



Estudio

Estructura etaria de la fuerza laboral en empresas mineras: **diagnóstico, tendencias y desafíos**

Julio 2025





El estudio “**Estructura etaria de la fuerza laboral minera en Chile: diagnóstico, tendencias y desafíos**” es un producto de la Alianza CCM-Eleva, iniciativa una iniciativa conjunta del Consejo Minero y Fundación Chile.

Equipo de estudios CCM-Eleva

Natalia Morales, Gerenta del Consejo de Competencias Mineras
Vladimir Glasinovic, Director Eleva
Verónica Cid, Jefa de Estudios
Pío Marshall, Profesional de Estudios
Constanza Castillo Munita, Profesional de Estudios

Comunicaciones y Diseño

Lía Ríos, Jefa de Comunicaciones
Carlos Muñoz, Diseñador

En esta publicación se ha priorizado el uso del lenguaje neutro. En aquellos casos en que se usa el género masculino no constituye discriminación, pues tiene el propósito de aligerar el texto cuando la redacción así lo exige.

Santiago, 2025.

**TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS.
QUEDA AUTORIZADA SU REPRODUCCIÓN
Y DISTRIBUCIÓN CITANDO LA FUENTE**





Nuestros Socios



Objetivo del estudio

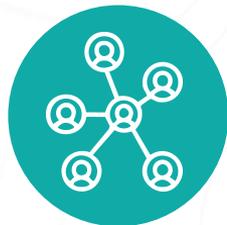
Analizar la composición etaria de la dotación de trabajadoras y trabajadores propios de las empresas mineras, caracterizando su estructura actual y su evolución en el tiempo, con el fin de identificar tendencias demográficas relevantes para la gestión del talento en la industria.



01. Caracterización etaria de los trabajadores



02. Caracterización etaria por género



03. Perfiles etarios y generaciones

ALCANCE

El estudio se centra en la dotación de trabajadores propios de empresas mineras de la gran minería chilena del 2024.

Adicionalmente, se utilizan datos históricos de los trabajadores propios de empresas mineras de la gran minería chilena entre 2014 y 2022.

INSTRUMENTOS

La información de la dotación de trabajadores de empresas mineras de la gran minería chilena del 2024 se levantó mediante el reporte directo de las planillas de dotación interna por parte de las empresas participantes.

PARTICIPANTES

14 empresas mineras de la gran minería:

- Anglo American
- Antofagasta Minerals
- BHP
- Candelaria
- Caserones
- CMP
- Codelco
- Collahuasi
- Freeport
- Glencore
- Gold Fields
- SQM Litio
- SQM Yodo Nutrición Vegetal
- Teck

MUESTRA

La muestra del año 2024 para este estudio se compone de 51.710 trabajadores propios de empresas mineras de la gran minería chilena.

Conceptualización

Cadena de Valor Principal (CVP): Conjunto de actividades esenciales de una empresa minera directamente involucradas en el proceso de Extracción, Procesamiento, Puerto y Desaladora, Transporte de fluido y Tranque, Mantenimiento, Fundición y Refinería y otros procesos de apoyo a la CVP.

Fuera de la Cadena de Valor Principal: Conjunto de actividades esenciales para el funcionamiento de las empresas, pero que no forman parte de los procesos de Extracción, Procesamiento y Mantenimiento. Considera los procesos de Desarrollo Minero, Proyectos Mayores y Staff.

Grupo ocupacional: Categorías que agrupan a trabajadores de la CVP con tareas y responsabilidades similares. Se identifican 4 grupos principales: Operadores, Mantenedores, Profesionales de la CVP y Supervisores de 1ª línea. Adicionalmente, se identifican los grupos de Otros/Apoyo a la CVP y Otros no CVP.

Conceptualización

Cargo en la toma de decisiones: Refiere al rol o cargo que tiene una persona en la empresa, el cual le entrega autoridad y responsabilidad para tomar decisiones importantes de su área.

Generaciones: Grupo de personas que, al nacer en un período de tiempo específicos, comparten la vivencia de eventos culturales, históricos, tecnológicos y sociales comunes, tales como: Baby Boomers, Generación X, Millennials y Generación Z.

Jóvenes: Trabajadores de empresas mineras entre 18 y 29 años.

Senior: Trabajadores de empresas mineras de 55 años y más.



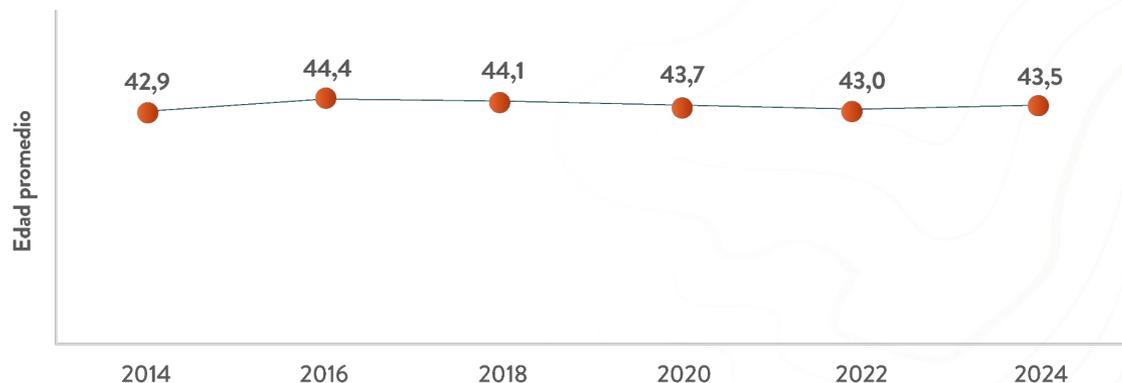
Caracterización etaria de los trabajadores

Estructura etaria de la fuerza laboral
en empresas mineras 2024



En 2024 aumentó la edad promedio de los trabajadores, pese a que se venía registrando una tendencia a la baja.

Evolución de la edad promedio de trabajadores/as de empresas mineras (2014-2024)



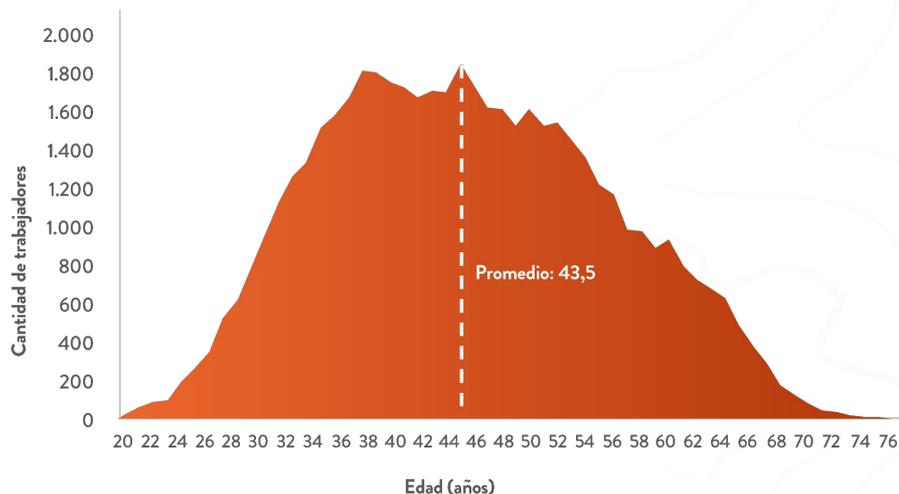
_El promedio de edad de los trabajadores de empresas mineras **registró su valor más alto en 2016** (44,4 años), fecha desde la cual comenzó a disminuir, llegando a 43,0 años promedio en 2022.

_Para 2024, el promedio de edad de los trabajadores de empresas mineras **aumenta 0,5 año respecto al año 2022**, alcanzando un promedio de 43,5 años.

Fuente: elaboración propia en base a planilla de dotación interna 2014-2024 de empresas mineras de la gran minería chilena.

Los trabajadores de empresas mineras tienen 43,5 años en promedio.

Distribución de los trabajadores/as de empresas mineras por edad (2024)



Fuente: elaboración propia en base a planilla de dotación interna corte 2024 de 14 empresas mineras de la gran minería chilena.

