LITORALPRESS

Fecha: 22-06-2025
Medio: El Mercurio de Antofagasta
Supl. : El Mercurio de Antofagasta
Tipo: Noticia general
Título: "Las empresas más inclusivas y diversas son un 21% más rentables"

Pág. : 5
Cm2: 440,7

Tiraje: 5.800
Lectoría: 17.400
Favorabilidad: No Definida

ENTREVISTA. OLGA ALFARO, gerente general Concentradoras de Escondida | BHP:

"Las empresas más inclusivas y diversas son un 21% más rentables"

Redacción
cronica@mercurioantofagasta.cl

Con 24 años de trayectoria en la industria minera, Olga Alfaro, gerente general de Concentradoras de Escondida | BHP, es una de las líderes del sector y un rostro visible de un fenómeno imparable: la irrupción de mujeres en esta actividad.

Alfaro estudió Ingeniería Civil Industrial en Minas en la Universidad de Antofagasta para entrar de lleno al sector.

En el último tiempo, ha estado compartiendo su experiencia con las futuras generaciones de la región, realizando charlas a estudiantes de liceos técnicos-profesionales que participan en el programa Código Futuro, y también a los alumnos de las Facultades de Ingeniería y Ciencias de la universidades de Antofagasta y Católica del Norte, entre otros.

¿Qué impacto tiene la equidad de género en la cultura organizacional y en los resultados de una operación minera?

- Hay estudios que indican que las empresas más inclusivas y diversas son un 21% más rentables y un 45% más productivas. Por lo tanto, no se trata solo de un tema ético o de "buena onda". En Escondida el trabajo de las mujeres es una palanca de valor para los resultados de la compañía en todas sus dimensiones.

Los últimos resultados de Escondida hablan de un alza en la producción y de récords históricos en distintas áreas, incluyendo el tratamiento diario de las plantas concentradoras, área que yo dirijo. Estos resultados se dan junto con los mejores indicadores de participación femenina y liderazgo. ¿Coincidencia? Creo que no. Estos resultados demuestran que las mujeres contribuyen de gran manera al éxito de las empresas.

¿Qué barreras estructurales o culturales podrían dificultar que más empresas logren la paridad de género en minería?

- Una barrera relevante es la capacidad de atraer talento femenino. Uno de los desafíos importantes para la industria es generar interés por la minería en las próximas generaciones. Esto requiere invertir recursos y tiempo en motivar a las estudiantes para que a futuro escojan una carrera minera. En Escondida, por ejemplo, tenemos el plan "Mujer, STEM y Minería", con distintas iniciativas para atraer a esas futuras mujeres desde la etapa escolar hasta la universitaria, incluso con una comunidad muy potente como es Mineras, para ofrecerles redes de apoyo cuando ya son parte de la empresa.

Por el lado de las empresas, se deben generar las condiciones culturales y organizacionales para que encuentren un lugar donde puedan desarrollarse plenamente. Creo que, si bien hay avances, aún hay trabajo que hacer para dejar atrás los sesgos de género. Y eso se combate con políticas internas, pero también con liderazgo a todos los niveles.

CEDIDA

LA EJECUTIVA REALIZA RECURRENTES CHARLAS MOTIVANDO A OTRAS MUJERES Y JÓVENES.

> "Una barrera relevante es la capacidad de atraer talento femenino. Uno de los desafíos importantes para la industria es generar interés por la minería en las próximas generaciones".

¿Es replicable este modelo en otras faenas mineras del país? ¿Qué condiciones serían necesarias?

- Creo que es vital un compromiso de la alta dirección de las empresas. Y sobre todo tener conciencia de que no basta solo con reclutar, sino, como dije anteriormente, generar condiciones para que las mujeres se desarrollen plenamente. Además, se requiere de un trabajo colaborativo a nivel de industrias y sector público para levantar la demanda laboral y generar programas con enfoque de género dirigido a las mujeres. Por ejemplo, en Escondida a través del programa "Mineras" formamos a más de 700 operadoras en nuestro centro de entrenamiento regional y hoy son parte de nuestra dotación.

LIDERAZGO

Escondida | BHP alcanzó el 44,2% de participación femenina, lo que equivale a más de 1.700 trabajadoras directas, lo que la convierte en la faena con mayor dotación de mujeres en toda la industria.

"Hemos apuntado a mujeres sin experiencia o con una formación distinta a la minería y también en las etapas escolar y universitaria, para inspirar a las generaciones futuras. Pero no se trata de reclutar, también de ofrecer buenas condiciones en la faena. Por eso el aspecto cultural es importante con campañas de concientización, de erradicación de todo tipo discriminación y acoso y con acciones muy específicas, como el cierre de brechas salariales y ajuste de ropa de trabajo e infraestructura Los desafíos son múltiples, pero creo que lo más importante es trabajar en los sesgos culturales", explicó la ejecutiva.

¿Cómo se asegura la empresa de retener y desarrollar el talento femenino?

- En Escondida partimos de la base de que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades para desarrollar una carrera exitosa en minería. La parte técnica es muy relevante y para eso hay programas permanentes para fortalecer competencias, sobre todo pensando en las nuevas tecnologías.

Pero tan importante como lo anterior, en el caso de la dotación femenina estamos potenciando las habilidades de liderazgo, que es un aspecto clave en trabajos como éste que implica conducir áreas con cientos o miles de personas y transmitir un mensaje claro de seguridad y de objetivos operacionales.

¿Cómo nos aseguramos? Ofreciendo oportunidades tangibles de promoción y desarrollo. Las colegas que integran en Escondida son un claro ejemplo que la que quiere, puede, solo hay que tomar las oportunidades que la empresa brinda.