



Columna

*Daniela Álvarez*

Dinámicas Humanas y DHumanLab



## Innovación y transformación del talento

**L**a minería chilena está atravesando una transformación sin precedentes. No se trata solo de la incorporación de inteligencia artificial, sensores o camiones autónomos, sino de un giro completo en cómo se entiende el trabajo, el talento y la forma en que las organizaciones aprenden o se transforman. La industria comienza a operar como un sistema vivo: interconectado, adaptable y en aprendizaje continuo.

**“El desafío está planteado: formar personas con una visión integral, capaces de liderar esta transición con conocimiento”.**

Según el estudio “Demanda de Perfiles 4.0 en Minería” de Impulsa 4.0, la macrozona norte del país requerirá 12.500 nuevos trabajadores en los próximos diez años, de los cuales al menos 2.500 deberán responder a perfiles asociados a la industria 4.0.

Estos nuevos roles combinan capacidades técnicas (como robótica, programación y ciberseguridad) con habilidades transversales críticas para la era digital, tales como conciencia situacional, resiliencia y pensamiento sistémico. Estas competencias transversales se vuelven esenciales para que los equipos humanos puedan integrarse con éxito en sistemas cada vez más automatizados, flexibles y orientados al aprendizaje continuo.

Hoy existen en el país 13 Centros Integrados de Operaciones (CIOs) y cerca de 300 camiones autónomos, el 63% de ellos

concentrados en la Región de Antofagasta. Estas tecnologías están reconfigurando el mapa laboral: más de 140 perfiles tradicionales serán reconvertidos, y al menos 1.000 nuevos puestos surgirán para operar y gestionar esta revolución tecnológica en expansión.

Este proceso exige más que habilidades técnicas: requiere una visión sistémica del cambio. No basta con implementar tecnologías; es imprescindible alinear cultura organizacional, estrategias de formación, ecosistemas colaborativos y capacidades territoriales. La minería 4.0 no es solo una modernización operativa: es un cambio de mentalidad que demanda liderazgo adaptativo y propósito compartido.

Como describe Peter Senge, “las organizaciones que aprenden son capaces de crear su futuro”. Esa es precisamente la tarea que enfrenta hoy la minería chilena: diseñar un nuevo modelo de desarrollo productivo que integre tecnología, talento y aprendizaje organizacional como un todo coherente y dinámico.

El desafío está planteado: formar personas con una visión integral, capaces de liderar esta transición con conocimiento, flexibilidad, propósito y pensamiento crítico dentro de las empresas. Ya no solo se trata de tecnología, sino de cómo las personas y organizaciones se adaptan, aprenden y evolucionan. El verdadero motor del cambio no son las máquinas, sino las personas que lideran con conciencia y flexibilidad.

La minería del futuro se está construyendo hoy. Y su éxito dependerá, en gran medida, de la capacidad de aprender, desaprender y volver a aprender en un entorno en constante transformación.