional Estratégico del Clúster Minero, misiones comerciales a Perú y Bolivia, capacitaciones, creación de comités de trabajo, simposio de minería Atacamin, delegación de empresas chinas en Chile.
- ▶ Hasta antes del inicio del actual proyecto Cluster Minero, Atacama, era la única región en la macrozona norte, que no contaba con un avance en esta materia a pesar de ser una región minera.
- ▶ **Es por lo anterior que CORPROA recogiendo las necesidades del sector y de la región, comienza en el mes de enero del 2023 el levantamiento de información relevante para el desarrollo del proyecto.**
- ▶ Durante los primeros meses del 2023, se realizaron numerosas reuniones para conocer las experiencias de las regiones de la macro zona norte. (AIA, Cluster Antofagasta, All, Cidere).
- ▶ Se entrevistó a altos ejecutivos las principales Compañías Mineras de la Región.

Antecedentes

- ▶ Se levantó información con distintos establecimientos de educación técnica para recabar información sobre formación de capital humano e inserción laboral.
- ▶ Igualmente se llevaron a cabo reuniones con Gremios, Corporaciones y Asociaciones, tales como; Arpimin, Sofofa, Corfo, Consejo Minero, entre otros.
- ▶ Se logró contar con 7 compañías mineras para el inicio del proyecto y en octubre del 2023 se realizó el lanzamiento en Corproa.
- ▶ Actualmente son 15 compañías las que forman parte del Cluster Minero Atacama, las que en su conjunto suman aproximadamente 30.000 empleos.



Introducción



Antecedentes



¿Quiénes somos?



Línea base Cluster minero



Acuerdos e iniciativas de trabajo

NUESTROS SOCIOS



Candelaria
lundin mining



CASERONES
lundin mining



GRUPO MINERO
CAROLA-COEMIN



CMP
UNA EMPRESA DEL GRUPO CAP



KINROSS



P
PUCOBRE



ATACAMA
KOZAN
Seguridad, nuestra compromiso



**FENIX
GOLD**



GOLD FIELDS



BARRICK



**NORTE
ABIERTO**



**CAPSTONE
COPPER**



NuevaUnión



ENAMI
EMPRESA NACIONAL DE MINERIA



eramet

Nuestro Directorio



Presidente

Vicepresidente



Samuel Mendoza Cifuentes
**Gerente Regional de Abastecimiento
Lundin Mining**

Directorio
Corproa

Eduardo Pesenti Castillo
**Gerente de Relacionamiento Comunitario
Grupo Minero Carola-Coemin.**

Compañías socias con presencia en las 3 provincias de Atacama



 Compañías en Operación.

 Proyectos Mineros.

MISIÓN

Promover la cooperación y la competitividad, fomentar el crecimiento y desarrollo de los proveedores locales, la formación de capital humano, la innovación y tecnología, la sostenibilidad y el crecimiento económico en la industria minera de la Región

VISIÓN

Nos visualizamos como un Cluster minero líder en la región y buscamos ser un motor de crecimiento económico y social, generando oportunidad de empleo, desarrollo humano y mejora en la calidad de vida de los habitantes de la Región de Atacama.

Ejes del Cluster Minero Atacama



1° Etapa

2° Etapa

Objetivos del Cluster Minero Atacama

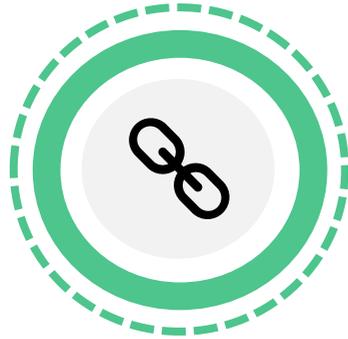
Fomentar la competitividad y el crecimiento sostenible de la industria.



Atracción de inversión a la Región.



Impulsar la cadena de valor de la región.



Generar empleos y fortalecer las capacidades técnicas de la mano de obra local.



Mejorar la cadena de suministro y promover la integración de proveedores locales en la industria minera.



Objetivos
Cluster Minero
Atacama



Introducción



Antecedentes



¿Quiénes somos?



Línea base Cluster minero



Acuerdos e iniciativas de trabajo

LÍNEA BASE DEL CLUSTER MINERO

INFORMACIÓN GENERAL

- Ubicación
- Casa Matriz
- Tipo de proyecto
- Estado del proyecto, Etc.

