



CAPÍTULO REGIONAL DE TARAPACÁ

Estudio Fuerza Laboral de la gran
minería chilena 2025-2034

Agosto 2026



CCM

CONSEJO DE
COMPETENCIAS
MINERAS



BHP



GOLD FIELDS

GLENCORE

KOMATSU

Cummins

Lundin Mining

Teck

“14 años conectando la formación con el talento que la minería necesita”

CCM primer Skills Council de Chile

El Consejo de Competencias mineras (CCM) creado por el Consejo Minero con el propósito de anticipar los requerimientos de capital humano y fortalecer el desarrollo de competencias de la industria.

Alianza CCM-Eleva

Iniciativa conjunta con entre Consejo Minero y Fundación Chile, con el propósito de generar evidencia entregando información para apoyar la toma de decisiones de la industria, el Estado y las instituciones formativas.

Portafolio de estudios del CCM-Eleva

DEMANDA LABORAL

Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería

TERRITORIO

Capítulos regionales del EFLM

GÉNERO

Monitoreo de participación de mujeres

TECNOLOGÍA

Impacto de las nuevas tecnologías

FORMACIÓN

Panorama Educacional Minero

CAPÍTULO REGIONAL DE TARAPACÁ EFLM 2025-2034

Objetivo

Generar una mirada sobre las **necesidades presentes y futuras de capital humano de la gran minería en Tarapacá**, considerando la evolución y características de su fuerza laboral, la demanda futura de trabajadores, los cambios tecnológicos y la oferta formativa regional, para identificar brechas y desafíos que contribuyan al desarrollo del talento regional.

01. **Demanda de nuevos talentos en Tarapacá**
02. **Características del empleo y la fuerza laboral minera en Tarapacá**
03. **Participación de mujeres en la fuerza laboral de Tarapacá**
04. **Oferta formativa vinculada a la minería en Tarapacá**
05. **Principales mensajes y desafíos**

METODOLOGÍA 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 PARTICIPANTES

13
Empresas
mineras

Anglo American

Antofagasta Minerals

BHP

CMP

Codelco

Collahuasi

Freeport

Glencore

Gold Fields

Lundin Mining

Novandino Litio

SQM Yodo Nutrición Vegetal

Teck



GLENCORE



BHP

Lundin Mining



Teck

EMPRESAS PROVEEDORAS PARTICIPANTES



PROCESOS DE LA CADENA DE VALOR PRINCIPAL (CVP)



Mantenimiento

Centros Integrados de Operaciones

01

Demanda de nuevos talentos en Tarapacá



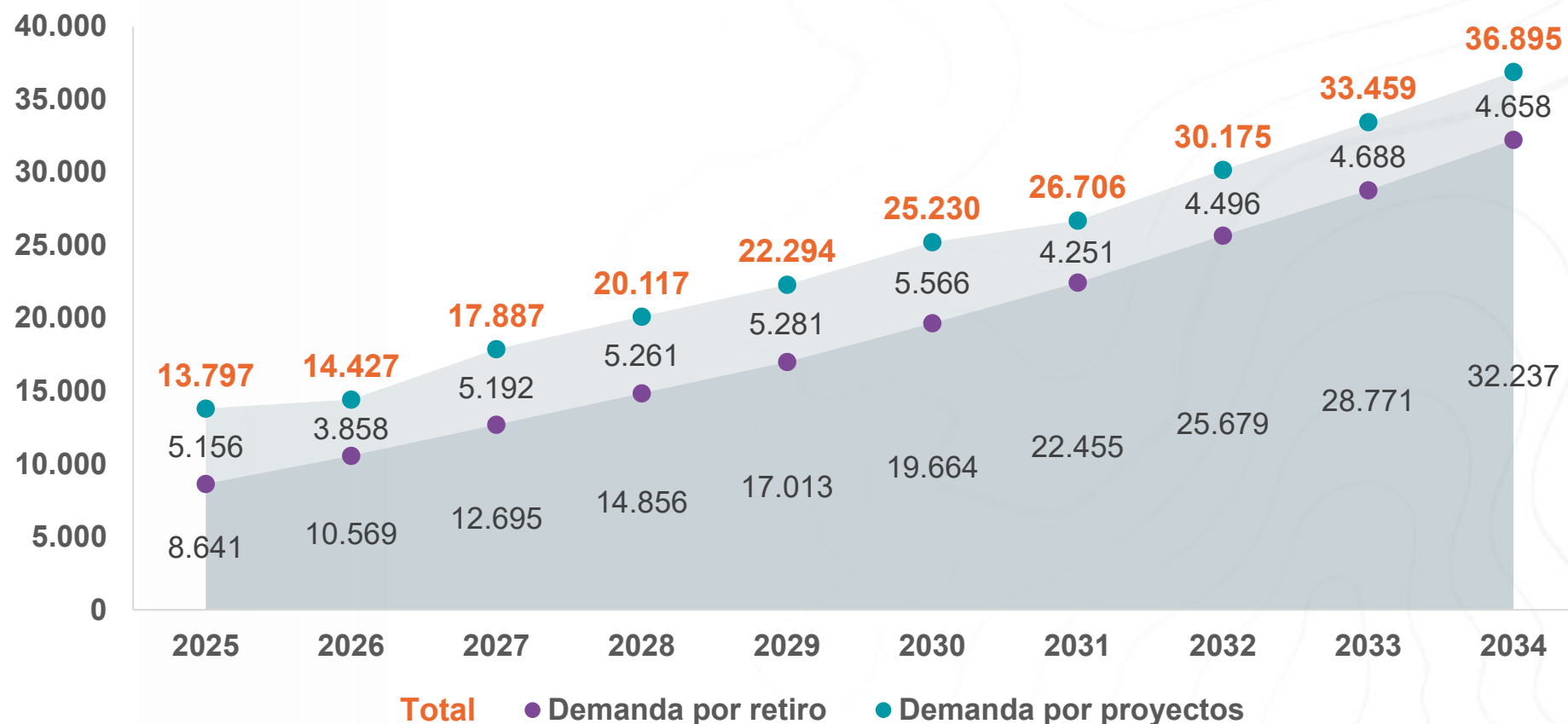
EL SECTOR MINERO PROYECTA UNA DEMANDA ACUMULADA DE 36.895 NUEVOS TRABAJADORES AL 2034.

Nacional

12,6%
por
proyectos

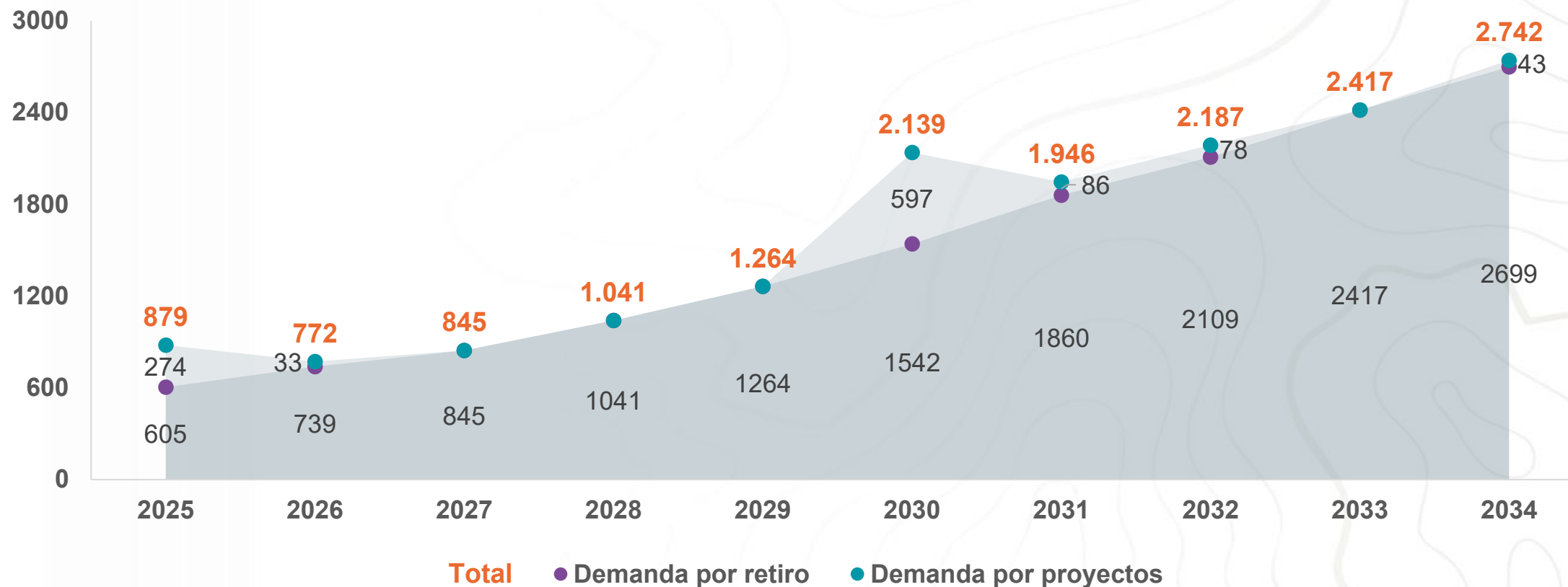
87,4%
por retiros

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



AL 2034, LA REGIÓN DE TARAPACÁ DEMANDARÁ 2.742 NUEVOS TALENTOS, DE LOS CUALES EL 98% RESPONDERÁ AL RETIRO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

