

Atracción de talento joven hacia la minería chilena

*Percepciones estudiantiles y brechas de
género*

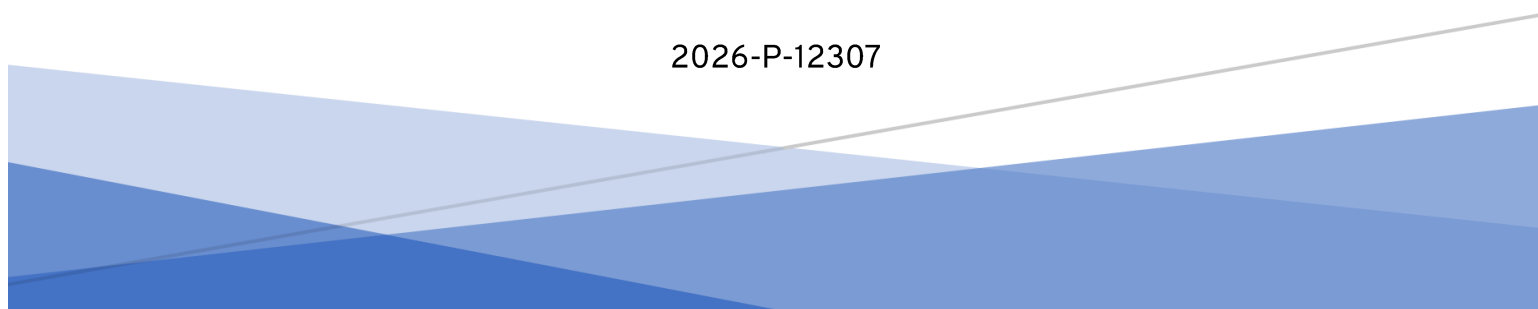
Autores:

Carolina González Soza

Carla Rojas Neculhual

Junio, 2026

2026-P-12307



Índice

1	Resumen Ejecutivo.....	3
2	Introducción.....	4
3	Metodología.....	5
3.1	Construcción del Índice de Afinidad con la Minería.....	6
4	¿Qué tan atractiva es la minería para los jóvenes?	8
4.1	Imagen de la minería.....	8
4.2	Conocimiento sobre la industria minera	9
4.3	Disposición a trabajar en minería.....	10
4.4	Atributos que hacen atractiva la minería	10
5	¿Quiénes muestran mayor y menor afinidad con la minería?.....	11
5.1	Índice de afinidad por sexo.....	13
5.2	Índice de afinidad por región.....	13
5.3	Índice de afinidad por nivel socioeconómico	15
5.4	Índice de afinidad por carrera.....	16
6	Más allá de la afinidad: las barreras de género en la atracción de talento minero.....	18
6.1	Análisis de datos de género	19
6.2	Reflexión final	24
7	Conclusiones y recomendaciones.....	25
7.1	Recomendaciones.....	26
8	Referencias bibliográficas.....	28

1 Resumen Ejecutivo

La industria minera chilena enfrenta el desafío de atraer nuevas generaciones a la fuerza laboral en un contexto marcado por la transformación tecnológica, las crecientes exigencias de sostenibilidad y la necesidad de avanzar hacia una mayor diversidad e inclusión. Comprender cómo los jóvenes perciben la minería y cuáles son los factores que influyen en su disposición a integrarse al sector resulta fundamental para asegurar la disponibilidad de talento en los próximos años. Frente a ello, este documento analiza la percepción de 700 estudiantes universitarios de distintas regiones, niveles socioeconómicos y áreas de formación. El análisis busca identificar los principales factores que favorecen o limitan la atracción de talento joven hacia la minería, incorporando además una mirada específica sobre las diferencias de género observadas en la muestra.

Los resultados muestran que la minería presenta una imagen moderada entre los estudiantes universitarios, con una valoración promedio de 5 en una escala de 1 a 7. Sin embargo, esta percepción no se traduce en una baja intención de ingreso al sector. Por el contrario, tanto hombres como mujeres manifiestan una alta disposición a trabajar en minería, aunque esta es más elevada entre los hombres. Los resultados sugieren que este interés responde principalmente a que los estudiantes asocian la industria con oportunidades económicas atractivas y estabilidad laboral, atributos que coinciden con aquellos más valorados al momento de elegir un empleo. Asimismo, la encuesta evidencia que las expectativas laborales de las nuevas generaciones trascienden las remuneraciones, otorgando una alta importancia a beneficios relacionados con la salud complementaria, el bienestar y salud mental, así como a la flexibilidad laboral.

No obstante, persisten desafíos relevantes para ampliar el atractivo de la industria entre todos los segmentos estudiantiles. Entre ellos destacan los altos niveles de desconocimiento sobre la industria minera y la persistencia de barreras de género. En particular, la discriminación de género emerge como una preocupación considerablemente más relevante para ellas que para los hombres, lo que sugiere que, aun cuando existe interés por integrarse al sector, persisten percepciones diferenciadas sobre las condiciones de inclusión y equidad que podrían influir en la atracción de talento femenino.

El análisis muestra que para fortalecer la atracción de talento joven se requerirá avanzar en estrategias que aumenten el conocimiento sobre la industria, visibilicen la diversidad de trayectorias profesionales disponibles, reduzcan las barreras percibidas por las mujeres y adapten los mensajes y mecanismos de vinculación a las características de los distintos grupos estudiantiles. La capacidad de la minería para responder a estos desafíos será determinante para asegurar su competitividad y sostenibilidad en el largo plazo.

2 Introducción

La minería chilena enfrenta un escenario de creciente demanda por minerales críticos, impulsada por la transición energética, la electrificación de la economía y el desarrollo de nuevas tecnologías. En este contexto, la disponibilidad de capital humano se ha transformado en un factor estratégico para sostener la competitividad y el crecimiento del sector. Sin embargo, la industria enfrenta importantes desafíos asociados a la formación, atracción y retención de talento, en un escenario marcado por la aceleración tecnológica, el envejecimiento de la fuerza laboral, la necesidad de incrementar la participación de mujeres en todos los niveles ocupacionales y la expansión de la base de empresas proveedoras.

De acuerdo con la décima versión del Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2025-2034, elaborado por la Alianza CCM-Eleva (2025), estos factores exigirán el desarrollo de estrategias que permitan asegurar la disponibilidad de trabajadores con las competencias requeridas para responder a las necesidades futuras de la industria. En este contexto, comprender cómo las nuevas generaciones perciben la minería y cuáles son los factores que influyen en su interés por desarrollar una trayectoria profesional en el sector resulta fundamental para orientar las acciones de empresas, instituciones formativas y organizaciones vinculadas a la actividad minera.

Con este propósito, el Centro de Estudios del Cobre y la Minería (CESCO), en colaboración con CADEM, realizó durante 2025 una encuesta a 700 estudiantes universitarios de distintas regiones, áreas de estudio y niveles socioeconómicos. El instrumento aplicado permitió conocer la imagen que los jóvenes tienen de la minería, su nivel de conocimiento sobre la industria, los atributos laborales que valoran, así como su disposición a trabajar en el sector. Los resultados fueron analizados por CESCO combinando una mirada estratégica sobre la atracción de talento con un análisis específico de las brechas de género que inciden en el interés de los jóvenes por incorporarse a la industria minera.

Los resultados muestran que la minería continúa siendo percibida como una industria capaz de ofrecer oportunidades económicas atractivas y estabilidad laboral, atributos altamente valorados por los estudiantes. Sin embargo, también evidencian importantes brechas asociadas al conocimiento de la actividad, la cercanía territorial con la industria, el área de formación y, especialmente, el género. En particular, las mujeres presentan menores niveles de conocimiento y afinidad hacia la minería, junto con una percepción más crítica respecto de aspectos como la inclusión, la sostenibilidad y la existencia de barreras para su desarrollo profesional dentro del sector.

A partir de estos antecedentes, el presente informe analiza los principales factores que influyen en la atracción de talento joven hacia la minería chilena. Para ello, se examinan distintas dimensiones de percepción y afinidad con la industria, identificando los perfiles

estudiantiles con mayor y menor cercanía al sector. Posteriormente, se profundiza en las brechas de género detectadas por la encuesta, con el objetivo de comprender los factores que explican estas diferencias y aportar insumos para el diseño de estrategias que permitan ampliar y diversificar la base de talento de la minería chilena.

3 Metodología

El presente informe se basa en los resultados de la encuesta Percepciones sobre la minería en Chile y su potencial para atraer talento, realizada por CADEM durante 2025 para el Centro de Estudios del Cobre y la Minería (CESCO). La encuesta tuvo por objetivo conocer las percepciones, expectativas laborales y nivel de conocimiento que poseen los estudiantes universitarios respecto de la industria minera y su atractivo como alternativa de desarrollo profesional.

La investigación correspondió a un estudio cuantitativo basado en entrevistas autoadministradas aplicadas vía web a través del Panel Cadem Online. El cuestionario, con una duración promedio de 10 minutos, combinó preguntas cerradas y abiertas, permitiendo recoger tanto información estructurada como opiniones complementarias de los participantes.

El grupo objetivo estuvo compuesto por hombres y mujeres de entre 18 y 26 años, pertenecientes a todos los niveles socioeconómicos y residentes en distintas regiones del país que, al momento de la encuesta, cursaban estudios universitarios. La muestra estuvo conformada por 700 casos, de los cuales 258 correspondieron a hombres y 442 a mujeres. Bajo el supuesto de un muestreo aleatorio simple con población infinita, los resultados presentan un margen de error de $\pm 3,7\%$, considerando un nivel de confianza de 95% y máxima variabilidad. Asimismo, para el análisis de diferencias entre segmentos, se consideraron pruebas de significación estadística, destacándose aquellas diferencias significativas con un nivel de confianza del 99%.

El cuestionario estuvo compuesto por 20 preguntas organizadas en tres grandes ámbitos temáticos: caracterización de la muestra, preferencias laborales y percepciones sobre la industria minera. Estas dimensiones permitieron explorar las expectativas de los estudiantes respecto de su futuro profesional, así como sus niveles de conocimiento, valoración y disposición a vincularse laboralmente con el sector minero.

