



DIAGNÓSTICO REGIONAL COQUIMBO

Estudio fuerza laboral de la gran
minería chilena 2025-2034

Mayo 2026

PRESENTAN



Vladimir Glasinovic

Director Programa Eleva,
Fundación Chile.



Natalia Morales

Gerenta del Consejo de
Competencias Mineras,
Consejo Minero.





CCM

CONSEJO DE
COMPETENCIAS
MINERAS



BHP



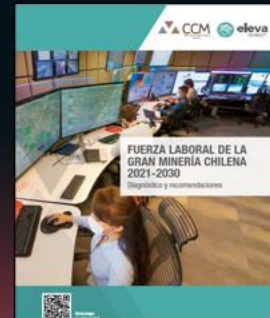
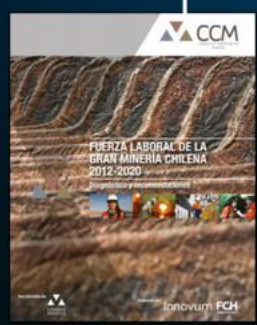
GOLD FIELDS

GLENCORE

KOMATSU Cummins

Lundin Mining

Teck





Estudio Panorama Educativo Minero

Análisis de la Oferta Formativa Técnica y Profesional Vinculada a la Minería

Estudio Panorama Educativo Minero

Abril 2025

Estudio Estructura etaria de la fuerza laboral en empresas mineras

Julio 2025



Monitoreo de Indicadores de Género

2° semestre 2025

Participación de mujeres en empresas mineras de la gran minería chilena

Marzo 2026

Monitoreo Indicadores de Género

Marzo 2026

ALCANCE EFLM 2025-2034



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
minerías

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



GLENCORE



lundin mining



Teck

EMPRESAS PROVEEDORAS



PROCESOS DE LA CADENA DE VALOR PRINCIPAL (CVP)



Mantenimiento

Centros Integrados de Operaciones

01

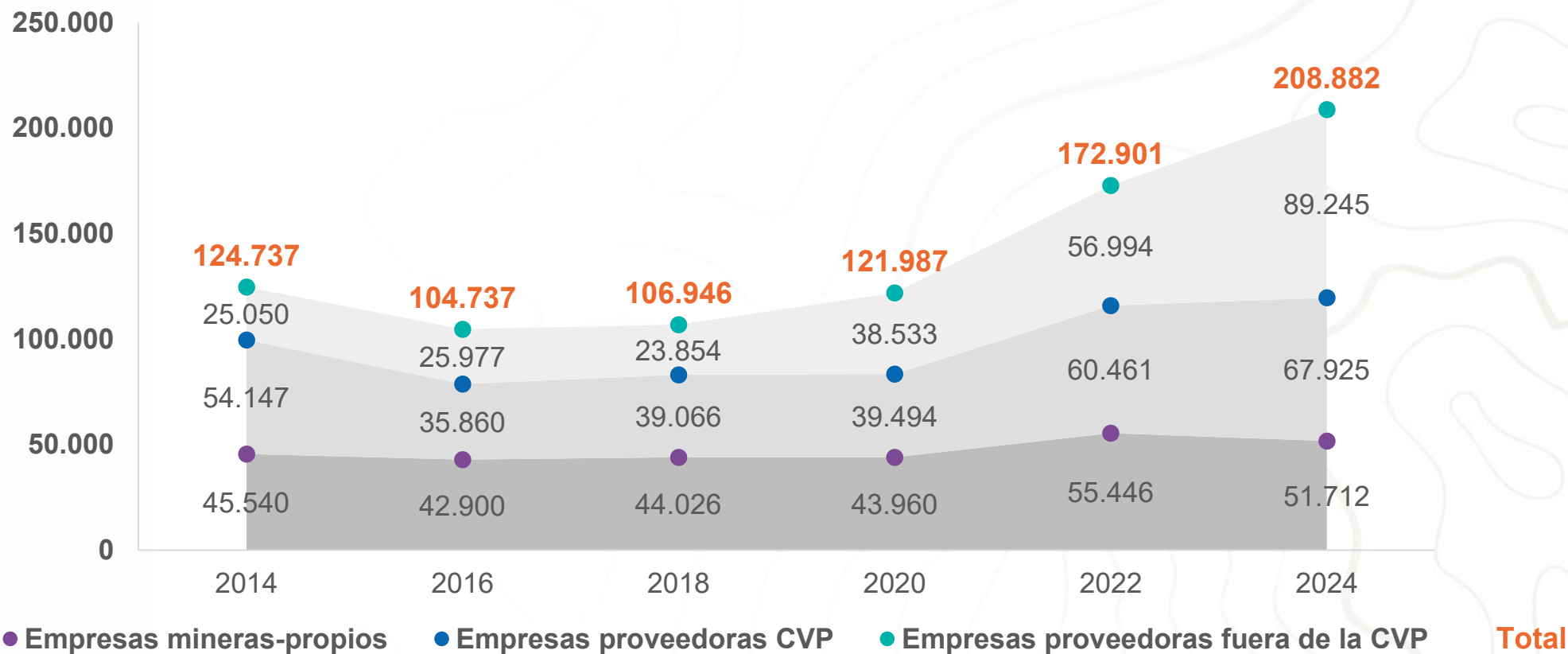
Características del empleo y la fuerza laboral minera en Coquimbo



EL EMPLEO EN LA GRAN MINERÍA CONTINÚA CRECIENDO Y YA SUPERA LAS 200 MIL PERSONAS, DONDE LAS EMPRESAS PROVEEDORAS CONCENTRAN TRES DE CADA CUATRO EMPLEOS DEL SECTOR.

Nacional

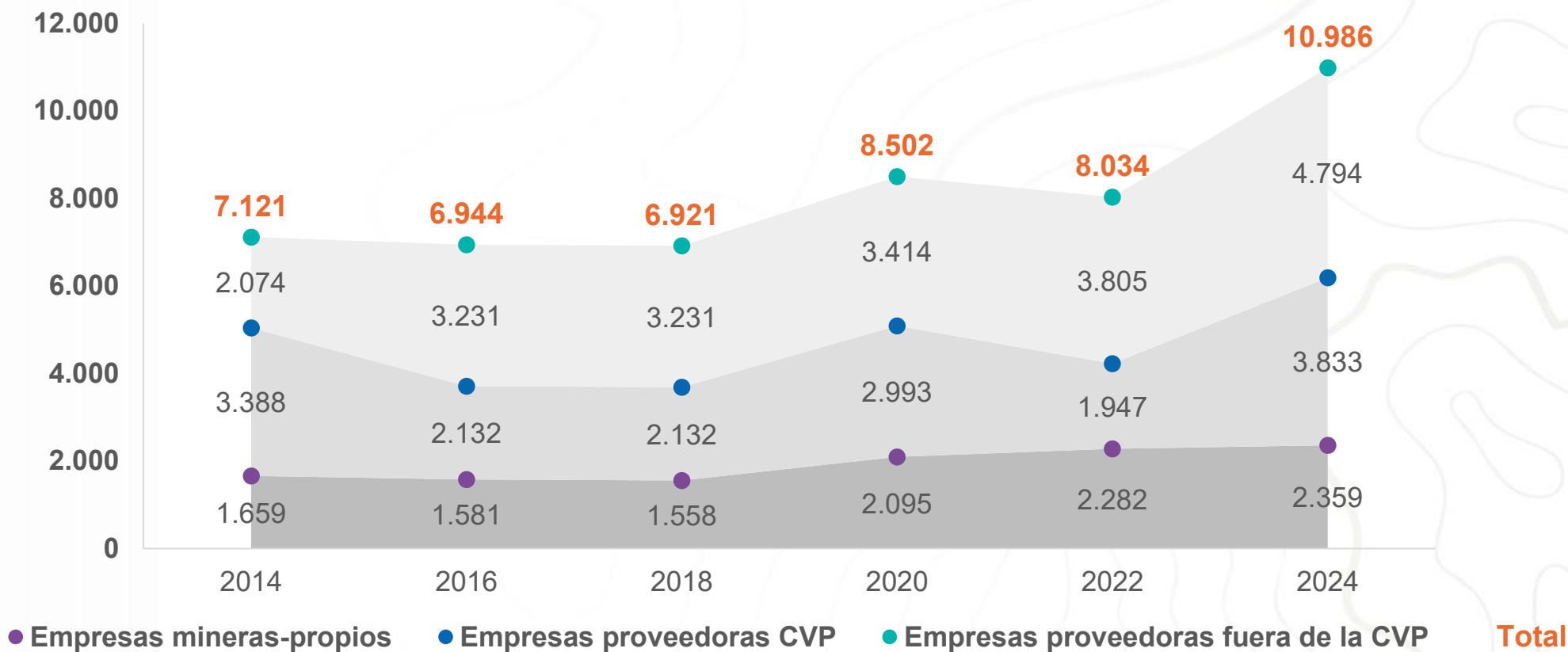
Evolución de la distribución de trabajadores/as en la gran minería 2014-2024



Fuente: elaboración propia en base a planillas de dotación propia y contratistas de empresas mineras

EN LOS ÚLTIMOS DOS AÑOS, EL EMPLEO EN LA GRAN MINERÍA DE LA REGIÓN DE COQUIMBO AUMENTÓ EN CERCA DE TRES MIL TRABAJADORAS Y TRABAJADORES.

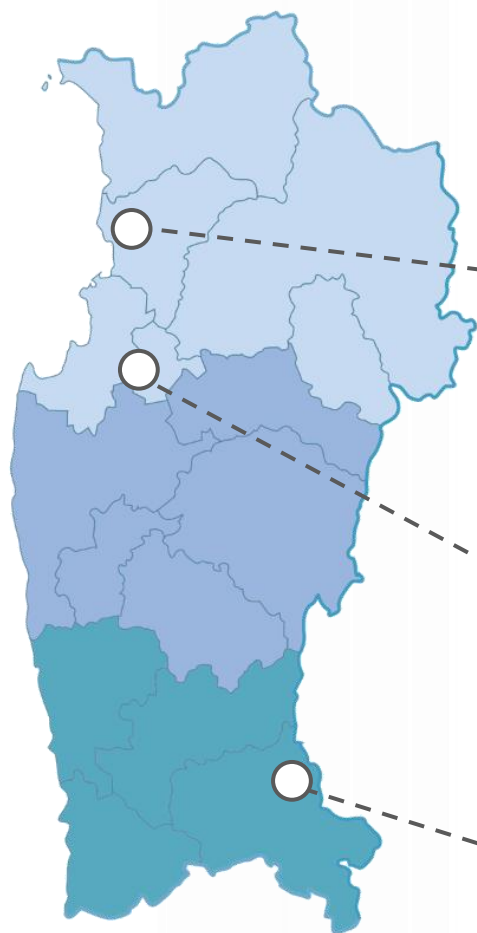
Evolución del empleo en la gran minería en la región de Coquimbo 2014-2024



Fuente: elaboración propia en base a planillas de dotación propia y contratistas de empresas mineras

LA REGIÓN DE COQUIMBO EMPLEA A MÁS DE 10 MIL TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN LA GRAN MINERÍA, CONCENTRANDO EL 5,3% DEL EMPLEO MINERO NACIONAL.

Empleo en la gran minería en la región de Coquimbo 2024



- Valle del Elqui

2.359

trabajadores de Empresas Mineras (4,6% del total nacional)



- Carmen de Andacollo

8.627

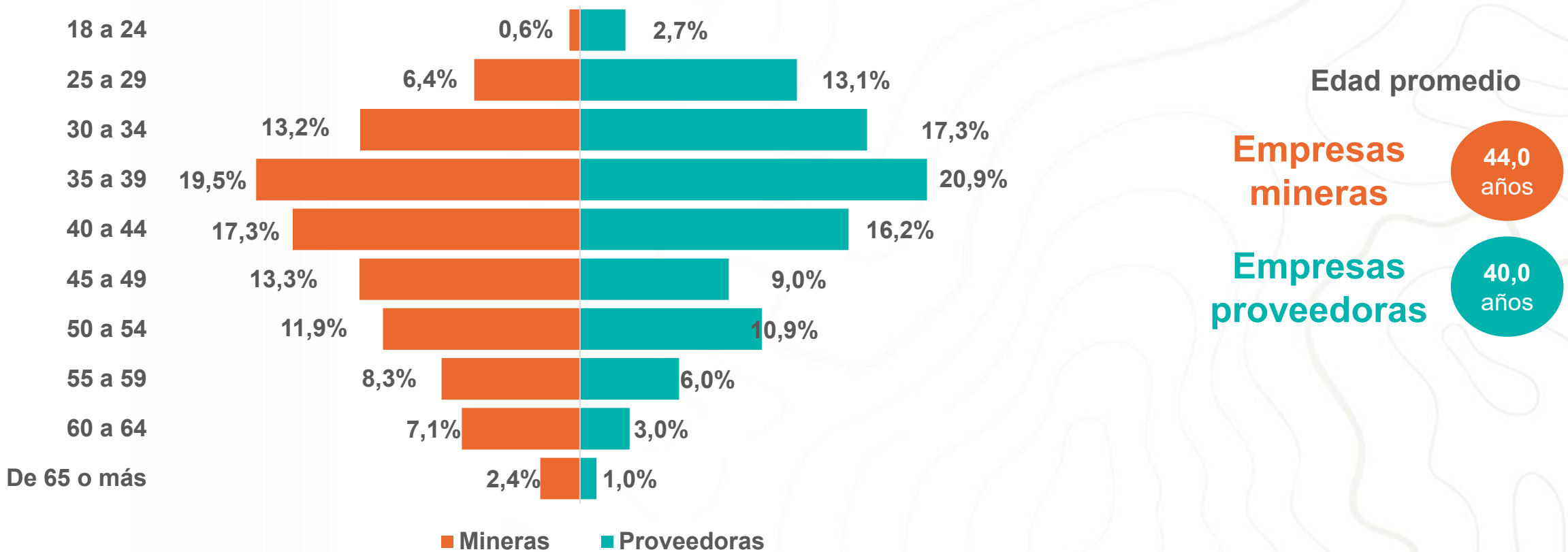
trabajadores de Empresas Proveedoras (5,5% del total nacional)



- Los Pelambres

LAS EMPRESAS PROVEEDORAS CONCENTRAN MÁS DEL DOBLE DE PARTICIPACIÓN JUVENIL QUE LAS EMPRESAS MINERAS: 15,8% VERSUS 7%.

