



LANZAMIENTO 10ª VERSIÓN

Estudio de fuerza laboral de la gran minería Chilena

2025-2034





Nuestros Socios



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



CODELCO



GLENCORE



GOLD FIELDS

lundin mining



YODO
NUTRICIÓN
VEGETAL



Soluciones
para el
desarrollo
humano

Teck

EMPRESAS PROVEEDORAS

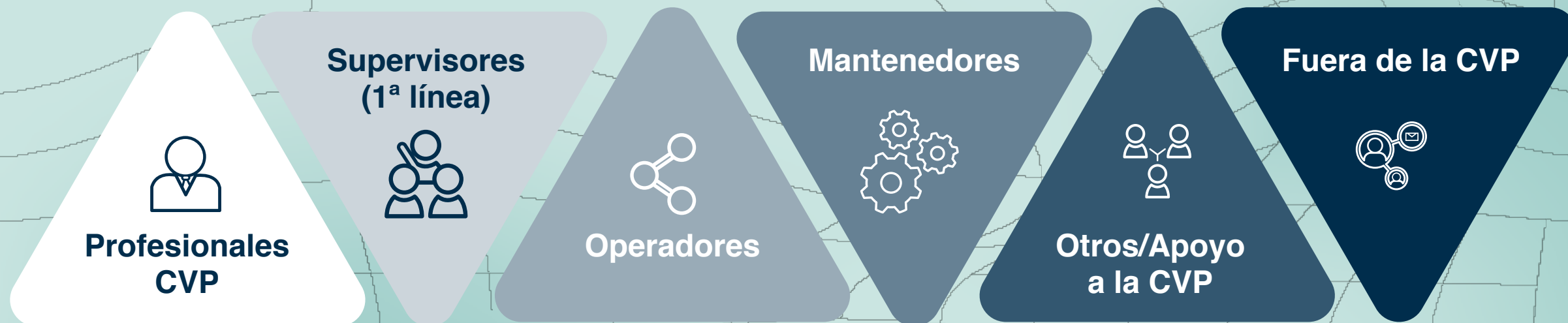


11
Empresas
proveedoras

PROCESOS DE LA CADENA DE VALOR PRINCIPAL (CVP)