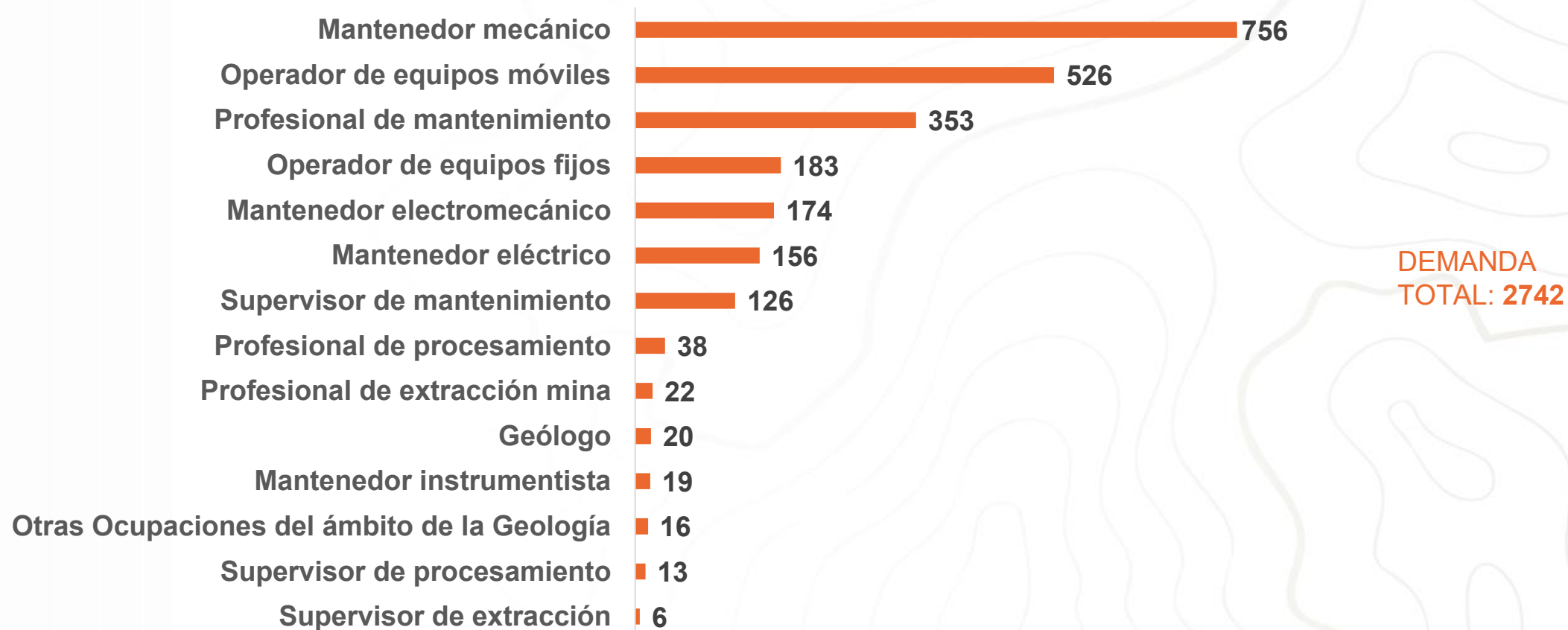
Demanda de capital humano por retiro y por proyectos en la región de Tarapacá 2025-2034



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 MANTENEDOR/A MECÁNICO Y OPERADOR/A DE EQUIPOS MÓVILES AL 2034.

Demanda acumulada al 2034 por perfil en la región de Tarapacá



PERFILES TÉCNICOS SERÁN LOS MÁS DEMANDADOS EN LA REGIÓN DE TARAPACÁ, CONCENTRANDO EL 66,2% DE LA DEMANDA REGIONAL.

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



1.106

Mantenedores/as



709

Operadores/as



449

Profesionales



144

Supervisores/as

02

Grandes Tendencias Nacionales y características del empleo y la fuerza laboral minera en Tarapacá



