



**LANZAMIENTO
ESTUDIO FUERZA LABORAL
DE LA GRAN MINERÍA CHILENA
2023-2032**

DICIEMBRE 2023

**VERÓNICA FINCHEIRA - GERENTA CCM
VLADIMIR GLASINOVIC - DIRECTOR ELEVA**

SERIE DE ESTUDIOS DE FUERZA LABORAL DE LA GRAN MINERÍA

- Información válida y confiable sobre el mercado laboral de la Gran Minería Chilena.
- Proyecciones de los grandes temas de capital humano que marcan la agenda del sector.
- Mayor visibilidad de las compañías participantes.
- Información de apoyo a las áreas operacionales y de recursos humanos, permitiéndoles adelantarse planificadamente a las necesidades de capital humano.
- Monitoreo de indicadores nacionales y regionales relevantes para la industria.

► ¿CUÁNDO SE REALIZAN?

Se realizan cada dos años desde el 2011 y contemplan una década móvil de proyecciones, entregando información relevante del sector minero.



CONTENIDOS



1. Panorama actual del Capital Humano de la Gran Minería

- Indicadores de empleo
- Características de la fuerza laboral
- Participación de mujeres en la minería
- Inclusión y Diversidad
- Empleo local en la minería
- Gestión del Talento

2. Impacto Tecnológico

- Nuevas Tecnologías en la Gran Minería
- Impacto Tecnológico y Capital Humano

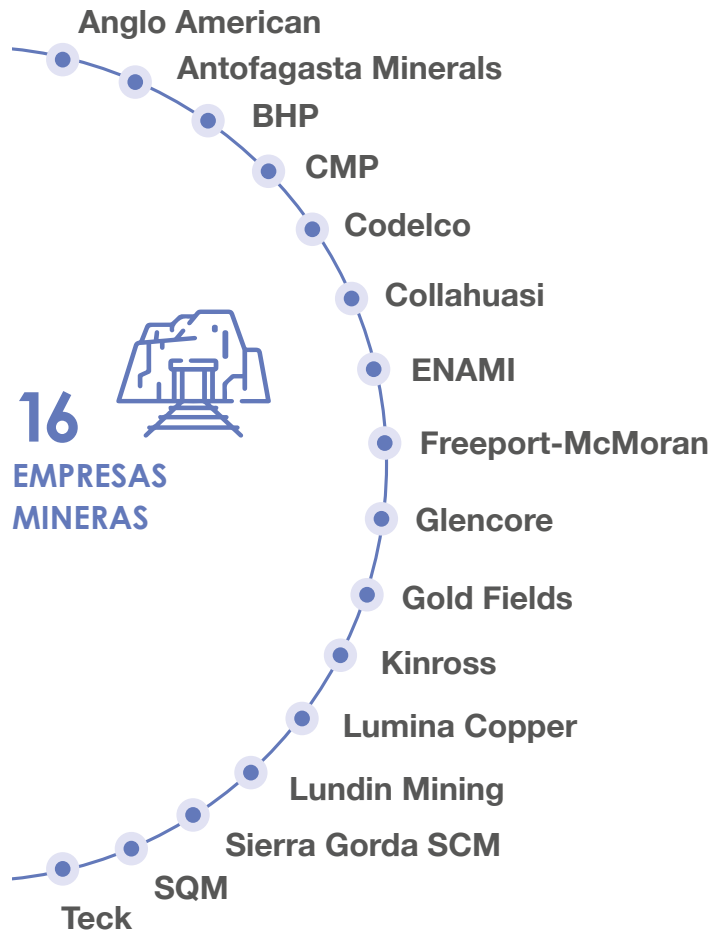
3. Oferta formativa de Capital Humano

- Caracterización de la oferta formativa vinculada a minería 2022
- Proyección de oferta formativa de Capital Humano para la minería 2023-2032

4. Demanda y brechas de Capital Humano

- Demanda de capital humano 2023-2032 en la Gran Minería
- Brechas de capital humano 2023-2032 en la Gran Minería

PARTICIPANTES



- ANGLO AMERICAN
- ANTOFAGASTA MINERALS
- BHP
- CMP (UNA EMPRESA DEL GRUPO CAP)
- CODELCO
- COLLAHUASI (MUCHO MÁS QUE COBRE)
- ENAMI (EMPRESA NACIONAL DE MINERÍA)
- FREEPORT-McMoRAN
- GLENCORE
- GOLD FIELDS
- KINROSS
- LUMINA COPPER CHILE
- lundin mining
- Sierra Gorda SCM
- SQM
- Teck



