

SEGÚN ESTUDIO DE FUERZA LABORAL DE LA MINERÍA, DE ALIANZA CCM-ELEVA:

Operadores de equipos móviles y mantenedores mecánicos son los perfiles más demandados por la minería en la Región de Coquimbo

Por: Bastián Álvarez Pardo

En los últimos dos años, el empleo en la gran minería de la Región de Coquimbo aumentó en cerca de tres mil trabajadoras y trabajadores, mientras que la mitad de los trabajadores que residen en la región se desempeñan en faenas en la Región de Antofagasta.

Estos son algunos de los principales hallazgos del Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2025-2034, con foco en la Región de Coquimbo, informe elaborado por el Consejo de Competencias Mineras (CCM) y la alianza CCM-Eleva y que fue presentado este jueves en La Serena.

En el caso de la Región de Coquimbo, la muestra del estudio consideró la participación de Minera Los Pelambres, CMP y Teck Carmen de Andacollo.

PERFILES MÁS DEMANDADOS

La minería actual y futura requiere de trabajadores con competencias y habilidades cada vez más específicas.

El estudio establece la demanda acumulada hacia el año 2034 por perfil en la Región de Coquimbo, indicador que es liderado por los operadores de equipos móviles (con 627 plazas), mantenedores mecánicos (con 385 plazas), profesionales de mantenimiento (231 plazas) y mantenedores eléctricos (182 plazas), seguido de puestos como supervisores de mantenimiento y operadores de equipos fijos.

Natalia Morales Ollivet-Besson, gerenta del Consejo de Competencias Mineras, explica que "hay dos perfiles que son, por lejos, los más demandados y se repiten en todas las regiones, que son los operadores de equipos móviles y fijos y los mantenedores, que representan un gran volumen de los trabajadores y trabajadoras que se suman a la operación".

Dicha demanda se invierte en relación con la demanda a nivel nacional; pues, en el país, según el estudio, los perfiles

La Región de Coquimbo lidera a nivel nacional y supera la media país en materias como la participación de mujeres en la industria minera, o el número de trabajadores que vive y trabaja en su propia región.



más demandados son los mantenedores mecánicos (al menos 9.257) y operadores móviles (6.755).

Y aquello va de la mano, como señala Morales, con la acelerada tecnologización y automatización de la minería, con equipos inteligentes y autónomos, que requiere personal capacitado para la operación: "Los equipos nos hablan y nos dan muchos datos. Independiente de la carrera, si son operadores o mantenedores, una competencia que todos los trabajadores mineros deben tener, es el análisis de datos que entregan los equipos y eso es algo relativamente nuevo".

PROMOVER Y MANTENER EL EMPLEO LOCAL

Uno de los grandes desafíos es el de retener a más trabajadores en su propia región de origen y en el territorio en el que viven. De acuerdo con el estudio, un 70,3% de los trabajadores y trabajadoras de la gran minería de la Región de Coquimbo se desempeña en nuestra propia región, un porcentaje que supera levemente a la media nacional.

Frente a esto, Natalia Morales plantea que "ese es un importante desafío. La minería en Chile se ha tomado muy en serio

el concepto de empleo local, es decir, trabajar y vivir en la misma región. Y la Región de Coquimbo tiene casos muy interesantes, con trabajadores que viven y trabajan en la misma provincia, en torno a la operación. Eso se nota en los resultados y eso le hace muy bien a la región y a la industria".

LIDERAZGO EN PARTICIPACIÓN FEMENINA

Otro aspecto relevante del estudio, es que la participación femenina en gran minería en la Región de Coquimbo también supera la media nacional. "En la región de Coquimbo, el promedio de participación de mujeres es de un 29%, cuando a nivel nacional, es de 24%. Eso es muy interesante, ya que demuestra que la minería está creciendo de la mano con una mayor inclusión femenina, que se ha incrementado sostenidamente desde 2010, pero ha dado un salto cuantitativo desde 2020", explica Morales.

Aquello va de la mano con una alta participación en cargos de liderazgo: "La meta nacional es de un 25% y la Región tiene un 24,9%. CMP tiene un 40% y ayudan a elevar esta meta", indicó Natalia Morales.