

POR PATRICIA MARCHETTI

La falta de talento joven asoma como uno de los grandes riesgos para la industria minera chilena, advierten distintas voces del sector, en un rubro que se alista para la creciente demanda de minerales estratégicos e inversiones por sobre los US\$ 80 mil millones en la próxima década, la mayor cifra desde el súper ciclo del cobre.

Un informe de McKinsey & Company muestra que se trata de un fenómeno que no solo se está dando en Chile: en EEUU y Australia los graduados en ingeniería en minas bajaron 39% y 63%, respectivamente, en los últimos 10 años. En Canadá el 70% de los jóvenes dice que no trabajaría en minería.

En Chile, el "Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería 2023-2032", elaborado por la Alianza CCM-Eleva, proyecta una demanda de más de 34 mil nuevos talentos en la próxima década, lo que supone un aumento de más de un tercio respecto a estimaciones anteriores.

Las mayores brechas se ven en cargos clave para la operación de las faenas, como mantenedores eléctricos y mecánicos, y operadores de equipos fijos y móviles. Según indicaron trabajadores de grandes mineras, el sueldo inicial para dichos puestos es de \$ 1 millón, sin considerar bonos. Al sumar beneficios, el sueldo líquido mensual se ubica en torno a \$ 1,5 millones.

"La atracción de talento joven es una preocupación de la minería", expresa el presidente de la Sociedad Nacional de Minería (Sonami), Jorge Riesco. Ante las nuevas inversiones, enfatiza que se requerirán nuevas personas y competencias, además del recambio de los que se jubilen, lo que "obliga a las



Advierten por falta de jóvenes en la minería: "Es una preocupación"

■ Las nuevas generaciones, sus intereses y la percepción que tienen de la minería plantean un desafío para la atracción de talento en la principal industria de la economía del país.

empresas a preocuparse por la atracción de talentos para distintos niveles y cargos".

El director del Programa Eleva (Alianza CCM-Eleva), Vladimir Glasinovic, comenta que "la percepción de que 'los jóvenes no están queriendo entrar a la minería' es un fenómeno global con características particulares en Chile". Detalla que si bien el rubro es valorado en regiones clave, la creciente sensibilidad ambiental de las nuevas generaciones influye de forma negativa en su percepción.

"Si hace 10 años uno de

cada tres trabajadores contratados era menor de 30 años, hoy solo uno de cada cuatro. Además, en la última década ha disminuido la matrícula y la titulación en especialidades exclusivamente mineras en la formación técnica y profesional", agrega.

Entre otros factores, menciona: turnos prolongados, ubicación en zonas remotas, desconexión de centros urbanos y la pérdida de atractivo ante el auge de sectores como el de las energías renovables.

Al respecto, Riesco dice que "hay que poner mucha atención a lo que buscan los

jóvenes entre 19 y 28 años. La sola remuneración no es suficiente para atraer y retener talento, y muchos anteponen la flexibilidad de otros empleos". Más complejo de abordar aún, agrega, "exigen un propósito inspirador y compatible con sus convicciones personales", que ha dejado al descubierto "las ideas muy sesgadas que tienen las nuevas generaciones" sobre el sector.

Gary Warden, country ma-

nager en Australia de Vantaz -la mayor consultora minera en Chile-, coincide con que "muchos estudiantes perciben la minería como algo obsoleto, lo que presenta el reto de mostrar que estamos invirtiendo fuertemente en nuevas tecnologías". Para él, la atracción de talento joven "es uno de los mayores desafíos de la industria minera global".

Desde Compromiso Minero, red que agrupa a 115 organizaciones del rubro, se han realizado distintas iniciativas para derribar mitos y atraer a jóvenes, "visibilizando que se requieren más que técnicos y especialistas en áreas diversas como salud, ciencias sociales, ciencias y humanidades", dice Paula Arenas, directora ejecutiva.

Hace solo unos meses lanzaron el portal "Con Tu Talento", con más de 1.300 programas de formación relacionados con minería, además de ofertas laborales, becas y prácticas.

Glasinovic plantea que "es clave coordinar esfuerzos desde la industria, la educación y el gobierno" para atraer jóvenes al sector.

Para el profesor de la Facultad de Ingeniería y Ciencias UAI, Víctor Pérez, más allá de medidas específicas de la industria y del sector educativo, "la clave está en redefinir la imagen de la minería, exponiendo sus desafíos vinculados a tecnologías de vanguardia y el medio ambiente. La transición generacional debe ser prioritaria para la competitividad y estabilidad del sector".