A partir de la información recopilada, CESCO seleccionó un conjunto de variables consideradas estratégicas para comprender la capacidad de la industria minera de atraer talento joven. Sobre esta base se construyeron cinco dimensiones analíticas: imagen de la minería, conocimiento de la industria, disposición a trabajar en el sector, percepción de oportunidades económicas y percepción de estabilidad laboral.

Estas dimensiones constituyen el eje central del análisis desarrollado en este informe, permitiendo identificar patrones de afinidad hacia la minería entre distintos grupos de estudiantes según variables sociodemográficas y académicas, tales como género, región de residencia, nivel socioeconómico y área de formación. Adicionalmente, dada la relevancia de las diferencias observadas entre hombres y mujeres, se incorporó un análisis específico de las brechas de género, con el propósito de profundizar en los factores que inciden en las percepciones sobre la industria y en la disposición a desarrollar una trayectoria profesional en el sector minero.

3.1 Construcción del Índice de Afinidad con la Minería

Con el objetivo de identificar qué grupos de estudiantes presentan una mayor cercanía hacia la industria minera y cuáles enfrentan mayores barreras para considerar al sector como una alternativa profesional, se construyó un Índice de Afinidad con la Minería. Este índice busca sintetizar en una única medida distintas dimensiones que influyen en la atracción de talento hacia una industria, permitiendo comparar niveles de afinidad entre grupos según sexo, región, nivel socioeconómico y área de estudios.

La selección de las dimensiones incluidas en el índice respondió tanto a los resultados observados en la encuesta como a antecedentes provenientes de la literatura sobre atracción de talento y percepción organizacional. En particular, se consideraron cinco dimensiones: imagen de la minería, conocimiento sobre la industria, disposición a trabajar en minería, percepción de oportunidades económicas y percepción de estabilidad laboral.

3.1.1 Por qué se escogió cada indicador

Las dimensiones de oportunidades económicas y estabilidad laboral fueron seleccionadas a partir de la propia evidencia levantada por la encuesta. Por una parte, los estudiantes identifican el salario competitivo, las oportunidades de crecimiento y la estabilidad laboral entre los atributos más relevantes al momento de evaluar alternativas de empleo. Por otra, estos mismos atributos son ampliamente asociados a la industria minera. En consecuencia, ambas dimensiones permiten medir el grado de alineación entre las expectativas laborales de los jóvenes y los beneficios que perciben que ofrece el sector.

Por su parte, las dimensiones de conocimiento e imagen de la industria encuentran sustento en la literatura sobre atracción organizacional. Diversos estudios han demostrado que la familiaridad con una organización o sector productivo influye positivamente en las percepciones que las personas desarrollan sobre este, mientras que una imagen favorable aumenta la probabilidad de considerarlo una alternativa laboral atractiva. Según Backhaus y Tikoo (2004), la imagen y reputación de una organización constituyen factores centrales en la capacidad de atraer potenciales trabajadores, mientras que Berthon, Ewing y Hah (2005) identifican la percepción de atributos organizacionales positivos como un componente fundamental de la atracción hacia un empleador. De forma complementaria,

investigaciones sobre familiaridad organizacional han mostrado que un mayor conocimiento sobre una organización o industria tiende a generar evaluaciones más favorables y una mayor disposición a vincularse con ella (Cable & Turban, 2001).

Finalmente, se incorporó la disposición a trabajar en minería como una medida directa de atracción hacia el sector. Mientras las dimensiones anteriores reflejan factores que potencialmente influyen en la afinidad, esta variable permite capturar la intención declarada de los estudiantes de desarrollar una trayectoria profesional en la industria minera.

La operacionalización de cada dimensión se realizó a partir de las preguntas de la encuesta presentadas en la *Tabla 1: Dimensiones del Indicador de Afinidad*

Tabla 1: Dimensiones del Indicador de Afinidad

Dimensión	Pregunta(s) utilizada(s)	Indicador utilizado
Imagen positiva de la minería	"Utilizando una escala de 1 a 7 como en el colegio, donde 1 es pésima y 7 excelente, ¿qué imagen tienes de la minería en Chile?".	Porcentaje de estudiantes que calificó la minería con nota 6 o 7.
Conocimiento sobre minería	"¿Cuánto dirías que conoces sobre la industria minera en Chile?".	Porcentaje de estudiantes que respondió "mucho" y "bastante".
Disposición a trabajar en minería	"¿Trabajarías en minería?".	Porcentaje de respuestas afirmativas.
Oportunidades económicas	"¿Cuál fue la principal razón por la que elegiste tu carrera?" + "¿Cuánto dirías que cumple la minería con los siguientes atributos [Salario competitivo]? Utiliza una escala de 1 a 5, donde 1 es nada y 5 totalmente" + "¿Por qué trabajarías en minería? Selecciona las 3 principales [Por las posibilidades económicas que entrega]".	Promedio de porcentajes de quienes escogen su carrera por motivaciones económicas, con el porcentaje de quienes creen que la minería da salarios competitivos y quienes dicen que trabajarían en minería por razones económicas.
Estabilidad laboral	"¿Cuál de las siguientes condiciones laborales valoras más?" + "¿Cuánto dirías que cumple la minería con los siguientes atributos [Estabilidad laboral]? Utiliza una escala de 1 a 5, donde 1 es nada y 5 es totalmente".	Promedio de porcentajes de quienes valoran más la estabilidad y quienes consideran que la minería ofrece estabilidad laboral.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta *Percepciones sobre la minería en Chile y su potencial para atraer talento*, (2025).

Una vez obtenidos los valores para cada dimensión, el Índice de Afinidad se calculó mediante el promedio simple de los cinco indicadores, asignando igual ponderación a cada uno de ellos. Se optó por una ponderación uniforme debido a que el objetivo del índice no

es estimar relaciones causales ni construir un modelo predictivo de inserción laboral, sino generar una medida sintética que permita comparar la cercanía relativa de distintos grupos estudiantiles respecto de la minería.

Por lo tanto, el Índice de Afinidad debe interpretarse como una herramienta descriptiva que integra preferencias laborales, percepciones e intención de vinculación con la industria minera. Valores más altos reflejan una mayor proximidad entre las expectativas de los estudiantes y los atributos que estos asocian al sector, mientras que valores más bajos sugieren la existencia de brechas que podrían dificultar la atracción de talento hacia la minería.

4 ¿Qué tan atractiva es la minería para los jóvenes?

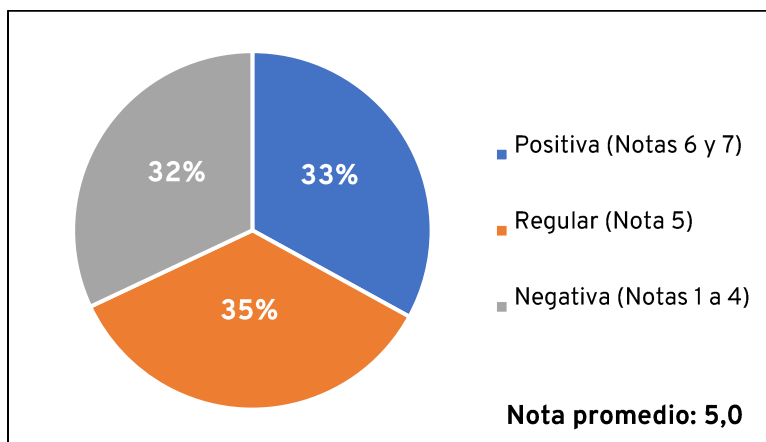
Los resultados de la encuesta muestran que la minería mantiene una posición relativamente favorable entre los estudiantes universitarios chilenos, aunque dicha valoración convive con importantes niveles de desconocimiento sobre la industria. Este resultado es consistente con evidencia internacional del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM), que identifica a Chile como una excepción a nivel global en términos de percepción pública hacia la minería, registrando una de las evaluaciones más positivas del mundo respecto al aporte y desempeño del sector (Consejo Minero, 2024). En términos generales, los jóvenes reconocen a la minería como un sector capaz de ofrecer oportunidades económicas atractivas y estabilidad laboral, pero no necesariamente como una alternativa profesional cercana o familiar para todos los perfiles estudiantiles.

Para entender este fenómeno, a continuación, se analizan los resultados de cada indicador que se escogió para hacer el Índice de Afinidad, con el objetivo de comprender cuál es la perspectiva de los estudiantes.

4.1 Imagen de la minería

La evaluación general de la minería entre los estudiantes presenta resultados moderadamente positivos. Al solicitar que calificaran la industria utilizando la escala tradicional de notas de 1 a 7, como se observa en el *Gráfico 1: Evaluación de la industria minera*, la minería obtuvo una nota promedio de 5,0. Un 35% de los encuestados otorgó una evaluación regular, mientras que un 33% la evaluó positivamente y un 32% expresó una percepción negativa. Estos resultados sugieren que la minería no enfrenta un rechazo generalizado entre los jóvenes, pero tampoco cuenta con una imagen ampliamente favorable. La distribución relativamente equilibrada de las opiniones refleja la existencia de percepciones diversas sobre la actividad minera y evidencia oportunidades para fortalecer el posicionamiento de la industria entre las nuevas generaciones.

Gráfico 1: Evaluación de la industria minera

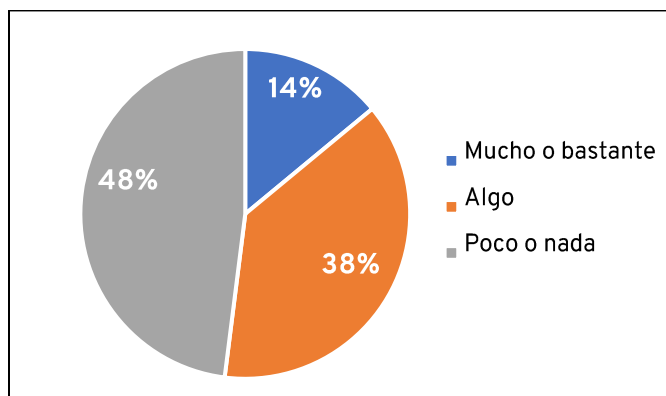


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta *Percepciones sobre la minería en Chile y su potencial para atraer talento*, (2025).

