



LANZAMIENTO 10^a VERSIÓN

Estudio de fuerza laboral de la gran minería Chilena

2025 - 2034



Contenidos

01

Metodología

02

5 grandes
tendencias

03

5 datos
inéditos

04

Desarrollo y
atracción de
talento

05

Proyección
de demanda

06

Desafíos y
recomendaciones

01

Metodología





PARTICIPANTES

13 Empresas mineras

36 Centros de trabajo

11 Empresas proovedoras



MUESTRA TOTAL

70.250

Trabajadores y trabajadoras



INSTRUMENTOS APLICADOS

Planillas de dotación propia y contratistas

6 Formularios temáticos



LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN

1^a etapa
Diciembre 2024
Marzo 2025

2^a etapa
Julio 2025
Septiembre 2025

EMPRESAS MINERAS

13
Empresas
mineras



BHP



GLENCORE



lundin mining



SQM
Soluciones para el desarrollo humano

Teck

EMPRESAS PROVEEDORAS



KOMATSU Cummins



Metso

SIEMENS
energy

Talleres Lucas®
SU MEJOR OPCIÓN EN OLEOHIDRÁULICA

THIESS



WEIR
Minerals



PROCESOS DE LA CADENA DE VALOR PRINCIPAL (CVP)

Extracción

Procesamiento

Transporte de fluidos y tanque

Puerto y Desaladora

Mantenimiento

Centros Integrados de Operaciones

GRUPOS OCUPACIONALES



**Profesionales
CVP**



**Supervisores
(1^a línea)**



Operadores



Mantenedores



**Otros/Apoyo
a la CVP**



Fuera de la CVP



02

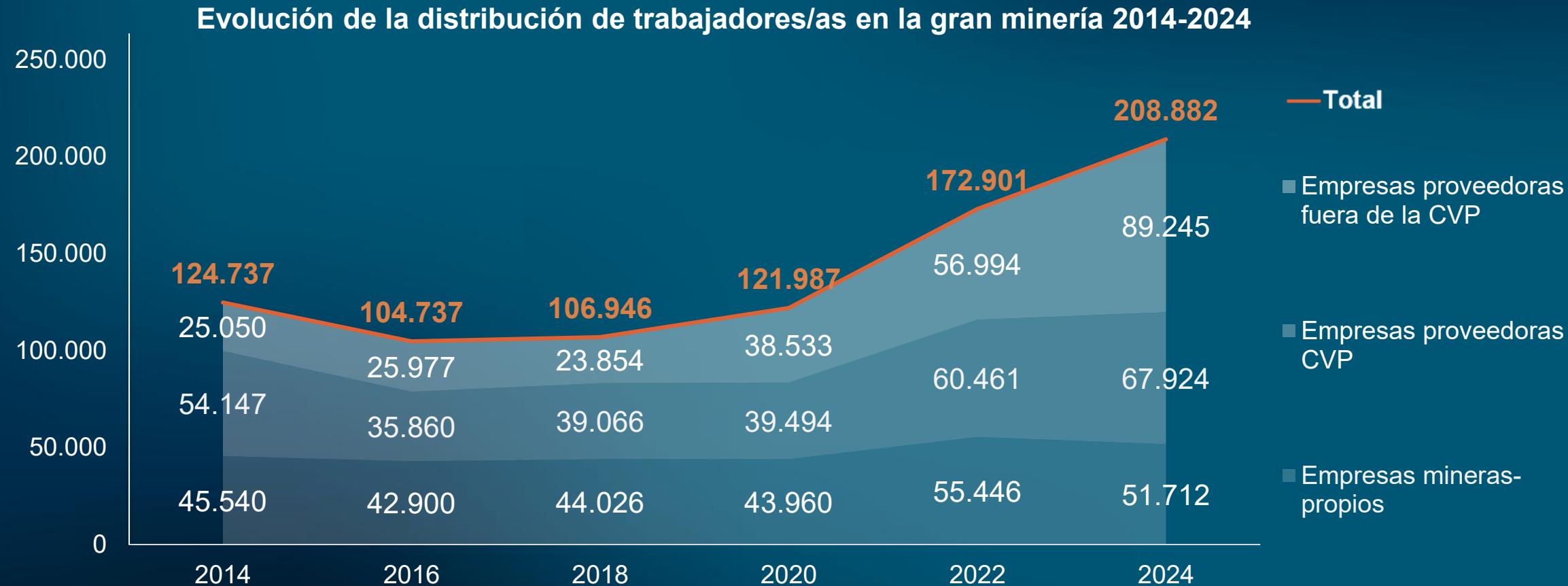
5 grandes tendencias



Fuerza Laboral Minera Más Grande

El empleo en la industria va al alza, superando los 200.000 trabajadores.

3 de cada 4 trabajadores corresponden a trabajadores de empresas proveedoras.



Fuerza Laboral Minera Más Tecnologizada

Se proyecta una creciente adopción de nuevas tecnologías, reflejada en la triplicación de camiones autónomos y la duplicación de perforadoras autónomas y cargadores teleoperados.