GRUPOS OCUPACIONALES





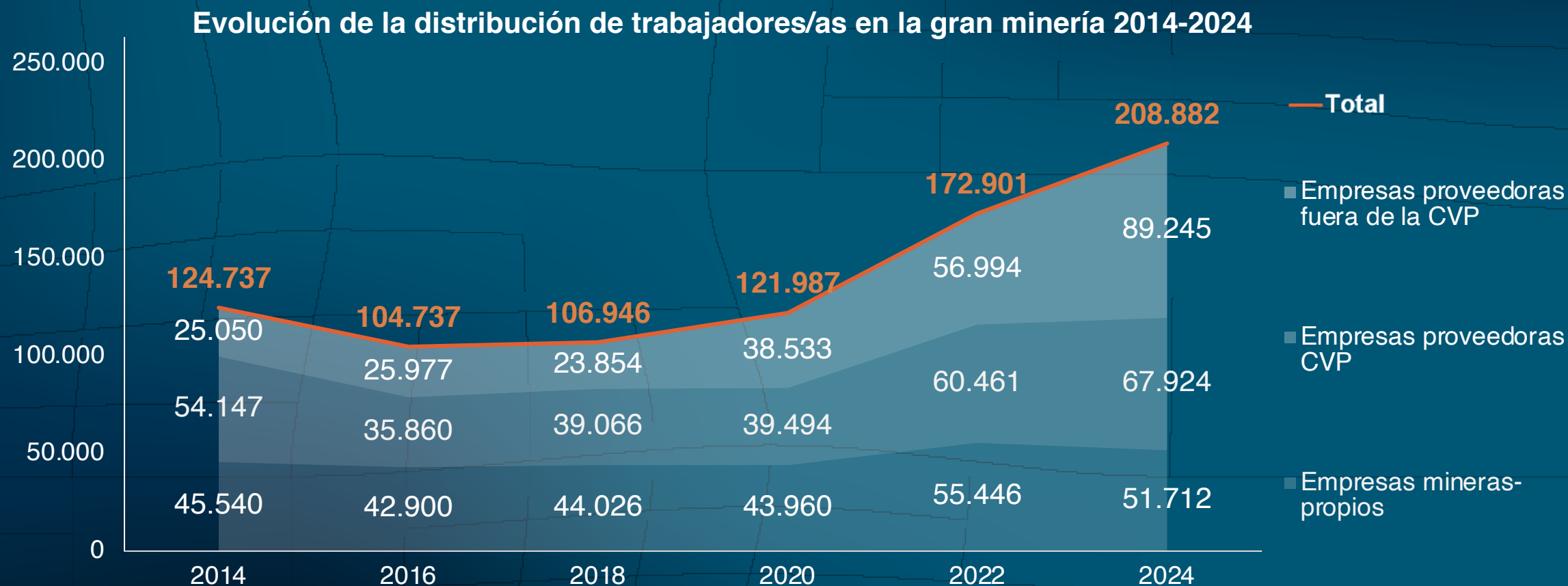
5 grandes tendencias



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

Actuales 2024

178

Camiones
autónomos



52

Perforadoras
autónomas/
teleoperadas



35

Cargadoras
teleoperadas



Estimados 2034

550

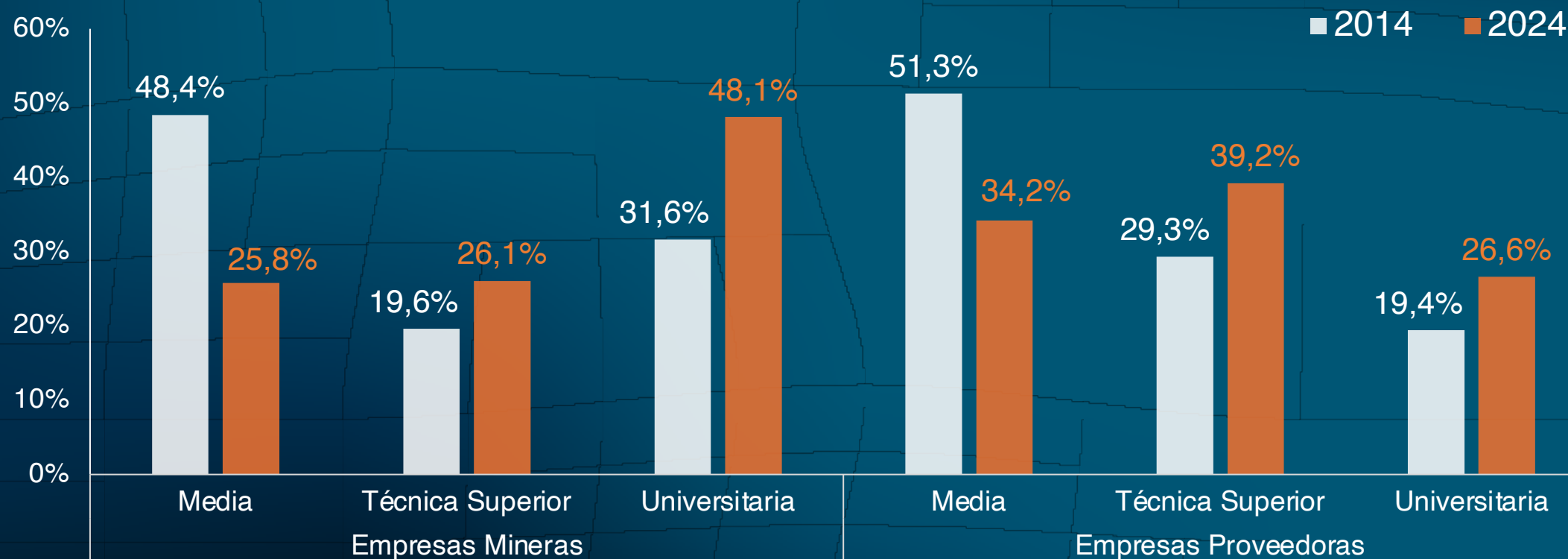
122

61

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



Fuente: elaboración propia en base a 13 planillas de dotación propia de empresas mineras y 11 planillas de dotación propia de empresas proveedoras.

