CONTENIDO PATROCINADO

LA INDUSTRIA DEL COBRE LIDERA EN REPUTACIÓN LABORAL, PERO ENFRENTA UNA BRECHA DE CAPITAL HUMANO:

Cinco claves para atraer e inspirar al talento minero

En un escenario en que el mundo requerirá un 70% más de cobre para 2050, la minería afronta el desafío urgente de captar el talento que permita responder a esa demanda. Solo en Chile, se necesitarán más de 34 mil nuevos trabajadores en la próxima década, ante lo cual empresas como BHP lideran el sector con iniciativas como cierre de brechas salariales, diversidad y entrenamiento continuo.

La minería chilena vive una paradoja: siendo una industria atractiva como lugar para trabajar, hoy enfrenta el desafío urgente de sumar nuevos talentos.

El cálculo no deja dudas. En diez años se requerirán más de 34 mil trabajadores adicionales, según el estudio Fuerza Laboral de la Gran Minería 2023-2032, de CCM-Eleva. Los retiros por jubilación, la expansión de proyectos que requieren de mayor capital humano y la necesidad de incorporar nuevos perfiles técnicos han puesto presión sobre una industria que representa más del 10% del Producto Interno Bruto (PIB) nacional.

Hoy, la minería lidera en cuanto a atractivo laboral. El estudio Randstad Employer Brand Research 2025 la posicionó como el sector más deseado para trabajar en Chile, con un 75% de preferencia entre los encuestados (de entre 18 y 64 años). La oferta de empleo formal, los sueldos competitivos, la posibilidad de desarrollo de carrera y el compromiso con la sostenibilidad explican ese liderazgo.

La reputación como empleador de las compañías mineras quedó en evidencia en el último *ranking* Merco Talento, que mide la opinión de los trabajadores, *head hunters*, los académicos del mundo del capital humano y los universitarios. En este listado, empresas como BHP lograron en la edición 2025 entrar entre las Top 20 empresas de Chile con mejor reputación en Talento, ubicándose en el lugar 14.

Algunas compañías ya han empezado a hacer ajustes para cerrar esa brecha. Entre esas experiencias destacan las impulsadas en Escondida y Spence, ambas operaciones de BHP en Chile, que han sido pioneras en temas gravitantes para la atracción de talento, como la equidad salarial, balance de género, desarrollo de carrera y formación continua, entre otros. Junto con representar importantes avances en la propia compañía, este tipo de iniciativas ha desafiado también a la industria en el reto de la inclusión.

"En BHP buscamos personas que compartan nuestro propósito y a quienes podamos ofrecerles oportunidades reales de desarrollo en un entorno seguro, inclusivo y de alto desempeño. Nuestra propuesta de valor busca potenciar sus capacidades, respetar su individualidad y fomentar su crecimiento. Con más de 140 años de historia, hemos construido una organización que, sin duda, seguirá liderando el rubro ofreciendo oportunidades a los mejores profesionales de la industria", destaca Daniel Arrieta, vicepresidente de Recursos Humanos de BHP.

En ese sentido, la empresa se propone seguir aportando a las oportunidades y desarrollo del talento para la industria, buscando reflejar la diversidad de la sociedad.

1. DIVERSIDAD COMO ATRIBUTO

La diversidad dejó de ser un eslogan: hoy es un factor de competitividad. Ingenieras jóvenes comparten turno con operadores que llevan décadas en la mina, y profesionales de otras industrias se suman a equipos donde también hay cada vez más representantes de Pueblos Indígenas o personas con discapacidad.

Un estudio de la cadena CNBC en EE.UU. mostró que el 80% de los trabajadores considera la inclusión como un factor clave para elegir un empleador. Las mineras lo saben, y algunas han creado redes internas para respaldar a la comunidad LGBT+ y personas con discapacidad.

Sobre las políticas de diversidad e inclusión, Loreto Pascual Aspillaga, socia de LPascual Talent Access Consulting, señala que "para la industria minera son relevantes. Para atraer y retener a estos nuevos talentos, han ido adoptando estrategias más innovadoras y flexibles, como mejorar la imagen del sector, promover un entorno laboral más inclusivo y diverso e implementar programas de bienestar integral y apoyo a la salud mental", comenta.

El ranking Merco Talento 2025 ubicó a BHP entre las 20 empresas más atractivas para trabajar en Chile. Con el lugar 14, avanzó diez posiciones respecto del año anterior.

2. EQUIDAD DE GÉNERO QUE AVANZA

Hasta hace menos de una década, la minería era un mundo casi exclusivo de hombres. Según el Monitoreo de Indicadores de participación de las mujeres en minería de CCM-Eleva, en 2018, el porcentaje de mujeres en la minería chilena llegaba al 8,9%; en junio pasado, llegó a 23,1%. Las operaciones de BHP en Chile tienen 46% de representación femenina en su dotación y 48% en puestos de liderazgo, un cambio que transformó la imagen de los equipos y abrió nuevas oportunidades de desarrollo para sus trabajadores.