PROCESOS CONSIDERADOS EN EL ESTUDIO





01

DEMANDA DE NUEVOS TALENTOS

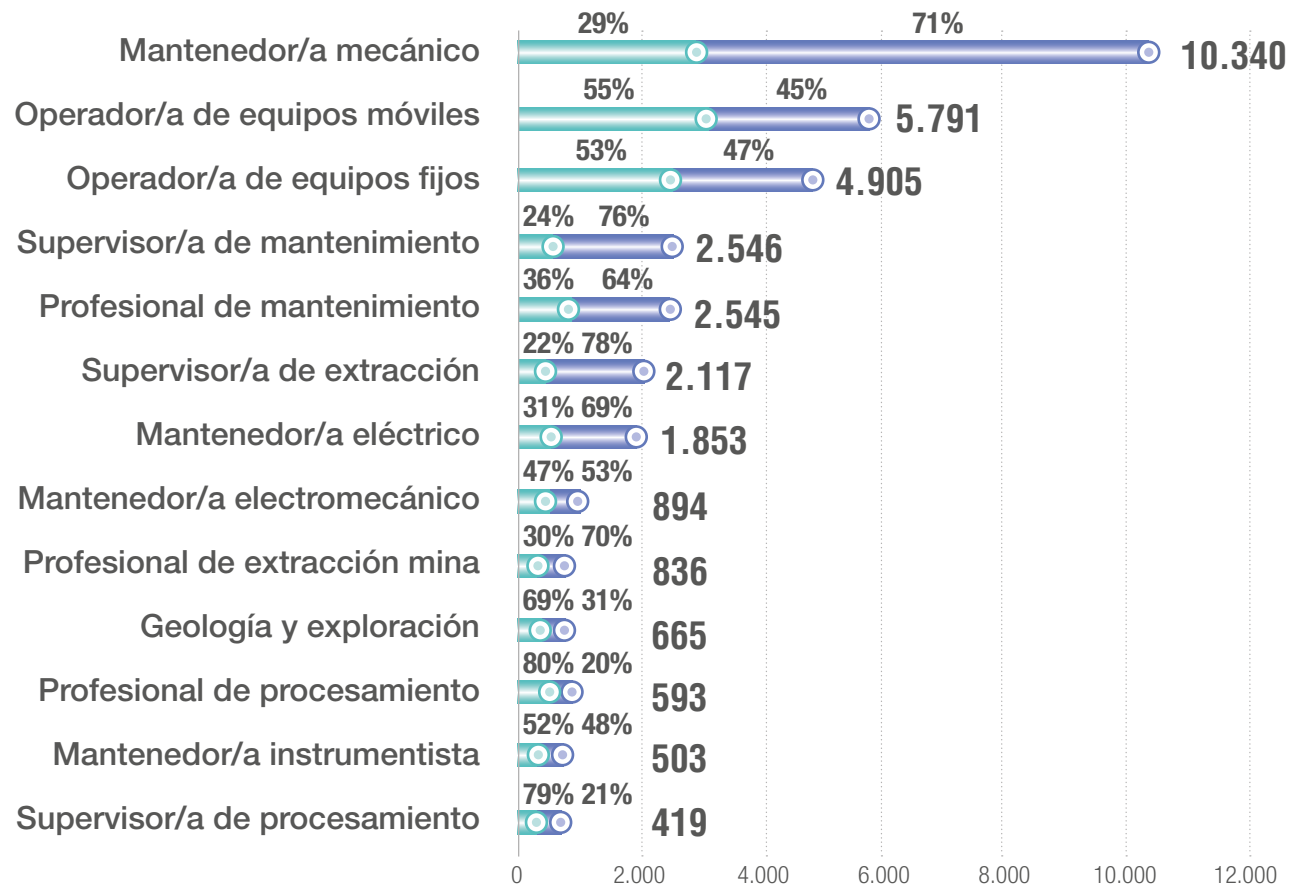
DEMANDA CAPITAL HUMANO 2023-2032



- ▶ En los distintos cargos de la Cadena de Valor Principal de la minería, ha aumentado en más de un tercio respecto a la estimación de la versión anterior, proyectada en 25 mil trabajadores.

DEMANDA ACUMULADA AL AÑO 2032 POR PERFIL

(Demanda acumulada proyectada a diez años según perfil en empresas mineras y proveedoras)



► El 75% de la demanda acumulada para los próximos diez años se concentra en cinco perfiles principalmente.

● Mineras ● Proveedoras

Fuente: reporte de dotación interna y contratistas en empresas mineras, dotación de empresas proveedoras y demanda de capital humano por proyectos de empresas mineras.

BRECHAS DE CAPITAL HUMANO AL 2032 DE LOS PERFILES MÁS DEMANDADOS



8.876

Mantenedor/a
Mecánico



5.052

Operador/a de
equipos móviles



4.308

Operador/a de
equipos fijos



1.692

Supervisor/a de
mantenimiento

► Las brechas de capital humano se calculan como la diferencia entre la demanda y la oferta proyectada para la próxima década para cada perfil.

