

CÓMO SE ADAPTA LA FUERZA LABORAL MINERA A OPERACIONES CADA VEZ MÁS AUTOMATIZADAS



Hoy la industria demanda perfiles especializados en TI, robótica y control de procesos, pero en un entorno que sigue cambiando de la mano de la transformación digital, las habilidades blandas siguen siendo fundamentales.

POR MACARENA PACULL M.

Las operaciones mineras que antes dependían completamente de los trabajadores están transformándose con el impulso de la automatización en eficiencia y seguridad. El reto, desde hace algunos años, está en capacitarlos y lograr su adaptación a una industria que evoluciona cada vez más rápido a su versión 5.0.

La directora de servicios SST en Previs, Rocío Ponce, comenta que se están creando nuevas oportunidades laborales que requieren habilidades diferentes, relacionadas con el uso de la inteligencia artificial, programación, análisis de datos y gestión de la información generada por los sistemas automatizados. "Los colaboradores mineros ahora deben adquirir habilidades que van más allá de lo operativo", indica.

La gerenta del Consejo de Competencias Mineras Alianza

CCM-Eleva, Natalia Morales, dice, sobre la base de estudios recientes, que uno de los principales obstáculos para el avance de los procesos de automatización y digitalización es la falta de competencias de la fuerza laboral. "Se requerirá, por tanto, un esfuerzo significativo de inversión para mejorar y actualizar capacidades

(upskilling) con otros de reconversión (reskilling) para personas cuyas ocupaciones sufrirán cambios radicales", plantea, y asegura que la integración de las competencias a las mallas de formación en etapas tempranas de educación es clave para formar futuros técnicos y profesionales.

Algunos de los programas de

capacitación deben ligarse a la investigación y desarrollo e innovación tecnológica, indica el académico de la Facultad de Ingeniería de la UDD, Alejandro Ferrada. "La demanda por perfiles altamente especializados en tecnologías de la información, robótica y control de procesos está en un aumento constante y progresivo", advierte.

Desde Codelco añaden que es importante que los programas formativos consideren variables técnicas específicas a los requerimientos de las áreas y del negocio, y dicen, de hecho, que

las nuevas generaciones que hoy son parte de las culturas organizacionales han requerido que ciertas habilidades sean prioritarias al momento de definir los planes formativos, como la creatividad e innovación, la búsqueda de soluciones innovadoras y ágiles o el hecho de aplicar fundamentos básicos para analizar, interpretar y tomar decisiones en base a data técnica.

En ese escenario, Ponce resalta el fortalecimiento de habilidades cognitivas como el pensamiento crítico, y destaca la importancia de las habilidades blandas.