

ATRACCIÓN DE TALENTO JOVEN.

De acuerdo a un estudio elaborado por CCM-Eleva, para el periodo 2023-2032, la industria minera requerirá en la próxima década más de 34 mil nuevos talentos, para hacer frente a la creciente demanda de minerales críticos en el mundo y, ojalá, desarrollar una carpeta de inversiones estimada por Cochilco en más de 83 mil millones de dólares.

La minería es multidisciplinaria y requerirá incorporar nuevas competencias en múltiples funciones operativas y de apoyo, tanto por la incorporación de tecnología de punta como por la necesaria renovación de las dotaciones de personas en edad de retirarse. Esto obliga a las empresas a preocuparse por la atracción de talentos para los distintos niveles y cargos, poniéndolas en la necesidad de atraer jóvenes a una industria que les ofrece un desarrollo personal y profesional integral, con altas remuneraciones y beneficios sociales que no son comparables con otras actividades productivas. Esta preocupación no solo se da en Chile; otros países con declarada vocación minera, como Canadá y Australia, también deben hacer esfuerzos para incorporar talentos jóvenes a la industria.

Para hacer frente a este desafío, varias empresas han desplegado una intensa estrategia para atraer más mujeres a la industria minera y, en cierta forma, los resultados han sido satisfactorios, ya que hay algunas, como BHP, en que las mujeres ya ocupan el 40% de las posiciones de trabajo. Y esta es una realidad que ha ido permeando a toda la industria, no importando su tamaño.

Pero sin duda el llamado debe ser más amplio, y especialmente a todos los jóvenes. En este sentido, adverti-

mos que las nuevas generaciones tienen poco conocimiento de la minería o en ocasiones, peor aún, una serie de ideas y preconcepciones muy sesgadas, y por ende tienden a ser más críticas respecto a su gestión. No cabe duda que tenemos el desafío de dar a conocer y acercar la minería a los jóvenes, para que sea elegible para sus proyectos de vida laboral.

La sola remuneración no es suficiente para atraer y retener talento, y muchos jóvenes prefieren anteponer la flexibilidad, comodidad o cercanía que ofrecen otros empleos, ante los mayores "sacrificios" que puede significar trabajar en una división minera, por su lejanía o altitud geográfica, condiciones o duración de las jornadas de trabajo. Y, más complicado que eso, frecuentemente exigen a las ocupaciones productivas un propósito inspirador y compatible con sus convicciones personales.

¿Qué hacer entonces para atraer a los jóvenes talentos? El desafío debe ser asumido y compartido de manera conjunta entre el Estado y las empresas mineras. En primer lugar, el gobierno debe incorporar en la malla curricular de la educación básica y media un mayor contenido sobre la industria minera. Los jóvenes no pueden apreciar una actividad, por muy relevante que sea para el país, si no la conocen.

Por su parte, las empresas deben acercarse a las comunidades desde donde vendrán los talentos que requieren y generar una valoración positiva de la actividad. Así, por ejemplo, han enfocado esfuerzos en mejorar paulatinamente la percepción acerca de la actividad minera y sus partícipes, como Compromiso Minero, y muchas han desarrollado programas concretos para

atraer y contratar personas de la región en la que se emplazan sus faenas, lo que también mejora su relación directa con esas comunidades. Además, varias empresas han reforzado su vínculo con establecimientos de educación técnico profesional y universidades, entregando pasantías, prácticas profesionales y desarrollando programas de aprendices que favorecen la incorporación de jóvenes técnicos y profesionales. Junto con acercar a los jóvenes a la minería y dar a conocer las condiciones de trabajo reales y sus beneficios, dichos programas permiten detectar talentos y otorgar becas para futuros técnicos y profesionales.

En esta línea, SONAMI mantiene dos programas de becas que entrega a través de su Fundación. Un programa está dirigido a los hijos de socios y trabajadores de Asociaciones Mineras, estudiantes de carreras vinculadas a la minería. El segundo programa está dirigido a mujeres estudiantes de ingeniería de minas de la Universidad de Chile, con el objeto de incentivar la participación femenina en la industria.

Jorge Riesco Valdivieso
Presidente