4.2 Conocimiento sobre la industria minera

Uno de los hallazgos más relevantes del estudio es el limitado nivel de conocimiento que los estudiantes declaran tener sobre la minería. Como se observa en el *Gráfico 2: Conocimiento de la industria minera*, casi la mitad de los encuestados (48%) afirma conocer poco o nada sobre la industria, mientras que un 38% señala conocer algo y solo un 14% declara tener mucho o bastante conocimiento. La brecha de conocimiento constituye un elemento central para comprender la percepción que los jóvenes tienen de la minería. En la medida que una parte importante de los estudiantes posee escasa información sobre el sector, resulta más difícil que identifiquen las oportunidades profesionales que ofrece la industria o que desarrollen una valoración informada respecto de su aporte económico, tecnológico y social.

Gráfico 2: Conocimiento de la industria minera

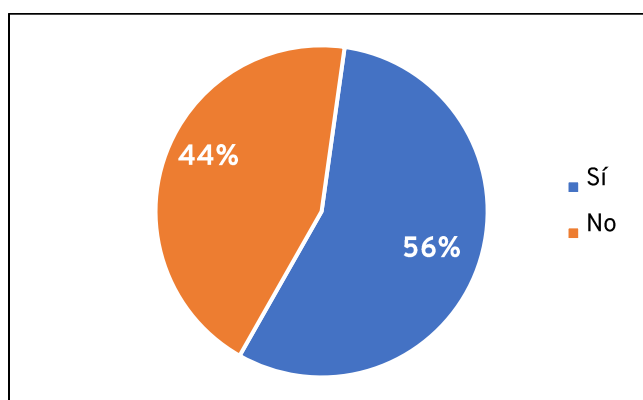


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta *Percepciones sobre la minería en Chile y su potencial para atraer talento*, (2025).

4.3 Disposición a trabajar en minería

A pesar de los niveles de desconocimiento observados, la minería continúa siendo una alternativa laboral atractiva para una proporción significativa de los estudiantes. En el *Gráfico 3: Disposición a trabajar en minería*, se observa que un 56% de los encuestados declara que estaría dispuesto a trabajar en la industria, mientras que un 44% señala que no lo haría. Este resultado muestra que existe una base importante de interés hacia el sector, sobre la cual pueden construirse estrategias de atracción de talento. Sin embargo, también revela que cerca de la mitad de los estudiantes aún no considera la minería como una opción laboral viable o deseable, lo que plantea desafíos para ampliar el alcance de las iniciativas de vinculación con el mundo formativo.

Gráfico 3: Disposición a trabajar en minería

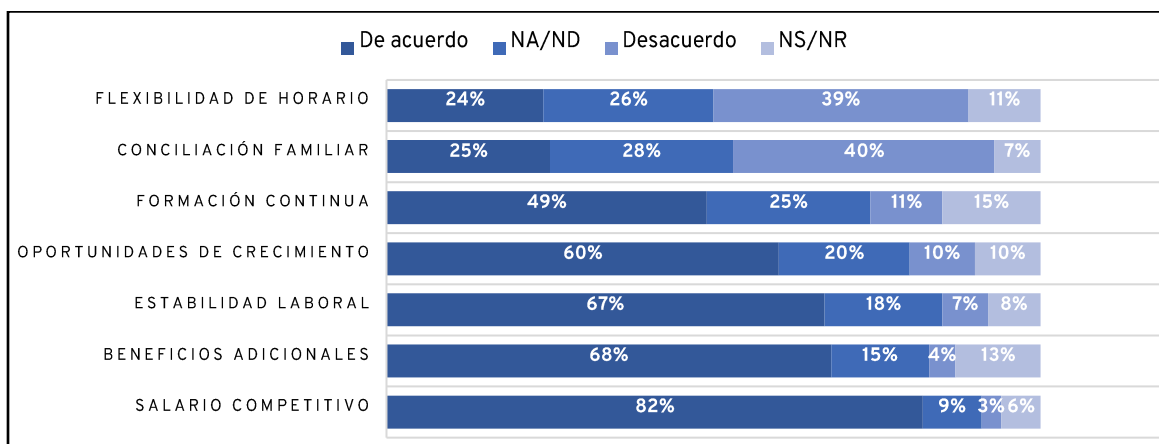


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta *Percepciones sobre la minería en Chile y su potencial para atraer talento*, (2025).

4.4 Atributos que hacen atractiva la minería

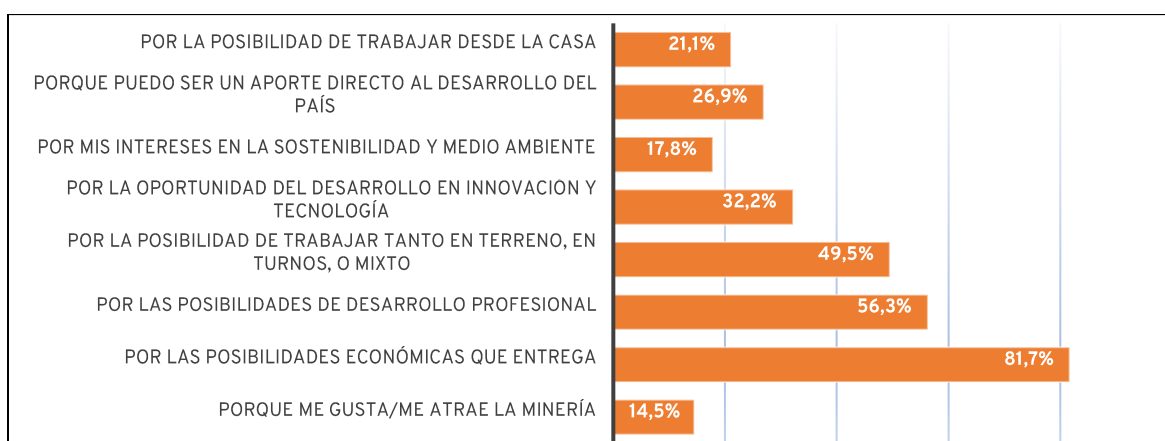
Cuando se les preguntó a los estudiantes qué atributos relacionaban con la minería se destacaron tres opciones: el salario competitivo, los beneficios adicionales y la estabilidad laboral. Como se aprecia en el *Gráfico 4: Atributos de la Industria Minera*, las oportunidades laborales son las que más se destacan entre los estudiantes, puesto que más de 8 de cada 10 consideran que la industria ofrece salarios competitivos, y en el *Gráfico 5: Motivos para trabajar en minería* una proporción similar identifica las posibilidades económicas como una de las principales razones para trabajar en el sector. En conjunto, la estabilidad laboral emerge como otro factor altamente valorado. Dos tercios de los estudiantes consideran que la minería ofrece estabilidad, mientras que esta condición se ubica entre los aspectos laborales más importantes al momento de evaluar una futura trayectoria profesional.

Gráfico 4: Atributos de la Industria Minera



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta *Percepciones sobre la minería en Chile y su potencial para atraer talento*, (2025).

Gráfico 5: Motivos para trabajar en minería



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta *Percepciones sobre la minería en Chile y su potencial para atraer talento*, (2025).

Los resultados sugieren que la propuesta de valor de la minería para las nuevas generaciones continúa sustentándose en factores económicos y de seguridad laboral. No obstante, aspectos como el desarrollo profesional, la innovación, la sostenibilidad, la flexibilidad laboral y el propósito social adquieren creciente relevancia para determinados grupos de estudiantes, especialmente entre las mujeres y las nuevas generaciones de profesionales.

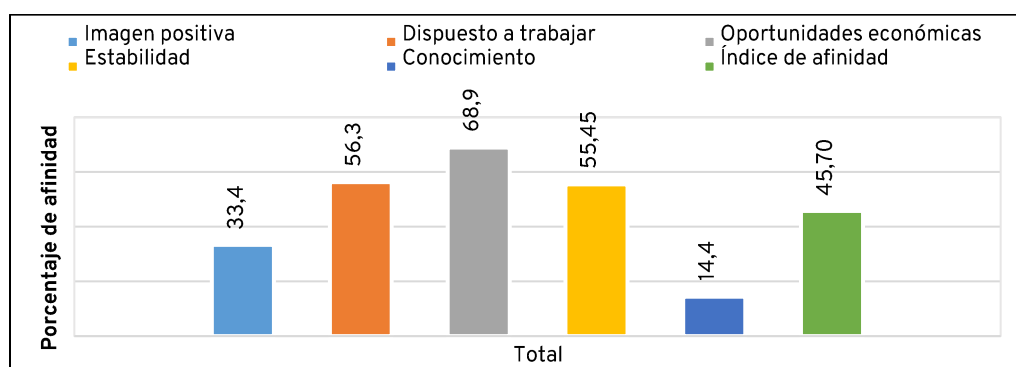
5 ¿Quiénes muestran mayor y menor afinidad con la minería?

Los resultados muestran que la percepción de la minería no es uniforme entre los estudiantes. Existen diferencias relevantes asociadas al género, el territorio de origen, el nivel socioeconómico y el área de formación, las cuales influyen en el grado de cercanía

que los jóvenes desarrollan con la industria. Con el objetivo de sintetizar estas diferencias, se construyó el Índice de Afinidad Minera, el cual integró las dimensiones recientemente analizadas. El índice permite identificar qué grupos perciben a la minería como una alternativa profesional más atractiva y cuáles enfrentan mayores barreras de acceso o presentan un menor grado de cercanía con el sector. En términos generales, como se observa en el *Gráfico 6: Índice de afinidad general*, el índice alcanza un valor de 45,7%, lo que evidencia un nivel de afinidad moderado hacia la industria minera entre los estudiantes universitarios chilenos.