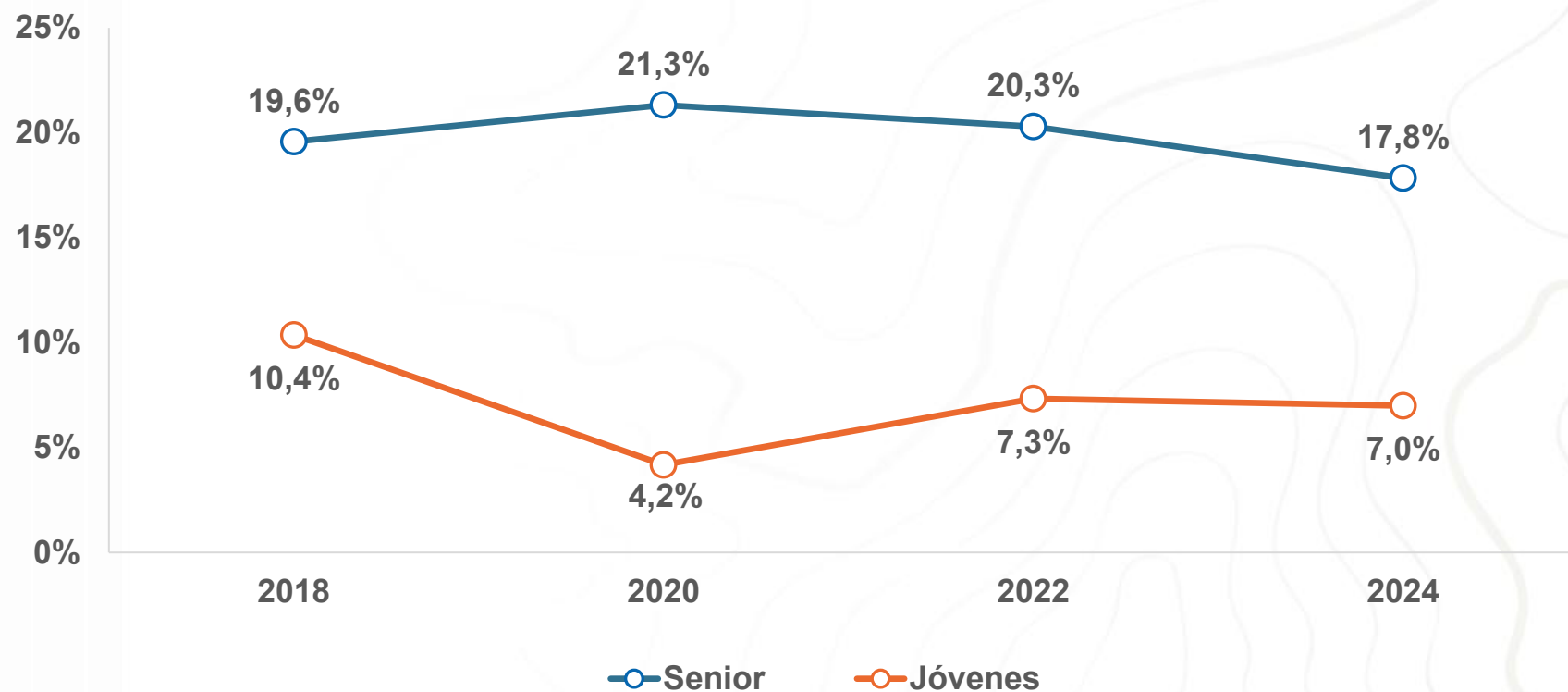
Distribución de trabajadores por tramo de edad y edad promedio en la región de Coquimbo 2024



Fuente: elaboración propia en base a planillas de dotación de empresas mineras y proveedoras.

LA EVOLUCIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS JÓVENES EN LA REGIÓN DE COQUIMBO EVIDENCIA UNA TENDENCIA A LA BAJA, SIMILAR A LA REGISTRADA A NIVEL NACIONAL.

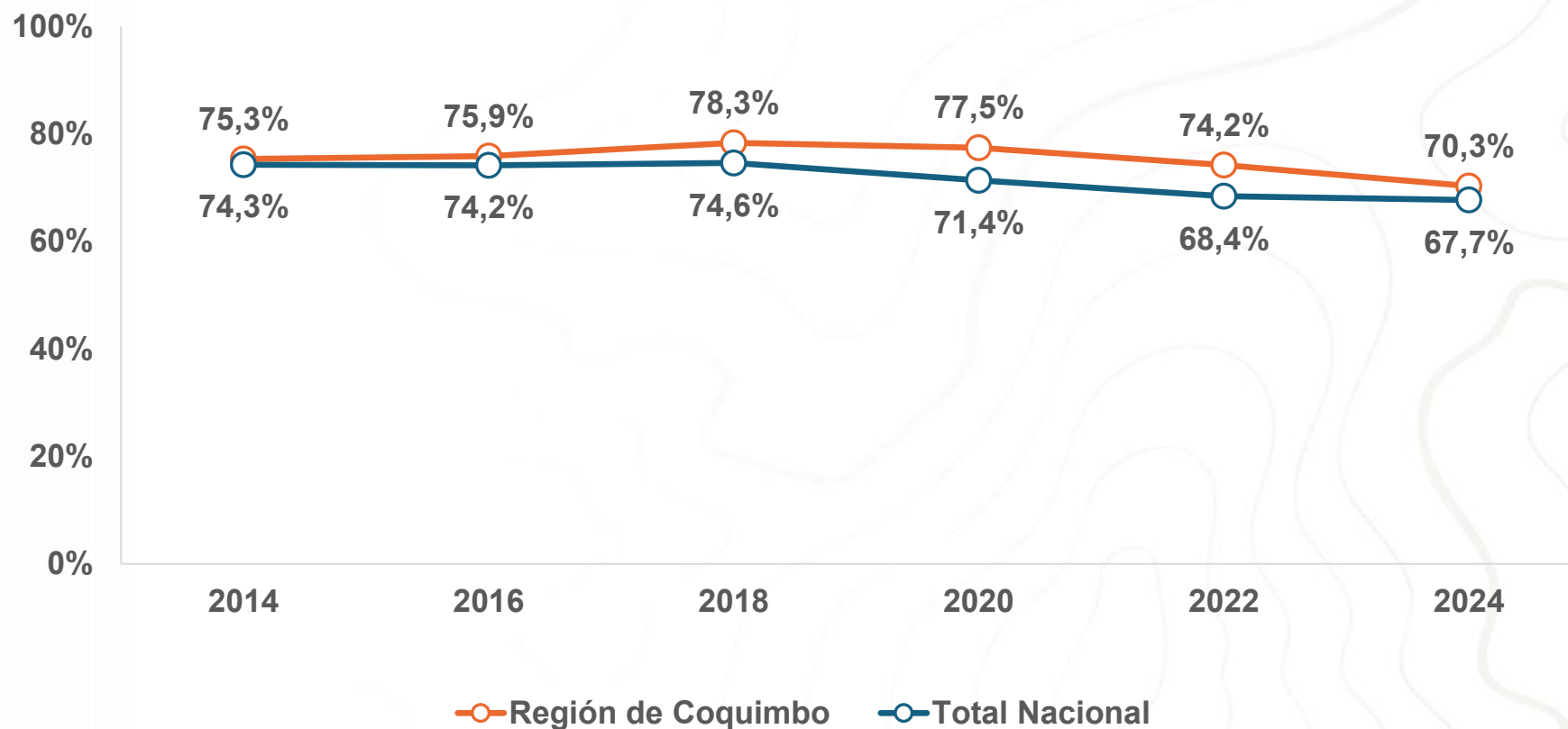
Evolución de trabajadores jóvenes (18 a 29 años) y senior (55 años y más) en Empresas Mineras en la región de Coquimbo 2018-2024



Fuente: elaboración propia en base a planillas de dotación propia de empresas mineras.

UN 70,3% DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS SE DESEMPEÑA EN LA MISMA REGIÓN DONDE RESIDE. ESTO POSICIONA A LA REGIÓN POR SOBRE EL PROMEDIO NACIONAL.

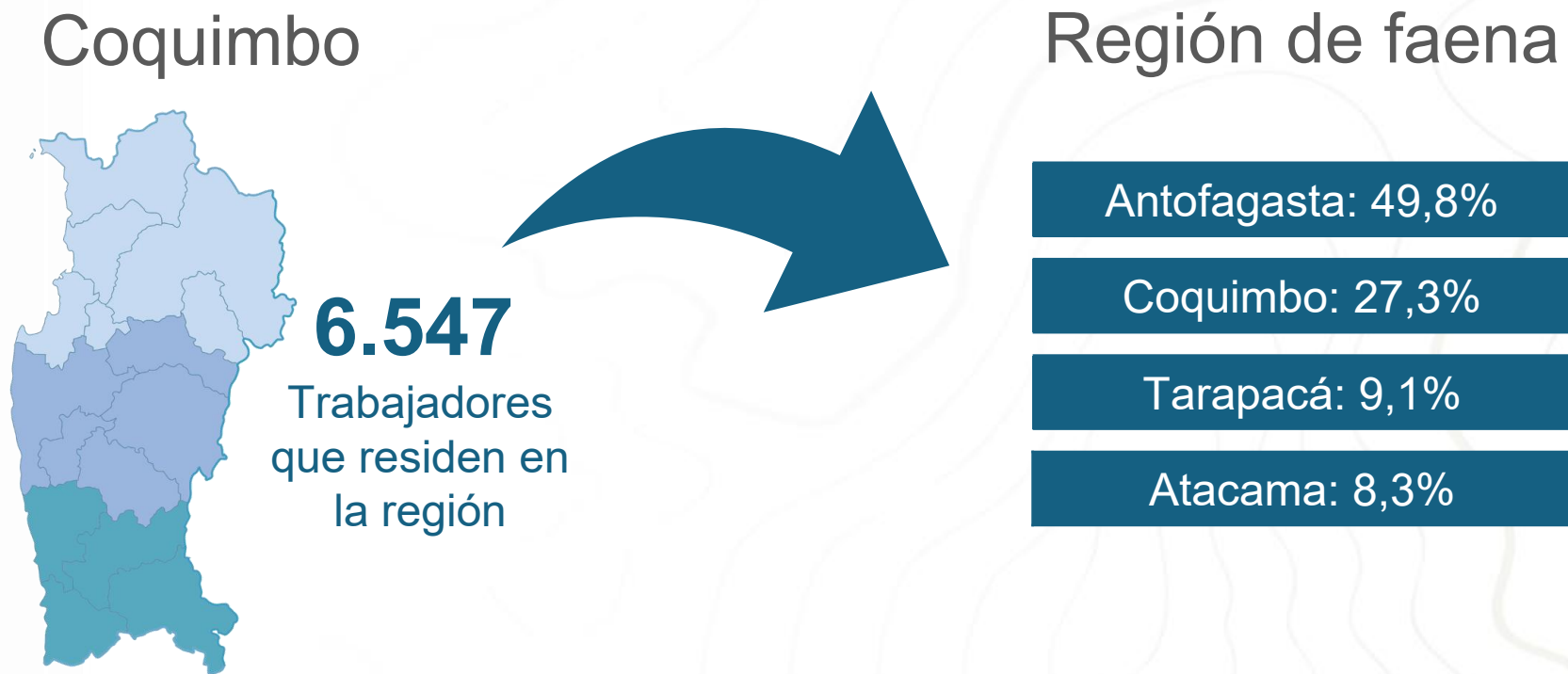
Evolución del empleo local en Empresas Mineras en la región de Coquimbo y total nacional 2014-2024



Fuente: elaboración propia en base a planillas de dotación propia de empresas mineras.

LA REGIÓN DE COQUIMBO APORTA CAPITAL HUMANO MINERO A OTRAS ZONAS DEL PAÍS: LA MITAD DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE RESIDEN EN LA REGIÓN SE DESEMPEÑA EN FAENAS DE ANTOFAGASTA.

