

La minería chilena avanza hacia una profunda transformación. Se estima que entre 2023 y 2032 se crearán más de 34 mil nuevos empleos impulsados por la renovación generacional y la expansión de proyectos clave de cobre, litio, nitratos y yodo. Un escenario demandante y que plantea brechas críticas entre las exigencias del sector y la oferta formativa actual.

Factores como la transición energética, la automatización, la digitalización y los desafíos tanto medioambientales como territoriales están transformando a la industria y, especialmente, a los perfiles laborales requeridos. Así lo puntualiza el académico de la Facultad de Ingeniería y Ciencias de la U. Adolfo Ibáñez, Víctor Pérez, quien subraya que el enfoque se centrará en la sostenibilidad y la productividad, dimensiones estrechamente vinculadas y donde la falta de capital humano en tecnologías avanzadas y la captura de talentos jóvenes se sumará a las brechas de género, la búsqueda de mayor diversidad y la colaboración multidisciplinaria basada en competencias fundamentales.

“La minería 4.0 está promoviendo un nuevo contexto de empleabilidad donde convergen la ingeniería tradicional con otras profesiones más sociales y técnicas que se entrelazan con la tecnolo-

LOS NUEVOS PERFILES LABORALES QUE DEMANDA LA MINERÍA DEL FUTURO

La industria está promoviendo un nuevo contexto de empleabilidad donde convergen la ingeniería tradicional con otras profesiones más sociales y técnicas que se entrelazan con la tecnología digital.

POR ARMÉN FICA DONOSO





Un estudio de la Alianza CCM-Eleva proyecta que el 75% de los nuevos empleos se centrará en mantenedores mecánicos eléctricos, supervisores y operadores de equipos móviles y fijos.

gía digital. Las empresas buscarán profesionales y técnicos híbridos, capaces de comprender los procesos de manera más sistémica y utilizar herramientas avanzadas que los optimizan. La capacitación y los aprendizajes continuos serán claves para mantenerse vigentes en esta

nueva era y donde las habilidades transversales más relevantes incluirán el pensamiento analítico y la resolución de problemas complejos”, precisa.

Alta demanda

En esa línea, el gerente de

CircularHR de Fundación Chile, Luis Sapaj, revela que un estudio de la Alianza CCM-Eleva proyecta que el 75% de los nuevos empleos se centrará en mantenedores mecánicos eléctricos, supervisores y operadores de equipos móviles y fijos.
 “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”, destaca el experto, quien advierte 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.

“La creación de 34 mil nuevos puestos hasta 2032 es una oportunidad sin precedentes para renovar y fortalecer el capital humano de Chile. Sin embargo, el éxito de esta transformación dependerá de la capacidad de cerrar brechas técnicas, digitales y sociales”, resalta.

Nuevas tendencias

El campo laboral de la industria minera se proyecta dinámico y en constante evolución. De esa manera lo describe el director asociado de Robert Half Chile, Caio Arnaes, quien detalla que, de acuerdo con los resultados obtenidos en su Guía Salarial, los profesionales ligados a la ingeniería y tecnología son tremendamente demandados y de disponibilidad reducida en muchas

áreas.

“Especialistas en automatización y control, análisis de datos, robótica, minería digital, así como especialistas en ESG y ciberseguridad se encuentran dentro de los cargos que ya se vislumbran con alta demanda. De igual manera se observa una tendencia adicional a las contrataciones permanentes: las incorporaciones por proyectos”, enfatiza.

Competencias fundamentales

La jefa de estudios de la Alianza CCM-Eleva, Verónica Cid, especifica que la industria está experimentando una transformación trascendental impulsada por la automatización, la digitalización y la analítica avanzada. Esto ha generado una creciente demanda por nuevos perfiles laborales, tanto técnicos como también profesionales, con competencias esenciales en áreas tecnológicas y de adaptabilidad al cambio.

“La importancia de contar con habilidades transversales como la capacidad de adaptación a entornos digitales, el trabajo colaborativo en contextos virtuales, el pensamiento crítico, la resolución de problemas complejos y una mentalidad de aprendizaje continuo son atributos decisivos para el desarrollo y la reconversión del capital humano”, sostiene.