Al analizar los componentes que conforman este resultado, se aprecia que el indicador con menor desempeño corresponde al nivel de conocimiento sobre la industria, con solo un 14,4% de los estudiantes declarando conocer mucho o bastante acerca del sector. Le sigue la imagen positiva de la minería, que alcanza un 33,4% de valoración favorable entre los encuestados. Estos dos factores son los que más inciden en la reducción del índice agregado, lo que pone de manifiesto la necesidad de fortalecer tanto la difusión de información sobre la industria como la percepción que los estudiantes tienen de ella.

Gráfico 6: Índice de afinidad general



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta *Percepciones sobre la minería en Chile y su potencial para atraer talento*, (2025).

En contraste, los indicadores mejor evaluados son las oportunidades económicas y la disposición a trabajar en minería. Un 68,9% de los estudiantes considera que la industria ofrece posibilidades de desarrollo económico, mientras que un 56,3% manifiesta interés en desempeñarse laboralmente en el sector. Finalmente, la percepción de estabilidad se sitúa en un nivel intermedio-alto, con un 55,45% de los encuestados identificando a la minería como una actividad capaz de ofrecer estabilidad laboral.

Con esa base, en las siguientes líneas se exploran los perfiles más y menos afines con la minería de acuerdo con criterios de sexo, cercanía territorial, nivel socioeconómico y carrera profesional.

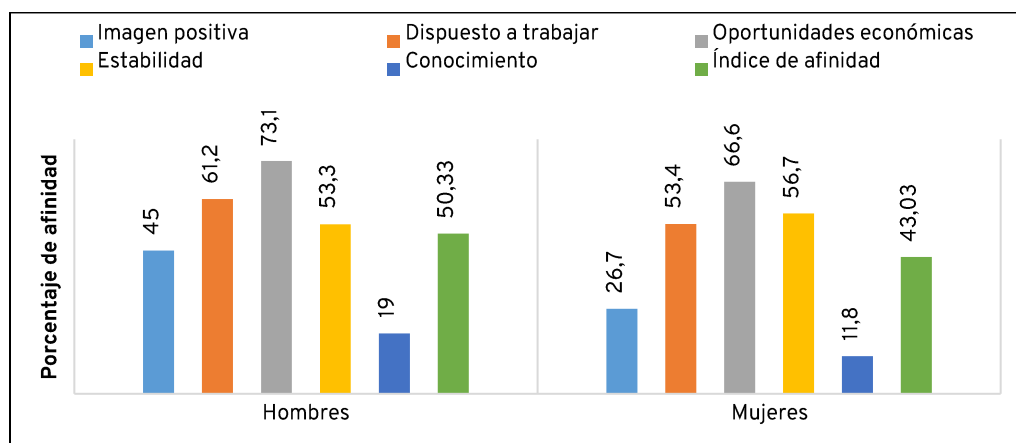
5.1 Índice de afinidad por sexo

En el *Gráfico 7: Índice de afinidad por sexo* se muestra que las mayores diferencias aparecen al analizar los resultados por sexo. Los hombres presentan un índice de afinidad de 50,33%, mientras que las mujeres alcanzan 43,03%, una brecha levemente superior a siete puntos porcentuales.

Esta diferencia se explica principalmente por una menor valoración general de la industria y por menores niveles de conocimiento declarados por las mujeres. Mientras un 45% de los hombres evalúa positivamente a la minería, esta cifra disminuye a 26,7% entre las mujeres. Aunque ambos presentan bajos niveles de conocimiento sobre minería, los hombres alcanzan un 19% frente al 11,8% de las mujeres.

Estos resultados sugieren que la menor afinidad femenina no responde únicamente a diferencias de interés laboral, sino también a factores culturales, sociales y educativos que históricamente han vinculado la minería con espacios predominantemente masculinos. Debido a la relevancia de este hallazgo, las diferencias de género serán analizadas en profundidad en un capítulo específico de este informe.

Gráfico 7: Índice de afinidad por sexo



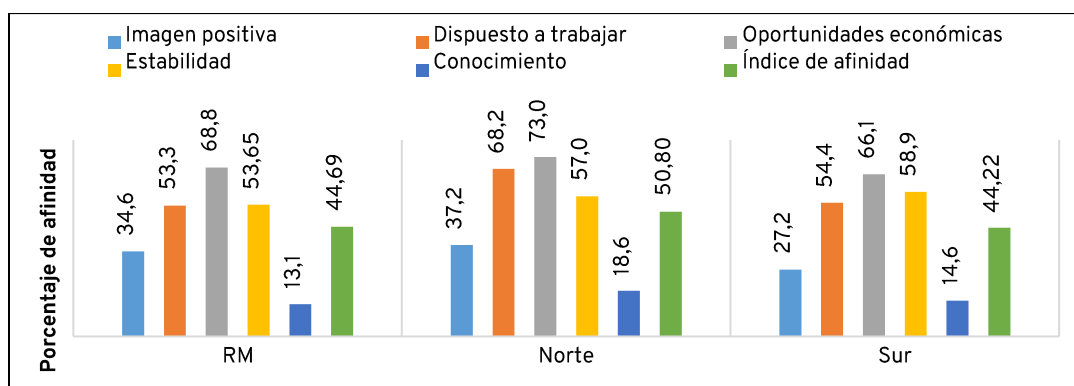
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta *Percepciones sobre la minería en Chile y su potencial para atraer talento*, (2025).

5.2 Índice de afinidad por región

Por su parte, en el *Gráfico 8: Índice de afinidad por región* se observa que la afinidad hacia la minería presenta diferencias significativas según el territorio de origen de los estudiantes. La zona norte registra el índice de afinidad más alto del país, alcanzando un 50,8%, cifra que supera en más de cinco puntos porcentuales el promedio nacional. Este resultado se asocia principalmente a una mayor disposición a trabajar en el sector (68,2%) y a una valoración particularmente alta de las oportunidades económicas que ofrece la industria, percepción compartida por el 73% de los estudiantes de esta macrozona. La

estrecha vinculación histórica de la actividad minera con el desarrollo económico y laboral del norte del país podría contribuir a explicar estos niveles de cercanía y valoración positiva.

Gráfico 8: Índice de afinidad por región



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta *Percepciones sobre la minería en Chile y su potencial para atraer talento*, (2025).

En contraste, la Región Metropolitana (44,7%) y la zona sur (44,2%) presentan niveles de afinidad cercanos al promedio nacional, aunque sustentados en dinámicas distintas. En ambos casos, los factores que limitan el índice corresponden al bajo conocimiento sobre la actividad minera y a una imagen relativamente débil del sector. En la Región Metropolitana, solo un 13,1% de los estudiantes declara poseer un alto nivel de conocimiento sobre minería, constituyendo el porcentaje más bajo entre todas las zonas analizadas, mientras que la imagen positiva alcanza un 34,6%. No obstante, la percepción de oportunidades económicas continúa siendo elevada (68,8%) y la disposición a trabajar en minería se mantiene en niveles similares a los observados en el norte (68,2%). Esto sugiere que, aun cuando existe una distancia cognitiva respecto de la actividad minera, las condiciones laborales y económicas del sector conservan un importante poder de atracción.

Por su parte, en la zona sur la afinidad se sustenta principalmente en la percepción de oportunidades económicas (66,1%) y estabilidad laboral (58,9%). Sin embargo, la imagen positiva de la minería alcanza apenas un 27,2%, el valor más bajo del país. Este resultado podría reflejar una mayor presencia de percepciones críticas asociadas a los impactos ambientales y territoriales de las actividades extractivas, así como una menor cercanía histórica y económica con la industria minera en comparación con otras regiones.

En términos generales, los resultados muestran que la afinidad hacia la minería está fuertemente influenciada por la percepción de los beneficios económicos que ofrece el sector, variable que se mantiene consistentemente alta en todas las zonas del país. De hecho, tres de los cinco componentes del índice —oportunidades económicas, estabilidad laboral y disposición a trabajar en minería— superan el 50% en todas las macrozonas analizadas, evidenciando fortalezas transversales en la propuesta de valor de la industria para los estudiantes universitarios. En contraste, los indicadores de conocimiento sobre

minería e imagen positiva registran niveles considerablemente más bajos, situándose por debajo del 40% y del 35%, respectivamente. Esta brecha sugiere que la atracción hacia el sector se encuentra actualmente más asociada a expectativas laborales que a una comprensión profunda de la actividad o a una valoración positiva de su contribución social y territorial.

Estos resultados son consistentes con evidencia nacional. Estudios como los desarrollados por Brújula Minera muestran que, si bien existe un amplio reconocimiento de la contribución económica de la minería al desarrollo del país, las percepciones relacionadas con confianza, legitimidad social y distribución de beneficios presentan importantes variaciones territoriales (Asociación de Investigadores de Mercado y Opinión Pública [AIM], 2022). En consecuencia, las diferencias regionales observadas no responden exclusivamente a factores económicos, sino también a elementos culturales, ambientales y de identidad territorial que moldean la relación de las comunidades con la actividad minera. Lo anterior sugiere que las estrategias de atracción de talento no debieran concebirse de manera homogénea a nivel nacional, sino adaptarse a las particularidades y percepciones predominantes de cada territorio.

5.3 Índice de afinidad por nivel socioeconómico

En la dimensión socioeconómica, como se observa en el *Gráfico 9: Índice de afinidad por grupo socioeconómico (GSE)*, el índice presenta algunas diferencias relativamente acotadas entre los distintos grupos socioeconómicos (GSE), lo que indica que la afinidad hacia la minería es transversal y no varía de manera sustantiva según el nivel de ingresos. No obstante, se observan ciertas tendencias que permiten identificar matices relevantes. Los grupos medio bajo (47,15%) y medio (46,62%) registran los índices de afinidad más elevados, ambos por sobre el promedio nacional (45,70%). En estos segmentos destacan especialmente la disposición a trabajar en minería (60,2% y 60,6%, respectivamente), así como las percepciones favorables respecto de las oportunidades económicas (70,9% y 68,8%) y la estabilidad laboral (58,6% y 56,9%).

