

CÓMO LAS TECNOLOGÍAS AVANZADAS MUEVEN LA AGUJA DEL TALENTO MINERO

La automatización está elevando la demanda en áreas como monitoreo remoto, mantenimiento avanzado y ciberseguridad industrial, lo que obliga tanto a profesionales como organizaciones a adaptarse a una industria cada vez más digitalizada.

POR VALENTINA CÉSPEDES

La irrupción de la inteligencia artificial (IA) en la minería está cambiando los perfiles laborales, lo que abre un nuevo desafío para la industria: formar trabajadores capaces de adaptarse a operaciones cada vez más automatizadas, digitales y apoyadas en datos. Mientras avanzan tecnologías como la operación remota y la analítica avanzada, las compañías enfrentan crecientes brechas de talento especializado y la necesidad de acelerar la reconversión laboral.

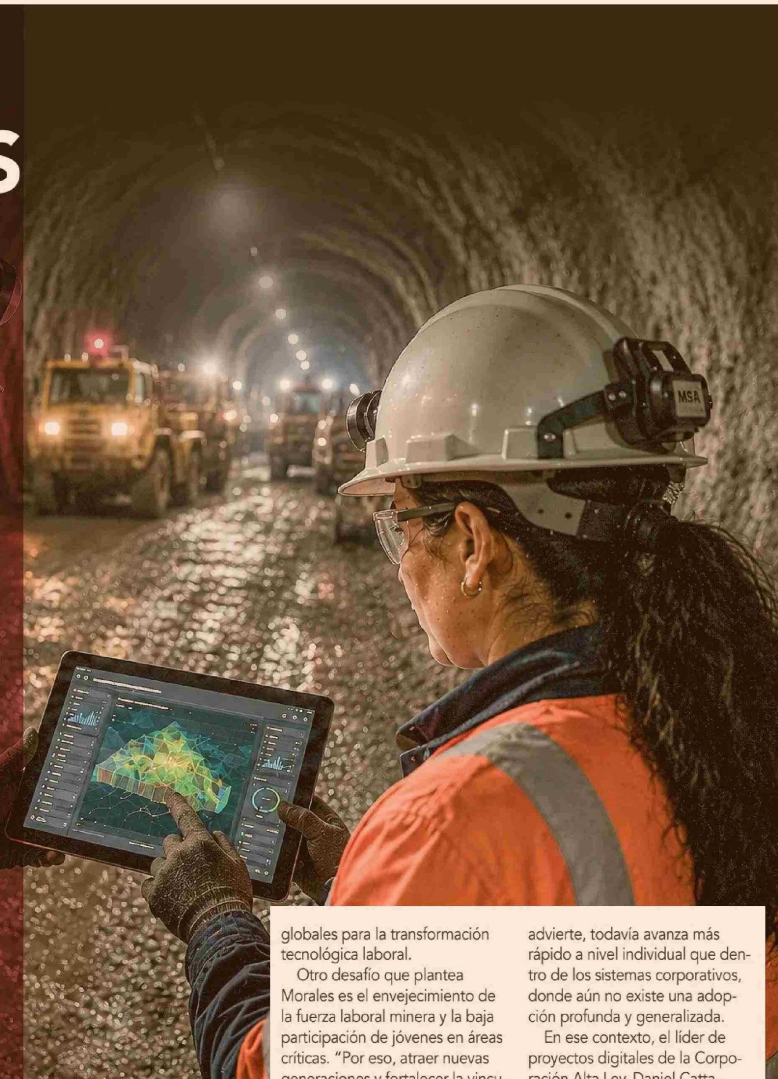
"La minería está viviendo una transformación profunda, donde la tecnología ya no es un elemento complementario, sino parte central de la operación, un pilar en la seguridad, sustentabilidad y eficiencia operacional", sostiene la gerenta del Consejo de Competencias Mineras de la Alianza CCM-Eleva, Natalia Morales. Por ello, explica que la automatización está modificando la forma en que operan las faenas y elevando la demanda por perfiles en áreas como monitoreo remoto, mantenimiento avanzado, análisis predictivo y ciberseguridad industrial, lo que exige trabajadores capaces de desenvolverse en estos entornos.

En tal escenario, Morales cita el Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería 2025-2034, elaborado por la Alianza CCM-Eleva, que señala que la industria requerirá cerca de 37 mil nuevos trabajadores durante la próxima década, cifra impulsada tanto por el desarrollo de proyectos e

inversiones como por el recambio generacional.

"Hoy una de las principales brechas es que la velocidad de adopción tecnológica está avanzando más rápido que la disponibilidad de talento especializado, lo cual no es exclusivo de la industria minera y es característico de las revoluciones industriales", afirma la líder de talento y capacidades para el trabajo de CircularHR de Fundación Chile, Natalia Martini.

A partir de esto, el cambio más profundo se verá en las habilidades conductuales. Martini explica que en entornos donde convivirán personas, automatización e IA, cobrarán mayor relevancia capacidades como el pensamiento crítico, el aprendizaje continuo, la adaptabilidad y la colaboración interdisciplinaria. Esto se apoya también, según cita, en el Future of Jobs Report 2025 del World Economic Forum, que identifica las brechas de habilidades como uno de los principales desafíos



La industria requerirá cerca de 37 mil nuevos trabajadores durante la próxima década, cifra impulsada tanto por el desarrollo de proyectos e inversiones como por el recambio generacional, según un estudio de CCM-Eleva.

globales para la transformación tecnológica laboral.

Otro desafío que plantea Morales es el envejecimiento de la fuerza laboral minera y la baja participación de jóvenes en áreas críticas. "Por eso, atraer nuevas generaciones y fortalecer la vinculación entre formación y empleo se vuelve fundamental", acota.

Necesidad de reconvertir

El director asociado de Robert Half Chile, Caio Arnaes, sostiene que la inteligencia artificial está reduciendo la demanda por tareas rutinarias, aunque más que eliminar empleos, está redefiniendo funciones y competencias. "Lo que observamos es una búsqueda sostenida de profesionales que puedan combinar el uso de la IA con el criterio personal, sin dejar de lado los aspectos clave del negocio y la capacidad de tomar decisiones con la ayuda de la tecnología disponible", relata.

Ante esta transformación laboral, añade que el desafío también recae en las compañías. Según dice, mientras los profesionales enfrentan una creciente necesidad de adquirir habilidades vinculadas a IA, las empresas deben evaluar cómo incorporar estas herramientas y generar capacitaciones que permitan integrarlas con sus equipos. Un proceso que,

advierte, todavía avanza más rápido a nivel individual que dentro de los sistemas corporativos, donde aún no existe una adopción profunda y generalizada.

En ese contexto, el líder de proyectos digitales de la Corporación Alta Ley, Daniel Cattaneo, enfatiza la necesidad de fortalecer la colaboración entre compañías mineras, proveedores, universidades y centros de formación técnica, con el objetivo de preparar trabajadores para los nuevos roles que exige la transformación digital. "El desafío de esta colaboración es identificar, en terreno, desde el negocio minero las competencias requeridas para la industria como análisis de datos, automatización, interoperabilidad, ciberseguridad industrial, operación remota e inteligencia artificial aplicada, entre otras", dice.

Por otra parte, señala que las instituciones académicas deberán adaptar currículos diseñados para una minería convencional hacia una formación más interdisciplinaria. A su juicio, esta colaboración podría permitir identificar la demanda futura de perfiles y preparar a los profesionales para abordarla. "De nada servirá tener la mejor tecnología si no tenemos personas capaces de generar valor a partir de ellas", advierte.