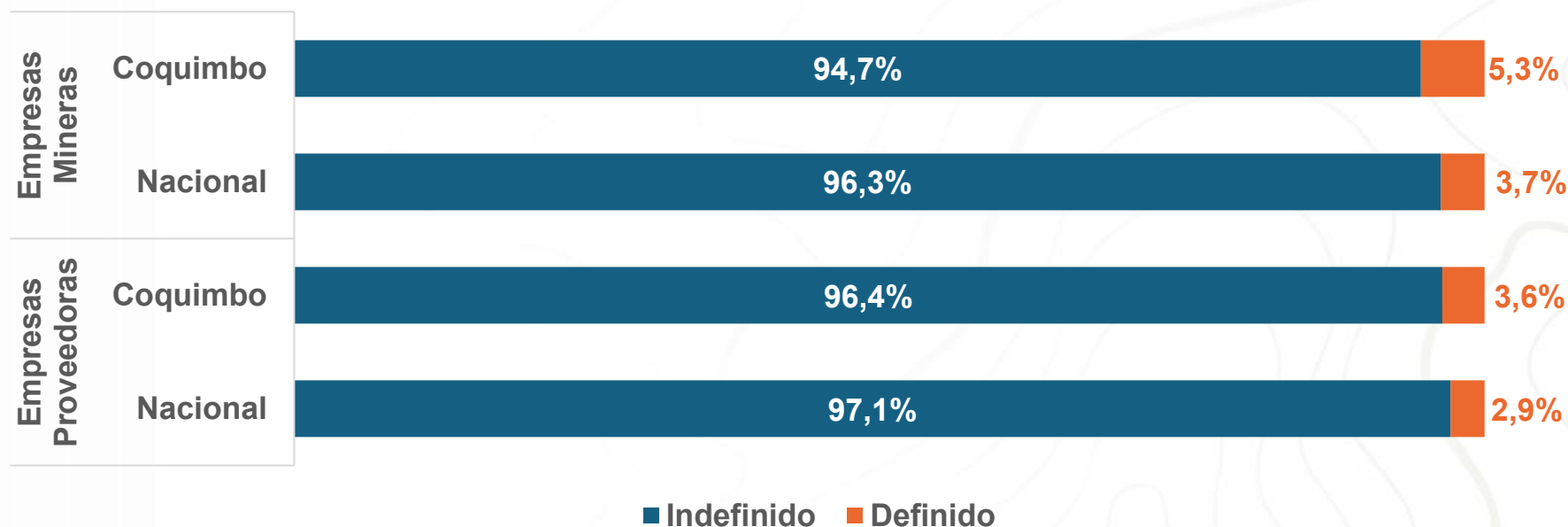
Región de faena de trabajadores de Empresas Mineras que residen en la región de Coquimbo 2024



Fuente: elaboración propia en base a planillas de dotación propia de empresas mineras.

EN EMPRESAS MINERAS Y PROVEEDORAS, PRÁCTICAMENTE LA TOTALIDAD DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS POSEE CONTRATO LABORAL INDEFINIDO.

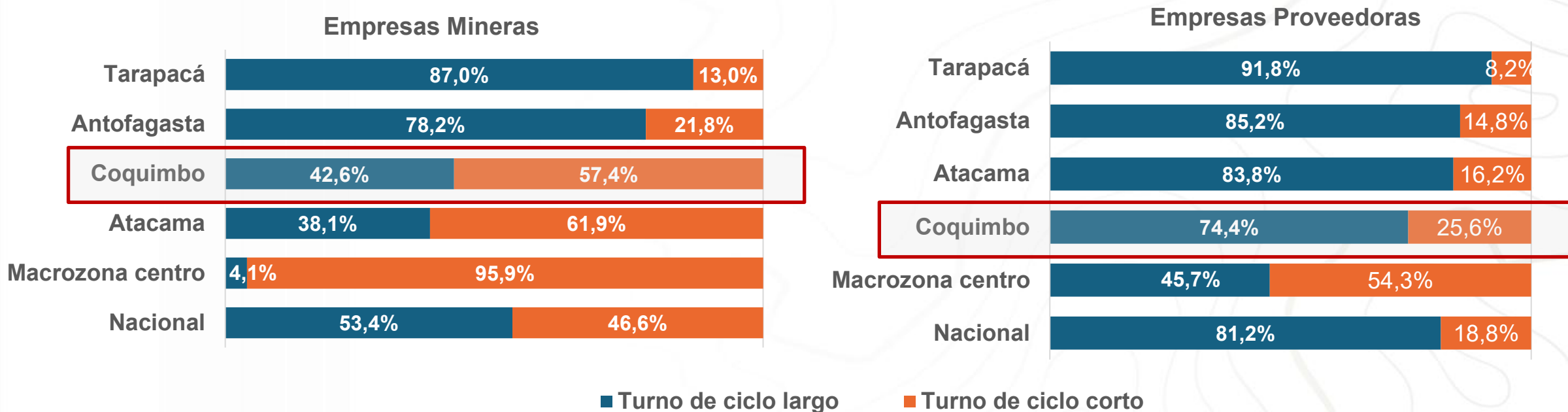
Tipo de contrato laboral en Empresas Mineras y Empresas Proveedoras en la región de Coquimbo 2024



Fuente: elaboración propia en base a planillas de dotación de empresas mineras y proveedoras.

LOS TURNOS DE CICLO CORTO PREDOMINAN EN LAS EMPRESAS MINERAS, ALCANZANDO CASI EL 60% DE SU DOTACIÓN. EN LAS EMPRESAS PROVEEDORAS, EN CAMBIO, PREDOMINAN LOS TURNOS DE CICLO LARGO.

Tipo de turno laboral en Empresas Mineras y Empresas Proveedoras en la región de Coquimbo 2024



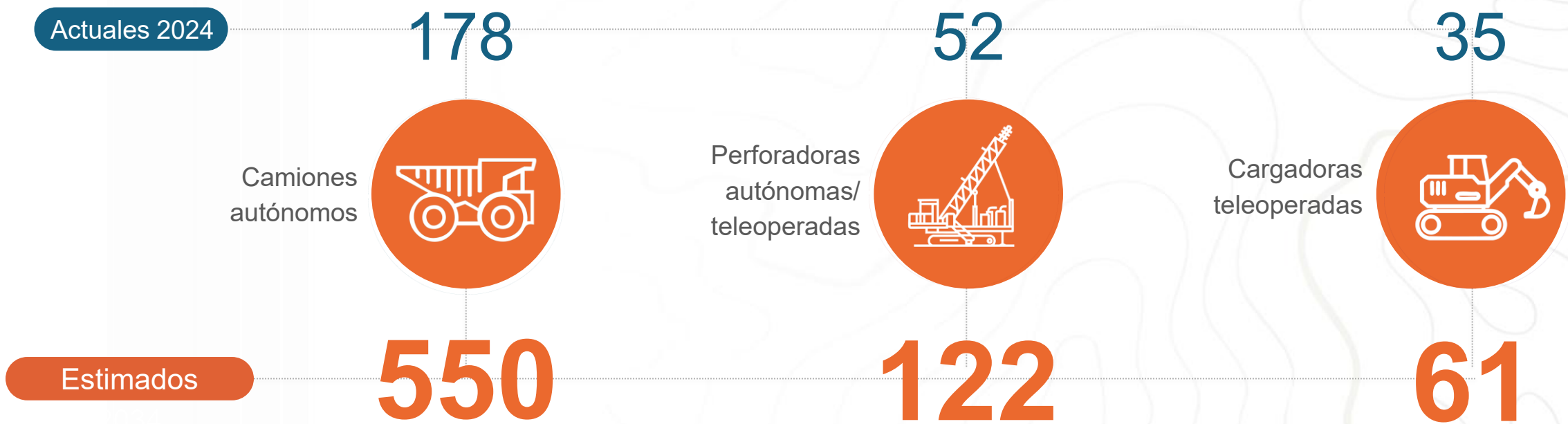
TIPOS DE TURNOS

- **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.

SE PROYECTA UNA CRECIENTE ADOPCIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS, REFLEJADA EN LA TRIPLICACIÓN DE CAMIONES AUTÓNOMOS Y LA DUPLICACIÓN DE PERFORADORAS AUTÓNOMAS Y CARGADORES TELEOPERADOS A NIVEL NACIONAL.

Nacional

Equipos autónomos actuales y estimados al 2034 en Empresas Mineras



Fuente: elaboración propia en base a formularios de tecnología de empresas mineras.

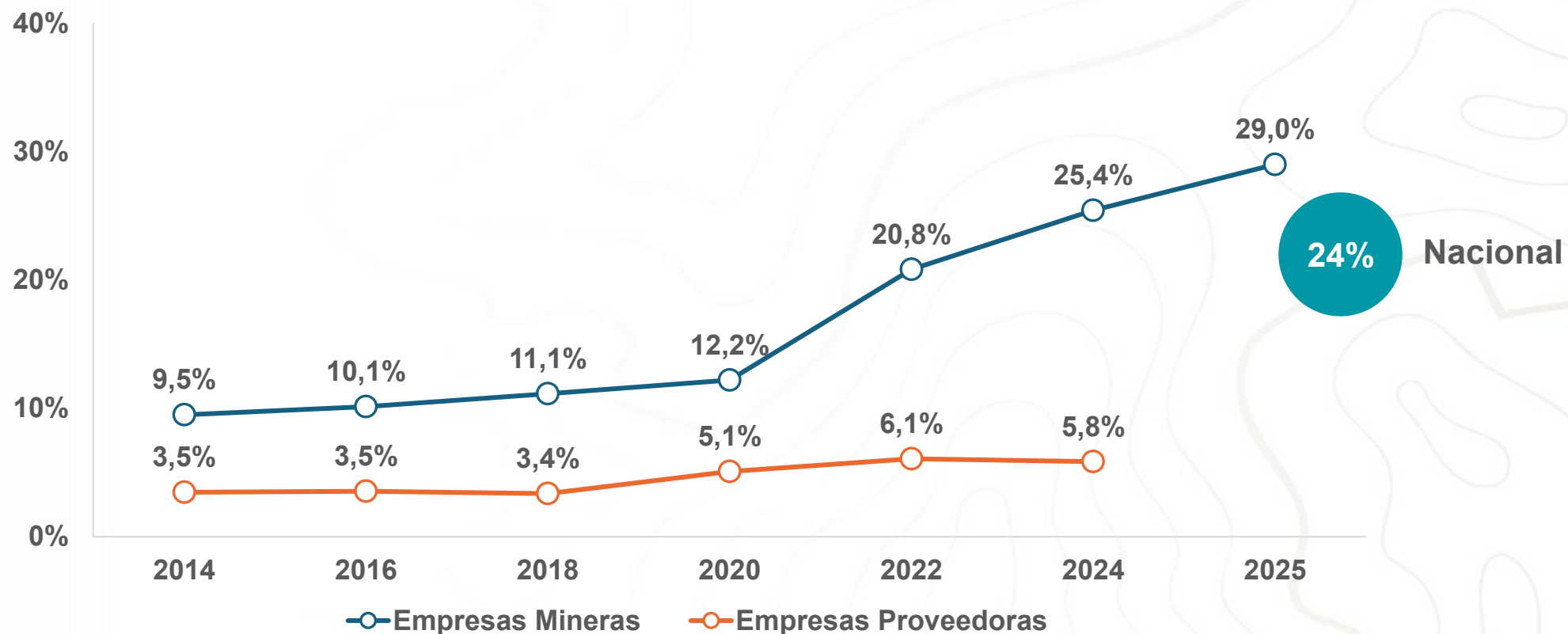
02

Participación de mujeres en Coquimbo



LA REGIÓN DE COQUIMBO PRESENTA UNA MAYOR PARTICIPACIÓN DE MUJERES TRABAJADORAS EN EMPRESAS MINERAS (29%) EN COMPARACIÓN CON EL TOTAL NACIONAL (24%).

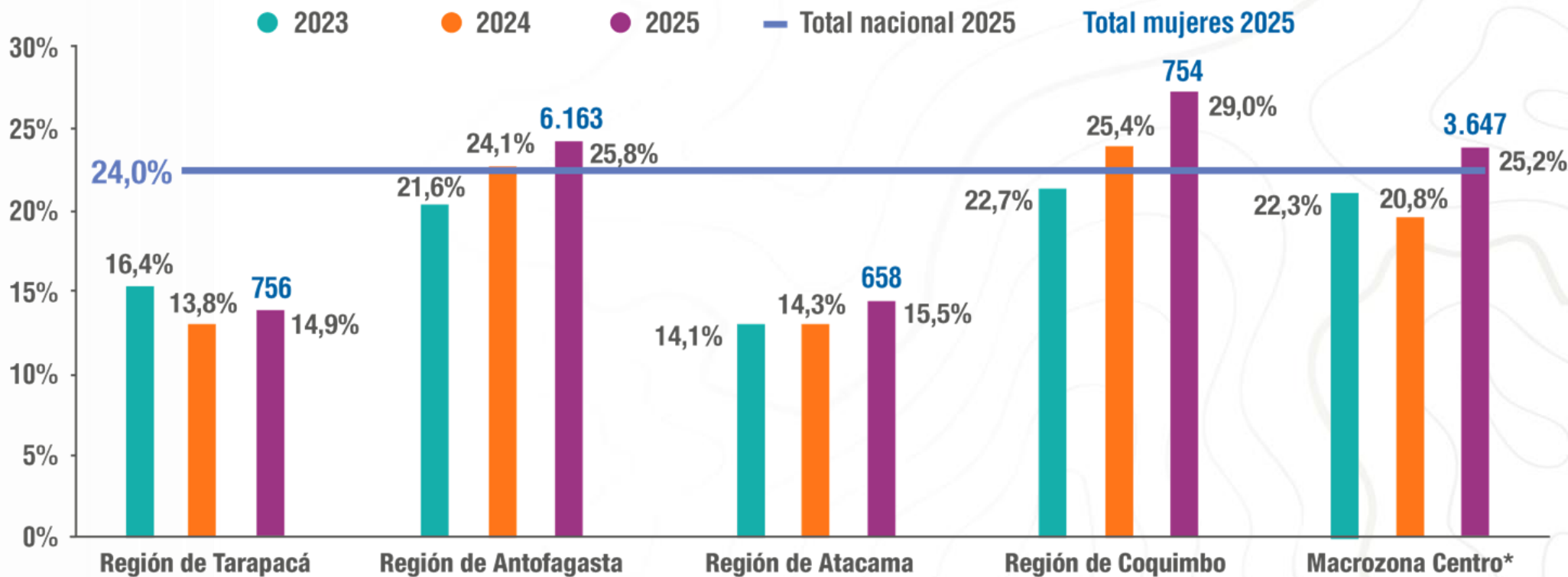
Evolución de la participación de mujeres en minería en la región de Coquimbo 2014-2025



Fuente: elaboración propia en base a planillas de dotación de empresas mineras y proveedoras.

