

# IMPULSA4.0

HABILIDADES DEL FUTURO DESDE LA REGIÓN DE ANTOFAGASTA

## Antofagasta, Ciclo Histórico de Inversión Minera v/s Desafíos de atracción de talento para el ecosistema laboral-formativo.



ASOCIACIÓN DE  
INDUSTRIALES DE  
ANTOFAGASTA

Cecilia Meléndez,  
Gerente de Proyecto CCMRA, alianza CCM-ELEVA  
11/03/26

Patrocina:



**BHP**



# CONTEXTO

**+US\$40.000  
MM**

Cartera de proyectos  
inversión minera para el  
periodo 2025-2034  
(COCHILCO)

Antofagasta lidera la  
inversión en nuevas  
tecnologías  
concentrando el

**50%**  
de la flota de  
camiones autónomos  
del país

**+18.000**

nuevos talentos  
demandará el sector  
minero en la región de  
Antofagasta próxima  
década (Alianza CCM-  
Eleva)

**EMRA 2023-2050**

Antofagasta cuenta  
con una Estratégica  
Minera para el  
bienestar de la región  
pionera a nivel  
nacional

# AGENDA

- **1. Contexto y Radiografía Regional Minera.**
- 2. Desafíos de atracción de Talento.**
- 3. Contribución al desafío de empleo local.**

# Síntesis: 5 Grandes Tendencias



**Fuerza Laboral  
Más Grande**



**Fuerza Laboral Minera  
Más Tecnologizada**



**Fuerza Laboral Minera  
Más Especializada**



**Fuerza Laboral Minera  
Más Envejecida**



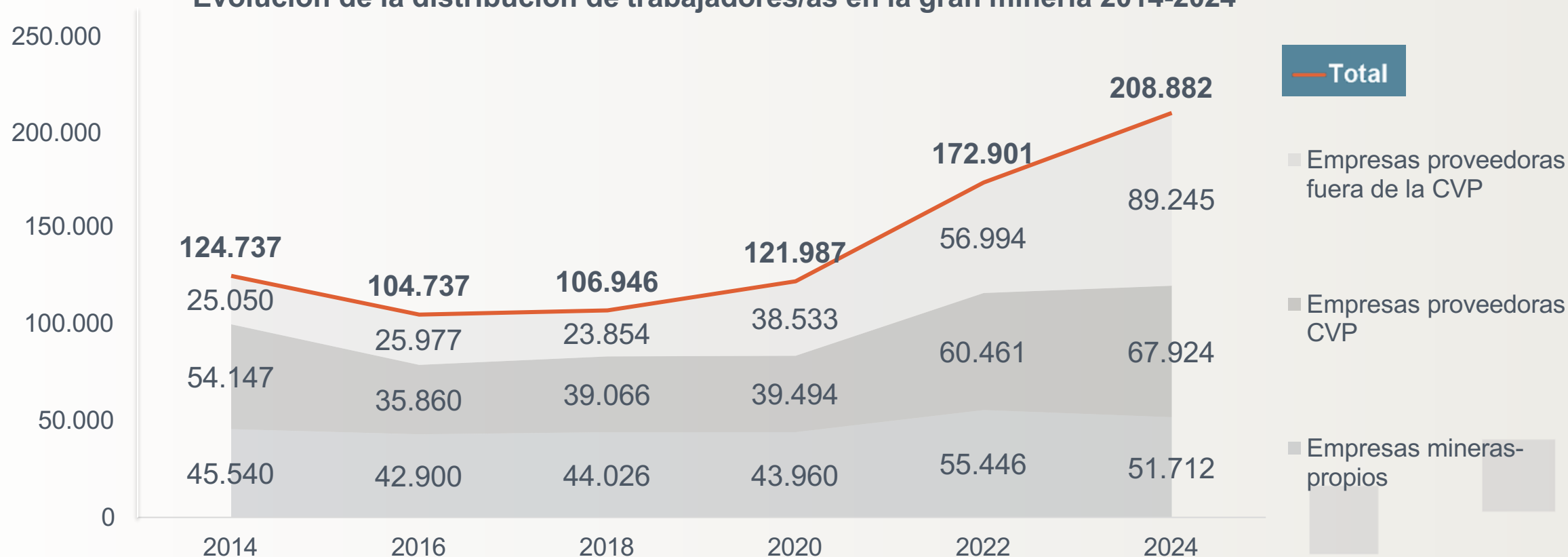
**Fuerza Laboral Minera  
Más Diversa**

# 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

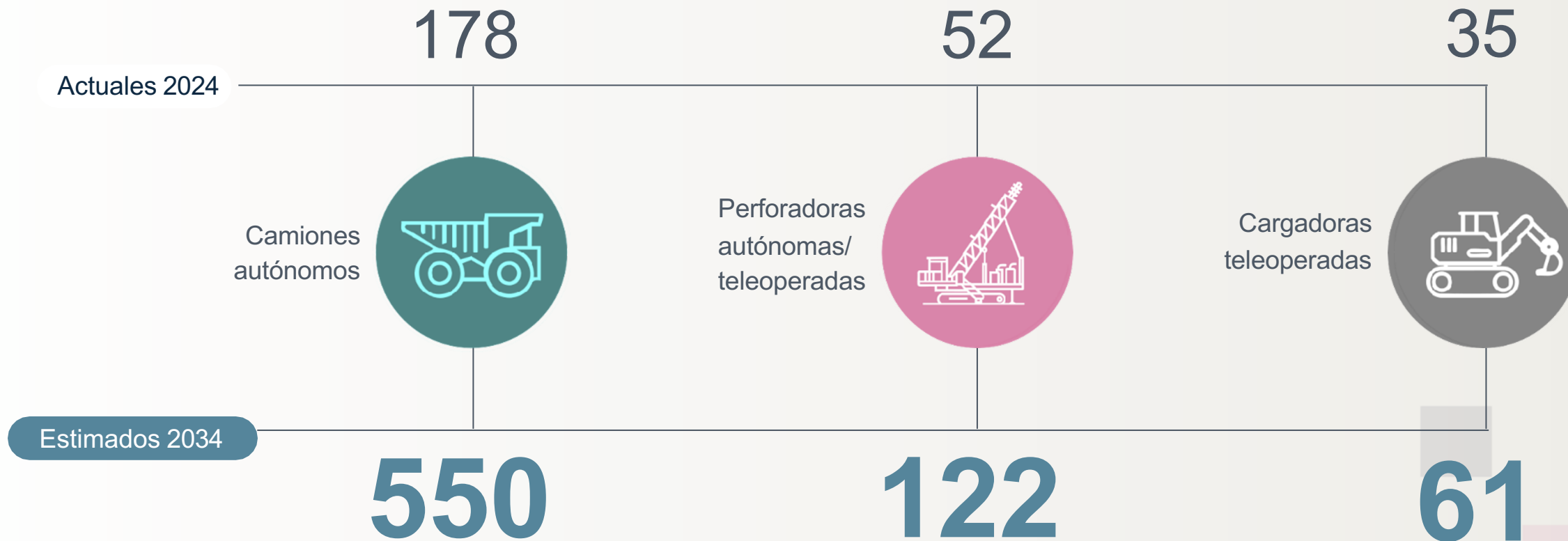


Fuente: elaboración propia en base a 13 planillas de dotación propia de empresas mineras y 13 planillas de dotación de proveedores en empresas mineras.

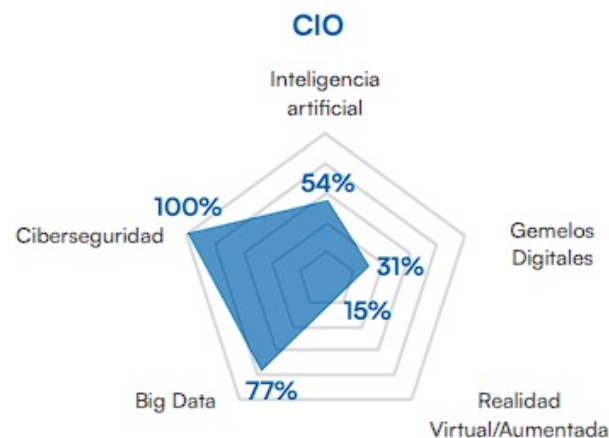
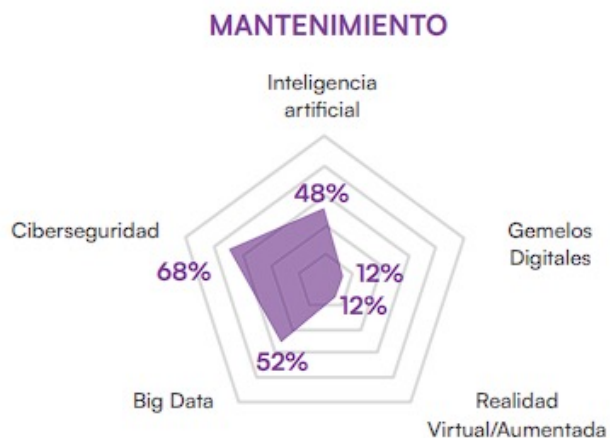
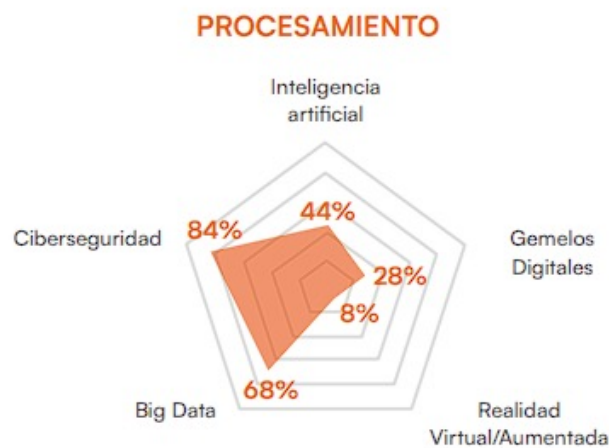
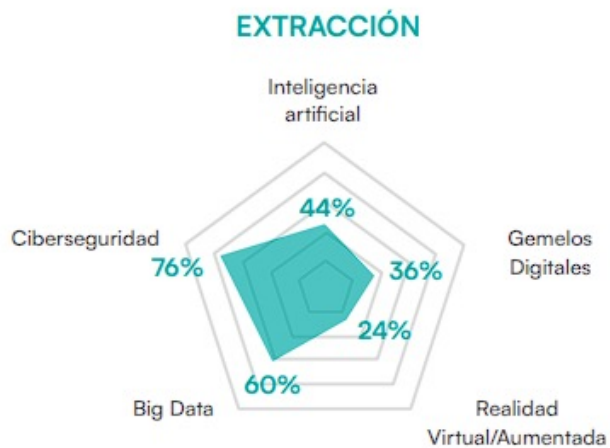
# Fuerza Laboral Minera Más Tecnologizada

