



CÓMO SE RECONFIGURAN LOS PERFILES LABORALES A MEDIDA QUE AVANZA LA TRANSFORMACIÓN EN LA INDUSTRIA

El trabajo físico intenso y el manejo de maquinaria pesada han sido tradicionalmente los rasgos distintivos de la minería. Sin embargo, los algoritmos, las salas de control y otras áreas tecnológicas hoy están ganando protagonismo y redefiniendo algunos roles, con foco digital.

De hecho, según estudios de CCM-Eleva, se proyecta que de los 12.500 empleos que demandará la minería en la próxima década en la región, al menos 2.500 serán para perfiles con competencias tecnológicas y habilidades 4.0.

La gerente general de OTEC Teamclass, empresa del holding del Grupo Teamwork, Carla Aravena,

Ante la irrupción tecnológica y las nuevas exigencias, los trabajadores del sector están enfrentando desafíos de adaptación. Frente a eso, el rol de las empresas y la apuesta por invertir en capacitación constante es clave.

POR MACARENA PACULL M.

plantea que, actualmente, además del conocimiento tradicional en mecánica, electricidad e instrumentación, se exige dominio de herramientas digitales, comprensión de procesos automatizados y también

nociones de eficiencia ambiental y dominio de la normativa vigente. "Pero esta transformación no es solo técnica, las habilidades blandas se han vuelto igual de esenciales", dice.

La respuesta a este nuevo esce-

nario no está únicamente en buscar personal más joven, señala el gerente de desarrollo de competencias del Centro de Entrenamiento Industrial y Minero (CEIM), Pablo Lobos, quien asegura que si bien las nuevas

generaciones suelen tener una mayor familiaridad con el entorno digital, hoy es especialmente importante "invertir en procesos de reconversión y formación continua para los trabajadores que ya están en el sistema productivo".

Esto puede requerir habilidades técnicas para la teleoperación de equipos y mantenimiento de equipos autónomos, dice la directora de talento y capacidades para el trabajo de CircularHR-Fundación Chile, Natalia Martini. "Estas habilidades incluyen gestión del cambio y aprendizaje continuo, trabajo colaborativo con entornos remotos y virtuales, adaptabilidad, resiliencia, comunicación efectiva", añade.

Rezagó laboral

A juicio de Aravena, quienes no acceden a formación continua corren el riesgo de ser desplazados o migrar a industrias menos tecnificadas, perdiendo oportunidades de desarrollo profesional y estabilidad laboral.

"Por lo anterior, es importantísimo el rol de las empresas capacitando a sus trabajadores de manera constante, continua y estratégica con mirada hacia la estrategia de la organización, del mercado y de acuerdo con las competencias que ese trabajador necesite para adaptarse a un entorno laboral cada vez más dinámico", advierte la ejecutiva.