Estos resultados sugieren que, para los sectores medios y medios bajos, la minería continúa siendo percibida como una alternativa laboral atractiva, asociada a posibilidades de desarrollo profesional, ingresos competitivos y estabilidad en el empleo. La combinación de estos factores refuerza la capacidad de la industria para posicionarse como un mecanismo de movilidad social y acceso a oportunidades económicas, especialmente en contextos donde la seguridad laboral constituye un atributo altamente valorado.

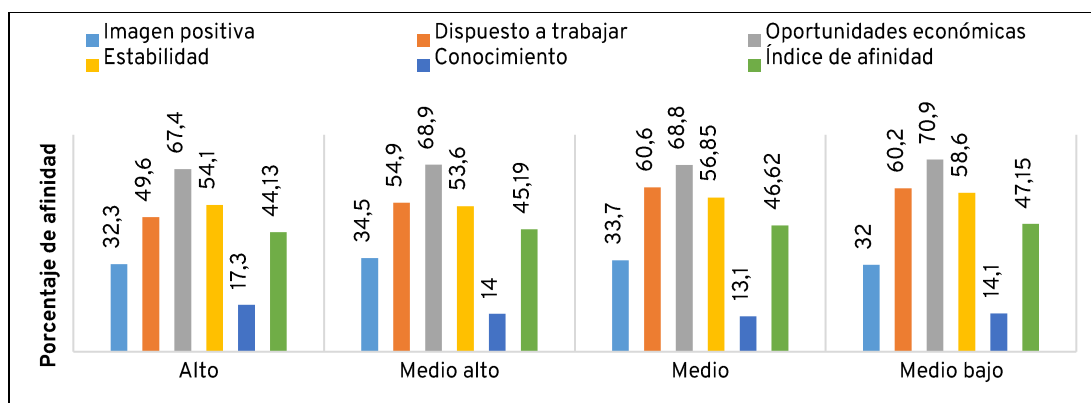
Por su parte, los grupos de mayores ingresos presentan índices de afinidad levemente inferiores al promedio. El GSE alto alcanza un 44,13%, mientras que el GSE medio alto registra un 45,19%. Aunque las diferencias respecto de los demás segmentos son moderadas, se observa una menor disposición a trabajar en minería, particularmente en el GSE alto, donde este indicador alcanza un 49,6%, el valor más bajo entre todos los grupos

analizados. Sin embargo, este segmento exhibe el mayor nivel de conocimiento sobre la actividad minera (17,3%), superando al resto de los estratos socioeconómicos.

Este hallazgo resulta particularmente relevante, ya que sugiere que una mayor familiaridad con la industria no necesariamente se traduce en una mayor intención de incorporarse laboralmente al sector. En otras palabras, la menor afinidad observada en los grupos de mayores ingresos parece responder más a preferencias ocupacionales, expectativas profesionales o proyectos de carrera alternativos que a una falta de información sobre la actividad minera.

En términos generales, los resultados muestran que las percepciones sobre las oportunidades económicas y la estabilidad laboral constituyen los principales factores de atracción hacia la minería en todos los grupos socioeconómicos. A diferencia de otras variables analizadas, las brechas por nivel de ingreso son relativamente reducidas, lo que sugiere que la valoración de los beneficios laborales asociados a la industria se encuentra ampliamente extendida entre los estudiantes universitarios. No obstante, las diferencias observadas en la disposición a trabajar en el sector indican que las estrategias de atracción de talento podrían requerir enfoques diferenciados, capaces de responder a las motivaciones y expectativas específicas de cada segmento socioeconómico.

Gráfico 9: Índice de afinidad por grupo socioeconómico (GSE)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta *Percepciones sobre la minería en Chile y su potencial para atraer talento*, (2025).

5.4 Índice de afinidad por carrera

En alusión al índice de afinidad desagregado por carrera, se pueden apreciar datos diferenciados en la *Tabla 2: Índice de afinidad por carrera*. Analizados por niveles de afinidad, se pueden subdividir en tres grupos: alta afinidad, afinidad intermedia y baja afinidad.

Tabla 2: Índice de afinidad por carrera

Grupo	Imagen positiva	Dispuesto a trabajar	Oportunidades económicas	Estabilidad	Conocimiento	Índice de afinidad
Ciencias sociales y Derecho	29,4	55	65,9	53,9	8,3	42,50
Ing. Manuf. y Construc.	44,7	74,4	75,7	51,85	24,7	54,28
Ciencias de la Salud	30,4	40,5	67,2	61,1	10,1	41,85
Artes y Humanidades	25	38,9	52,7	68,05	5,6	38,04
Adm. y negocios	27,3	68,2	75,9	61,35	13,6	49,26
Ciencias exactas y naturales	27,8	50	79,6	55,55	27,8	48,16
Otros	18,2	36,4	65,1	43,95	12,1	35,16

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta *Percepciones sobre la minería en Chile y su potencial para atraer talento*, (2025).

Entre las de alta afinidad, la mayor afinidad se observa en Ingeniería, Manufactura y Construcción, con un 54,28%, más de ocho puntos por encima del promedio. Este grupo lidera en imagen positiva (44,7%), disposición a trabajar (74,4%) y conocimiento (24,7%), lo que evidencia una vinculación directa de estas carreras con el sector minero, tanto en su formación como en las oportunidades profesionales que ofrece. También destacan Administración y Negocios (49,26%) y Ciencias Exactas y Naturales (48,16%), ambas por sobre el promedio. En estos casos, la afinidad proviene de la percepción de oportunidades económicas (63,8% y 68,5%, respectivamente), sumada a un nivel de conocimiento relativamente alto en ciencias (27,8%). Esto refleja que, aunque no son áreas clásicas de la minería, sí existen trayectorias laborales claras en gestión, análisis y soporte técnico.

Las carreras con afinidad intermedia contemplan a las Ciencias Sociales y Derecho que presentan un índice de 42,5%, levemente bajo el promedio, con un indicador de oportunidades económicas de 68,9% e indicadores de estabilidad y disposición cercanos a la media. Sin embargo, poseen una imagen positiva débil (29,4%) y un conocimiento muy bajo (8,3%). Esto sugiere que la falta de información sobre los roles que pueden desempeñar estas disciplinas en la minería (relaciones comunitarias, gestión ambiental, derecho minero) es una barrera relevante.

Por último, los valores más bajos corresponden a Ciencias de la Salud (41,85%), Artes y Humanidades (38,04%) y Otros (35,16%). En estos casos, la disposición a trabajar en minería es baja (40,5%, 38,9% y 36,4%), y el conocimiento es especialmente reducido (10,1%, 5,6% y 12,1%). Sin embargo, presentan percepciones mejores en estabilidad (61,1% en Salud y 68,05% en Humanidades), lo que refleja que, aunque reconocen la solidez del sector, no lo consideran un campo profesional vinculado a su formación.

El análisis revela que la afinidad hacia la minería está fuertemente condicionada por la cercanía disciplinar a la actividad extractiva. Las carreras más técnicas y aplicadas perciben la minería como una oportunidad laboral directa, mientras que las humanidades, artes y ciencias de la salud muestran una desconexión marcada, sustentada en el desconocimiento de las posibilidades profesionales que ofrece el sector más allá de los roles tradicionales.

6 Las barreras de género en la atracción de talento minero

Si bien el análisis anterior identifica diferencias relevantes según territorio, nivel socioeconómico y área de formación, la brecha de género requiere una atención particular debido a su carácter transversal, su complejidad y su relevancia estratégica para el futuro de la minería chilena. Las brechas de género atraviesan múltiples dimensiones simultáneamente, manifestándose en el nivel de conocimiento sobre la industria, la valoración de la actividad minera, la disposición a trabajar en ella y las percepciones sobre inclusión, oportunidades de desarrollo y condiciones laborales.

Esta característica convierte a la brecha de género en una brecha estructural, que interactúa y se superpone con otras diferencias observadas en la encuesta. Es decir, una estudiante puede enfrentar simultáneamente barreras asociadas a su disciplina de formación, a su lugar de origen o a su nivel socioeconómico, pero estas pueden verse amplificadas por factores culturales y sociales vinculados al género. Por ello, comprender las diferencias entre hombres y mujeres permite abordar una dimensión que contiene e influye sobre otras brechas de afinidad identificadas en el estudio.

La relevancia de este análisis también responde a que la incorporación de mujeres constituye una prioridad explícita para la política pública y para la propia industria minera. La Política Nacional Minera 2050 (2021) identifica el aumento de la participación femenina como uno de los pilares para avanzar hacia una minería más sostenible, diversa e inclusiva, reconociendo que la igualdad de oportunidades es una condición necesaria para el desarrollo futuro del sector. De manera consistente, los estudios de fuerza laboral desarrollados por la Alianza CCM-Eleva (2025) han señalado que la incorporación y permanencia de mujeres representa uno de los principales desafíos para responder a las necesidades de capital humano que enfrentará la minería durante la próxima década, especialmente en un contexto de transformación tecnológica, envejecimiento de la fuerza laboral y creciente demanda por nuevos perfiles profesionales.

Asimismo, la brecha de género presenta una complejidad que exige intervenciones más profundas que el aumento de oportunidades laborales. La evidencia muestra que factores como los estereotipos de género, la falta de referentes femeninos, las percepciones sobre discriminación, las dificultades de conciliación entre vida laboral y familiar, y las características históricamente masculinizadas de la actividad minera continúan influyendo en las decisiones de las mujeres (International Labour Organization, 2021; World Bank

Group, 2024). En consecuencia, reducir esta brecha requiere actuar simultáneamente sobre aspectos culturales, organizacionales, educativos y comunicacionales.

Desde una perspectiva de disponibilidad futura de talento, la participación femenina representa una de las mayores oportunidades de crecimiento para la industria. En un escenario donde la minería deberá incrementar significativamente su dotación y renovar parte importante de su fuerza laboral, ampliar la participación de las mujeres no solo constituye un objetivo de equidad, sino también una necesidad estratégica para asegurar la disponibilidad de capital humano en el largo plazo. En este sentido, comprender las causas que explican la menor afinidad observada entre las mujeres resulta fundamental para diseñar estrategias efectivas de atracción, formación y retención de talento para la minería chilena.