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



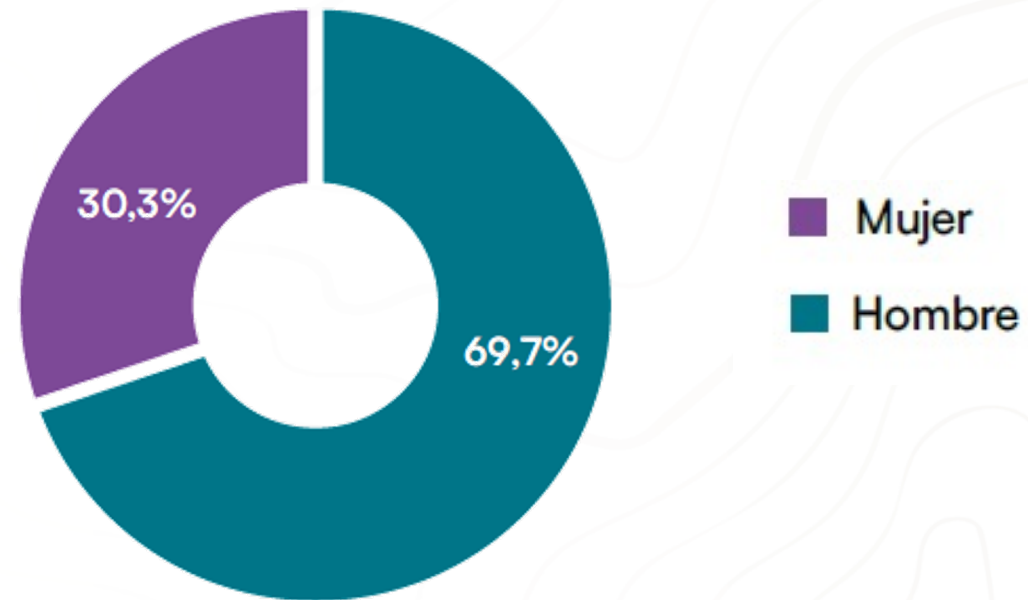
**Implementación de tecnologías digitales según procesos en empresas mineras 2024**  
 (Porcentaje de empresas mineras que implementan o pilotean tecnologías digitales por proceso)



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

La participación de mujeres es mayor en Centros Integrados de Operaciones.

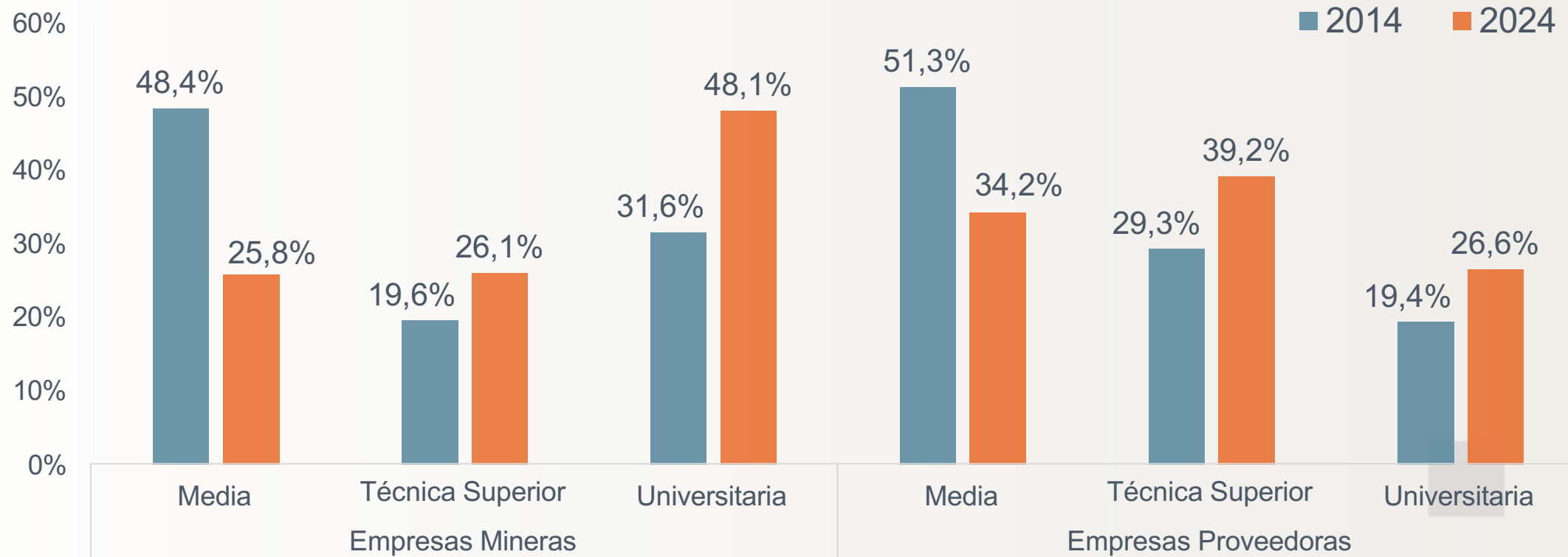
Distribución de trabajadores/as según sexo en Centros Integrados de Operaciones de empresas mineras (2024)



