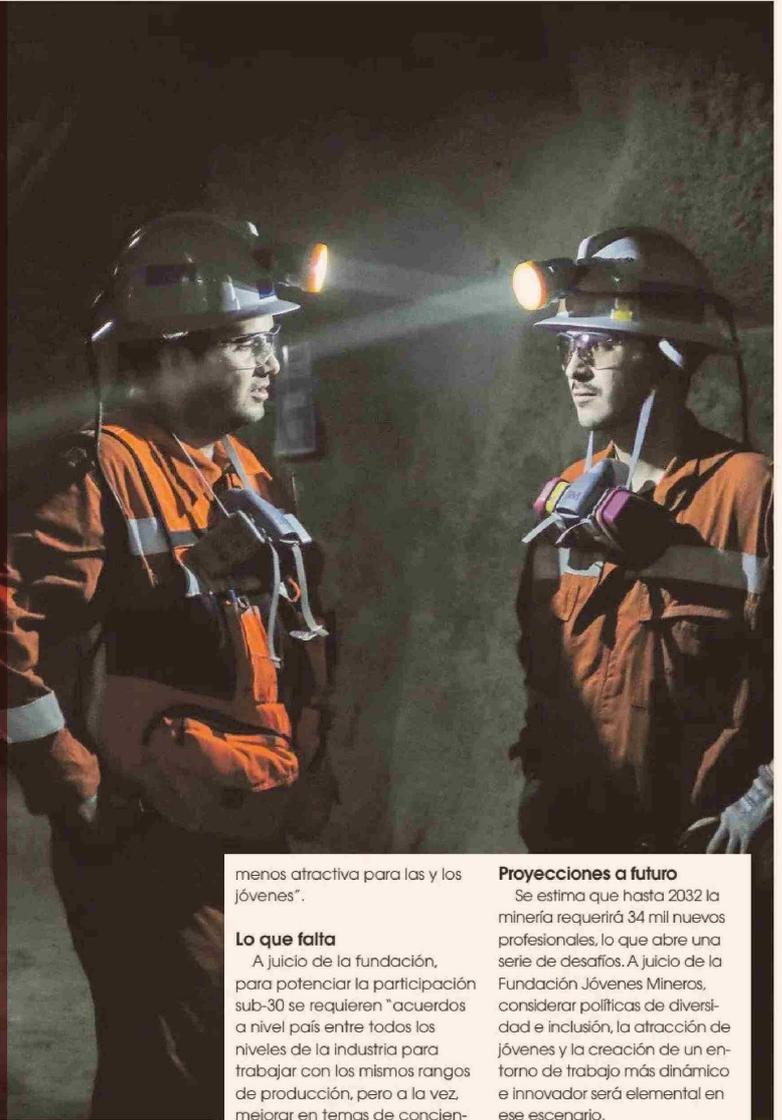


JÓVENES EN LA MINERÍA: EL PORQUÉ DE SU BAJA PARTICIPACIÓN Y CÓMO POTENCIARLA



La presencia de jóvenes profesionales ha ido en descenso en la industria minera local, lo que implica un desafío importante a futuro. Adoptar medidas que hagan más atractivo al rubro es clave, dicen los expertos: horarios más flexibles y mejores condiciones laborales serían algunos ejemplos que el sector ya está abordando.

POR MACARENA PACULL M.

Según datos del Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2023-2032, de la alianza CCM-Eleva, el 30% de las personas contratadas en el sector en 2022 correspondió a menores de 30 años, un aumento de cinco puntos porcentuales en la contratación de jóvenes respecto del 2020, pero que deja la cifra en el mismo punto de 2018.

De hecho, el mismo informe señala que solo un 9% de los trabajadores de las firmas mineras están en el rango de 18 a 29 años, cifra que llega al 21% en las empresas proveedoras. Pero el promedio de edad en las mineras es de 43,1 años, número que ha ido bajando desde 2016, pero que es casi un año mayor que el registrado en 2011.