6.1 Análisis de datos de género

En este contexto, el estudio abordó que diferencias existen en torno a la percepción de las mujeres frente a los hombres. Como se observa en la *Tabla 3: Conocimiento de minería y disposición a trabajar según sexo*, el 53,9% de las mujeres señala conocer poco o nada de la industria minera, ante un 36,5% de los hombres, sin embargo, sigue siendo una mayoría de las mujeres (53,4%) que señalan que trabajarían en minería lo que, pese a ser un porcentaje menor que el de los hombres (61,2%), indica que es una industria atractiva.

Tabla 3: Conocimiento de minería y disposición a trabajar según sexo

Conocimiento minería	Hombre	Mujer
Mucho	2,7%	1,4%
Bastante	16,3%	10,4%
Algo	44,6%	34,4%
Poco	29,5%	35,3%
Nada	7,0%	18,6%
¿Trabajaría en minería?	Hombre	Mujer
Sí	61,2%	53,4%
No	38,8%	46,6%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta *Percepciones sobre la minería en Chile y su potencial para atraer talento*, (2025).

Otro aspecto relevante es la imagen que tienen las personas sobre la minería como industria en nuestro país, lo cual se detalla en la *Tabla 4: Valorización de 1 a 7 de la Industria Minera según sexo*. Al solicitar que le asignen una nota de 1 al 7, donde 1 es pésimo y 7 es excelente, se obtiene que 6,2% de los hombres la catalogan con nota entre 1 y 3 (mala), ante 11,8% de las mujeres; 48,8% de los hombres la cataloga con nota 4 o 5 (regular a buena) ante 61,5% de las mujeres y 45% de los hombres la cataloga con nota 6 o 7 (muy buena o excelente) ante solo 26,7% de las mujeres. De esta forma, la nota promedio obtenida por la

industria en el global de la muestra es de 5,0; con un promedio de 4,8 para las mujeres y 5,3 para los hombres.

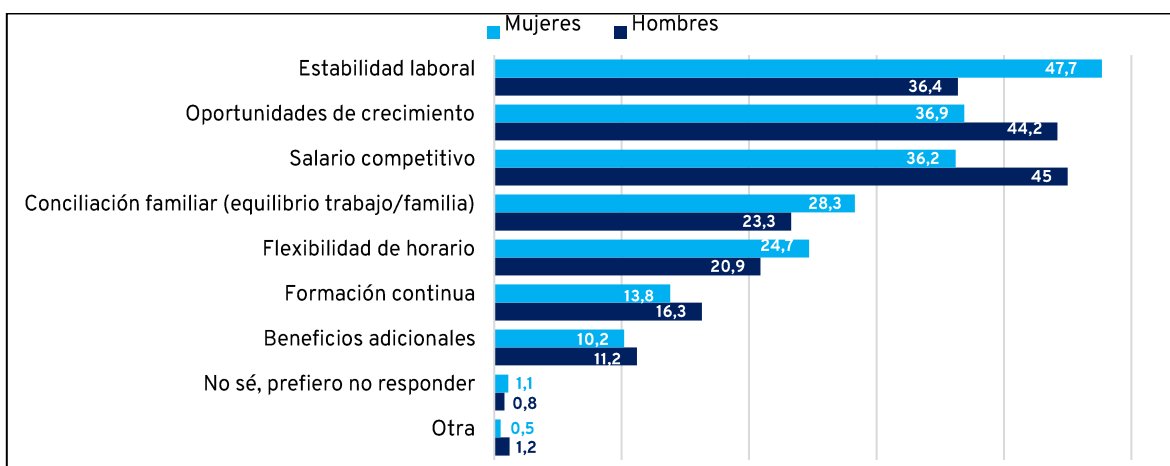
Tabla 4: Valorización de 1 a 7 de la Industria Minera según sexo

Grupo	1 a 3	4 a 5	6 a 7	Nota promedio
Hombre	6,2%	48,8%	45%	5,3
Mujeres	11,8%	61,5%	26,7%	4,8
Total	9%	55,2%	35,8%	5,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta *Percepciones sobre la minería en Chile y su potencial para atraer talento*, (2025).

Entre las condiciones laborales que vuelven atractivo un lugar de trabajo, como se muestra en el *Gráfico 10*: ¿Cuál de las siguientes condiciones laborales valoras más? Según sexo (%), se ha destacado el factor económico y las oportunidades de crecimiento, sin embargo, ambas dimensiones son más destacadas por hombres (45% y 44,2%) que por mujeres (36,2% y 36,9%), siendo de especial relevancia para ellas la estabilidad laboral (47,7% ante 36,4% en hombres). Entre los elementos que son más valorados por las mujeres que por los hombres se encuentran la conciliación familiar (28,3% de mujeres ante 23,3% en hombres), y la flexibilidad horaria (24,7% de mujeres ante 20,9% en hombres).

Gráfico 10: ¿Cuál de las siguientes condiciones laborales valoras más? Según sexo (%)

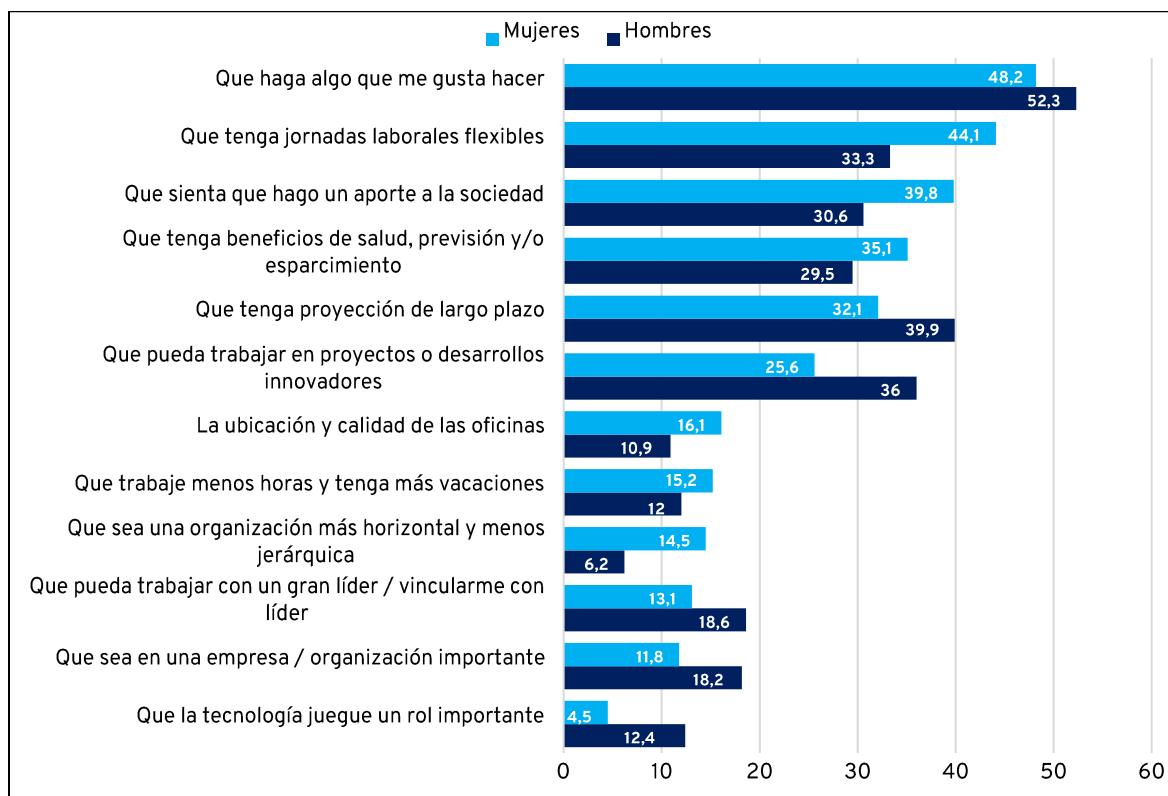


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta *Percepciones sobre la minería en Chile y su potencial para atraer talento*, (2025).

En cuanto a los elementos más importantes que una empresa debería ofrecer, además del sueldo, a la hora de elegir un trabajo también hay diferencias de género. En el *Gráfico 11*: Dejando de lado el sueldo, ¿Cuál sería el aspecto más importante que debería ofrecerte una empresa u organización para elegir un trabajo? Según sexo (%), si bien el principal elemento para ambos géneros es hacer algo que le guste hacer, este es más valorado por hombres (52,3%) que por mujeres (48,2%). Así también sucede con los dos siguientes elementos más relevantes para los hombres que corresponden a que tenga proyección a

largo plazo (39,9% ante 32,1% en mujeres) y que pueda desarrollar proyectos innovadores (36% ante 25,6% en mujeres). Por otro lado, los siguientes elementos más valiosos para las mujeres corresponden a las jornadas laborales flexibles (44,1% ante 33,3% en hombres) y sentir que hace un aporte a la sociedad (39,8% ante 30,6% en hombres).

