



Nuevos perfiles laborales para sector minero enfrentan cambios tecnológicos

Especialistas en sistemas autónomos, mecatrónica y talentos verdes serán más demandados.

El Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2023-2032, investigado y desarrollado por la Alianza CCM-Elevo, evidenció que la industria requerirá 24 mil nuevos trabajadores y de ese total, 4.116, equivaldrán al Atacama.

El estudio también detalló que los cinco perfiles laborales más necesarios serán los de personal mecánico, operador de equipos fijos, parafección de mantenimiento y supervisor de mantenimiento.

Sin embargo, la demanda laboral en el sector minero ya evidencia cambios importantes. El Informe sobre el Futuro del Trabajo 2025, presentado por el World Economic Forum en suero, muestra las macro tendencias que transformarán el mercado laboral: avances tecnológicos, transición verde, incertidumbre económica, fragmentación geográfica y cambios demográficos, además, estima que en

Las tendencias impulsarán la creación de 170 millones de nuevos empleos, equivalentes al 14% del empleo global actual. Por su parte, durante 2024, IMPULSA, S.A. y Chile Vientos, y sus socios financiados, hicieron adelante un estudio que permitió identificar los perfiles laborales más demandados para la próxima década en la industria en la zona norte.

El estudio determinó que dichos perfiles serán: mantenimiento 4.0, mecánica, operador de equipos fijos, parafección de mantenimiento y supervisor de mantenimiento.

En resumen, a esta necesidad, se priorizarán 23 perfiles con una demanda estimada de 2.500 trabajadores, enfocados en mantenimiento, operación, capacidad, ingeniería, tecnologías, transición verde, incertidumbre económica, fragmentación geográfica y cambios demográficos, además, estima que en

pero abordarlos requiere enfocarse en soluciones concretas. Por ejemplo, ¿cómo podemos capitalizar el conocimiento que quienes están cubriendo su vida laboral? ¿de qué manera podemos reducir ese conocimiento estratégico rentable que muchos poseemos, pero que no se transmite? ¿cómo se va a medir? Para maximizar su impacto", comentó Joaquín Villena, presidente ejecutivo del Consejo Minero.

Además de las habilidades técnicas, los nuevos perfiles demandarán habilidades blandas como: Liderazgo, gestión de equipos y Proyecto en un entorno dinámico. Posicionamiento crítico, resolución de problemas y toma de decisiones. Además de Innovación para adaptarse a los cambios tecnológicos y proponer soluciones, Trabajo en equipo, colaboración en proyectos multidisciplinarios. Adaptabilidad a aprender nuevos procesos y adaptarse a los cambios del sector y Comunicación efectiva, interactuar con diferentes equipos y stakeholders. En Atacama se puso en marcha el



programa "Atacama 4.0", que es una herramienta clave para alinear la formación técnica con las reales necesidades del sector minero. Impulsado por la Alianza CCM-Elevo, en colaboración con el Gobierno Regional de Atacama, empresas mineras como CODESA, CMF, FENSA, CODESA, CODESA y CMF, y proveedores estratégicos como Flaming y los socios del programa tienen por objetivo fortalecer la vinculación entre el mar-

do educativo y la industria minera, proyectando la formación de 4.116 talentos locales de aquí al 2032. Uno de los grandes hitos del programa ha sido la creación del Nodo Industrial del Minero, una instancia de coordinación que reúne a 13 actores claves: universidades (UTAT), centros de investigación (CITEC), centros de innovación (CENIC), empresas mineras (YESS), organizaciones civiles, promoviendo el trabajo colaborativo y la actuali-

zación curricular según los estándares de la industria. "El programa Atacama 4.0 representa tres valores que también respaldan la educación TP en nuestra región: Esfuerzo, Formación, estándares con las competencias que hoy exige el sector minero. Lo que queremos que nuestros jóvenes", afirmó Ezequiel Alvarado, director ejecutivo OJ del Slop Atacama.