LA REGIÓN DE COQUIMBO PRESENTA LA MAYOR PARTICIPACIÓN DE MUJERES TRABAJADORAS EN EMPRESAS MINERAS (29%) EN COMPARACIÓN A OTRAS REGIONES MINERAS.

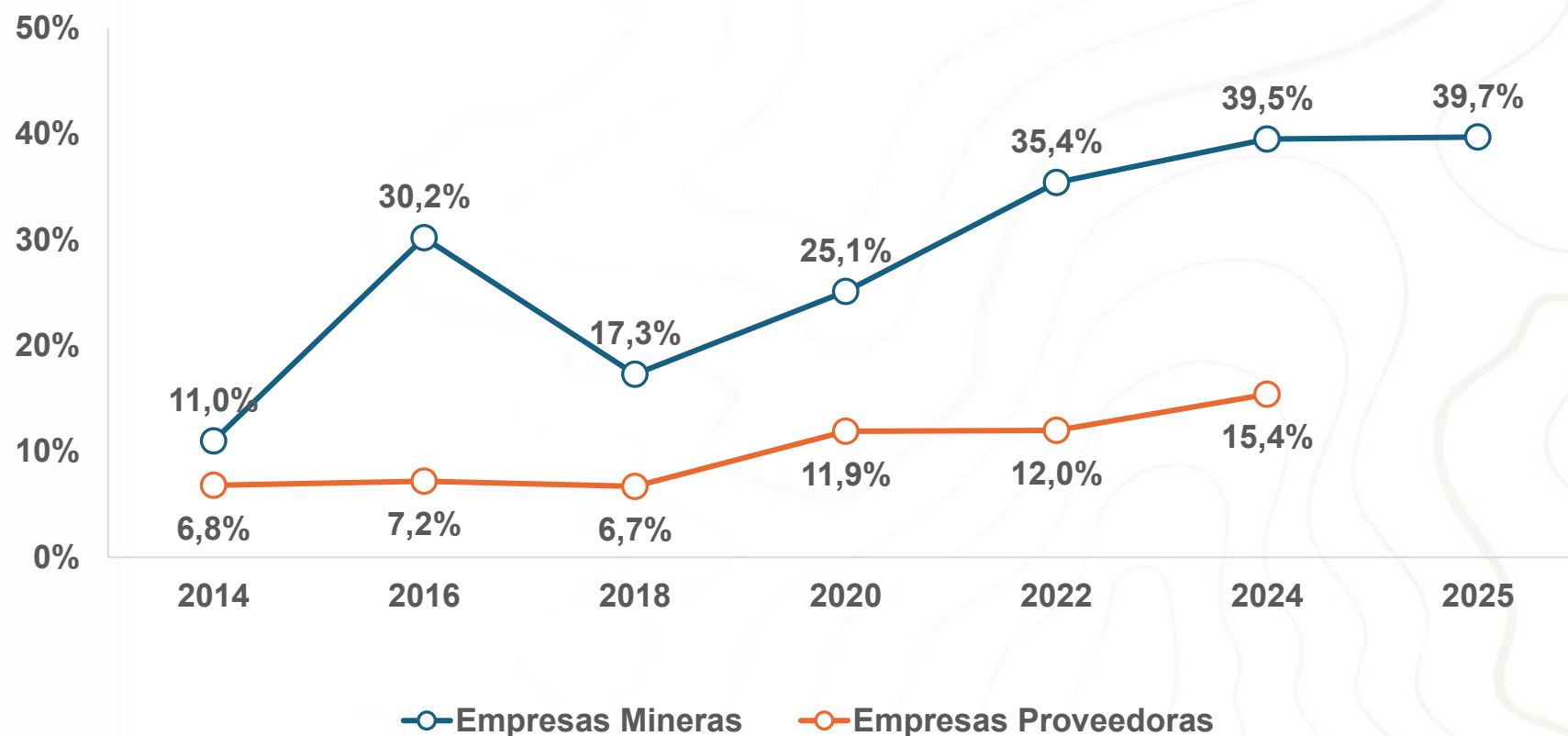
Participación de mujeres en empresas mineras de la gran minería según región (2023-2025)



Fuente: elaboración propia en base a planillas de dotación de empresas mineras y proveedoras.

EN 2025 A NIVEL NACIONAL, DE CADA 10 CONTRATACIONES EN EL ULTIMO AÑO EN LA GRAN MINERÍA, 4 DE ELLAS FUERON MUJERES.

Evolución de la contratación de mujeres en el ultimo año en Empresas Mineras y Empresas Proveedoras a nivel nacional 2014-2025

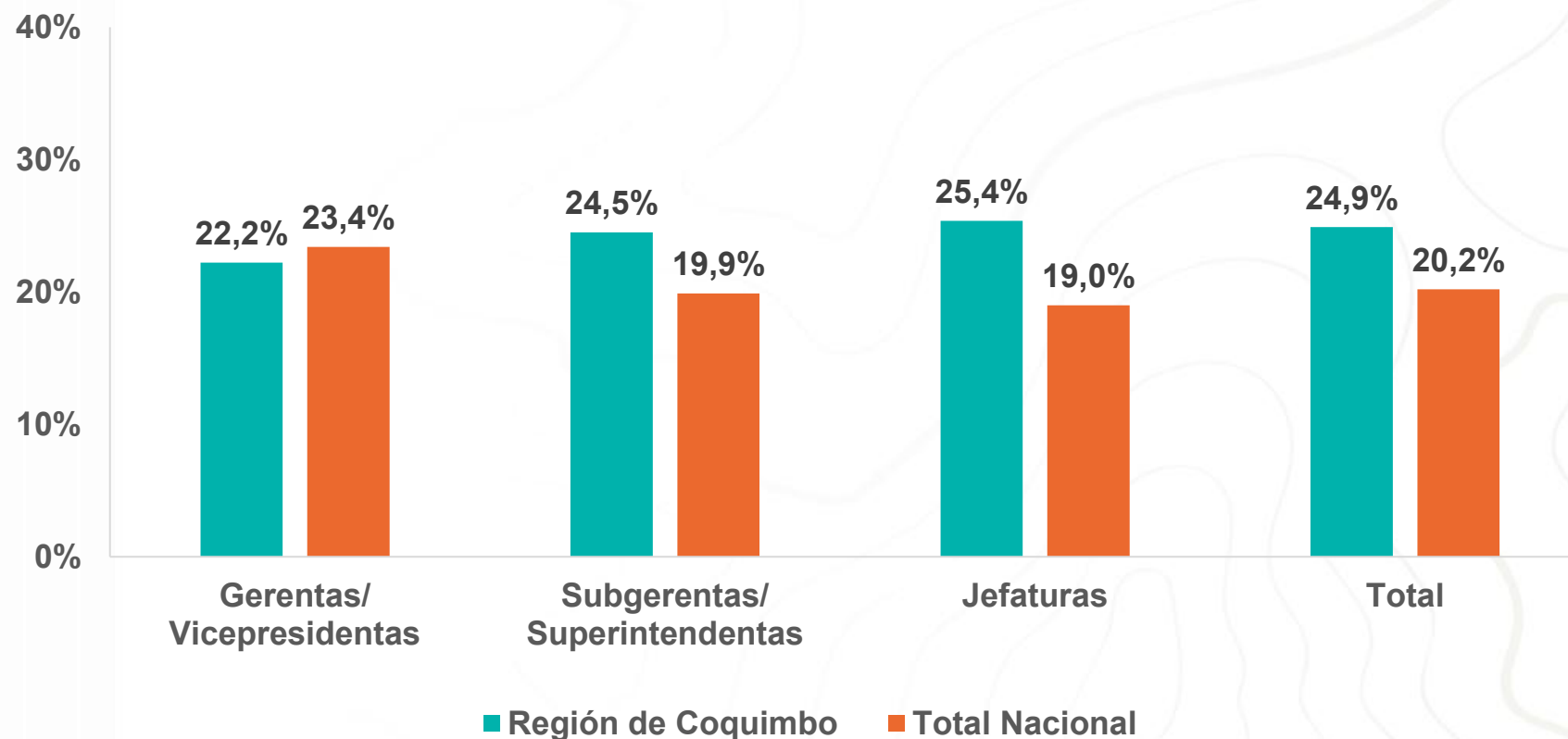


Nacional

Fuente: elaboración propia en base a planillas de dotación de empresas mineras y proveedoras.

EN 2024, LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN CARGOS DE TOMA DE DECISIONES EN LA REGIÓN DE COQUIMBO ALCANZÓ UN 24,9%, SUPERANDO EL TOTAL NACIONAL

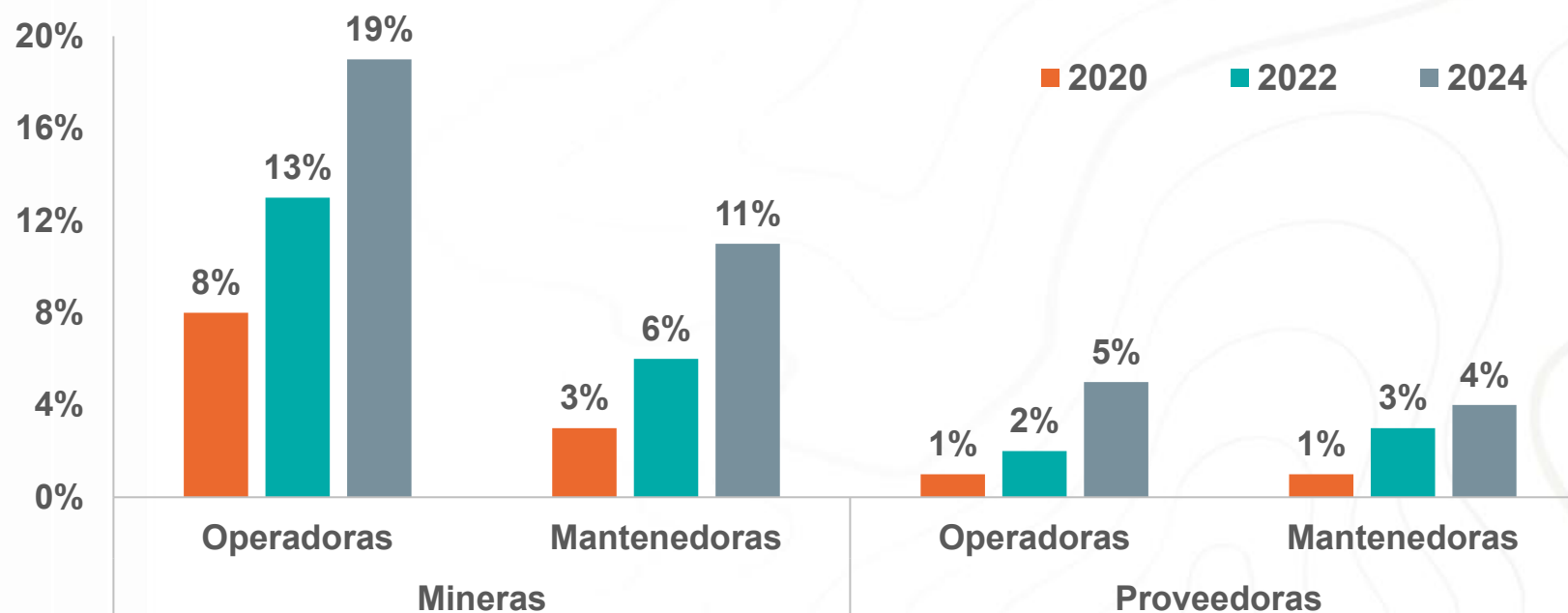
Mujeres en cargos de toma de decisiones en Empresas Mineras en la región de Coquimbo y total nacional 2024



Fuente: elaboración propia en base a planillas de dotación propia de empresas mineras.

AUMENTA LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN PERFILES DE OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO, CON MENOR PRESENCIA EN EMPRESAS PROVEEDORAS.

Evolución de la participación de mujeres en cargos de operadoras y mantenedoras en empresas mineras y proveedoras (2020-2024)

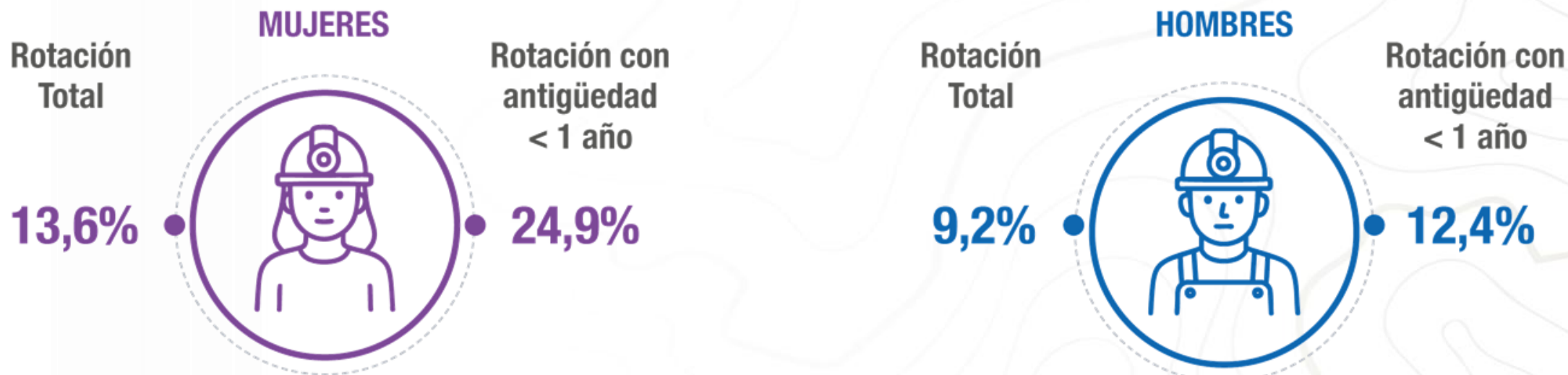


Fuente: elaboración propia en base a planillas de dotación propia de empresas mineras.

