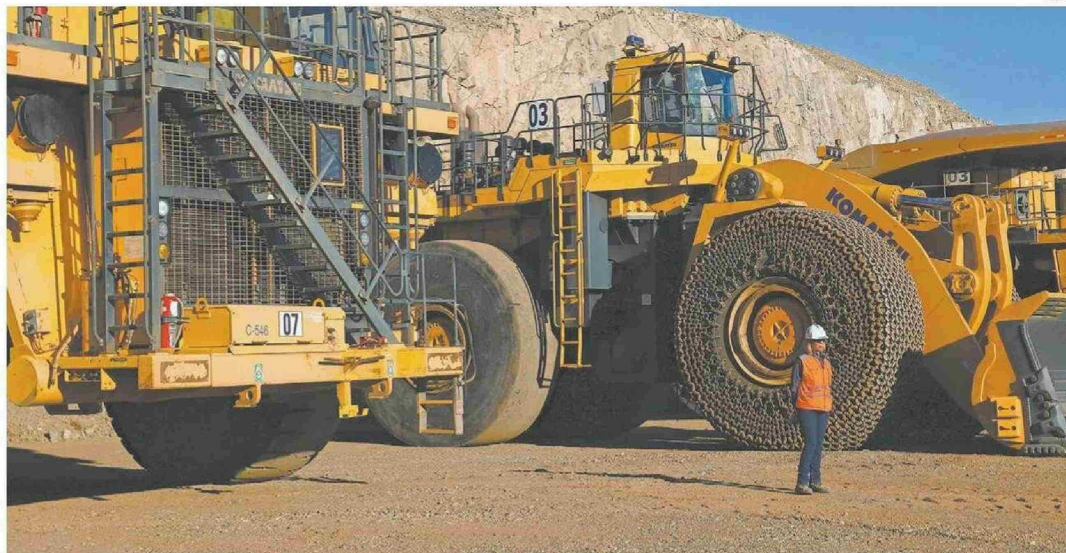


# El desafío de atraer a nuevos talentos para suplir déficit de trabajadores en la minería

*Los proyectos en marcha y el paso a retiro de toda una generación de mineros presionan la demanda laboral en la industria al 2032.*



Para muchos expertos el capital humano calificado es el principal desafío para el sector minero. Esta frase parece cliché, pero envuelve una preocupante realidad: el 80% del déficit en la fuerza laboral en la industria se explica por la salida de personal por edad de retiro y el resto, por la demanda proveniente de las futuras operaciones.

Hacia 2032 necesitará 34 mil nuevos trabajadores, un tercio más de lo que se proyectaba hace tres años. Y es que los nuevos proyectos y, en mayor medida, la salida del mercado laboral de toda una generación de mineros que por estar en edad de jubilación, aumentará la presión para contratar.

Así, en los próximos diez años, la minería en Tarapacá demandará más de 5.877 trabajadores. Antofagasta necesitará 14.749 nuevos talentos, cerca del 43% del total, y Atacama demandará cerca de 4.400 trabajadores.

Estos son algunos de los hallazgos del estudio de "Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2023-2032", realizado por la Alianza Consejo de Competencias Mineras-Eleva, que además de entregar una estimación de la demanda de capital

humano, busca detectar la oferta formativa y las brechas existentes para la próxima década. En esta investigación participaron 16 empresas mineras y 11 empresas proveedoras, con una muestra de 78.149 trabajadores de la gran minería.

Por ello, cómo atraer a los millenials y a los centennials a la minería es el gran desafío del sector, debido a la presión por contratar por los nuevos proyectos y, en mayor medida, la salida del mercado laboral de toda una generación de mineros que por estar en edad de jubilación.

Este incremento en el déficit de trabajadores se explica, en primera instancia, por un alza de la demanda para la realización de nuevos proyectos y expansiones, señaló el reporte. Los principales proyectos que movilizarán esta demanda son la entrada en operaciones de Quebrada Blanca 2 (Teck), Salares Norte (Gold Fields), el Distrito Minero Centinela (Amsa) y de Los Bronces Integrado (Anglo American).

Valentina Quiroga, gerenta de desarrollo humano de Fundación Chile, hizo ver que "tenemos, información bastante completa respecto de los perfiles que el sector demanda". El estudio reveló que a 2032

hay un déficit de 8.876 mantenedores mecánicos, 5.052 operadores de equipos móviles y 4.308 de operadores de equipos fijos. Faltarán también 1.692 supervisores de mantenimiento y 1.030 operarios eléctricos.

¿Por qué no hay "herederos" para los trabajadores que salen de la industria? "Las dificultades que ha observado la minería para acceder a estos tipos de operarios radica en tres aspectos claves: falta de experiencia laboral, escasas competencias digitales y limitadas habilidades conductuales", indicó Álvaro Merino, director ejecutivo de Núcleo Minero.

"Las dinámicas a través de las cuales las nuevas generaciones deciden su futuro han evolucionado. Hoy en día, el acceso a información, la diversidad de posibilidades - entre otros cambios- genera que las y los jóvenes tengan un abanico mucho más amplio de opciones", señaló Valentina Quiroga.

Carolina Hernández, gerente general de Academia Holtec, explicó que existe "una percepción generalizada de una carrera en minería como sacrificada". Las personas que están en la industria mencionan factores adversos "como un entorno laboral poco atractivo".