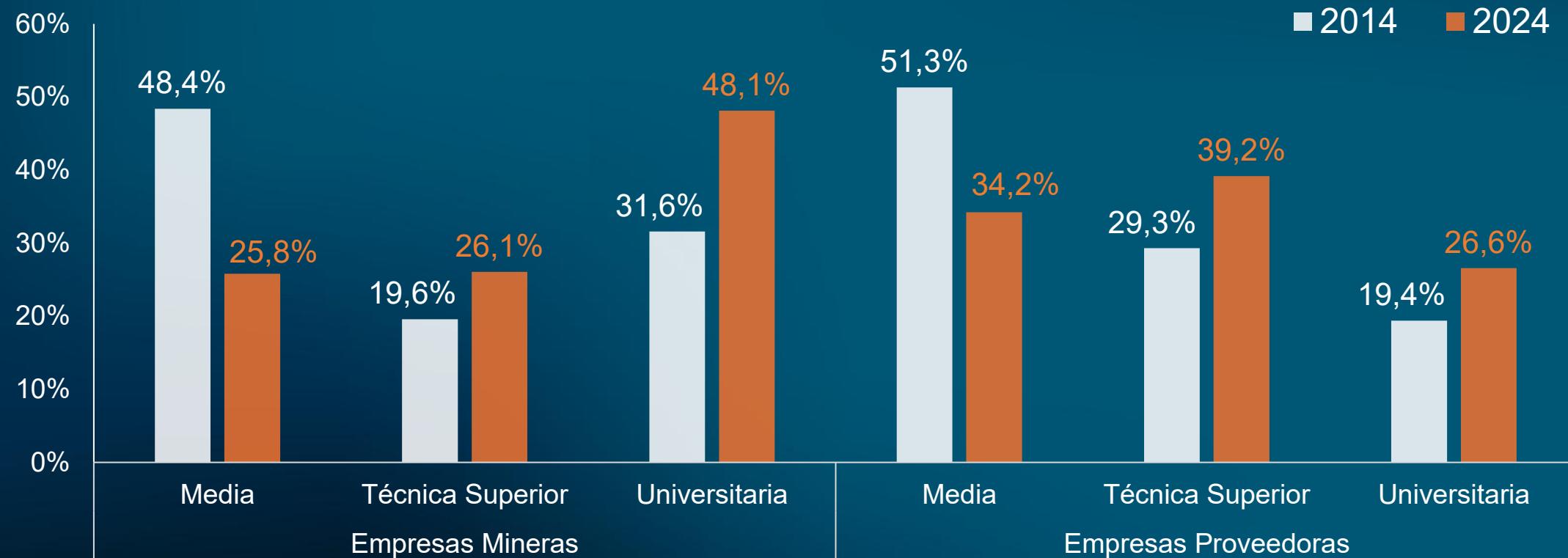
Equipos autónomos y teleoperados actuales y estimados al 2034 en empresas mineras



Fuerza Laboral Minera Más Especializada

Aumenta el porcentaje de trabajadores con educación Técnica Superior y educación Universitaria, disminuyendo los con educación Media.

Nivel educacional de trabajadores en empresas mineras y proveedoras 2014 y 2024



Fuerza Laboral Minera Más Envejecida

Aumenta la edad promedio, a la vez que aumenta la proporción de trabajadores senior y disminuyen los trabajadores jóvenes.

Evolución de la edad promedio de trabajadores/as de empresas mineras y empresas proveedoras 2014-2024

| | <u>2014</u> | <u>2024</u> |
|----------------------|-------------|-------------|
| Empresas mineras | 42,9 años | 43,5 años |
| Empresas proveedoras | 37,5 años | 40,8 años |

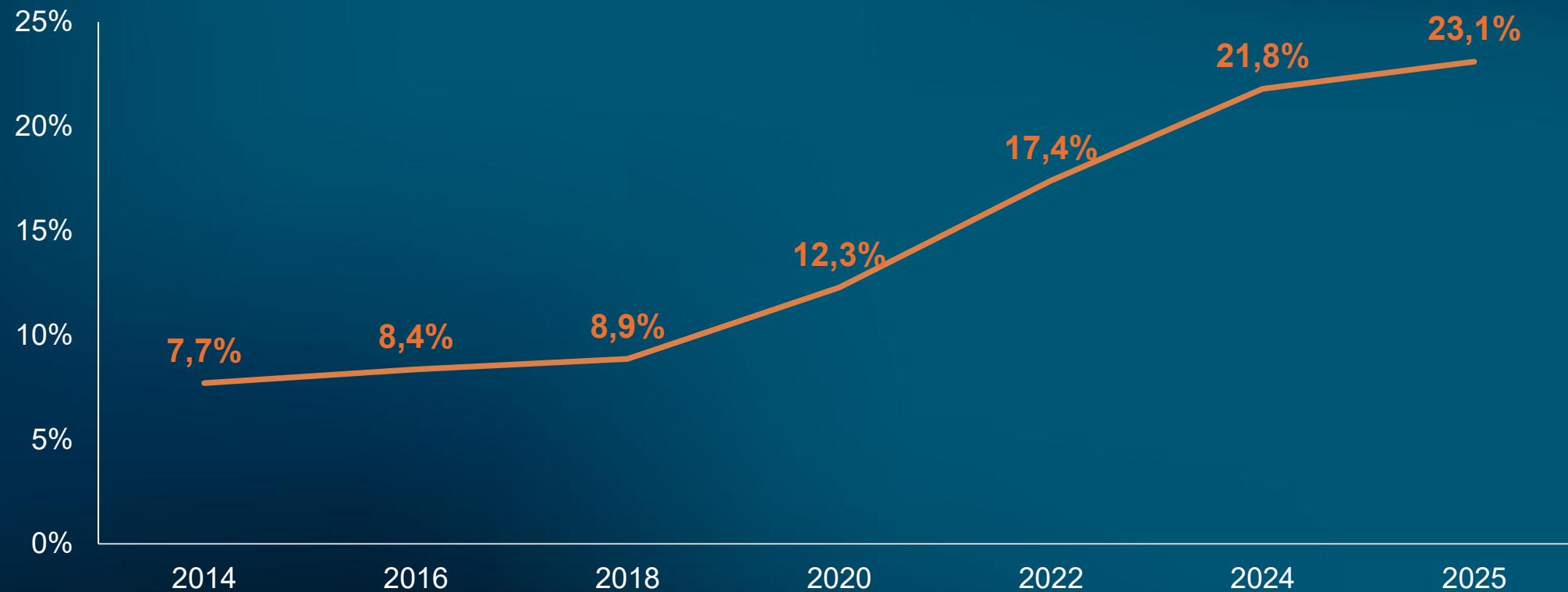
Evolución de trabajadores/as jóvenes (18 a 29 años) y senior (55 años y más) en empresas mineras 2014-2024