# 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.

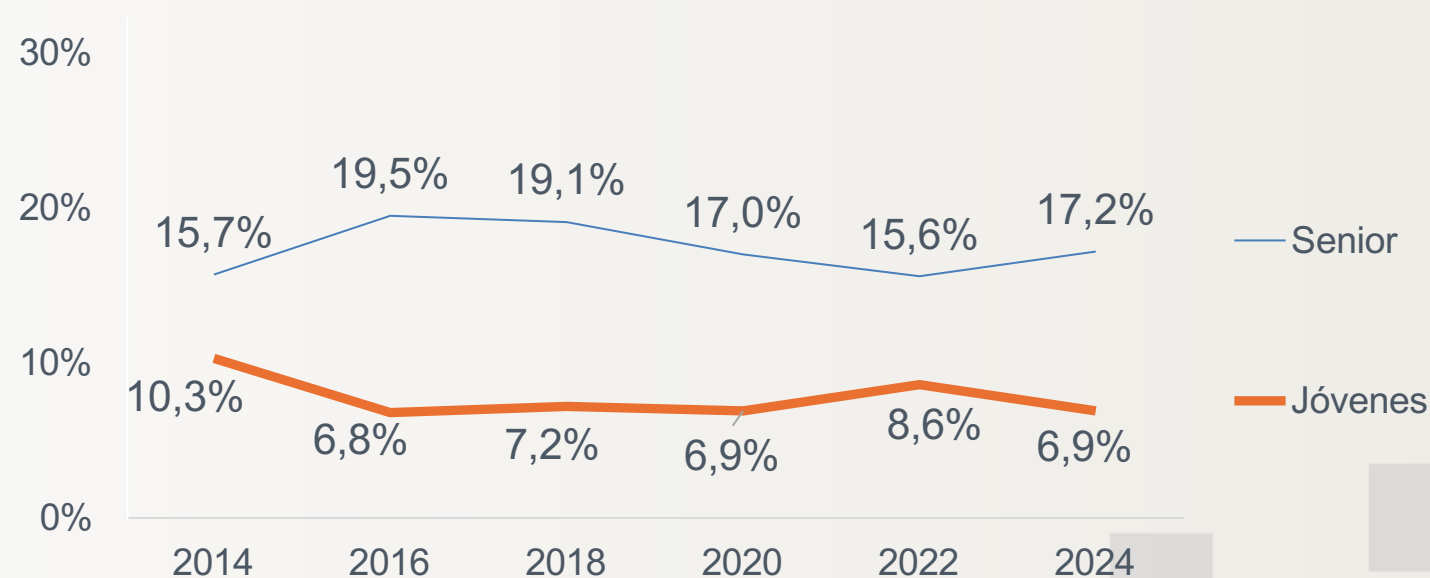
# Fuerza Laboral Minera Más Envejecida

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

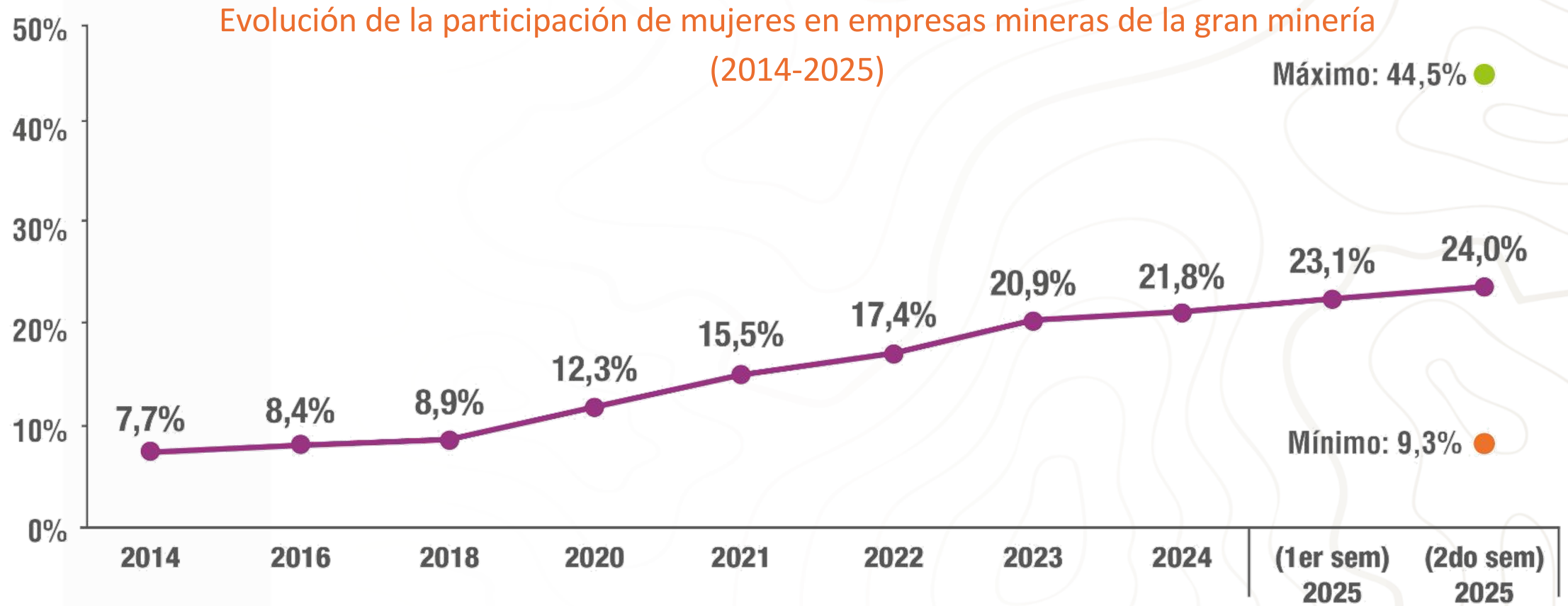
**Evolución de trabajadores/as jóvenes (18 a 29 años) y senior (55 años y más) en empresas mineras 2014-2024**



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 Diversa

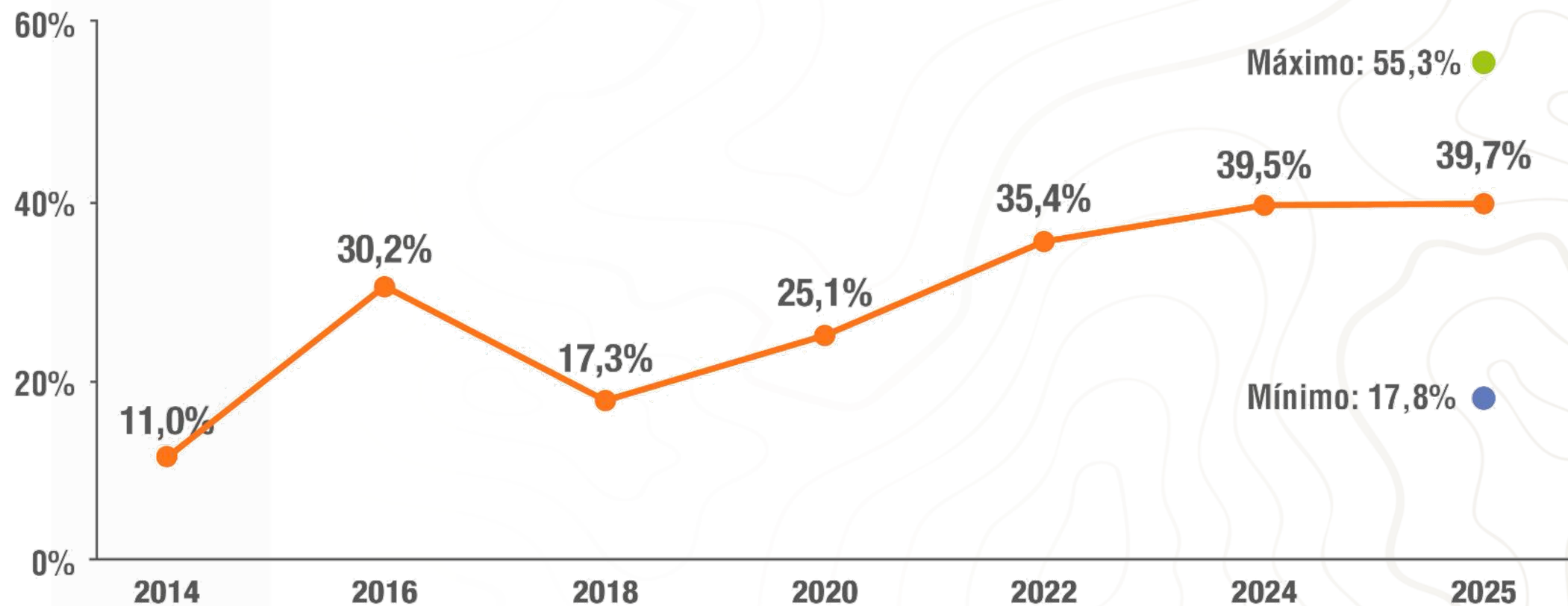
La participación de mujeres en empresas mineras se ha triplicado en una década, alcanzando un 24,0% en 2025.



Fuente: Elaboración propia en base a cifras de dotación interna con fecha de corte a diciembre de 2025 de 12 empresas mineras de la gran minería.

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

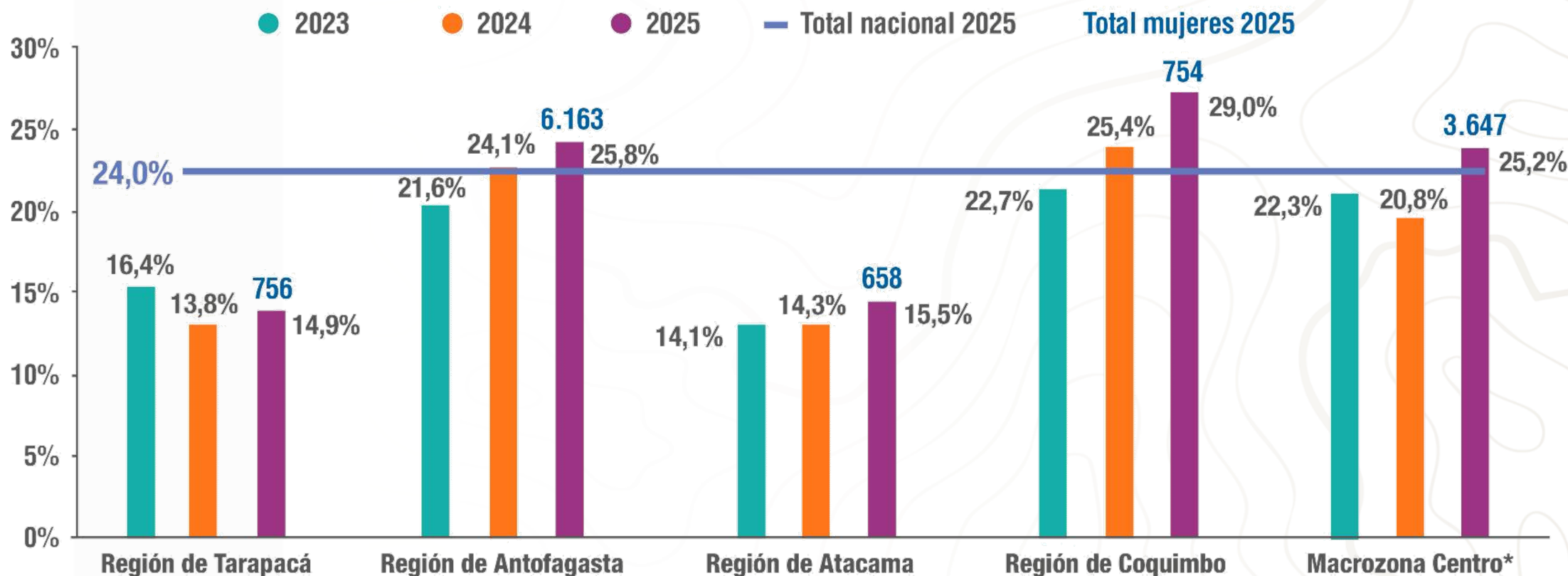
Evolución de la contratación de mujeres en empresas mineras de la gran minería (2014-2025)



Fuente: Elaboración propia en base a cifras de dotación interna con fecha de corte a diciembre de 2025 de 12 empresas mineras de la gran minería.

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)

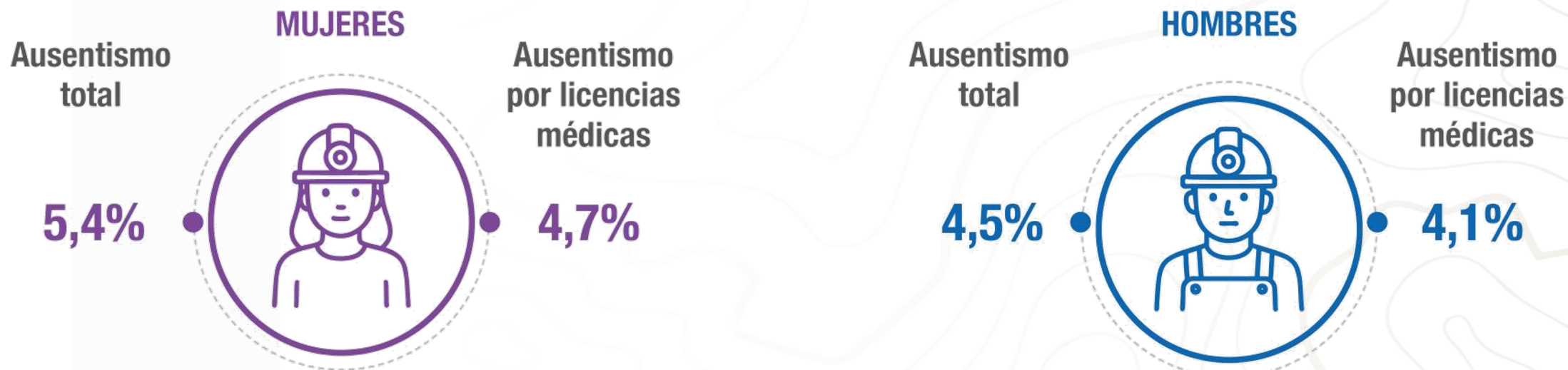


\*Macrozona Centro considera las regiones de Valparaíso, Metropolitana y Libertador Bernardo O'Higgins.

