



LANZAMIENTO 10ª 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 proveedoras



## MUESTRA TOTAL

**70.250**

Trabajadores y trabajadoras



## INSTRUMENTOS APLICADOS

Planillas de dotación propia y contratistas

**6** Formularios temáticos



## LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN

### 1ª etapa

Diciembre 2024  
Marzo 2025

### 2ª etapa

Julio 2025  
Septiembre 2025

# EMPRESAS MINERAS

13  
Empresas  
mineras

Anglo American

Antofagasta Minerals

BHP

CMP

Codelco

Collahuasi

Freeport

Glencore

Gold Fields

Lundin Mining

SQM Litio

SQM Yodo Nutrición Vegetal

Teck



**BHP**



GLENCORE



**lundin mining**



**Teck**

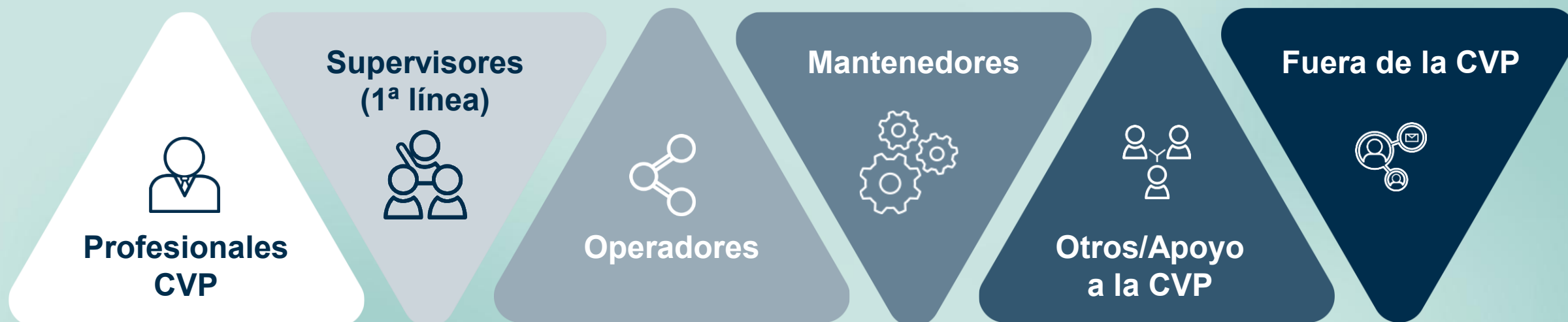
# EMPRESAS PROVEEDORAS



# PROCESOS DE LA CADENA DE VALOR PRINCIPAL (CVP)



# GRUPOS OCUPACIONALES





**CREACIÓN  
CCM**



**Modelo  
Competencias  
Transversales  
4.0**



**1ª VERSIÓN  
MCM**



**EFLM  
2025-  
2034**

02

# 5 grandes tendencias

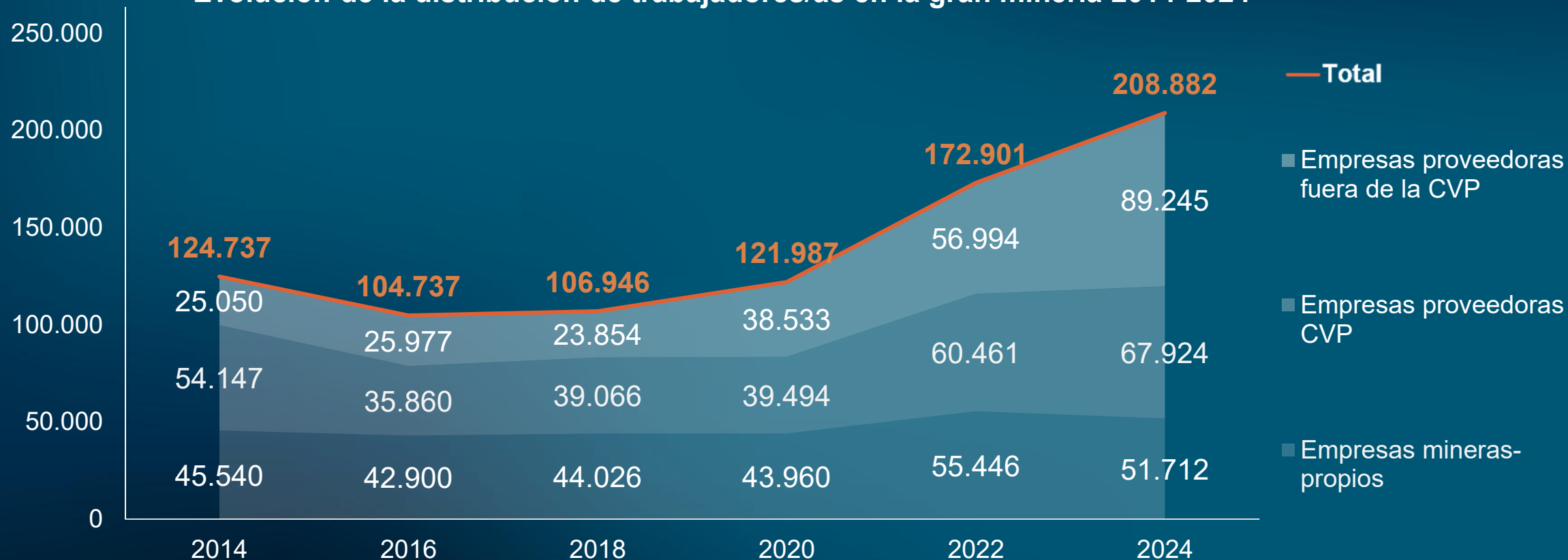


# Fuerza Laboral Minera Más Grande

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

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

Evolución de la distribución de trabajadores/as en la gran minería 2014-2024



# 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.

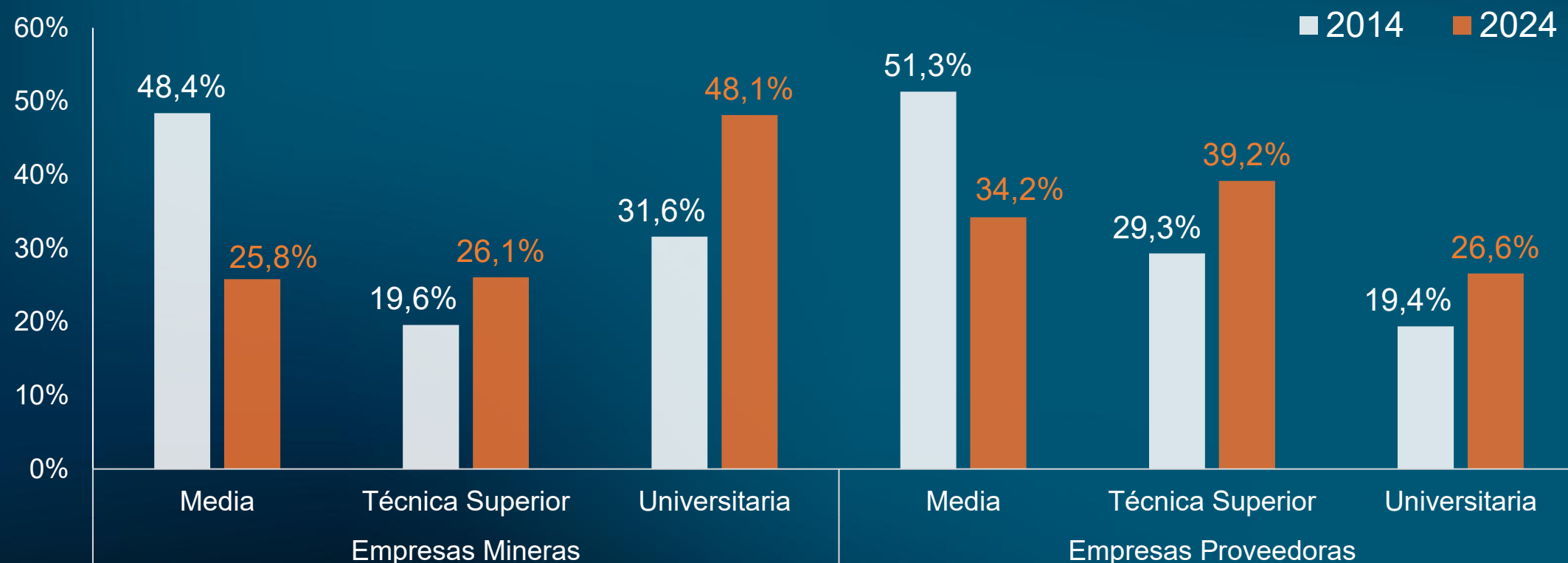
Equipos autónomos y teleoperados actuales y estimados al 2034 en empresas mineras