A NIVEL NACIONAL LA ROTACIÓN DE MUJERES ES MAYOR A LA DE HOMBRES, ESPECIALMENTE EN TRABAJADORAS CON ANTIGÜEDAD MENOR A UN AÑO.

Nacional

Tasa de rotación total y por antigüedad según sexo en empresas mineras (2024)



Tasa de rotación: razón entre las salidas de trabajadores, tanto voluntarias como involuntarias, sobre la dotación de una empresa en un periodo determinado.

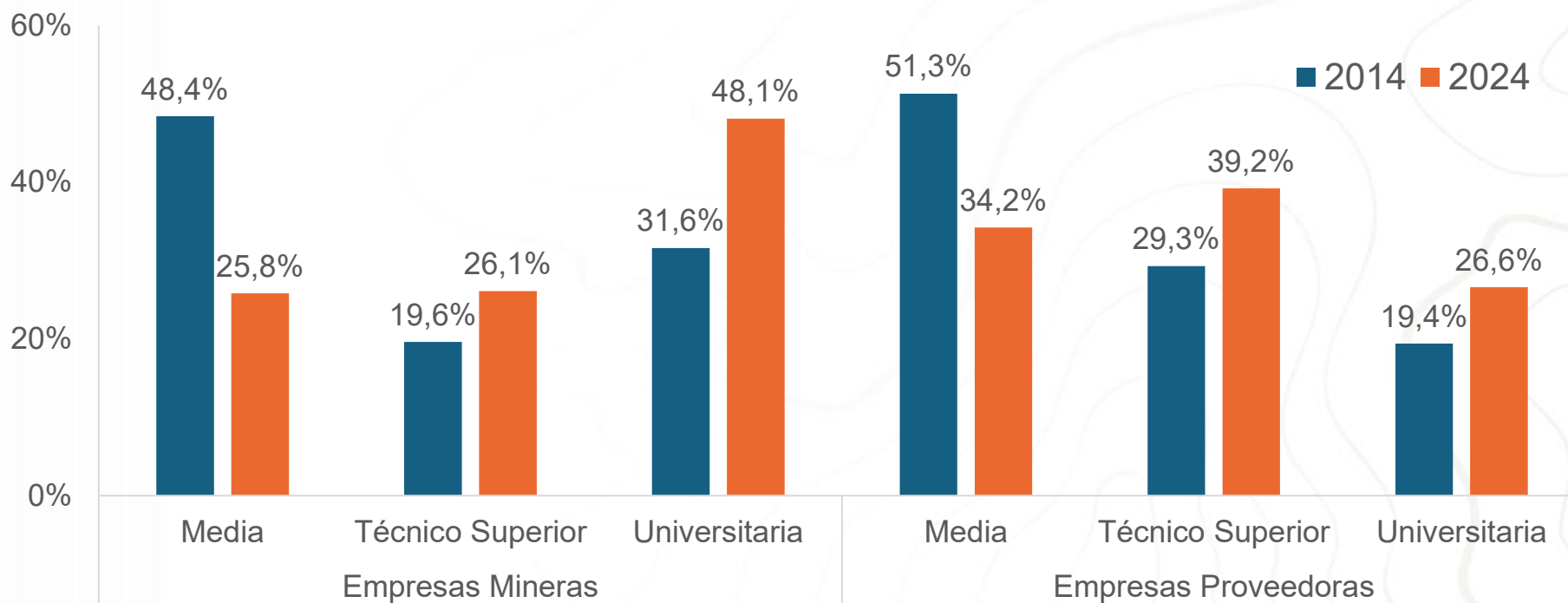
03

Oferta formativa vinculada a la minería en Coquimbo

A NIVEL NACIONAL AUMENTA EL PORCENTAJE DE TRABAJADORES CON EDUCACIÓN TÉCNICO SUPERIOR Y EDUCACIÓN UNIVERSITARIA, DISMINUYENDO LOS CON EDUCACIÓN MEDIA.

Nacional

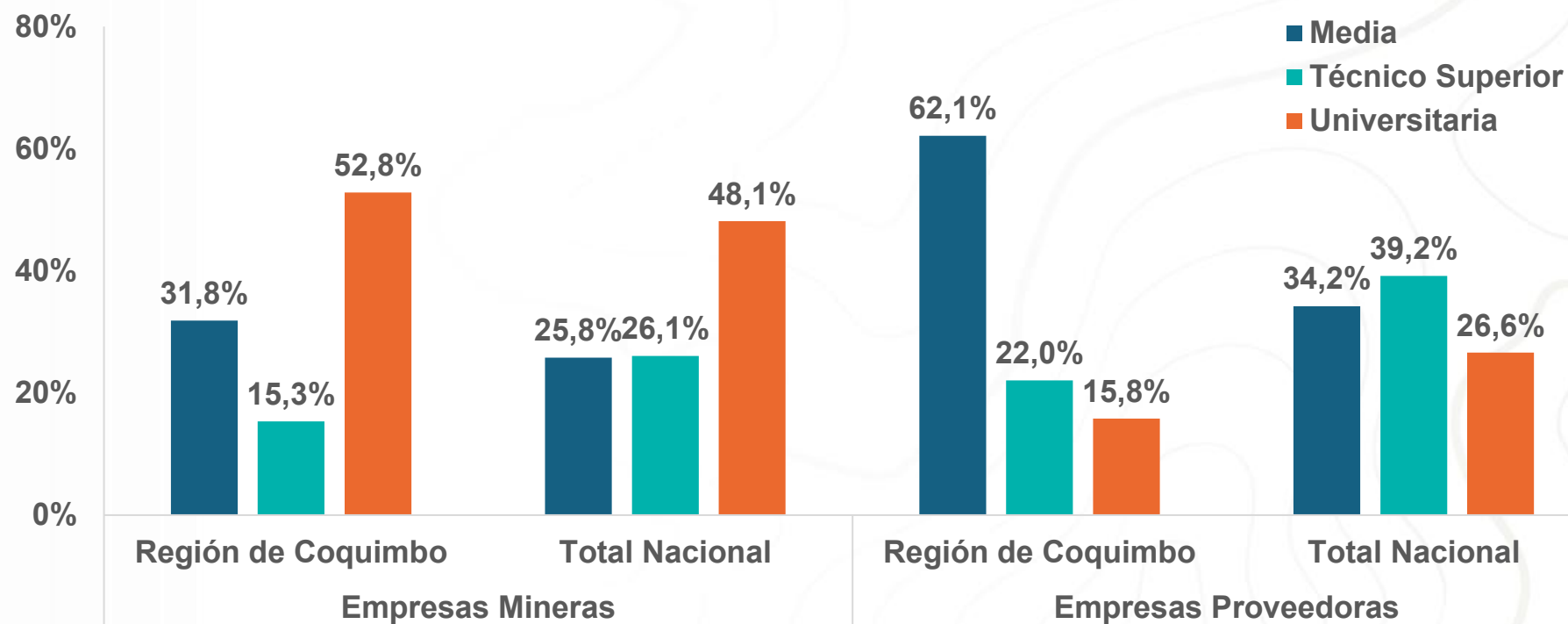
Nivel educacional en Empresas Mineras y Empresas Proveedoras a nivel nacional 2014 y 2024



Fuente: elaboración propia en base a planillas de dotación de empresas mineras y proveedoras.

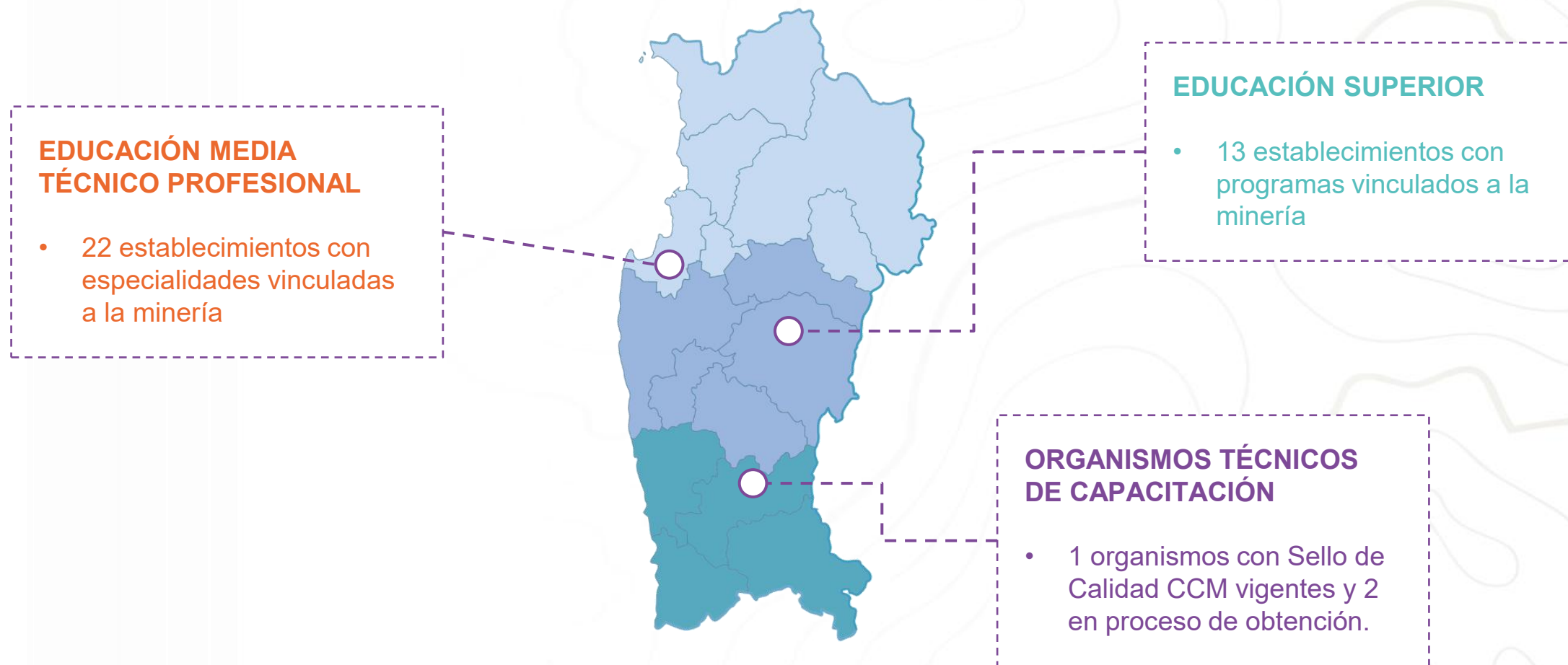
LA REGIÓN DE COQUIMBO CONCENTRA UNA MAYOR PARTICIPACIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON EDUCACIÓN MEDIA RESPECTO DEL TOTAL NACIONAL, PRINCIPALMENTE EN EMPRESAS PROVEEDORAS.

Nivel educacional en Empresas Mineras y Empresas Proveedoras en la región de Coquimbo y total nacional 2024



Fuente: elaboración propia en base a planillas de dotación de empresas mineras y proveedoras.

Instituciones de formación afines a la minería en la región de Coquimbo 2024



CERCA DE 4 DE CADA 10 MATRÍCULAS EMTP EN COQUIMBO ESTUVIERON VINCULADAS A MINERÍA DURANTE 2024.

