

EL BALANCE DE LA ALIANZA CCM- ELEVA A 12 AÑOS DE SU CREACIÓN

Actualmente, la iniciativa trabaja con más del 90% de las empresas de la minería, con el propósito de que mujeres y hombres aporten con su talento y contribuyan a solucionar los desafíos de la industria. Aquí, la gerenta de CCM, Natalia Morales, repasa los hitos, lecciones aprendidas y los retos que persisten. POR MACARENA PACULL M.

A finales del año pasado, una alianza clave para la industria minera, conformada por el Consejo de Competencias Mineras (CCM) y el Programa Eleva cumplió 12 años. Uno de los hitos iniciales que marcó el nacimiento de CCM-Eleva fue el primer Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería, lanzado en 2011, renovado durante los últimos años y que, con el tiempo, se ha posicionado como un termómetro esencial para medir los avances en temas de capital humano en la industria.

La gerenta de CCM, Natalia Morales, destaca el rol de este informe y en general de la labor de la iniciativa, porque evidencia el compromiso y la colaboración de

las empresas mineras y proveedores de la gran minería y permite prospectar la demanda de talento en los próximos diez años, además de caracterizar la fuerza laboral presente en la industria.

Para fortalecer la industria y verla evolucionar, Morales asegura que el trabajo articulado entre las instituciones de formación y las compañías mineras ha sido fundamental, especialmente en un contexto donde la tecnología, la sostenibilidad y la adaptación al cambio son relevantes. "Las compañías mineras deben contar con profesionales altamente capacitados en áreas como nuevas tecnologías, gestión sostenible y seguridad, pero estas habilidades deben alinearse a las realidades lo-



cales y específicas de cada región minera", observa, mientras enfatiza que el Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería ha permitido tener un panorama claro y actualizado que facilita la toma de decisiones estratégicas, tanto para las empresas como para los programas formativos, impulsando un desarrollo alineado con las necesidades del sector y el contexto local.

Por otro lado, resalta que esta

articulación ha permitido que los futuros profesionales no solo tengan conocimientos técnicos, sino también un enfoque ético y ambiental, y asegura que, además, ha hecho que el sector público se convierta en un aliado estratégico para potenciar el talento joven en el territorio.

Después de todos estos años, destaca la posibilidad de observar la evolución en la gestión de personas, marcada por transformaciones en los contextos económicos, sociales, tecnológicos y ambientales, además de la visibilización del empleo local como una herramienta clave para el desarrollo de los territorios. El fomento de la participación de mujeres en la industria también ha sido crucial, al igual que la forma en que han podido relevar el trabajo colaborativo para identificar los perfiles requeridos para la industria 4.0.

Aún existen diversos desafíos para la industria, pero la atracción de talentos es el primero. Según Morales, hacia el 2032 se requerirán 34 mil trabajadores, teniendo en consideración que las matrículas en carreras STEM vinculadas a la minería han tenido un estancamiento en los últimos años. "Esto se agrava si analizamos la matrícula femenina", advierte sobre un grupo que, aunque ha avanzado en participación, aún tiene muchos desafíos.