# 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



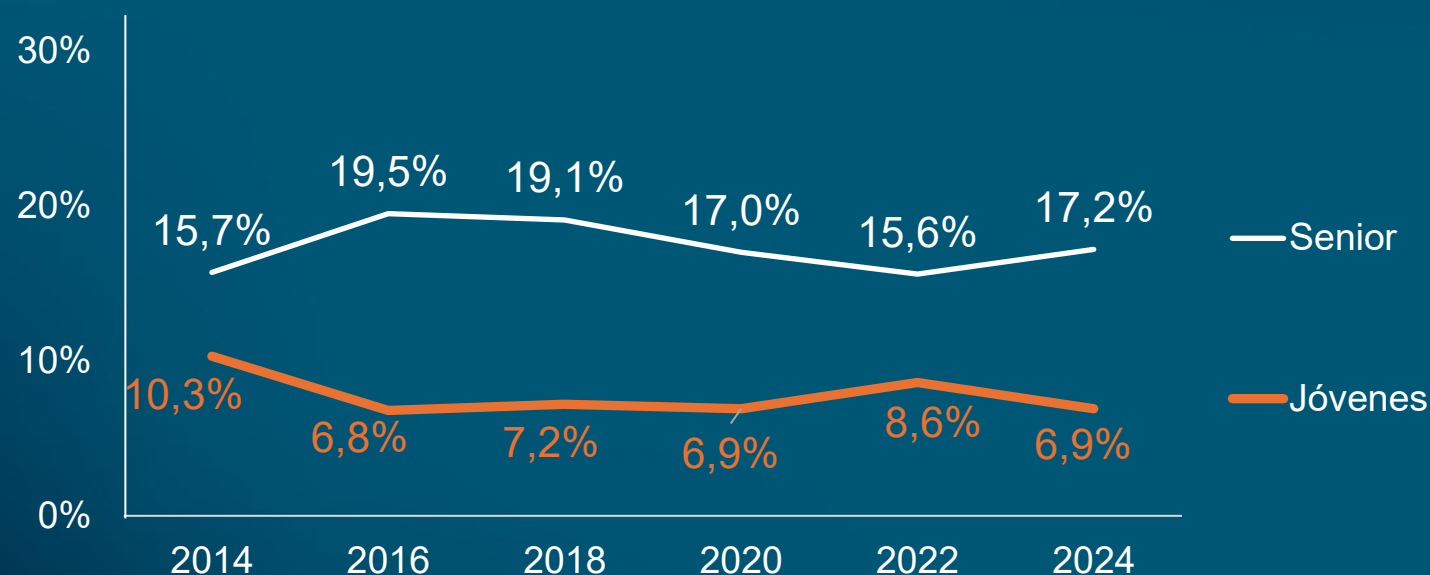
# Fuerza Laboral Minera Más Envejecida

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

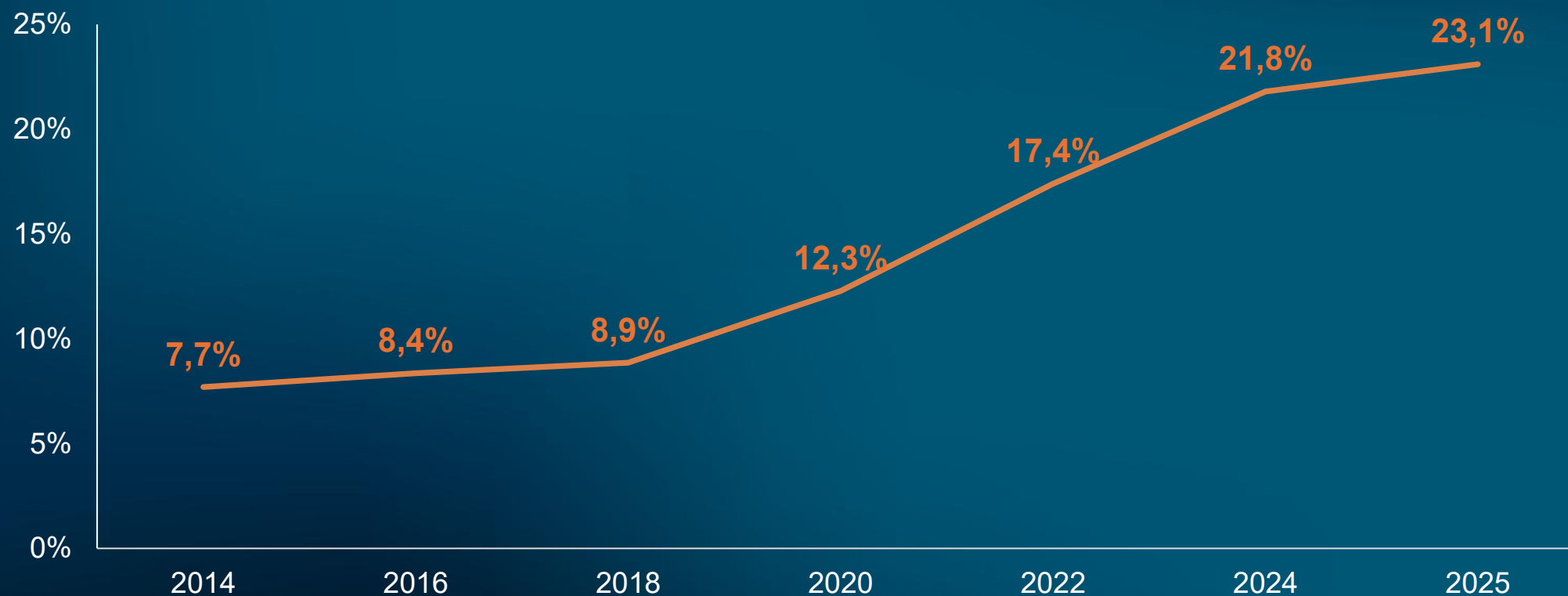
Evolución de trabajadores/as jóvenes (18 a 29 años) y senior (55 años y más) en empresas mineras 2014-2024