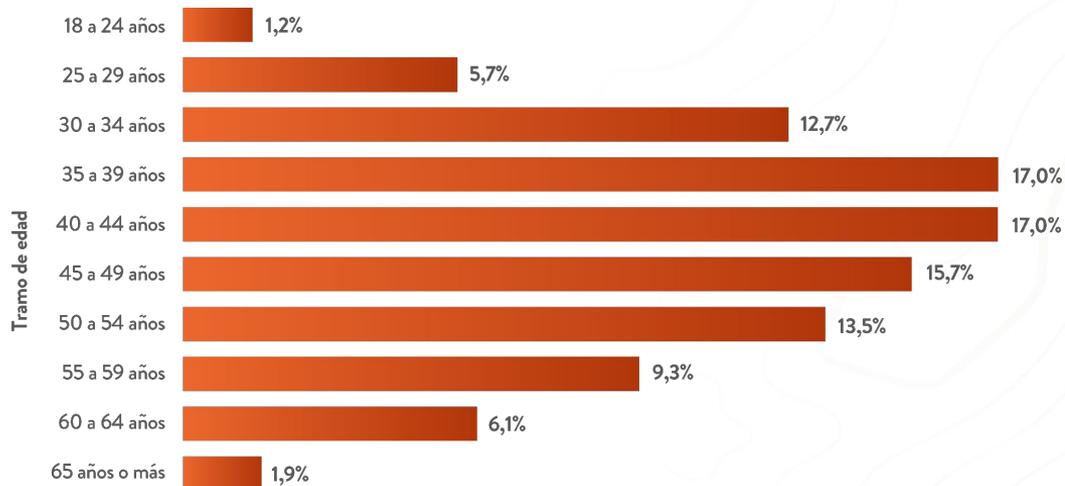
_La edad de los trabajadores de empresas mineras en 2024 fue de **43,5 años en promedio**.

_La **edad mínima** registrada fue de **18,5 años**, mientras que la **edad máxima** registrada fue de **76,2 años**.

_La distribución de la edad de los trabajadores de empresas mineras sigue una **distribución homogénea** en torno al promedio.

La mitad de los trabajadores de empresas mineras tiene entre 35 y 49 años.

Distribución de los trabajadores/as de empresas mineras por tramo de edad (2024)



_Al analizar la distribución de trabajadores por tramo etario, se observa que **el mayor tramo es el de 35 a 39 años, con un 17,1% de los trabajadores.**

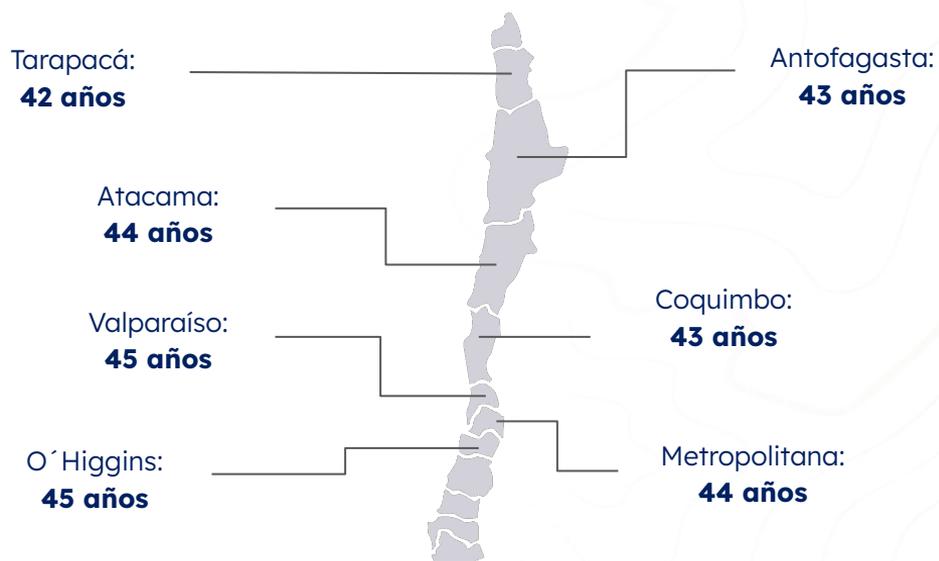
_El 75,9% de los trabajadores se encuentra entre los 30 y los 54 años, mientras que **el 49,7% tiene entre 35 y 49 años.**

_Los trabajadores **menores de 30 años representan el 6,9%** de la dotación, mientras que los **mayores de 55 representan el 17,3%.**

Fuente: elaboración propia en base a planilla de dotación interna corte 2024 de 14 empresas mineras de la gran minería chilena.

La región de Tarapacá tiene los trabajadores con menor edad, mientras que la Macrozona Centro los trabajadores con mayor edad.

Edad promedio de los trabajadores/as de empresas mineras por región de faena (2024)



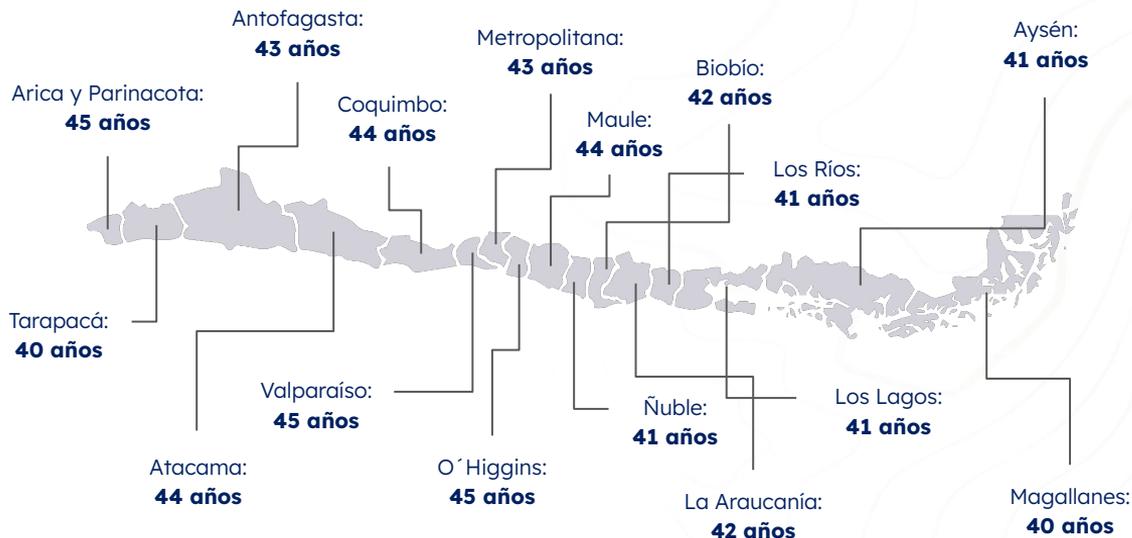
_La edad promedio de los trabajadores según la región donde se ubica la faena de trabajo, muestra que los trabajadores con **menor edad** se encuentran en las faenas de la región de **Tarapacá**, con **42 años promedio**.

_En contraste, las regiones de **Valparaíso y O'Higgins** presentan el mayor promedio de edad de los trabajadores, con un **promedio de 45 años**.

Fuente: elaboración propia en base a planilla de dotación interna corte 2024 de 14 empresas mineras de la gran minería chilena.

Los trabajadores que residen en regiones del sur son más jóvenes que los que residen en la zona norte y centro.

Edad promedio de los trabajadores/as de empresas mineras por región de residencia (2024)



Fuente: elaboración propia en base a planilla de dotación interna corte 2024 de 14 empresas mineras de la gran minería chilena.

_Las regiones de residencia con **menor edad promedio son Tarapacá y Magallanes**, con 40 años promedio, seguidas de Aysén, Los Lagos, Los Ríos y Ñuble, con 41 años promedio.

_Las regiones de residencia con **mayor edad promedio son Arica y Parinacota, Valparaíso y O'Higgins**, con 45 años promedio.

_Esto muestra que, en general, los **trabajadores que residen en regiones del sur son más jóvenes** que los trabajadores que residen en la zona norte y centro del país.

Los trabajadores que se desempeñan en Fundición y Refinería tienen mayor edad en promedio que los otros procesos, con 45 años.