Síntesis: 5 Grandes Tendencias



**Fuerza Laboral
Más Grande**



**Fuerza Laboral Minera
Más Tecnologizada**



**Fuerza Laboral Minera
Más Especializada**



**Fuerza Laboral Minera
Más Envejecida**

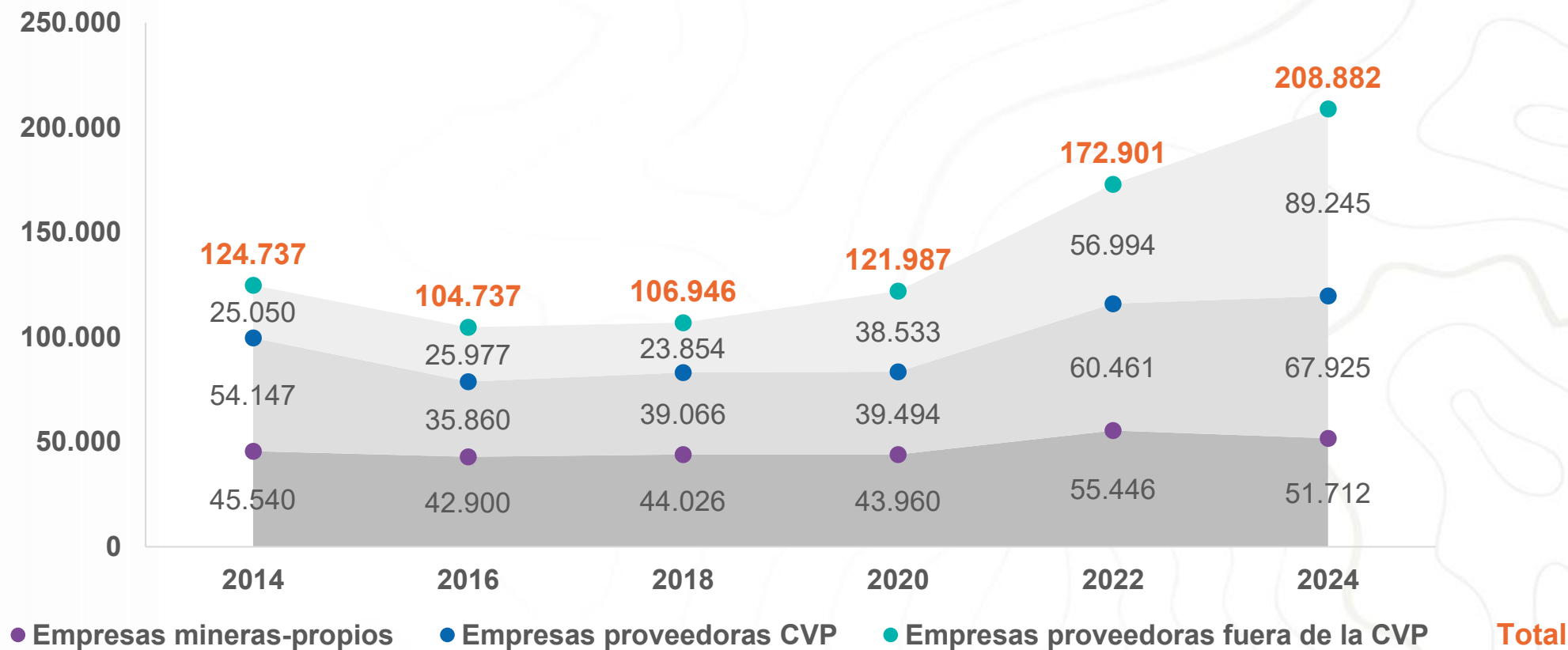


**Fuerza Laboral Minera
Más Diversa**

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

Nacional

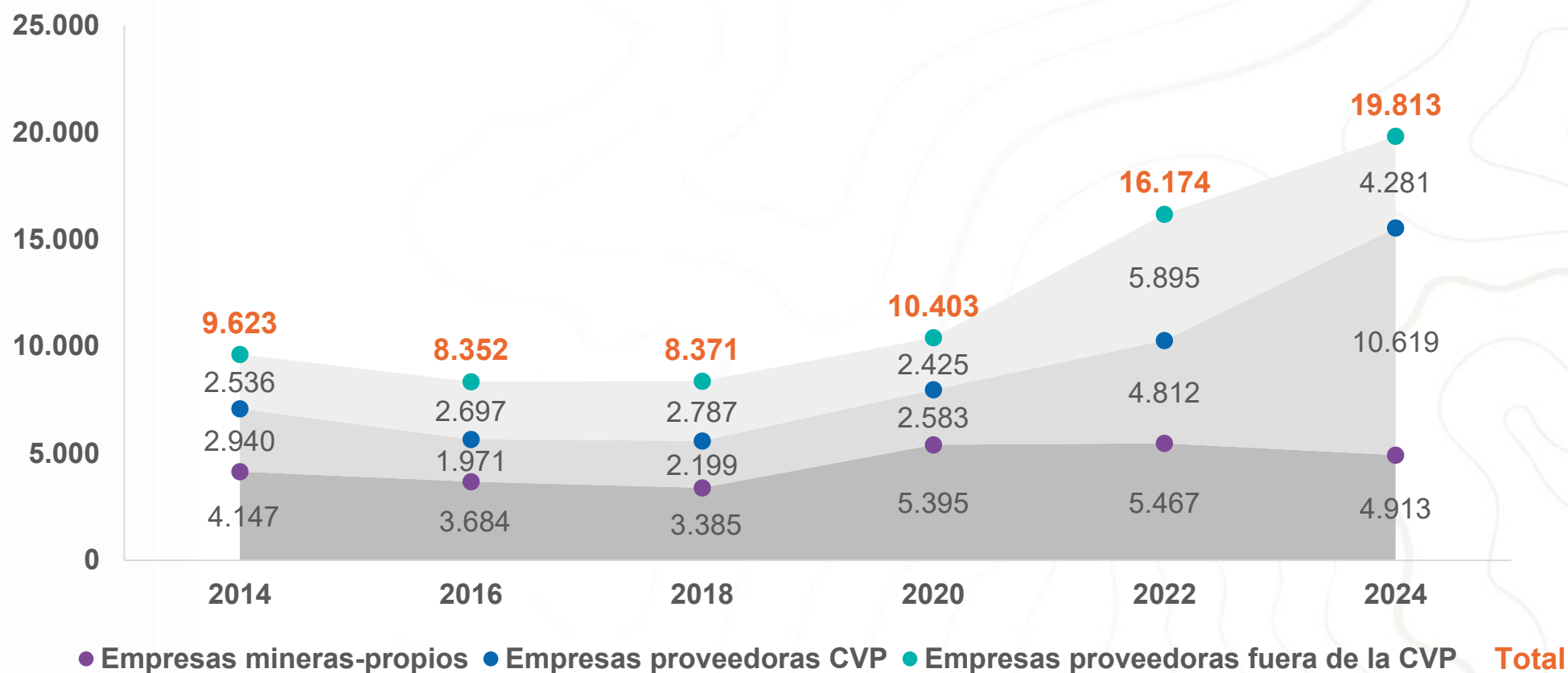
Evolución de la distribución de trabajadores/as en la gran minería 2014-2024



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

LA REGIÓN DE TARAPACÁ REÚNE EL 9,5% DEL EMPLEO DE LA GRAN MINERÍA A NIVEL NACIONAL, DUPLICANDO EL EMPLEO GENERADO RESPECTO AL 2020.

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



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

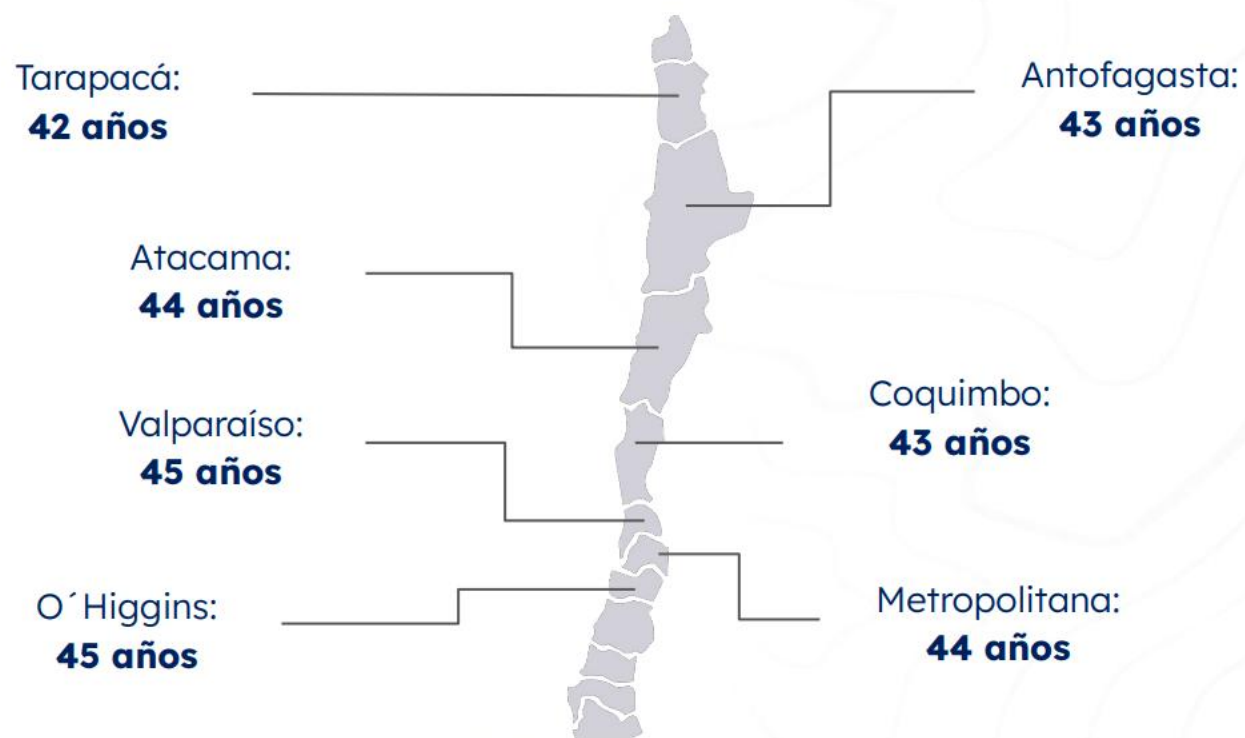
LAS PROYECCIONES PARA LA GRAN MINERÍA DE LA REGIÓN ANTICIPAN UNA EXPANSIÓN SIGNIFICATIVA DE EQUIPOS AUTÓNOMOS Y TELEOPERADOS EN LOS PRINCIPALES PROCESOS PRODUCTIVOS.