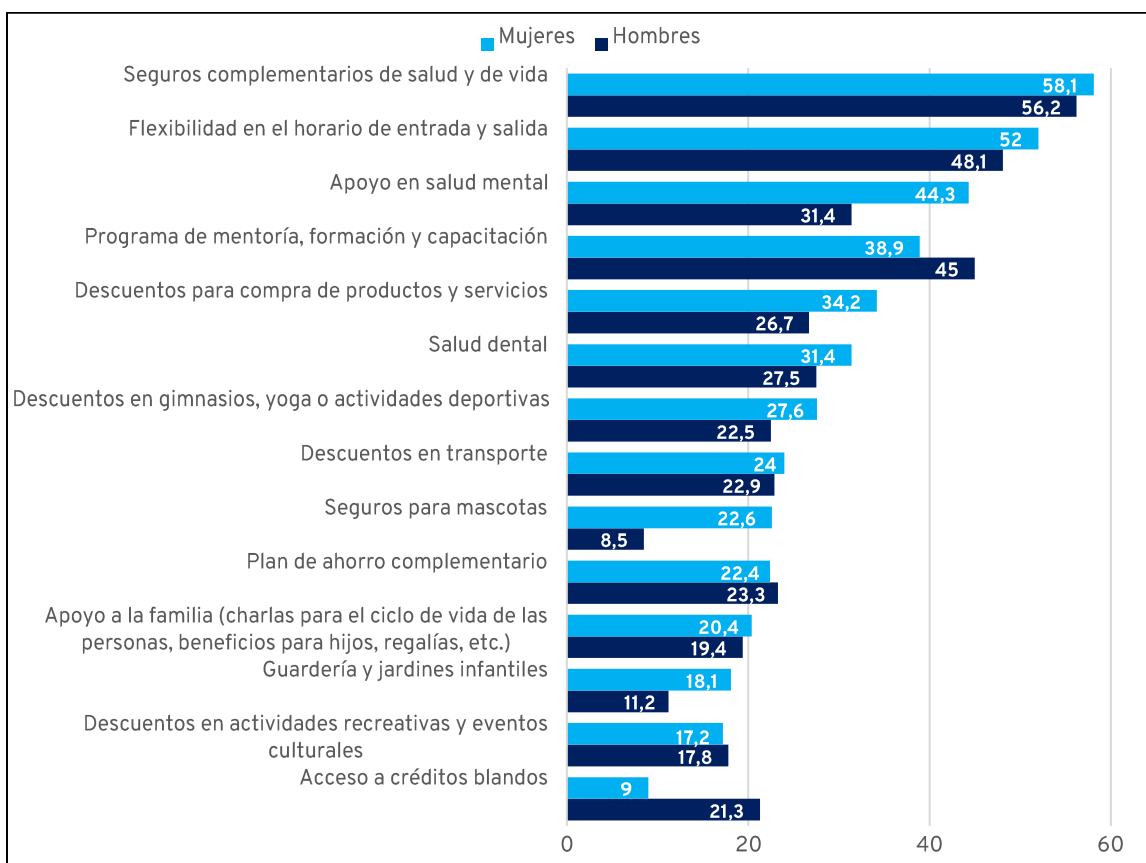
Gráfico 11: Dejando de lado el sueldo, ¿Cuál sería el aspecto más importante que debería ofrecerte una empresa u organización para elegir un trabajo? Según sexo (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta *Percepciones sobre la minería en Chile y su potencial para atraer talento*, (2025).

En cuanto a los beneficios del trabajo, en el *Gráfico 12: ¿Cuáles beneficios adicionales al sueldo te parecen más atractivos?*, los dos más cruciales tanto para hombres como para mujeres corresponde a seguros complementarios de salud y vida, siendo más valorado por mujeres (58,1%) que por hombres (56,2%) y la flexibilidad horaria (52% mujeres y 48,1% en hombres). Sin embargo, los siguientes lugares difieren, siendo más importante para las mujeres el apoyo en salud mental (44,3% ante 31,4% en hombres), mientras que para ellos es más relevante contar con programas de mentorías, capacitaciones y desarrollo (45% ante 38,9% en mujeres). La alta valoración de estos elementos se alinea con la recomendación del Consejo de Competencias Mineras de “implementar estrategias de retención enfocadas en los talentos jóvenes, diseñadas para responder a las expectativas y valores de las nuevas generaciones de trabajadores en la industria” (CCM - Eleva, 2025, p. 133).

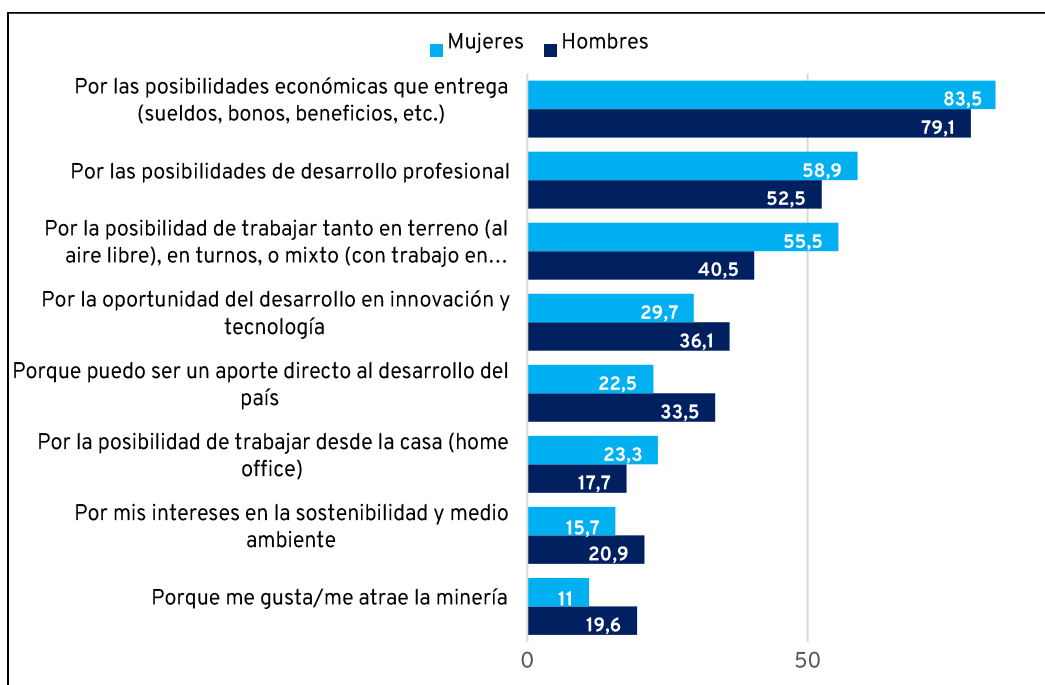
Gráfico 12: ¿Cuáles beneficios adicionales al sueldo te parecen más atractivos? Según sexo (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta *Percepciones sobre la minería en Chile y su potencial para atraer talento*, (2025).

Al consultar entre las personas que responden que sí trabajarían en minería, el *Gráfico 13*: “Por qué trabajarían en minería”, según sexo (%) evidencia que las tres razones principales son las mismas y en igual orden tanto para hombres como para mujeres, siendo la primera las posibilidades económicas (83,5% en mujeres y 79,1% en hombres), las posibilidades de desarrollo profesional (58,9% mujeres y 52,5% hombres) y por la posibilidad de trabajar en terreno, turnos o mixto (55,5% mujeres y 40,5% hombres). La alta valoración del desarrollo de carrera y las oportunidades económicas se alinean con la recomendación planteada en el CCM-Eleva (2025) de fortalecer el vínculo de la industria con el sector formativo, incorporando programas de atracción de talento que conecte los jóvenes con la minería, incentivándolos a optar por trayectorias formativo-laborales vinculadas a la industria.

Gráfico 13: “Por qué trabajarían en minería”, según sexo (%)

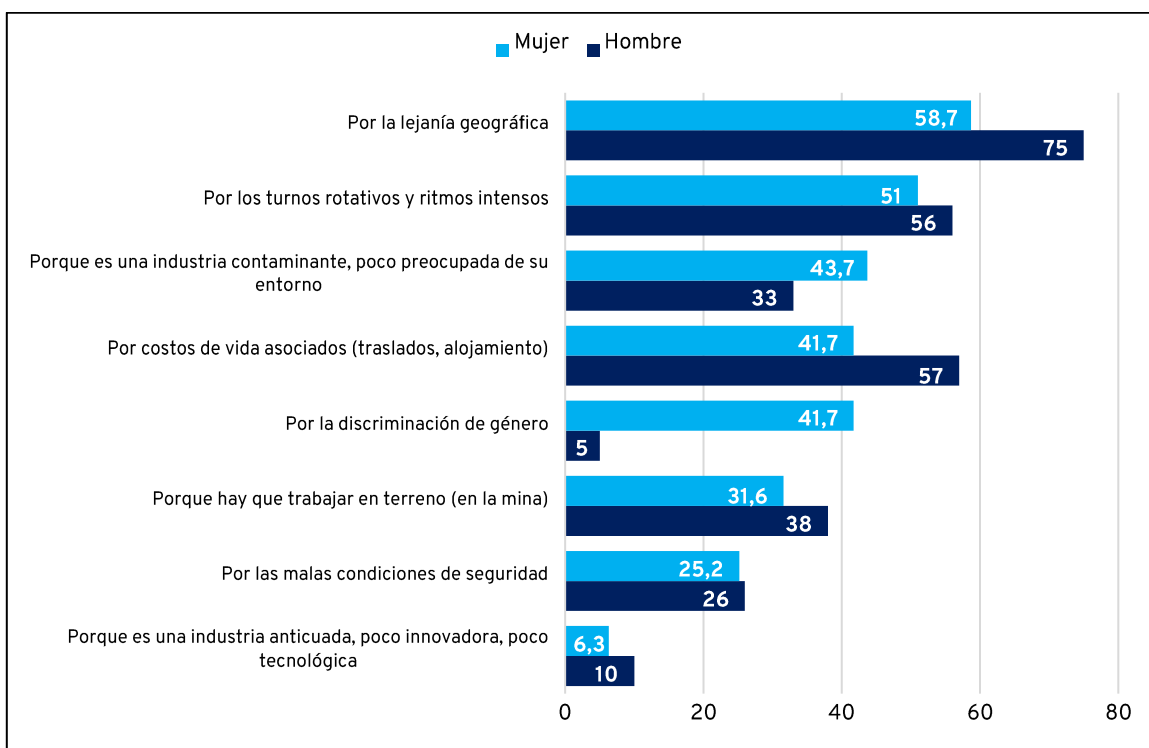


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta *Percepciones sobre la minería en Chile y su potencial para atraer talento*, (2025).

