

La fuerza

laboral que está redefiniendo la minería

*Por Natalia Morales,
Gerenta del Consejo
Competencias Mineras,
Alianza CCM-Eleva*

Por años, la conversión sobre minería ha estado centrada en su aporte económico. Sin embargo, hay una transformación menos visible, pero igual de relevante: la evolución de su fuerza laboral. Más de una década de datos del Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería de la Alianza CCM-Eleva permiten observar con claridad que no estamos frente a cambios aislados, sino ante una reconfiguración estructural del empleo en el sector.

La primera señal es contundente: la minería está generando más empleo que nunca. Con más de 200 mil trabajadores, la fuerza laboral prácticamente se ha duplicado desde 2016. Pero este crecimiento no ocurre donde tradicionalmente se esperaba. Son los proveedores —especialmente aquellos vinculados a construcción, operación y servicios— los que están impulsando este crecimiento. Así 3 de cada 4 empleos son ocupados por el mundo de los proveedores, muy en línea con tendencias de países como

Australia y Canadá que han adoptado estructuras más flexibles y tercerizadas, concentrando el personal propio en funciones estratégicas y delegando las operativas y de mantenimiento en empresas especializadas.

A la par, los acelerados avances tecnológicos en la minería, como la automatización, digitalización, sistemas autónomos y analítica avanzada, están transformando profundamente la planificación y ejecución de las operaciones y faenas. La proyección de triplicar camiones autónomos de los 178 actuales a 550 para la próxima década no es solo un dato técnico, sino una señal importante de atender. Las competencias técnicas que requiere la fuerza laboral para operar y mantener los camiones autónomos y otras nuevas tecnologías que se están incorporando evolucionan. Y eso exige algo más profundo que inversión en maquinaria:



*Natalia Morales,
Gerenta del Consejo
Competencias
Mineras, Alianza
CCM-Eleva*

requiere inversión en talento. En esa línea, el aumento del nivel educacional no sorprende, pero sí su magnitud. El año 2014, la mitad de los trabajadores tenía solo educación media o menos. Hoy,

La minería está generando más empleo que nunca. Con más de 200 mil trabajadores, **la fuerza laboral prácticamente se ha duplicado desde 2016.**

tres de cada cuatro trabajadores cuentan con educación superior. Esto confirma que el futuro del trabajo en minería estará cada vez más ligado a la especialización, particularmente en formación técnico-profesional, donde un 40% de la fuerza laboral de los proveedores tiene un título de educación superior técnico-profesional. La señal es clara para el sistema educativo: la pertinencia formativa ya no es opcional, es estratégica.

Pero no todas las tendencias son igualmente positivas. La baja en la natalidad y el aumento de la esperanza de vida es un fenómeno global que tiene un correlato en el paulatino envejecimiento de la fuerza laboral minera, acompañado de un aumento en la edad promedio, hechos que plantean un desafío urgente. Menos jóvenes están ingresando al sector, mientras aumenta la proporción de trabajadores mayores. Esto tensiona la sostenibilidad del talento en el tiempo y obliga a potenciar las estrategias de atracción, especialmente hacia nuevas generaciones que hoy no necesariamente ven a la minería como un espacio de desarrollo.

En contraste, uno de los avances más significativos es el aumento en la participación femenina en las compañías mineras. Pasar de un 7,7% a más de un 24% en una década no solo posiciona a Chile como referente internacional, sino que demuestra



que los cambios culturales sí son posibles cuando hay decisión y estrategia. El avance de la participación femenina en minería evidencia un cambio significativo, pero el desafío ahora es consolidar este progreso. La diversidad se posiciona hoy como una capacidad estratégica para enfrentar los desafíos futuros de la industria.

Miradas en conjunto, estas cinco tendencias dibujan una minería más grande, más tecnológica, más especializada, más envejecida y, al mismo tiempo, más diversa. Una industria que no solo está cambiando cómo produce, sino también quiénes la hacen posible.

El desafío ahora es claro: acompañar esta transformación con políticas, formación y estrategias que aseguren que este crecimiento sea sostenible, inclusivo y alineado con las demandas del futuro. Porque la minería del mañana no se definirá solo por sus recursos, sino por la calidad y diversidad de su capital humano.

En este escenario, el diferencial competitivo de la minería, no estará sólo en la tecnología o en la productividad, sino en su capacidad de atraer y desarrollar talento preparado para los desafíos tecnológicos, sociales y ambientales de las próximas décadas. **mch**

Durante el segundo semestre de 2025, la participación de mujeres en la dotación propia de estas empresas alcanzó un 24%.

Las competencias técnicas que requiere la **fuerza laboral para operar y mantener los camiones autónomos** y otras nuevas tecnologías que se están incorporando evolucionan.