Equipos autónomos actuales y estimados al 2034 en Empresas Mineras en la región de Tarapacá



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)



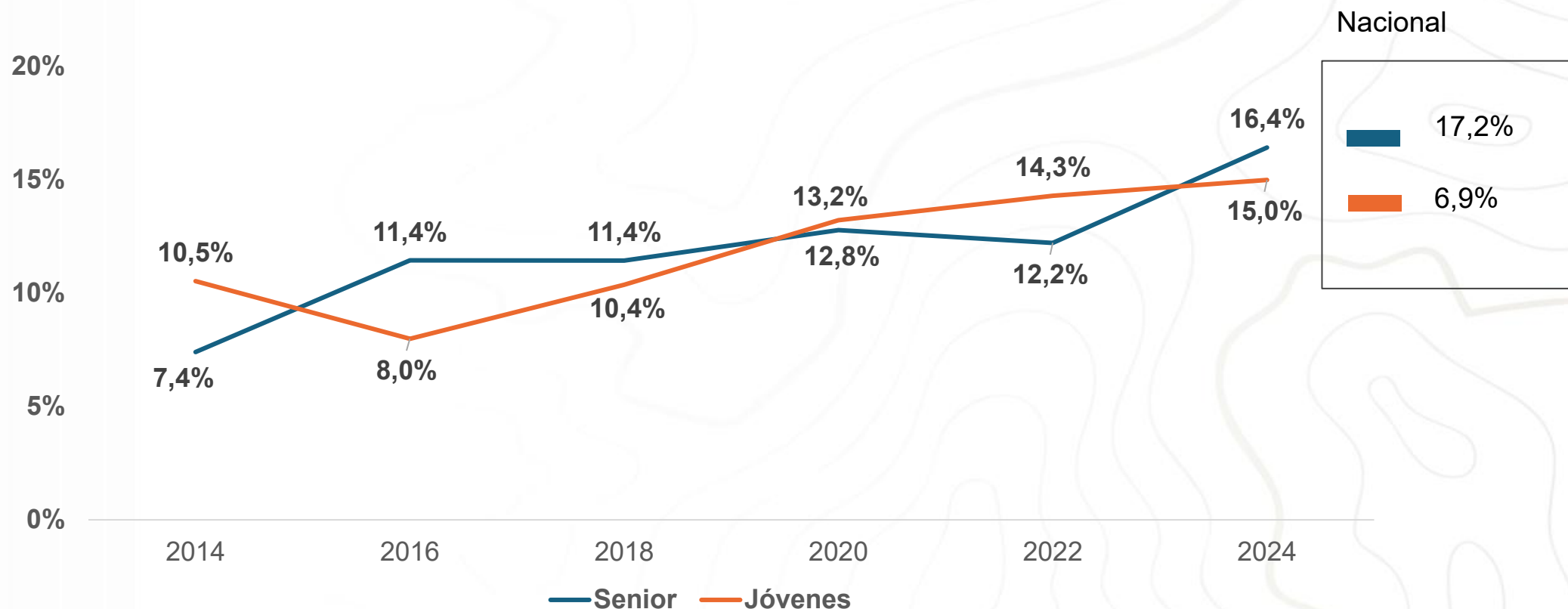
_La edad promedio de los trabajadores según la región donde se ubica la faena de trabajo, muestra que los trabajadores con **menor edad** se encuentran en las faenas de la región de **Tarapacá, con 42 años promedio.**

_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.

A DIFERENCIA DE LA TENDENCIA NACIONAL, LAS EMPRESAS MINERAS DE TARAPACÁ REGISTRAN UN AUMENTO EN LA INCORPORACIÓN DE TRABAJADORES JÓVENES.

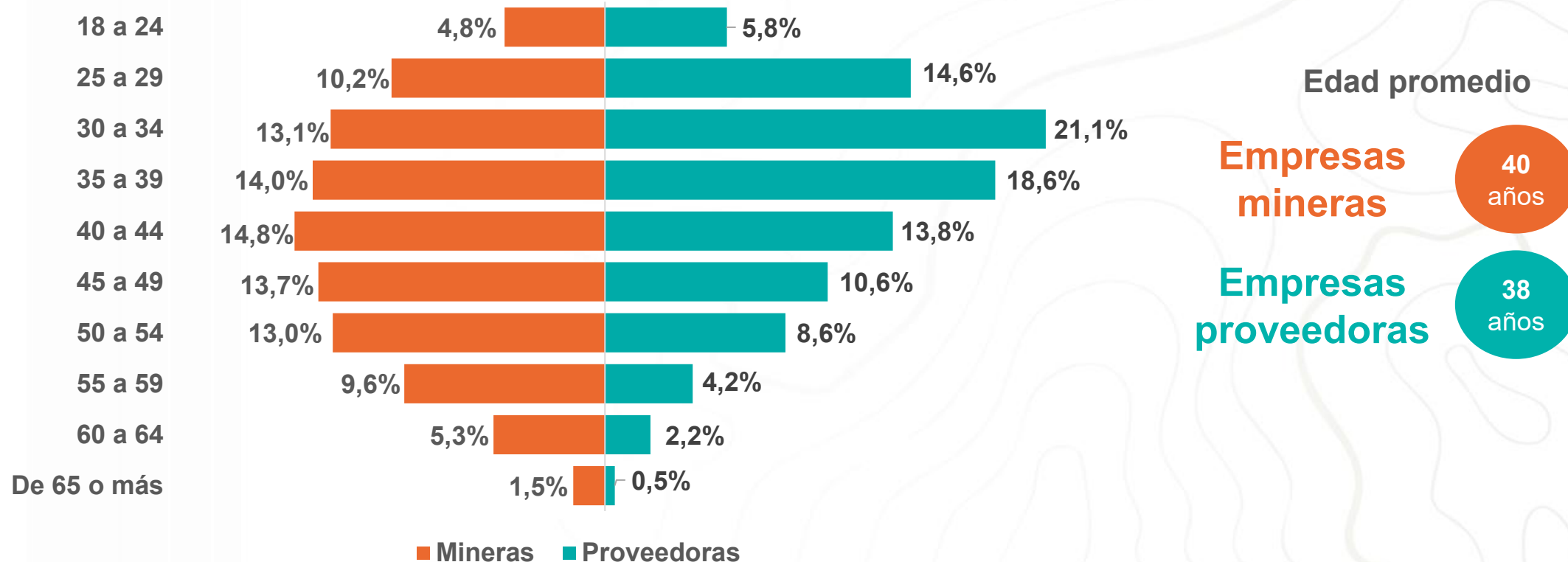
Evolución de trabajadores jóvenes (18 a 29 años) y senior (55 años y más) en Empresas Mineras en la región de Tarapacá 2014-2024



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

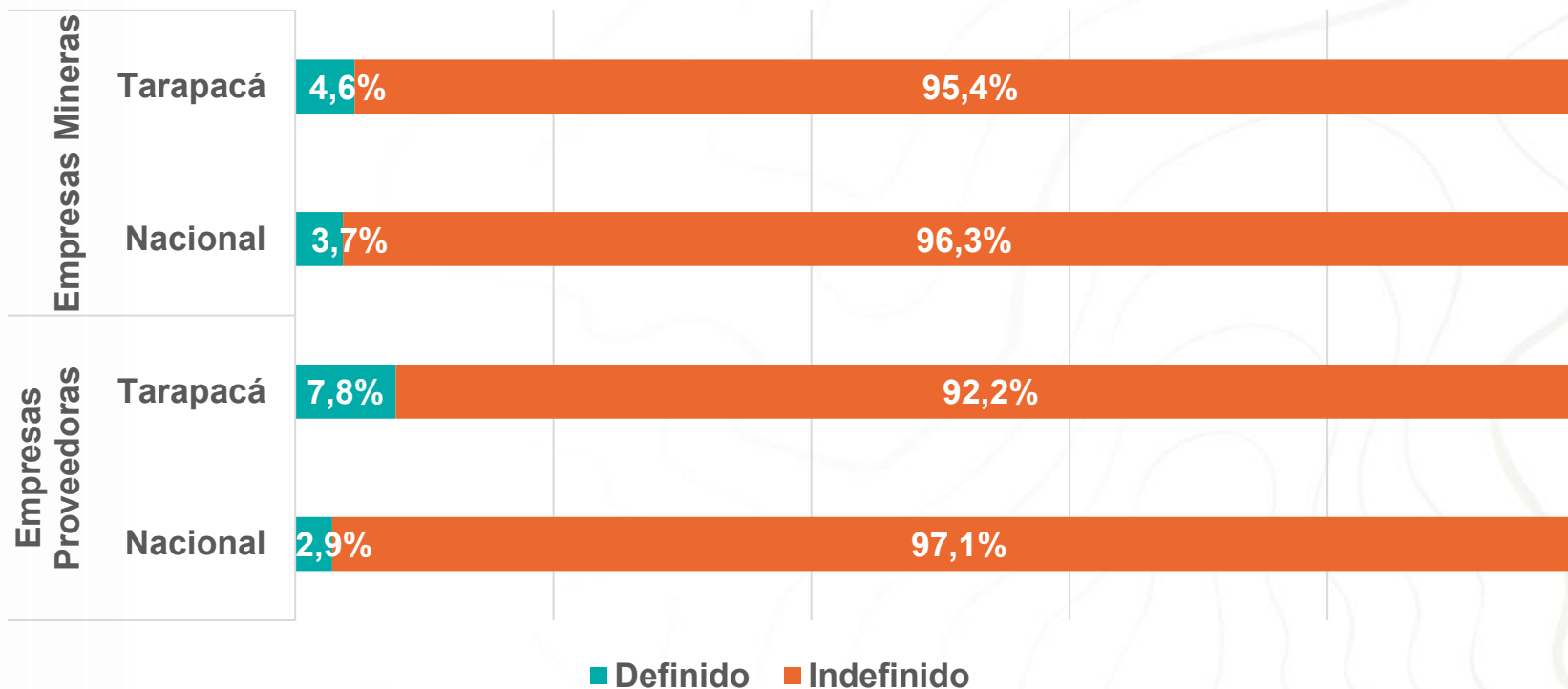
EN TARAPACÁ, LAS PROVEEDORAS INCORPORAN MÁS TRABAJADORES JÓVENES QUE LAS MINERAS, POSICIONÁNDOSE COMO PUERTA DE ENTRADA AL SECTOR MINERO PARA LAS NUEVAS GENERACIONES.

