

PUBLIRREPORTAJE

La materia prima estratégica de Chile: el talento



La minería es uno de los pilares fundamentales de la economía chilena y un sector donde la formación continua de los trabajadores resulta indispensable. Por ello, el rubro está en constante evolución frente a los estándares de seguridad, tecnología y sostenibilidad, y en ese escenario, la capacitación laboral se ha posicionado como un activo estratégico de la industria.

En este contexto, el OTIC CChC expone data de su trabajo en el sector formativo minero y presenta líneas estratégicas para orientar la capacitación laboral de cara a los desafíos que enfrenta la industria.

“La minería hoy mueve la economía y se proyecta como motor del desarrollo de Chile para la próxima década, y para habilitar este crecimiento se necesita capital humano calificado. Según cifras de las empresas del sector que trabajan con nosotros, que representan el grueso de las principales compañías mineras del país, la inversión en formación de competencias ha aumentado un 30% en los últimos 5 años. Esto confirma que las empresas del sector son cada vez más conscientes de la importancia del talento como habilitador clave de la estrategia de las compañías”, explica José Esteban Garay, gerente general de OTIC CChC.



Los nuevos focos a capacitar

En términos generales, los datos levantados por el OTIC CChC revelan un alcance formativo de envergadura nacional, con una amplia cobertura tanto en número de personas capacitadas como en horas de formación ejecutadas.

En cuanto a las modalidades más demandadas, el e-learning se consolida como la principal vía de capacitación, concentrando el 68,5% de los cursos cumplidos. Esta tendencia puede responder a la

necesidad de llegar a trabajadores ubicados en zonas geográficamente dispersas, o de ofrecer facilidades de capacitación.

Un ejemplo de ello son Capstone Copper, un referente en la industria minera, quienes trabajan hace años con el OTIC CChC: “Con programas como Aprendizajes para el Desarrollo, buscamos que la capacitación responda a necesidades reales de los territorios y no solo a una lógica formativa. El trabajo que realizamos apunta a identificar oficios

con alta pertinencia y conectarlos con oportunidades concretas de empleabilidad y desarrollo local. Además, el seguimiento, la intermediación laboral y los resultados que hemos visto en participación y empleabilidad nos demuestran que, cuando se utilizan bien estos recursos, la franquicia tributaria puede transformarse en una herramienta con impacto social y productivo real”, comenta Juan Luis Oyaneder, asesor de Desarrollo Social y Relacionamento Comunitario de Mantoverde, Capstone Copper.

“Los desafíos futuros exigen anticiparnos, y en eso la capacidad de tomar decisiones basadas en datos es fundamental. Hoy apoyamos a nuestros clientes en el diseño de sus estrategias de desarrollo de capital humano con plataformas que aportan datos reales que permiten identificar las brechas de competencias a lo largo de su cadena de valor. Lo que hoy estamos logrando en el ecosistema minero es un modelo perfectamente aplicable a todas las industrias del país, donde la capacitación va más allá de los colaboradores de la compañía y trasciende a su cadena de valor, proveedores, pymes y comunidades, a través de proyectos de impacto social. Si potenciamos el talento de manera transversal, no solo transformamos empresas, sino que construimos un Chile más equitativo y mejor preparado para competir”, concluye Garay.