

E ENTREVISTA. IGNACIO PRIETO ENRÍQUEZ, seremi del Trabajo de Tarapacá.

"Hoy existe una conversación real entre la minería y el mundo educativo "

—¿Cómo se encuentran los indicadores de empleo en la región?

—Tarapacá ha logrado sostener su nivel de empleo principalmente por la fuerte demanda que proviene de la minería. Es una industria que no solo se mantiene activa, sino que proyecta crecimiento con nuevas faenas. Sin embargo, ese dinamismo también nos plantea desafíos importantes, especialmente en cómo adaptamos la oferta de capital humano a los requerimientos reales del sector.

—Uno de los temas recurrentes es que las licitaciones mineras terminan adjudicándose a empresas de otras regiones. ¿A qué se debe?

—Hay varios factores. Algunos son de carácter administrativo y financiero, como la exigencia de respaldos económicos o boletas de garantía, que representan una barrera para empresas locales. Pero también está el factor del capital humano: la formación, las competencias técnicas y las habilidades que hoy demanda la minería.

—¿Qué se ha hecho desde el Gobierno para abordar esta brecha?

—Estamos viviendo un proceso bien interesante. Tras la pandemia, que detuvo gran parte del circuito económico, iniciamos un trabajo conjunto con la seremi de Economía, Minería y Educación. El objetivo ha sido colaborar directamente con las empresas y generar una arti-

La Región de Tarapacá enfrenta un escenario laboral marcado por una alta demanda desde la industria minera, especialmente ante la proyección de nuevas faenas.

culación real entre el mundo productivo y el sistema formativo.

—¿Cómo se traduce esa colaboración en la práctica?

—En que la empresa se involucra activamente en el pro-

ceso educativo. No se trata solo de invertir en equipamiento o maquinaria, sino también de traspasar experiencia y entregar referencias claras sobre las habilidades y

destrezas que deben desarrollar los estudiantes, especialmente en la educación técnico-profesional.

—¿Ha existido respuesta desde el mundo educativo?

—Sí, y es algo que hoy se reconoce. Hemos conversado con directores de liceos técnicos, con autoridades de institutos y centros de formación técnica de la región, y todos coinciden en que hoy existe una conversación real.

Se identifica hacia dónde va la industria, qué perfiles se van a necesitar y con qué competencias, y eso se incorpora en los procesos formativos.

—¿Hay un cambio a años anteriores?

—Absolutamente. Antes no existía esa articulación. Hoy entendemos que la conversación es necesaria, pero además debe tener un sentido claro. En minería, ese senti-

do es que el sistema educativo se adapte a los requerimientos de la industria, ajustando currículos, contenidos y prácticas para que los estudiantes puedan desempeñarse efectivamente en este sector.

—Las empresas siguen señalando dificultades para contratar personal local. ¿Por qué ocurre?

—Porque no basta solo con las competencias técnicas.



Muchas veces existen brechas en habilidades blandas, en la preparación para procesos de selección o en la adaptación a sistemas de turnos exigentes. Eso obliga a algunas empresas a buscar trabajadores fuera de la región.

—¿Cómo se está enfrentando esa situación?

—Hay experiencias positivas, como talleres en colegios y universidades enfocados en fortalecer habilidades personales, preparación para entrevistas laborales y manejo de contextos exigentes. La idea es que el talento local no solo tenga conocimientos técnicos, sino también herramientas personales para competir en igualdad de condiciones.

—¿Cuál es el rol de la institucionalidad pública?

—Lo primero es reconocer el diagnóstico. En Tarapacá existe capital humano con potencial, pero que requiere fortalecimiento integral. Desde ahí, el trabajo colaborativo entre el Estado, la empresa privada y el sistema educativo es clave para generar más y mejores oportunidades laborales para las personas del territorio. ●