



"Con la habilitación digital, atrae una mayor habilidad tecnológica y especialización entre los empleados y la oportunidad para la interrupción del negocio. Un miembro de la junta preguntó: "¿Estamos en minería o en TI?"

*Encuestado anónimo de
Encuesta de riesgos
empresariales EY
2019-20*

Futuro de la Fuerza Laboral

¿Cómo aprovechará la minería su próximo gran recurso?

Dentro del sector de la minería y los metales, las prácticas de gestión del talento a menudo siguen reflejando el ciclo de precios de los productos básicos: los mineros contratan rápidamente en alza y eliminan el exceso de recursos en una recesión. Como resultado, muchos de los trabajadores despedidos durante la desaceleración de los precios de los productos básicos se trasladaron a otros sectores y nunca regresaron, teniendo un valor incalculable. Conocimiento y experiencia con ellos. Además, hay otras tendencias inexorables que siguen modificando la oferta de talento y mano de obra en el sector, algunas de las cuales se analizan a continuación:

- **Cambio de tecnología**

La tecnología disruptiva está cambiando la combinación de habilidades requerida. Sin embargo, hay un grupo limitado de personas con estos conjuntos de habilidades, como la ciencia de datos, análisis, modelado predictivo y habilidades mecatrónicas. Las compañías de minería y metales actualmente no pueden competir con otros sectores por este talento. Parte de esta falta de competitividad se relaciona con la necesidad de que las empresas tengan una mejor descripción de su propósito, lo que creará la marca del empleador y atraerá una fuerza laboral milenial.

Las organizaciones deben aprovechar el deseo de las fuerzas laborales existentes para volver a capacitarse. Esto también permitirá algunos de los cambios en la gestión necesarios para hacer que la transformación digital funcione.

- **Cambio de fuerzas sociales y demográficas.**

Atraer talento más joven, particularmente a la luz de los cambios en el conjunto de habilidades requeridas, es un desafío. El sector no está de moda con los jóvenes más conscientes, particularmente en un mundo contemporáneo informado por las redes sociales. Hay menos personas que ingresan a la educación secundaria en la minería, y construir la fuerza laboral del futuro es un desafío. Al mismo tiempo, retener el talento mayor también representa un riesgo continuo para el liderazgo. No se ha prestado suficiente atención a la comprensión de cómo un envejecimiento de la fuerza laboral afectará al sector, y debe contrarrestarse con esfuerzos innovadores de retención y planificación de la sucesión.

- **Mercados globales de talento**

Si bien la mayoría de la fuerza laboral de una empresa se obtiene localmente, la globalización agrega una complejidad real a la forma en que las compañías atraen líderes y talento técnico. La globalización ha significado el acceso a un grupo de talentos global más amplio, y también ha resultado en una mayor competencia por el talento en un escenario global.

Construyendo la fuerza laboral del futuro.

Las compañías mineras y metalúrgicas deben asegurarse de contar con una estrategia estratégica de fuerza laboral que les permita atraer las capacidades requeridas para nuevas formas de trabajo, mientras que al mismo tiempo re-capacitan esas habilidades que serán redundantes o cambiarán en el futuro. También es importante mantener las habilidades críticas que normalmente se encuentran en la fuerza laboral mayor.

Lo que el sector necesita es una fuerza laboral ágil, resiliente y asequible que sea capaz de prosperar en un entorno de volatilidad continua del precio de los productos básicos y la transformación digital del sector. Las empresas deben tener una visión de los requisitos a corto, mediano y largo plazo e invertir en consecuencia.

Algunas consideraciones para crear una fuerza de trabajo del futuro:

- Piense en el futuro ahora: cree una estrategia estratégica de fuerza laboral para guiar a través de cómo atraer y aumentar las capacidades requeridas, mientras que vuelve a capacitar a la fuerza laboral existente con conjuntos de habilidades que no serán necesarias de la misma manera dentro de 5 a 10 años.
- Construir una marca o propósito
- Buscar mecanismos alternativos de abastecimiento a corto, mediano y largo plazo.
- Desafíe las estrategias convencionales de creación de recursos y desarrollo: por ejemplo, puede ser más fácil obtener capacidades de planificación fuera de la industria, incluidas las de fabricación o análisis.
- Utilizar un modelo de recursos flexible que proporcione mecanismos para equilibrar la oferta y la demanda de la fuerza laboral, retener a los empleados envejecidos y atraer a los mejores talentos