



accenture



La transformación
del lugar de trabajo
del sector minero
ha llegado

El COVID-19 está cambiando fundamentalmente el lugar de trabajo. En minería, la pandemia ha acelerado las agendas digitales del sector y requerido estrategias de trabajo remoto a largo plazo para garantizar la seguridad y respaldar el bienestar de los trabajadores. Los Directores de Recursos Humanos (CHROs) deben aprovechar ese avance con políticas que permitan maximizar todo el potencial de la evolución del lugar de trabajo.

Rediseño de la fuerza de trabajo

En 2020 las mineras pasaron de tener del 5 -10% de la fuerza de trabajo profesional operando en forma remota a casi el 80%. Si bien muchas eran funciones de oficina, también fue posible realizar un cambio hacia un trabajo más remoto para los roles presenciales creando ciclos de turnos operativos más largos en lugar de aplicar el traslado aéreo de los trabajadores a las minas. Para el 2035 se espera que, gracias a la digitalización y la automatización, casi el 100% de los trabajadores puedan trabajar de manera remota, desde cualquier lugar. Para llegar a esa meta, las organizaciones deben desarrollar una estrategia que contemple tanto los roles que pueden desempeñarse en oficinas como los cuales se en las minas, y los CHROs sustentan esas estrategias en tres factores:

1. **Identificación de todos los roles** que no necesitan estar en las operaciones.
2. **Aumentar la promoción del trabajo flexible**, ya que los líderes reconocen que el trabajo remoto puede aumentar la productividad.
3. **Descentralización de la fuerza de trabajo** a través de un modelo híbrido que implique menor cantidad de gente en las operaciones y oficinas más pequeñas que se conviertan en centros de colaboración e innovación.

La transformación de la fuerza laboral minera requiere habilidades fundamentalmente diferentes, que abarquen tres tendencias clave:

Analítica: se automatizarán los roles mecánicos especializados (operadores de maquinaria) y las tareas repetitivas (procesamiento de datos), y se requerirán expertos en inteligencia artificial, machine learning y automatización de procesos para supervisar nuevas maneras de trabajar¹.

Socioemocional: el liderazgo y la influencia social son el foco principal de los programas de desarrollo y transición laboral de las mineras — la empatía es vital para mitigar el potencial impacto negativo del trabajo remoto en la salud mental, y los gerentes necesitan contar con habilidades superiores de comunicación para gestionar equipos remotos.

Bienestar mental y físico: la fatiga del trabajo remoto está impactando a las personas, exacerbando sentimientos de soledad y dejándolos susceptibles a tener problemas de salud mental. Los gerentes deben estar atentos y contactar a los trabajadores, y las empresas deben proporcionar apoyo continuo a medida que las formas de trabajar evolucionen.

Para desarrollar esta nueva fuerza de trabajo las empresas deben:

Diversificar el ecosistema de talento: Una cultura de trabajo flexible, transparente, con foco en la sustentabilidad y centrada en la comunidad atraerá talento, desde los científicos climáticos (clave para las metas medioambientales, sociales y de gobierno del sector) hasta expertos idóneos en tecnología de las industrias afines. Se deben tomar medidas proactivas para atraer mujeres, personas con familias y otras responsabilidades a la industria minera recientemente flexible ya que la pandemia exacerbará la desigualdad².

Desarrollar un enfoque de capacitación polifacético: Las empresas deben crear tantas oportunidades de recalcificación laboral como sea posible, incluyendo capacitación continua, enfocada en la persona a nivel individual (a través de Massive Open Online Courses etc.), programas digitales estratégicos a gran escala y esquemas de mentorías y mentores inversos.

Reconectarse con el individuo en forma completa: Las organizaciones prosperan cuando satisfacen las necesidades fundamentales de su fuerza de trabajo — todo, desde su bienestar financiero, emocional, mental y físico, hasta su sentido de pertenencia y búsqueda de propósito — ayudando a los empleados a mejorar su empleabilidad a través de la capacitación³. La pandemia planteó grandes desafíos, pero también actuó como catalizador de un cambio por demás necesario. El COVID-19 ha reforzado la necesidad de contar con una transformación digital total de la minería y con una mayor cantidad de oportunidades para diversificar la fuerza laboral y preparar mejor al sector para la escasez cíclica de habilidades. Con el impulso actual para encontrar nuevos enfoques y las oportunidades claras en el horizonte, es hora de cambiar.

Referencias

- ¹ http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf
- ² http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf
- ³ <https://www.accenture.com/us-en/insights/future-workforce/employee-potential-talent-management-strategy>

Autores



Gastón Carrión

Managing Director –
APAC Talent & Organization/
Human Potential Lead



Ian Peake

Director – Operations,
Talent & HR



Dr. Koteswara Ivaturi

Research Manager –
Thought Leadership,
Accenture Research

Acerca de Accenture

Accenture es una compañía global líder en servicios profesionales con capacidades líderes en desarrollos digitales, cloud y seguridad. Combinando experiencia inigualable y conocimientos especializados en más de 40 industrias, ofrecemos servicios de Estrategia y Consultoría, Interactive, Tecnología y Operaciones —impulsadas por la red de centros de Advanced Technology e Intelligent Operations más grande del mundo. Nuestros 537.000 profesionales cumplen la promesa de la tecnología y el ingenio humano cada día, prestando servicios a clientes en más de 120 países. Adoptamos el poder del cambio para crear valor para nuestros clientes, profesionales, accionistas, socios y comunidades. Visítanos en www.accenture.com

Acerca de Accenture Research

Accenture Research forja tendencias y crea conocimiento basado en datos acerca de los problemas más apremiantes a los que se enfrentan las organizaciones. Combinando el poder de técnicas innovadoras de investigación con un profundo conocimiento de las industrias de nuestros clientes, nuestro equipo de 300 investigadores y líderes de opinión abarca 20 países y publica cientos de reportes, artículos y documentos sobre puntos de vista cada año. Nuestras investigaciones innovadoras- avaladas por datos propios y asociaciones con organizaciones líderes como por ejemplo el MIT y Harvard-, guían nuestras innovaciones y nos permiten transformar las nuevas teorías e ideas en soluciones reales y prácticas para nuestros clientes. Para más información, visita www.accenture.com/research

Descargo

El contenido del presente documento se proporciona con fines de información general y no tiene por intención reemplazar la consulta con nuestros asesores profesionales. En este documento se hace referencia a marcas que son propiedad de terceros. Dichas marcas son propiedad de sus respectivos dueños. La intención del presente documento no es obtener de manera expresa o implícita el patrocinio, el respaldo o la aprobación de este contenido por parte de los propietarios de tales marcas.