

GERENTA CCM-ELEVA:

"Elaboraremos 2 nuevos estándares del Marco de Cualificaciones Minero

En entrevista con MINERÍA CHILENA, la ingeniera Civil Industrial, Natalia Morales Ollivet-Besson, quien asumió en febrero pasado como gerenta del Consejo de Competencias Mineras, Alianza CCM-Eleva, visibiliza qué se ha estado realizando al interior desde que llegó a este nuevo reto, identifica los sesgos que aún existen en la industria minera, entre otras aristas del trabajo en las que avanzan.

En relación a su llegada a la Alianza CCM-Eleva, ¿cómo recibe este nuevo desafío profesional y cuál fue su motivación para sumergirse en un reto como éste?

Para mí es un honor sumarme a un equipo de profesionales competentes y apasionados por más desarrollo en la industria minera y mejores oportunidades para las personas. Mi motivación profesional se conecta con el desarrollo sostenible, que conlleva desarrollo para las personas, la industria, las regiones y el país. La minería se ha comprometido con una serie de transformaciones positivas, y desde la Alianza CCM-Eleva abordamos una de las di-

mensiones estratégicas que está en la base de esas transformaciones: las personas, quienes ejecutarán y liderarán estos cambios. Además, conecto naturalmente con el concepto "cierre de brechas" que acuña la Alianza, porque eso se traduce en promover oportunidades para mujeres, jóvenes, técnicos y profesionales que puedan unirse a la minería.

Adicionalmente, como docente he estado los últimos siete años enfocada en la articulación de los mundos laboral y formativo; y me emociona ver que este rol articulador está en el ADN de la Alianza.

¿Cuáles son los principales focos que han estado gestionando desde que comenzó este camino?

Tenemos un completo plan de trabajo para el periodo 2024-2025, el cual se basará fuertemente en un modelo de innovación "cuádruple hélice", que contempla la cola-



Natalia Morales, gerenta Alianza CCM-Eleva

boración público-privada a la que sumamos la sociedad civil -donde están los trabajadores- y al mundo formativo. Entregar información para apoyar la toma de decisiones de los actores vinculados a la industria minera es un esfuerzo permanente, por lo mismo, en marzo pasado elegimos Atacama para iniciar las presentaciones de los diagnósticos regionales del Estudio

de Fuerza Laboral 2023, despliegue que continuará el 7 de mayo en Tarapacá y el 5 de junio en Exponor, Antofagasta. El objetivo es presentar los diagnósticos en cinco regiones mineras de aquí a agosto. Ese mes también fue clave para dar a conocer el Monitoreo de Indicadores de Género, que cuenta con el reconocimiento del Mi-

Asimismo, Natalia Morales revela -a este medio de comunicación- que están **en proceso de conformar un comité técnico** que apoye la actualización del Estudio de Fuerza Laboral en su décima versión.



"Mi motivación profesional se conecta con el desarrollo sostenible", dice la ejecutiva.

nisterio de Minería, donde evidenciamos un 18% de participación de mujeres en minería, y una contratación paritaria histórica, donde 1 de cada 2 personas contratadas fueron mujeres. Nuestro plan de trabajo tam-

a su portafolio, el programa IMPULSA 4.0 en la región de Antofagasta, que próximamente presentará tres interesantes estudios respecto a cómo está preparada la región para la industria 4.0, y el "Programa de Mejoramiento de la Formación Técnico Profesional para la Minería 4.0 de la Región de Atacama" que realizamos junto al Gobierno Regional y donde estamos asesorando a 6 liceos y al CFT Estatal de la región.

¿Qué aspectos del trabajo que realiza la Alianza CCM-Eleva considera que podrían tener algún giro o incorporar alguna novedad?

La búsqueda de generación de valor compartido es un motor de la innovación, por lo que ya tenemos en desarrollo varias novedades; estamos en el proceso de conformación de un comité técnico que apoye la actualización del Es-

más de nuestro espíritu de colaboración, de nuestro enfoque sistémico y de la búsqueda permanente de generación de valor compartido.

Si nos sumergimos en las temáticas en particular, ¿cuáles serán en las que seguirán abocando el esfuerzo para dar visibilidad?

Naturalmente seguimos trabajando en el mejoramiento de la formación, promoviendo programas pertinentes a las necesidades actuales y futuras de la minería; pero en esta línea estamos trabajando para impulsar la creación de rutas formativo-laborales en la industria, la actualización y adopción del Marco de Cualificaciones Minero, el fortalecimiento de las instituciones de formación técnica, la formación de directivos y profesores, la certificación de programas de formación con Sello de Calidad CCM, entre otros. Elaboraremos 2 nuevos estándares del Marco de Cualificaciones Minero (asociados a procesos de puertos y Centros Integrados de Operaciones) y actualizaremos el Marco de Buenas Prácticas para la Formación en Minería, el cual traerá una nueva dimensión de inclusión y género.