PRINCIPALES DIFICULTADES EN LA CONTRATACIÓN DE OPERADORES/AS Y MANTENEDORES/AS 2022

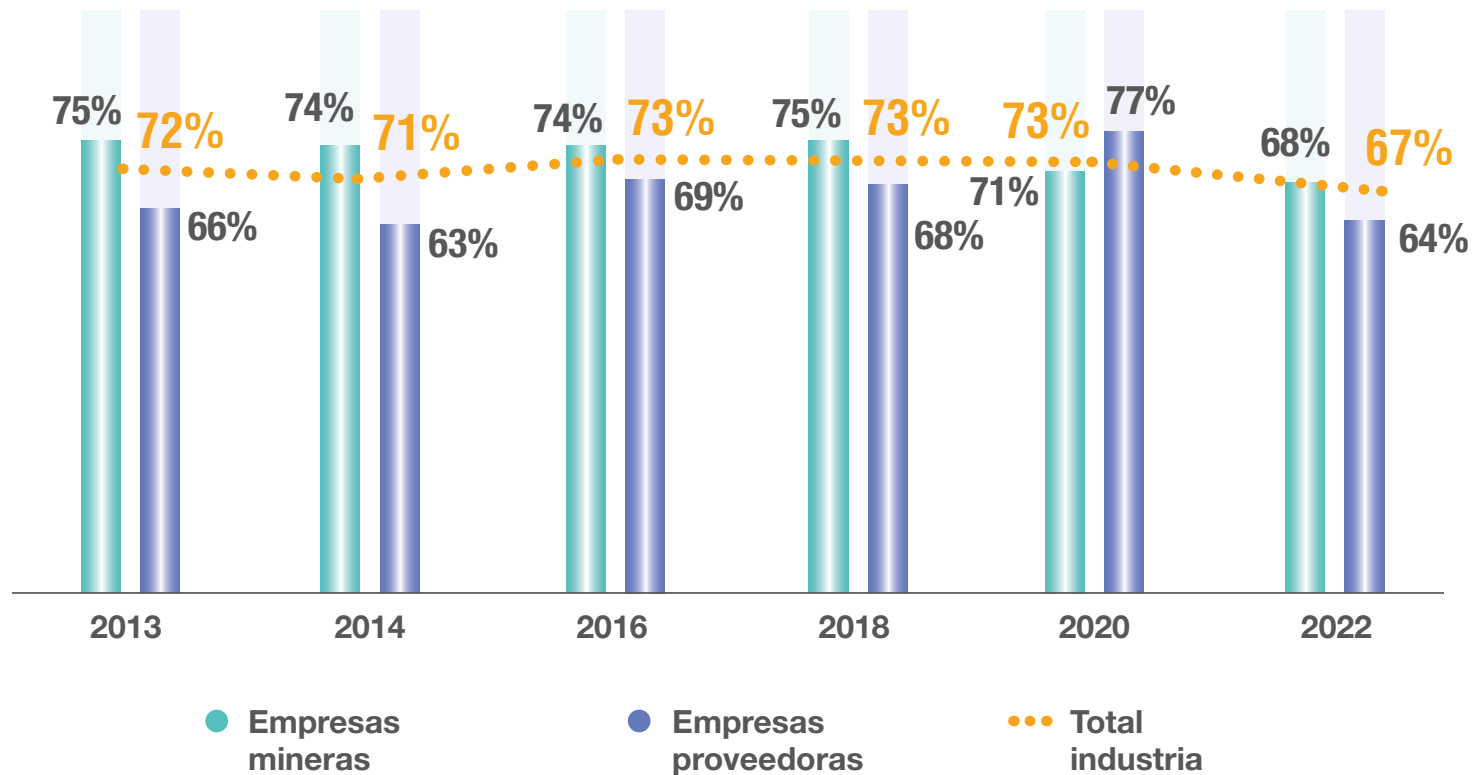
Dificultades	Operadores/as	Mantenedores/as
Falta de personas candidatas con experiencia laboral	52%	56%
Falta de personas candidatas con competencias técnicas	43%	58%
Falta de personas candidatas calificadas con competencias digitales	49%	49%
Falta de personas candidatas con habilidades conductuales	48%	48%
Las remuneraciones no cumplen las expectativas de las personas postulantes	44%	46%
Existe poca oferta en el mercado	31%	54%
No se disponen de certificaciones que acrediten la experiencia o competencias	22%	24%
La salud no es compatible con el perfil	20%	21%
El sistema de turno no se ajusta a las expectativas de las personas postulantes	12%	11%



Fuente: encuesta a colaboradores de las áreas de Recursos Humanos de empresas mineras y proveedoras.

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO LOCAL EN LA INDUSTRIA MINERA 2013-2022

(Porcentaje de trabajadores que viven en la misma región donde trabajan)



► 7 de cada 10 personas que trabaja en la minería son trabajadores locales.

Fuente: reporte de dotación de empresas mineras y empresas proveedoras.

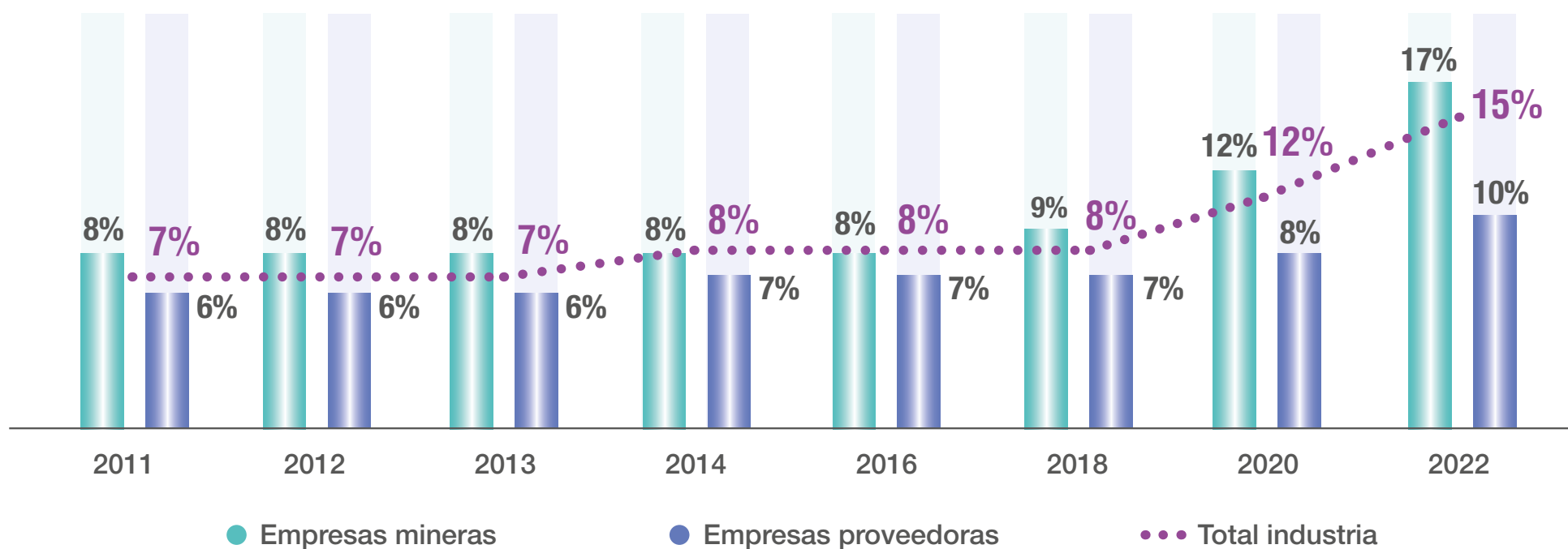


02

PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y FOMENTO DE LA MATRÍCULA TP

EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN MINERÍA 2011-2022

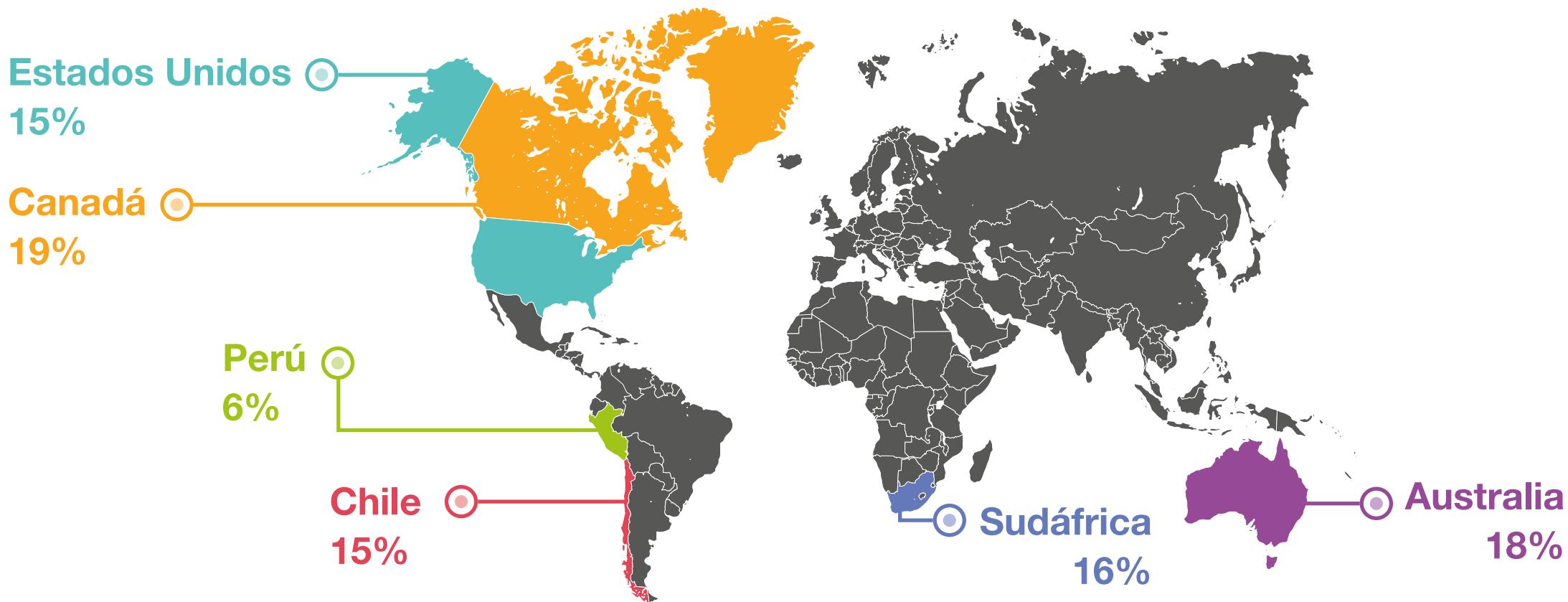
(Porcentaje de mujeres sobre el total de trabajadores)



Fuente: reporte de dotación de empresas mineras y empresas proveedoras.

PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LA MINERÍA INTERNACIONAL 2022

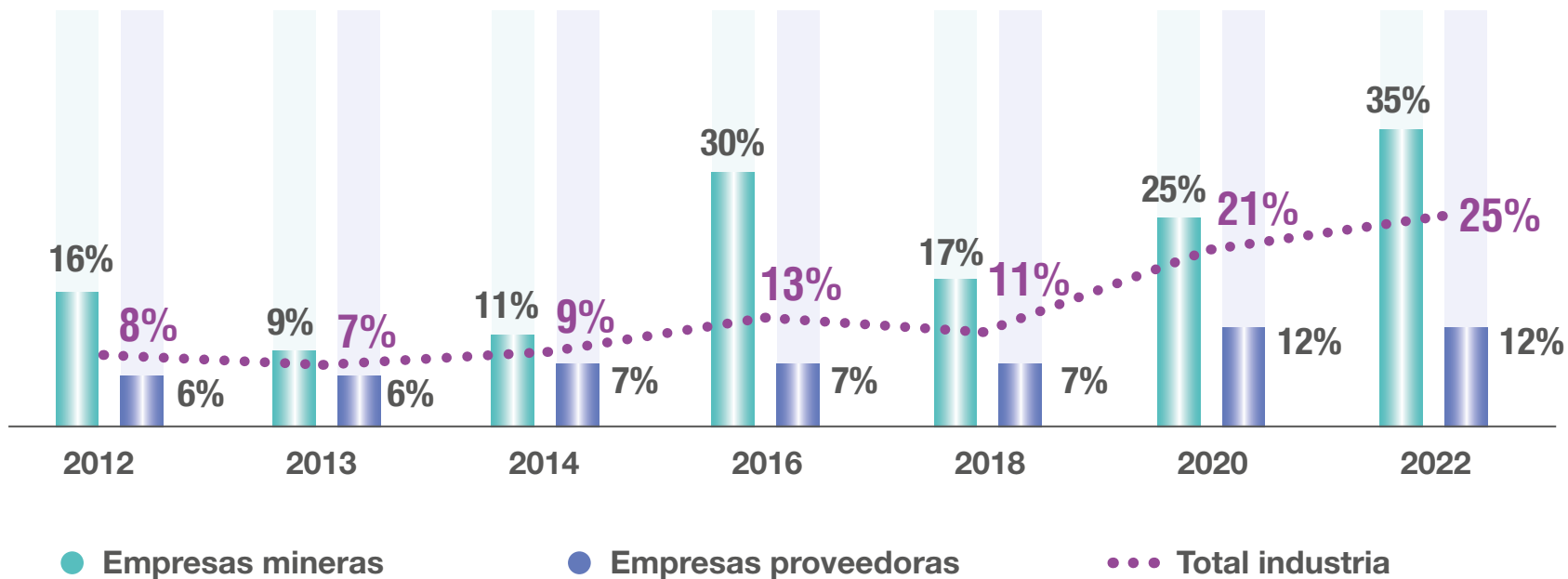
(Porcentaje de mujeres sobre el total de trabajadores por país)



Fuente: Datos del Banco Mundial 2022; Estadísticas de la Agencia Internacional de la Energía 2022; 21st Commission for Employment Equity, Annual Report 2022, Sudáfrica.