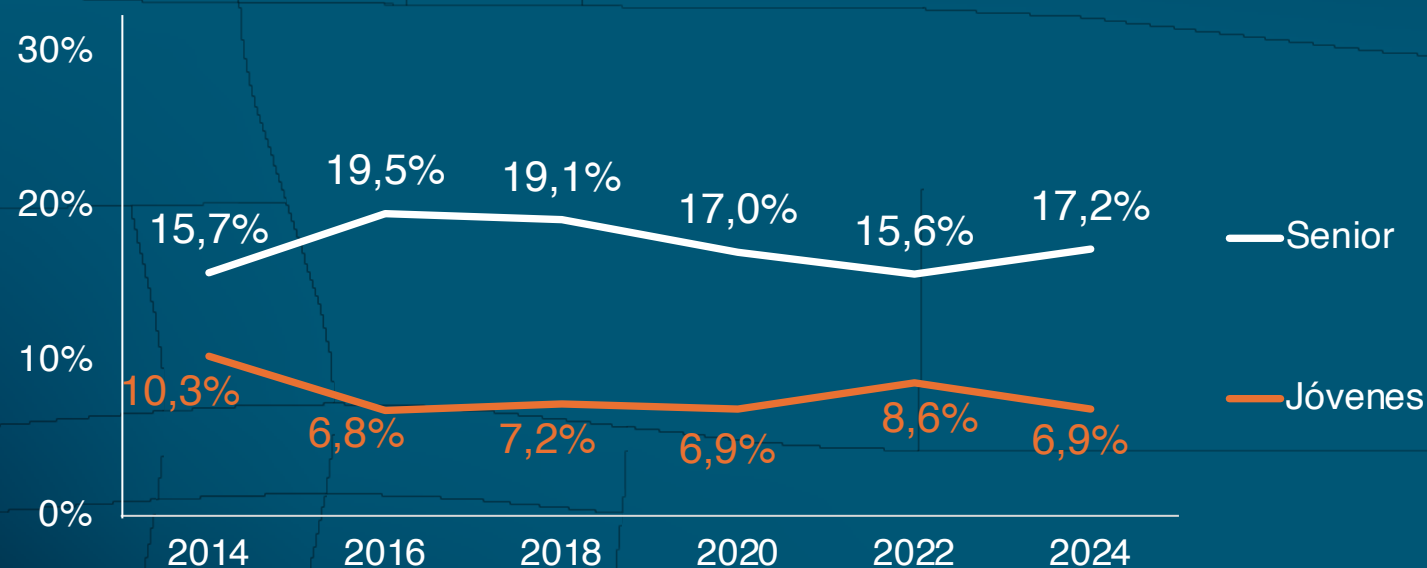
Fuerza Laboral Minera Más Envejecida

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

	2014	2024
Empresas mineras	42,9 años	43,5 años
Empresas proveedoras	37,5 años	40,8 años

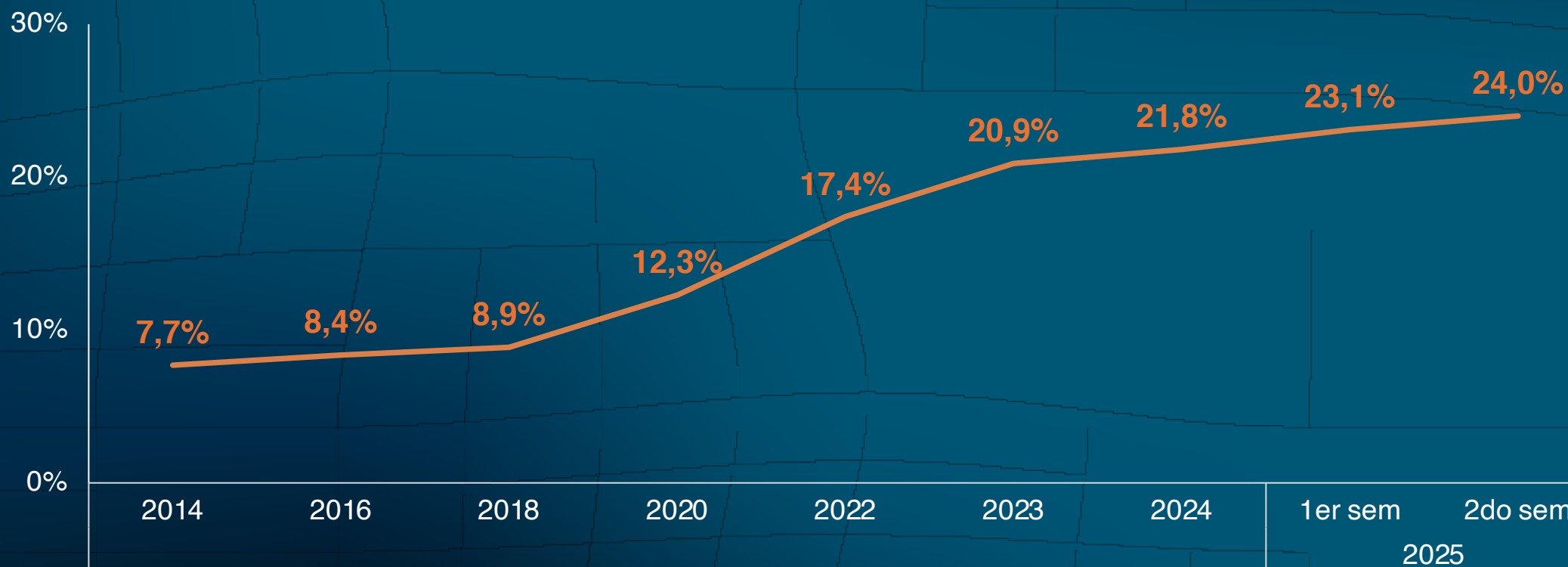
Evolución de trabajadores/as jóvenes (18 a 29 años) y senior (55 años y más) en empresas mineras 2014-2024