Fuerza Laboral Minera Más Diversa

La participación de mujeres en la fuerza laboral minera se ha triplicado en la última década, pasando del 7,7% al 23,1%.

Evolución de la participación laboral de las mujeres en minería empresas mineras 2014-2024



Fuerza Laboral Minera Más Diversa

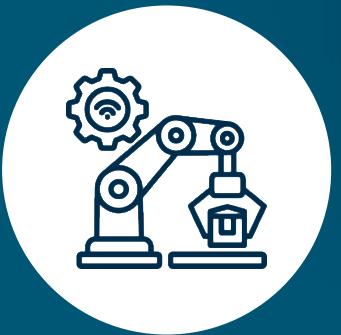
Participación de mujeres en la minería internacional, 1er semestre 2025.



Síntesis: 5 Grandes Tendencias



Fuerza Laboral
Más Grande



Fuerza Laboral Minera
Más Tecnologizada



Fuerza Laboral Minera
Más Especializada



Fuerza Laboral Minera
Más Envejecida



Fuerza Laboral Minera
Más Diversa

03

5 datos inéditos

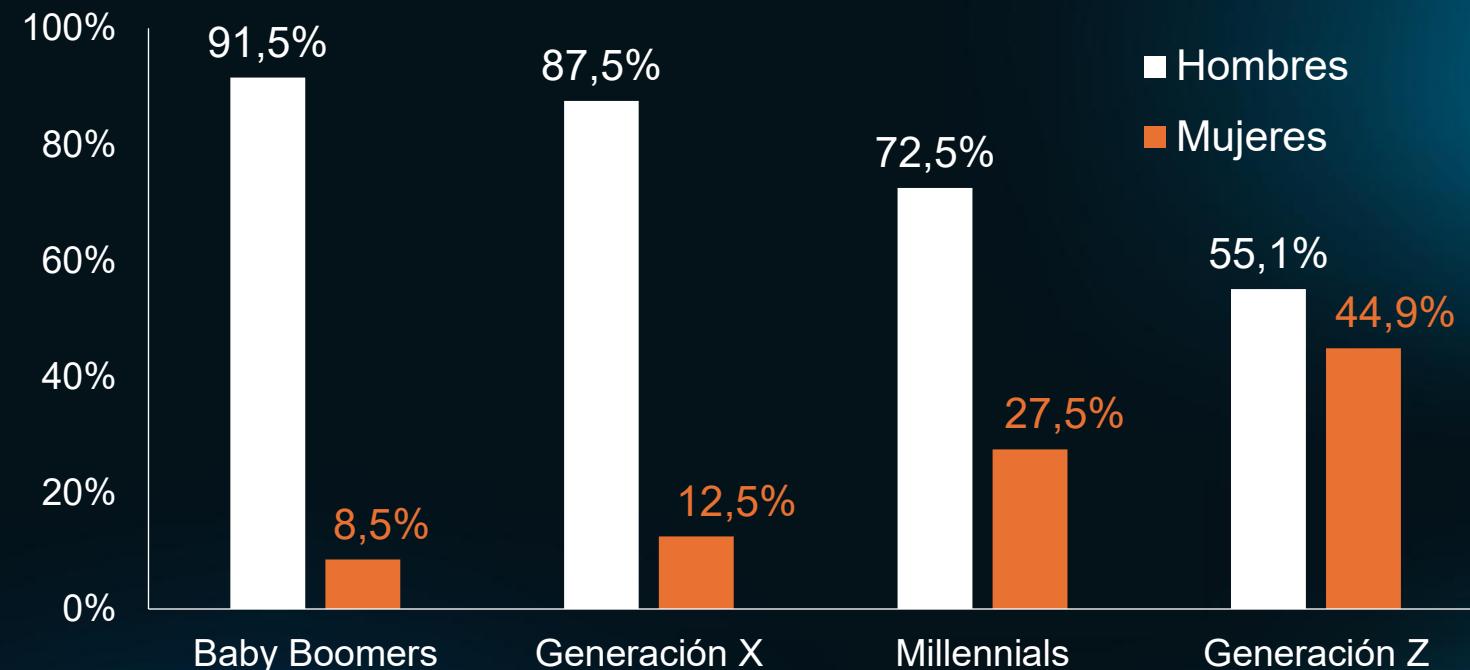
Perspectiva Comportamiento Generacional

La Generación Z, generación que emerge como el recambio de la industria, destaca con una composición de género paritaria.

