

FORMACIÓN DUAL, UN PUENTE CLAVE PARA ACORTAR BRECHAS ENTRE ESTUDIANTES Y EMPRESAS

En el norte de Chile, la minería no solo extrae recursos: también forma talento. A través del modelo de formación dual, empresas y centros educativos trabajan juntos para acortar la distancia entre estudiar y emplearse, sobre todo para jóvenes técnicos.

El Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2023-2032, elaborado por la Alianza CCM-Elewa, recoge datos de 2022 que proyectan 34 mil nuevos puestos de trabajo para el sector en 2032.

Se estima que el déficit más crítico de capital humano está en las áreas de mantención y operación, que representarán el 51% y el 31% de la demanda de la industria para la próxima década, respectivamente. Además, el análisis alerta las dificultades que el sector tiene para atraer talento joven, pues solo un 30% de las contrataciones de la

A medida que aumenta la necesidad de talento técnico especializado en la industria minera, la formación dual se consolida como una respuesta para conectar la sala de clases con las necesidades operativas del sector. POR ANAÍS PERSSON

industria en 2022 correspondió a menores de 30 años.

En este escenario, la formación dual puede marcar la diferencia. Este sistema, inspirado en el modelo alemán, articula el aprendizaje teórico en aulas con entrenamiento práctico en empresas en todo el ciclo formativo: en el caso de la mi-

nería, estudiantes de liceos técnicos o centros de formación trabajan directamente en mantención, operación o áreas de apoyo de faenas, siempre bajo supervisión.

Según la project leader de formación dual de AHK Chile, Elena Wipfler, este formato "ajusta el aprendizaje a las necesidades

reales del sector". Además, permite a las organizaciones formar talento joven "alineado con sus procesos y cultura organizacional".

Más empleabilidad

Contar con empresas que reciban a los estudiantes es clave para consolidar este modelo, cuyo desarrollo podría ser estratégico de cara a las necesidades del futuro.

Una de ellas es la Compañía Minera del Pacífico, desde donde señalan que el sistema "promueve la inclusión y la diversidad, incentivando especialmente la participa-

ción femenina en especialidades tradicionalmente masculinizadas".

En Antofagasta Minerals, en tanto, han observado una mejora concreta en los niveles de empleabilidad juvenil en los territorios donde se ha implementado esta modalidad, explica su vicepresidenta de personas y organización, Georgeanne Barceló. "Formar tutores, acompañar a los jóvenes durante su proceso y definir con claridad los perfiles de egreso son pasos concretos para que esta alternativa genere un impacto real", precisa la ejecutiva.