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN DE MUJERES EN MINERÍA 2012-2022

(Porcentaje de mujeres sobre el total de trabajadores con antigüedad menor a un año)



► Durante el 2022, 1 de cada 3 contrataciones realizadas por las compañías mineras fue una mujer.

Fuente: reporte de dotación de empresas mineras y empresas proveedoras.

MUJERES EN CARGOS DE TOMA DE DECISIONES EN EMPRESAS MINERAS 2020-2022

(Porcentaje de mujeres sobre el total de trabajadores en cargos de toma de decisiones en empresas mineras)

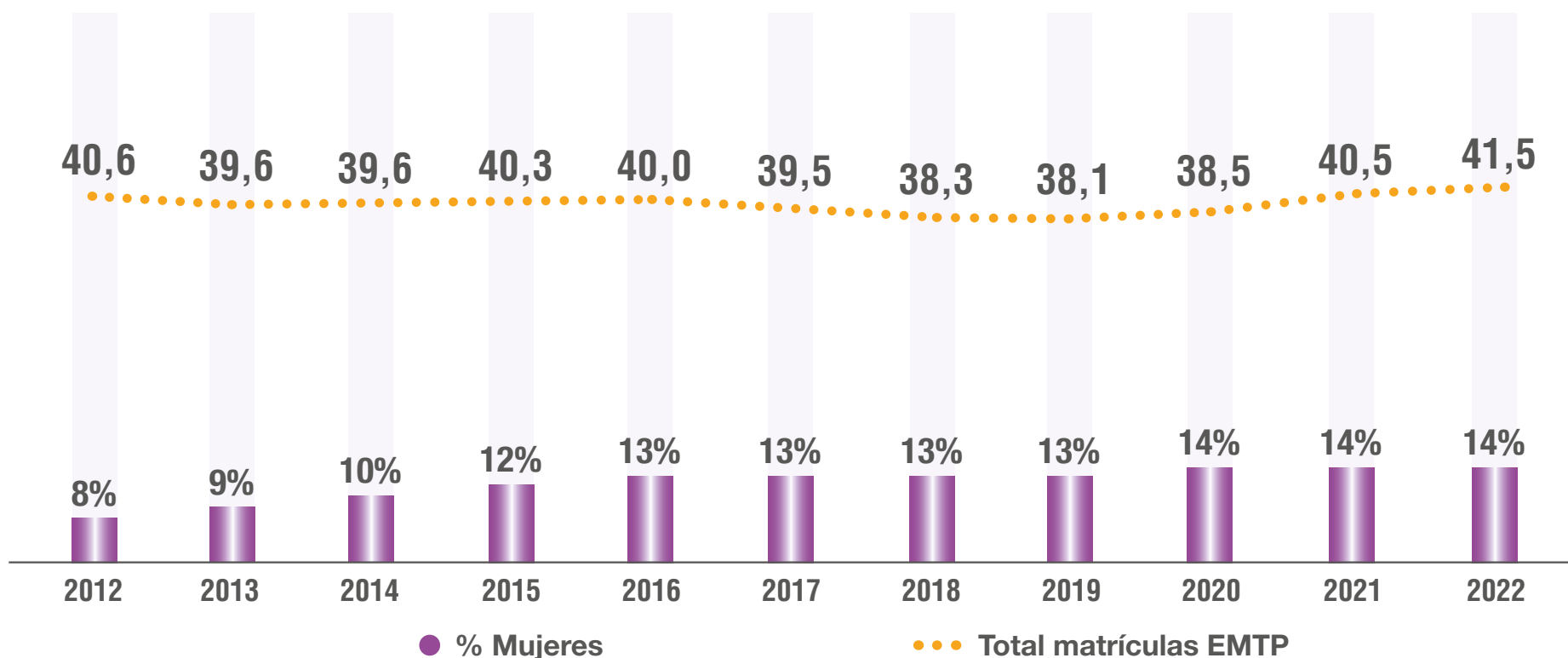
	2020		2022
Directoras/ Gerentas	17%	↑	20%
Subgerentas/ Superintendentas	13%	↑	19%
Jefaturas	16%	↑	23%
Supervisoras	10%	↑	14%



► Considerando el total de personas en posiciones de toma de decisiones en 2022, el 17% de los cargos son ejercidos por mujeres (13% se reportó en el año 2020)

EDUCACIÓN MEDIA TÉCNICA PROFESIONAL (EMTP) EVOLUCIÓN DE LAS MATRÍCULAS EN ESPECIALIDADES VINCULADAS A LA MINERÍA Y PARTICIPACIÓN DE MUJERES 2012-2022