Fuerza Laboral Minera Más Diversa

La participación de mujeres en la fuerza laboral minera se ha triplicado en la última década, alcanzando un 24,0% en 2025.

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

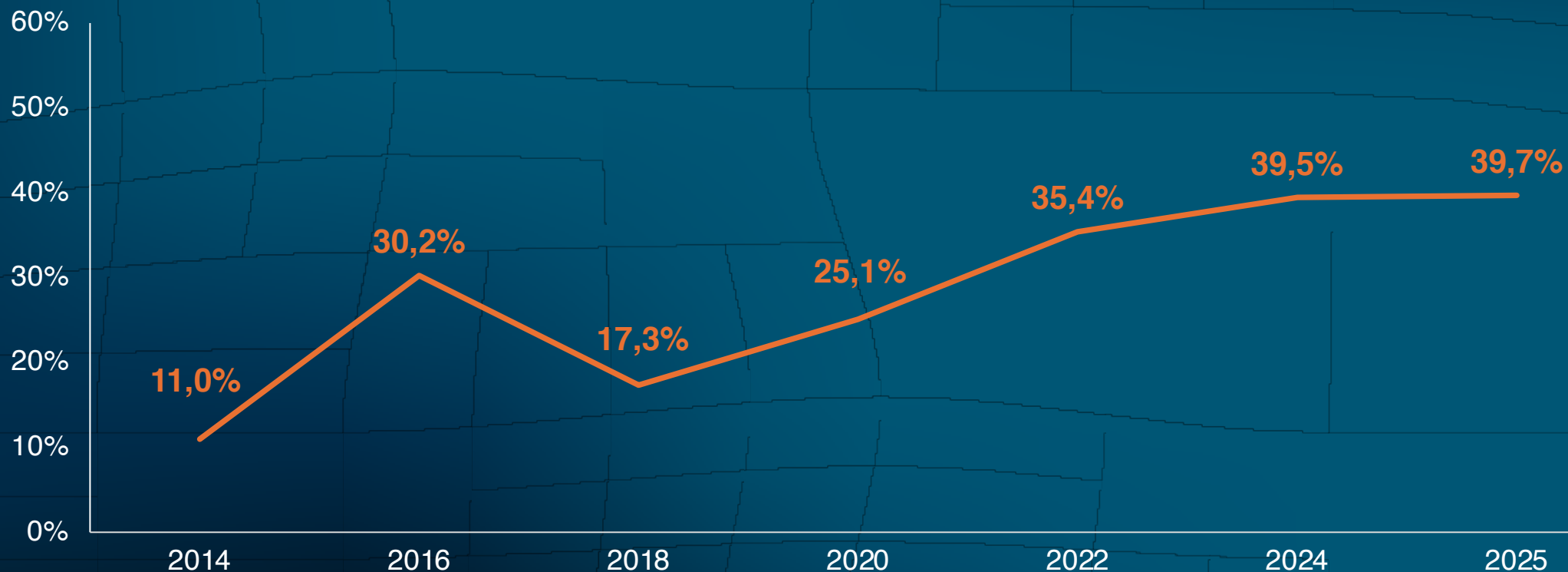


Fuente: elaboración propia en base a 13 planillas de dotación propia de empresas mineras.

Fuerza Laboral Minera Más Diversa

Después de un crecimiento sustantivo, la contratación de mujeres en empresas mineras se sostiene en torno al 39,7%.