CAPITAL HUMANO

- **Contratación total de empresas del cluster.**
- **Contratación directa e indirecta.**
- **Contratación local**
- **% contratación de mujeres en la industria minera.**
- **Brechas de contratación de mujeres.**
- **perfiles que presentan dificultad de contratación etc.**



- **Tiene como objetivo identificar la situación actual de las compañías socias del Cluster en torno a los ejes de trabajo**



PROVEEDOR LOCAL

- % de contratación proveedor local
- Rubros en los que se contrata mayormente a proveedores locales
- Rubros en los que los proveedores locales podrían tener mayor potencial para ser contratados a nivel local.
- Percepción de oferta de proveedores locales para cumplir con las necesidades de las operaciones por parte de las empresas mandante
- brechas de contratación y requisitos dispuesto a homologar



FUERZA LABORAL CLUSTER MINERO ATACAMA



29.697

Fuerza Laboral minera
representada en Cluster
(Propios + contratistas)



20.633

Trabajadores por
Contratista



9.064

Trabajadores
Propios



72,7 %

Trabajadores propios residentes en la
región

Empresas consultadas

- ✓ CANDELARIA
- ✓ CASERONES
- ✓ KINROSS
- ✓ CAROLA COEMIN
- ✓ CMP
- ✓ GOLD FIELDS
- ✓ CAPSTONE COPPER
- ✓ PUCOBRE
- ✓ FENIX GOLD
- ✓ ATACAMA KOZAN





3.525

Fuerza Laboral femenina
representada en Cluster (Propios
+ contratistas)

1.156

Trabajadoras propias
Cluster



2.369

Trabajadoras por
contratista



13%

Porcentaje de trabajadoras
propias



11,5%

Porcentaje de
trabajadoras
contratista mujeres



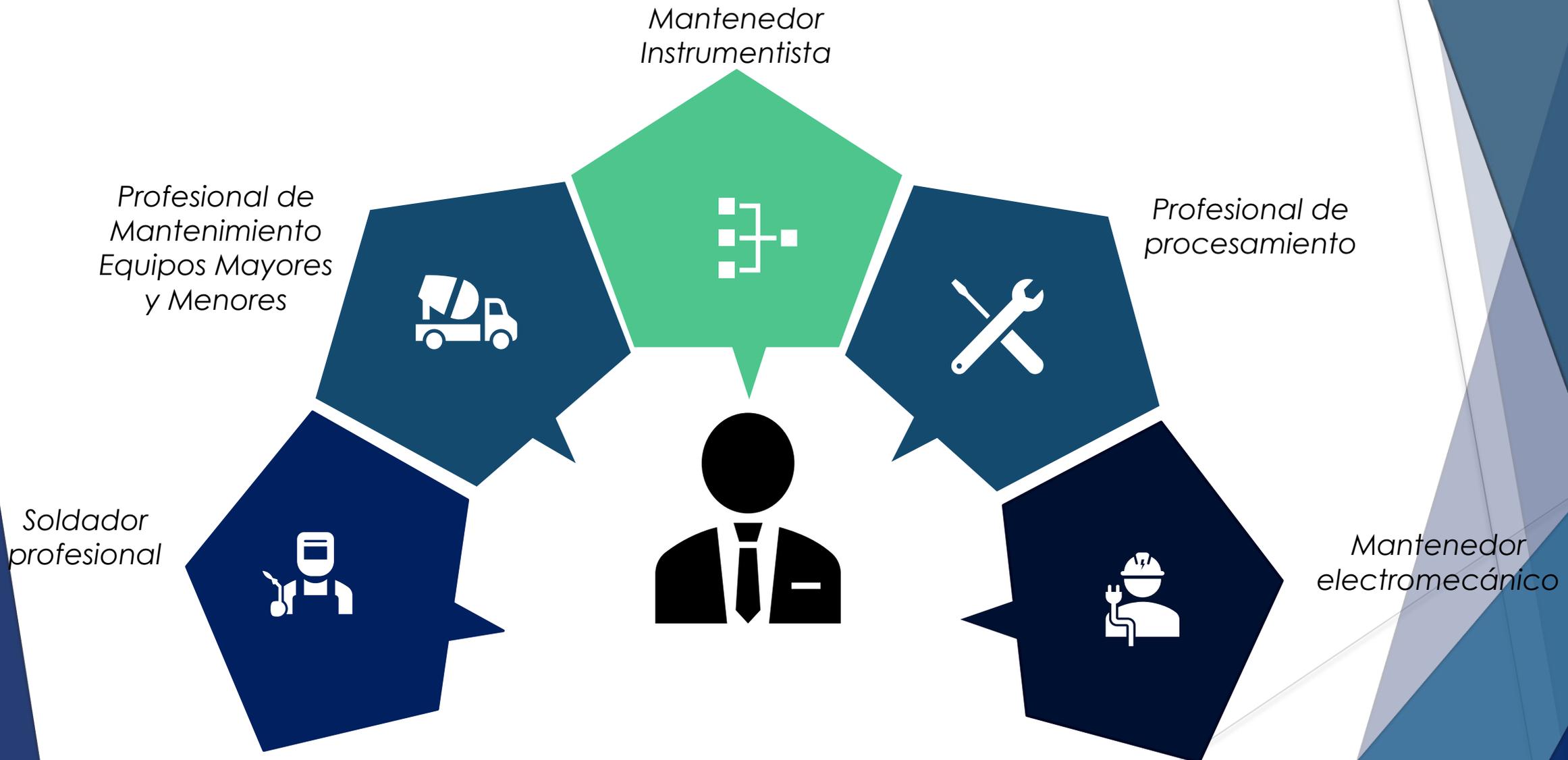
Empresas
consultadas:

- ✓ CANDELARIA
- ✓ CASERONE
- ✓ KINROSS
- ✓ CAROLA COEMIN
- ✓ CMP
- ✓ GOLD FIELDS
- ✓ CAPSTONE COPPER
- ✓ PUCOBRE
- ✓ FENIX GOLD
- ✓ ATACAMA KOZAN





PERFILES CON MAYOR DIFICULTAD PARA CUBRIR PUESTOS DE TRABAJO





Introducción



Antecedentes



¿Quiénes somos?



Línea base Cluster minero



Acuerdos e iniciativas de trabajo

CAPITAL HUMANO



INCREMENTO EN CONTRATACIÓN LOCAL

1. Identificar y articular la demanda laboral y generar las acciones necesarias para abordarla.
2. Crear programas de formación y capacitación adecuados a las reales necesidades de la industria.
3. Alianzas con los Slep, liceos TP e instituciones de educación superior, realizando un trabajo más cercano entre compañías mineras y establecimientos educacionales.
4. Identificar el % de contratación actual y establecer compromisos de aumento de contratación.



COMPROMISO INCREMENTO CONTRATACIÓN FEMENINA

1. Metas de contratación.
2. Programas de capacitación y becas.
3. Infraestructura adecuada para mujeres
4. Capacitaciones permanentes en contra del acoso y discriminación.
5. Flexibilidad laboral – Políticas de compatibilización de vida familiar
6. Mentorías en CT e Instituciones de educación superior.
7. Crear sellos para empresas (reconocimientos)
8. Trabajar con Sence franquicias especiales



PROGRAMAS DE APRENDICESY CENTROS DE PILOTAJE.

1. Trabajar junto al CFT de Atacama en la creación e implementación de un centro de pilotaje para la región.
2. Revisar experiencias de otras regiones.
3. Fortalecer a través de esta vía la fuerza laboral de la región.

CAPITAL HUMANO - ARTICULACION



Mesa de Instituciones de Educación Superior -CORPROA

Las Instituciones de Educación Superior de la Región de Atacama (IES) son socias de Corproa y en este contexto de vinculación, se estableció la necesidad de generar una instancia de trabajo en conjunto, como una manera de potenciar su desarrollo, de una manera colaborativa, y asumiendo una clara orientación a contribuir con mundo productivo y el progreso de la región. Para tal efecto se define constituir una mesa de trabajo de las entidades con sedes en Atacama y socias de la corporación.



Propuestas de Líneas de trabajo en conjunto

- ▶ Conocimiento del Sistema de la Educación Superior, su normativa fundamental, funcionamiento y sistemas de certificación y gestión de calidad
- ▶ Conocimiento de la Línea Base de las IES en la Región de Atacama
- ▶ Definición de Temas comunes de trabajo. (Bidireccional)
 - a) Información oportuna de los requerimientos de la Industria
 - b) Pertinencia de la oferta académica y de las mallas curriculares
 - c) Asegurar Calidad en la formación profesional y técnica
 - d) Facilitar Prácticas profesionales e intermedias
 - e) Investigación, Innovación y Desarrollo
 - f) Aporte al crecimiento y desarrollo regional
 - g) Otros aspectos a definir en conjunto

MUCHAS GRACIAS