La atracción del talento hacia la minería es otra temática relevante para nosotros, porque está en la base del cierre de brechas de capital humano para la minería actual y la del futuro. Deseamos impulsar las decisiones formativas

El programa IMPULSA 4.0 en la región de Antofagasta, que próximamente **presentará tres interesantes estudios** respecto a cómo está preparada la región para la industria 4.0".

bién contempla el impulsar los ecosistemas formativos-laborales en distintas regiones mineras, a través de programas de trabajo diseñados y ejecutados bajo la colaboración del mundo formativo, el sector público, la sociedad civil y las empresas mineras y proveedoras. Actualmente, CCM-Eleva tiene vinculados

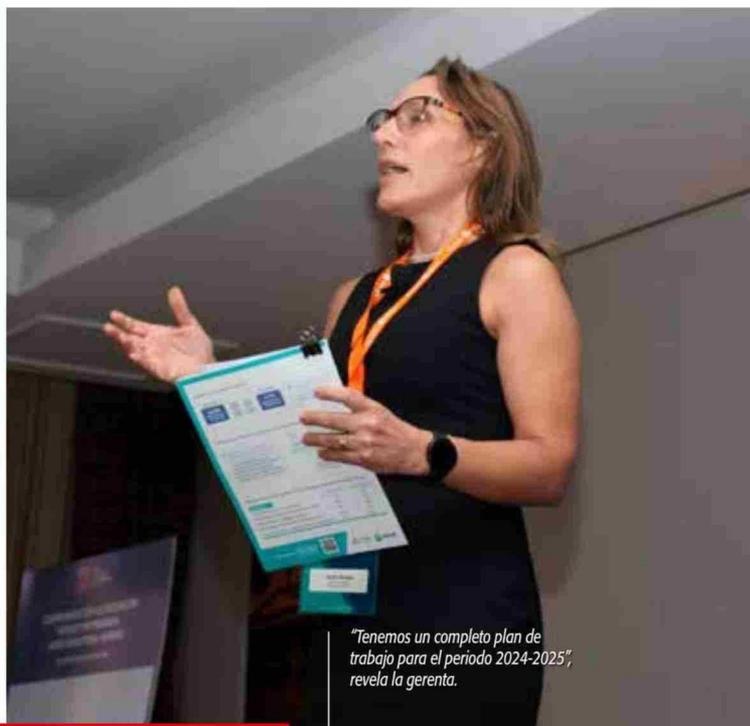
tudio de Fuerza Laboral en su décima versión (EFL 2025). Asimismo, nos encontramos trabajando en alianzas con organizaciones de la sociedad civil y el sector público, con objeto de amplificar el impacto de las iniciativas en desarrollo. Próximamente firmaremos un nuevo convenio de colaboración, un ejemplo

"Evidenciamos un 18% de participación de mujeres en minería, y una contratación paritaria histórica", comenta Morales.

hacia carreras STEM, sobre todo para las mujeres cuya participación en educación superior y media TP vinculada a la minería no alcanza el 15%.

¿Dónde percibe que siguen existiendo sesgos en la industria minera, pese a plasmarlos en los Estudios de la Fuerza Laboral de la Gran Minería?

Aún existen distintos sesgos, uno de ellos es el factor territorial que hay que considerar en cualquier plan de trabajo en la industria, reconociendo las diferencias y prioridades de cada región. Otro sesgo es en torno a la inclusión de la mujer, donde queremos identificar cómo mejorar la experiencia de la mujer en la industria y colaborar a su retención. Otro sesgo, tiene relación con la atracción y retención de jóvenes, pues nos enfrentamos a grupos de personas que plantean abiertamente otros intereses, los modelos de compensaciones tradicionales no son suficientes para lograr su retención y desarrollo. Asimismo, otro sesgo tiene relación con el trabajo local (es decir, la contratación de personas que residen en las zonas donde están las faenas), definitivamente este tema debe ser abordado bajo un enfoque sistémico. No basta con atribuirlo



"Tenemos un completo plan de trabajo para el periodo 2024-2025", revela la gerenta.

Aún existen distintos sesgos, uno de ellos es el factor territorial que hay que considerar en **cualquier plan de trabajo en la industria.** Otro sesgo, tiene relación con la atracción y retención de jóvenes”.

a las empresas que hacen esfuerzos permanentes en diversas regiones. Se requiere un sistema virtuoso bajo el cual, diversos actores y disciplinas, trabajando coordinadamente puedan impulsar mejoras en los territorios (infraestructura social, seguridad, vivienda, etc.) que acompañen a las oportunidades laborales y de desarrollo vinculadas a la minería.

De aquí a un año más, ¿cómo le gustaría que el sector minero percibiera la contribución de la Alianza CCM-Eleva,

en base al sello que persigue dar con su liderazgo?

Un sello que me gustaría potenciar es la sustentabilidad, con y a través de las personas lograremos una minería sostenible. Segundo, tenemos muchos indicadores de gestión y de resultados de los programas impulsados, un sello que deseo impulsar es conectar esos resultados con el negocio minero. Y tercero, voy a trabajar por visibilizar el impacto positivo que tienen para la industria minera, la suma de las acciones propias de nuestros socios y las acciones colectivas. **mch**