

Capital humano para la minería del futuro: entre brechas y articulaciones



Por Juan Carlos Guajardo, director ejecutivo Plusmining, experto en minería

La minería chilena se ha consolidado como una industria de referencia, con estándares internacionales y alta capacidad de adaptación tecnológica. Sin embargo, enfrenta una creciente incertidumbre: ¿habrá suficientes trabajadores calificados para sostener su transformación?

Con la digitalización, la descarbonización y los nuevos modelos de operación en expansión, las brechas de capital humano se amplían. Estudios recientes advierten que para 2032 podrían faltar más de 35 mil trabajadores en minería, especialmente en funciones clave como mantenimiento, operación remota, automatización y en roles con nuevas exigencias: habilidades digitales, colaboración y enfoque en sostenibilidad. Este desajuste no solo afecta la eficiencia operativa, también pone presión sobre los sistemas de formación y certificación.

Ante este panorama, la pregunta es ineludible: ¿cuenta el país con los mecanismos adecuados para asegurar que la formación —y también la experiencia laboral— se alineen con lo que la industria realmente necesita? Hay esfuerzos significativos desde distintos actores: empresas mineras, proveedores, sindicatos. Pero el rol del Estado, a través de ChileValora, adquiere especial relevancia. Esta institución no forma ni emplea, sino que opera a un nivel más estructural: define estándares

de competencia validados con los sectores productivos y certifica que las personas —independientemente de su formación formal— poseen las competencias necesarias para cumplirlos.

En minería, ChileValora ha logrado consolidar una base técnica relevante. El sistema cuenta hoy con 293 perfiles ocupacionales vigentes: 242 en minería metálica, 44 en minería no metálica y 7 en minería de oro y plata. Hay 41 centros de evaluación autorizados y, desde 2013, se han emitido cerca de 12 mil certificaciones. Además, se han sumado perfiles emergentes —como operadores de centros integrados y técnicos en ciencia de datos— que reflejan cómo la industria está evolucionando.

Para la industria, el verdadero valor del sistema no es solo validar competencias, sino servir como insumo técnico para políticas públicas de formación y reconversión laboral.

Preparar la minería del futuro exige una mirada sistémica del talento humano: fortalecer la articulación entre formación técnica, certificación, políticas laborales y estrategia productiva. En ese entramado, mecanismos como ChileValora —con respaldo público y participación sectorial— son piezas clave para que el país no solo extraiga minerales, sino que también genere capacidades. **mch**

¿cuenta el país con los mecanismos adecuados para asegurar que la formación

—y también la experiencia laboral— se alineen con lo que la industria realmente necesita?