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

El ausentismo es ligeramente mayor en mujeres, con una diferencia menor a un punto porcentual.

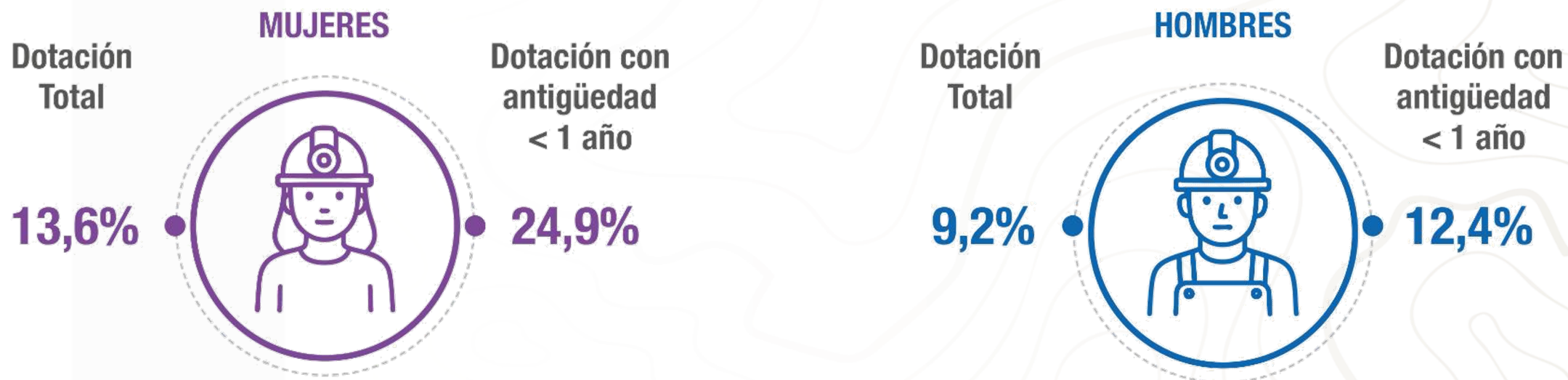
Tasa de ausentismo total y por motivo según sexo en empresas mineras (2024)



**Tasa de ausentismo:** proporción de horas no trabajadas respecto del total de horas programadas en un periodo determinado, excluyendo aquellas correspondientes a vacaciones y licencias parentales.

La rotación de mujeres es mayor a la de hombres, especialmente en trabajadoras con antigüedad menor a un año.

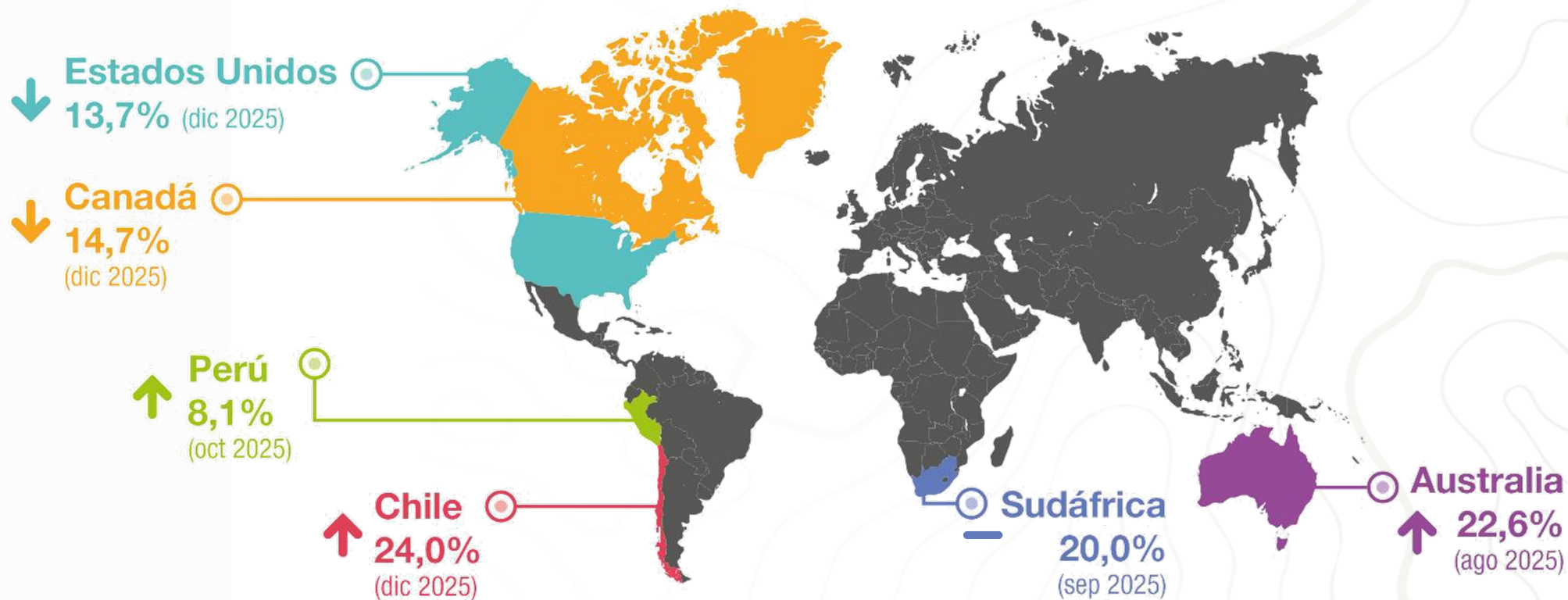
Tasa de rotación total y por antigüedad según sexo en empresas mineras (2024)



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

# Chile mantiene un rol de liderazgo en la participación de mujeres en la minería internacional.

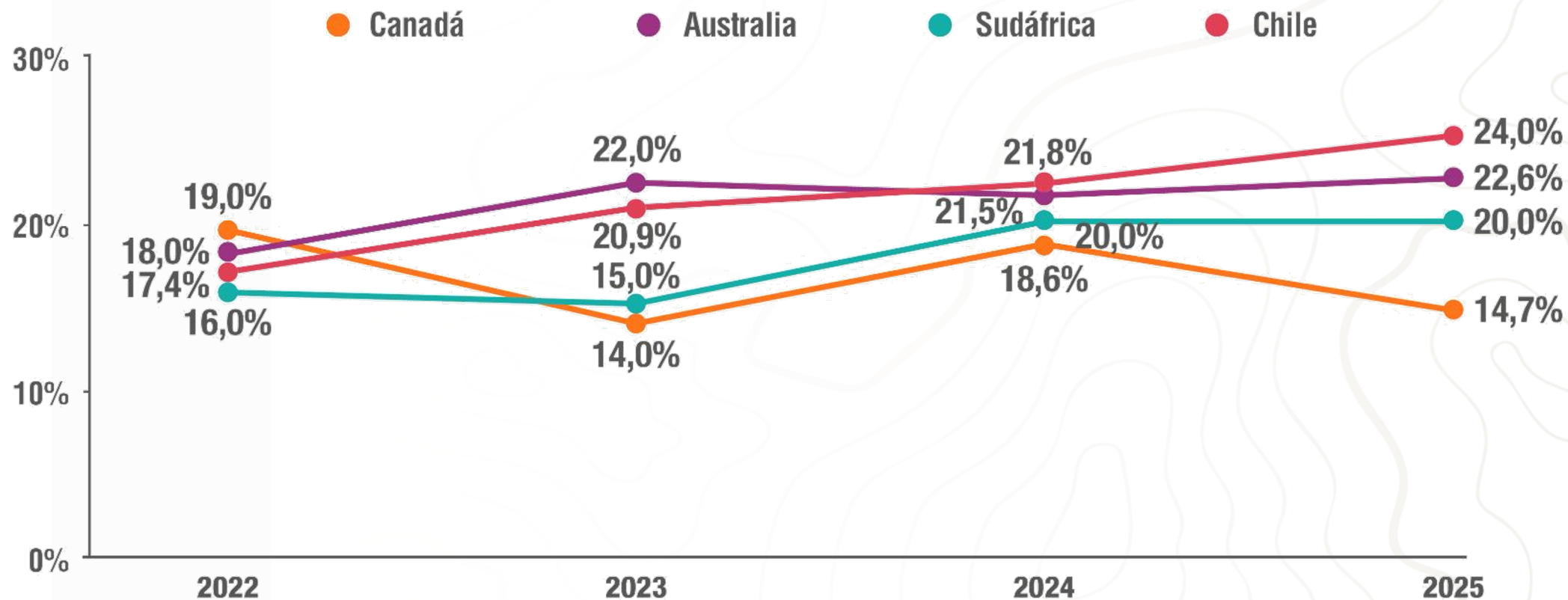
Participación de mujeres en la fuerza laboral minera, muestra de países seleccionados (2024-2025)



Fuente: elaboración propia en base al *Australian Government*; Mining Industry Human Resources Council (MiHR); U.S. Bureau of Labor Statistics; Ministerio de Energía y Minas, Perú; *Minerals Council Sudáfrica*; Alianza CCM-Eleva.

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.

## Hallazgos/Mensajes destacados

El empleo en la industria alcanzó los **200 mil trabajadores** en 2024. **3 de cada 4 trabajadores** corresponden a trabajadores de empresas proveedoras.

Empresas proveedoras agrupan el **81,2%** de su dotación en **turnos de ciclo largo**. Existe una distribución homogénea de turnos laborales en empresas mineras.

Los procesos de **Extracción y Mantenimiento** concentran **más de la mitad del empleo de empresas mineras (52,6%)**.

El porcentaje de **mujeres con formación universitaria es mayor al de los hombres en empresas mineras (66,4% y 43,9%)**. En empresas proveedoras la diferencia se duplica (**57,8% y 28,9%** respectivamente).

La **edad promedio de los trabajadores ha aumentado levemente** en los últimos 10 años de **42,9 a 43,5**.

