

# Nuevos perfiles laborales para sector minero enfrentan cambios tecnológicos

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

**E**l Informe sobre el Futuro del Empleo 2025, presentado por el World Economic Forum, reveló las mayores 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.

La minería en Antofagasta se encuentra en un proceso de transformación acelerada, impulsado por los avances tecnológicos y la creciente necesidad de procesos más sostenibles. La integración de la inteligencia artificial (IA), los sistemas autónomos y la transición hacia prácticas respetuosas con el medioambiente están redefiniendo el perfil de los trabajadores que la industria necesitará en los próximos años.

Un estudio realizado por Impulsa 4.0, programa de la Corporación

Clúster Minero de la región en alianza con CCM-Eleva, ha proyectado que en la próxima década la minería de la zona requerirá 12.500 nuevos trabajadores. De estos, al menos 2.500 serán perfiles vinculados a la industria 4.0, lo que implica la necesidad de competencias tecnológicas avanzadas y habilidades transversales claves.

El estudio determinó que dichos perfiles serán mantenimiento 4.0, mecatrónica, operadores 4.0 y Centros Integrados de Operaciones (CIOs), junto con especialistas en sistemas autónomos y conciencia situacional.

## ENFOQUES

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.

Cecilia Meléndez, gerente de Impulsa 4.0, ejemplificó los nuevos requisitos: "Un perfil 4.0 de mantene-

dor (a) mecatrónica deberá contar con competencias en mecánica, electrónica, robótica y programación. En tanto, un ingeniero o ingeniera de Gestión de Salas de Control deberá fortalecer su habilidad transversal en conciencia situacional, esencial para enfrentar los desafíos operacionales del futuro".

"La enseñanza de nuevas tecnologías nos plantea múltiples desafíos, pero abordarlos requiere enfocarnos en soluciones concretas", comentó Joaquín Villarino, presidente ejecutivo del Consejo Minero.

Agregó que "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?".

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



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 per-

files laborales del sector",

Por ello, advirtió que cerrar estas brechas exige una estrategia integrada, donde 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 son factores esenciales", cerró.