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

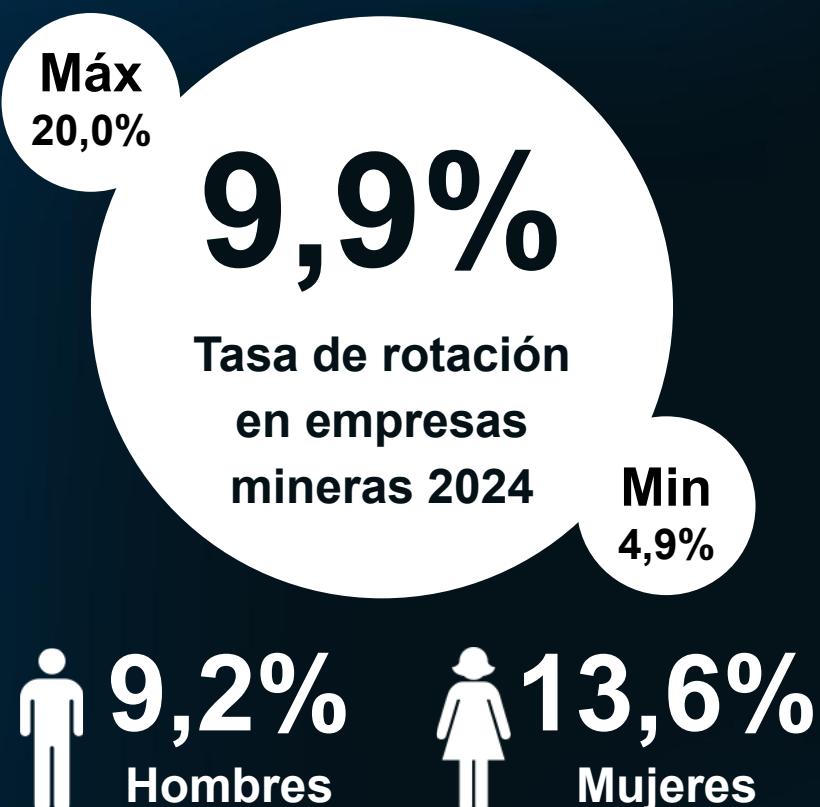
| <u>Generación</u> | <u>Fechas</u> | <u>%</u> |
|-------------------|---------------|--------------|
| Baby Boomers | 1946-1964 | 6,4% |
| Generación X | 1965-1980 | 39,4% |
| Millennials | 1981-1996 | 48,9% |
| Generación Z | 1997-2012 | 5,3% |

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



Análisis de Rotación Laboral

La tasa de rotación en empresas mineras es de un 9,9%, por debajo de otras industrias. Mujeres tienen mayores tasas de rotación.



TASA DE ROTACIÓN

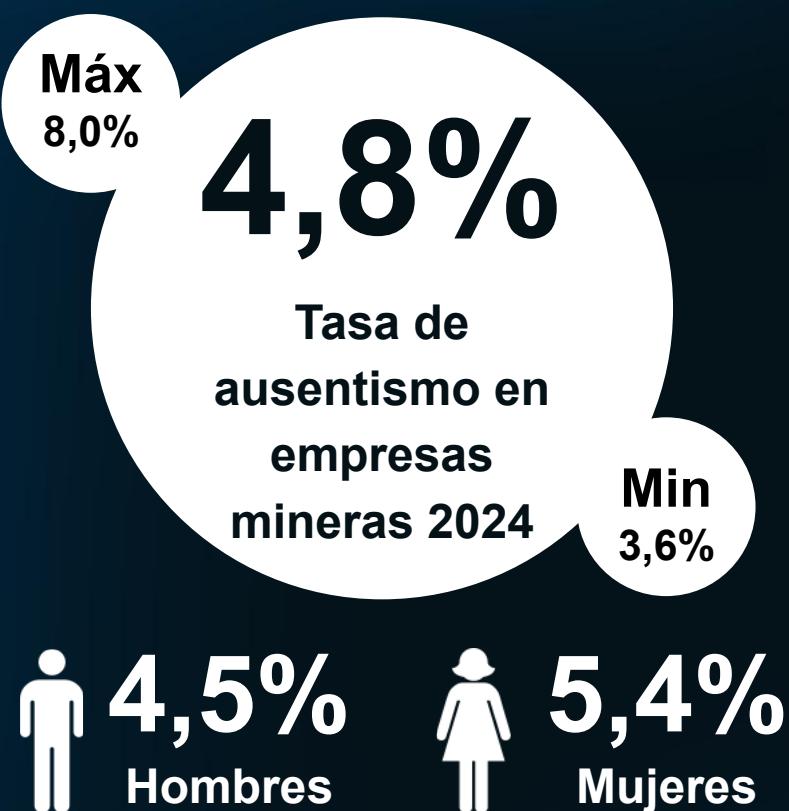
Porcentaje de trabajadores que salen de una empresa en un periodo determinado

Tasa de Salida Laboral, INE 2024*:

| | |
|--------------------------------------|--------------|
| Construcción | 51,8% |
| Agricultura y pesca | 50,4% |
| Servicios administrativos y de apoyo | 46,0% |
| Explotación de minas y canteras | 17,9% |
| Administración pública | 11,7% |
| TOTAL PAÍS | 31,6% |

Análisis de Ausentismo Laboral

La tasa de ausentismo es de un 4,8%. El ausentismo es ligeramente mayor en mujeres.