# 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.



Fuente: Australia's Gender Equality Scorecard; Mining Industry Human Resources Council Canada; CCM-Eleva Chile; U.S Bureau of Labor Statistics; Dirección General de Minería del Perú; Minerals Council South Africa.

# 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

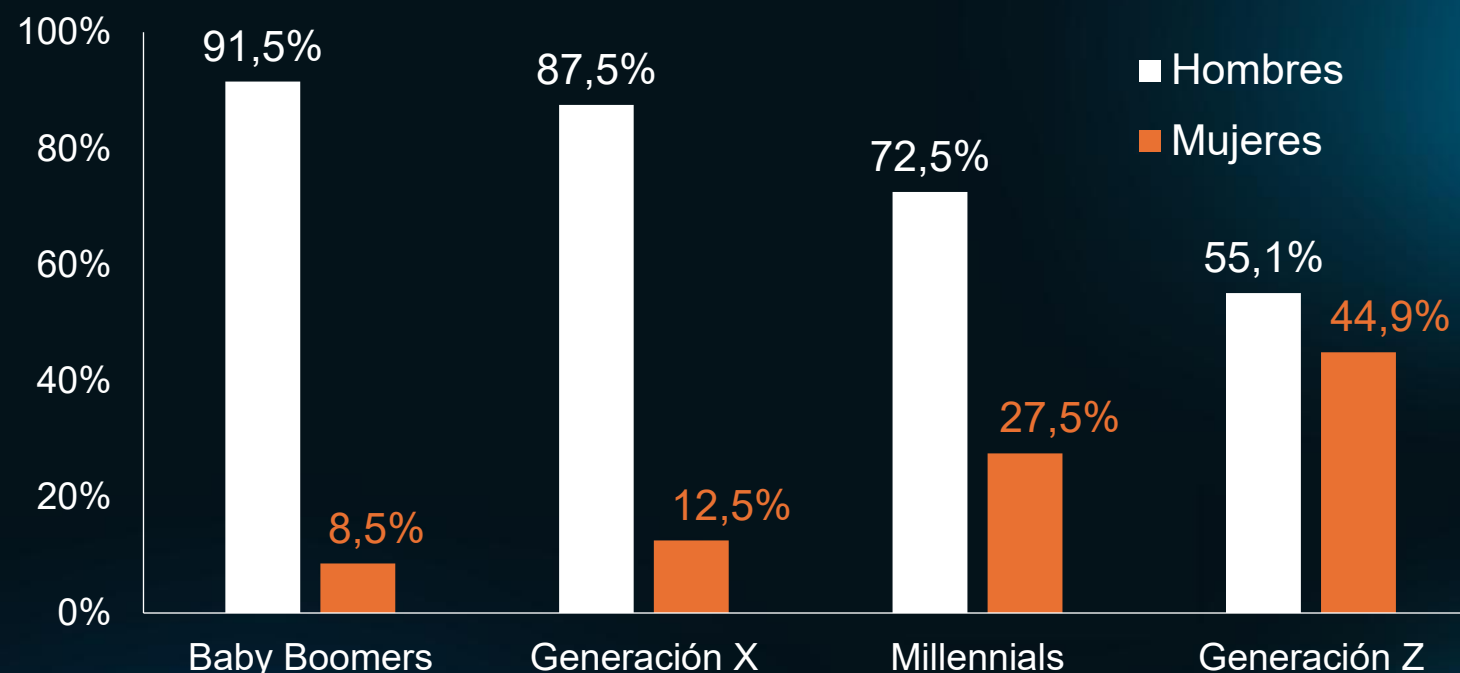
# Perspectiva Comportamiento Generacional

