

TENDENCIAS LABORALES: ASÍ AVANZAN LAS EMPRESAS DEL RUBRO

La digitalización, el cambio climático y los desafíos sociodemográficos están transformando a la industria local, y también a las ocupaciones que forman parte de ella.

POR SOFÍA PREUSS

En los últimos años, la transformación de la industria minera no se ha limitado solamente a la adopción de nuevas tecnologías y herramientas, sino que ha involucrado a otras áreas como la gestión de talentos, la inclusión, las políticas laborales flexibles, la formación continua y el enfrentamiento a retos actuales, como las acciones climáticas.

El sector y sus empresas proveedoras se están viendo desafiados por tres grandes cambios: el tecnológico, el climático y el sociodemográfico, define el director del Programa Eleva de la Alianza CCM-Eleva, Vladimir Glasnovic. "La adopción de tecnologías avanzadas, como la automatización, los centros integrados de operaciones y los vehículos autónomos, están transformando el entorno del trabajo", explica,

añadiendo que el segundo de estos retos exige a trabajadores con competencias en sostenibilidad, mientras que los cambios sociodemográficos, como la creciente demanda por inclusión y bienestar, están redefiniendo la gestión del talento en la industria.

A juicio del gerente especialista en minería en PwC Chile, Milo Niemeller, la industria en Chile está en un proceso de transformación profunda, impulsada por la adopción de tecnologías disruptivas y la incorporación de prácticas sostenibles, lo que a su juicio obliga a los trabajadores a adquirir nuevas competencias en el ámbito del desarrollo tecnológico, la automatización y la

inteligencia artificial. "Se requiere trabajar las habilidades blandas y de liderazgo para gestionar el talento y promover la inclusión para mejorar la eficiencia operativa, fomentar la innovación, asegurar la viabilidad a largo plazo y atraer y retener talento", afirma, y enfatiza que es necesario crear un ambiente de trabajo diverso y equitativo que fomente la innovación y el compromiso del capital humano.

Acciones

Las firmas de proveedores mineros locales están adoptando un enfoque proactivo al integrar nuevas tecnologías y prácticas laborales más flexibles, sostiene el presidente del comité laboral de la Asociación de Proveedores Industriales de la Minería (Aprimin), Iván Mergudich. Y para eso, la formación continua se está promoviendo a través de módulos de aprendizaje en línea y capacitaciones en simuladores virtuales.

Asimismo, se están imple-

mentando políticas de bienestar y flexibilidad laboral que permiten a los colaboradores alcanzar un equilibrio entre sus responsabilidades laborales y personales, adaptándose a las demandas de una industria que opera en ambientes complejos.

"Muchas empresas están adoptando criterios ESG (medioambientales, sociales y de gobernanza, por su sigla en inglés) en su estrategia, lo que les permite alinear sus operaciones con un modelo de negocio responsable y comprometido con el medio ambiente y la comunidad", añade Mergudich. Sodexo, por ejemplo, ofrece capacitación constante a sus colaboradores en terreno y en general, considerando para ellos los pilares de equidad, diversidad e inclusión, resalta su gerenta corporativa de recursos humanos, Claudia Sáez.

Para el docente de Ingeniería Civil en Minería de la Universidad del Desarrollo (UDD), Ronald Guzmán, la minería es un sector altamente externalizado, por lo que no tener una estrategia de retención y desarrollo del talento implica que el conocimiento y su impacto en la productividad se puede perder. "Hay un desafío no solo de potenciar el talento, sino de captura de conocimiento para beneficio de la empresa proveedora y a su vez, de la minera", sostiene. La gerenta general de Minnovex, Alejandra Molina, apunta que los desafíos para seguir avanzando con los nuevos elementos laborales de la industria son diversos y complejos. Un aspecto fundamental, señala, es cerrar las brechas de habilidades y competencias que existen actualmente, sobre todo en áreas técnicas relacionadas con la automatización y la operación remota. "Es necesario continuar fortaleciendo las alianzas público-privadas que permitan desarrollar políticas de capacitación orientadas a la demanda del sector y mejorar las condiciones laborales, con énfasis en la diversidad, la equidad y la conciliación vida-trabajo", afirma.

Es fundamental cerrar las brechas de habilidades y competencias, sobre todo en áreas técnicas de automatización y operación remota.