Caracterización etaria trabajadores/as de empresas mineras según procesos de la Cadena de Valor Principal (2024)



Extracción: 44 años



Fundición y refinería: 44 años



Procesamiento: 43 años



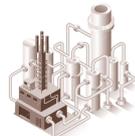
CIO: 43 años



Otros cadena de valor: 44 años



Mantenimiento: 43 años



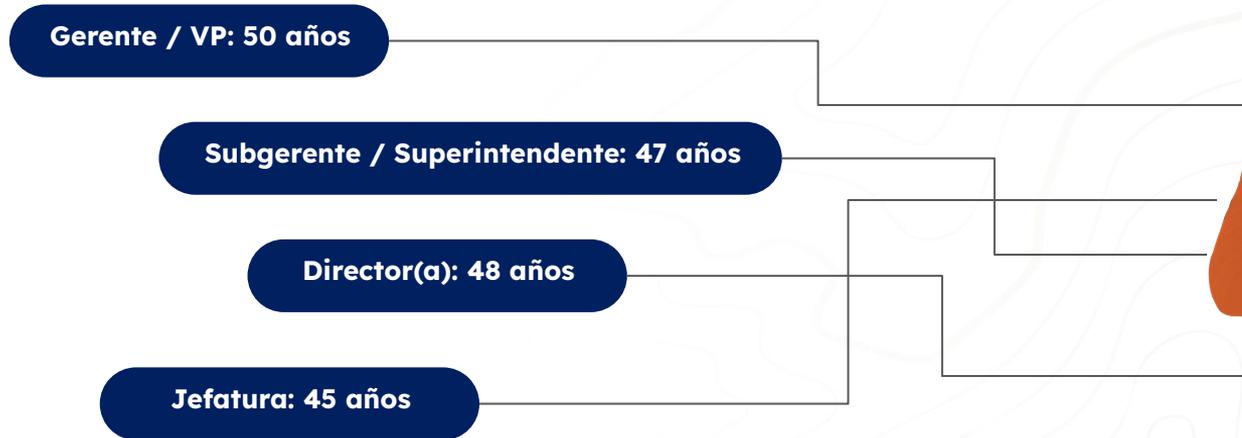
Transporte de fluido y tranque: 41 años



Puerto y planta desaladora: 44 años

Jefaturas tiene menor edad que otros cargos de toma de decisión, mientras que Gerentes y VP tienen mayor edad.

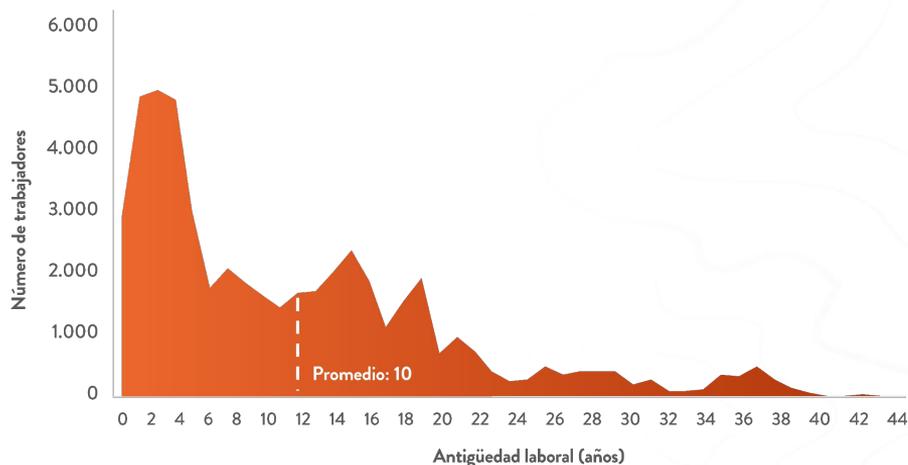
Edad promedio de trabajadores/as de empresas mineras en cargo en la toma de decisiones (2024)



Fuente: elaboración propia en base a planilla de dotación interna corte 2024 de 14 empresas mineras de la gran minería chilena.

La antigüedad laboral en la empresa de trabajadores de empresas mineras es de 10 años en promedio.

Antigüedad laboral en la empresa de trabajadores/as de empresas mineras (2024)



_La antigüedad laboral en la empresa de los trabajadores de empresas mineras en 2024 fue de **10 años en promedio**.

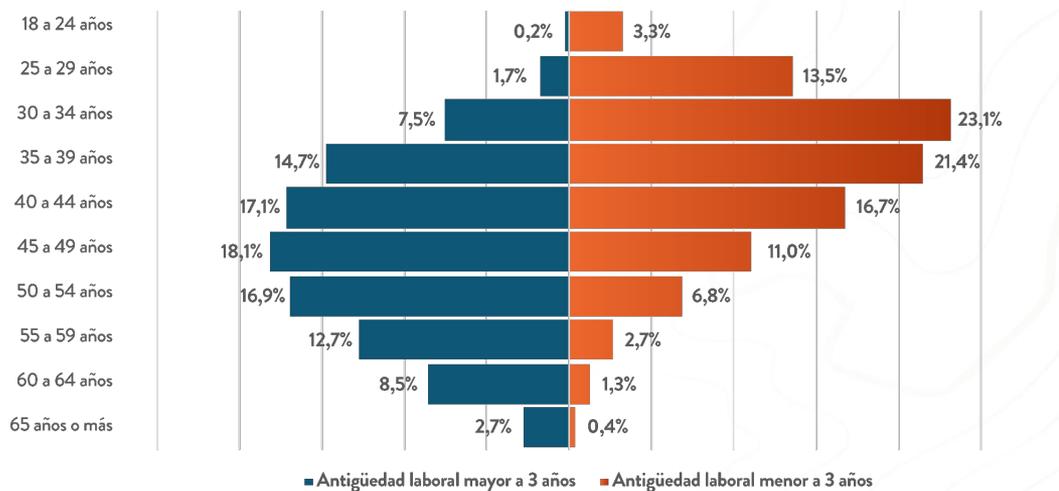
_La **antigüedad laboral máxima** registrada fue de **44 años**.

_La distribución de la antigüedad laboral de los trabajadores de empresas mineras sigue una **distribución heterogénea**, con alta concentraciones en valores bajos de la distribución.

Fuente: elaboración propia en base a planilla de dotación interna corte 2024 de 14 empresas mineras de la gran minería chilena.

Los trabajadores con antigüedad laboral menor a 3 años tienden a ser más jóvenes.

Distribución etaria de trabajadores/as de empresas mineras según antigüedad laboral (2024)



_El 61,2% de los trabajadores/as de empresas mineras que tienen una antigüedad laboral menor a 3 años, tienen entre 30 a 44 años de edad.

_Los trabajadores con antigüedad laboral menor a 3 años tienden a estar en tramos de edad más jóvenes que trabajadores con más antigüedad, aunque tienen representación de todos los tramos de edad.

Fuente: elaboración propia en base a planilla de dotación interna corte 2024 de 14 empresas mineras de la gran minería chilena.



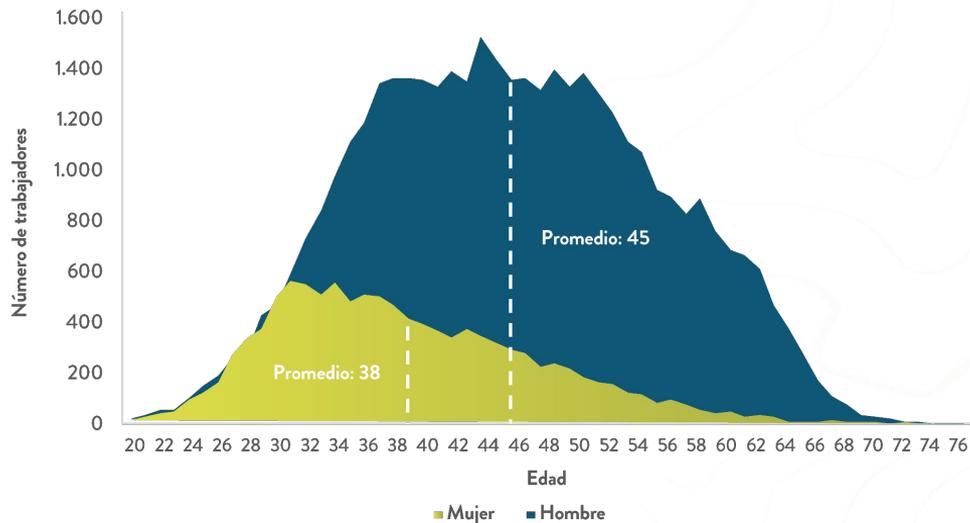
Caracterización por género

Estructura etaria de la fuerza laboral
en empresas mineras 2024



En promedio, las mujeres son 7 años más jóvenes que los hombres en empresas mineras.