Por último, entre quienes responden que no trabajarían en minería, en el Gráfico 14: ¿Por qué no trabajarías en minería? según sexo (%) la principal razón tanto para hombres como mujeres es la lejanía geográfica (75% en hombres y 58,7% en mujeres). Otra razón relevante para no trabajar en la industria corresponde a los turnos rotativos y ritmos intensos (51% en mujeres y 56% hombres) y los costos de vida asociados (41,7% en mujeres y 57% hombres). Empatado con ese porcentaje para el caso de las mujeres aparece la mayor brecha de género identificada en la base de datos con un 41,7% de las mujeres afirmando que no entrarían debido a la discriminación de género ante solo un 5% de los hombres. Otra brecha de género considerable aparece en la tercera razón más importante para las mujeres, corresponde a que la industria minera es contaminante y poco preocupada de su entorno, la que alcanza un 43,7% en mujeres ante solo un 33% en hombres, nuevamente apelando a los valores de las nuevas generaciones.

Esto último se condice con la percepción de que la minería no es una industria inclusiva, reportada por un 33,5% del total de mujeres encuestadas y un 26,8% de hombres, además de la percepción de que no es una industria cada vez más sostenible, reportado por un 27,3% de mujeres y 22,8% de hombres. Estas razones podrían explicar que las mujeres hayan valorizado a la industria en su conjunto con una nota más baja que los hombres con una diferencia de medio punto en la escala de 1 a 7 convencional.

Gráfico 14: ¿Por qué no trabajarías en minería? según sexo (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta *Percepciones sobre la minería en Chile y su potencial para atraer talento*, (2025).

6.2 Reflexión final

En conjunto, los resultados muestran que las diferencias de género en la atracción hacia la minería no responden a una falta de interés general por parte de las mujeres, sino más bien a una combinación de menor conocimiento de la industria, una valoración menos favorable de su imagen y la persistencia de percepciones asociadas a la discriminación, la sostenibilidad y las condiciones de conciliación entre la vida laboral y personal. De hecho, pese a estas brechas, más de la mitad de las mujeres encuestadas declara que estaría dispuesta a trabajar en el sector, lo que evidencia un importante potencial de atracción de talento femenino aún no plenamente aprovechado.

En este contexto, los desafíos para la industria parecen estar menos vinculados a la generación de interés inicial y más relacionados con fortalecer su propuesta de valor para las nuevas generaciones, especialmente en ámbitos como la inclusión, la sostenibilidad, la flexibilidad laboral y el bienestar integral de las personas. Avanzar en estas dimensiones no solo podría contribuir a reducir las brechas de género observadas, sino también a mejorar la capacidad del sector para atraer y retener talento diverso en un escenario de creciente competencia por profesionales calificados.

7 Conclusiones y recomendaciones

Los resultados de este estudio muestran que la minería chilena mantiene una capacidad significativa para atraer talento joven, sustentada principalmente en atributos altamente valorados por la población estudiantil universitaria, tales como las oportunidades económicas, la estabilidad laboral y las posibilidades de desarrollo profesional. Más de la mitad de los encuestados declara que estaría dispuesto a trabajar en la industria, lo que evidencia la existencia de una base importante de interés sobre la cual el sector puede construir sus estrategias de atracción de talento.

Sin embargo, esta valoración positiva convive con brechas relevantes de conocimiento y percepción. El bajo nivel de familiaridad que los y las estudiantes declaran tener respecto de la industria constituye el principal factor que limita una mayor afinidad hacia la minería. Los resultados muestran que el conocimiento y la imagen de la actividad son las dimensiones más débiles del Índice de Afinidad, lo que sugiere que una proporción importante de la juventud evalúa la minería desde una posición de distancia o información insuficiente. En consecuencia, la capacidad de la industria para comunicar su contribución económica, tecnológica, social y ambiental aparece como un desafío prioritario para fortalecer su atractivo entre las nuevas generaciones.

El análisis también evidencia que la afinidad hacia la minería no es homogénea. La cercanía territorial con la actividad productiva, el área de formación y el nivel socioeconómico influyen en la disposición de los estudiantes a considerar una trayectoria laboral en el sector. Las mayores afinidades se observan en estudiantes del norte del país y en disciplinas tradicionalmente vinculadas a la actividad minera, mientras que las menores se registran en áreas donde existe una menor visibilidad de las oportunidades profesionales que ofrece la industria.

No obstante, la brecha más significativa identificada corresponde al género. Las mujeres presentan menores niveles de conocimiento, una valoración menos favorable de la industria y una menor afinidad general respecto de los hombres. Esta diferencia no parece explicarse por una falta de interés intrínseca hacia la minería, ya que más de la mitad de las estudiantes declara que trabajaría en el sector. Más bien, los resultados sugieren la presencia de barreras asociadas a percepciones de discriminación, falta de inclusión, preocupaciones respecto de la sostenibilidad de la actividad y una menor identificación entre los atributos valorados por las mujeres y la imagen que actualmente proyecta la industria.

En este contexto, la atracción de talento joven hacia la minería no depende únicamente de ofrecer empleos competitivos, sino también de la capacidad del sector para acercarse a nuevas generaciones que valoran crecientemente aspectos como el propósito social, la sostenibilidad, la diversidad, la flexibilidad laboral y el bienestar integral. La disponibilidad futura de capital humano para la minería chilena estará estrechamente vinculada a la

capacidad de la industria para responder a estas expectativas y ampliar el alcance de su propuesta de valor más allá de los atributos económicos que históricamente han caracterizado al sector.

7.1 Recomendaciones

A partir de los resultados obtenidos, se proponen las siguientes líneas de acción para fortalecer la atracción de talento joven hacia la minería chilena:

1. Incrementar el conocimiento temprano sobre la industria

Fortalecer los vínculos entre empresas mineras, instituciones educativas y estudiantes mediante programas de difusión, visitas técnicas, prácticas tempranas, actividades de orientación vocacional y espacios de interacción directa con profesionales del sector. Reducir las brechas de información constituye la principal oportunidad identificada por el estudio.

2. Visibilizar la diversidad de trayectorias profesionales disponibles

Ampliar la comunicación sobre los distintos perfiles ocupacionales que requiere la minería moderna, incorporando ejemplos provenientes de áreas como ciencias sociales, salud, medio ambiente, tecnología, administración, comunicaciones y sostenibilidad. Esto permitiría acercar la industria a estudiantes que actualmente no identifican una relación directa entre su formación y el sector.

3. Desarrollar estrategias diferenciadas según territorio y perfil estudiantil

Los resultados muestran que las percepciones varían significativamente entre regiones y áreas de estudio. Por ello, las iniciativas de atracción deberían adaptarse a las características y preocupaciones específicas de cada grupo, evitando enfoques homogéneos para todos los estudiantes.

4. Fortalecer la propuesta de valor asociada a sostenibilidad, innovación y propósito

Si bien los atributos económicos continúan siendo relevantes, las nuevas generaciones otorgan creciente importancia al impacto social, la innovación tecnológica y la sostenibilidad ambiental. La industria debe comunicar de manera más efectiva los avances y oportunidades existentes en estas materias.

5. Implementar estrategias específicas para aumentar la atracción de mujeres

Las acciones orientadas a reducir las brechas de género deberían abordar simultáneamente aspectos culturales, comunicacionales y organizacionales. Entre ellas destacan la visibilización de referentes femeninos, el fortalecimiento de programas de

mentoría, la promoción de ambientes laborales inclusivos y la difusión de políticas que favorezcan la conciliación entre vida laboral y personal.

6. Reforzar la percepción de inclusión y equidad dentro de la industria

Considerando que la percepción de discriminación constituye una de las principales barreras identificadas por las mujeres, resulta fundamental comunicar de manera transparente los avances del sector en materia de diversidad, inclusión y equidad de oportunidades, acompañando dichos mensajes con resultados verificables.

7. Incorporar atributos valorados por las nuevas generaciones en las estrategias de reclutamiento

La flexibilidad laboral, el bienestar, la salud mental, el aprendizaje continuo y las oportunidades de desarrollo profesional emergen como elementos relevantes para los estudiantes. Integrar estos atributos en las propuestas de empleo y en la comunicación institucional puede contribuir a fortalecer el atractivo de la minería como alternativa de carrera.

En síntesis, la minería chilena cuenta con una base sólida de atractivo para las nuevas generaciones, pero enfrenta el desafío de transformar ese interés potencial en una mayor afinidad efectiva. Para ello, será necesario avanzar simultáneamente en el fortalecimiento del conocimiento sobre la industria, la diversificación de los perfiles que visualizan oportunidades en el sector y la reducción de las barreras que aún limitan la participación de las mujeres. La capacidad de responder a estos desafíos será un factor determinante para asegurar la disponibilidad de talento y la sostenibilidad de la industria en las próximas décadas.

8 Referencias bibliográficas

- Asociación de Investigadores de Mercado y Opinión Pública. (2022). *Resultados Brújula Minera Latam 2022*. <https://aimchile.cl/estudios/resultados-brujula-minera-latam-2022/>
- Backhaus, K., & Tikoo, S. (2004). Conceptualizing and researching employer branding. *Career Development International*, 9(5), 501–517.
- Berthon, P., Ewing, M., & Hah, L. L. (2005). Captivating company: dimensions of attractiveness in employer branding. *International Journal of Advertising*, 24(2), 151–172.
- Cable, D., & Turban, D. (2001). Establishing the dimensions, sources and value of job seekers' employer knowledge during recruitment. In G. Ferris (Ed.), *Research in Personnel and Human Resources Management* (Vol. 20).
- CCM - Eleva. (2025). *10º Edición del Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2025-2034*.
- Consejo Minero. (2024). *Estudio Global del ICMM: La alta valoración de los chilenos sobre la minería es una excepción a nivel global*. <https://consejominero.cl/prensa/estudio-global-del-icmm-la-alta-valoracion-de-los-chilenos-sobre-la-mineria-es-una-excepcion-a-nivel-global/>
- International Labour Organization. (2021). *Women in mining: Towards gender equality*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40sector/documents/publication/wcms_821061.pdf
- Ministerio de Minería. (2021). *Política Nacional Minera 2050*. https://eae.mma.gob.cl/storage/documents/02_IA_Pol%C3%ADtica_Nacional_Minera_2050.pdf.pdf
- World Bank Group. (2024). *World Bank Urges Action for Gender Equality in Artisanal and Small-Scale Mining*. <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2024/02/05/world-bank-urges-action-for-gender-equality-in-artisanal-and-small-scale-mining?>