La **tasa de rotación** registrada en empresas mineras es de un **9,9%**. Esta tasa es **mayor en mujeres con contrato a plazo fijo** y en mujeres con antigüedad menor a un año.

La **mitad de los trabajadores** en empresas mineras y proveedoras tiene entre **35 y 49 años**, concentrando la **mayor proporción de la fuerza laboral**.

La **tasa de ausentismo** corresponde a un **4,8%**.

## Hallazgos/Mensajes destacados

En empresas mineras **7 de cada 10** trabajadores son locales, es decir **viven y trabajan en la misma región.**

En las **empresas mineras** predomina el empleo local en **Operadores/as**, mientras que en **proveedoras** se concentra en **Otros/ Apoyo a la CVP.**

En empresas mineras, los **trabajadores locales del grupo Fuera de la CVP** son quienes registran la mayor proporción de **turnos de ciclo corto**, alcanzando el **83%.**

El **empleo local** se distribuye de forma similar entre **contratos a plazo fijo** e **indefinidos.**

La mayoría de los trabajadores locales se desempeña en **turnos cortos: 78,0%** en **empresas mineras** y **71,3%** en **proveedoras.**

## Hallazgos/Mensajes destacados

La **minería chilena avanza firmemente en digitalización**, con Big Data, Ciberseguridad e Inteligencia Artificial a la cabeza de la adopción tecnológica, consolidando una industria más automatizada, segura y basada en datos.

Cerca de **1.000 personas trabajan en Centros Integrados de Operaciones (CIO)**, distribuidas en 15 faenas ubicadas en cinco regiones del país.

Actualmente existen **178 camiones autónomos** en operación, los que se triplicarán en la próxima década llegando a **550 para el 2034**.

La composición ocupacional de los CIO se concentra en **operadores/as y profesionales**, que en conjunto representan **+88% de la dotación total**, confirmando su foco técnico y especializado en la operación minera digital.

**3 de cada 10 trabajadores** de los CIO **son mujeres**, evidenciando una creciente **inclusión femenina** en espacios altamente tecnológicos de la minería.

# AGENDA

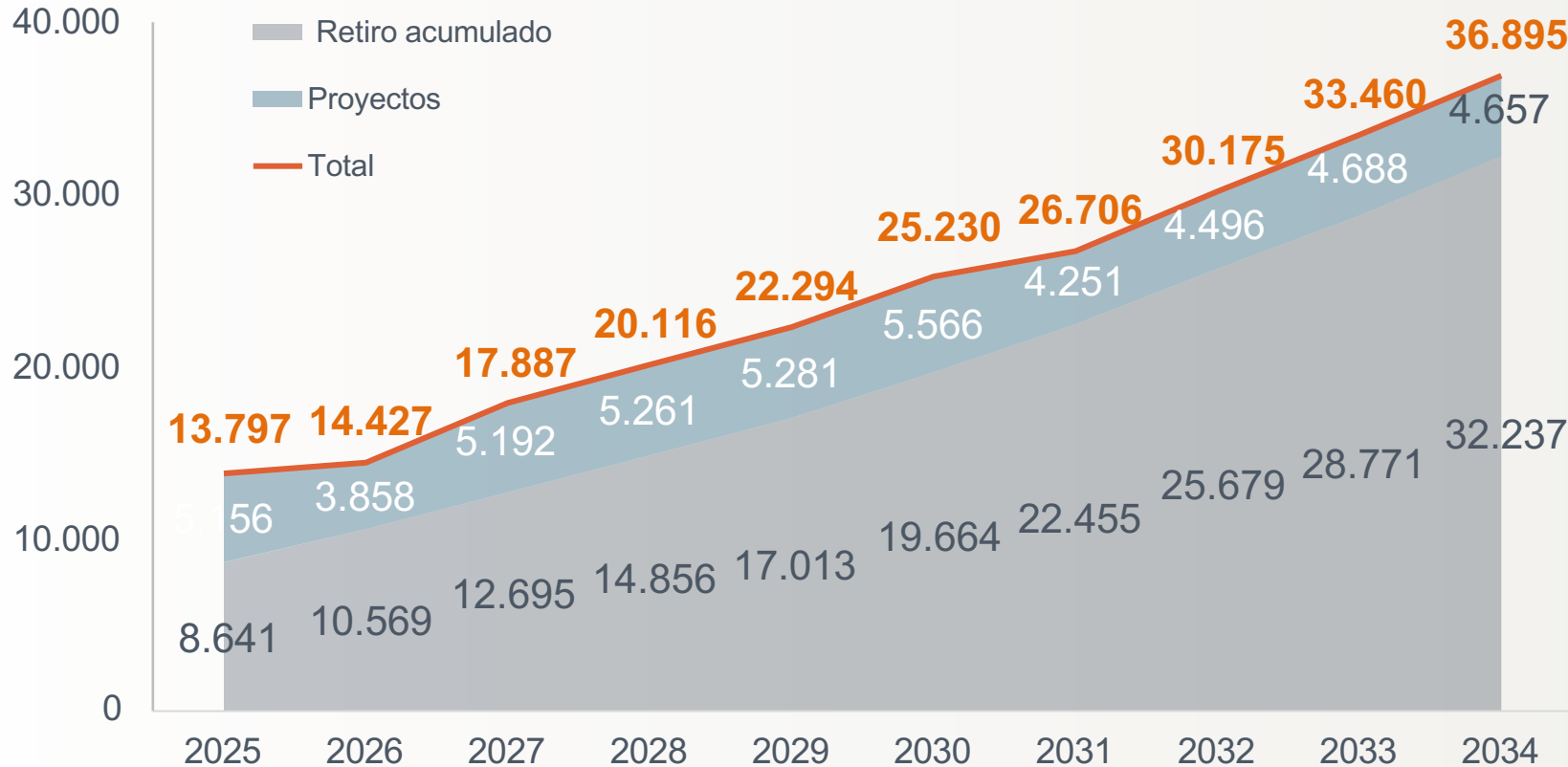
1. Contexto y Radiografía Regional Minera.

 2. Desafíos de atracción de Talento.

3. Contribución al desafío de empleo local.

# Sector minero proyecta demanda acumulada de 36.895 nuevos trabajadores al 2034, asociada a cartera de inversiones mineras

**Demanda acumulada de nuevos trabajadores 2025-2034**



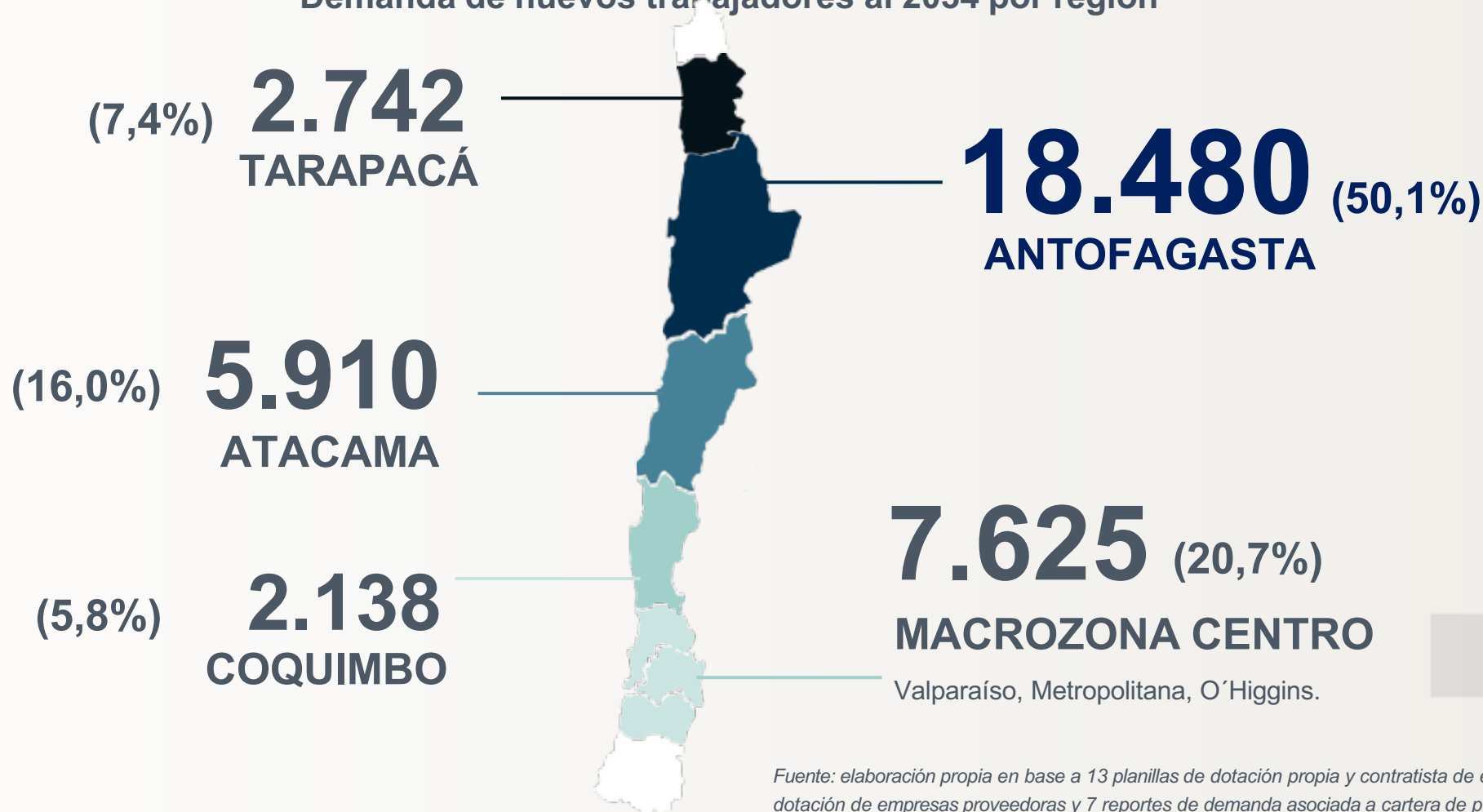
**12,6%**  
Por proyectos

**87,4%**  
Por retiro

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.

