



LO QUE VIENE PARA EL MERCADO LABORAL DEL SECTOR EN 2025

Con una constante demanda de personal calificado, junto con el desarrollo de proyectos nuevos y otros en expansión, la industria minera se ha convertido en un actor clave para la empleabilidad nacional y se espera que siga siendo una de las principales en movilizar al mercado laboral chileno.

Así lo revela la 12ª edición de la Guía Salarial desarrollada por Robert Half, la cual indica que profesionales ligados a las áreas de la ingeniería, tecnología, recursos humanos, finanzas y contabilidad, ventas y marketing, están entre los más buscados para desempeñarse desde los niveles de apoyo hasta aquellos de índole ejecutiva.

"La minería es un sector estratégico y muy dinámico para la economía del país y ha pasado por una serie de desafíos

Según un reporte desarrollado por Robert Half, el sector mantiene su estatus estratégico para la empleabilidad y los profesionales ligados a áreas como ingeniería, tecnología, finanzas y contabilidad, están entre los más buscados. POR SOFÍA PREUSS

importantes, para los cuales las empresas han tenido que realizar esfuerzos importantes para contar con el mejor talento posible para diversas áreas", señala el director asociado de Robert Half Chile, Caio Arnaes, y añade que las compañías ligadas a la industria están buscando diversos perfiles, según sus necesidades especifi-

cas.

Arnaes define que, en el caso de los ingenieros, son buscados preferentemente para el desarrollo u operación de proyectos, planificación y mantención de maquinarias. En materia de tecnología, las firmas están enfocadas en profesionales cada vez más preparados para los desafíos

que impone la automatización y digitalización de procesos. A su vez, aquellos perfiles ligados a finanzas y contabilidad, son requeridos para lidiar con los retos económicos presentes en el contexto actual.

En esa línea, el ejecutivo define que son diversos los factores que responden a la búsqueda de este tipo de talentos, a partir de las necesidades diferentes y puntuales de cada empresa. "Sin embargo, en general, se trata de procesos de expansión o reorganización que viven las organizaciones, en

los cuales se producen ajustes en materia de finanzas, contabilidad, así como nuevos desafíos para fortalecer su fuerza de venta, sus esfuerzos de difusión y promoción, así como de readecuación del capital humano, acomodando los talentos ya disponibles o reclutando nuevos talentos", sostiene.

Para 2025, Arnaes dice que la tendencia apuntará a seguir en esta senda, aunque destaca que siempre es posible que se presenten variaciones, según el momento económico y los desafíos sectoriales que vayan surgiendo.

