

Diario Financiero, Portada, 24 Octubre 2012

Déficit de fuerza laboral en minería chilena:

Cuando la “ley de la atracción” no funciona

Guillermo Abarca C.

Director de Negocios SommerGroup[®]

Ya para nadie es novedad... existe una gran escasez de personas para la industria minera, y el talento hoy, hay que manejarlo como un recurso estratégico. ¿Por qué? ¿Qué es lo que ha generado esta revolución?

La minería en Chile ha triplicado su producción de cobre en los últimos años, pasando del 16% de la producción mundial a convertirse en el principal productor, con más de un tercio de la producción total. A lo anterior, se suma el aumento de la demanda mundial, que no se ha detenido, empujado por el crecimiento de China, que consume hoy aproximadamente la cuarta parte de la producción mundial de cobre, y seguido por otro grupo de países asiáticos.

Por todo este escenario, el cobre se ha convertido en pieza fundamental del desarrollo de nuevas tecnologías, de aplicaciones en diferentes industrias, y un commodity fundamental para el desarrollo de las naciones. Como consecuencia, y a pesar de la incertidumbre global, el precio del metal se mantiene estable. Buenas noticias para nuestra economía.

Esta realidad ha despertado un apetito voraz por el desarrollo de proyectos mineros, se reabren viejas faenas y nacen más y más exploraciones.

El gran desafío estratégico, frente al cual la gran mayoría de las grandes y medianas empresas mineras está preocupada (también quienes colaboramos con éstas) es la escasez de personas para enfrentar estos grandes desafíos.

En total, se estiman más de 44.000 personas adicionales que la industria requerirá en el

partner of



INTERNATIONAL SEARCH GROUP www.imdsearch.com

Americas | Europe | Middle East | Asia Pacific

www.sommergroup.com



período 2012-2020, es decir, un crecimiento del 60% de la fuerza laboral de la industria. La mayor escasez se prevé para operadores de equipos, y mantenedores.

¿Por qué el déficit? Principalmente porque la industria minera, paulatinamente, ha perdido su poder de atracción de las nuevas generaciones laborales. Quizás la distancia de los centros urbanos, el trabajo en turnos lejos de las familias y seres queridos, o a lo mejor los mismos estilos de liderazgo que están predominando en la industria, han ido generando un alejamiento de las expectativas de quienes se incorporan al mundo laboral.

Entonces, ¿cuál es el principal desafío para la industria? Desde mi perspectiva, la necesidad de convertirse en una real oferta de valor para quienes hoy están “vitriñeando” el sector minero como posible escenario laboral, generando mejores lugares para trabajar donde haya cada vez mayor espacio para el desarrollo del potencial de las personas y el despliegue de sus talentos y capacidades.

<http://bit.ly/P2BavX>

