

Minería reactiva proyectos pero escasea talento especializado: informe identifica los perfiles más demandados

Chile registra una tasa de desempleo de 9,4%, la más alta en casi cinco años según el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), justo en un momento en que la minería muestra señales claras de reactivación. Según el Estudio de Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2025-2034, distintos proyectos de ampliación se suman a una cartera de inversión sectorial que supera los US\$51.000 millones para la próxima década.

Expertos en reclutamiento aseguran que el problema no es la falta de interés por trabajar en el sector, que sigue siendo percibido como uno de los más atractivos del país, sino la escasez de profesionales y técnicos que cuenten con la experiencia, las certificaciones y las acreditaciones que hoy exige la industria para operar en faenas de alto riesgo.

Anuncio Patrocinado

“Hoy el desafío ya no es solo atraer postulantes, sino encontrar talento altamente especializado. Vemos una demanda sostenida por operadores y técnicos con certificaciones vigentes, experiencia comprobable en equipos específicos y capacidad de adaptarse rápido a los estándares de cada faena. Son perfiles que toman años en formarse, y hoy varias operaciones compiten por ellos al mismo tiempo”, explica Juliette Le-Cerf Gatica, Key Account Manager de Minería de Adecco Chile.

Le-Cerf explica que la reactivación simultánea de distintos proyectos ha intensificado la competencia entre compañías por este tipo de trabajadores, en un mercado donde la oferta de mano de obra certificada crece a un ritmo más lento que la demanda.

“Estamos viendo cómo distintos proyectos retoman sus procesos de contratación al mismo tiempo, lo que dispara la demanda de perfiles especialistas que son críticos para la continuidad de cada faena. Eso tensiona todavía más un mercado donde la disponibilidad de talento certificado ya era escasa antes de esta ola de reactivación”, agrega.

Más exigencias, menos candidatos disponibles

Uno de los cambios más marcados del último tiempo es el nivel de exigencia de los procesos de selección, donde ya no basta con acreditar experiencia laboral. Hoy las compañías validan certificaciones específicas según el cargo, aplican entrevistas técnicas y evaluaciones psicométricas, verifican referencias laborales y revisan en detalle la documentación que habilita el ingreso a faena.

“Las empresas han elevado sus estándares porque una mala contratación puede tener consecuencias serias para la operación y, sobre todo, porque detrás de cada decisión de

Minería reactiva proyectos pero escasea talento especializado: informe identifica los perfiles más demandados

selección hay personas cuya integridad depende de que ese proceso se haga bien. En minería, la seguridad no es un formalismo ni una casilla que marcar, es la razón de fondo que obliga a ser mucho más rigurosos en cada etapa del proceso de selección”, señala Le-Cerf.

A ello se suma un proceso de acreditación que puede exigir más de veinte documentos distintos, donde un solo certificado vencido o mal cargado puede retrasar varios días el ingreso de un trabajador a la faena.

Pero la importancia de encontrar al candidato correcto va mucho más allá de llenar un cupo en la dotación. En minería, la ausencia de personal técnico especializado puede significar equipos de alto valor detenidos, retrasos operacionales y pérdidas económicas concretas, lo que explica por qué la rapidez y la precisión en la contratación son hoy un factor tan crítico como la seguridad misma.

“Detrás de cada colaborador hay una responsabilidad enorme. Una maquinaria mal operada, o un equipo detenido por falta de personal especializado, puede afectar directamente la continuidad de toda la operación. Por eso las empresas prefieren invertir más tiempo en seleccionar bien antes que asumir el riesgo de una contratación apresurada”, explica Le-Cerf.

El verdadero desafío: no perder talento durante el proceso

Paradójicamente, mientras los procesos de selección se vuelven más exigentes, también se vuelven más extensos. En muchos casos, el ingreso de un trabajador puede tardar entre tres y cinco semanas, un plazo que coincide con lo que reportan distintos estudios del sector y que responde a la cantidad de validaciones que hoy exige acreditar a una persona para operar en faena. En ocasiones, ese plazo se extiende aún más.

Este escenario plantea además el desafío de mantener el interés del candidato durante el proceso, sin perderlo en el camino. *“No basta con publicar una oferta y esperar a que lleguen los postulantes correctos. El acompañamiento permanente se ha vuelto un factor decisivo para que el candidato no abandone el proceso ni acepte otra oferta antes de ingresar. En un mercado tan competitivo por talento técnico, la experiencia del candidato pesa tanto como la oferta misma”, sostiene Le-Cerf.*

Frente a este escenario, Adecco Chile destaca que las organizaciones ya no solo necesitan reclutar personas, sino planificar estratégicamente sus procesos de contratación con una mirada de mediano plazo. Es una señal de que el desafío del talento no es coyuntural, sino

Minería reactiva proyectos pero escasea talento especializado: informe identifica los perfiles más demandados

estructural, y que exige a las empresas anticiparse con años de holgura en lugar de reaccionar cuando la vacante ya está abierta.

Esto implica anticipar necesidades de dotación, conocer las condiciones que ofrece el mercado, identificar los factores que hacen más atractiva una oferta laboral y comprender en qué etapa del proceso se generan los principales puntos de fricción.

“Cada proyecto minero tiene particularidades distintas, y entenderlas a tiempo es lo que permite responder con la velocidad que hoy exige el mercado. El valor de nuestro trabajo ya no está solo en encontrar candidatos, sino en comprender todo el proceso de incorporación, anticipar los riesgos y acompañar tanto a las empresas como a los propios trabajadores para que esa contratación se concrete y, sobre todo, se sostenga en el tiempo”, concluye.

Los perfiles más demandados en minería 2026

Cargo	Renta promedio	Dificultad de cobertura
Operador de Camión CAEX	\$2.100.000	Alta
Operador de Perforadora	\$1.900.000	Media
Operador de Bulldozer	\$1.900.000	Alta
Operador Pala	\$2.400.000	Alta
Técnico eléctrico	\$1.860.000	Media
Mecánico de mantenimiento	\$1.860.000	Alta
Soldador	\$1.630.000	Media
Prevencionista de riesgos	\$3.500.000	Media

y tú, ¿qué opinas?