



Las tres “i” para una minería olímpica

Por Natalia Morales, gerente del Consejo de Competencias Mineras (Alianza CCM-Eleva).

Chile es un país minero, producimos minerales críticos para el desarrollo tecnológico, la transición energética mundial y el combate del cambio climático. Y en honor a nuestra primera medalla de oro en los Juegos Olímpicos París 2024, propongo una analogía: si la producción de metales fuera una olimpiada, Chile tiene el primer lugar en la producción mundial de Cobre (con un 24% del total) y el segundo lugar en Litio y Molibdeno, con un 24% y 17%, respectivamente. Siguiendo con la analogía, liderar el podio de la producción de minerales críticos implica incrementar nuestra producción y materializar la cartera de proyectos mineros; lograrlo depende de otra riqueza nacional: mujeres y hombres que están detrás de cada tonelada producida. Desde la perspectiva del capital humano estamos desafiados, debemos reimaginar los procesos vinculados

a la gestión del talento: atracción, formación y actualización de conocimientos, fidelización del talento, nuevas formas de trabajo y más. Según el Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2023-2032 se proyecta una demanda de 34.000 personas hacia el año 2032, donde un 80% es por motivos de jubilación. Sin embargo, no se trata sólo de completar vacantes, la minería nacional está enfocada y comprometida en desarrollar el talento con foco en el trabajo local y en la diversidad e inclusión. Ahora bien, lograr este objetivo requiere Integración, Innovación e Inclusión. Integración, porque es un desafío multifactorial, no sólo puede ser resuelto por la industria minera. Desde la Alianza CCM-Eleva llevamos años impulsando ecosistemas formativos-laborales en las regiones mineras, espacios de colaboración con

el mundo público y privado, la sociedad civil y el mundo formativo. Los programas IMPULSA 4.0 en la región de Antofagasta y el Programa de Mejoramiento de la Educación Técnica en la región de Atacama, son claros ejemplos; ambos enfocados en atraer el talento joven a la minería (mujeres y hombres) y en acompañar a la educación media técnico profesional minera en la adecuación de sus procesos formativos. Sin embargo, no se trata solo de formación, aún tenemos pendiente lograr espacios seguros para que las futuras generaciones obtengan la experiencia que exige, por seguridad, la industria minera. El desafío de capital humano también requiere innovación en todos los procesos, tanto en los de formación, como en las formas y puestos de trabajo. Además debemos innovar en las formas de conectar con las futuras generaciones, para mostrarles

una nueva imagen de la minería donde la tecnología habilita espacios de trabajo más seguros, permitiendo nuevas formas de trabajo, motivando el aprendizaje continuo. El tercer gran desafío es la inclusión. Los actuales juegos olímpicos son los primeros con paridad y más de la mitad de las competiciones tendrán deportistas mujeres. Si ellas pueden participar en todas las categorías, ganar medallas de oro como Francisca Crovetto, podemos imaginar que también tendremos mujeres en todos los cargos de la minería. Hemos avanzado a pasos agigantados, aumentamos sobre un 10% de participación desde el 2018, hoy sostener este crecimiento significa movilizar a las niñas a estudiar carreras mineras. Tenemos que generar un flujo de talento femenino entrenado para una industria que compite (y gana) a nivel mundial.