Distribución de la edad de los trabajadores/as de empresas mineras por sexo (2024)



_En empresas mineras, el **promedio de edad de las mujeres es de 38 años**, mientras que para los **hombres es de 45 años**.

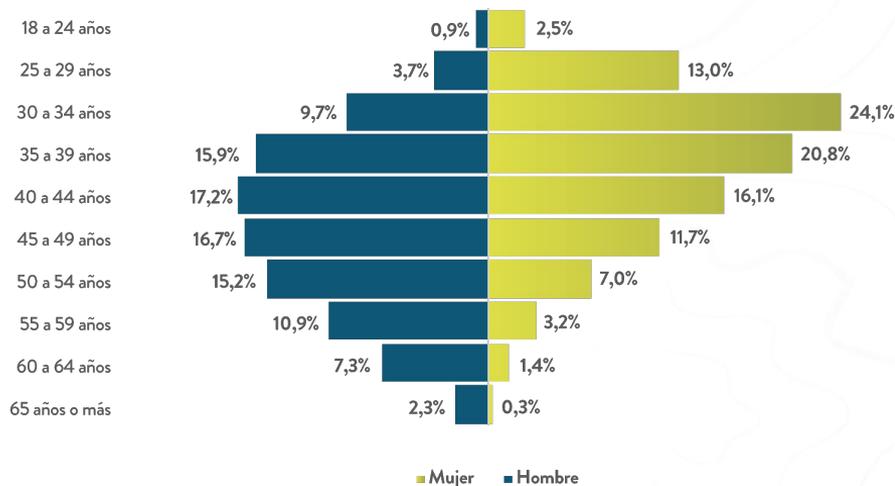
_Mientras la edad de los hombres presenta una distribución homogénea en torno a su promedio, la **distribución de la edad de las mujeres se concentra mayormente en edades menores al promedio**.

_Se observa una **presencia mayoritaria de mujeres entre las edades de 26 a 29 años** en comparación a los hombres.

Fuente: elaboración propia en base a planilla de dotación interna corte 2024 de 14 empresas mineras de la gran minería chilena.

Las mujeres se concentran en tramos etarios más jóvenes que los hombres en empresas mineras.

Distribución de los trabajadores/as de empresas mineras por rango de edad y sexo (2024)



_El 49,8% de los hombres se encuentra entre los 35 y los 49 años, mientras que el **61% de las mujeres se encuentra entre los 30 y los 44 años.**

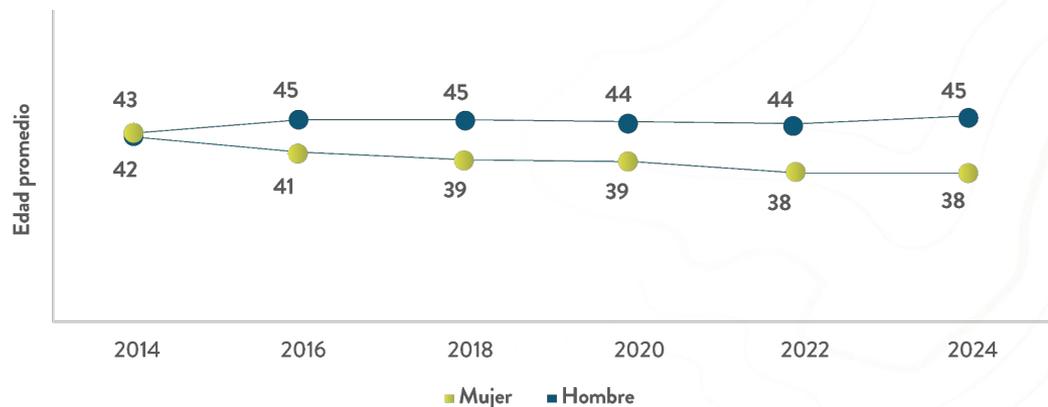
_Mientras para el caso de los hombres, el 30% tiene menos de 40 años, **el 60% de las mujeres tiene menos de 40 años.**

_Mientras el 35,7% de los hombres tiene 50 años o más, **solo un 11,9% de las mujeres tiene 50 años o más.**

Fuente: elaboración propia en base a planilla de dotación interna corte 2024 de 14 empresas mineras de la gran minería chilena.

Mientras la edad promedio de los hombres ha aumentado en la última década, la edad promedio de las mujeres ha disminuido.

Evolución de la edad promedio de los trabajadores/as de empresas mineras por sexo (2014-2024)



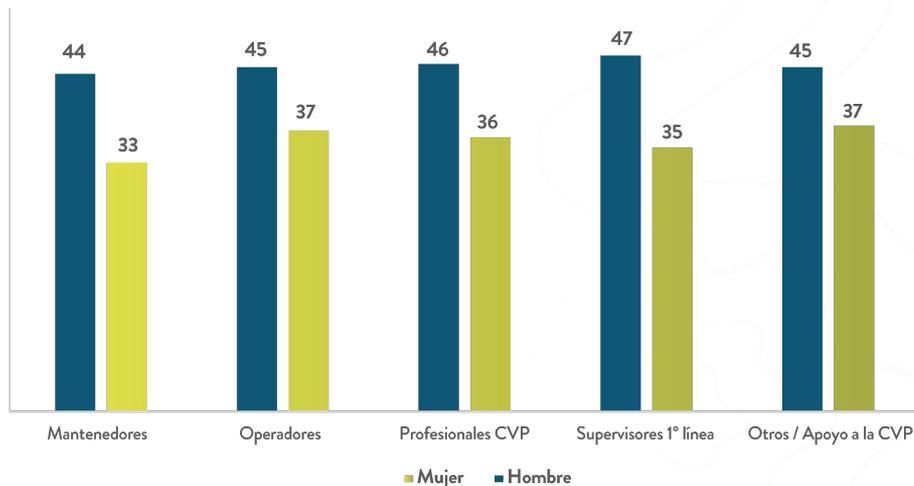
_La edad promedio de los hombres en empresas mineras ha aumentado desde 2014, manteniéndose entre **44 y 45 años** entre 2016 y 2024.

_La edad promedio de las mujeres en empresas mineras ha disminuido sistemáticamente desde 2014, pasando de una edad promedio de 42 años a 38 años en 2024.

Fuente: elaboración propia en base a planilla de dotación interna 2014-2024 de empresas mineras de la gran minería chilena.

La brecha de edad entre hombres y mujeres se da en todos los grupos ocupacionales de la Cadena de Valor Principal.

Edad promedio de trabajadores/as de empresas mineras por grupo ocupacional de la Cadena de Valor Principal y sexo (2024)



_En todos los grupos de la Cadena de Valor Principal se presenta una brecha etaria entre hombres y mujeres de al menos 8 años.

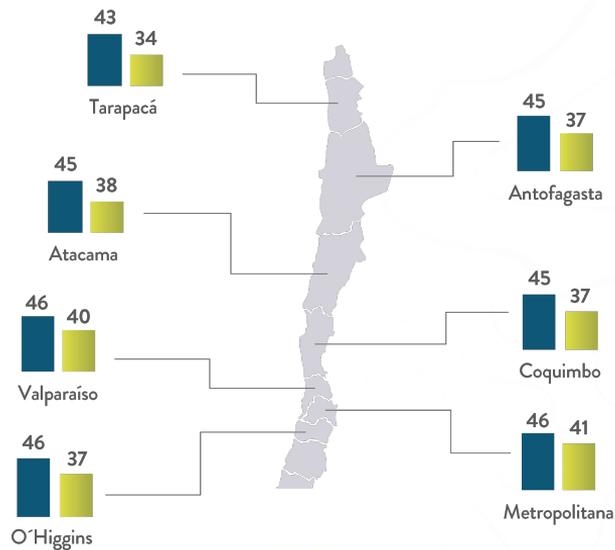
_El grupo ocupacional de Supervisores presenta la brecha etaria más amplia, con una diferencia promedio de 12 años entre mujeres y hombres.