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

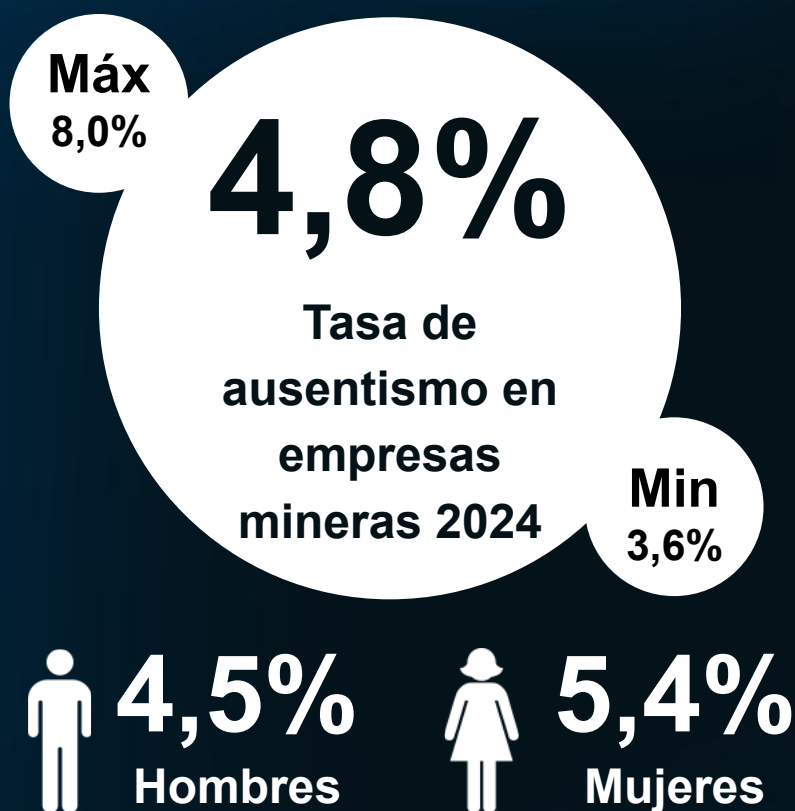
*Porcentaje de trabajadores que salen de una empresa en un periodo determinado*

### 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%
<b>TOTAL PAÍS</b>	<b>31,6%</b>

# Análisis de Ausentismo Laboral

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



## TASA DE AUSENTISMO

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

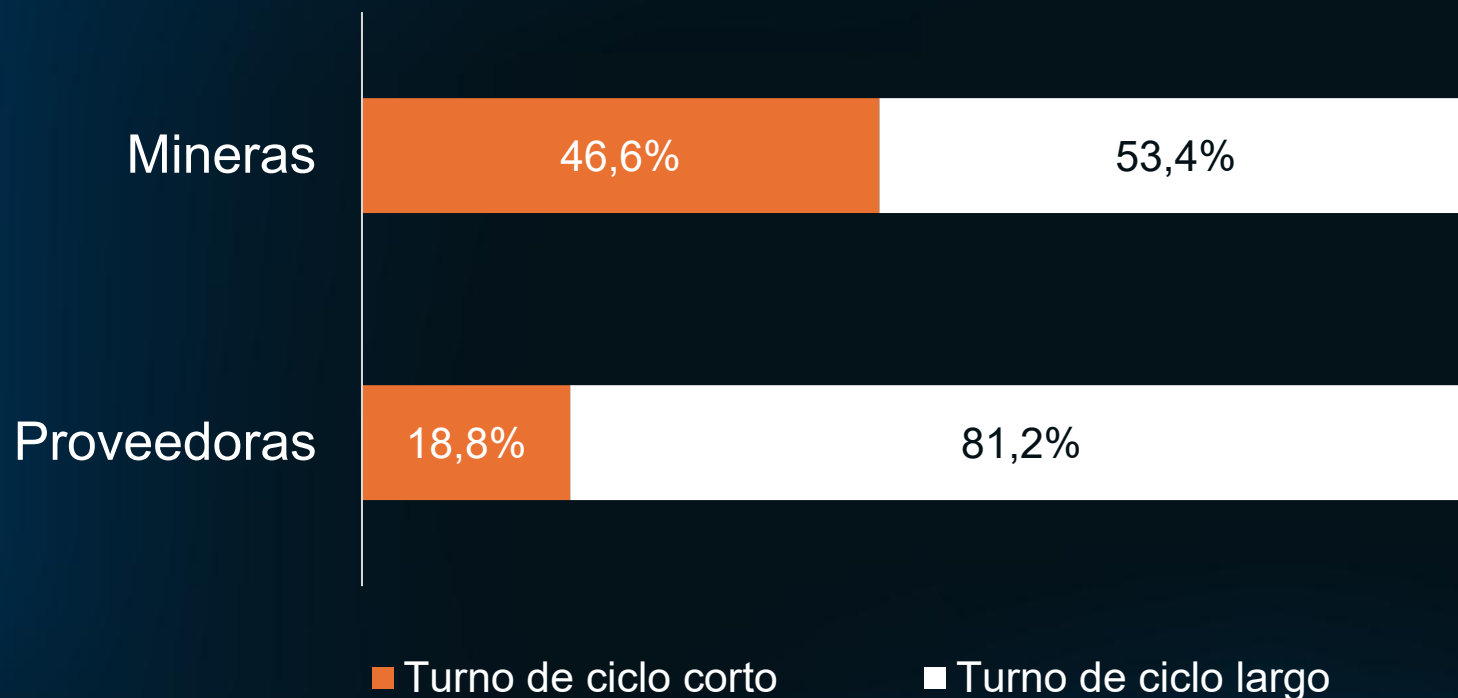
### Ausentismo en el Sector Público\*:

