

# Competencias y habilidades: ¿Qué demandan las empresas de sus colaboradores?

**Comunicación.** Más allá del dominio de inglés, las compañías buscan personal que sepa actuar en gestión de conflictos y riesgos. Tener especializaciones, saber trabajar en equipo y buscar el desarrollo de talento joven sumarán puntos a la hoja de vida.

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

Grandes proyectos y constante búsqueda de reducción de costos. Así se resume la coyuntura minera. En ese sentido, resulta importante cuestionarse si su perfil es realmente atractivo para el sector.

Cuatro expertos en reclutamiento de talentos explican cuáles son aquellas habilidades y competencias más solicitadas por las empresas.

Según CL Selection, el 67% de firmas busca personas con especializaciones de posgrado para cargos gerenciales y el 17% requiere una maestría en Administración de Negocios. Además, todas las organizaciones necesitan colaboradores que dominen inglés a nivel intermedio o avanzado.

Ernesto Rubio, gerente general de Ronald Career Services Group, explica que las empresas optan más por contratar talento extranjero para cargos ejecutivos de alto nivel.

Asimismo, reconoce que el encargado máximo de Relaciones Comunitarias es uno de los más importantes y necesita una trayectoria sénior en gestión de conflictos.

Además, la consultora de cultura y clima organizacional de Real Time Management, Iris Reyna, indica que entre los puestos más complicados de ocupar están la gerencia general y la geren-



THINKSTOCK

cia de operaciones. “Es difícil encontrar (personas) que influyan en las comunidades, que tengan un enfoque de desarrollo y una perspectiva holística para trabajar en sitios remotos”.

Reyna alerta también que los altos mandos deben saber trabajar en un equipo multicultural. “No solo con personas de diferentes regiones sino también de distintas funciones y rangos. Es una debilidad en el sector. Se necesita trabajo transversal”, explica la especialista.

Respecto a los mandos medios, la comunicación es la habilidad más requerida (73%), seguida del inglés a nivel básico o intermedio.

“Los colaboradores ganan oportunidades no solo en Perú, sino para ser asignados en proyectos de otras zonas”, explica al respecto Alberto Calle, principal de la división de minería de Korn Ferry.

Al respecto, Reyna opina que el mayor problema entre

## 73%

DE EMPRESAS

solicita personal para mandos medios con habilidad para comunicarse. El 66% requiere gerentes con ella.

colaboradores del rubro es la falta de seguridad para dar una opinión al jefe.

En cuanto a habilidades blandas de ingenieros, las organizaciones se interesan por aquellos que se comuniquen con efectividad. “Deben manejar un portafolio de clientes, controlar actividades sindicales, evaluar el rendimiento del equipo, saber presentar un informe de análisis y sintetizarlo”, añade el consultor Calle.

El experto asegura que los cargos más solicitados en etapa de exploración son los

geólogos, mientras que en diseño de proyectos hace falta ingenieros en todos los niveles. “Algunas especializaciones que optimizan costos son hidrogeología y geome-talurgia”, sugiere Calle.

Desde su experiencia, Padilla aconseja que los aspirantes tengan entre sus competencias saber anticiparse a los problemas orientados a seguridad en el trabajo: “Se busca que los colaboradores tengan la iniciativa para evitar riesgos de accidentes al personal”.

### Mujeres y jóvenes

La presencia de trabajadores por debajo de los 30 años es menor debido a que las empresas solicitan entre 5 y 20 años de experiencia.

Ernesto Rubio explica que las compañías cuentan con un ‘back office’ de expertos aptos para asumir los cargos medios sin tomar el tiempo que requiere preparar un nuevo talento para cada proyecto minero.

La brecha generacional seguirá presente puesto que los más jóvenes desisten y prefieren aprovechar el manejo en idiomas para especializarse en Canadá, Australia o Estados Unidos, países con equipamiento de alta tecnología también.

Es por eso que Alberto Calle rescata que una de las capacidades que necesitan los gerentes es el desarrollo de talento.

Por otra parte, Padilla re-

### DIXIT



**“Los puestos técnicos especializados con alto nivel de preparación son aún un reto por cubrir debido a la escasez de talento. Las instituciones deben desarrollar más competencias”.**

Patricia Padilla  
Gerente comercial de CL Selection



**“Hace falta seguridad y confianza en (mandos medios). No solo es acatar órdenes, sino dar sugerencias u opiniones a la autoridad y pensar fuera de la caja. Hay ausencia de liderazgo”.**

Iris Reyna  
Consultora de Real Time Management



**“Los millennials y mujeres no son comúnmente requeridos por una serie de mitos y costumbres que optan por el profesional veterano que posee una experiencia variada y rica dentro de esta industria”.**

Ernesto Rubio  
Gerente general de Ronald Career Services Group



**“Es una tendencia mundial tener una política interna de diversidad e inclusión. Las empresas exigen al área de reclutamiento que al menos una mujer quede en la tanda final de candidatos”.**

Alberto Calle  
Principal de división de minería Korn Ferry

conoce que la presencia de población femenina se encuentra mayormente en puestos administrativos como recursos humanos, finanzas, comerciales y logísticos.

Reyna también advierte que las políticas de inclusión son insuficientes mientras predomine el mito de necesitar únicamente hombres para cargos operarios.