

## AUGE DE LA MINERÍA GENERA ALTA DEMANDA DE PERSONAL CALIFICADO

Prevén que de aquí al 2017 se necesitarán 23.000 nuevos profesionales. Las empresas del rubro compiten por retener a sus talentos ofreciendo mejores salarios y posibilidades de desarrollo laboral.

El boom que en los últimos años ha experimentado la minería chilena ha traído enormes beneficios para el país, tanto en términos de inversiones -se calcula que al 2017 las empresas del rubro destinarán unos US\$ 50.000 millones a nuevos proyectos-, como en la producción del recurso, que en seis años podría crecer en un 50%. No obstante, este auspicioso escenario también ha dejado al descubierto una realidad cada vez más evidente: la alta demanda que hoy tienen los profesionales ligados al sector y la enorme competencia que existe entre las compañías por retenerlos.

Según datos del Instituto de Ingenieros en Minas de Chile (IIMCH), si se concretan todas las inversiones previstas en esta industria se necesitarán más de 23.000 nuevos profesionales, trabajadores especializados y operadores de elite de aquí al 2017, una cifra muy superior a la actual oferta que existe en el país.

"Pese a su rol de principal productor mundial de cobre, Chile no está en condiciones de responder a este escenario. Estamos frente a un problema mayor que está asociado al ciclo de mercado y al momento que estamos viviendo", dice Luis Sougarret, presidente del IIMCH.

El auge de la minería ha generado además una gran rivalidad entre las empresas, que compiten por evitar la fuga de talentos ofreciendo cada vez mayores sueldos. Según una encuesta de la consultora Mercer, esta área se ha posicionado como una de las mejor remuneradas en comparación con el mercado en general, con diferencias salariales de hasta un 82% para los cargos de menor rango y de hasta un 28% para gerentes y directivos.

"La minería chilena está creciendo a un ritmo fuertísimo y ya se sabe que no habrá personal suficiente para cumplir con ese crecimiento. Por eso, ya se está invirtiendo en desarrollar los perfiles que se necesitarán en el futuro", comenta Martín Perdomo, líder de capital humano de Mercer. "Hoy en día, la competencia en términos de retención de talentos es significativa y esto ha impulsado, por ejemplo, a que las compensaciones crezcan de forma sostenida sobre todo en las áreas de proyectos", agrega.

## **Proyección laboral**

Lograr que los talentos se comprometan con la organización, brindándoles posibilidades de desarrollo dentro de la empresa, es uno de los mayores desafíos que las mineras tienen en la actualidad. En esta área, al igual que en otras industrias, se deben poner en marcha políticas "agresivas y defensivas del buen talento, dada precisamente la falta de una política general que asegure la estabilidad de la oferta de profesionales ligados al sector", afirma Juan Manuel Lobos, partner de la empresa de búsqueda de ejecutivos Heidrick & Struggles.

"Para atraer y retener a estos profesionales es esencial contar con planes de carrera claros que den respuestas a sus necesidades. Así, el resultado será una proyección aceptable y una mayor retención", coincide Lucas Canevaro, director de las divisiones de Minería, Ingeniería y Manufactura de Michael Page Chile.

Miércoles, 06 de Abril de 2011 07:09  
Fuente DF/Alejandra Clavería