

## ■ Comunidades en el epicentro de sostenibilidad

# Capital humano: cinco ejemplos desde la minería para formar y generar oferta laboral en comunas

● *Nuevos talentos, becas sociales y aprendices entre iniciativas en marcha desde las compañías para impactar en los territorios.*



La formación del capital humano aparece como otro de los desafíos para las compañías mineras y su cadena de proveedores. El tema pasa por identificar aquellos cargos o empleos que presentarán déficit en los próximos años.

Así, como ejemplo, un total de 418 personas de Antofagasta fueron certificadas en oficios críticos para la industria minera a través de la novena versión del programa 'Nuevos Tesoros', iniciativa impulsada por Escondida | BHP en conjunto con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence).

Desde su creación, en 2016, el programa ha capacitado a cerca de 3 mil personas, siendo una de las iniciativas de mayor alcance y trayectoria de la región en el ámbito del fortalecimiento del empleo local bajo el modelo de franquicia tributaria.

Los cursos ejecutados entre mayo y agosto en el programa 'Nuevos Tesoros', a cargo de Dos Barbas y Talento Local en coordinación con la OTIC Proforma, fueron bodega y logística conducente a licencia clase D, instalador eléctrico (certificación SEC), mantención base planta, mantenedor de equipos móviles y operación de retroexcavadora.

También hubo cursos de soldador arco voltaico 1G y 2G, técnica de izaje de materiales y técnica de manejo de andamios, asistente administrativo, mantención mecánica de equipos móviles, mantenimiento eléctrico, técnica de bodega y logis-

tica, además de grúa horquilla. Cristóbal Marshall, vicepresidente de Asuntos Corporativos de Escondida | BHP, indicó que "Nuevos Tesoros es una de las iniciativas de largo plazo que impulsamos como compañía orientada a desarrollar capacidades en los habitantes de Antofagasta.

"Con mucho orgullo podemos decir que de todas las personas que han pasado por el programa, 450 han encontrado trabajo y son parte de la cadena de valor de la industria", comentó Marshall.

### OPORTUNIDADES

Otro ejemplo son las Becas Sociales Formativas 2024 de minera Zaldivar, de Antofagasta Minerals. En este programa, 99 mujeres recibieron su certificación en distintas disciplinas de estudio para acceder a nuevas oportunidades de desarrollo profesional.

"Los profesores nos ayudaron mucho y las compañeras fueron siempre muy atentas. Yo tengo una hija y esta es una forma de salir adelante y seguir cumpliendo mis sueños", destacó Francisca Pedraza, quien completó 80 horas de estudio, obteniendo además su licencia clase D.

Para fomentar el empleo regional, Zaldivar el año pasado entregó 144 becas similares en Antofagasta, que abordaron técnicas de supervisión en seguridad, operación de retroexcavadora y operación y mantenimiento de plantas fotovoltaicas. Este proceso se desarrolló en alianza

con la Oficina de Intermediación Laboral de la Municipalidad de Antofagasta (OMIL).

Asimismo, SQM desarrolla su programa Aprendices 2024 que impactará a 13 comunas de las regiones de Tarapacá y Antofagasta, ofreciendo 21 cursos y beneficiando a más de 700 personas, aproximadamente.

El subgerente de Atracción de Talentos y Diversidad de SQM Yodo Nutrición Vegetal, Pedro Pablo, manifestó en el lanzamiento del programa en Exponor 2024 que "esta instancia genera competencias concretas empleabilidad, para quienes participan puedan encontrar una opción laboral".

Además, desde hace más de una década, el Programa Aprendices de minera Doña Inés de Collahuasi -a través de su fundación- desplegó esfuerzos centrados en la búsqueda de nuevos talentos para que se desarrollen laboralmente en la industria minera.

### OPERACIÓN CAEX

Recientemente 21 jóvenes firmaron contrato a plazo fijo con la compañía, tras finalizar un proceso de formación integral de más de siete meses que iniciaron el año pasado. Una oportunidad de trabajo que se extenderá por los próximos doce meses, desempeñando funciones como operadores mina en entrenamiento.

Desde la compañía minera destacaron que esta nueva generación de aprendices es el primer grupo de profesionales que participó en una

# 418

**PERSONAS FUERON CERTIFICADAS EN 'NUEVOS TESOROS' DE ESCONDIDA.**

experiencia implementada por Fundación Collahuasi, que consistió en un curso de desarrollo de competencias socioemocionales ejecutado por la consultora MG Brain, como un paso previo a la incorporación a este programa de perfeccionamiento laboral.

Otro ejemplo está en la Región de Atacama: 18 mujeres de la provincia de Copiapó comenzaron en mayo su participación en el programa de Aprendices Operación CAEX de la Compañía Minera del Pacífico en Cerro Negro Norte y que es ejecutado por el Centro de Entrenamiento Minero de la dirección de Educación Continua de Santo Tomás.

Una de las mujeres certificadas, Karina Rojas, indicó que "yo dejé mi currículum para buscar trabajo en el municipio de Tierra Amarilla, pasaron unos días y me llamaron para decirme que había quedado seleccionada en este curso y fue muy bueno, ya que a mí me gusta la minería y siempre había querido aprender a manejar este tipo de camiones".