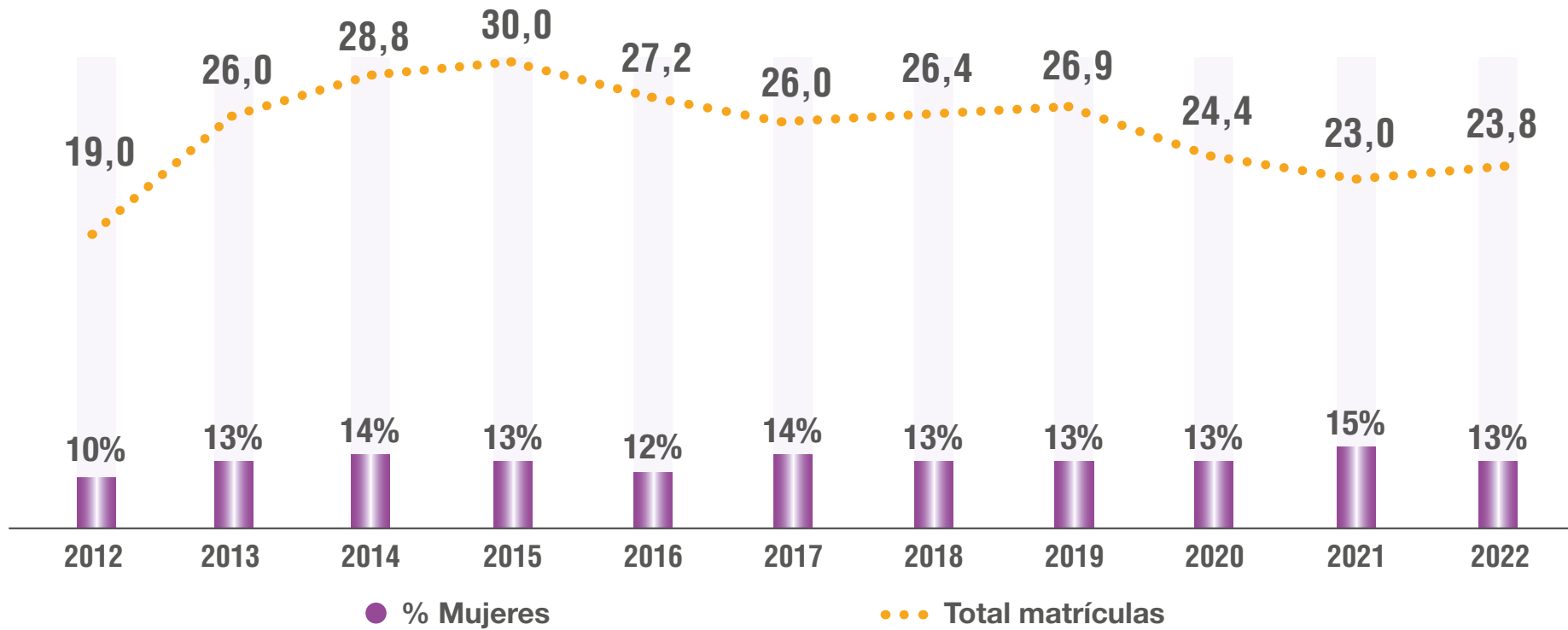
(Número de matriculados en miles de personas y porcentaje de mujeres)



EDUCACIÓN SUPERIOR

EVOLUCIÓN DE LAS MATRÍCULAS DE PRIMER AÑO EN PROGRAMAS RELACIONADOS CON LA MINERÍA Y PARTICIPACIÓN DE MUJERES 2012-2022

(Número de matriculados en miles de personas y porcentaje de mujeres)



Fuente: bases de datos del Centro de Estudios Mineduc.