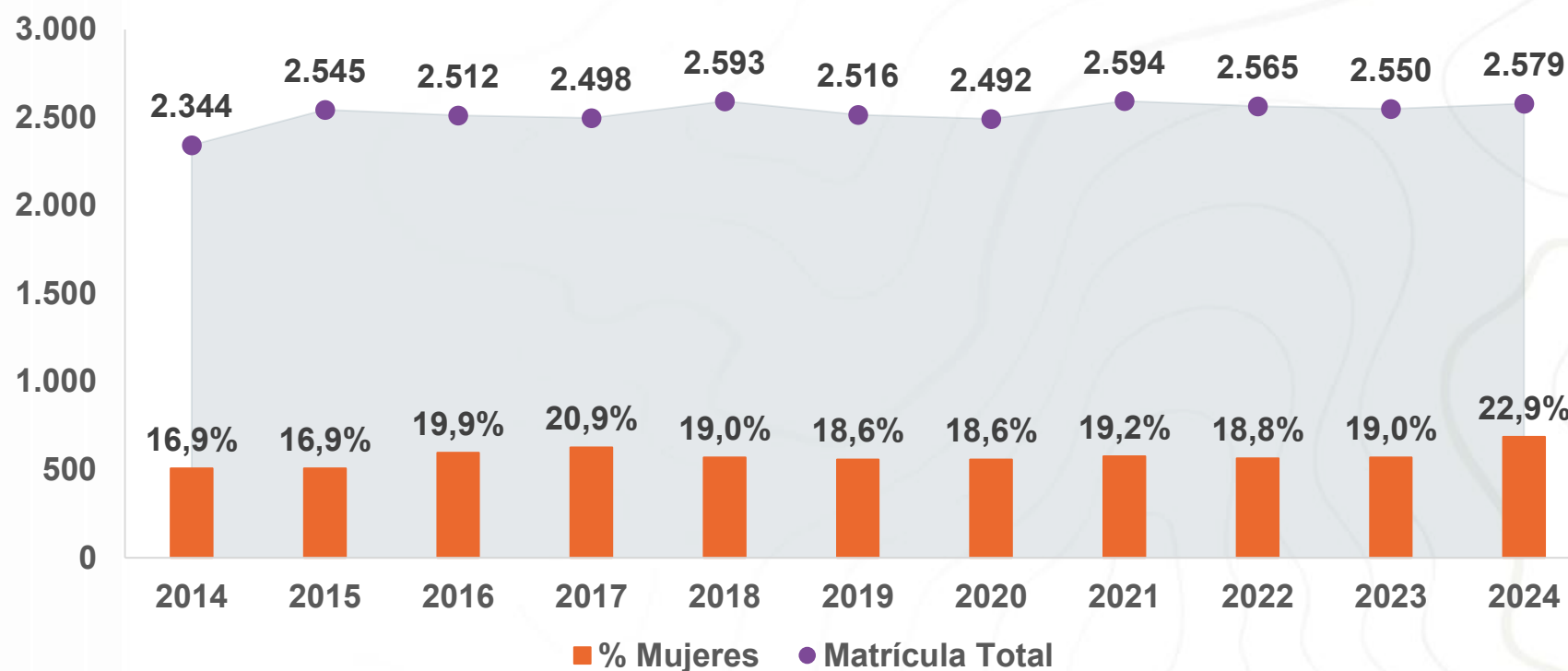
Distribución de la matrícula EMTP por especialidad en la región de Coquimbo 2024

Especialidad	Matriculas Total	% Matricula	% Mujeres
Administración	1.402	20,4 %	62,3 %
Gastronomía	798	11,6 %	78,1 %
Electricidad	510	7,4 %	17,1 %
Mecánica Industrial	488	7,1 %	15,0 %
Mecánica Automotriz	481	7,0 %	13,3 %
Atención de párvulos	430	6,2 %	99,3 %
Agropecuaria	402	5,8 %	48,3 %
Explotación minera	402	5,8 %	38,1 %
Contabilidad	370	5,4 %	60,0 %
Electrónica	320	4,6 %	19,7 %
Construcciones Metálicas	280	4,1 %	21,8 %
Atención de Enfermería	187	2,7 %	86,1 %
Conectividad y Redes	138	2,0 %	42,8 %

En 2024 se registraron 6.882 matrículas en especialidades EMTP en Coquimbo, de las cuales un **37,5%** fueron vinculadas a la minería.

LA MATRÍCULA FEMENINA EN ESPECIALIDADES EMTP ASOCIADAS A MINERÍA CRECIÓ EN LA REGIÓN DE COQUIMBO EN COMPARACIÓN CON LAS TENDENCIAS HISTÓRICAS.

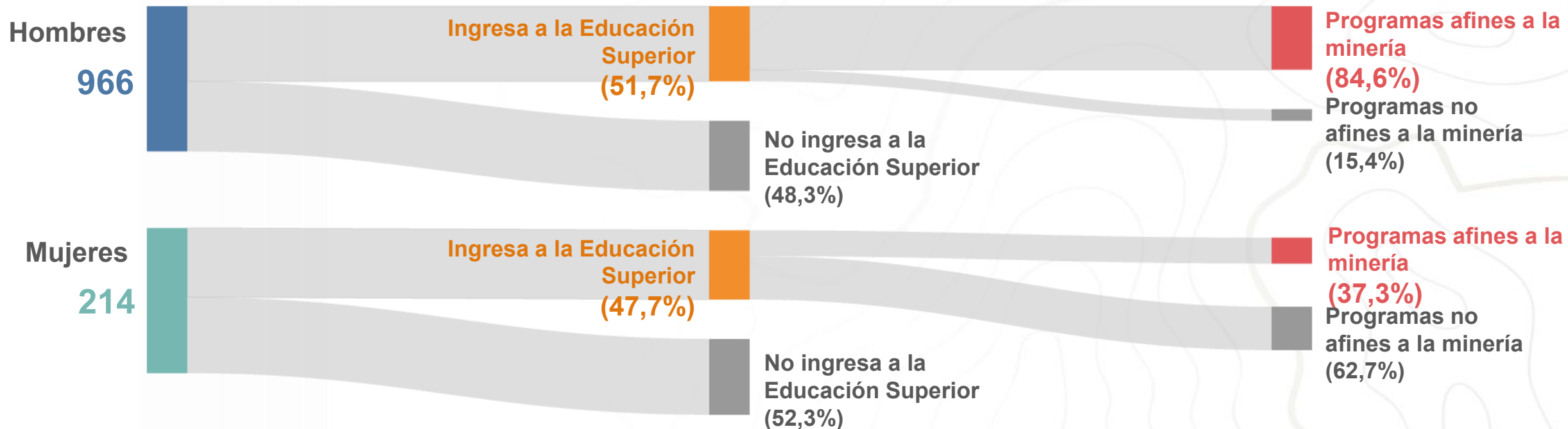
Evolución de las matrículas EMTP en especialidades vinculadas a la minería y participación de mujeres en la región de Coquimbo 2014-2024



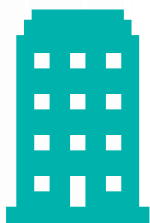
Fuente: elaboración propia en base a Datos a Abiertos del Centro de Estudios del Ministerio de Educación (CEM)

LA MAYORÍA DE LAS MUJERES EGRESADAS DE ESPECIALIDADES EMTP VINCULADAS A LA MINERÍA, NO SIGUE TRAYECTORIAS FORMATIVAS AFINES A LA MINERÍA EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR.

Trayectorias hacia la Educación Superior de egresados de especialidades EMTP vinculadas a la minería por sexo en la región de Coquimbo



Cobertura de la Educación Superior total y vinculada a la minería en la región de Coquimbo (2024)



INSTITUCIONES

18 instituciones en total

13 (72%) instituciones con programas mineros



PROGRAMAS

220 Programas en total

52 (24%) programas vinculados a minería



MATRÍCULAS 1ER AÑO

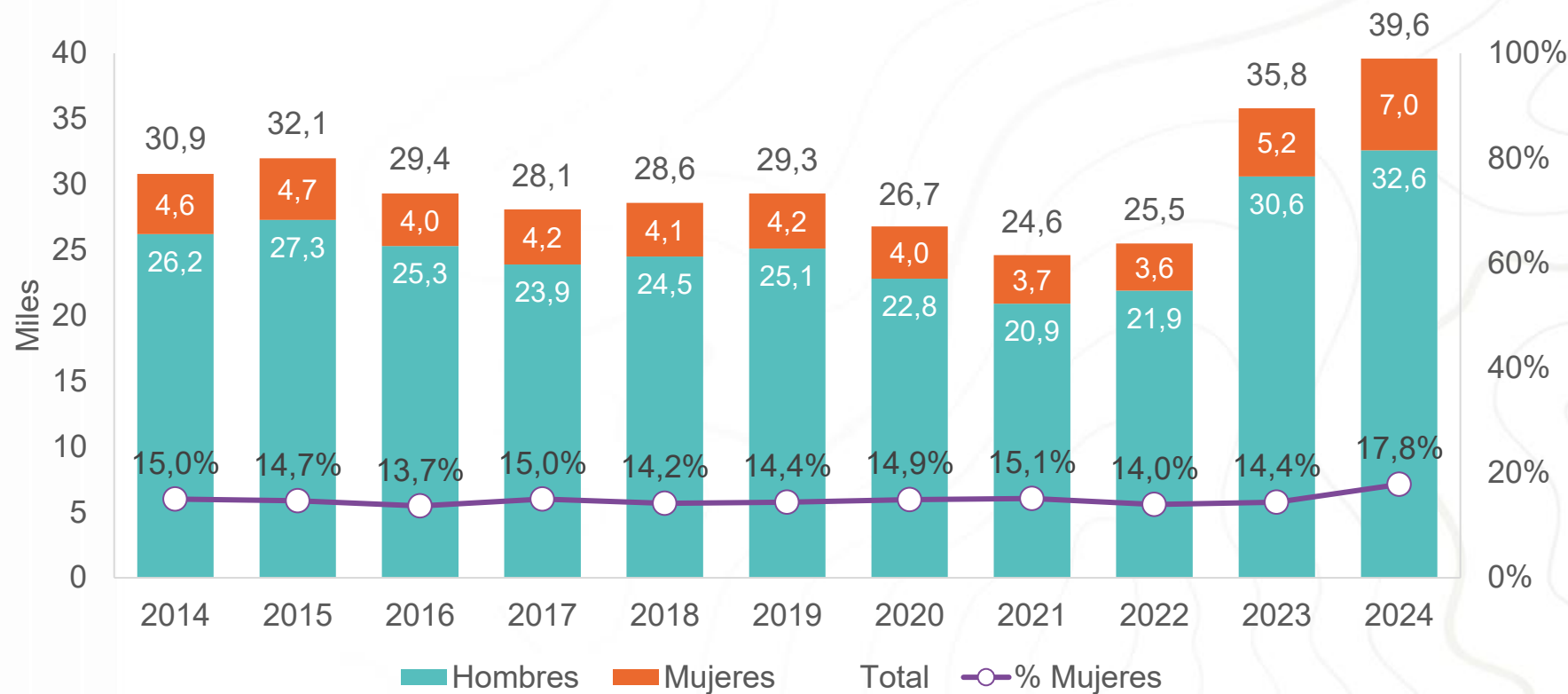
13.824 matrículas primero año en total

2.936 (21%) matriculados/as en programas mineros

EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS, LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN PROGRAMAS FORMATIVOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR VINCULADOS A MINERÍA MOSTRÓ UN AUMENTO RESPECTO DE LAS TENDENCIAS HISTÓRICAS.

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

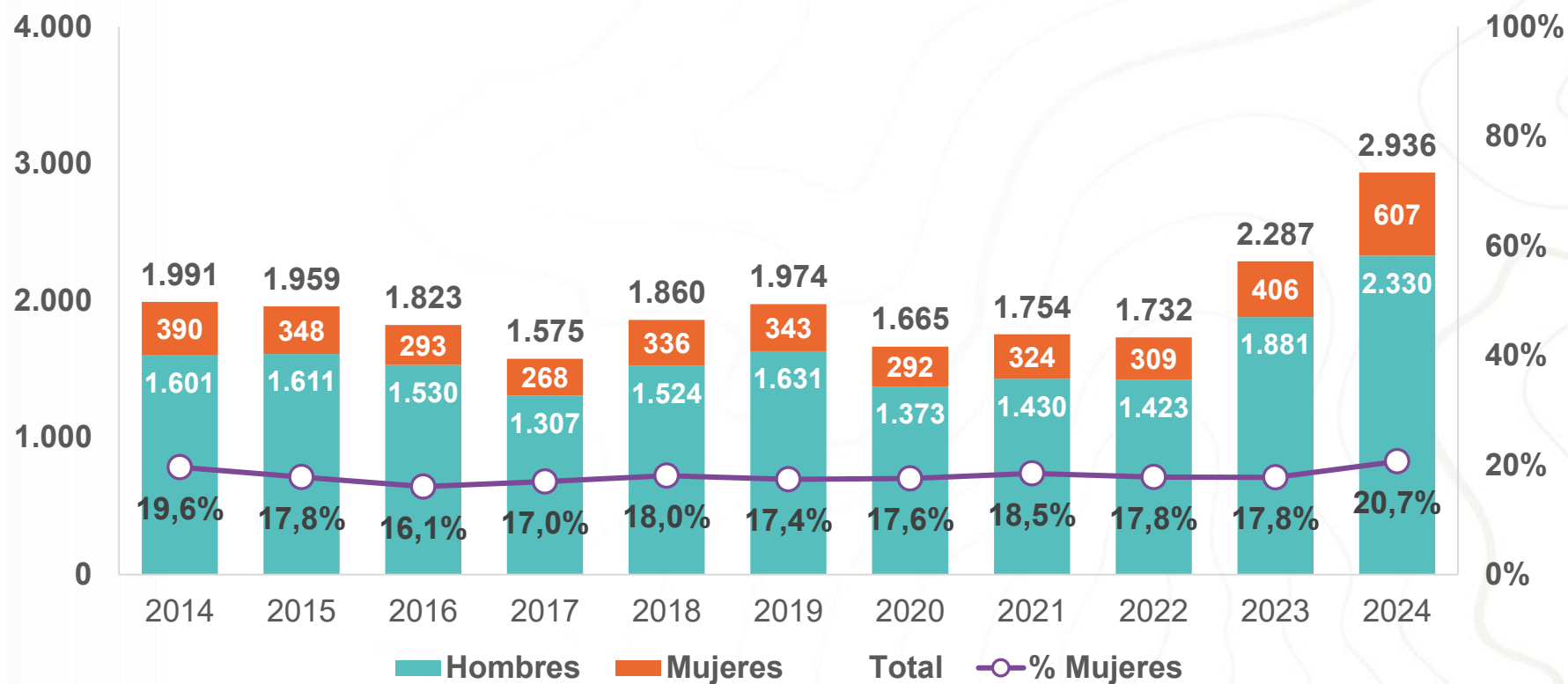
Nacional



Fuente: elaboración propia en base a Datos a Abiertos del Centro de Estudios del Ministerio de Educación (CEM)

EN LA REGIÓN DE COQUIMBO LA MATRICULA EN PROGRAMAS FORMATIVOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR VINCULADOS VA EN AUMENTO.