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



EN TARAPACÁ Y A NIVEL NACIONAL, EL EMPLEO EN EMPRESAS MINERAS Y PROVEEDORAS SE CARACTERIZA POR UNA ALTA ESTABILIDAD LABORAL, CON CONTRATOS MAYORITARIAMENTE INDEFINIDOS.

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



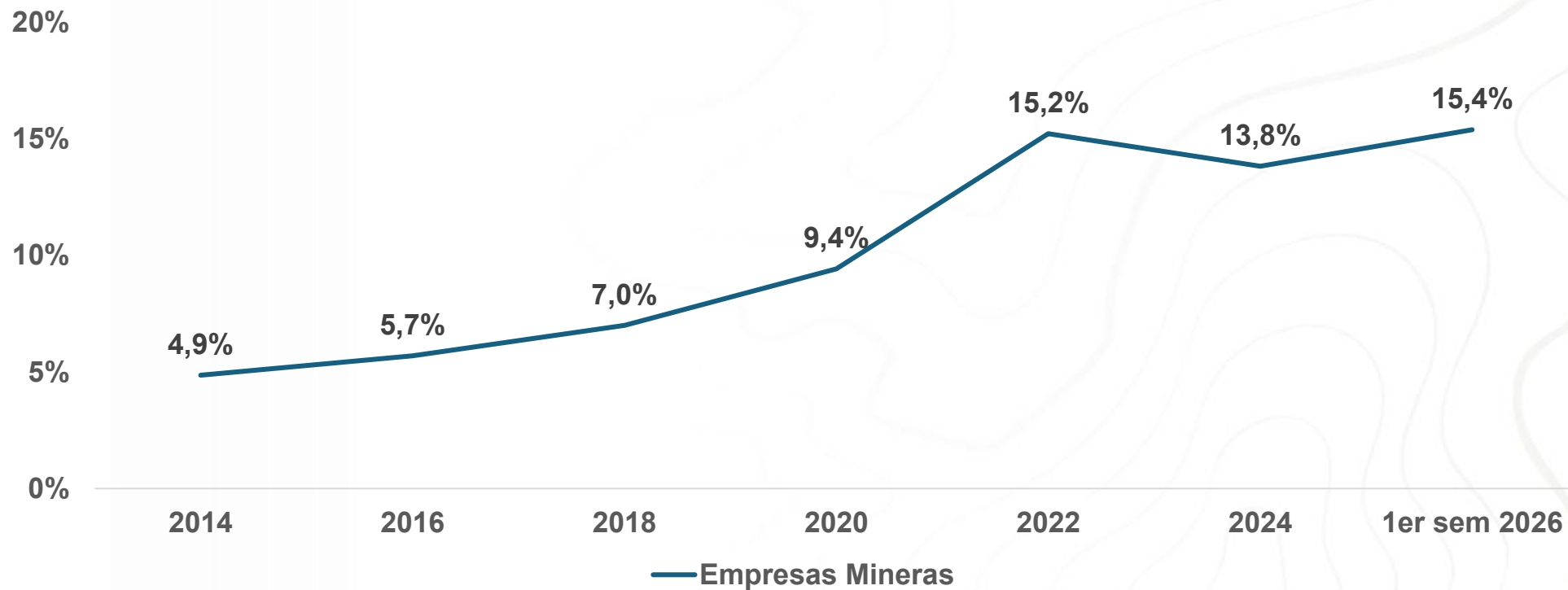
Fuente: elaboración propia en base a planillas de dotación de empresas mineras y proveedoras.

03

Participación de mujeres en la fuerza laboral de Tarapacá

TARAPACÁ RECUPERA SU TENDENCIA AL ALZA EN PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LA GRAN MINERÍA, ALCANZANDO UN 15,4.

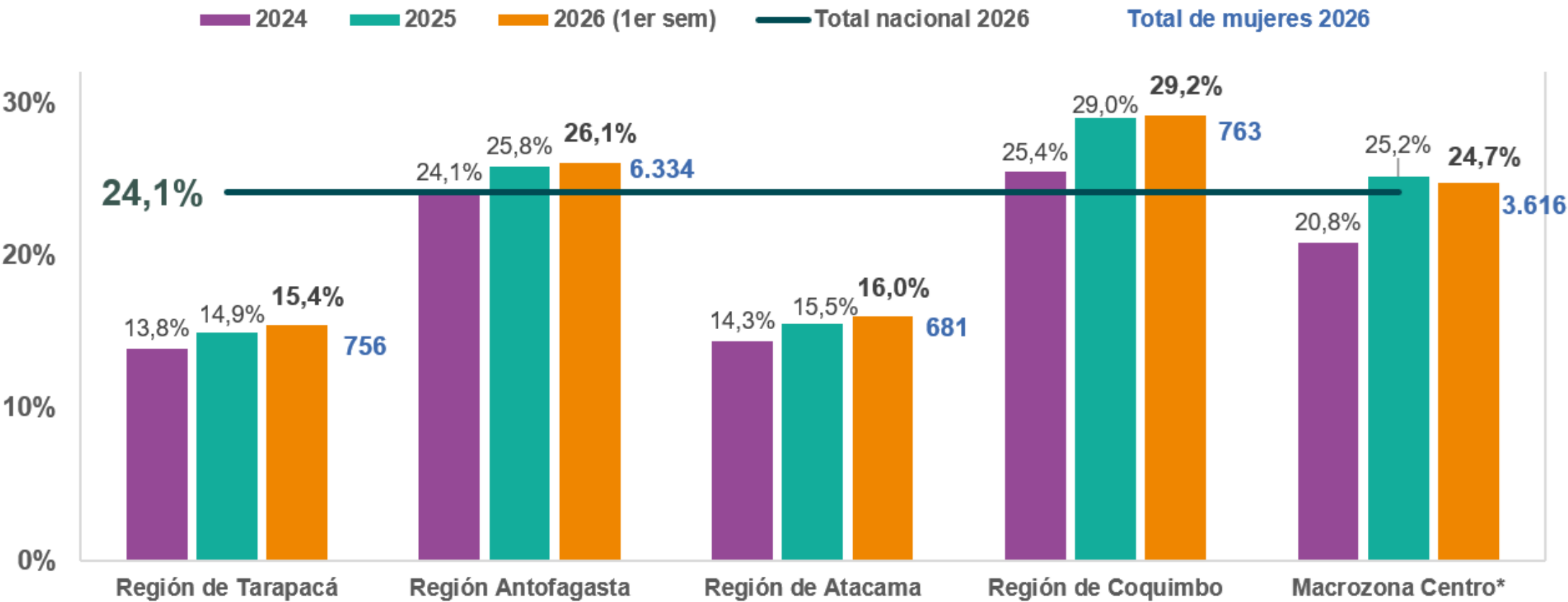
Evolución de la participación de mujeres en minería en la región de Tarapacá 2014-2026



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

A NIVEL TERRITORIAL, LA TENDENCIA AL ALZA SE OBSERVA EN PRÁCTICAMENTE TODAS LAS REGIONES MINERAS DEL PAÍS.

