

CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y ENTRENAMIENTO EN MINERÍA Y ENERGÍA

23

EL DESAFÍO DE CONVERTIR LA MATRÍCULA FEMENINA EN EMPLEABILIDAD REAL



Pese al aumento de mujeres matriculadas en carreras mineras, la brecha de empleabilidad efectiva sigue siendo un problema. ¿Qué falta? Además de un cambio cultural, los expertos dicen que políticas de inserción y mejores condiciones de trabajo.

POR MACARENA PACULL M.

Luego de más de una década de estancamiento en la participación femenina en carreras de educación superior vinculadas al sector minero, el estudio "Panorama educacional técnico-profesional minero", de la Alianza CCM-Eleva, reveló que las matrículas de ellas en esta área se han duplicado, alcanzando un 17,8% de participación el año pasado. No obstante, este salto formativo no necesariamente garantiza empleabilidad ni permanencia laboral.

La jefa de estudios de CCM-Eleva, Verónica Cid, plantea que en los últimos diez años la presencia femenina se ha triplicado, pasando de un 7% a un 21,8%, gracias a acciones concretas realizadas por las propias empresas del sector, como programas de reclutamiento y desarrollo profesional dirigidos a mujeres, así como políticas con foco en promover un ambiente de trabajo inclusivo y equitativo.

"La rotación sigue siendo alta y las brechas estructurales persisten", añade el director de gestión de ambientes laborales de Circular HR, Roberto Larraechea, quien cree que la cultura y las condiciones operativas del área evolucionan "más lento que lo requerido para convertirse en un sector atractivo para las trabajadoras, que les ofrezca condiciones para desarrollarse y permanecer en el tiempo".

A su juicio, la cultura al interior de la industria juega un papel

clave frente a este desafío, porque el sector aún se reconoce como "fuertemente masculino", lo que repercute en el trato y en las formas de relacionarse, en el diseño de infraestructuras, en las condiciones de trabajo e, incluso, en los servicios que se ofrecen en las faenas, "o también en la limitada flexibilidad laboral que demarca la conciliación en muchos roles al interior de la industria".

Formar para incluir

Cid asegura que son varias las empresas que están implementando programas de formación y capacitación técnica para preparar a mujeres en roles operativos y técnicos del sector, y asevera que muchas de ellas "están desarrollando programas enfocados en atraer y desarrollar talento femenino, lo que incluye talleres de capacitación, mentoría y desarrollo de habilidades técnicas y de liderazgo".

Un ejemplo de ello es lo que está haciendo SQM Yodo Nutrición Vegetal, que entre otras

acciones cuenta con el Programa de Formación y Aprendices para capacitar y entrenar personas en los sectores agrícola y minero. La jefa de diversidad y marca empleadora de la firma, Bárbara Pacheco, detalla que la iniciativa capacitó a 505 personas durante 2024, de las que un 70% fueron mujeres.

A juicio del gerente general del Centro de Entrenamiento Industrial y Minero, José Antonio Díaz, "el desafío ya no es solo atraer más talento femenino, sino también retenerlo, potenciarlo y proyectarlo en el tiempo". Para él, aumentar las matrículas es un buen inicio, pero si las condiciones culturales, operativas y tecnológicas no evolucionan al mismo ritmo, "el impacto será limitado".

Se trata de un proceso que requiere tiempo, análisis y compromiso sostenido, agrega Díaz, con tres elementos fundamentales. Primero, alude al diseño, es decir, trabajar de manera colaborativa con el ecosistema industrial y minero para asegurar que los programas formativos respondan efectivamente a las necesidades reales del sector.

Segundo, señala la construcción de rutas formativas integradas, que contemplen tanto competencias técnicas como habilidades transversales. "En un entorno cambiante, habilidades como el pensamiento crítico, la adaptabilidad y la resiliencia son clave para una inserción y desarrollo sostenido", enfatiza.

Y, en tercer lugar, dice que es urgente fortalecer la alfabetización digital, que a sus ojos es "la puerta de entrada para comprender, operar y adaptarse a las tecnologías que hoy están transformando las industrias".

Los impulsos necesarios

Para acelerar el paso y potenciar la participación femenina en la industria, Larraechea advierte que "se debe fomentar tempranamente las vocaciones científicas y tecnológicas, derribando estereotipos desde la educación media con un fuerte impulso para el desarrollo de los liceos STEM en procesos formativos", plantea, y resalta que también es necesario acercar el mundo minero a las estudiantes desde temprana edad, haciendo que la industria sea vista como un natural espacio de trabajo también para ellas.

Por otra parte, Cid explica que se requiere impulsar la matrícula y ampliar la oferta formativa en la Macrozona Norte, donde aún existe una brecha entre la demanda de capital humano y la disponibilidad de programas de enseñanza pertinentes, así como fortalecer el proceso de recuperación de la titulación oportuna, que está avanzando tras la pandemia, pero que muestra que las mujeres tienen tasas de titulación menores a los hombres, especialmente en áreas como metalmeccánica y electricidad, claves para trabajar en mantenimiento minero.

MÁS DE 7 MIL MUJERES

CURSARON CARRERAS
RELACIONADAS CON
LA MINERÍA EN 2024,
SEGÚN DATOS DE LA
ALIANZA CCM-ELEVA.