

**DF**  
 DIARIO FINANCIERO

SUPLENTO

SANTIAGO DE CHILE  
 VIERNES 29 DE MAYO DE 2026

**6 FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO EN MINERÍA Y CONSTRUCCIÓN**

# FORMACIÓN EN MINERÍA: DÓNDE ESTÁN LAS OPORTUNIDADES PARA HACER CARRERA



**Las nuevas exigencias que enfrenta la industria está cambiando las competencias que esta requiere de sus trabajadores, modificando también la manera en que el ecosistema de capacitación forma a los profesionales y técnicos del rubro.**

POR FRANCISCA ORELLANA

**L** irrupción de la tecnología y nuevas formas de operar en la minería están modificando la demanda de perfiles laborales con nuevas habilidades y aprendizajes, obligando a los trabajadores, empresas y centros de formación a adaptarse a este nuevo escenario.

“La minería está entrando en una etapa donde ya no basta con dominar la operación tradicional. La diferencia la están marcando los profesionales capaces de integrar conocimiento minero profundo con capacidades digitales, ambientales y de gestión de sistemas complejos”, indica Miguel Herrera, académico Facultad de Ingeniería de la Universidad Adolfo Ibáñez.

Vladimir Glasinovic, director del Programa Eleva, Alianza CCM-Eleva, indica que tecnologías 4.0 como la automatización, la digitalización y la operación remota están redefiniendo los perfiles más demandados en la industria, buscando trabajadores con competencias técnicas más especializadas.

Así, entre las habilidades técnicas más relevantes está la automatización, robótica, análisis de datos, mantenimiento predictivo, ciberseguridad, control remoto de operaciones, sistemas autónomos, mecatrónica y gestión integrada de operaciones. “También crece la demanda por especialistas en

mantenimiento avanzado, particularmente en perfiles como mantenedores/as mecánicos, eléctricos y operadores/as de equipos móviles, que concentran gran parte de la demanda proyectada para la próxima década”, advierte Glasinovic.

Herrera considera que son áreas relevantes porque “la productividad dependerá crecientemente de anticipar fallas, optimizar plantas, mejorar recuperación metalúrgica y tomar decisiones en tiempo real”.

Especialistas en geometalurgia y planificación integrada mina-planta también son clave, agrega, sobre todo en yacimientos cada vez más complejos, así como profesionales capacitados en sostenibilidad operacional, con temas como la gestión hídrica, relaves, energía, emisiones, permisos y relacionamiento territorial. Y también en ciberseguridad industrial y confiabilidad de sistemas, “porque una mina digitalizada también es una operación más dependiente de infraestructura

crítica”.

Nicolás Hevia, gerente de SK Capacitación, explica que este escenario cambia las formas de trabajar en el sector: “Aumenta la interacción hombre-máquina. Hay que operar y mantener sistemas integrados como sensores, instrumentación inteligente, monitoreo remoto, analítica, se exige comprender datos, interfaces y procedimientos digitales. En pa-

**“La falta de profesionales especializados puede transformarse en un cuello de botella tan relevante como la energía, el agua o la infraestructura”, analiza Miguel Herrera, académico de la UAI.**

ralelo, la seguridad es más exigente por la complejidad y convivencia de múltiples contratistas, energías y trabajos críticos”.

Por lo mismo, el aporte de la formación es “preparar mano de obra técnica para condiciones reales: entrenamiento práctico por oficio,

estándar de ejecución, seguridad como eje e incorporación gradual de competencias digitales”.

**Desafíos**

Frente a esta nueva necesidad, la industria y sistemas formativos están avanzando en “actualizar perfiles, fortalecer trayectorias técnico-profesionales y desarrollar programas alineados con las nuevas competencias que demanda el sector”, dice Glasinovic

En ese sentido, destaca que existen iniciativas exitosas como el Marco de Cualificaciones Técnico Profesional para la Minería y el Sello de Calidad CCM, que ha permitido “orientar y acreditar programas formativos alineados con los perfiles requeridos”.

Considera que es un trabajo

universidades, OTEC y empresas.

Es importante hacerlo, dice Hevia, porque la industria se transforma más rápido que la actualización de muchos programas y “la brecha se nota con claridad en construcción y montaje. Ve que se necesita capacitación aplicada, con metodología práctica y estándares consistentes para empresas y contratistas”, donde se priorice el desempeño demostrable por sobre horas de los cursos”

Si Chile no cierra a tiempo sus brechas de capital humano, arriesga perder en la competencia global y competitividad: “El país tiene recursos minerales de clase mundial, pero los recursos por sí solos no garantizan competitividad”, dice Herrera, y agrega que una brecha de talento puede re-

de largo aliento que hay que seguir priorizando, y que incluye actualizar mallas curriculares, fortalecer capacidades docentes, incorporar equipamiento tecnológico pertinente, ampliar la formación continua y profundizar la articulación entre liceos, CFT, IP,

trasar proyectos, encarecer inversiones y aumentar la dependencia de capacidades externas. “La falta de profesionales especializados puede transformarse en un cuello de botella tan relevante como la energía, el agua o la infraestructura”, concluye el académico.