Evolución de la contratación de mujeres en empresas mineras de la gran minería 2014-2025

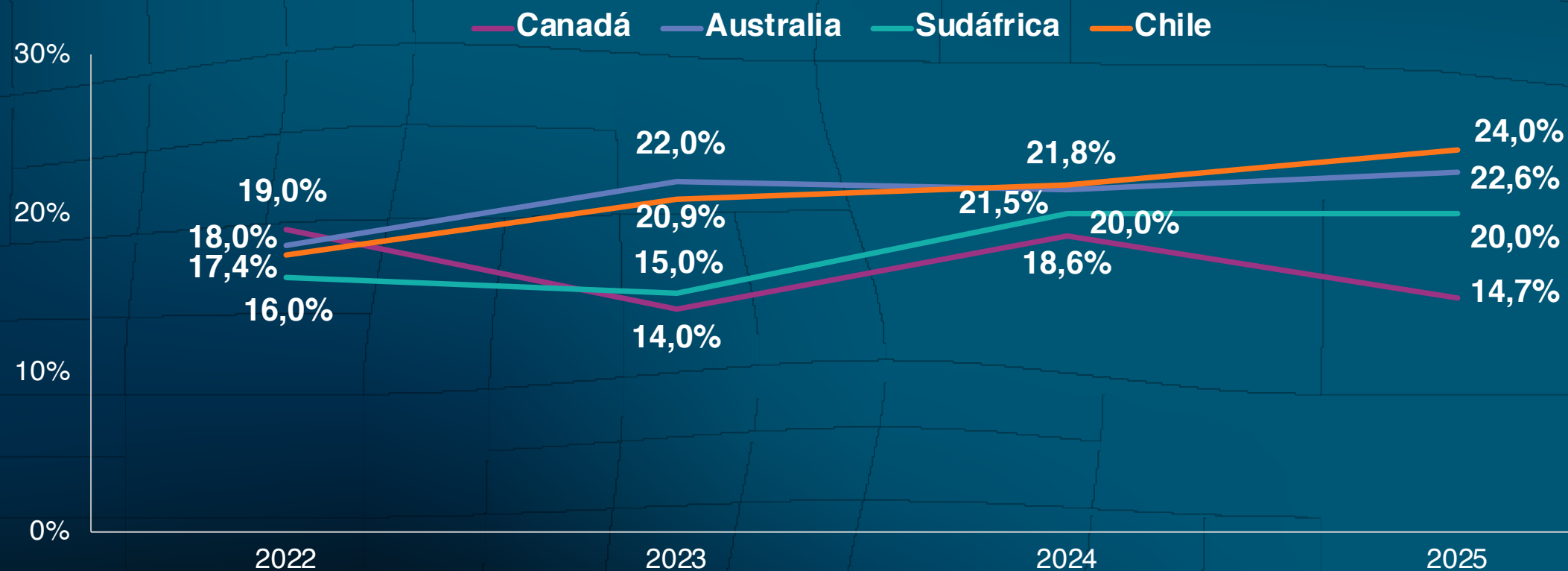


Fuente: elaboración propia en base a 13 planillas de dotación propia de empresas mineras.

Fuerza Laboral Minera Más Diversa

Experiencia internacional muestra fluctuaciones en cuanto a la participación de mujeres en minería.

Evolución de la participación de mujeres en la fuerza laboral minera, muestra de países seleccionados 2022-2025



Fuente: elaboración propia en base al Australian Government; Mining Industry Human Resources Council (MiHR); Minerals Council Sudáfrica; Alianza CCM-Eleva.