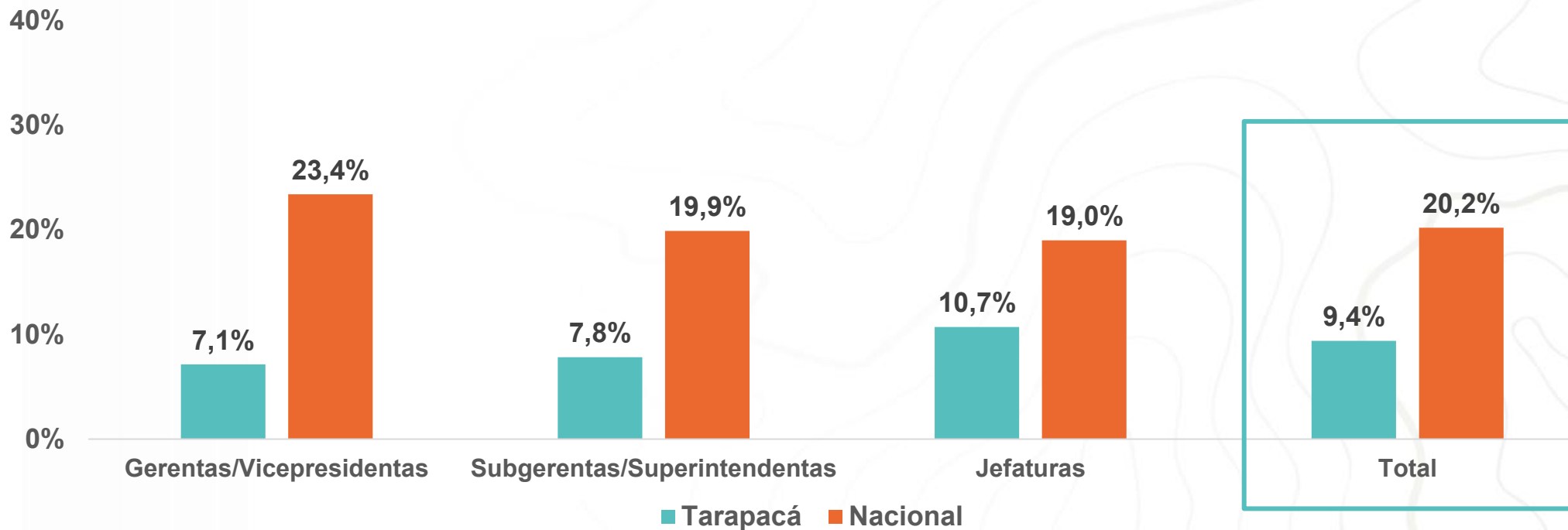
Participación de mujeres en empresas mineras de la gran minería según región (2024-2026)



*Macrozona Centro considera las regiones de Valparaíso, Metropolitana y Libertador Bernardo O'Higgins.
Fuente: Elaboración en base a cifras de dotación propia de 12 empresas mineras de la gran minería con corte diciembre 2024, diciembre 2025 y primer semestre 2026.

EN 2024, LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN CARGOS DE TOMA DE DECISIONES ALCANZA UN 9,4% EN TARAPACÁ, ABRIENDO OPORTUNIDADES PARA AVANZAR HACIA LOS NIVELES OBSERVADOS A NIVEL NACIONAL.

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

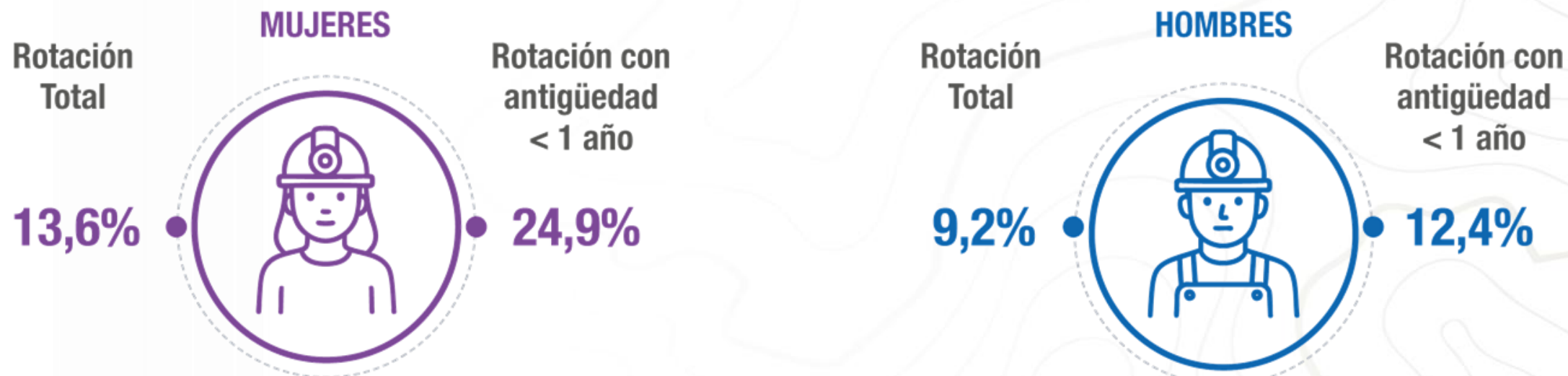


Fuente: elaboración propia en base a planillas de dotación propia de empresas mineras.

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)



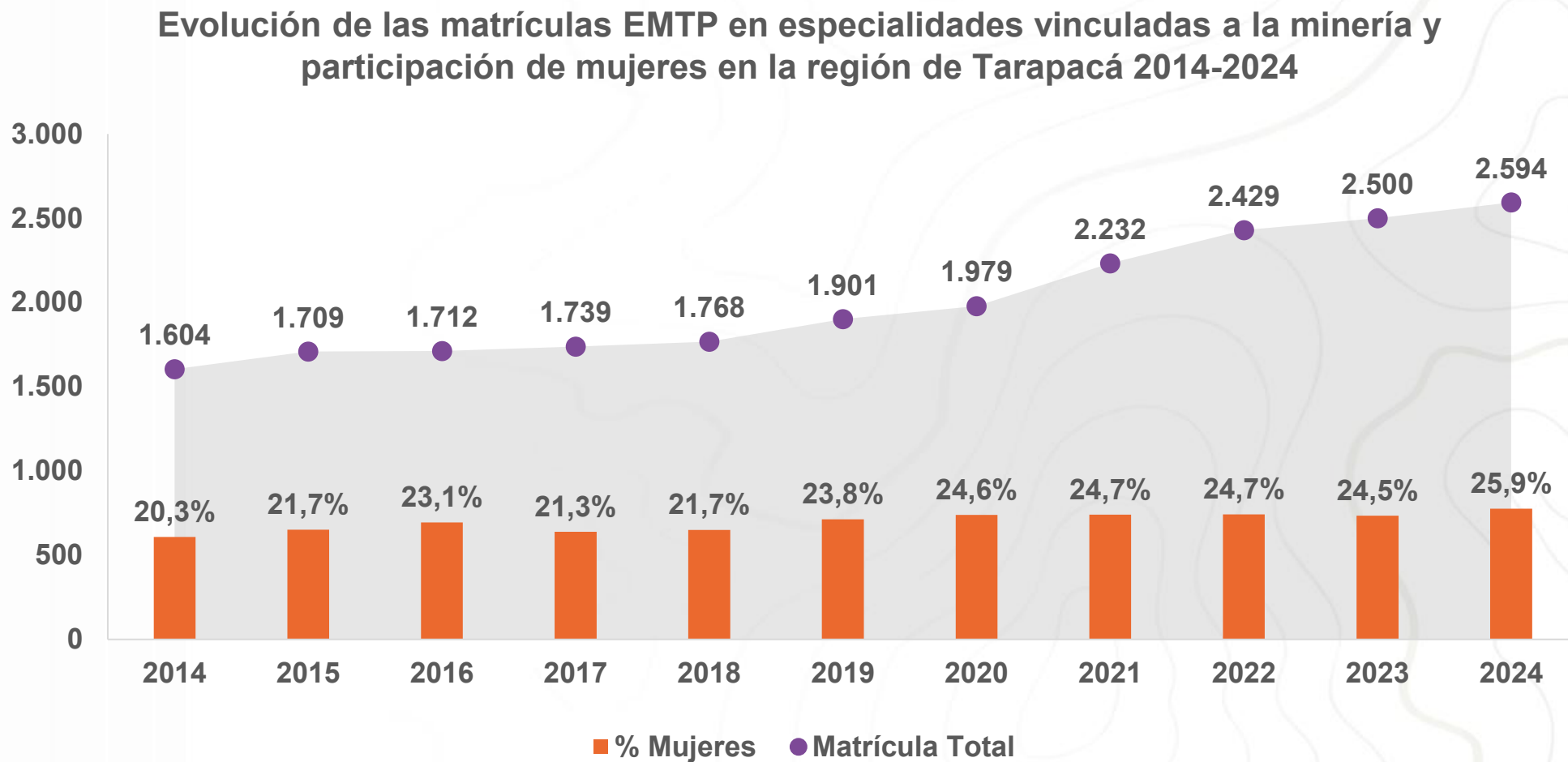
Tasa de rotación: razón entre las salidas de trabajadores, tanto voluntarias como involuntarias, sobre la dotación de una empresa en un periodo determinado.

