

Minuta Presentación Diagnóstico Regional del Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2023-2032

REGIÓN ATACAMA

Introducción

La Alianza CCM-Eleva, conformada por el Consejo de Competencias Mineras y el Programa Eleva, tiene como propósito el trabajar sectorialmente para el mejoramiento de la formación técnico-profesional vinculada a la minería. Para esto, el Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería y sus diagnósticos regionales actúa como insumo para la toma de decisiones para la Alianza y otros actores que componen el ecosistema formativo-laboral del sector minero en el país, entregando información de la composición de la fuerza laboral de la industria y proyectando las necesidades en términos de capital humano y la oferta formativa que responde a esta.

El Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2023-2032 ha sido posible gracias a la colaboración por parte de 27 empresas que participan del sector minero. En esta versión, las empresas mineras participantes fueron: Anglo American, Antofagasta Minerals, BHP, CMP, Codelco, Collahuasi, ENAMI, Freeport McMoran, Glencore, Gold Fields, Kinross Lumina Copper Chile, Lundin Mining, Sierra Gorda, SQM y Teck. Asimismo, las empresas proveedoras que participaron fueron: Enaex, ESM, Ferrovial (ahora Veltis), Finning, FLSmidth, Komatsu, Metso, Orica, Technosteel, TTM y Weir Minerals.

Principales resultados

Los resultados para la región de Atacama se desprenden del Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2023-2032, elaborado a partir de información entregada por 16 empresas mineras y 11 empresas proveedoras que prestan servicios a la Cadena de Valor Principal (extracción, procesamiento y mantenimiento) de la gran minería.

- La región de Atacama emplea a **más de 25 mil trabajadores/as en el sector de la minería**, lo que equivale al 15% de las y los trabajadores de la minería a nivel nacional. En 2020, la región empleaba a 22 mil trabajadores/as en el sector, lo cual implica un aumento en más de 3 mil trabajadores/as en dos años.
- Para la próxima década el sector minero en la región de Atacama **demandará cerca de 4.400 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.

- La demanda regional al 2032 se concentra en los perfiles de Mantenedores/as y Operadores/as. En particular, **el perfil de Mantenedor/a mecánico demandará 1.188 trabajadores al 2032, un 26,9% de la demanda regional.**
- Los perfiles con mayores brechas de capital humano en Región de Antofagasta al 2032 son: **Mantenedor/a mecánico, Operador/a de equipos fijos; Operador/a de equipos móviles; y Supervisor/a de mantenimiento;**
- En la última década, tanto la industria a nivel nacional como en la región de Atacama **han aumentado la participación de mujeres, alcanzando en la región un 12,7%, sin embargo, se mantiene por debajo del porcentaje nacional (18%).**
- Respecto a la incorporación de mujeres en cargos de toma de decisiones en empresas mineras de la región, estos presentan una **disminución en comparación a la medición anterior (2020) en los cargos de Directoras, Subgerentas y Supervisoras.** Quienes si **aumentaron significativamente fue la participación de mujeres en cargos de Jefaturas, alcanzando un 14,4%.**
- El porcentaje de mujeres de la región matriculadas en especialidades EMTP vinculadas a la minería (Explotación minera, Metalurgia extractiva, asistencia en geología Mecánica Industrial, Mecánica automotriz, Electrónica, Electricidad) **se ha mantenido en los últimos 12 años en torno al 20%, proporción bastante mayor que el indicador a nivel nacional que se mantiene durante el mismo periodo en un 14%.**
- **En la región, mayoritariamente, el 76,8% de trabajadores/as son locales,** (entendido como la dotación de trabajadores/as que declaran vivir en la misma región en que trabajan) estando 9,5 puntos porcentuales sobre el total a nivel nacional.
- Las **principales dificultades en la contratación de operadores/as** mencionadas por las empresas mineras de la región son: **la falta de personas candidatas con experiencia laboral, con un 80% de las respuestas; y que existe poca oferta en el mercado, con un 50% de las menciones.**
- Las **principales dificultades en la contratación de mantenedores/as** mencionadas las empresas mineras de la región son: **la falta de personas candidatas con experiencia laboral, con un 60% de las respuestas; y la falta de personas candidatas calificadas con competencias**



digitales con un 40% de las menciones.

- **La titulación oportuna EMTP en especialidades vinculadas a la minería** (cantidad de egresados que lograron hacer su práctica y titularse hasta un año después de su fecha de egreso) **en la región de Atacama alcanzó un 40,4%, cifra por debajo del nivel nacional (63,1%).**
- **De las 25 instituciones de educación vinculados a minería de la región de Atacama, 10 ya han obtenido o están en proceso de obtener un Sello de Calidad CCM,** uno de los porcentajes más altos a nivel país

Mensajes Claves

ASPECTOS A DESTACAR EN LA REGIÓN DE ATACAMA

- **Primera buena noticia:** el empleo minero a nivel nacional está creciendo, y va en aumento en la región de Atacama. Desde su contracción en 2016, el empleo minero en la región se ha duplicado, alcanzando sobre 25 mil trabajadores/as en 2022. 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 las estimaciones indican un aumento de la demanda de nuevos talentos. En la medición anterior se proyectó una demanda de 3 mil trabajadores y en esta última medición de 4.416 trabajadores y trabajadoras.
- **Tercera buena noticia:** el indicador de empleo local minero de la región de Atacama alcanzó un 76,8% en 2022, destacando por sobre el nivel nacional (67,3%).
- **Cuarta buena noticia:** en la región de Atacama son más mujeres las que están optando por especialidades EMTP afín a la minería y programas de educación superior, cifras que esta por sobre el nivel nacional, siendo un foco de atracción importante para incorporar a más mujeres al sector.

PRINCIPALES DESAFIOS PARA LA REGIÓN DE ATACAMA

- **Aumentar la participación de las mujeres en el sector minero de la región, como también la presencia de más mujeres en cargos de toma de decisiones.** 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.
- **Aumentar los índices de titulación oportuna de la región de Atacama.** El sistema formativo de la región, responsable de generar los talentos para atender esta creciente demanda, tiene indicadores de titulación por debajo del nivel 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 mineras y sus proveedores.



- **Ppropiciar que más entidades de formación de la región obtengan 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.
- El desafío anterior contribuirá también a **dar respuestas a las dificultades de contratación que hoy presentan las empresas mineras**, tanto para la contratación de operadores/as como mantenedores/as siendo los perfiles más demandados por el sector.

En caso de querer citar este contenido, puede realizarlo indicando el título “Minuta Presentación Diagnóstico Regional del Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2023-2032. Región de Atacama”, de marzo de 2024, elaborado por la Alianza CCM-Eleva.