**Minuta Diagnóstico Región de Coquimbo**  
**del Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2021-2030**

Elaborado por la alianza CCM-Eleva

**5 de julio de 2022**

**Principales resultados**

Los resultados para la región de Coquimbo se desprenden del Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2021-2030, elaborado por la alianza CCM-Eleva, a partir de información entregada por 14 empresas mineras y 13 empresas proveedoras vinculadas a la Cadena de Valor Principal de la Gran Minería.

* + - * La región de Coquimbo emplea a **más de 7 mil trabajadores/as de la Gran Minería**, lo que equivale al 6% de las y los trabajadores de la minería a nivel nacional.
      * En la última década, tanto la industria a nivel nacional como en la región de Coquimbo **han aumentado la participación de mujeres, alcanzando en la región un 13%, siendo levemente menor respecto al promedio nacional (14,3%).**
      * Respecto a la incorporación de mujeres en cargos de toma de decisiones en empresas mineras de la región, estos han aumentado en comparación a la medición anterior (2018), así **la participación de mujeres en cargos de directoras y gerentas se duplicó, de un 5,8% a un 12,5%** con relación a la versión anterior del estudio.
      * En la región, **mayoritariamente, el 73% de trabajadores/as son locales,** (entendido como la dotación de trabajadores/as que declaran vivir en la misma región en que trabajan) estando 4 puntos porcentuales sobre el total a nivel nacional.
      * Los perfiles con mayor proporción de trabajadores/as locales son: **Mantenedor/a eléctrico (87,9%); Operador/a de equipos fijos (87,7%), Operador/a de equipos móviles (83,1%); y Mantenedor/a mecánico (76,7%).**
* Para la próxima década el sector minero en la región de Coquimbo **demandará cerca de 1.700 trabajadores y trabajadoras en los distintos cargos de la cadena de valor principal de la minería** (extracción, procesamiento y mantenimiento,) equivalente al 7% de la demanda total a nivel nacional.
* **Coquimbo es la región que presenta menores brechas de capital humano para la minería.** Los perfiles con mayores brechas de capital humano en la Región de Tarapacá al 2030 son: **Operador/a de equipos móviles; Supervisor/a de Mantenimiento; y Profesional de Mantenimiento.**

**Mensajes Claves**

Desagregar los resultados nacionales a nivel regional, es un ejercicio que hacemos por primera vez, y vemos que la información que nos entrega es de mucha utilidad. En términos generales, los resultados nos muestran tres buenas noticias, y tres desafíos importantes:

* **Primera buena noticia:** El empleo minero a nivel nacional está creciendo (después de la contracción del 2016), y está creciendo con más fuerza en la región de Coquimbo que en las otras regiones mineras. Esto está relacionado con los nuevos proyectos que están surgiendo en la región, siendo una importante fuente de empleo.
* **Segunda buena noticia:** En la región de Coquimbo el empleo local minero es mayoritario, y está por sobre el resto de las regiones mineras.
* **Tercera buena noticia:** La participación del empleo femenino en la minería a nivel nacional y regional está creciendo. Asimismo, la participación de mujeres en cargos de liderazgo.

Hay **desafíos importantes** para la región producto de este crecimiento en el empleo. Estos desafíos son los siguientes:

* En la región de Coquimbo son menos mujeres las que están optando por especialidades EMTP afines a la minería, cifra que esta por debajo de otras regiones mineras, siendo un desafío aumentar estos indicadores de atracción que son importantes para incorporar a más mujeres al sector. Esta acción puede tener un impacto directo sobre el empleo minero femenino. El foco debe estar puesto en los perfiles que más demandará la región en la próxima década: Operador/a de equipos móviles; Supervisor/a de Mantenimiento; y Profesional de Mantenimiento.
* El sistema formativo de la región, responsable de generar los talentos para atender esta creciente demanda, tiene indicadores de titulación por debajo del promedio nacional. Este es un desafío tanto para las instituciones formativas, como para las empresas del sector, ya que uno de los elementos clave para la que un estudiante se pueda titular, son los cupos de prácticas, que dependen de la cantidad de cupos que disponibilicen las empresas.
* Asimismo, se requiere potenciar que más entidades de formación de la región obtengan su Sello de Calidad CCM, de este modo la región podrá contar con una mayor oferta de nuevos talentos con las competencias y habilidades vinculadas al Marco de Cualificaciones para la Minería y requeridas por la industria.
* Además, resulta clave continuar incorporando a más mujeres en la industria minera para alcanzar cifras cercanas al promedio nacional. Por lo que es relevante fomentar que más empresas (mineras y proveedoras) de la región establezcan metas concretas que permitan aumentar el ingreso y retención de mujeres en la minería, por ejemplo, definiendo planes de acción con foco en los perfiles de Operadoras y Mantenedoras, donde se observan las tasas más bajas de participación de mujeres.

Para conocer el Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2021-2030 (EFL 2021) y los diagnósticos de las regiones, ingresa a <https://www.ccm.cl/estudio-fuerza-laboral/>