



Recambio generacional en la minería: La urgente búsqueda de nuevos talentos

■ Desde el 2024 habría ya 13.744 trabajadores con potencial de retiro en la industria.

En distintas entrevistas, el presidente del Consejo Minero, Joaquín Villariño, ha sido más que claro: "hay que atraer más jóvenes a la minería". En pocos años, un cuarto de las personas que trabajan en minería en Chile tendrá más de 55 años y en promedio tiene 42,1 años.

Además, la participación de los trabajadores menores a 28 años en las contrataciones viene experimentando una caída sostenida en los últimos ocho trimestres, en desmedro del incremento de los segmentos etarios de mayor experiencia.

Así lo revela un estudio realizado a los datos de las empresas mineras, confeccionado por Teamwork, empresa chilena de empleabilidad y gestión de personas, precisa una nota de La Tercera.

En todo caso, 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 gradu-

dos 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.

"La atracción de talento joven es una preocupación de la minería", expresó a DF el presidente de la Sociedad Nacional de Minería (Sonami), Jorge Riesco. Ante las nuevas inversiones, enfatizó que se requerirán nuevas personas y competencias, además del recambio de los que se jubilen, lo que "obliga a las empresas a preocuparse por la atracción de talentos para distintos niveles y cargos".

'HEREDEROS'

El director del Programa Eleva (Alianza CCM-Eleva), Vladimir Glasinovic, comentó 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 cla-

ve, 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", agregó.

¿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.

"Es clave difundir los relevantes beneficios que ofrece la minería a los jóvenes, especialmente en lo relativo a remuneraciones, que son las más altas entre todas las



actividades económicas, junto con el desarrollo de carrera, a lo que se agregan los múltiples beneficios y avances tecnológicos de la industria", aseveró Merino. Un estudio del Consejo de Competencias Mineras estimó que para el 2024 habría 13.744 trabajadores en potencial de retiro de la industria.

Asimismo, en las empresas proveedoras los trabajadores son,

en promedio, más jóvenes que en las mineras, lo que sería otro factor que influye en el mayor cambio laboral. El estudio reveló que los empleados de las empresas del rubro tienen en promedio 42,1 años, lo que supera en 3,5 años a la edad en las firmas proveedoras.

Los análisis indican que la tendencia a la baja en la contratación de personas de entre 19 y 28

años en la minería no sólo respondería a una decisión de las organizaciones.

Entre los factores que determinan la baja postulación de jóvenes a este tipo de empleos están los exigentes y constantes viajes, los horarios y la vida en las operaciones. Aspecto que son mucho más valorados por los trabajadores sub 30, precisan los expertos.