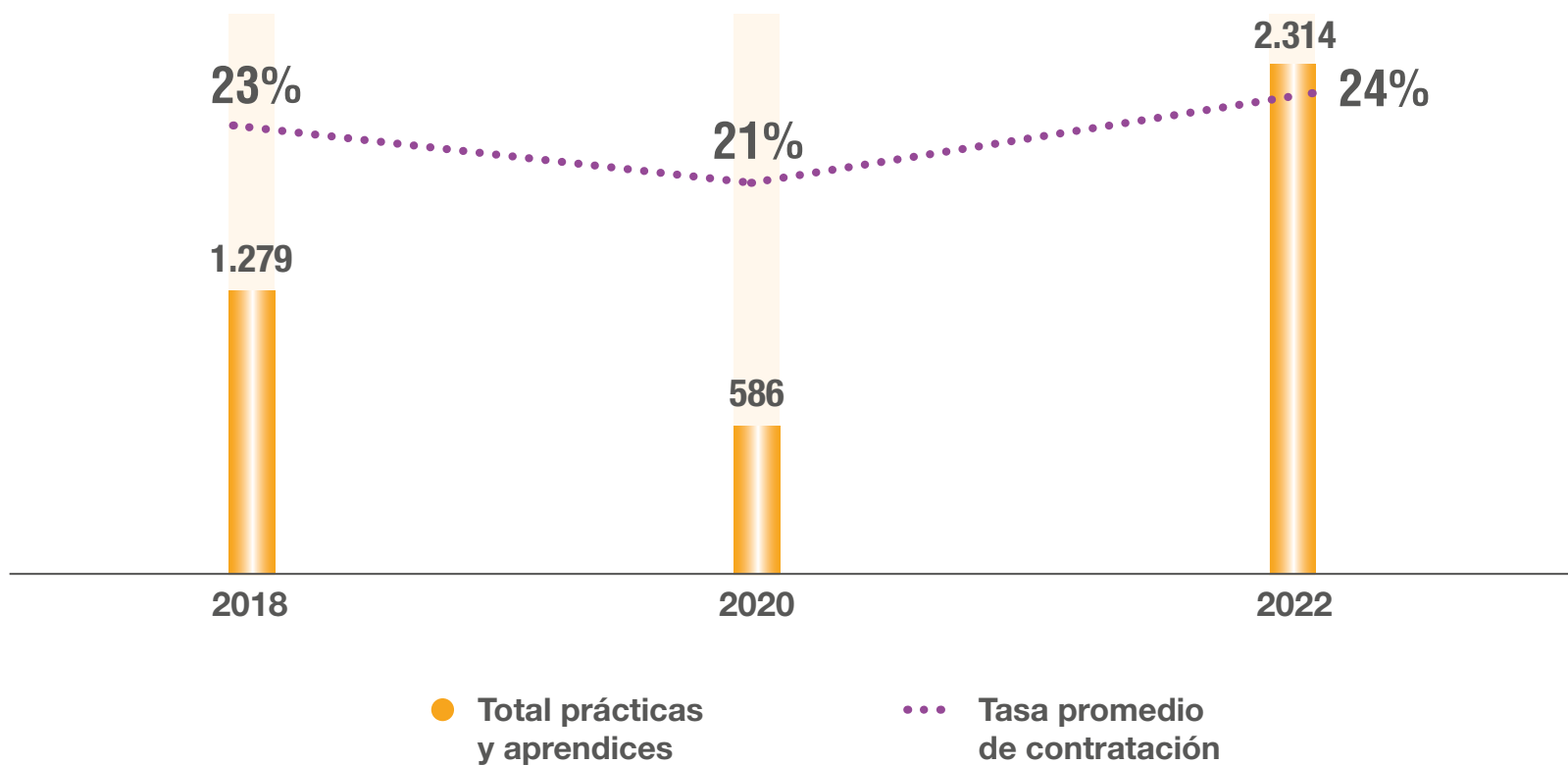


03

PROGRAMAS DE PRÁCTICAS Y APRENDICES E INVERSIÓN EN CAPACITACIÓN

TOTAL DE PROCESOS DE PRÁCTICAS Y APRENDICES EN LA GRAN MINERÍA 2018-2022

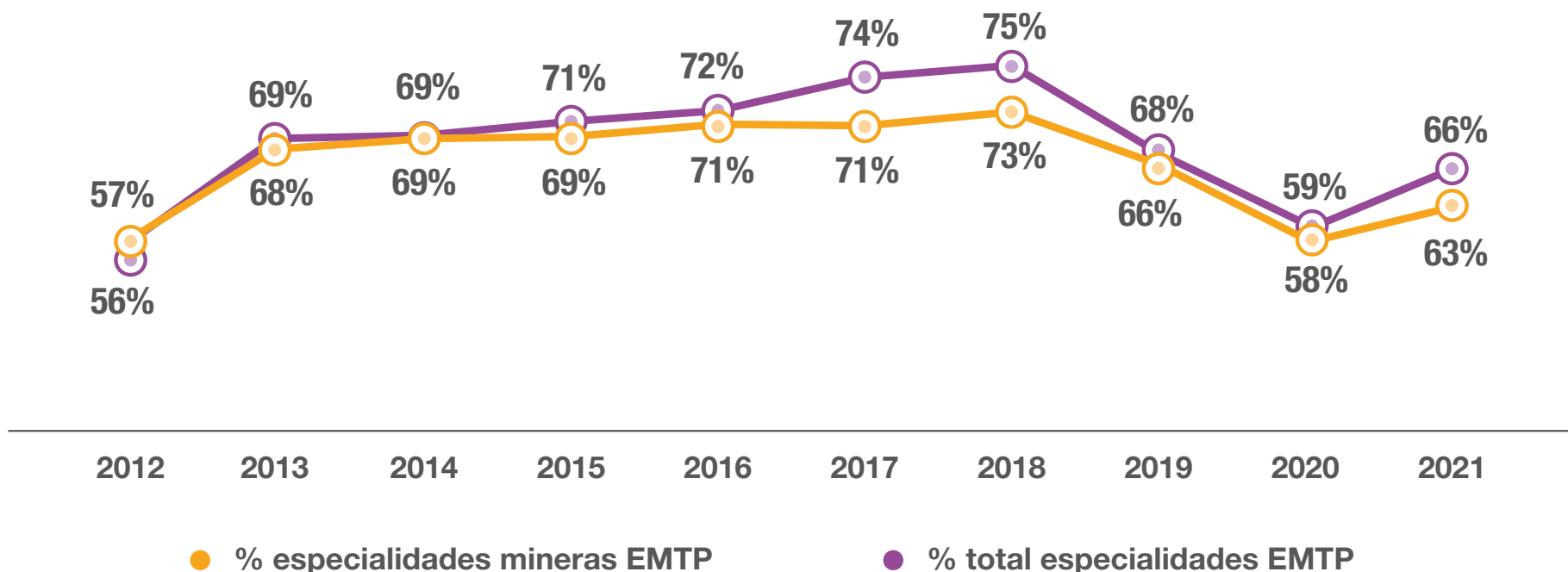
(Totales anual de prácticas y aprendices, y promedio de la tasa de contratación)



Fuente: reporte de aprendices y practicantes en empresas mineras.






EVOLUCIÓN DE LA TITULACIÓN OPORTUNA EN ESPECIALIDADES VINCULADAS A LA MINERÍA Y TITULACIÓN OPORTUNA TOTAL EN EMTP 2012-2021

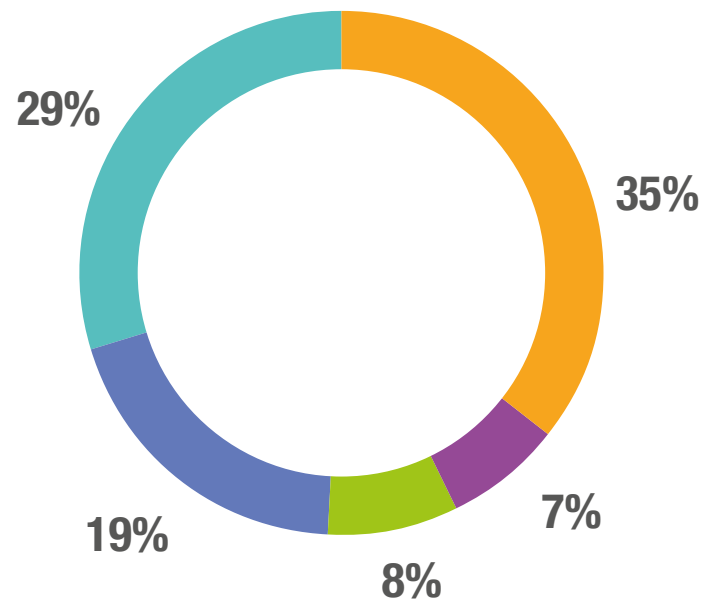
(Porcentaje de titulados oportunos sobre el total de egresados)



DISTRIBUCIÓN DE INVERSIÓN POR OBJETIVO DE CAPACITACIÓN 2022

(Porcentaje del total recursos destinada según objetivos de capacitación)

-  Disminuir brechas en competencias técnicas
-  Cumplimiento de estándares de seguridad laboral
-  Programas de crecimiento en la línea de carrera
-  Capacitar en el uso de competencias digitales
-  Promover una cultura organizacional inclusiva



► La encuesta señala que la principal insuficiencia en la formación de operadores/as y mantenedores/as es en competencias digitales con un 44% y un 36% respectivamente.



