

## MINUTA

# ESTUDIO DE FUERZA LABORAL DE LA GRAN MINERÍA CHILENA 2023-2032

### Noviembre 2023

La novena versión del Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2023-2032, realizado por la Alianza CCM-Eleva en directa colaboración con las empresas del sector, presenta resultados que describen el estado actual de la industria minera en torno a temas vinculados al capital humano, con foco principal en las características de los y las trabajadoras, además de entregar una estimación de la demanda de capital humano, la oferta formativa y las brechas existentes para la próxima década.

Con la participación de **16 empresas mineras y 11 empresas proveedoras**, la muestra de **78.149 trabajadores** de la Gran Minería se compone de **55.446** trabajadores internos, lo cual corresponde a un 96% del universo estimado de trabajadores de empresas mineras, más una muestra de 22.703 trabajadores de empresas proveedoras de la Cadena de Valor Principal.

Si bien los análisis del estudio abarcan las dotaciones de todos los procesos de la industria, se hace especial énfasis en los procesos y perfiles que conforman la Cadena de Valor Principal, los que corresponden a los procesos de Extracción, Procesamiento y Mantenimiento de estas áreas.

### **Hallazgos Estudio Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2023-2032**

En esta novena edición queremos destacar al menos tres buenas noticias.

#### **1. 34 mil nuevos talentos y mejoramiento de las capacidades**

En materia de brechas y demanda de capital humano, el estudio detalla que hacia  **finales de la década 2023-2032 se necesitarán 34 mil nuevos talentos en los distintos cargos de la Cadena de Valor Principal de la minería**, aumentado en más de un tercio la estimación de la versión anterior, proyectada en 25 mil trabajadores. Este incremento se explica, en primera instancia, por un alza de la demanda de trabajadores para la realización de nuevos proyectos y expansiones en las distintas regiones mineras del país. Los principales proyectos que movilizarán esta demanda son la entrada en operaciones de Quebrada Blanca 2 (Teck) en Tarapacá, Salares Norte (Gold Fields) en Atacama hacia finales del 2023, la puesta en marcha del Distrito Minero Centinela (Antofagasta Minerals) en la región de Antofagasta y de Los Bronces Integrado (Anglo American) en la región Metropolitana a partir del 2026 potencialmente.

Al aumento de demanda por proyectos suma la cantidad de trabajadores en edad de retirarse al 2032 (que equivale al 80% de la demanda estimada), lo cual levantará la necesidad de un recambio en el capital humano de las empresas. El 20% restante equivale a la demanda de trabajadores que se requerirán para operar los nuevos proyectos.



mujeres en la industria al 2022. En cuanto a la participación de mujeres en cargos directivos, un 58% de los encuestados declaró que la meta establecida por la empresa al año 2025 está entre un 25% y un 40%.

Sin embargo, esta buena noticia tiene como contrapartida **el estancamiento por más de diez años observado de la participación de mujeres en la oferta formativa vinculada a la minería, la que se mantiene en torno al 13% de la matrícula tanto a nivel de educación superior como de educación media técnico profesional**. Si no aumenta la matrícula de mujeres vinculada a la minería, difícilmente podrá sostenerse el aumento de su participación en la fuerza laboral. Cuantas más mujeres se formen en las habilidades demandadas y accedan a un empleo formal y de calidad, más estaremos impactando en la base de la pirámide social, fomentando el acceso a la educación y movilizándolo los hogares del país, considerando que gran parte de estos últimos son mayormente liderados por mujeres.

### 3. Programas de Prácticas y Aprendizices y una mayor vinculación empresa educación

Más de **2.300 practicantes y aprendices tuvo la Gran Minería en total durante 2022**, cifra que se **duplicó** respecto al año 2018 gracias a los esfuerzos del sector, y **cuatriplicó** si observamos las cifras de la última medición (2020) que por motivos de la pandemia del COVID-19 el total de prácticas y aprendices descendió a 586 cupos.

Respecto a la tasa promedio de contratación, en el año 2022, **del total de quienes participación de los programas de prácticas y aprendices, un 24% de ellos fueron contratados por las empresas al finalizar su proceso**. Del total de personas admitidas en programas de prácticas y aprendices, un 44% y un 61% respectivamente correspondieron a mujeres.

Por otra parte, en los últimos dos años **cerca de 650 estudiantes han participado en el Programas de Prácticas y Aprendizices CCM-Eleva** de los cuales 82% correspondieron a mujeres, mientras que un 54% de las personas participantes fueron contratadas.

La oferta de cupos de prácticas es una de las principales demandas del sector formativo ya que es un requisito obligatorio para la titulación de las y los estudiantes. La mayor disponibilidad de cupos de prácticas puede haber incidido en la recuperación del indicador de titulación oportuna de egresados de especialidades de educación media TP afines a la minería, el cual aumentó a un 63% para la cohorte de egreso del año 2021, desde un 58% de la cohorte del año anterior. Pese a esto, los resultados siguen por debajo del 73% de titulación oportuna que se observó el año 2018, previo a la pandemia.

## Desafíos y Recomendaciones

A partir de las discusiones técnicas que se dieron en el análisis de los resultados del EFLM 2023-2032 con las empresas participantes y entidades de formación, en torno a los desafíos de capital humano, se identificaron los siguientes 4 desafíos sectoriales y recomendaciones:



formativa-laboral en las siguientes líneas de acción: aumentar los cupos de prácticas y potenciar los programas de alternancia, instalando capacidades en las empresas para gestionar un mayor flujo de estudiantes. También se recomienda fortalecer el programa de atracción de talentos Ser Minería como una plataforma amplificadora para que más personas, especialmente jóvenes y mujeres, conozcan las oportunidades, cómo es la industria minera y cuáles son los requerimientos de capital humano propios del sector.

Para revisar estudios anteriores en:

<https://ccm-eleva.cl/estudios/>