

Minuta Diagnóstico Macrozona Centro del Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2021-2030

Elaborado por la alianza CCM-Eleva

12 de mayo de 2022

Principales resultados

Los resultados para la Macrozona Centro, que comprende las regiones de Valparaíso, Metropolitana y O'Higgins, 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 14 empresas mineras y 13 empresas proveedoras vinculadas a la Cadena de Valor Principal de la Gran Minería.

- La macrozona centro emplea a **más de 35 mil trabajadores/as en el sector de la minería**, lo que equivale al 29% de las y los trabajadores de la minería a nivel nacional.
- En la última década, tanto la industria a nivel nacional como en la macrozona centro **han aumentado la participación de mujeres, alcanzando en la macrozona un 17,4%, ubicándose por sobre la media nacional, siendo además el crecimiento más acelerado que en otras regiones mineras.**
- Respecto a la incorporación de mujeres en cargos de toma de decisiones en empresas mineras de la macrozona, estos han aumentado en comparación a la medición anterior (2018), así **la participación de mujeres en cargos de Jefatura aumentó más del doble, de un 9,6% a un 19%** con relación a la versión anterior del estudio (**dos de cada diez jefaturas en la minería son ejercidas por mujeres actualmente**).
- **En la macrozona centro, mayoritariamente, el 83% de trabajadores/as son locales** (entendido como la dotación de trabajadores/as que declaran vivir en la misma región en que trabajan), estando 14 puntos porcentuales sobre el total a nivel nacional.
- Los perfiles con mayor proporción de trabajadores/as locales son: **Operador/a de equipos fijos (92,8%), Ingeniero/a especialista en mantenimiento (89,1%) y Profesional de mantenimiento (87,9%)**.
- Para la próxima década el sector minero en la macrozona **demandará cerca de 5.600 trabajadores y trabajadoras en los distintos cargos de la cadena de valor principal de la minería** (extracción, procesamiento y mantenimiento,) equivalente al 22% de la demanda total a nivel nacional.
- Los perfiles con mayores brechas de capital humano en la región de Antofagasta al año 2030 son: **Mantenedor/a mecánico, Operador/a de**

equipos móviles; Profesional 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:

Las buenas noticias son las siguientes:

- **Primera buena noticia:** el empleo minero para el año 2020 revela que a nivel nacional comienza a recuperarse (después de la contracción del 2016). Si bien en la macrozona centro el nivel de empleo minero es menor en faenas mineras, también presenta una recuperación en los últimos dos años.
- **Segunda buena noticia:** en la macrozona centro se contrata la mayor cantidad de trabajadores/as locales, cifras que van al alza y que están sobre el resto de las regiones mineras.
- **Tercera buena noticia:** en la última década la participación del empleo femenino a nivel nacional se ha duplicado, y está creciendo con más fuerza en la macrozona centro.

Asimismo existen 3 desafíos importantes para la macrozona centro producto de este crecimiento en el empleo:

- Continuar incorporando a más mujeres en la industria, ya que los datos muestran que en la macrozona centro son más jóvenes mujeres las que están optando por especialidades de enseñanza media técnico profesional (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. Por lo que es relevante fomentar que más empresas (mineras y proveedoras) de la macrozona 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.
- El sistema formativo de la macrozona centro, responsable de generar los talentos para atender esta creciente demanda, tiene indicadores de titulación muy cercanos al promedio nacional. Para continuar que más estudiantes obtengan su título, es necesario que las empresas mineras y proveedoras aumenten sus cupos de prácticas.



- Potenciar que más entidades de formación de la macrozona obtengan su Sello de Calidad CCM, de este modo las regiones podrán contar con una mayor oferta de nuevos talentos con las competencias y habilidades vinculadas al marco de cualificación minero y requeridas por la industria.

Para más información sobre estos y otros indicadores, ingresa a www.ccm.cl/estudio-fuerza-laboral/