04

Oferta formativa vinculada a la minería en Tarapacá

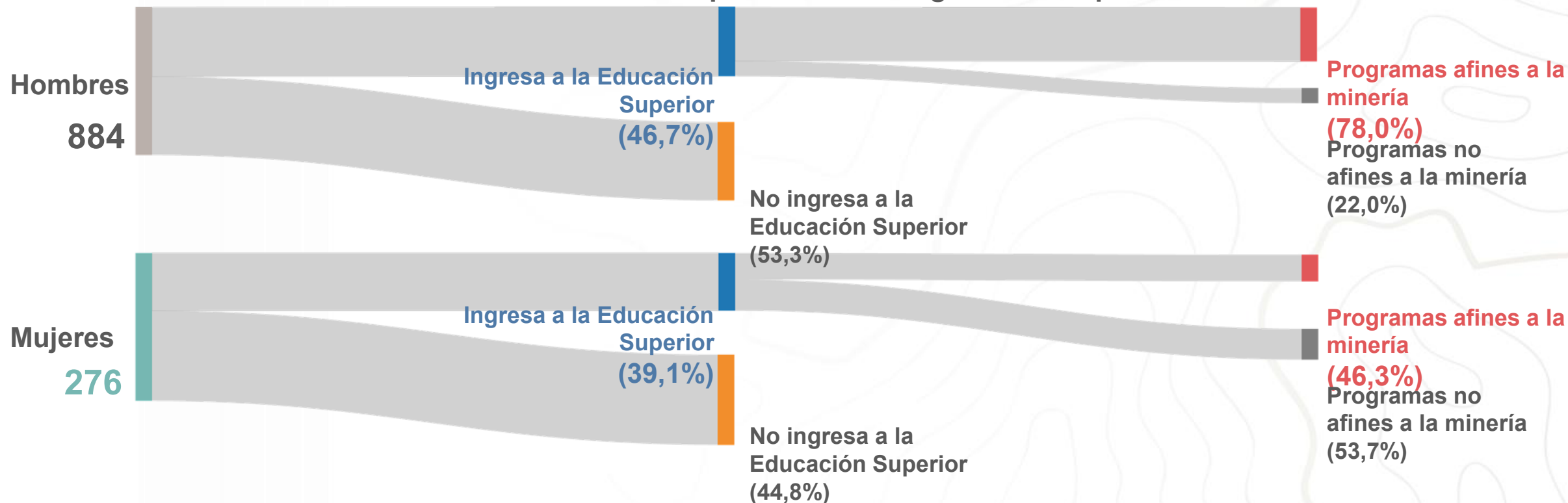
LA MATRÍCULA EMTP VINCULADA A LA MINERÍA VA AL ALZA EN LA REGIÓN DE TARAPACÁ, ALCANZANDO SU MÁXIMO DE PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN 2024 (25,9%).

- 22 establecimientos vinculados a EMTP.
- 47,9 % de la matrícula en carreras vinculadas a la minería.



EN LA REGIÓN DE TARAPACÁ, MÁS DEL 40% DE LOS EGRESADOS DE ESPECIALIDADES EMTF VINCULADAS A LA MINERÍA, SIGUE TRAYECTORIAS FORMATIVAS AFINES A LA MINERÍA EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR.

Trayectorias hacia la Educación Superior de egresados de especialidades EMTF vinculadas a la minería por sexo en la región de Tarapacá 2024



COBERTURA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR TOTAL Y VINCULADA A LA MINERÍA EN LA REGIÓN DE TARAPACÁ (2024)



INSTITUCIONES

10 instituciones en
total

7 (70%) instituciones
con programas
mineros



PROGRAMAS

128 Programas en
total

33 (26%) programas
vinculados a minería



MATRÍCULAS 1ER AÑO

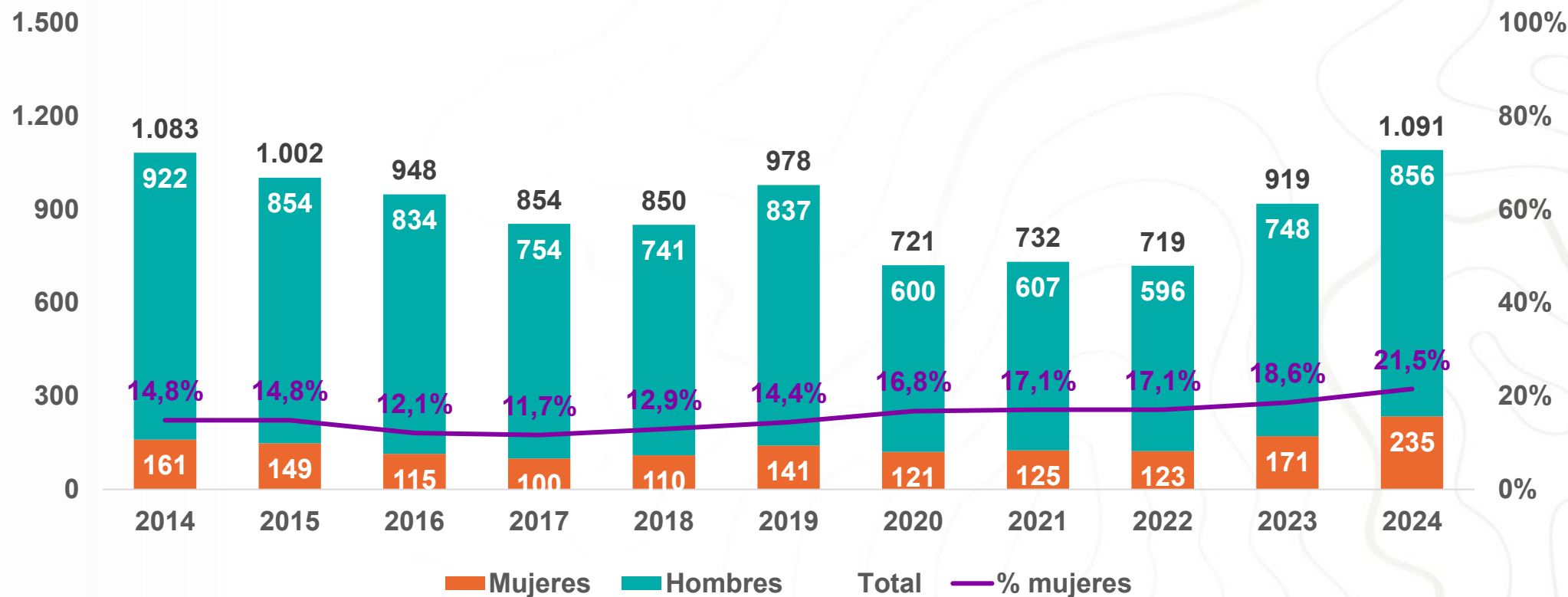
5.778 matrículas primero
año en total

1.091 (19%)
matriculados/as
en programas mineros

EN TARAPACÁ, LA MATRÍCULA FEMENINA DE PRIMER AÑO EN PROGRAMAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR VINCULADOS A LA INDUSTRIA VA EN AUMENTO, SUPERANDO LAS CIFRAS NACIONALES.

