

¿Talento joven para altos mandos? La ruta de la educación clave para ser un potencial gerente

La brecha. Los años de experiencia requeridos pueden ceder ante las especializaciones. La preparación en SSOMA (seguridad, salud ocupacional, medio ambiente) es tan demandada como el manejo de relaciones comunitarias. Postulantes darán mayor relevancia a reputación de mineras.

LUCIANA TELLO RAMÍREZ
luciana.tello@diariogestion.com.pe

DAGIANA PEVES LÓPEZ
dagiana.peves@diariogestion.com.pe

Las empresas mineras buscan optimizar al máximo sus costos y con ello sus operaciones. “En este contexto, se necesitan colaboradores con un enfoque estratégico y que entiendan cómo desde sus labores pueden contribuir con el progreso de la oferta”, explica Otto Regalado, director comercial de ESAN.

REPASO DE LA DEMANDA

Desde la experiencia en colocación de talento de Rodolfo León, director de Downing Teal, “los profesionales que se desempeñan en la industria tienen entre 35 y 50 años, y que cuentan con 10 a 15 años de experiencia”.

Entre las posiciones más difíciles de cubrir en altos cargos, se ubican los gerentes de proyectos de más de US\$ 500 millones. Es importante que este perfil “haya dirigido todas las etapas: desde estudios antes de prefactibilidad hasta la ejecución”, explica Diana Rake, socia de la empresa de reclutamiento Transearch.

Asimismo, según la vocera, son demandados los gerentes de mantenimiento con experiencia en planta de gran envergadura y equipos móviles.

Para Ernesto Rubio, gerente general de Ronald Career Service, en el nivel directivo, es complejo elegir gerentes que hayan estudiado Ingeniería de Minas o sean geólogos sénior especializados en minería.

A pesar de que los profesionales de alto nivel son competentes, “pocos cuentan con capacidad gerencial que se busca para los escalones más altos”, percibe León.

Además, “aquellos que tienen un buen nivel de inglés, por lo general, se van a trabajar en operaciones de Canadá”, menciona.

MANDOS MEDIOS

Por otra parte, para mandos medios, se demandan “hidrogeólogos, metalurgistas, ingenieros de SSOMA (seguridad, salud ocupacional, medio ambiente) y jefes de sostenimiento de mina”, señala Christopher Hurtado, gerente general de ADN Selection.

Asimismo, según Rubio, se necesitan relacionistas comunitarios. “Muchos se ‘queman’ aunque hayan hecho buena labor, si la empresa o proyecto donde trabajaron tiene mala imagen dentro de los pobladores de la zona”, comenta Rake.

Respecto al nivel técnico, las posiciones más difíciles de llenar son los operadores de equipo de perforación (para avance y sostenimiento de mina) y los

6%

DE CONTRATOS

formales en minería son firmados por mujeres, afirmó Diana Rake, socia de la empresa de reclutamiento Transearch.

S/1.2

MILLONES AL AÑO

es la remuneración que llega a percibir un directivo de primer nivel, detalló Ernesto Rubio de Ronald Career Service.

15%

A 40% ES EL RANGO

en que planean las empresas aumentar su fuerza laboral femenina al 2025 para acortar la brecha de género.

operadores de equipos pesados”, expresa Hurtado.

OFERTA EDUCATIVA

Los mandos medios que ya tienen al menos 6 años de experiencia laboral y buscan puestos de liderazgo, “tratan de hacer un MBA de manera presencial o semipresencial”, indica Rake, quien destaca a Esan, Centrum, Universidad del Pacífico y Adolfo Ibáñez de Chile como los centros educativos que suelen elegir los profesionales del sector.

La experta comenta que los técnicos hacen capacitaciones específicas en Institutos como Tecsup, Senati o Cetemin. “La empresa también los capacita in house con simuladores y entrenadores de cada especialidad”, añade.

El Instituto de Ingenieros de Minas del Perú (IIMP), por ejemplo, dictó cursos presenciales a 574 alumnos. Y, en lo que va de este año, 388 profesionales han recibido clases también virtuales. Respecto a los cursos in house, en el 2019, el IIMP ha dictado cursos a 180 profesionales.

Diseñar un curso a pedido de las empresas tarda dos meses. Los más solicitados al IIMP son Comercialización Minera; Formulación, evaluación y desarrollo de proyectos mineros; Mecánica de Rocas en Minería Subterránea y Superficial;

¿Cuánto ganan los egresados de las carreras?

Carrera	Rango de sueldo por egresado	Universidades con los egresados de mayor remuneración	Remuneración promedio por universidad
Ingeniería Metalúrgica y de Materiales	S/ 2,206 - S/ 4,436	Universidad Nacional de Ingeniería	S/ 4,436
		Universidad Nacional Mayor de San Marcos	S/ 3,876
		Universidad Nacional del Centro del Perú	S/ 3,626
Ingeniería Eléctrica	S/ 3,350 - S/ 4,361	Universidad Nacional de Ingeniería	S/ 4,361
		Universidad Nacional Mayor de San Marcos	S/ 3,811
		Universidad Nacional del Centro del Perú	S/ 3,746
Ingeniería Mecánica / de Fluidos / de Mantenimiento	S/ 1,916 - S/ 4,501	Pontificia Universidad Católica del Perú	S/ 4,501
		Universidad Católica de Santa María	S/ 4,463
		Universidad Nacional de Ingeniería	S/ 4,143
Ingeniería Civil	S/ 1,473 - S/ 4,501	Universidad Ricardo Palma	S/ 4,774
		Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas	S/ 4,495
		Universidad de Piura	S/ 4,469
Ingeniería Ambiental / Recursos Naturales / Prevención de Riesgos	S/ 1,569 - S/ 3,391	Universidad Nacional de Moquegua	S/ 2,523
		Universidad Científica del Sur	S/ 3,187
		Universidad Nacional Agraria La Molina	S/ 3,391

Fuente: Ponte en carrera, Deloitte, Gestión

“Las minas trabajan con mucha más fuerza programas de ‘ingenieros trainee’ para tener una mentalidad mucho más fresca respecto a la tecnología”

Aplicaciones de casos de estudio y ejemplos de Modelamiento Numérico; Minería para no mineros; Perforación y Voladura aplicado a taladros largos en minería subterránea; y Planeamiento estratégico de minado aplicado a Minería Superficial.

Asimismo, “en un sector tan sensible como la minería, resulta fundamental identificar posibles riesgos a través de