_Las mujeres Mantenedoras tienen la menor edad respecto a todos los demás grupos ocupacionales, con 33 años en promedio.

Fuente: elaboración propia en base a planilla de dotación interna corte 2024 de 14 empresas mineras de la gran minería chilena.

La brecha de edad entre hombres y mujeres se da en todas las regiones con faenas mineras.

Edad promedio de los trabajadores/as de empresas mineras por región de faena y sexo (2024)



Fuente: elaboración propia en base a planilla de dotación interna corte 2024 de 14 empresas mineras de la gran minería chilena.

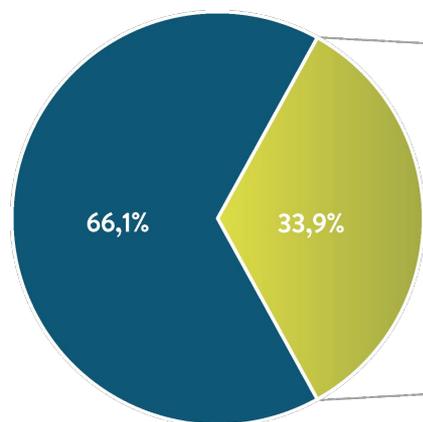
_La brecha etaria entre hombres y mujeres se presenta en todas las regiones con faenas de la gran minería.

_Las regiones con mayor brecha etaria entre hombres y mujeres son la región de Tarapacá y O'Higgins, con una brecha de 9 años en promedio.

_La región con menor brecha etaria corresponde a la región Metropolitana, con una brecha promedio de 5 años entre hombres y mujeres.

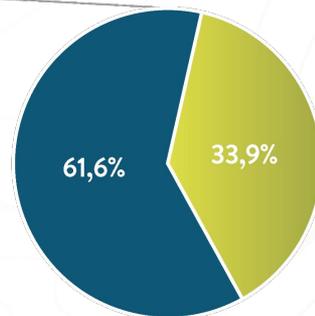
1 de cada 3 trabajadores de empresas mineras con antigüedad laboral menor a 3 años es mujer.

Distribución de trabajadores/as por años de antigüedad laboral (2024)



■ Antigüedad mayor a 3 años
■ Antigüedad menor a 3 años

Distribución de trabajadores/as con antigüedad menor a 3 años por sexo (2024)



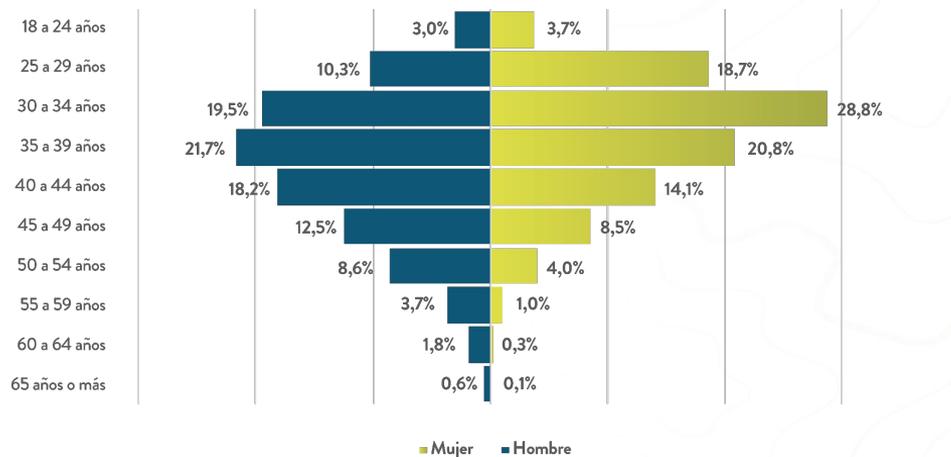
■ Mujer
■ Hombre

_El 33,9% de los trabajadores de empresas mineras que tiene una antigüedad laboral menor a 3 años.

_De todos los trabajadores/as de empresas mineras con menos de 3 años de antigüedad laboral, el 61,6% son hombres y un 33,9% son mujeres.

Las mujeres con antigüedad laboral menor a 3 años tienden a ser más jóvenes en comparación a los hombres.

Distribución de los trabajadores/as de empresas mineras con antigüedad laboral menor a 3 años por tramo de edad y sexo (2024)



_El 68,3% de las mujeres con antigüedad laboral menor a 3 años tienen entre 25 a 39 años de edad. Mientras que 59,4% de los hombres, tiene entre 30 a 44 años de edad.

_Las mujeres con antigüedad laboral menor a 3 años tienen en promedio 35 años de edad, los hombres por su parte, tienen 39 años de edad promedio.

Fuente: elaboración propia en base a planilla de dotación interna corte 2024 de 14 empresas mineras de la gran minería chilena.



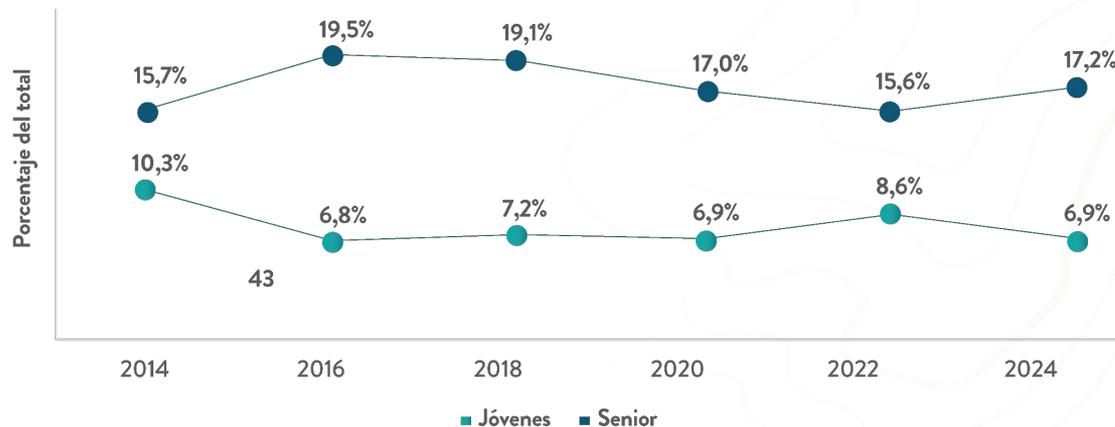
Perfiles etarios y generaciones

Estructura etaria de la fuerza laboral
en empresas mineras 2024



En la última década, mientras la dotación senior ha aumentado, la dotación joven a disminuido.

Evolución de trabajadores/as jóvenes y senior en empresas mineras (2014-2024)



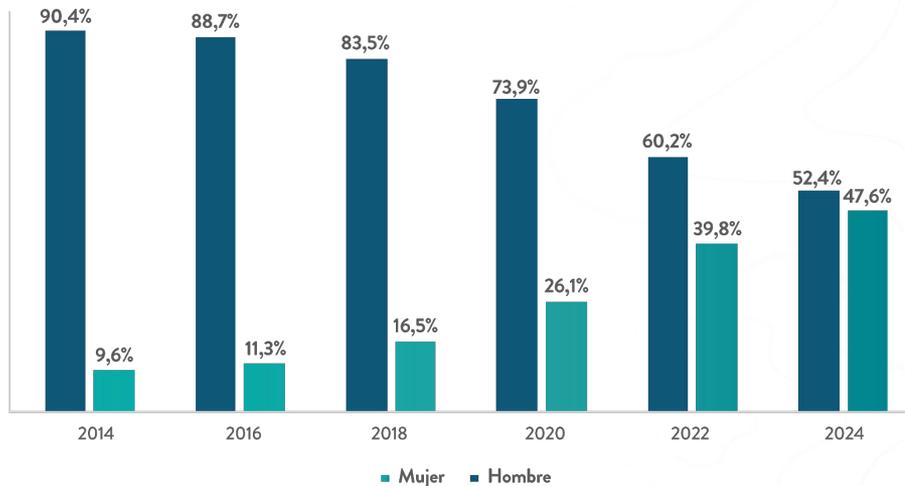
_En 10 años, los jóvenes entre 18 a 29 años en empresas mineras han presentado una disminución de 10,3% en 2014 a 6,8% en 2016. Si bien la dotación joven volvió a crecer a un 8,6% del total de trabajadores, en 2024 volvieron a disminuir a un 6,9%.

