



E ENTREVISTA. JORGE CHÍA MEDRANO, gerente de Chía Medrano

“Hay una buena oferta académica, pero no cubre todo lo que requiere la minería”

¿Existe realmente una brecha de talento especializado en la minería?

-Sí, es una realidad. Hay una buena oferta académica, pero no cubre todas las especialidades que requiere la minería. Eso hace que, en algunos casos, tengamos que traer trabajadores de otras zonas para cumplir con los requerimientos de los proyectos. Además, la industria tiene altos estándares de seguridad, lo que muchas veces limita la incorporación de estudiantes en práctica, dificultando que puedan adquirir experiencia en terreno.

-¿Cómo impacta esta brecha en el desarrollo de empresas locales?

-Impacta bastante, porque el crecimiento de una empresa depende directamente de su capital humano. Si no cuentas con personal calificado, se hace más difícil cumplir con los estándares que exige la minería. Por eso, hemos tenido que generar nuestras propias estrategias para formar trabajadores, especialmente considerando que somos una empresa local y queremos priorizar el talento del territorio.

El ejecutivo advierte sobre la brecha de capital humano en la industria y apuesta por la formación en terreno.

¿Qué estrategias han implementado para enfrentar este desafío?

-Nosotros desarrollamos un modelo basado en mentorías. Cada joven que se integra trabaja bajo la guía de un maestro con experiencia, quien lo acompaña en el proceso y se asegura de que las tareas se ejecuten correctamente. Esto no solo permite formar nuevos trabajadores, sino que también fortalece la seguridad. De hecho, llevamos 11 años sin accidentes laborales, lo que es un indicador muy relevante en la industria minera.

-¿Cómo se vinculan con el mundo educativo?

-Tenemos convenios con distintos establecimientos educacionales, como liceos técnicos y centros de formación superior. También participamos en ferias laborales y trabajamos con bolsas de empleo municipales. La idea es generar una conexión directa entre la formación y el trabajo real. Nosotros creemos en la circularidad del conocimiento: los estudiantes aprenden de la experiencia en terreno y nosotros

también incorporamos nuevas miradas.

-¿Qué rol cumple el aprendizaje práctico en este proceso?

Es fundamental. Muchas veces la formación es muy teórica y eso genera una brecha cuando los jóvenes llegan a trabajar. Por eso, el aprendizaje en terreno es clave. Sin embargo, como mencionaba antes, las exigencias de seguridad limitan el acceso a estos espacios, lo que hace aún más necesario generar modelos de formación interna dentro de las empresas.

-¿Cómo ha sido el camino de la empresa en la minería?

-Llevamos 13 años de trayectoria. Partimos como contratistas de un contratista minero, lo que nos permitió ingresar a Minera Centinela con transporte de personal. Ese fue el inicio. Con el tiempo fuimos creciendo, ampliando nuestros servicios en ingeniería, construcción y arriendo, hasta convertirnos en contratistas directos. Hoy llevamos siete años trabajando directamente con distintas com-



“Llevamos 11 años sin accidentes laborales, lo que es un indicador muy relevante”.

pañías mineras.

-¿Qué factores han sido clave para consolidarse en la industria?

-La seguridad, el cumplimiento y el relacionamiento comunitario. Este último es parte de nuestro ADN y ha sido fundamental para mantenernos en el tiempo. También ha sido clave entender cómo funciona la minería, sus estándares y sus dinámicas. Cada compañía tiene sus propios requisitos y hay que adaptarse a ellos.