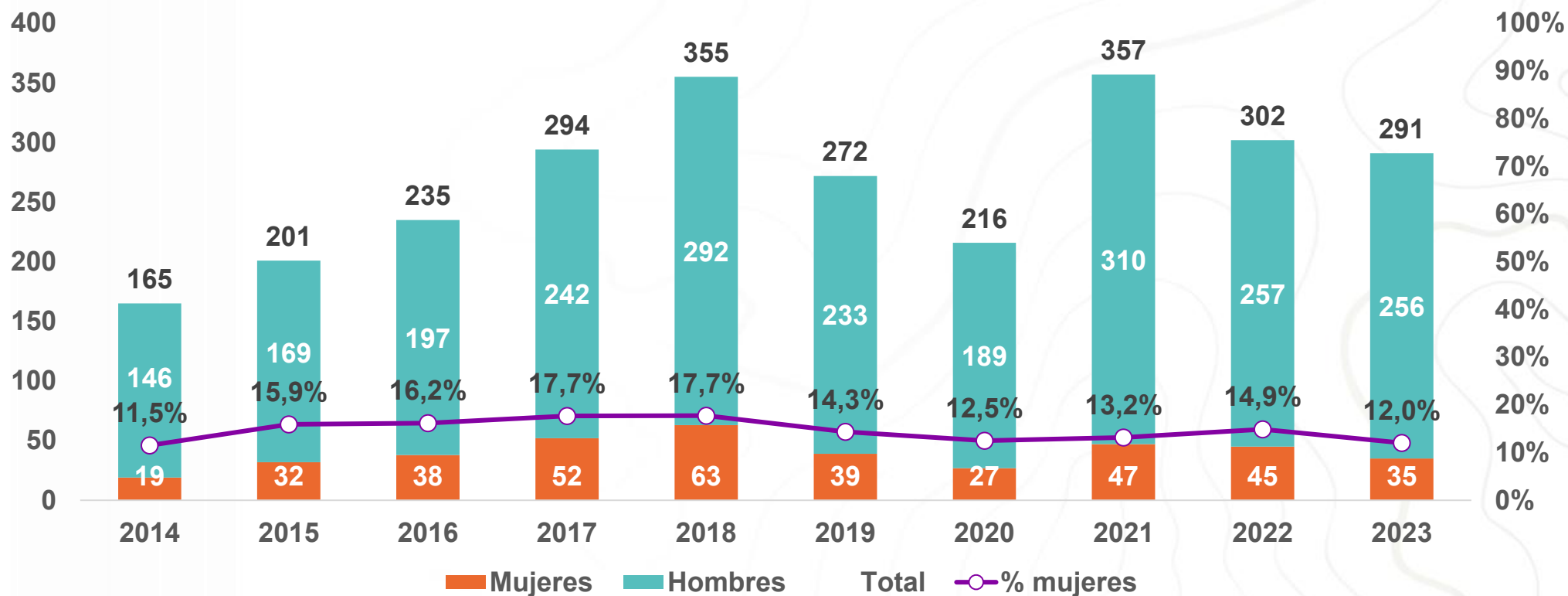
Nacional
17,8%

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 Tarapacá 2014-2024



LAS TITULACIONES EN PROGRAMAS VINCULADOS A LA MINERÍA FLUCTÚAN Y LAS MUJERES REPRESENTAN EL 12% DEL TOTAL EN 2023.

Evolución de titulados y tituladas en programas vinculados a la minería en Educación Superior por sexo y porcentaje de mujeres en la región de Tarapacá 2014-2023



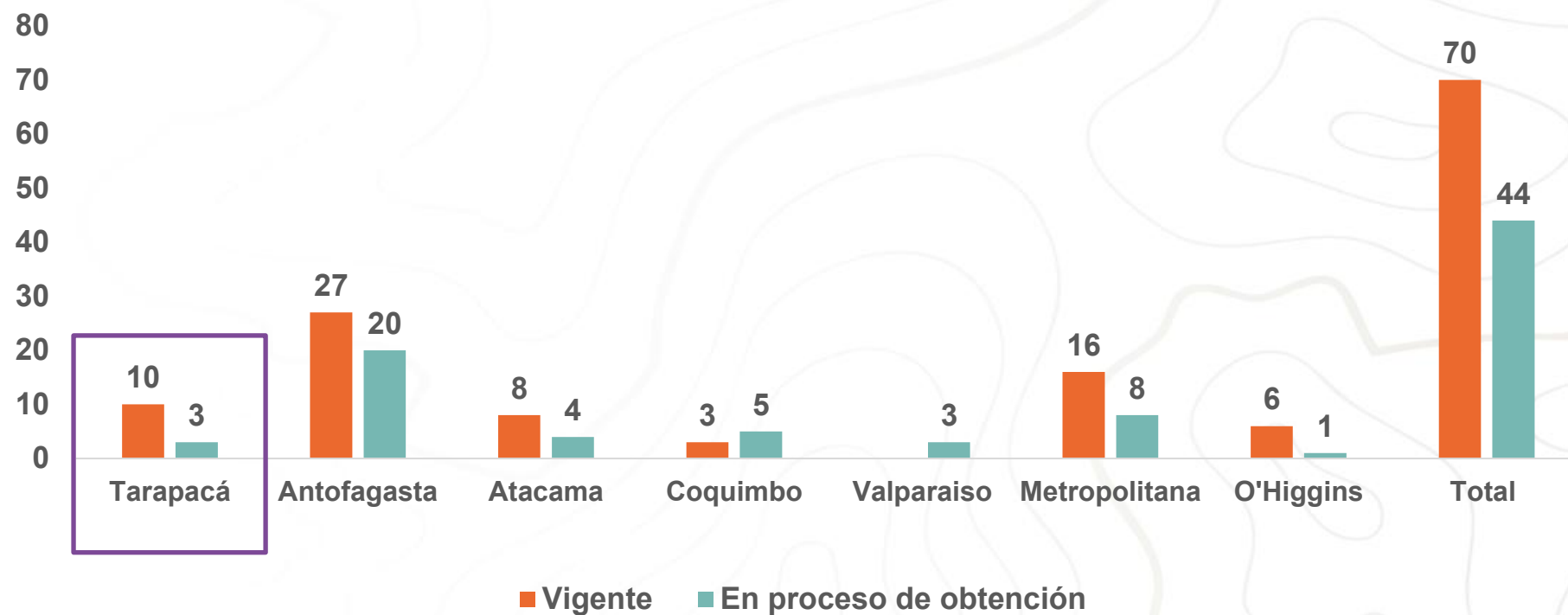
Fuente: elaboración propia en base a datos del Consejo Nacional de Educación

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

06

Principales mensajes y desafíos



MENSAJES A DESTACAR



Crecimiento sostenido del empleo minero regional

- Hoy la región concentra el 9,5% del empleo minero nacional.
- El empleo minero aumentó en cerca de 4 mil personas, duplicándose entre 2020 y 2024.
- Las empresas proveedoras de la cadena de valor principal son el mayor segmento regional y la principal puerta de entrada al sector.



El recambio generacional será el gran motor de la contratación regional

- Se demandarán para la próxima década más de 2.700 nuevos talentos
- El 98% se explica por el retiro de trabajadores y trabajadoras.



Avanzar en mayor diversidad de su fuerza laboral

- La presencia de mujeres en las empresas mineras retoma su tendencia al alza, aunque sigue bajo el promedio nacional (24,1%).
- Las matrículas de mujeres en educación TP y profesional vinculada a minería alcanzan sus máximos histórico regional.

Desafíos para el desarrollo del capital humano minero de Tarapacá

01.

Anticipar el recambio generacional y asegurar el talento técnico que requerirá la región.

- Fortalecer la articulación entre compañías, proveedores e instituciones formativas
- Focalizar los esfuerzos especialmente en los perfiles de mayor demanda, como Mantenedores/as Mecánicos y Operadores/as de Equipos Móviles.

02.

Formar competencias para una minería más tecnológica y automatizada.

- Asegurar que quienes ingresen y quienes ya se desempeñan en la industria cuenten con las competencias necesarias para trabajar con nuevas tecnologías, sistemas autónomos, teleoperación y procesos crecientemente digitalizados.

03.

Convertir el talento joven y femenino en trayectorias laborales dentro de la minería regional.

- Transformar el potencial formativo en inserción, permanencia y desarrollo laboral, especialmente para jóvenes y mujeres.



CAPÍTULO REGIONAL DE TARAPACÁ

Estudio Fuerza Laboral de la gran
minería chilena 2025-2034

Agosto 2026