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

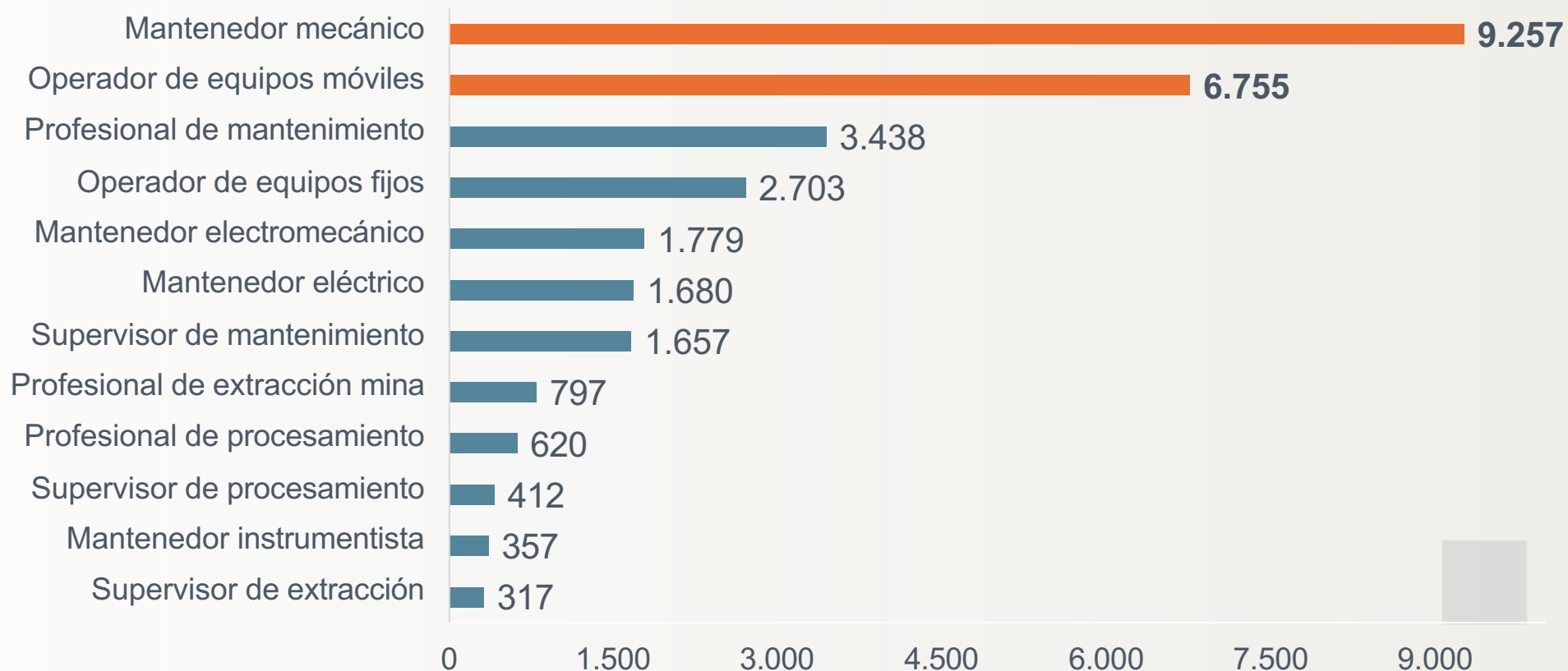
Demanda de nuevos trabajadores al 2034 por región



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.

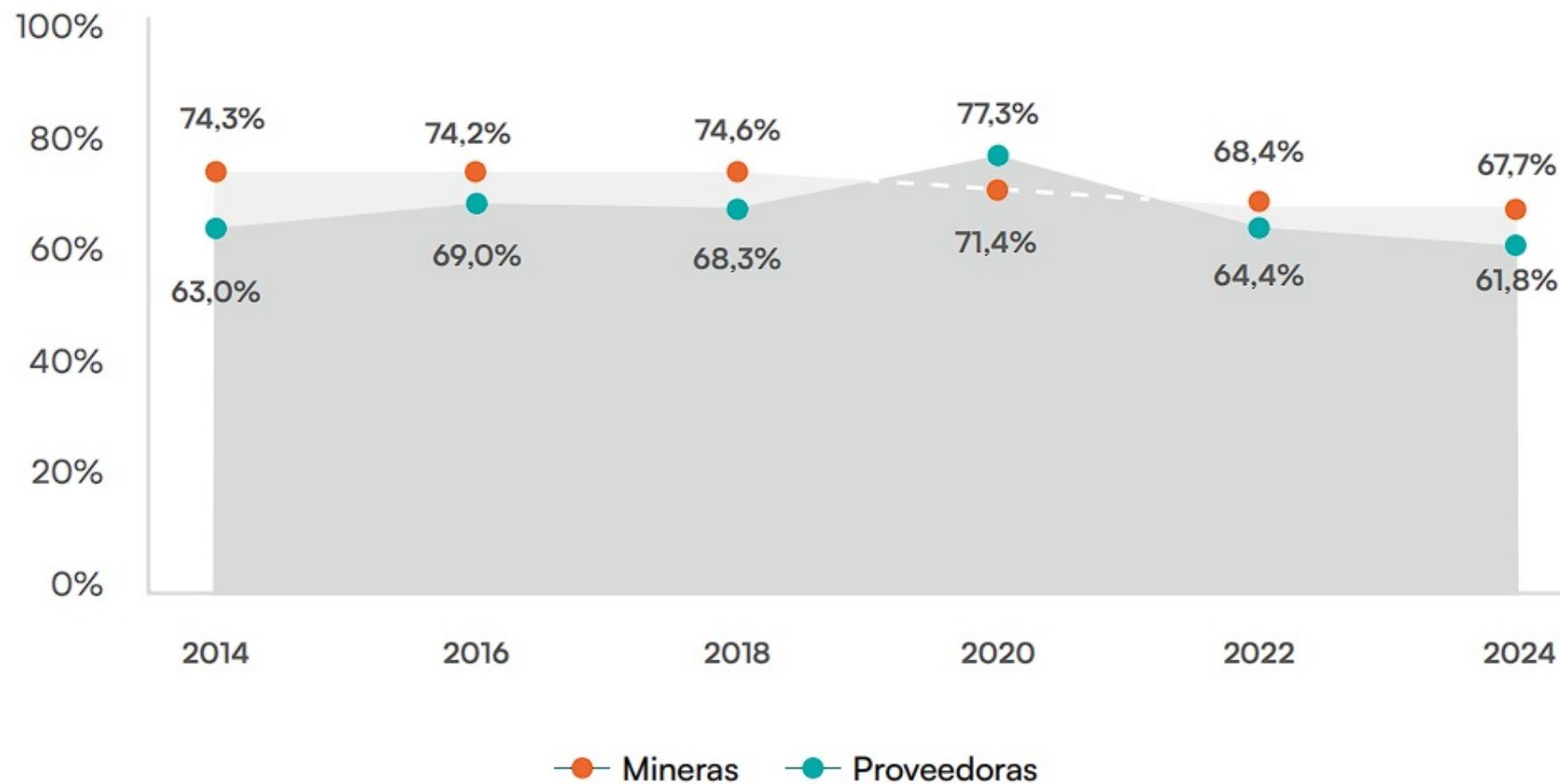
Perfiles de nuevos trabajadores más demandados al 2034



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.

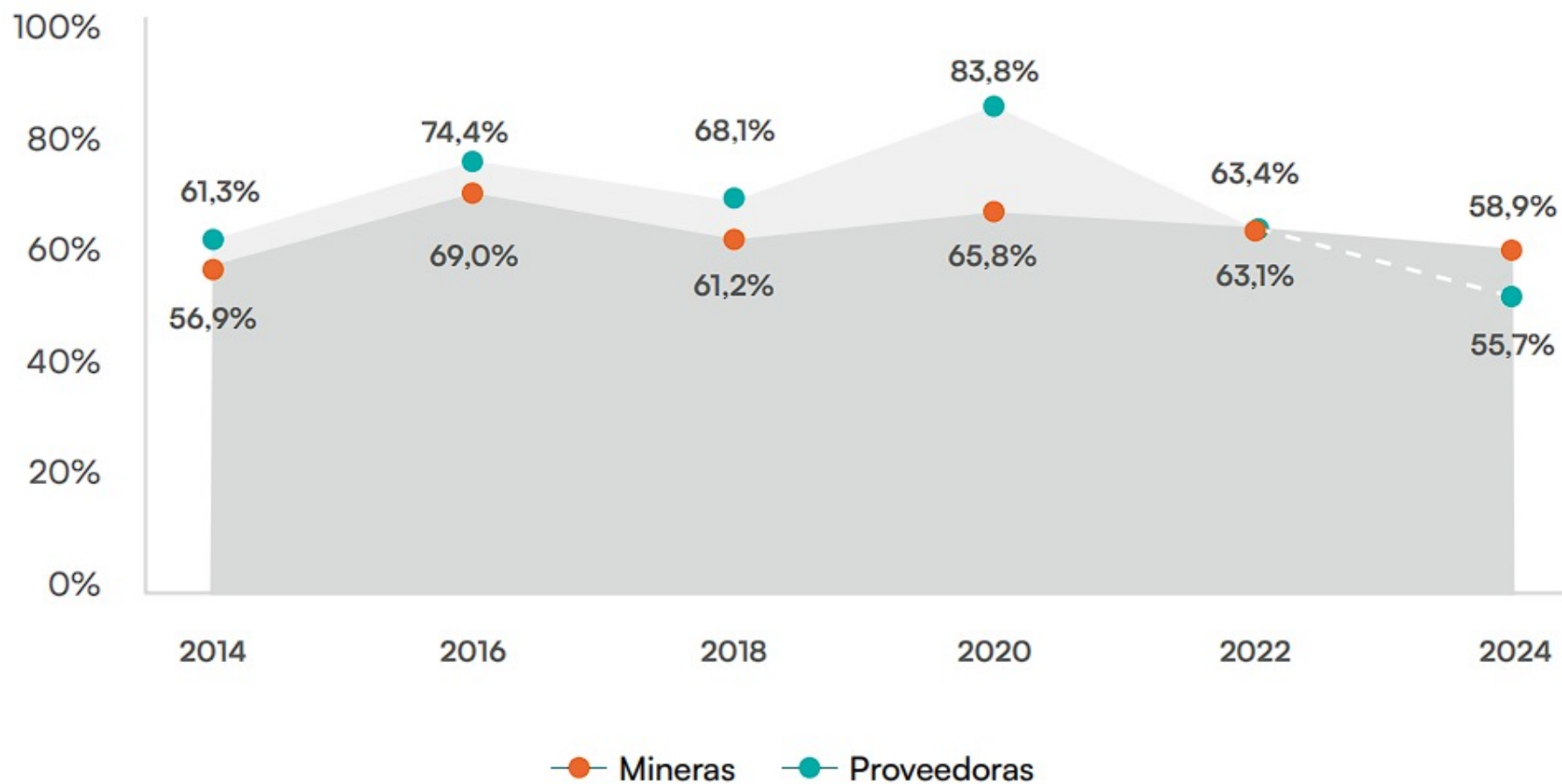
### Evolución de la distribución de trabajadores/as locales en empresas mineras y empresas proveedoras 2014-2024

