

Fuerza Laboral

El desafío de la minería chilena para atraer nuevos técnicos especializados

A 2032, el sector minero debe reemplazar por jubilación a 27.000 trabajadores y agregar casi 7 mil nuevos puestos para el desarrollo de proyectos, pero con una particularidad: el acelerado proceso de tecnologización de la industria requiere formación técnica especializada. La atracción de jóvenes es una prioridad, pero este propósito podría complejizarse por la competencia por perfiles similares con otros sectores, como el energético y el logístico.

Por Francisco Dagnino



A traer talento joven especializado para incorporar a su fuerza laboral es uno de los objetivos estratégicos más desafiantes de la minería chilena en el presente y también para los próximos años. Esto, más aún teniendo en cuenta la proyección al alza de la demanda global de cobre y otros minerales como el litio, para responder a la necesidad de descarbonización del planeta mediante el uso intensivo de la electricidad para el transporte y el almacenamiento a gran escala.

Las proyecciones del estudio bianual Fuerza Laboral de la Gran Minería 2023-2032, elaborado por el Consejo de Competencias Mineras y Eleva, de Fundación Chile - y que contó por primera vez con el patrocinio del Ministerio de Minería -, recoge datos de 2022 que indican que el sector va a requerir 34.009 nuevas incorporaciones a las empresas mineras y proveedoras. Esta demanda se explica en un 80% (27.234 personas) por la estimación de retiros por jubilación y en un 20% (6.775 personas) por el desarrollo de proyectos, que actualmente están en ejecución o en evaluación.

Este estudio está actualmente en proceso de actualización, y estará concluido hacia el cuarto trimestre de este año. Y en él se esperan sorpresas, teniendo en cuenta el incremento en la cartera de proyectos, que suma más de US\$ 83 mil millones.

“En los próximos años va a aumentar la complejidad de este desafío, porque ahora no solamente hay un recambio generacional, sino que también hay crecimiento. Es una muy buena noticia que el país tenga crecimiento y significa que estamos desafiados a innovar

en cómo atraemos talento hacia la minería”, afirma la ingeniera Civil Industrial **Natalia Morales, gerenta del Consejo de Competencias Mineras, Alianza CCM-Eleva.**

Mary Carmen Llano, vicepresidenta de Gestión de Personas de Codelco, apunta a las nuevas habilidades que necesitarán las contrataciones del sector: “La minería del futuro requerirá personas con mayores habilidades de liderazgo, trabajo en equipo, innovación y gestión tecnológica”, dice. Y añade un nuevo ingrediente a esta ecuación, pues esos perfiles laborales también serán requeridos por otros sectores, como el energético, forestal, logístico y salud. “La escasez de talentos se agudizará con la competencia desde otras industrias y las mayores aspiraciones de las nuevas generaciones, lo que requerirá de respuestas creativas para su atracción, desarrollo y calidad de vida”, complementa la alta ejecutiva de la minera estatal.

Más técnicos que profesionales

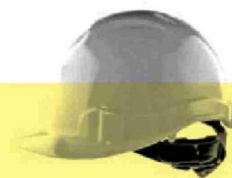
Los nuevos perfiles que demandará la minería, de acuerdo al informe Fuerza Laboral de la Gran Minería 2023-2032 corresponden, en su gran mayoría, al ámbito de la formación técnica: 10.340 mantenedores mecánicos, 5.791 operadores de equipos móviles, 4.905 operadores de equipos fijos, 2.546 supervisores de mantenimiento, 2.545 profesionales de mantenimiento, 2.117 supervisores de extracción y 1.853 mantenedores eléctricos, entre otros. De hecho, se estima que habrá una sobreoferta de 4.110 profesionales de extracción de mina y procesamiento, y de 3.750 profesionales del área de la geología y la exploración.

“Los nuevos perfiles de técnicos que va a requerir la minería 4.0 en los próximos años van a agregar complejidad a este desafío, porque habrá una necesidad de especialización distinta, como la mecatrónica, el análisis de datos y la gestión de los mismos, la operación remota de las minas y la inteligencia artificial, por mencionar las nuevas habilidades necesarias para sostenibilidad de la industria”, señala Natalia Morales.

Una de las maneras más eficientes para formar estos nuevos perfiles son los programas *trainee* (formación de aprendices sin experiencia minera), que ejecutan las propias mineras, como BHP, Codelco, Anglo American, Kinross, El Abra, Candelaria, Antucoya, entre otras; y por empresas proveedoras, como Finning Cat.

La industria minera también está trabajando codo a codo con ChileValora, institución pública responsable del Sistema de Certificación de Competencias Laborales, que reconoce de manera formal la experiencia de personas sin título profesional.

“Todos los perfiles que tienen que ver con el sector minero que están en el catálogo de ChileValora, que son 300, han sido levantados entre las empresas, los trabajadores y el Estado. Lo que hacemos es reconocer la historia de vida laboral de las personas para que puedan integrarse a la minería. Como entidad pública certificadora de competencias, estamos alineados con este importante sector productivo nacional y ya estamos trabajando con empresas mineras, como por ejemplo Rajo Inca de Codelco y Minera Escondida de BHP”, afirma **Ximena Rivillo, directora ejecutiva de ChileValora.**



34.009

nuevas incorporaciones

requerirá el sector minero a 2032

Las mineras desarrollan **programas de formación trainee** para aprendices sin experiencia en sus propias instalaciones