"Las mujeres han aportado nuevas perspectivas y habilidades, mejorando la toma de decisiones y la eficiencia operativa. Por otro lado, los desafíos incluyen enfrentar culturas laborales que se han mantenido por largo tiempo y también superar estereotipos de género que aún persisten", comentó en una reciente entrevista Ana Salazar Ríos, presidenta de Women in Mining.

Uno de dichos desafíos es reducir la brecha salarial. Mientras en Chile la diferencia promedio entre hombres y mujeres llega al 25,5% según el INE, en algunas operaciones del sector se ha reducido fuertemente. En BHP, esta brecha hoy es inferior al 1%, fruto de la implementación de una serie de medidas, entre las que se cuentan revisiones salariales anuales. También se han implementado políticas como procesos de contratación sin sesgos, evaluaciones basadas en competencias y potencial de aprendizaje.

En BHP, iniciativas como Graduados, Prácticas y Memorias, MinerAs o los programas de Trainee permiten que las nuevas generaciones adquieran habilidades para enfrentar los desafíos actuales y futuros del rubro.

3. VIDA EN EQUILIBRIO

En el sector minero, algunas compañías han ido instalando esquemas de trabajo más flexibles que buscan compatibilizar la productividad con el bienestar de las personas. En BHP y sus operaciones en Chile, por ejemplo, se han implementado permisos personales, jornadas adaptadas, opciones de tiempo parcial y avances hacia el trabajo híbrido combinado con flexibilidad.

A ello se suman iniciativas para mejorar el bienestar en faena. "En entornos laborales propios de la gran minería con sistemas de turno, donde los trabajadores permanecen durante períodos más prolongados, se abren mayores oportunidades para influir positivamente en su salud", señala Viviana Alcaide, subgerenta de Promoción de la Salud de Mutual de Seguridad.

A su juicio, medidas como fomentar el buen dormir, habilitar espacios de actividad física o promover una alimentación saludable fortalecen no solo la salud física, también la mental. En este sentido, BHP realiza permanentemente acciones para favorecer el bienestar de los trabajadores en faena, como la modernización de los campamentos con espacios deportivos y de esparcimiento, entre otros. En Spence, por ejemplo, también existen una biblioteca y servicio de peluquería.

Estas prácticas empiezan a marcar un cambio cultural: trabajar distinto también significa vivir distinto en faena. Y esa es, hoy, una de las cartas más relevantes para atraer talento que busca compatibilizar carrera y bienestar.

4. CULTURA QUE ATRAE

Las compensaciones y remuneraciones competitivas son importantes al momento de elegir trabajo, pero no son suficientes. Lo que hoy retiene a un trabajador en minería es, en parte, el propósito y los valores de cada compañía, y la forma en que estos van generando sentido de pertenencia.

La escena se repite en distintas operaciones donde la seguridad, la diversidad y la sostenibilidad pesan tanto como la producción. Para muchos, esa coherencia entre discurso y práctica define si vale la pena quedarse o no en la empresa.

Así lo explica Loreto Pascual Aspillaga, quien también destaca la importancia de que las propias compañías tengan un propósito inspirador y compatible con las convicciones personales: "La existencia de políticas internas robustas medioambientales, de seguridad, flexibilidad laboral e impacto en las comunidades, es también relevante en la decisión de ingreso a dicho sector", opina.

El riesgo de no hacerlo está claro. Un informe de McKinsey advirtió que el talento especializado migra hacia otros rubros que proyectan mayor dinamismo o reputación en innovación. Para seguir aumentando su atractivo, la minería debe tratar la gestión de personas como un pilar estratégico, al mismo nivel que la seguridad y los costos, dice.

La consultora plantea tres desafíos: duplicar lo que importa a los empleados, invertir en las habilidades críticas y adoptar medidas audaces en la agenda social.

Según BHP, sus valores y propósito —reunir personas y recursos para construir un mundo mejor— constituyen el eje central de su propuesta de valor como empleador. Cuando el talento que se incorpora a la organización está alineado con estos principios, se genera un ajuste cultural que se traduce en beneficios concretos: mayor motivación, equipos más cohesionados, sentido de orgullo y pertenencia interna y un aumento en la productividad. Otro factor relevante son las oportunidades de desarrollo, que en BHP se traducen en permanentes desafíos y movilidad interna.

5. FUTURO EN FORMACIÓN

Aunque la minería lidera los *rankings* de sectores atractivos para trabajar en Chile, atraer talento juvenil es un desafío importante.

Por ello, los programas de inserción temprana desempeñan un rol clave. En BHP, iniciativas como Código Futuro, Graduados, Prácticas y Memorias, MinerAs o los programas de Trainee permiten que las nuevas generaciones desarrollen habilidades y perspectivas necesarias para enfrentar los desafíos actuales y futuros. En muchos casos, esas experiencias se consolidan en carreras con amplio desarrollo profesional dentro de la industria.

Los resultados son palpables, pero aún debe avanzarse en esta materia. Según el Consejo de Recursos Humanos de la Industria Minera de Canadá, un 70% de los jóvenes entre 15 y 30 años asegura que no trabajaría en minería. Y PwC advierte que la escasez de talento es un riesgo existencial para las grandes mineras del mundo, por lo que atraer y retener capital humano es una tarea ineludible.

BHP