_En los últimos 10 años, los trabajadores senior de 55 años y más de empresas mineras aumentaron de un 15,7% en 2014 a un 19,5% en 2016. Posteriormente, disminuyeron a ser un 15,6% de la dotación en 2022, pero volviendo a aumentar a un 17,2% en 2024.

Fuente: elaboración propia en base a planilla de dotación interna 2014-2024 de empresas mineras de la gran minería chilena.

La participación de mujeres en la dotación joven de empresas mineras alcanzó niveles paritarios en 2024.

Evolución de la composición de los trabajadores/as jóvenes (18 a 29 años) en empresas mineras por sexo (2014-2024)



Fuente: elaboración propia en base a planilla de dotación interna 2014-2024 de empresas mineras de la gran minería chilena.

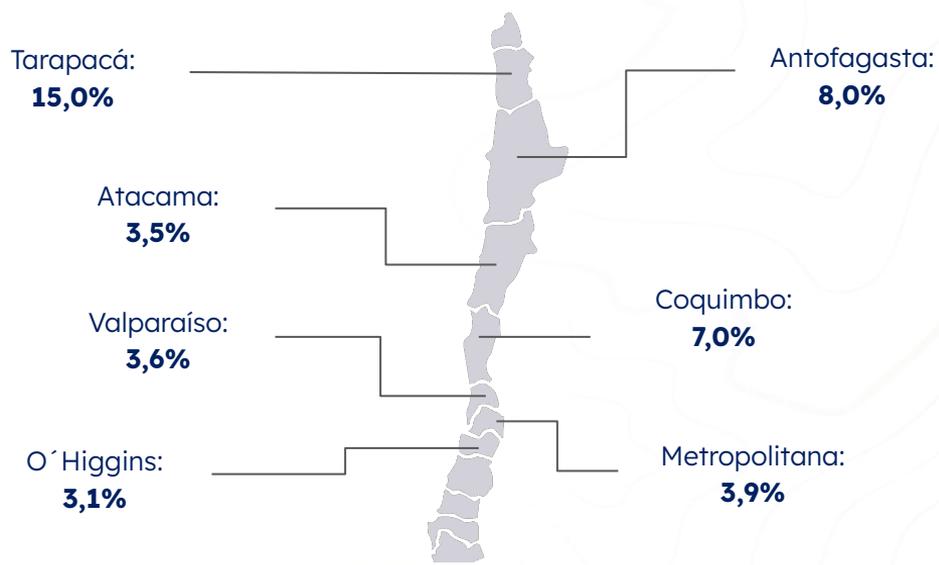
_La participación de mujeres en la dotación joven en empresas mineras en los últimos 10 años ha ido en aumento sostenido, pasando de ser un 9,6% de la dotación joven en 2014 a ser un 47,6% en 2024.

_Esta participación representa más del doble de la participación de mujeres en la dotación total de empresas mineras, la cual alcanzó un 21,8% en 2024.

_Esto significa una participación paritaria entre hombres y mujeres de la dotación joven de empresas mineras de la gran minería.

Tarapacá es la región que concentra la mayor cantidad de trabajadores jóvenes en sus faenas mineras, con un 15,0%.

Porcentaje de trabajadores/as jóvenes en empresas mineras por región minera (2024)



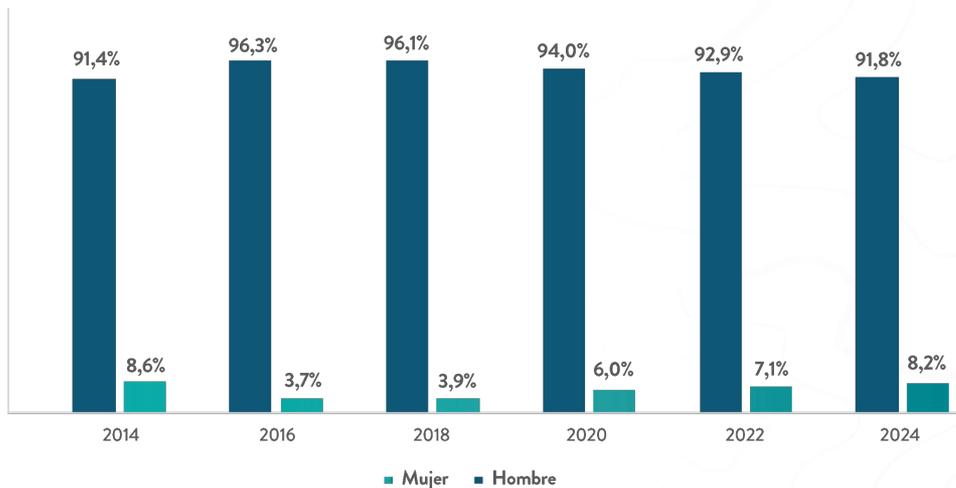
_Para 2024, la región de **Tarapacá** cuenta con la **mayor** concentración de jóvenes en sus faenas, con un 15%.

_La región de **O'Higgins** es cuenta tiene la **menor** concentración de jóvenes en su faenas con solo un 3,1%.

Fuente: elaboración propia en base a planilla de dotación interna corte 2024 de 14 empresas mineras de la gran minería chilena.

La participación de mujeres en la dotación senior de empresas mineras aumentó después de un periodo de baja.

Evolución de la composición de los trabajadores/as senior (55 años o más) en empresas mineras por sexo (2014-2024)



_La participación de mujeres en la dotación senior en empresas mineras experimentó una caída entre 2014 y 2018, pasando de un 8,6% a un 3,9%.

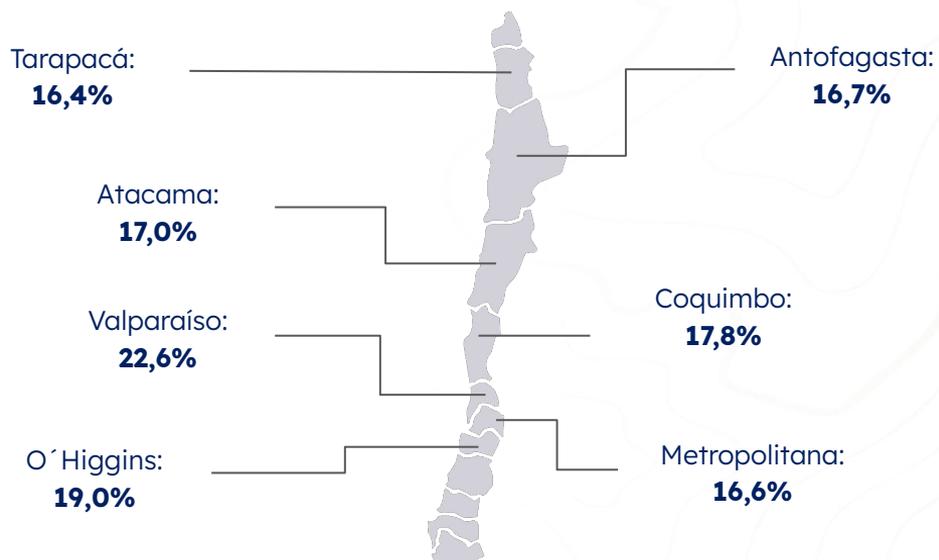
_Desde 2020, la dotación senior comenzó a aumentar su participación de mujeres, alcanzando un 8,2% en 2024.

_Este aumento implica un aumento de más del doble en la participación de mujeres en la dotación senior entre 2016 y 2024 en empresas mineras.

Fuente: elaboración propia en base a planilla de dotación interna corte 2024 de 14 empresas mineras de la gran minería chilena.

La región de Valparaíso presenta el mayor porcentaje de trabajadores senior en las faenas mineras con un 22,6%.

