



Columna

Carlos Molina
 Académico UCN



Necesidades de la minería y expectativas

El Consejo de Competencias Mineras y Eleva (CCM-Eleva) acaban de publicar la décima edición del Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería, donde se proyecta que en los próximos años se requerirán cerca de 37.000 nuevos puestos de trabajo. Igualmente, se resalta en este el envejecimiento progresivo de la mano de obra, fenómeno que afecta a la industria minera mundial.

Este escenario tendrá múltiples implicancias para el sector, especialmente considerando el acelerado avance de la automatización y la inteligencia artificial. En consecuencia, se vuelve estratégico atraer y retener talento que posea las nuevas competencias que demanda la industria.

“Para atraer y retener a los nuevos profesionales, las empresas deben avanzar en alinear sus sistemas, culturas y entornos”.

Sin embargo, atraer talento joven -particularmente de la generación Z- no será sencillo para la industria minera, ya que se trata de profesionales con altos niveles de empleabilidad que tendrán diversas alternativas para proyectar su carrera. Esto obliga, especialmente a las compañías mineras localizadas en zonas periféricas, a preguntarse cuáles son sus expectativas laborales y qué factores influyen en la elección de una empresa.

La literatura reciente identifica una serie de criterios que

están guiando las decisiones laborales de las y los profesionales jóvenes. En primer lugar, siguen valorando sueldos competitivos que les permitan asegurar una buena calidad de vida y evitar incertidumbres financieras. Pero esto ya no es suficiente. También esperan sistemas de trabajo flexibles, capaces de ofrecer equilibrio entre la vida personal y laboral. Valoran esquemas híbridos -que combinen algunos días en la operación con otros de teletrabajo-, jornadas razonables y la posibilidad efectiva de desconectarse y dedicar tiempo a sus propios intereses.

Asimismo, los profesionales jóvenes buscan empleadores cuyo propósito organizacional se alinee con sus valores personales, mostrando una especial preferencia por empresas comprometidas con la sustentabilidad, la inclusión, la diversidad y el respeto por el entorno, que ofrezcan trayectorias de desarrollo claras, instancias de aprendizaje continuo y promuevan el empoderamiento. Adicionalmente, valoran organizaciones que fomenten ambientes laborales saludables, donde indicadores reputacionales como Great Place to Work se convierten en atributos diferenciadores.

En conclusión, para atraer y retener a los nuevos profesionales, las empresas mineras deben avanzar decididamente en alinear sus sistemas, culturas y entornos laborales con las expectativas de la generación Z. Reducir estas brechas no sólo permitirá captar talento altamente competitivo, sino también consolidar una minería preparada para los desafíos tecnológicos y humanos que marcarán el desarrollo económico futuro de Chile.