TKA DE AUSENTISMO

Porcentaje de horas no trabajadas sobre el total de horas programadas en un periodo determinado

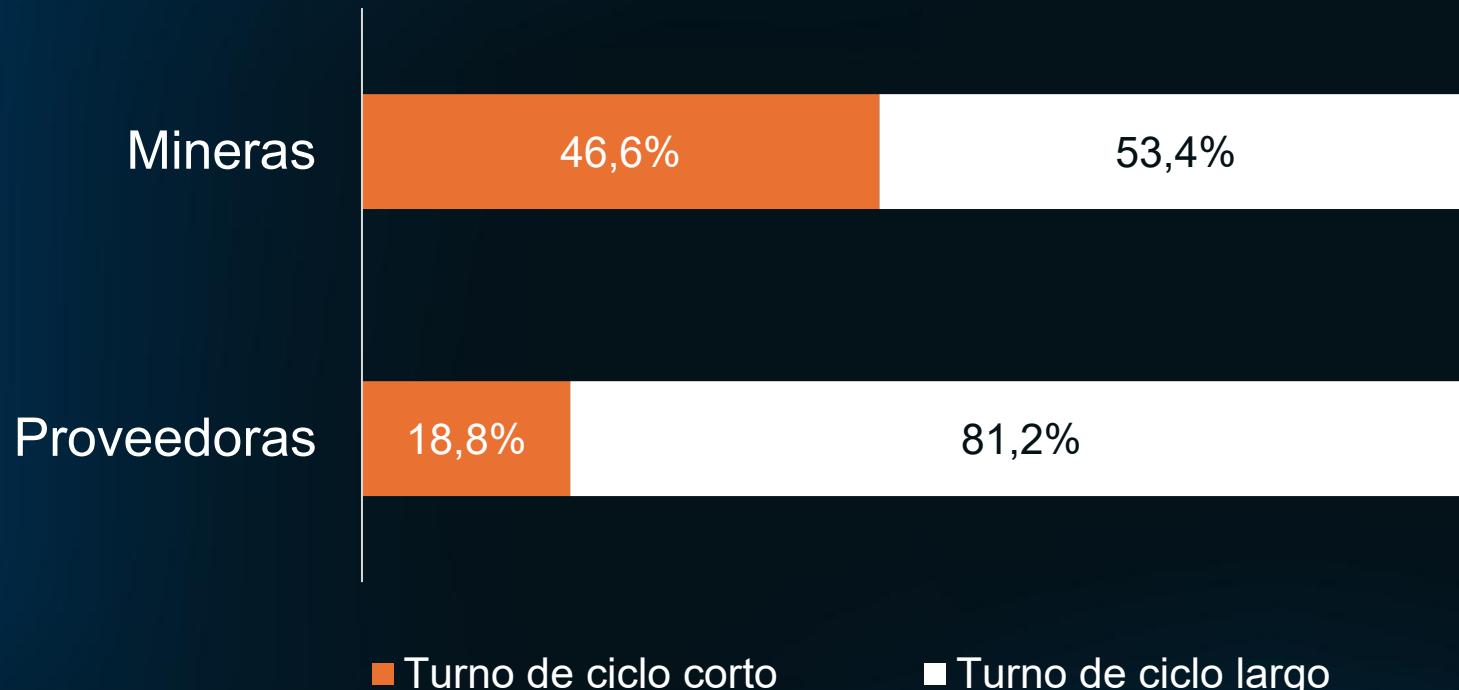
Ausentismo en el Sector Público*:

| | |
|--|-------------|
| Educación escolar y pre-escolar | 11,9% |
| Salud | 10,8% |
| Fuerzas de orden y seguridad | 8,6% |
| Fiscalizador y/o regulador institucional | 4,3% |
| TOTAL | 9,2% |

Análisis de Turnos Laborales

Turnos de ciclo largo representan la mayoría de la fuerza laboral, especialmente en empresas proveedoras.

Distribución de trabajadores/as por tipo de turnos en empresas mineras y empresas proveedoras 2024



TIPOS DE TURNOS



- **Turno de ciclo largo**
Con turnos/descansos de 7 días o más.
Por ejemplo: 7x7, 7x5, 8x6.
- **Turno de ciclo corto**
Con turnos/descansos de menos de 7 días.
Por ejemplo: 4x4, 4x3, 5x2.

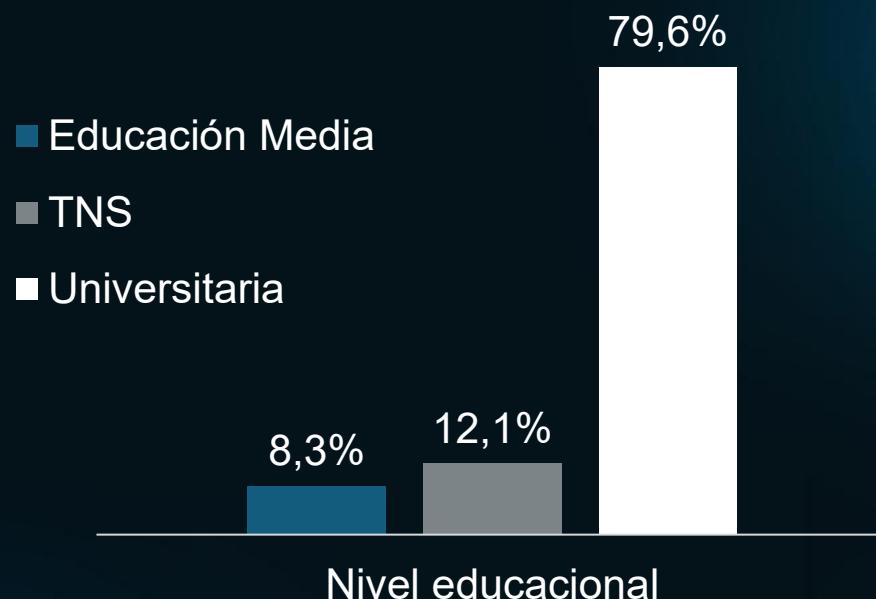
Caracterización Centros Integrados de Operaciones

Existen 15 Centros Integrados de Operaciones (CIO) en 5 regiones del país, que concentran el 1,8% de la fuerza laboral minera.

