

Los cambios que la fuerza laboral minera experimentará en la siguiente década

INDUSTRIA. Entre los cargos que se proyecta un alza en su demanda destacan mantenedores mecánicos y eléctricos y operadores de equipos móviles y fijos, ingenieros industriales especializados en la optimización de procesos productivos, y geólogos especializados en hidrogeología.

Redacción
 cronica@mercurioantofagasta.cl

Para lo que queda de esta década se anticipan muchos cambios en la fuerza laboral del sector minero en el norte del país. A nivel de empleabilidad, la industria minera genera cerca de 900 mil empleos directos e indirectos, pero durante el último tiempo las empresas se han visto obligadas a abrir sus límites regionales, permitiendo recibir candidatos desde todas partes del país, debido al permanente desafío de atraer talento en condiciones límites por el clima y la altura.

Actualmente respecto al origen de las personas que trabajan en minería, un 78% corresponde a la Región de Antofagasta, seguida de las regiones de Coquimbo, Tarapacá, Valparaíso, Metropolitana y Bío Bío, según información recolectada por ManpowerGroup Chile.

Y de acuerdo con el estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2023-2032, se espera que para el 2028 cerca de 13.469 mil puestos de trabajo en el norte de Chile estén ocupados por personas que no residen en la región, proveniente principalmente de las

“La automatización, el auge del litio y la transición energética están transformando los perfiles requeridos por la industria.

Jorge Gamero
 gerente general de ManpowerGroup Chile y director de Experis para Sudamérica

regiones de Coquimbo (41%), Metropolitana (15%) y Valparaíso (13%). Esto es un fenómeno que profundiza en la Región de Antofagasta, ya que aproximadamente el 21% de los trabajadores en esta región no residen en ella, una cifra que duplica el promedio nacional según datos del Observatorio Laboral de Antofagasta (OLAB).

El mismo estudio proyecta una alta demanda de profesionales y técnicos en diversas áreas clave para el desarrollo, como los mantenedores mecánicos, operadores de equipos móviles y fijos. A su vez, el boom del litio ha generado una demanda creciente de perfiles especializados, como los ingenieros industriales especializados en la optimización de procesos productivos, geólogos especializados en hidrogeología, y los ingenieros electrome-



SE ESPERA QUE A 2050 LA FUERZA LABORAL FEMENINA ALCANCE UN 35% A NIVEL DE MEDIANA Y PEQUEÑA MINERÍA Y UN 25% EN CARGOS DIRECTIVOS.

cánicos.

Para Jorge Gamero, gerente general de ManpowerGroup Chile y director de Experis para Sudamérica, son varias las empresas que ya están tomando medidas para enfrentar los desafíos que se observan en los procesos reclutamiento y selección del rubro minero.

“La conmutación presenta desafíos para las empresas de

este rubro, como la alta rotación, elevados costos logísticos, dificultades de adaptación al entorno geográfico y escasez de talento local especializado. Pero al mismo tiempo, representa oportunidades como el acceso a una mayor diversidad de talentos, el desarrollo de programas formativos propios y el avance en diversidad e inclusión en los equipos de traba-

jo”, señala.

EL AUMENTO DE LA PRESENCIA FEMENINA

Otra tendencia que está en aumento en la minería es el incremento del personal femenino. La participación de la mujer en la minería chilena ha experimentado avances significativos en los últimos años, llegando a un 21,8% en el primer semestre

del 2024, consolidando a Chile como el segundo país con mayor participación de mujeres en la minería a nivel global, solo por detrás de Australia. Y la Región de Antofagasta lideró estas cifras alcanzando un 25,6%, y datos de ManpowerGroup Chile indican que la participación femenina en esta región estaría cerca de un 27,7%.

Es más, la Política Nacional Minera 2050 establece una hoja de ruta y plantea como objetivo alcanzar una participación del 35% para el 2050 a nivel de mediana y pequeña minería. En relación a los cargos directivos, se establece como meta alcanzar el 25% al 2030 y un 40% al 2050, generando con ello políticas de conciliación laboral, familiar y personal que compatibilicen con este tipo de trabajos.

“El upskilling y reskilling son claves para enfrentar los desafíos estructurales que vive hoy la minería. La automatización, el auge del litio y la transición energética están transformando los perfiles requeridos por la industria. Por eso, las empresas que invierten en la reconversión de sus equipos no solo mejoran su competitividad, sino que aseguran su sostenibilidad futura”, agrega Gamero.