(Porcentaje de trabajadores que viven en la misma región donde trabajan sobre el total de trabajadores)



### Evolución de la contratación de trabajadores/as locales en empresas mineras y empresas proveedoras 2014-2024

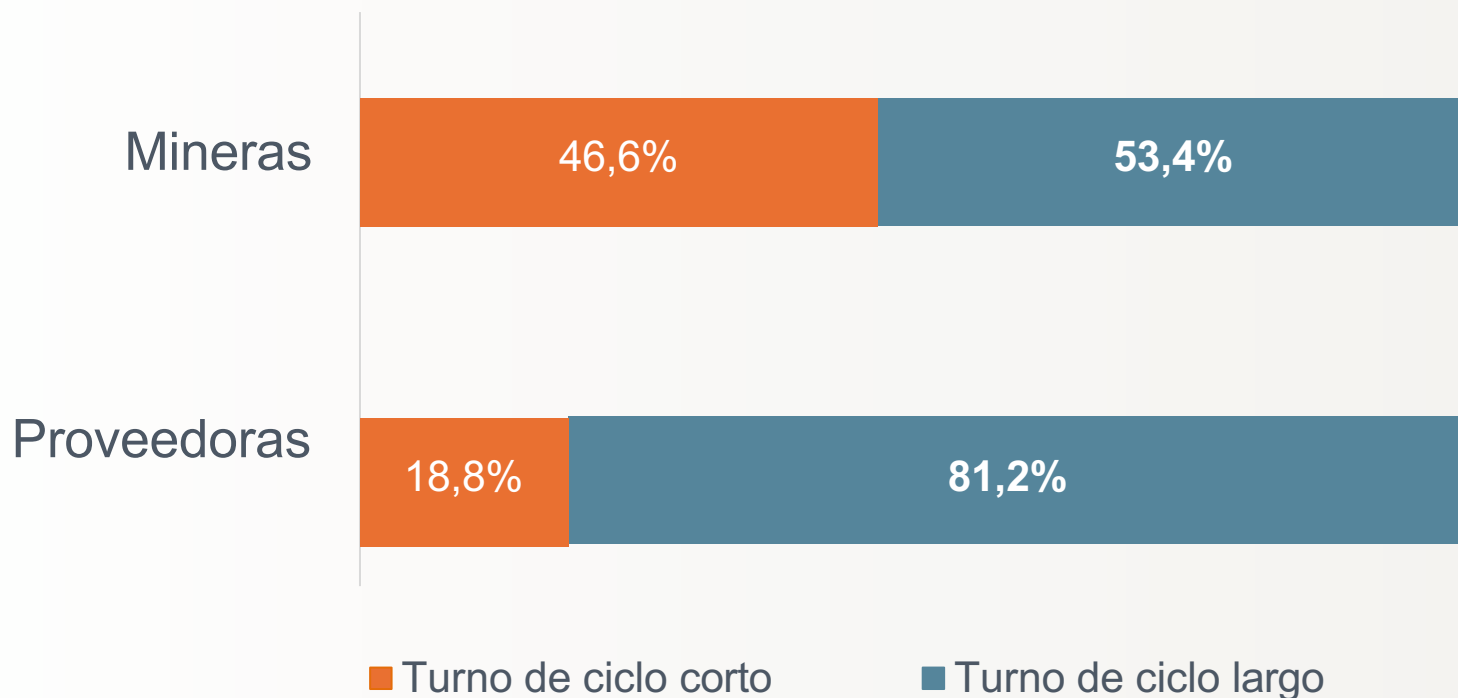
(Porcentaje de trabajadores que viven en la misma región donde trabajan con antigüedad menor a un año)



# 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.

Las mujeres tienden a trabajar en mayor medida en turnos cortos, especialmente en empresas proveedoras.

Distribución de mujeres por tipo de turno laboral según sexo en empresas mineras y empresas proveedoras (2024)

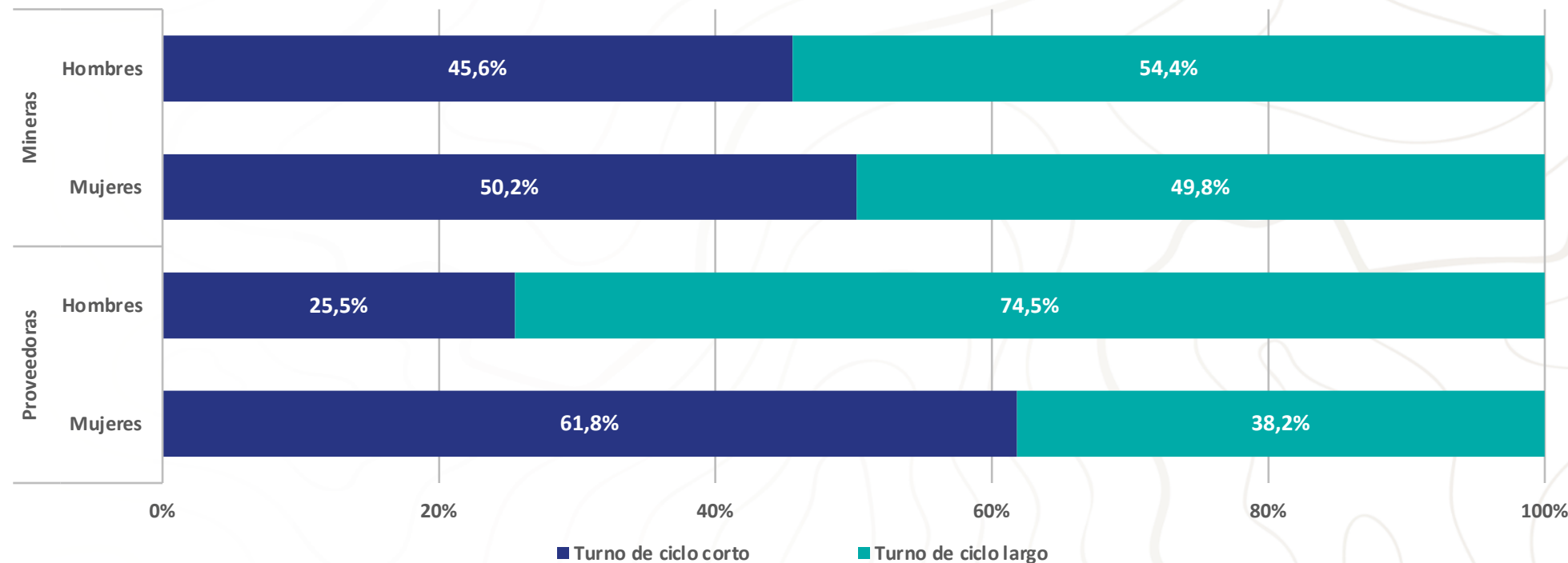
**TIPOS DE TURNOS**

**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.



Fuente: Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería 2025-2034, Alianza CCM-Eleva (2025).

## Hallazgos/Mensajes destacados

La minería proyecta una **demanda acumulada de 36.895 nuevos trabajadores al 2034**, asociada a una cartera de proyectos que supera los US\$51 mil millones en inversión.

El **retiro de trabajadores** constituye el principal impulsor de la demanda por nuevos talentos a diez años, representando el **87,4% de la demanda total proyectada** al 2034.

A nivel de grupo ocupacional, la mayor demanda se concentra en **técnicos de mantenimiento (13.073)**, seguidos por **operadores/as (9.458)**, profesionales (**5.255**) y supervisores/as (**2.399**).

Los perfiles más requeridos son **Mantenedor/a Mecánico (9.257)** y **Operador/a de Equipos Móviles (6.755)**, que en conjunto representan casi la mitad de la demanda proyectada.

La mayor parte de esta **demanda proviene de las empresas proveedoras**, debido a su mayor volumen de dotación y presencia en etapas operativas.

La demanda se concentra territorialmente en las **regiones de Antofagasta (50,1%)**, la **Macrozona Centro (20,7%)** y **Atacama (16,0%)**, reflejando la localización de los principales proyectos en ejecución y expansión.

¿Cómo aseguramos que el dinamismo de la industria minera se traduzca efectivamente en oportunidades para la población regional?

¿Cómo respondemos a los desafíos de capital humano que demandará la región en los próximos 10 años reconociendo tanto las capacidades actuales como las transformaciones necesarias en el ecosistema formativo local ?

# Empleo Local en Región Antofagasta

## El vaso medio vacío

**Minería y Construcción lideran contrataciones de este tipo**

**Antofagasta tiene más de 90 mil trabajadores conmutados: anualmente \$1.273 millones de dólares se «fugan» a otras regiones**

Investigadores del Instituto de Economía Aplicada Regional (Idear) de la Universidad Católica del Norte presentaron cifras en el seminario “Mercado de trabajo y desarrollo regional en Antofagasta”. En la actividad detallaron el fenómeno de la conmutación (trabajadores que laboran en una zona diferente de la que residen) y su impacto socioeconómico.

