

Nuevos perfiles laborales para sector minero enfrentan cambios tecnológicos

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

El "Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2023-2032", investigación desarrollada por la Alianza CCM-Eleva, evidenció que la industria requerirá 34 mil nuevos trabajadores y trabajadoras y, de ese total, 4.416 -equivalente al 13%-corresponderán a la Región de Atacama.

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.

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 en enero, revela las macro tendencias que transforman el mercado laboral: avances tecnológicos, transición verde, incertidumbre económica, fragmentación geoeconómica y cambios demográficos, además, estima que es-

tas tendencias impulsarán la creación de 170 millones de nuevos empleos, equivalentes al 14% del empleo global actual.

Por su parte durante 2024, IMPULSA 4.0 y Chile Valora, y sus socios financieristas, llevaron adelante un estudio que permitió identificar los perfiles laborales más demandados para la próxima década en la industria en la zona norte.

El estudio determinó que dichos perfiles serán: mantenimiento 4.0, mecatrónica, operadores 4.0 y expertos en centros integrados de operaciones (CIOs), junto con especialistas en sistemas autónomos y conciencia situacional.

HABILIDADES

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 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.

En Atacama se puso en marcha el



programa "Atacama 4.0", que es una herramienta clave para alinear la formación técnica con las reales necesidades del sector minero. Impulsado por la Alianza CCM-Eleva, en colaboración con el Gobierno Regional de Atacama, empresas mineras como CODELCO, Gold Fields, Case-rones, Candelaria y CMP, y proveedores estratégicos como Finning y Komatsu, el programa tiene por objetivo fortalecer la vinculación entre el mun-

do educativo y la industria minera, proyectando la formación de 4.416 talentos locales de aquí al 2032.

Uno de los grandes hitos del programa ha sido la creación del Nodo Industrial Minero, una instancia de coordinación que reúne a 13 liceos técnico-profesionales (EMTP), cinco instituciones de educación superior (IES), empresas mineras y organizaciones civiles, promoviendo el trabajo colaborativo y la actuali-

zación curricular según los estándares de la industria.

"El programa Atacama 4.0 representa una valiosa oportunidad para mejorar la educación TP en nuestra región. Estamos formando estudiantes con las competencias que hoy exige el sector minero, lo que genera reales oportunidades de desarrollo para nuestros jóvenes", afirmó Daslav Mihovilovic, director ejecutivo (s) del Slep Atacama.