04

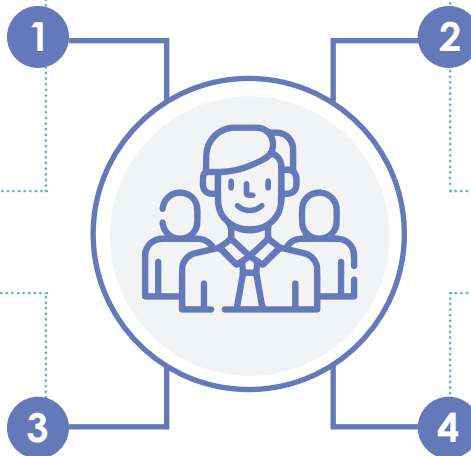
DESAFÍOS Y RECOMENDACIONES

DESAFÍO 1:

ACORTAR BRECHAS ENTRE OFERTA Y DEMANDA DE CAPITAL HUMANO VINCULADO A MINERÍA

▶ Aumentar la oferta de los perfiles de: mantenedor/a mecánicos, mantenedor/a eléctricos, operador/a de equipos móviles y operador/a de equipos fijos.

▶ Actualizar el Marco de Cualificaciones Minero en los procesos de los Centros Integrados de Operaciones e incluir Operaciones Puerto.



▶ Priorizar los esfuerzos por aumentar la matrícula de mujeres en programas de formación vinculados a especialidades mineras.

▶ Fortalecer las iniciativas de vinculación formativa-laboral impulsadas por el sector.

DESAFÍO 2: ROBUSTECER VINCULACIÓN FORMATIVO-LABORAL

► Fortalecer programas de atracción de talentos como plataformas amplificadoras para que más personas, especialmente jóvenes y mujeres, conozcan las oportunidades de la industria.

► Aumentar los cupos de prácticas y potenciar los programas de alternancia, instalando capacidades en las empresas para gestionar un mayor flujo de estudiantes.

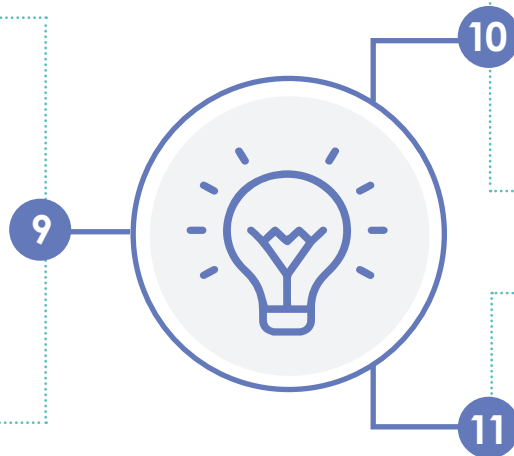


► Fortalecer la formación de los trabajadores con foco en minería 4.0.

► Difundir el modelo sectorial de prácticas y aprendices.

DESAFÍO 3: MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA OFERTA DE FORMACIÓN TP

- ▶ Adecuar las estrategias de mejoramiento de la educación técnico profesional impulsadas por la Alianza CCM-Eleva, al proceso de instalación de la Nueva Educación Pública y a su particular realidad en las regiones mineras.



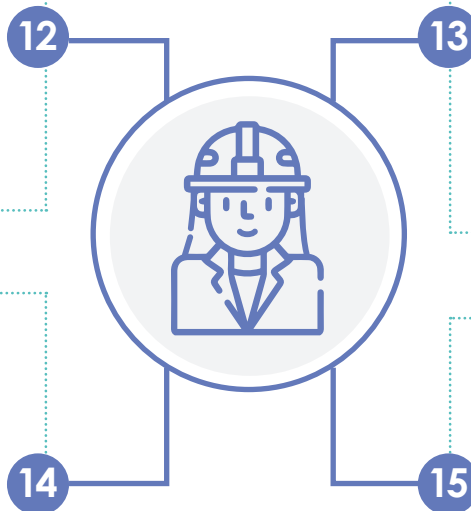
- ▶ Evaluar la incorporación de nuevas especialidades técnico-profesionales al campo de acción de la Alianza CCM-Eleva.

- ▶ Fortalecer el perfeccionamiento docente, mediante una estrategia que otorgue apoyo en la actualización de nuevas tecnologías y estrategias metodológicas y evaluaciones.

DESAFÍO 4: INCORPORAR A MÁS MUJERES A LA INDUSTRIA MINERA

► Implementar campañas de atracción temprana de talento femenino, con un especial foco en el segmento escolar entre séptimo básico y segundo medio.

► A través de la Mesa Nacional de Mujer y Minería compartir acciones concretas (diagnósticos, actividades de difusión, buenas prácticas, entre otros), que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de todas las personas.



► Mantener un monitoreo constante de indicadores sectoriales de: i) participación de mujeres ii) tasa de contratación de mujeres iii) participación de mujeres en cargos directivos.

► Socializar las características laborales de la industria minera y las oportunidades de desarrollo para las mujeres.



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



¡YA DISPONIBLE!

Revisa y/o descarga el estudio en ccm-eleva.cl/EFL2023