## El vaso medio lleno

- Tasa desempleo: 6,6%. 3ra más baja del país
- Tasa participación: 66%. 3ra más alta
- Empleo Informal: 19,2%. 1ra más baja
- Rotación y absorción: 57% de los desempleados lleva menos de 3 meses buscando empleo

**Fuente:** Observatorio Laboral Antofagasta (sept, oct, nov 2025)

# Empleo Local en Región Antofagasta

## El vaso medio lleno



	Tasa de desocupación	Tasa de ocupación	Tasa de participación	Tasa de ocupación informal
Arica y Parinacota	6,3	55,2	58,9	32,8
Tarapacá	8,4	61,3	66,9	34,1
Antofagasta	<b>6,2</b>	<b>61,7</b>	<b>65,8</b>	<b>19,8</b>
Atacama	8,9	60,2	66,1	28,2
Coquimbo	8,4	54,6	59,6	29,1
Valparaíso	8,4	54,9	60,0	29,0
Metropolitana	9,0	59,7	65,6	23,7
O'Higgins	6,9	55,7	59,9	29,3
Maule	7,2	54,9	59,1	33,0
Ñuble	7,5	53,7	58,1	30,5
Biobío	9,7	51,8	57,4	26,9
Araucanía	7,7	53,9	58,4	35,0
Los Ríos	6,9	56,7	60,9	31,3
Los Lagos	6,0	54,6	58,1	28,0
Aysén	4,1	68,4	71,4	28,9
Magallanes	7,0	63,5	68,3	20,2
<b>País</b>	<b>8,3</b>	<b>57,2</b>	<b>62,4</b>	<b>26,8</b>

<b>Mayores Tasas de Participación:</b>	<b>Aysén (71,4)</b>	<b>Magallanes (68,3)</b>	<b>Tarapacá (66,9)</b>
<b>Mayores Tasas de Ocupación:</b>	<b>Aysén (68,4)</b>	<b>Magallanes (63,5)</b>	<b>Antofagasta (61,7)</b>
<b>Menores Tasas Desocupación:</b>	<b>Aysén (4,1)</b>	<b>Los Lagos (6,0)</b>	<b>Antofagasta (6,2)</b>

"Desagregando por grupos ocupacionales, se observa que el grupo de **"Técnicos y profesionales de nivel medio"** fue el que presentó un incremento interanual en la cantidad de personas ocupadas, estimado en **7.362 personas ocupadas adicionales (+14,3%)**. Dicho incremento posiciona al grupo de "Técnicos y profesionales de nivel medio" como el grupo con la mayor incidencia positiva de 2,1 pp. en el incremento del empleo regional en el trimestre NDE 2025".

**Fuente:** Observatorio Laboral Antofagasta (Nov-Dic-Ene2025)

# Empleo Local en Región Antofagasta

## Enfoque Tradicional (foto)

Fuerza Laboral Capital Humano Disponible

**Demanda anual**

**90.000**

Trabajadores  
conmutados

**Oferta anual**

**26.000**

desempleados

## Enfoque Dinámico (película)

Formación e Incorporación de Talento

**Demanda anual**

**1.900**

Trabajadores

**Oferta anual**

**1.500**

Egresados ES  
vinculada a minería

**870**

mujeres

**300**

Mujeres egresadas  
Educación superior  
Vinculada a minería

### Soluciones clásicas:

- Mejorar Match: ferias laborales, plataformas intermediación, OMIL.
- Cerrar brechas: capacitación, reeskilling, apresto laboral, competencias blandas, etc

### Solución Dinámica -> Incidencia en trayectorias

- Aumento Matricula EMTP/ESTP Minería STEM
- Aumento % mujeres en matrícula/egresos

# Empleo Local en Región Antofagasta

## Solución Dinámica

Segmento	Demanda Anual	Oferta Regional Anual	Demanda no cubierta	Estado
Total educación superior vinculada a minería	1.520	1.500	-20 (-1%)	Moderada
Mujeres con educación superior en minería	700	300	-400 (-57%)	CRÍTICA
Hombres con educación superior en minería	820	1.200	+380 (+46%)	Baja

Fuente: Elaboración propia en base a datos de demanda Alianza CCM-Eleva y datos de oferta MINEDUC.

# Mensajes principales



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

**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.



**Fortalecer la promoción temprana de vocaciones en áreas STEM y en la industria minera.** Fortalecer el vínculo de la industria con el sector formativo

**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.

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

**Orientar programas de capacitación** hacia estas áreas permitiría no solo mejorar la empleabilidad de los residentes, sino también disminuir la dependencia de talento externo en ocupaciones críticas



# AGENDA

1. Contexto y Radiografía Regional Minera.

2. Desafíos de atracción de Talento.

➤ 3. Contribución al desafío de empleo local.



Cómo respondemos como sector a los desafíos de capital humano 4.0 que demandará la región en los próximos 10 años ?



**Alianza CCM-Eleva**, Línea estratégica de Inteligencia de Mercado, su rol es de aportar con información de valor para la toma de decisiones de socios y el ecosistema, así mismo, impulsar la oferta de formación en minería.



**Corporación Clúster Minero Región de Antofagasta:** Objetivo principal es articular el ecosistema productivo-tecnológico minero para impulsar el desarrollo integral, sostenible y con valor social en la región, con foco en Capital Humano y desarrollo de Proveedores. Cumple un rol clave de “Secretaría Técnica de la EMRA 2023-2050” actuando como un puente operativo de soporte, desarrollo y sostenibilidad de la estrategia para el bienestar de la región de Antofagasta.



Cómo respondemos como sector a los desafíos de capital humano 4.0 que demandará la región en los próximos 10 años ?

## PROPÓSITO IMPULSA 4.0:

Potenciar el ecosistema formativo laboral técnico profesional de la región de Antofagasta, mediante una estrategia colaborativa entre instituciones formativas y productivas, para posicionar a la región como pionera en el abordaje de la industria 4.0



**BHP**



# OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:

**OE1: AULA IMPULSA**  
Instalación del Modelo  
"Aula IMPULSA 4.0" en 4  
Liceos Técnicos  
Profesionales de  
Antofagasta y  
Capacitación de 100  
Docente para los  
desafíos de la  
Industria4.0 y el  
desarrollo de  
competencias y  
habilidades del sXXI en  
estudiantes.

**OE2: ATRACCIÓN JÓVENES**  
Atracción de 1.500 jóvenes a  
Trayectorias STEM  
vinculadas a minería  
mediante una oferta de  
iniciativas que Incentiven las  
transiciones formativo-  
laboral STEM y el desarrollo  
de 15 perfiles ocupacionales  
de Minería4.0

**OE3: TRABAJO  
ASOCIATIVO**  
Fortalecer el trabajo  
asociativo del sector  
minero, colaborando en  
al menos 10 iniciativas  
publico/privada  
relacionadas y la  
articulación regional al  
objetivo 5 de la EMRA

# Empleo Local en Región Antofagasta

## ¿Cuál es el aporte de Impulsa 4.0 al empleo local?

Las distintas actividades desarrolladas por impulsa muestran un sostenido cambio en las percepciones de los estudiantes respecto a la minería

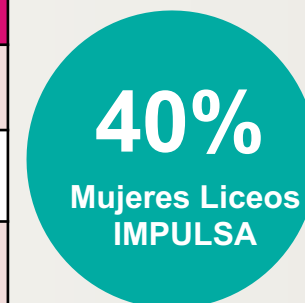
Nombre	Pregunta	Encuesta Entrada	Encuesta Salida	Variación
1ra Fiesta de los perfiles, Antofagasta 2025	¿Conoces alguno de los perfiles profesionales que requiere la industria minera actualmente?	44%	87%	+43% p.p
2da Fiesta de los perfiles, Calama 2025	¿Qué tan familiarizado estás con el perfil de mecatrónico? Categoría “algo familiarizado”	16%	41%	+25% p.p
3ra Gira de Estudios 2025	¿Qué tan familiarizado estás con la industria minera? Categoría “Bastante”	18%	33%	+15% p.p
1ra y 2da Gira de Estudios 2024, Antofagasta y Calama	¿Ves la minería como una industria que ofrece oportunidades a los jóvenes? Categoría “Muy de Acuerdo”	13%	21%	+8% p.p

# Empleo Local en Región Antofagasta

## ¿Cuál es el aporte de Impulsa 4.0 al empleo local?

Se observa un aumento sostenido en las matrículas de especialidades de educación media y de carreras de educación superior vinculadas al sector minero

Especialidades y Carreras vinculadas a minería	2023	2024	2025
Matrícula 3ro y 4to medio	3.684	3.830	3.981
% mujeres Matrícula 3ro y 4to medio	27,7%	30,1%	30,8%
Matrícula 1er año educación superior	3.052	3.644	N/D
% mujeres matrícula 1er año educación superior	21,8%	26,8%	N/D



**Fuente:** elaboración propia en base a base de datos MINEDUC

# Empleo Local en Región Antofagasta

## ¿Cuál es el aporte de Impulsa 4.0 al empleo local?

En los liceos priorizados impulsa, Likan Antai (San Pedro), Minero América (Calama), HC TP de María Elena, y Jorge Quiroz (TalTal) se observa un aumento en el % de mujeres que prosiguen trayectorias mineras desde la educación media a la educación superior

Prosecución Estudios 4 liceos Impulsa 4.0	2023	2024	2025
% estudiantes que prosiguen trayectorias mineras	75%	74%	N/D
% estudiantes mujeres que prosiguen trayectorias mineras	51%	58%	N/D

**Fuente:** elaboración propia en base a base de datos MINEDUC; **Promedio Nacional: 73%, 40%**

# IMPULSA4.0

HABILIDADES DEL FUTURO DESDE LA REGIÓN DE ANTOFAGASTA

Antofagasta, Ciclo Histórico de Inversión Minera  
v/s Desafíos de atracción de talento  
para el ecosistema laboral-formativo.

# ¡¡MUCHAS GRACIAS!!



ASOCIACIÓN DE  
INDUSTRIALES DE  
ANTOFAGASTA

Patrocina:



**BHP**