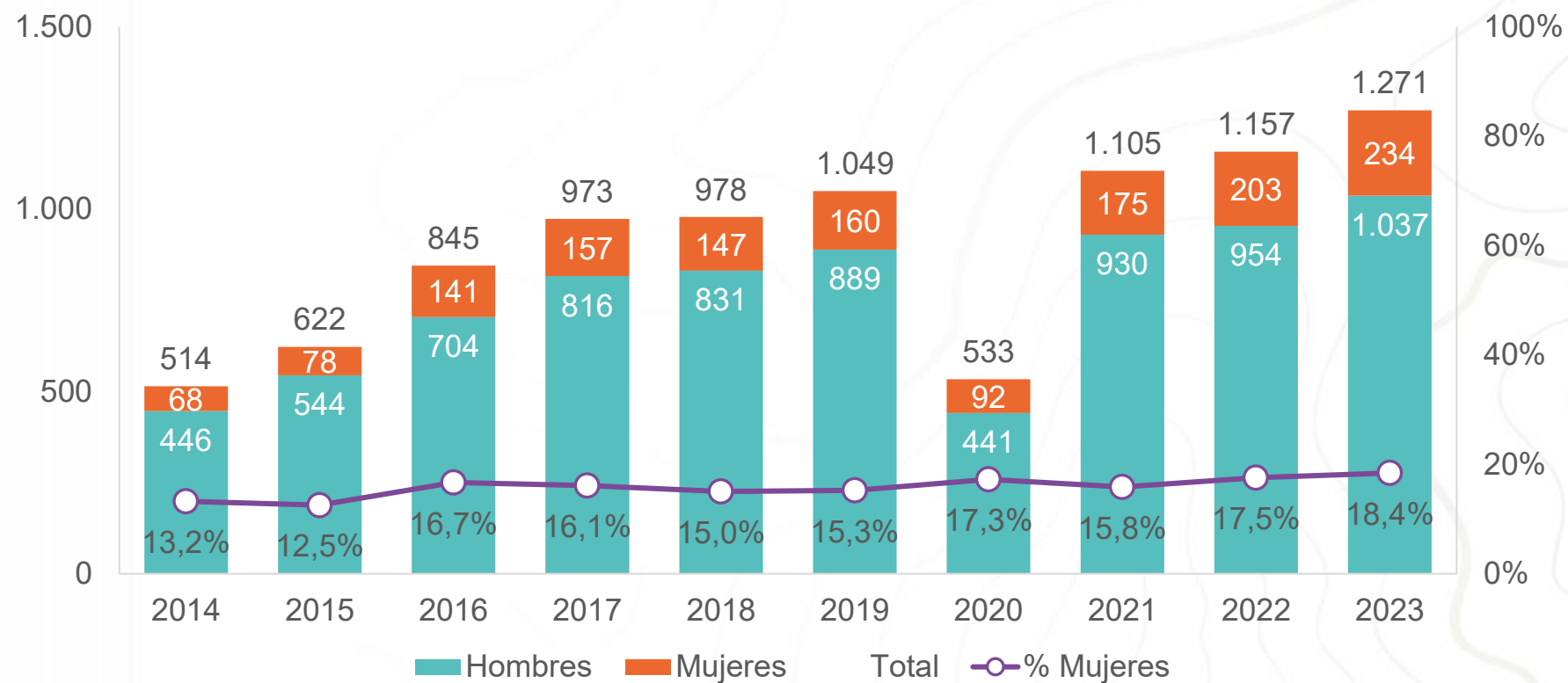
Evolución de la matrícula de primer año en programas vinculados a la minería en Educación Superior por sexo y porcentaje de mujeres en la región de Coquimbo 2014-2024



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

EN LA ÚLTIMA DÉCADA, LA TITULACIÓN EN PROGRAMAS VINCULADOS A MINERÍA EN LA REGIÓN HA MOSTRADO UNA TENDENCIA SOSTENIDA AL ALZA.

Evolución de titulados y tituladas en programas vinculados a la minería en Educación Superior por sexo y porcentaje de mujeres en la región de Coquimbo 2014-2024



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

Titulados por área y tipo de carrera en IES región de Coquimbo (2024)

Área	Tipo de carrera	Total titulados	% mujeres
Geología	Profesional con Licenciatura	10	50,0%
	Profesional sin Licenciatura	27	25,9%
	Técnico Nivel Superior	114	26,3%
	Total	151	27,8%
Mantenimiento	Profesional con Licenciatura	83	9,6%
	Profesional sin Licenciatura	119	2,5%
	Técnico Nivel Superior	495	8,3%
	Total	697	7,5%
Metalurgia	Técnico Nivel Superior	61	34,4%
	Total	61	34,4%

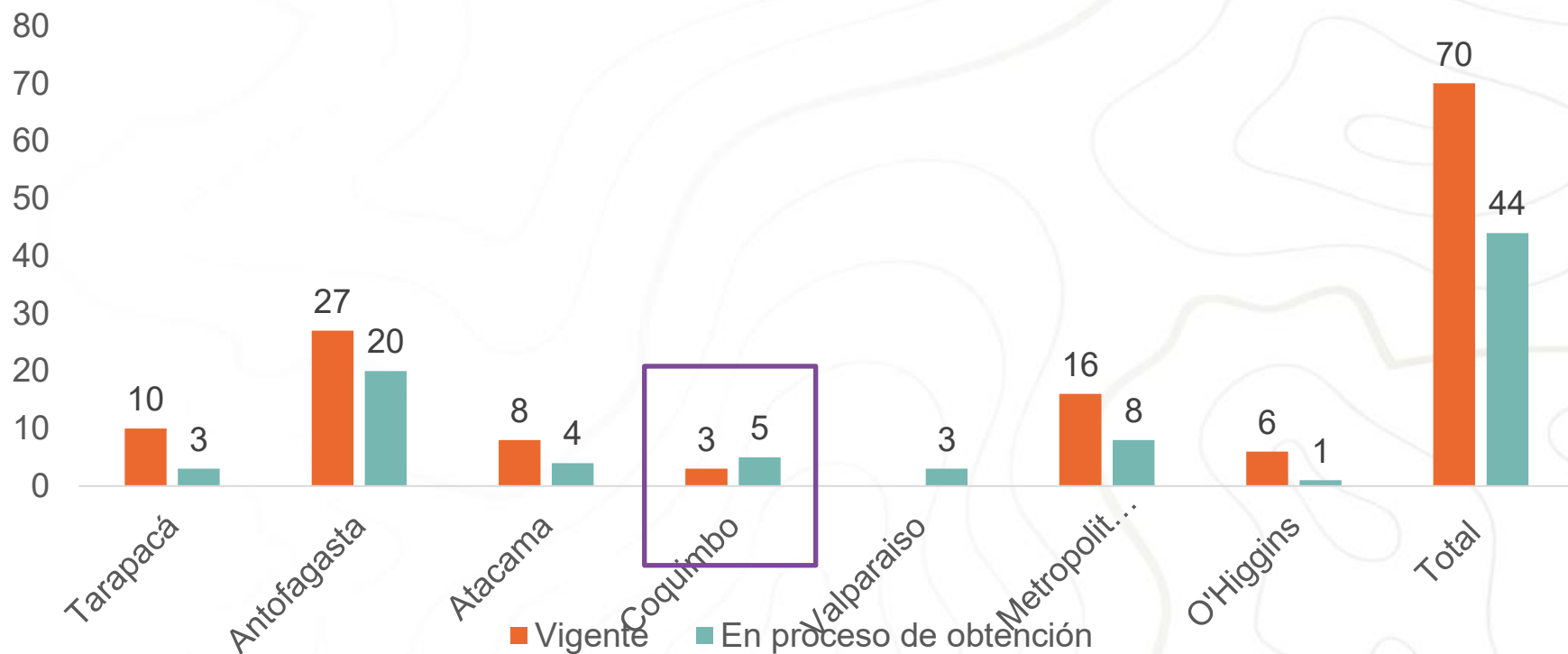
Área	Tipo de carrera	Total titulados	% mujeres
Minas	Profesional con Licenciatura	72	20,8%
	Profesional sin Licenciatura	94	23,4%
	Técnico Nivel Superior	28	39,3%
	Total	194	24,7%
Química	Profesional con Licenciatura	13	76,9%
	Profesional sin Licenciatura	46	71,7%
	Técnico Nivel Superior	23	73,9%
	Total	82	73,2%
Tecnología y Telecomunicaciones	Profesional con Licenciatura	37	10,8%
	Profesional sin Licenciatura	24	12,5%
	Técnico Nivel Superior	25	16,0%
	Total	86	12,8%

Sello de Calidad CCM



El Sello de Calidad CCM acredita a instituciones formativas, OTEC y empresas que entregan formación alineada a las necesidades de capital humano requeridas por la industria minera.

Total de programas vigentes y en proceso de obtención del Sello de Calidad CCM por región 2026



Fuente: elaboración propia en base a registros del Sello de Calidad CCM

04

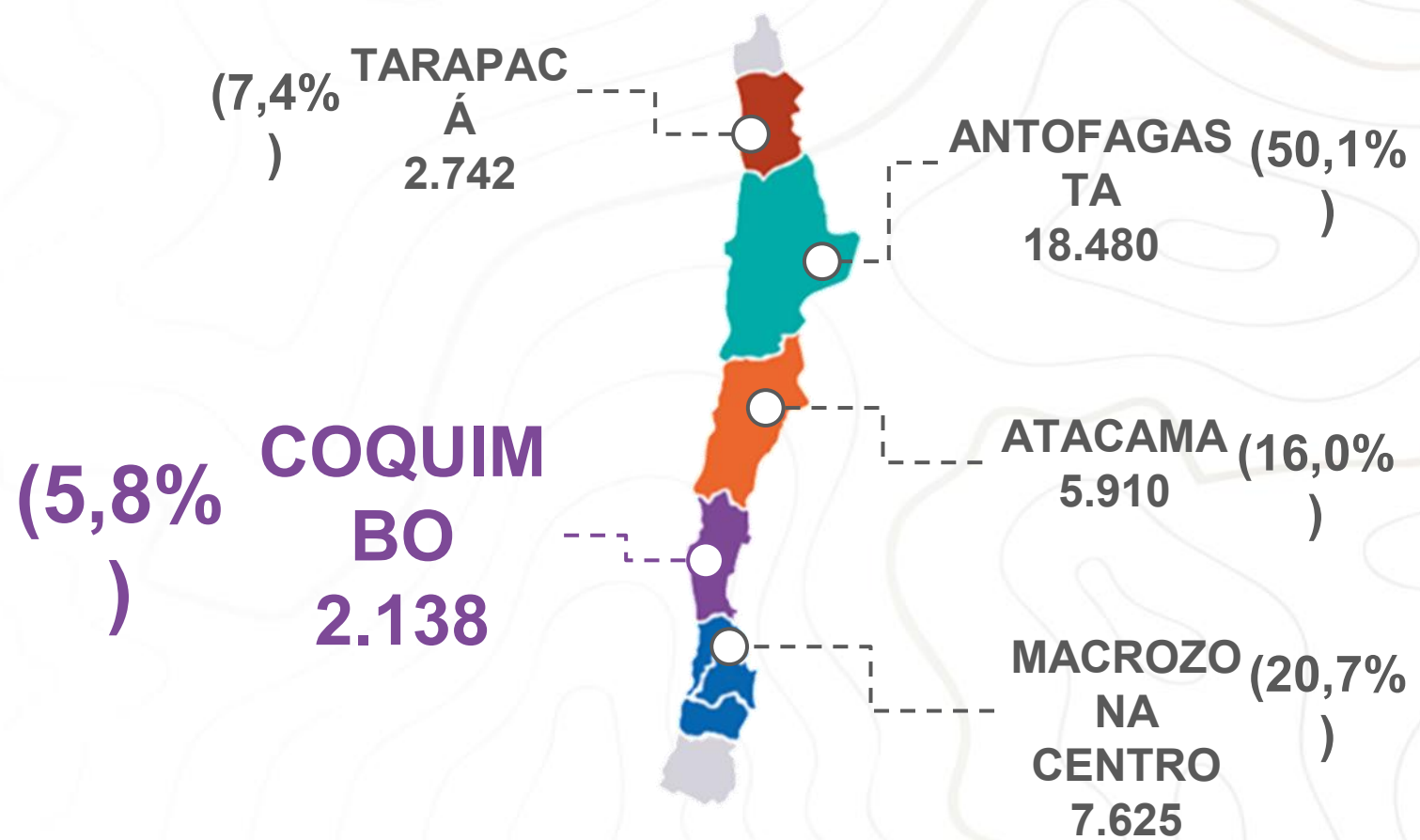
Demanda de nuevos talentos en Coquimbo



Demanda de capital humano al 2035 por región

La demanda de trabajadores al 2034 a nivel nacional es de 36.895 personas.

En Coquimbo la demanda equivale al 5,8% de la demanda total a nivel nacional.