Porcentaje de trabajadores/as senior en empresas mineras por región minera (2024)



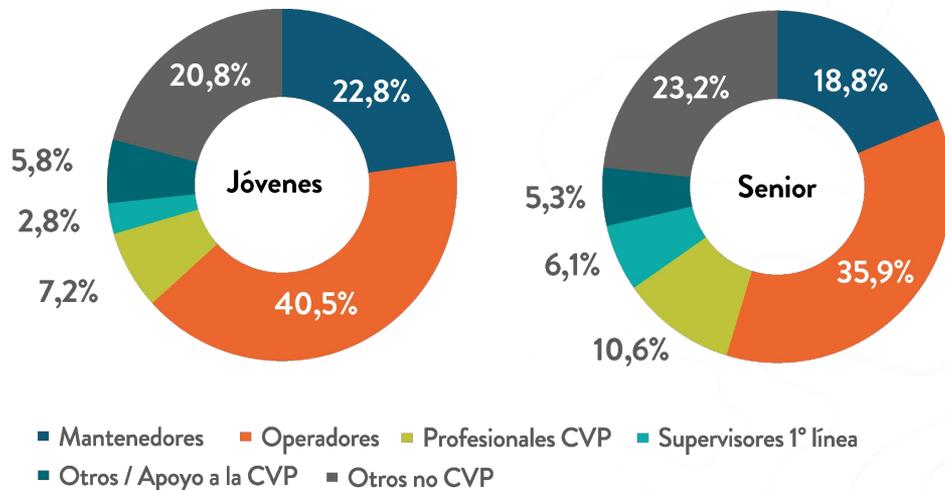
_La región de Valparaíso concentra la mayor cantidad de trabajadores senior en el total de sus faenas mineras, con un 22,6%.

_Las regiones Tarapacá, Metropolitana y Antofagasta, tienen la menor cantidad de trabajadores senior en sus faenas a nivel regional, con un 16,4%, 16,6% y 16,7%, respectivamente.

Fuente: elaboración propia en base a planilla de dotación interna corte 2024 de 14 empresas mineras de la gran minería chilena.

Jóvenes se concentran en los grupos de Operadores y Mantenedores. Seniors tienen más presencia en grupo Operadores y Otros no CVP.

Distribución de trabajadores/as de empresas mineras jóvenes y senior por grupo ocupacional (2024)



_Los jóvenes de empresas mineras, se concentran principalmente en el grupo de Operadores (40,5%), Mantenedores (22,8%) y Otros no CVP (20,8%).

_Los trabajadores senior de empresas mineras se concentran en las grupos ocupacionales de, Operadores (35,9%), Otros no CVP (23,2%) y Mantenedores (18,8%).

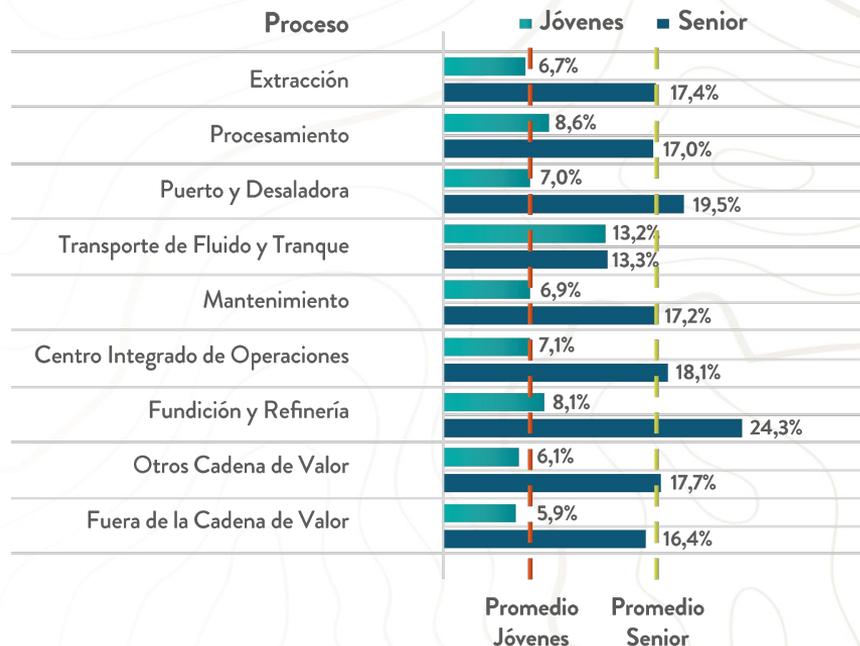
Fuente: elaboración propia en base a planilla de dotación interna corte 2024 de 14 empresas mineras de la gran minería chilena.

Jóvenes tienen más presencia en Transporte de Fluido y Tranque. Seniors tienen más presencia en Fundición y Refinería y en Puerto y Desaladora

_ Los trabajadores jóvenes de empresas mineras tienen una mayor participación en el proceso de Transporte de Fluido y Tranque (13,2%).

_ Los trabajadores senior tienen una mayor participación en Fundición y Refinería (24,3%) y en Puerto y Desaladora (19,5%)

Distribución de trabajadores/as de empresas mineras jóvenes y senior por proceso (2024)



Hay 4 generaciones presentes entre los trabajadores de empresas mineras, cada una con sus particularidades.

Baby Boomers (1946-1964)

- _ Muestran un **compromiso laboral** y una **alta fidelidad** hacia las empresas donde trabajan.
- _ Prefieren **una comunicación directa y personal**.
- _ Tienen mayor distancia con los ambientes digitales, **prefiriendo métodos más familiares, como manuales, guías, instructivos**, a diferencia del uso de Internet.

- _ Tienen un fuerte sentido de la **independencia, autosuficiencia** y la **capacidad de resolver problemas de forma autónoma**.
- _ Poseen una **alta capacidad de adaptación a las nuevas tecnologías**.
- _ Buscan **crecimiento, una compensación justa** y un **equilibrio entre la vida laboral y personal**.

Generación X (1965-1980)

Millennials (1981-1996)

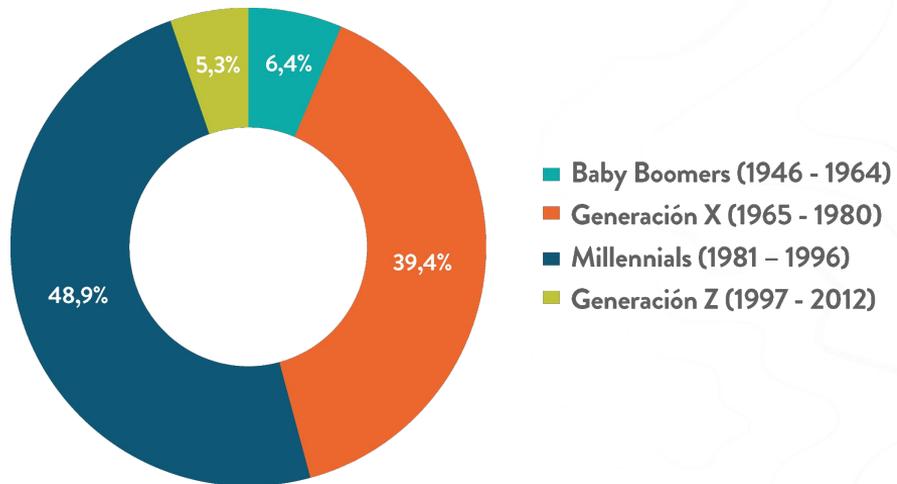
- _ **Priorizan un propósito más allá del salario**, buscando empleadores que compartan sus **valores éticos y sociales**.
- _ Valoran la **retroalimentación frecuente y constructiva** por su trabajo, prefieren **entornos laborales colaborativos y orientados al equipo**.
- _ Son **nativos digitales**, sintiéndose **cómodos con la tecnología, internet** y las **redes sociales** en todos los aspectos de su vida.

- _ Valoran la **diversidad e inclusión en sus espacios laborales**.
- _ Priorizan el **equilibrio entre el trabajo, la vida personal y el bienestar**, con **los ingresos pasando a segundo plano**.
- _ Buscan la **cooperación y comunicación abierta**, así como un **ambiente laboral horizontal y transparente**.
- _ Son **nativos digitales y usuarios de múltiples plataformas digitales y redes sociales**.
- _ **El compromiso medioambiental de las empresas es clave para tomar la decisión de emplearse**.