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

# 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

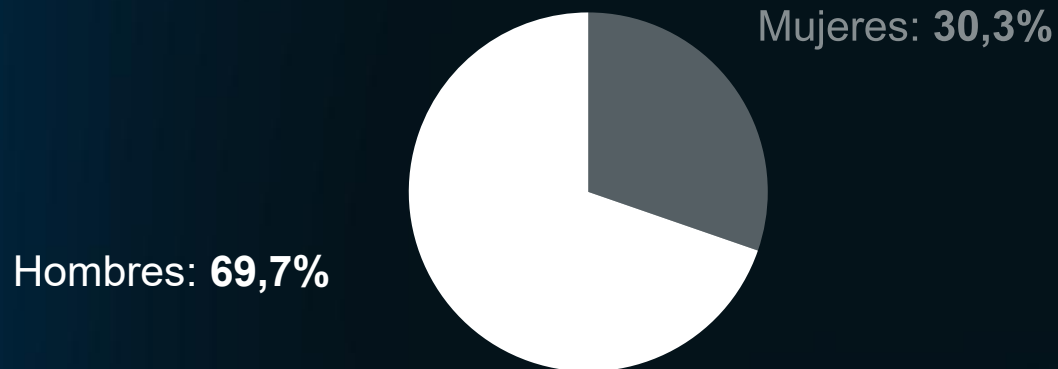
Con turnos/descansos de menos de 7 días.

