

Minuta Lanzamiento Diagnóstico Regional del Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2021-2030

REGIÓN ATACAMA

Principales resultados

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

- La región de Atacama emplea a **más de 12 mil trabajadores/as en el sector de la minería**, lo que equivale al 10% 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 **han aumentado la participación de mujeres, alcanzando en la región un 8,8%, siendo menos acelerado que otras regiones mineras.**
- 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 aumentó más del doble, de un 6,6% a un 15,6%** en relación a la versión anterior del estudio
- **En la región, mayoritariamente, el 77% de trabajadores/as son locales**, (entendido como la dotación de trabajadores/as que declaran vivir en la misma región en que trabajan) estando 8 puntos porcentuales sobre el total a nivel nacional.
- Los perfiles con mayor proporción de trabajadores/as locales son: **Operadores/as de equipos fijos (82%), Mantenedor/a eléctrico (80%) y Operador de equipos móviles (77%).**
- Para la próxima década el sector minero en la región de Atacama **demandará cerca de 3 mil trabajadores y trabajadoras en los distintos cargos de la cadena de valor principal de la minería** (extracción, procesamiento y mantenimiento,) equivalente al 13% de la demanda total a nivel nacional.
- Los perfiles con mayores brechas de capital humano en Región de Antofagasta al 2030 son: **Mantenedor/a mecánico, Operador/a de equipos móviles; Supervisor/a de mantenimiento; y Operador/a de equipos fijos.**

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 Atacama 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 Atacama el empleo local minero viene al alza, a diferencia del resto de las regiones mineras.
- **Tercera buena noticia:** en la región de Atacama son más mujeres las que están optando por especialidades EMTP afín a la minería, cifra que esta por sobre otras regiones mineras, siendo un foco de atracción importante para incorporar a más mujeres al sector.
- Hay **3 desafíos importantes** para la región producto de este crecimiento en el empleo:
 - Se observa mayor dificultad para incorporar a más mujeres en la región de Atacama, que en las otras regiones. 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, definir planes de acción con foco en los perfiles de Operadoras y Mantenedoras, donde se observan las tasas más bajas de participación de mujeres.
 - 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.
 - 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 cualificación minero y requeridas por la industria.