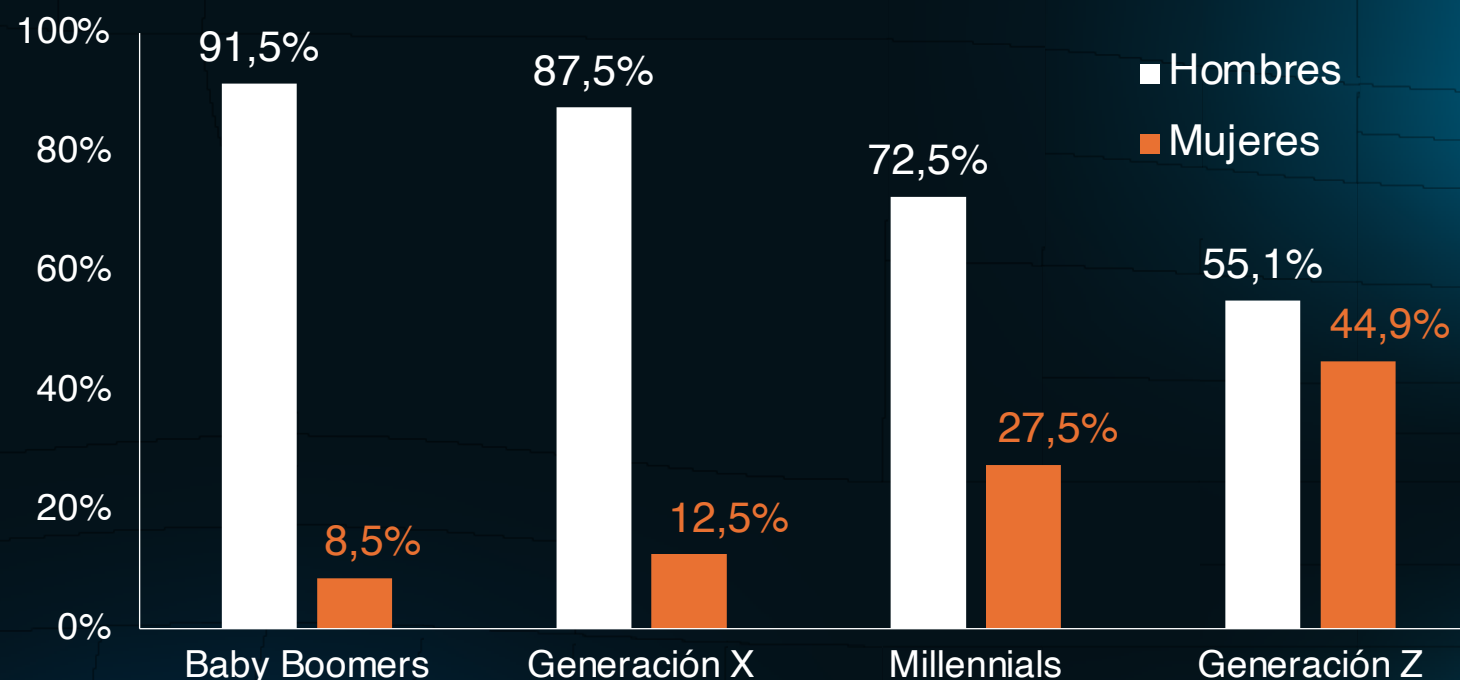
Perspectiva Comportamiento Generacional

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.



TASA DE ROTACIÓN

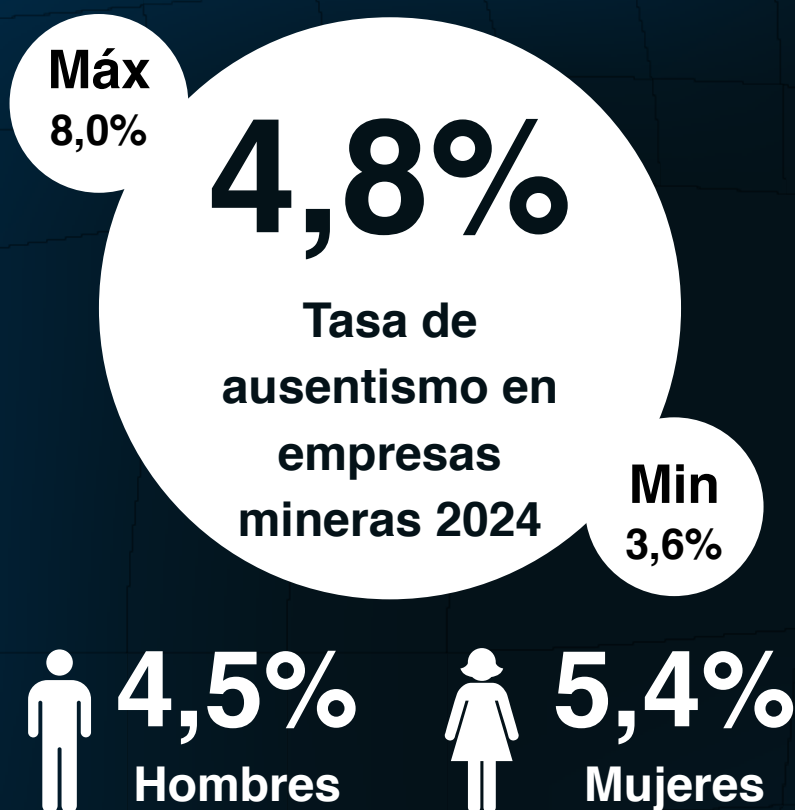
Porcentaje de trabajadores que salen de una empresa en un periodo determinado

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 en empresas mineras es de un 4,8%, menor que en otros sectores.