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



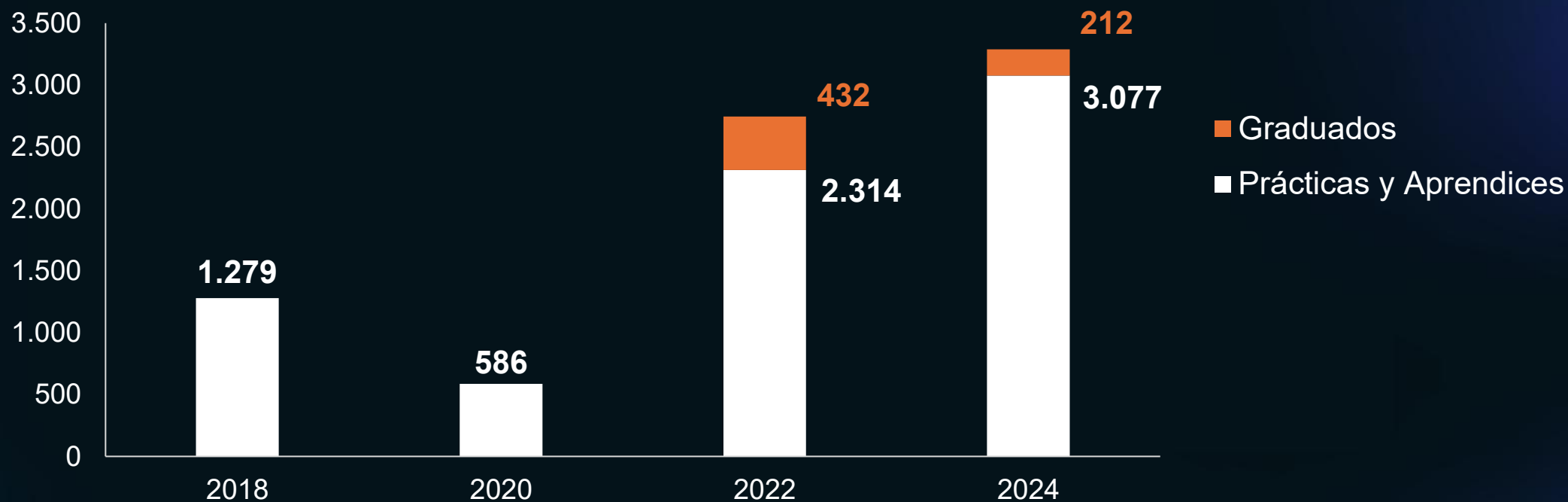
04

# 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

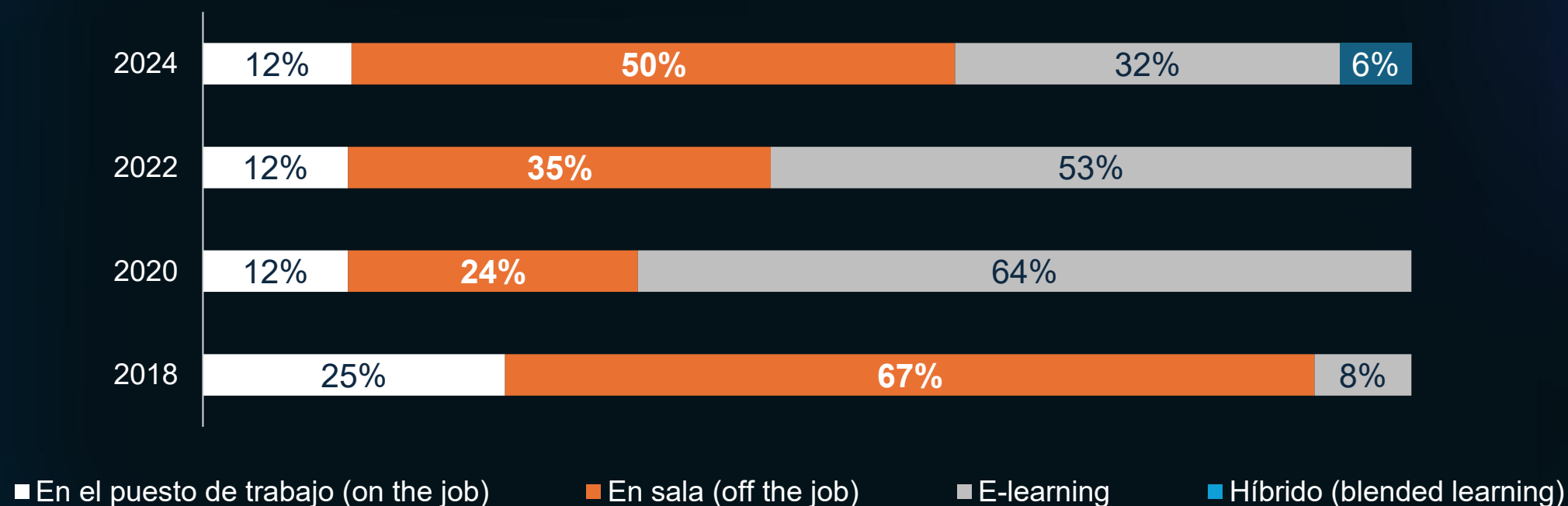


Fuente: elaboración propia en base a 14 formularios de prácticas, aprendices y graduados en empresas mineras y proveedoras.

# Modelos de capacitación

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

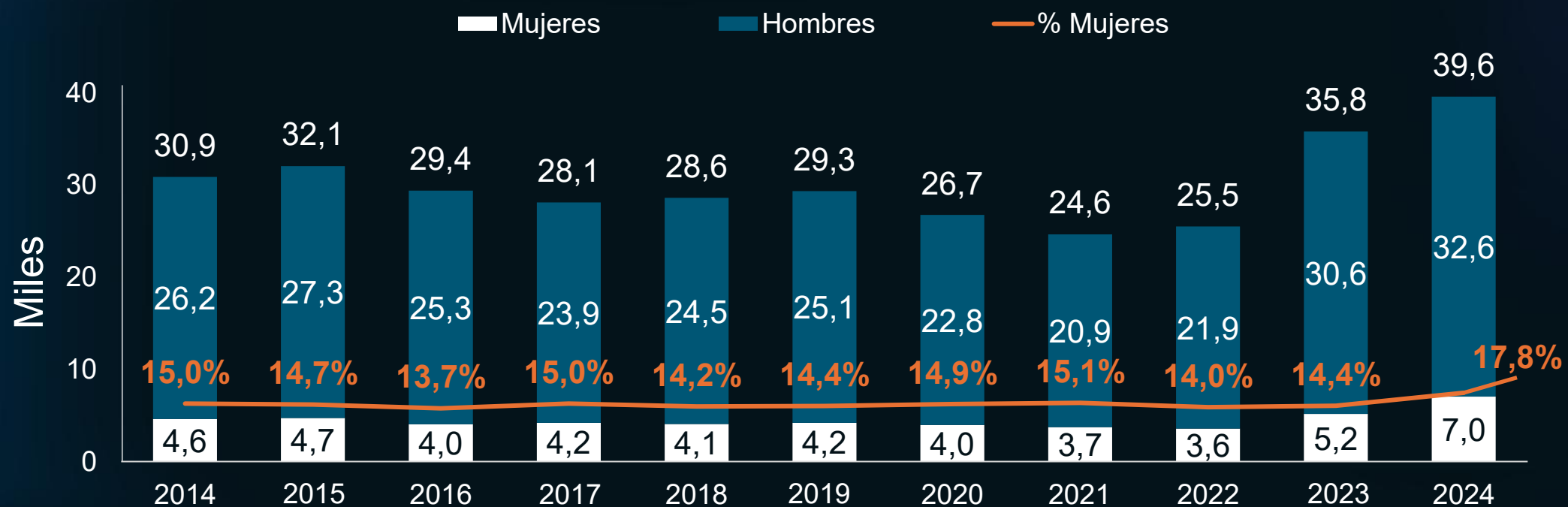
Distribución de horas por modalidad de capacitación en empresas mineras y empresas proveedoras 2018-2024