Para Verónica Garrido, gerente general de Teamclass, OTEC del Grupo Teamwork, esto se debe a los cambios de estilo de vida de la generación centennial, quienes buscan "opciones menos rentables, pero con elementos que favorezcan su calidad de vida y preferencias". Comenta que contar con jornadas híbridas o trabajar en otras ciudades o países es parte de la tendencia, al igual que los horarios flexibles para poder seguir estudiando o viajar. "Por ello trabajan para juntar recursos y luego abandonan sus traba-

jos", asegura.

Según sostiene desde Codelco, los factores que inciden en la baja participación juvenil del sector se pueden ligar al requerimiento del negocio, donde la seguridad, producción, proyectos, costos y servicios están enfrentando desafíos significativos, lo que lleva a las empresas a contar con personas con experiencia para poder gestionarlos, aunque detallan que también

Desde la Fundación Jóvenes Mineros indican que la baja participación también puede atribuirse a la percepción de la minería como "una industria compleja, peligrosa y poco amigable con el medio ambiente". También a la falta de programas educativos y oportunidades de prácticas, que, para ellos, podría deberse a la falta de confianza de las empresas por la nula experiencia de los jóvenes. "Esto limita la formación

menos atractiva para las y los jóvenes".

Lo que falta

A juicio de la fundación, para potenciar la participación sub-30 se requieren "acuerdos a nivel país entre todos los niveles de la industria para trabajar con los mismos rangos de producción, pero a la vez, mejorar en temas de conciencia medioambiental", todo esto ligado a la licencia social para operar (LSO). Una minería verde, amigable y respetuosa con el medio ambiente podría aumentar el atractivo del rubro para las generaciones nuevas. También el avance hacia una industria 4.0.

Garrido se suma a esto y asegura que la baja participación se puede resolver "trabajando la cultura interna y haciéndola sólida". A su juicio,

Proyecciones a futuro

Se estima que hasta 2032 la minería requerirá 34 mil nuevos profesionales, lo que abre una serie de desafíos. A juicio de la Fundación Jóvenes Mineros, considerar políticas de diversidad e inclusión, la atracción de jóvenes y la creación de un entorno de trabajo más dinámico e innovador será elemental en ese escenario.

"Deberán ser las empresas las que se adapten a los trabajadores y no al revés", dice Verónica Garrido, de Teamclass. "La tecnología reemplazará muchos trabajos y creará otros, con roles bastantes diferentes a los que hoy conocemos. Por ello, la creación de mentorías y programas de acompañamiento al interior de las empresas, serán muy importantes para integrar a todos adecuadamente".

En Codelco, apuntan a

Se estima que hasta 2032 la minería requerirá 34 mil nuevos trabajadores, lo que abre una serie de desafíos. Políticas de diversidad e inclusión, atracción de jóvenes y la creación de un entorno laboral más dinámico e innovador serán claves en ese escenario.

existen cargos de entrada donde se valora a las personas jóvenes con potencial.

Además, añaden, el trabajo dentro del rubro se desarrolla principalmente en faena con sistema de turnos, y "no todas las personas jóvenes hoy tienen el interés y motivación para tomar esos desafíos".

y el inicio de carreras profesionales en el sector", acotan.

Otro punto importante radica en las condiciones laborales, que según comentan en la fundación, suelen ser de turnos largos y ubicaciones remotas, lo que dificulta el equilibrio entre la vida personal y profesional, generando que "la industria sea

respetar las distintas maneras de pensar, evitar estereotipos, valorar la diversidad y ser flexibles es crucial para lograrlo, ya que más allá de pensar en la generación como tal, es vital comprender que los colaboradores "tienen distintas razones para estar trabajando en la empresa".

mantenerse atractivos para las futuras generaciones debido a los grandes retos que enfrenta la industria. "Eso nos moviliza a desafiar nuestros paradigmas e ir buscando nuevas formas de hacer las cosas, sobre todo con foco en diversidad, responsabilidad social y ambiental", agregan.