SEXO



NIVEL EDUCACIONAL



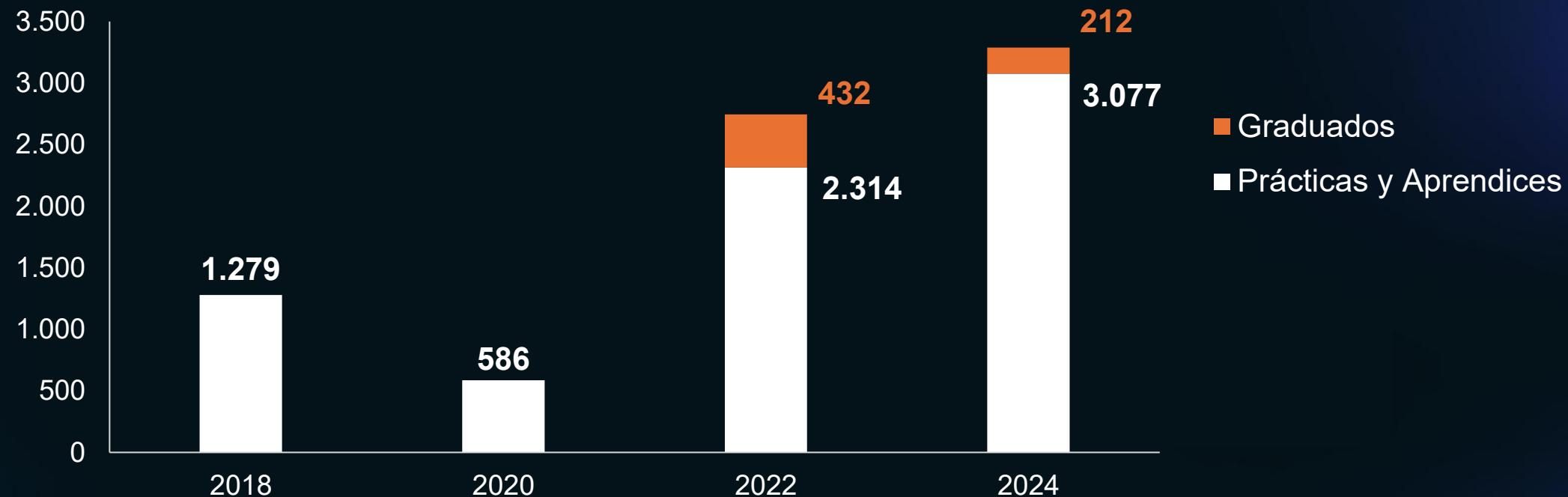
04

Desarrollo y atracción de talentos

Practicantes, Aprendices y Graduados

Cupos para Practicantes, Aprendices y Graduados se quintuplica desde pandemia, superando las 3 mil personas.

Prácticas, Aprendices y Graduados en empresas mineras y proveedoras 2018-2024

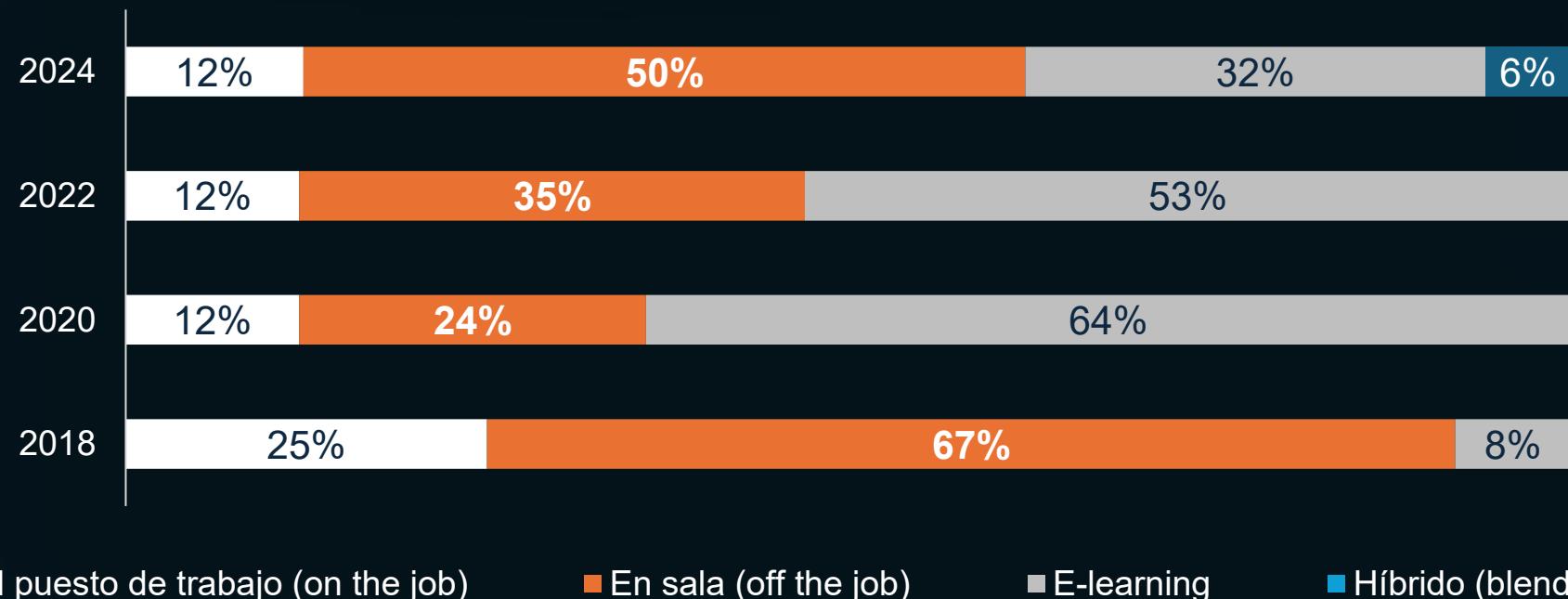


Fuente: elaboración propia en base a 14 formularios de prácticas, aprendices y graduados en empresas mineras y proveedoras.