# 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



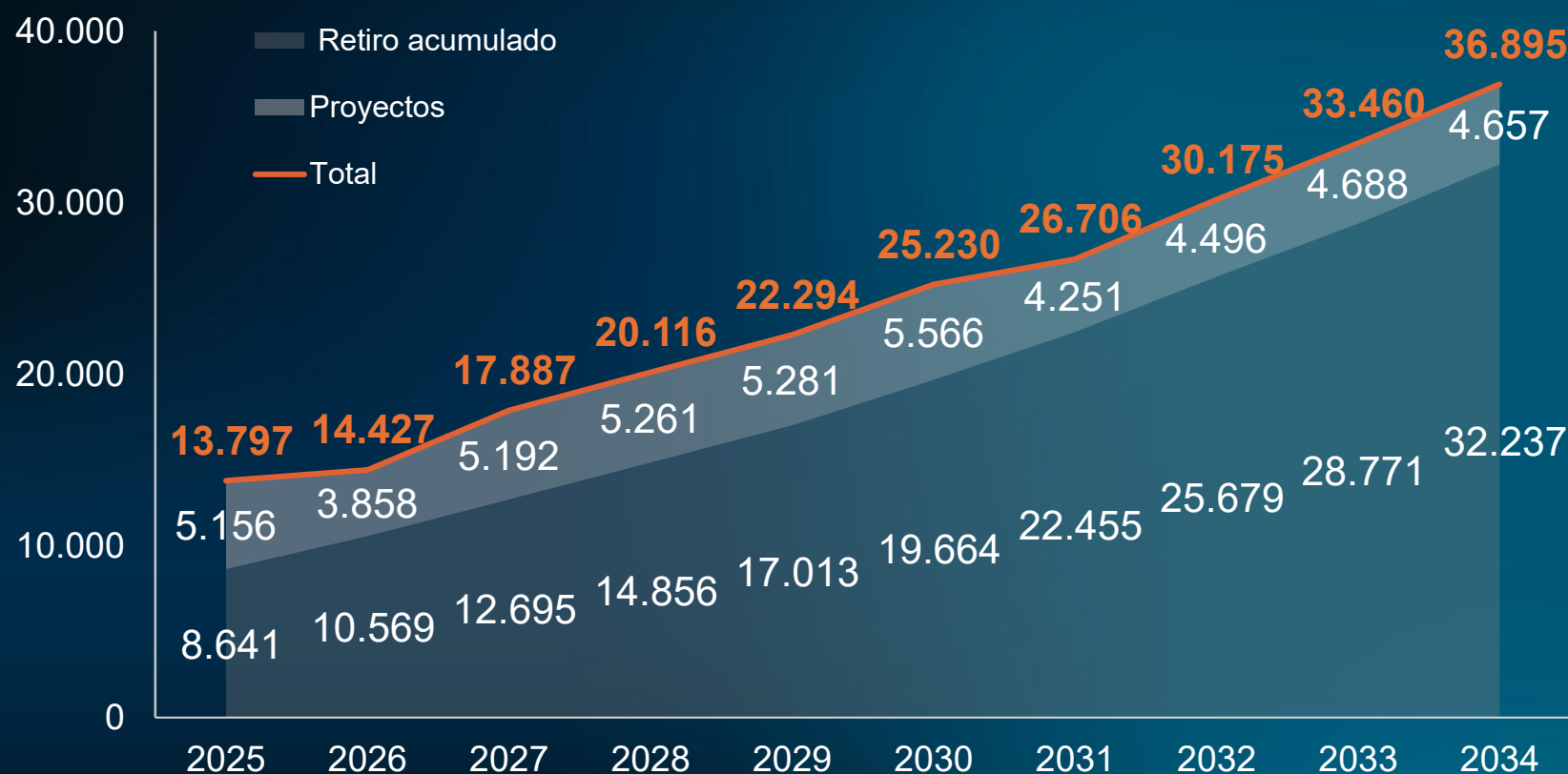
Fuente: elaboración propia en base a datos del Consejo Nacional de Educación.