TASA DE AUSENTISMO

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

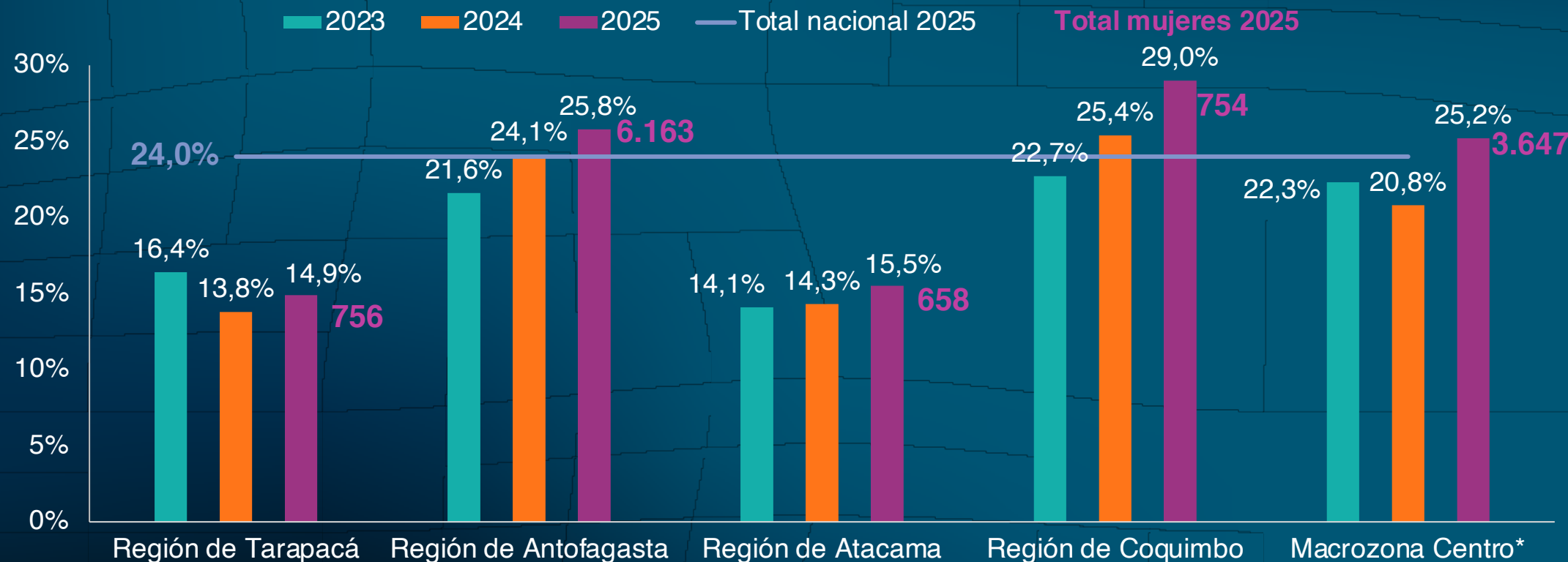
Ausentismo en el Sector Público*:

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

Fuerza Laboral Minera Más Diversa

El aumento en la participación de mujeres en empresas mineras se da en todas las regiones mineras.

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



*Macrozona Centro considera las regiones de Valparaíso, Metropolitana y Libertador Bernardo O'Higgins.

Fuente: Elaboración propia en base a cifras de dotación interna de 12 empresas mineras de la gran minería con corte diciembre 2023, diciembre 2024 y diciembre 2025

