PUNTO de EQUILIBRIO

CENTRO DE INVESTIGACIÓN | UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO

MINERÍA E INDUSTRIAS

La gestión de personas en el sector minero, por Rosa María Fuchs

Autor

Rosa María Fuchs

fuchs_rm@up.edu.pe

13 septiembre, 2024

El sector minero peruano continúa en expansión (el crecimiento estimado de la inversión minera es de 7.8 % según el BCR) y afrontando una serie de situaciones como presiones por la demanda global de minerales, diversas complejidades ambientales y sociales, y la ampliamente reconocida problemática relacionada con la informalidad (según la Sociedad de Minería, Petróleo y Energía, actualmente la minería ilegal genera más dinero ilícito que el narcotráfico). Ante una realidad con estas características, los aspectos relacionados con las personas en las organizaciones cobran relevancia.

El desarrollo sostenible del sector se ampara en una efectiva gestión de personas que contribuya a la seguridad, productividad, sostenibilidad ambiental, gestión de conflictos y la construcción de relaciones positivas con las comunidades locales. Los desafíos que enfrentan los responsables de la gestión de personas en este sector contemplan la lucha contra la informalidad, la necesidad de capacitación y desarrollo de habilidades para los trabajadores, la gestión de la percepción acerca de la insuficiencia de beneficios para las comunidades locales, la desconfianza en las empresas mineras y la violación de los derechos de las comunidades.

Puntualmente, para los puestos administrativos, un gran reto es atraer y retener talento, especialmente en áreas remotas y con condiciones laborales adversas. La agenda debe considerar el fomento de la diversidad y la inclusión, en concreto, la incorporación de mujeres, trabajadores con discapacidades y la contratación de miembros de las comunidades locales.

Las empresas mineras tienen un rol clave en la promoción de la igualdad de género y en nuestra realidad es crucial la formalización de estrategias para atraer y retener mujeres en el sector, abarcando programas de capacitación, políticas de reclutamiento y selección imparciales y acciones para combatir la violencia de género. Este objetivo exige una gestión de personas orientada a superar las barreras que enfrentan las mujeres en la minería. La urgencia de un entorno laboral más inclusivo, flexible y seguro para las mujeres requiere de políticas de gestión que fomenten la equidad.

La gestión de personas también desempeña un papel preponderante en el manejo de conflictos a través de programas de comunicación efectiva, campañas de educación ambiental y una apasionada dedicación a la construcción de relaciones positivas. También es primordial en la implementación de un buen gobierno corporativo con un enfoque ético, claro, equitativo y respetuoso de los derechos humanos. La gestión de personas es vital para el desarrollo de una responsabilidad social corporativa eficaz que fomente una cultura de comunicación transparente, respeto por las comunidades locales y un real compromiso con la sostenibilidad ambiental que favorezca el fortalecimiento del capital social y la construcción de una relación positiva con los *stakeholders*. Adicionalmente, es fundamental para lograr una licencia social para operar, lo que abarca la creación de relaciones constructivas con las comunidades locales que fomenten la confianza, particularmente en regiones rurales.

En economías en desarrollo, los retos del sector minero incluyen abordar la escasez de talento calificado y considerar las diferencias culturales. La necesidad de un enfoque humanista en la gestión de personas es indispensable para adaptar las estrategias a las características de cada país y región contemplando las diferencias en el nivel educativo de la fuerza laboral y las necesidades de las comunidades locales. El atento cuidado a la salud de los trabajadores y el correcto uso de los equipos de trabajo también es un factor relevante.

Es importante destacar que la gestión de personas está alineada con los objetivos de la empresa y debe aportar estrategias que impulsen la productividad, como programas de capacitación, fomento de un clima laboral positivo, brindar oportunidades de aprendizaje y una motivación efectiva. Considerando que los salarios son un factor de motivación para los trabajadores, una efectiva gestión de personas, que incluya el establecimiento de salarios y beneficios convenientes, puede tener un impacto positivo en la productividad. La gestión de personas también es medular para la construcción de una sólida cultura organizacional que se destaque por una esmerada atención al detalle, la orientación a resultados, el compromiso con las personas, el fomento del trabajo en equipo, la innovación constante, entre otros.

En líneas generales, el área de gestión de personas en este sector favorece la sostenibilidad, la productividad y fomenta la inclusión. Se erige como un pilar estratégico que potencia el desarrollo responsable y ético, asegurando un impacto positivo en la organización y en la sociedad en general.