Generación Z (1997-2012)

Los trabajadores Millennials y Generación X, son quienes se encuentran más presentes en las empresas mineras con 48,9% y 39,4% respectivamente.

Distribución de trabajadores/as de empresas mineras según cohortes generacionales (2024)



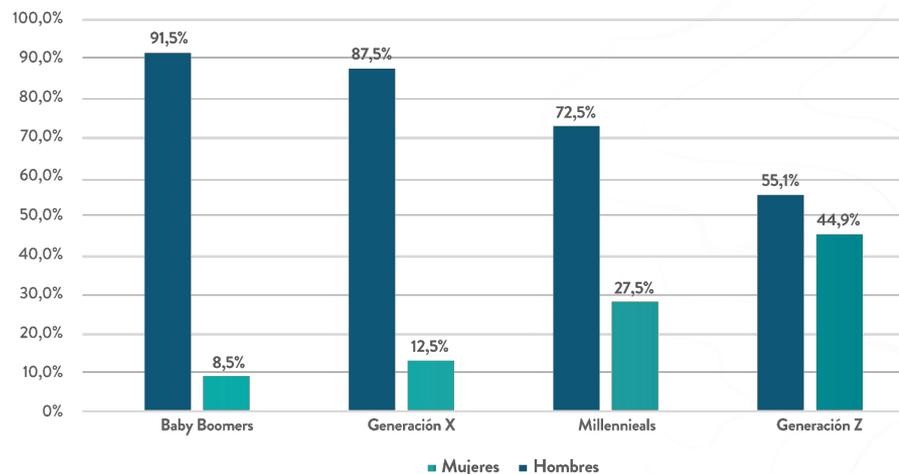
_La generación con mayor presencia en empresas mineras corresponde a los Millennials, siendo un 48,9% de los trabajadores. A estos, les sigue la Generación X, con un 39,4% de la dotación.

_Los Baby Boomers representan un 6,4% de los trabajadores, mientras que la Generación Z es un 5,3% de la dotación.

Fuente: elaboración propia en base a planilla de dotación interna corte 2024 de 14 empresas mineras de la gran minería chilena.

Las generaciones más jóvenes de trabajadores de las empresas mineras, presentan una menor brecha de género en la participación en la industria.

Distribución de trabajadores/as de empresas mineras según cohortes generacionales y sexo (2024)



_ Los Baby Boomers y Generación X, son quienes presentan la mayor brecha de género con un 83% y 75%, respectivamente.

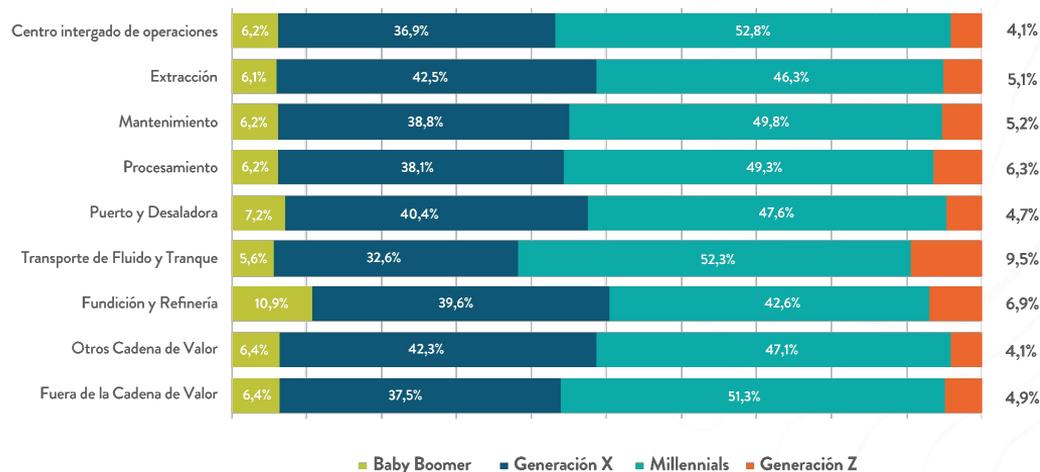
_ La menor brecha de género en participación de las mujeres en la industria, se observa en la generación Z, con solo un 10,2%

_ A medida que las generaciones en la industria minera son más jóvenes, se observa una menor brecha en la participación de hombres y mujeres en la industria.

Fuente: elaboración propia en base a planilla de dotación interna corte 2024 de 14 empresas mineras de la gran minería chilena.

Las nuevas generaciones (Generación Z) se concentran en los procesos de Transporte de Fluido y Tranque (9,5%), Fundición y Refinería (6,9%) y Procesamiento (6,3%)

Distribución de trabajadores/as de empresas mineras según cohortes generacionales y proceso dentro de la industria minera (2024)



_Los Baby Boomers tienen mayor presencia en el proceso de Fundición y Refinería (10,9%).

_La Generación X se concentra mayoritariamente en los procesos de Extracción (42,5%) y Otros de la CVP (42,3%).

_Millennials y Generación Z representan más del 60% de los trabajadores en Transporte de Fluido y Tranque.

Fuente: elaboración propia en base a planilla de dotación interna corte 2024 de 14 empresas mineras de la gran minería chilena.



Conclusiones y desafíos

Estructura etaria de la fuerza laboral
en empresas mineras 2024



Conclusiones

Composición etaria actual y tendencias

- La **edad promedio** de las y los trabajadores **aumentó levemente** en los últimos 10 años de 42,9 a 43,5.
- Solo **6,9% corresponde a trabajadores menores de 30 años**, mientras **17,2% tiene más de 55 años**, evidenciando una baja participación de jóvenes y un envejecimiento paulatino de la fuerza laboral.
- Regionalmente, **Tarapacá tiene a los y las trabajadoras de la minería más jóvenes** (42 años promedio) y provienen tanto de la misma región como de regiones del sur del país.
- Las **personas senior** (55 años y más) tienen **mayor prevalencia en faenas de las regiones de Valparaíso y O'Higgins**, y provienen de Valparaíso, O'Higgins y Arica y Parinacota.



Conclusiones

Caracterización etaria por género

- Las **mujeres en empresas mineras son en promedio 7 años más jóvenes** (38 años) que los hombres (45 años).
- La presencia de mujeres en cohortes jóvenes ha avanzado significativamente, **alcanzando paridad en la dotación joven** (47,6% mujeres en menores de 30 años), mientras la participación en dotación senior sigue siendo baja (8,2% en 2024, aunque ha aumentado desde 2016).
- **Mujeres** en empresas mineras son **más jóvenes**:
 - _ Esto se da en todos los procesos de la industria y en todas las regiones.
 - _ Edad promedio de mujeres va en disminución, mientras hombres se mantienen estables con leve tendencia al envejecimiento.
 - _ Existe paridad de género en la dotación joven en empresas mineras.



Conclusiones

Caracterización generacional

- **Predominan Millennials (48,9%) y Generación X (39,4%),** mientras los Baby Boomers van en descenso.
- Las generaciones más **jóvenes muestran menor brecha de género**, siendo la Generación Z la de menor diferencia.
- Las nuevas generaciones tienen más presencia en procesos de Transporte de Fluido y Tranque, mientras los **senior se concentran en Fundición y Refinería.**



Principales desafíos

- **La disminución de jóvenes y el aumento de trabajadores senior** en la minería evidencia desafíos para la sucesión generacional y la gestión de una fuerza laboral envejecida, destacando la necesidad de atraer nuevos talentos y promover trayectorias laborales sostenibles.
- **La dotación joven indica un ingreso paritario a la minería**, marcando un hito en la transformación cultural del sector. El desafío será traducir esta incorporación en trayectorias sostenidas, con condiciones que favorezcan su desarrollo y permanencia.
- **Desde la perspectiva generacional**, se identifican distintas formas de vinculación con el trabajo y expectativas que varían según la cohorte, lo que obliga a repensar estrategias de desarrollo de carrera, formación y bienestar laboral.





[@CCM_Eleva](https://www.instagram.com/@CCM_Eleva)



[@CCM-Eleva](https://www.linkedin.com/company/@CCM-Eleva)



[@CCMineras](https://www.x.com/@CCMineras)