Modelos de capacitación

Capacitaciones bajo modalidad e-learning caen a la mitad respecto a pandemia, llegando al 32%.

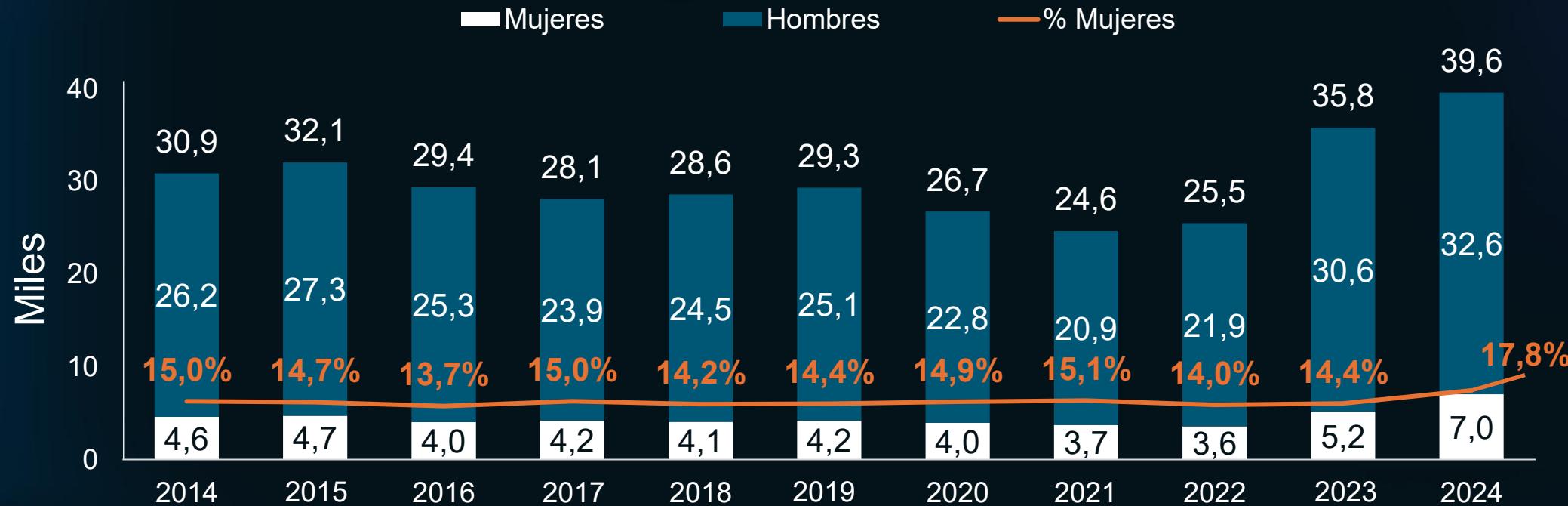
Distribución de horas por modalidad de capacitación en empresas mineras y empresas proveedoras 2018-2024



Matrícula de mujeres

Sector formativo quiebra estancamiento de matrícula de mujeres en carreras vinculadas a la minería, pasando de 3.500 en 2022 a 7.000 el 2024.

Evolución de la matrícula de primer año en programas vinculados a la minería en Educación Superior por sexo y porcentaje de mujeres 2014-2024

