



El camino a un cobre verde



Carlos Molina
Académico UCN

En los últimos años ha crecido exponencialmente la preocupación de las compañías mineras para que sus operaciones estén en armonía con el medioambiente, desarrollando diversas acciones que van en sintonía con ser más verdes. Esto las ha llevado a incrementar sus recursos para tener una relación cada vez tome más en cuenta a las comunidades cercanas o se centren en comprar equipos/insumos que vengán con un sello de sustentabilidad. En esta línea, por mencionar algunos ejemplos, en noviembre de este año el FCAB acaba de inaugurar la primera locomotora de tren que opera con hidrógeno verde en Sudamérica y, además,

varias compañías han introducido buses eléctricos para trasladar a su personal, reduciendo con ello sus emisiones de carbono. Finalmente, en el sector se viene hablando hace algunos años sobre producir “cobre verde”, es decir, que sea sustraído de forma amigable con el medioambiente.

Todo lo anteriormente señalado, nos da claras luces del foco que está teniendo la industria minera en este tema. Sin embargo, conviene preguntarse cuál es el rol del área de recursos humanos en este foco verde y la verdad que tiene un rol estratégico. Hace poco realizamos un estudio en la industria minera donde medimos, entre otras cosas, la percepción que tenían los

“Un requisito clave para comenzar es que la alta gerencia se comprometa con todo por la gestión verde y, por lo mismo, promueva un cambio cultural que fomente dicho valor y, a la vez, acciones que vayan sintonía”.

trabajadores de empresas mandantes y contratistas sobre si el área de personas posee un enfoque verde en la industria minera y cuál era su impacto sobre las ventajas competitivas verdes, siendo los resultados alentadores. Es decir, los trabajadores perciben que el área de personas verde impacta positivamente sobre la generación de venta-

jas competitivas sustentables, lo que ayuda a que las compañías sean validadas por sus stakeholders.

El reto de convertirse en un área de personas verde es no menor, dado que no basta con proclamarlo, sino que se debe trabajar día a día en pos de esa proclama. Un requisito clave para comenzar es que la alta gerencia se comprometa

con todo por la gestión verde y, por lo mismo, promueva un cambio cultural que fomente dicho valor y, a la vez, acciones que vayan sintonía. Por ejemplo, deben establecerse dentro del proceso de reclutamiento y selección indicadores verdes que deben tener las/los candidatas, los cuales deben estar alineados con nuevos descriptores de cargo que incorporen dichos indicadores, como son: capacitaciones en sustentabilidad, porcentaje de reducción de la huella de carbono en trabajos previos, acuerdos alcanzados con las comunidades cercanas y sus efectos, etc.; planes de desarrollo donde se realicen capacitaciones enfocadas en fortalecer acciones sustentables y eco-amigables; remune-

raciones que consideren KPI sobre aspectos verdes, como niveles de reducción de ruido en la mina o reducción de polvo suspendido, especialmente en operaciones que están cerca de comunidades; evaluaciones de desempeño con indicadores verdes como el uso de vehículos sin necesidades reales y el grado de involucramiento de los trabajadores en proyectos sostenibles.

Finalmente, es clave que las compañías “apuren el tranco” en ser más verdes. En estos temas el mañana es hoy y millones de personas lo demandan, pero la mirada estratégica debe complementarse con la oportunidad de ser actores de cambio que lideran una industria chilena de clase mundial. ☞