Síntesis: 5 Grandes Tendencias



**Fuerza Laboral
Más Grande**



**Fuerza Laboral Minera
Más Tecnologizada**



**Fuerza Laboral Minera
Más Especializada**



**Fuerza Laboral Minera
Más Envejecida**



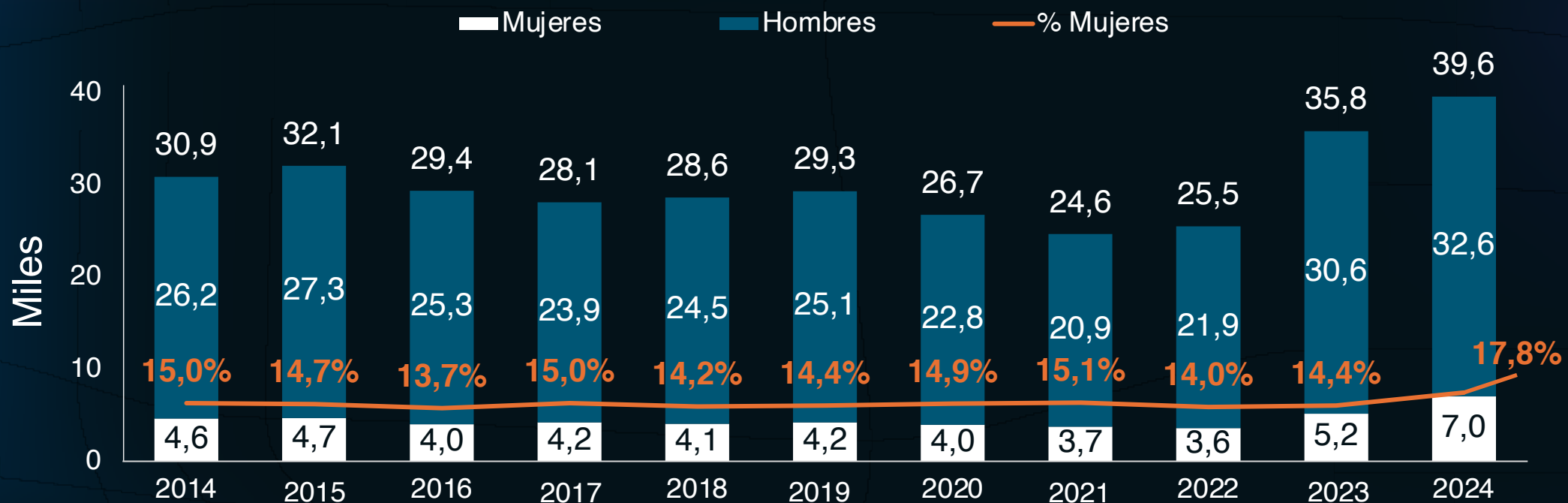
**Fuerza Laboral Minera
Más Diversa**

Desarrollo y atracción de talentos

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

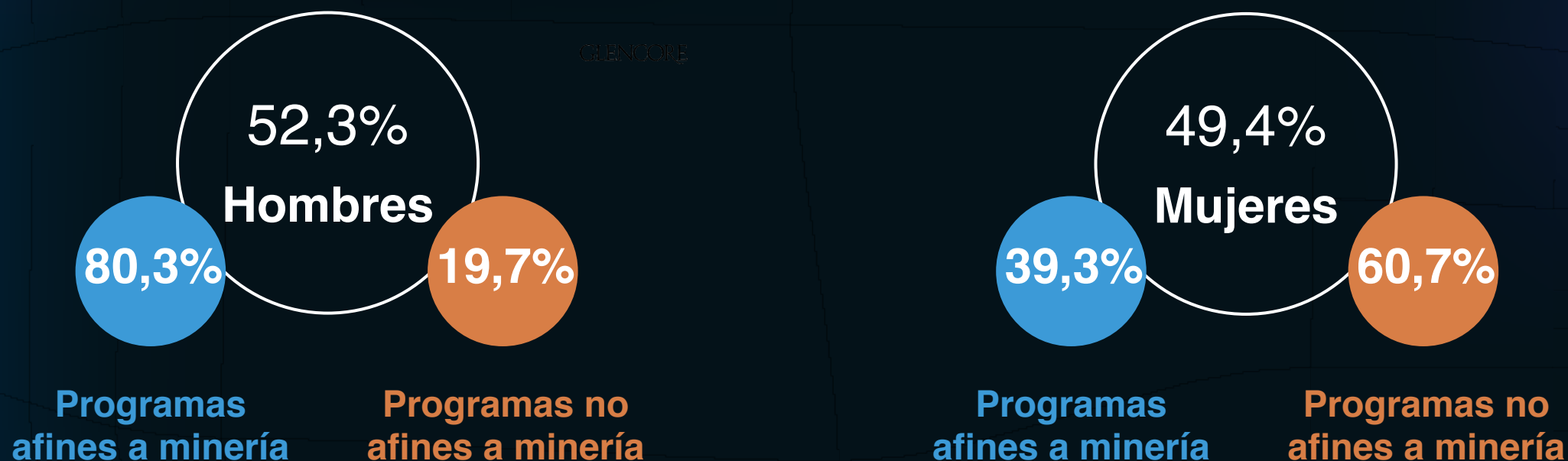


Fuente: elaboración propia en base a datos del Consejo Nacional de Educación.

Trayectorias formativas

La mayoría de las mujeres de especialidades EMTP vinculadas a la minería no siguen trayectorias formativas afines a la minería en Educación Superior.

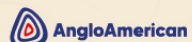
Ingreso a la Educación Superior de egresados de especialidades EMTP vinculada a las minería (2023-2024)



ACTIVA TU TALENTO MINERO



Inscríbete aquí



Recomendaciones

1

Preparar al capital humano para la adopción de nuevas tecnologías



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



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



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.



LANZAMIENTO 10ª VERSIÓN

Estudio de fuerza laboral de la gran minería Chilena

2025-2034