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

## Demanda acumulada de nuevos trabajadores 2025-2034

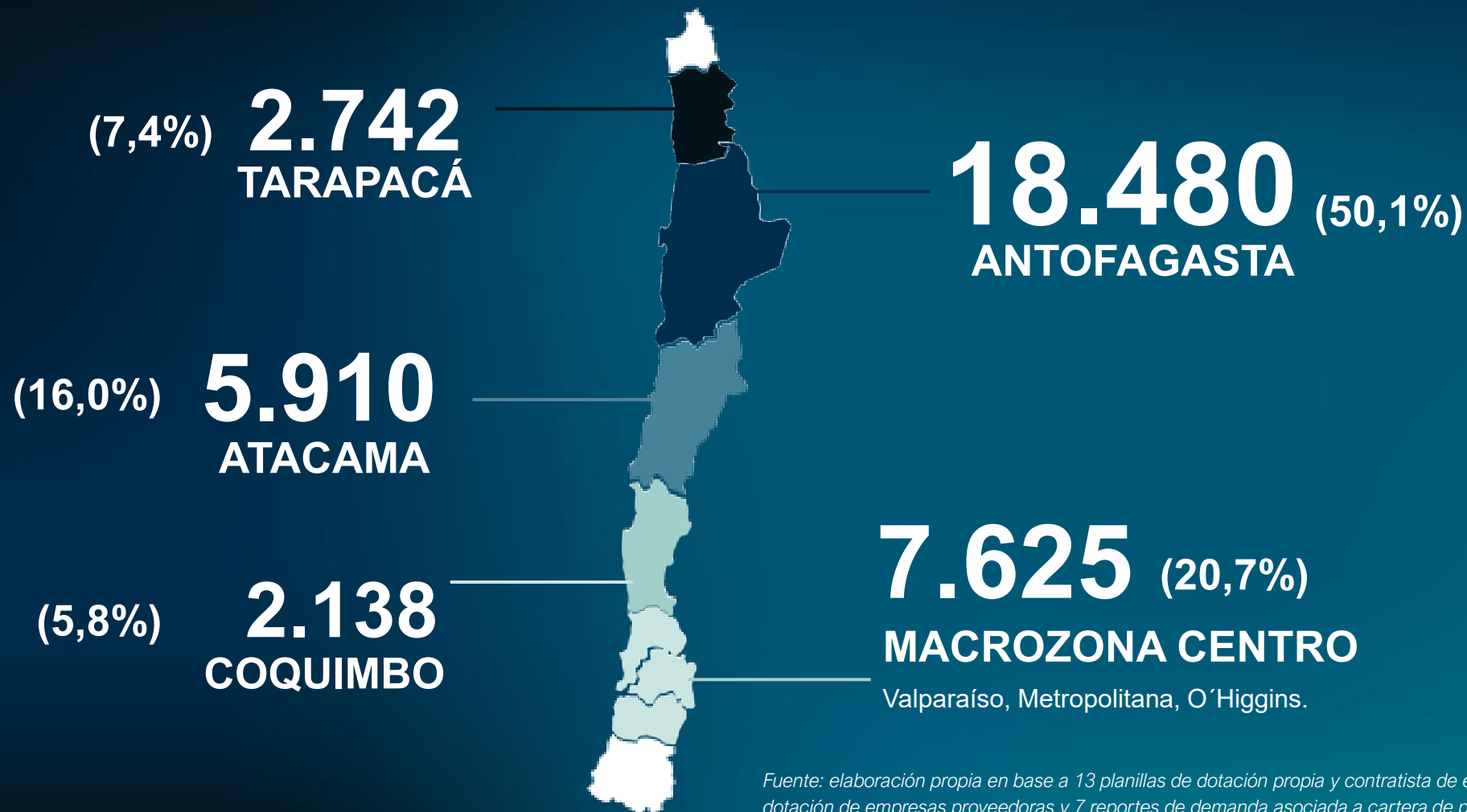


**12,6%**  
Por proyectos

**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%).

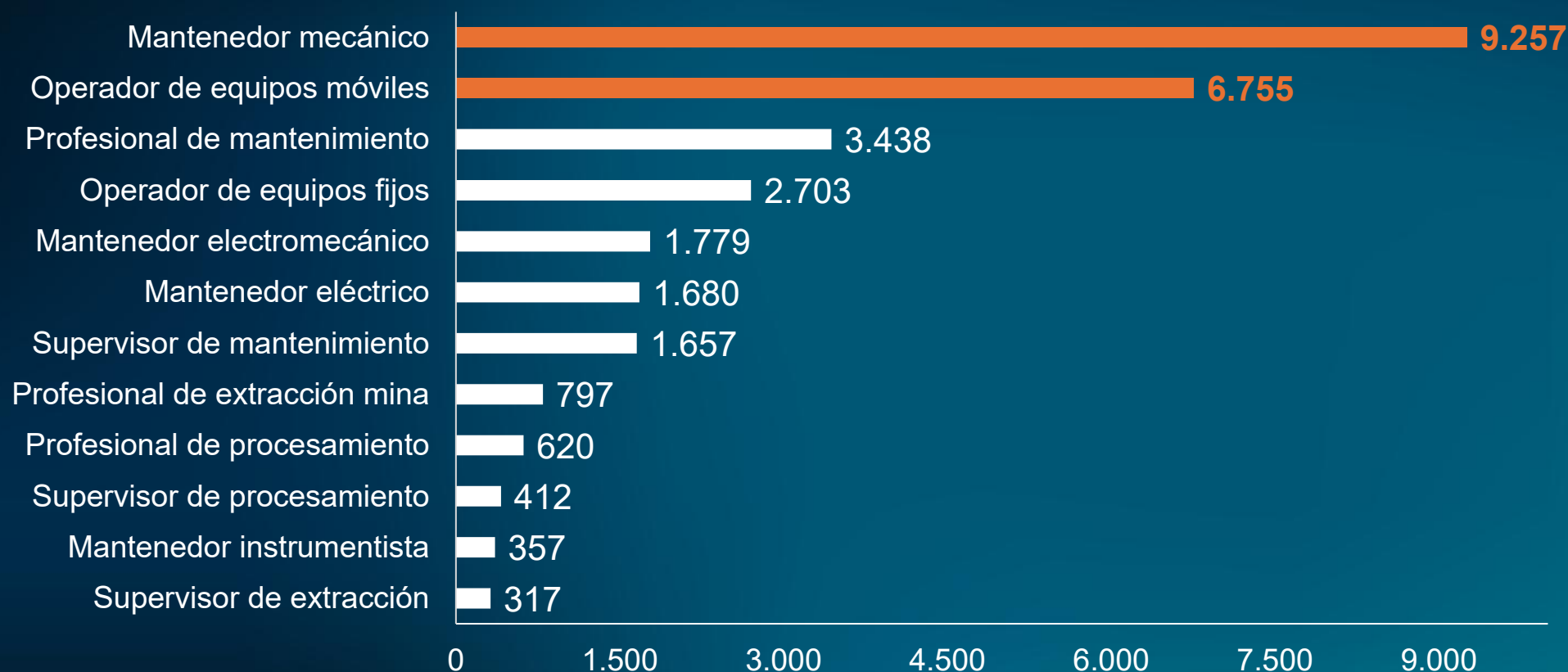
Demanda de nuevos trabajadores al 2034 por región



Fuente: elaboración propia en base a 13 planillas de dotación propia y contratista de empresas mineras, 11 planillas de dotación de empresas proveedoras y 7 reportes de demanda asociada a cartera de proyectos.

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.



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



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.



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



**Caracterización  
de la fuerza  
laboral**



**Participación  
de mujeres**



**Diversidad e  
Inclusión**



**Empleo local**



**Gestión del  
talento**



**Impacto  
Tecnológico  
y CIO**



**Demanda de  
capital  
humano**



LANZAMIENTO 10ª VERSIÓN

# Estudio de fuerza laboral de la gran minería Chilena

2025-2034