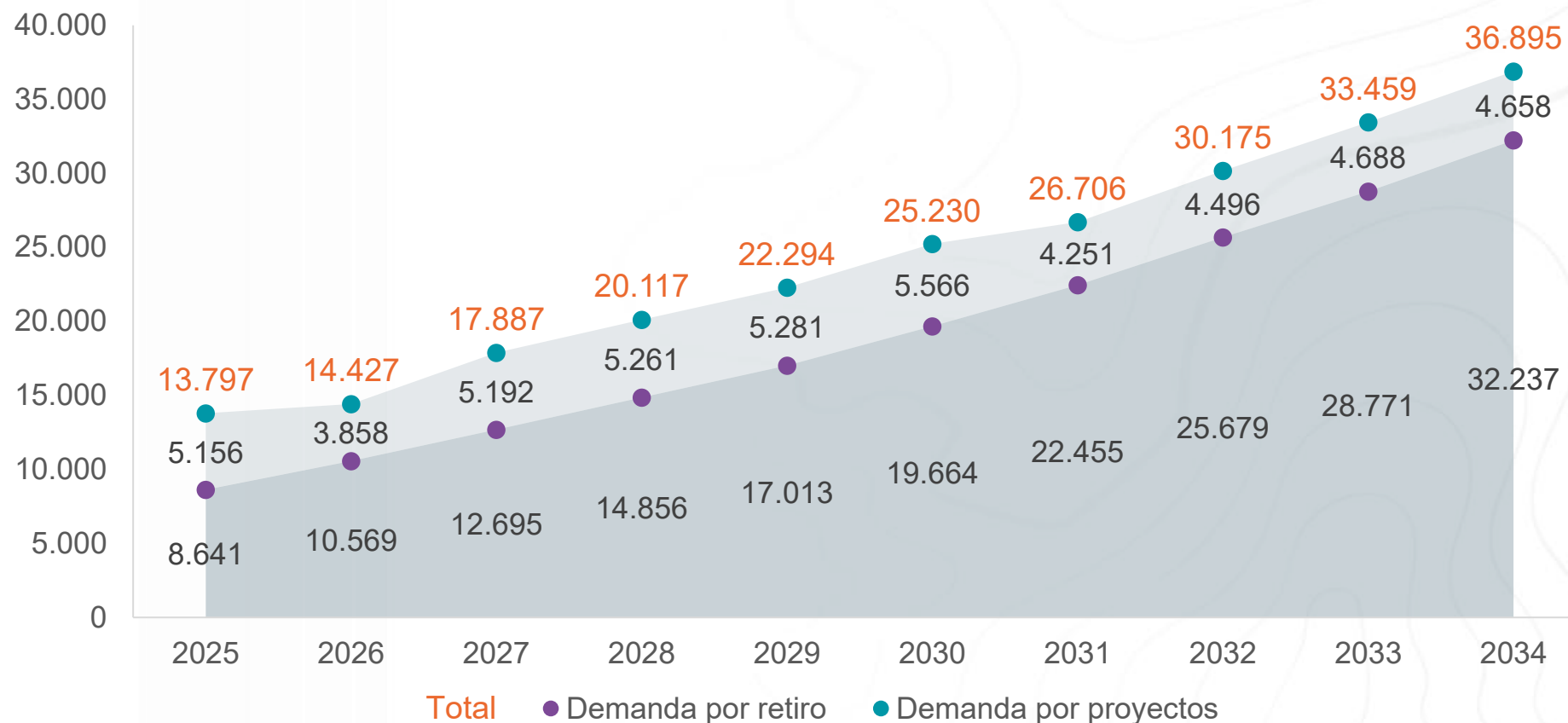


Fuente: elaboración propia en base a reporte de demanda asociada a cartera de proyectos de empresas mineras.

EL SECTOR MINERO PROYECTA UNA DEMANDA ACUMULADA DE 36.895 NUEVOS TRABAJADORES AL 2034 , ASOCIADA A UNA CARTERA DE MÁS DE \$US 51.000 MM.

Nacional

Demanda de capital humano por retiro y por proyectos a nivel nacional 2025-2034



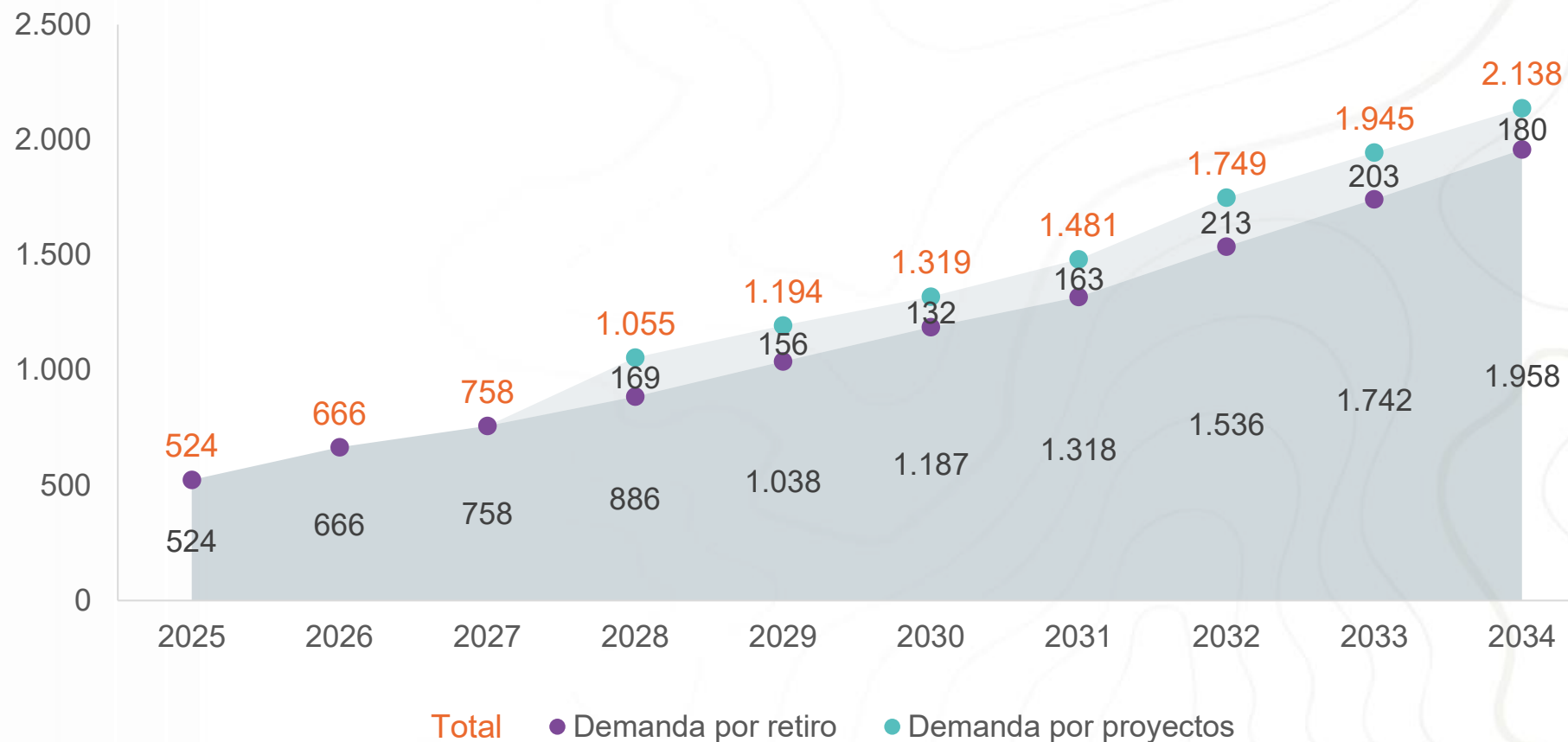
12,6%
por proyectos

87,4%
por retiros

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

AL 2034, LA REGIÓN DE COQUIMBO DEMANDARÁ 2.138 NUEVOS TALENTOS, DE LOS CUALES EL 92% RESPONDERÁ AL RETIRO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Demanda de capital humano por retiro y por proyectos en la región de Coquimbo 2025-2034



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

LOS PERFILES LABORALES MÁS REQUERIDOS SON OPERADOR/A DE EQUIPOS MÓVILES Y MANTENEDOR/A MECÁNICO, QUE EN SU CONJUNTO REPRESENTAN CASI LA MITAD DE LA DEMANDA AL 2034.

Demanda acumulada al 2034 por perfil en la región de Coquimbo



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

MANTENEDORES/AS Y OPERADORES/AS SERÁN LOS PERFILES MÁS REQUERIDOS EN LA REGIÓN DE COQUIMBO, CONCENTRANDO EL 62% DE LA DEMANDA FUTURA.

Demanda acumulada al 2034 por grupo ocupacional en la región de Coquimbo



623

Mantenedores/as



702

Operadores/as



327

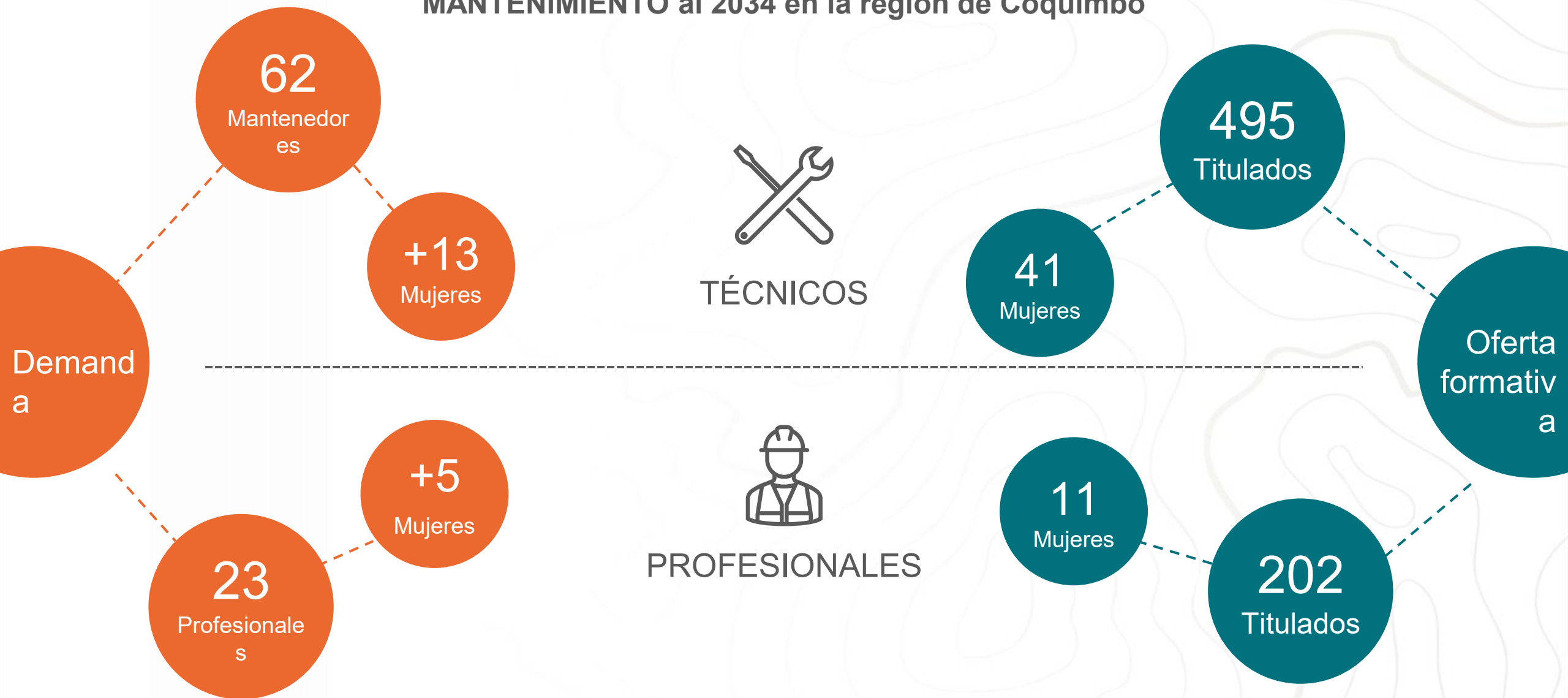
Profesionales



165

Supervisores/as

Brechas anuales de demanda y oferta formativa para el área de MANTENIMIENTO al 2034 en la región de Coquimbo



Brechas anuales de demanda y oferta formativa para las áreas de EXTRACCIÓN Y PROCESAMIENTO al 2034 en la región de Coquimbo



05

Mensajes a destacar



ASPECTOS A DESTACAR DE LA REGIÓN DE COQUIMBO



Crecimiento sostenido del empleo minero regional

La región supera los 10 mil trabajadores y trabajadoras en la gran minería, concentrando el 5,3% del empleo minero nacional. Además, en los últimos dos años el empleo aumentó en cerca de tres mil personas, impulsado principalmente por empresas proveedoras.



Formación minera regional alineada a la demanda de operadores y mantenedores

La región de Coquimbo cuenta con oferta formativa vinculada a minería que permite responder a la creciente demanda de operadores y mantenedores proyectada al 2034.



Resultados destacados en participación de mujeres

La participación de mujeres en empresas mineras alcanzó un 25,4%, superando el promedio nacional. A esto se suma el crecimiento sostenido de mujeres en especialidades EMTP y carreras de educación superior vinculadas a minería.



Alta vinculación territorial del empleo

Un 70,3% de los trabajadores y trabajadoras se desempeña en la misma región donde reside, posicionando a Coquimbo por sobre el promedio nacional. Esto refleja una importante capacidad de la minería regional para generar empleo local y fortalecer el desarrollo territorial.

DESAFIOS



1.

Preparar la fuerza laboral regional para responder a los desafíos de los futuros proyectos mineros estratégicos de la región, entre ellos Pelambres Futuro, Mina El Romeral, El Espino, Arqueros Cobre y Dominga, fortaleciendo las capacidades de capital humano requeridas.



2.

Fortalecer las trayectorias formativas de las estudiantes de la región hacia carreras vinculadas a la minería, considerando que menos de la mitad de las egresadas EMTP ingresa a la educación superior y solo un 37,3% continúa estudios afines al sector, muy por debajo del 84,6% registrado en hombres.



3.

Intencionar la atracción temprana de talento hacia la minería debido a que la participación de jóvenes en empresas mineras continúa disminuyendo, replicando una tendencia observada a nivel nacional.





DIAGNÓSTICO REGIONAL COQUIMBO

Estudio fuerza laboral de la gran
minería chilena 2025-2034

Mayo 2026