

Fecha: 10-08-2025

Medio: La Estrella de Iquique

Supl.: La Estrella de Iquique - Edición Especial

Tipo: Noticia general

Título: Nuevos perfiles laborales para el sector minero enfrentan los cambios tecnológicos

Pág.: 3

Cm2: 334,9

Tiraje:

Lectoría:

Favorabilidad:

9.500

28.500

☐ No Definida

Nuevos perfiles laborales para el sector minero enfrentan los cambios tecnológicos

■ *Especialistas en sistemas autónomos, operadores 4.0 y en mecatrónica serán más demandados.*

El "Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2023-2032", investigación desarrollada por la Alianza CCM-Eleva, evidenció un alza significativa en la proyección de trabajadores para los próximos diez años en Tarapacá, donde se necesitarán 5.877 nuevos talentos, versus los 2.767 que se registraron en el 2020. En concreto, el estudio reveló que, en la actualidad, el empleo minero de la Región de Tarapacá va en aumento, empleando actualmente a más de 19.000 personas, 4.000 más que en el año 2020, y el doble que en 2018, cuando se registraron 8.600.

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

En particular, el perfil de mantenedor/a mecánico demandará más de 2.170 trabajadores de aquí al año 2032, lo cual equivale a un 37% de

la demanda regional. Sin embargo, la demanda laboral en el sector minero ya evidencia cambios importantes.

El Informe sobre el Futuro del Empleo 2025, presentado por el World Economic Forum, revela las macro-tendencias que transforman el mercado laboral: avances tecnológicos, transición verde, incertidumbre económica, fragmentación geoeconómica y cambios demográficos, además, estima que estas tendencias impulsarán la creación de 170 millones de nuevos empleos, equivalentes al 14% del empleo global actual.

TENDENCIAS

Por su parte, IMPULSA 4.0 y Chile Valora, y sus socios del proyecto, llevaron a cabo un estudio que permitió identificar los perfiles laborales más demandados para la próxima década.

El estudio determinó que dichos perfiles serán mantenimiento 4.0, mecatrónica, operadores 4.0 y de Centros Integrados de Operaciones

(CIOs), junto con especialistas en sistemas autónomos y conciencia situacional. En respuesta a esta necesidad, se priorizaron 28 perfiles con una demanda estimada de 2.500 trabajadores, enfocados en mantenimiento, operación, conectividad, instructores de nuevas tecnologías, talentos digitales y talentos verdes.

"La enseñanza de nuevas tecnologías nos plantea múltiples desafíos, pero abordarlos requiere enfocarnos en soluciones concretas. Por ejemplo, ¿cómo podemos capitalizar el conocimiento de quienes están culminando su vida laboral? ¿De qué manera podemos redirigir ese conocimiento estratégicamente? ¿Cómo potenciamos las plataformas educativas que ya existen, para maximizar su impacto?", comentó Joaquín Villarino, presidente ejecutivo del Consejo Minero.

Además de las habilidades técnicas, los nuevos perfiles demandan habilidades blandas como Liderazgo: gestionar equipos y proyectos en un entorno dinámico. Pensamiento



Archivo

crítico: resolución de problemas y la toma de decisiones.

Además de Innovación: Para adaptarse a los cambios tecnológicos y proponer soluciones. Trabajo en equipo: colaborar en proyectos multidisciplinarios. Adaptabilidad: Aprender nuevas tecnologías y adaptarse a los cambios del sector y Comunicación efectiva: Interactuar con diferentes equipos y stakeholders.

El gerente de CircularHR de Fundación Chile, Luis Sapaj, manifestó que "los trabajos más demandados en el marco de la minería 4.0 se encuentran relacionados con la adopción de tecnologías asociadas a la automatización, la inteligencia artificial, la operación remota y el big data, por lo que resulta esencial reconfigurar los perfiles laborales

del sector". Por ello, advirtió que cerrar estas brechas exige una estrategia integrada para actualizar las mallas curriculares de los centros de estudios, fortalecer la formación técnica, mejorar las habilidades del capital humano, suscribir alianzas público-privadas y promover tanto la inclusión como la diversidad, ya que "son factores esenciales".