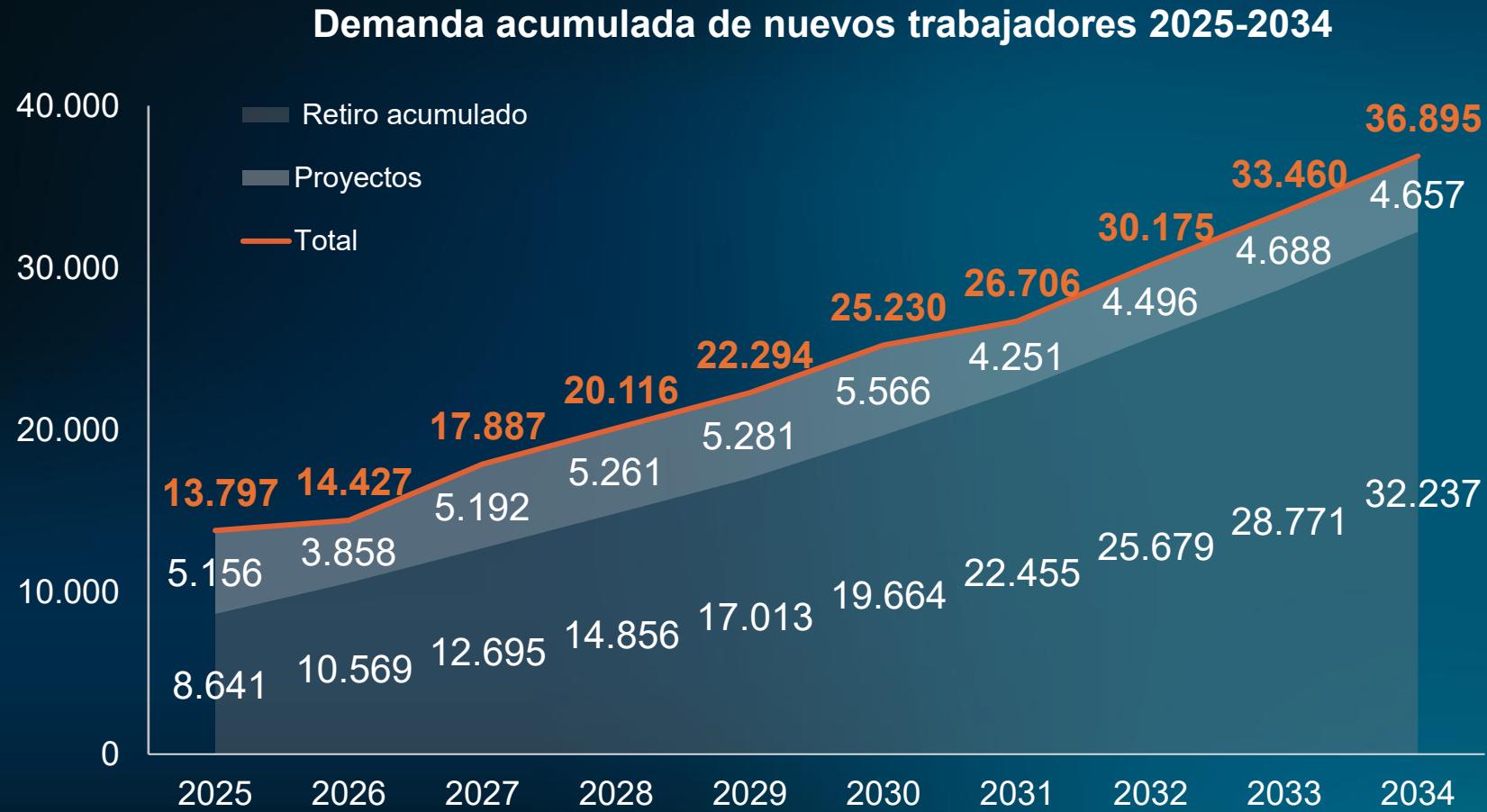


Fuente: elaboración propia en base a datos del Consejo Nacional de Educación.

05

Proyección de Demanda

Sector minero proyecta demanda acumulada de 36.895 nuevos trabajadores al 2034, asociada a cartera de más de \$US 51.000 MM



12,6%
Por proyectos

87,4%
Por retiro

La región de Antofagasta concentra cerca del 50% de la nueva demanda de talentos, seguida de la Macrozona Centro (21%) y Atacama (16%).

Demanda de nuevos trabajadores al 2034 por región



Los perfiles laborales más requeridos son Mantenedores Mecánicos y Operadores de Equipos Móviles, que en su conjunto representan casi la mitad de la demanda al 2034.

Perfiles de nuevos trabajadores más demandados al 2034



06

Desafíos y recomendaciones

1

Preparar al capital humano para la adopción de nuevas tecnologías



La minería avanza rápidamente en la incorporación de nuevas tecnologías: **automatización, digitalización, sistemas autónomos y analítica avanzada.**



La incorporación de nuevas tecnologías busca **aumentar la productividad, mejorar la eficiencia y combatir el cambio climático.**



Requerimiento de trabajadores con nuevas competencias técnicas y digitales se vuelven fundamentales para la sostenibilidad de las operaciones.

Recomendaciones



Avanzar en la **identificación y medición de nuevos perfiles y competencias** requeridas, actualizando el Marco de Cualificaciones de la Minería.



Implementar estrategias de reconversión y retención laboral que acompañen la transición tecnológica, con metodologías de aprendizaje acordes a las necesidades de la industria.



Fortalecimiento de los ecosistemas locales que responda a las necesidades del territorio y a los requerimientos de talento de las empresas.

2

Incorporación de mujeres y reducción de brechas educativas



La **participación de mujeres** en la minería ha sido un eje estratégico para la **competitividad, sostenibilidad y modernización del sector**, que ha mostrado **avances relevantes**.



Sin embargo, **aún existen brechas en las trayectorias educativas vinculadas a la minería** y en la rotación de mujeres que ingresan a la industria.

Recomendaciones



Fortalecer la incorporación de mujeres en cargos de liderazgo e implementar programas de formación, identificando rutas de desarrollo profesional claras.



Desarrollar estrategias de articulación formativo-laboral con el ecosistema de educación técnico-profesional de nivel medio y superior.



Implementar y reforzar políticas de retención femenina que integren conciliación laboral-personal y programas para trayectorias laborales sostenibles.

3

Promover la participación de jóvenes e integrar nuevos talentos a la industria



El envejecimiento del capital humano se ha reflejado en el aumento de trabajadores sobre los 55 años y en la disminución de la dotación menor a 30 años.

La atracción de jóvenes al sector se vuelve un requisito estratégico para tener una fuerza laboral diversa, que pueda asegurar la continuidad operacional y la competitividad futura de la industria.

Recomendaciones



Impulsar programas que faciliten la transferencia de conocimientos entre trabajadores especialistas y nuevos talentos.



Fortalecer el vínculo de la industria con el sector formativo, **incorporando programas de atracción de talento que conecte los jóvenes con la minería**, incentivándolos a optar por trayectorias formativo-laborales vinculadas a la industria.



Implementar estrategias de retención de talento joven, que respondan a las expectativas y valores de las nuevas generaciones de trabajadores.



Incorporar estrategias para la **reinserción, valoración y proyección del talento senior**, reconociendo su experiencia como un activo clave para la productividad y la continuidad operacional de la industria.

Invitación a descargar estudio





LANZAMIENTO 10^a VERSIÓN

Estudio de fuerza laboral de la gran minería Chilena

2025 - 2034

