

EL ROL DE LAS EMPRESAS PARA SUMAR PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL SECTOR MINERO

Generar un cambio cultural en la minería implica fortalecer la cadena de talento, derribar sesgos y generar condiciones reales para que más mujeres no solo ingresen, sino que se queden y desarrollen en la industria.

POR ANDREA CAMPILLAY

El reconocimiento al liderazgo de la gerenta general de la División Gabriela Mistral (Codelco), Claudia Cabrera, y de la gerenta general de Minera Zaldívar (Antofagasta Minerals), María de la Luz Osses, en los Premios Mujer & Minería 2026, no solo representa un logro para las ejecutivas, sino que también da cuenta de los avances en la incorporación de las mujeres en la industria.

“Lo recibo con mucha humildad, pero también como una responsabilidad”, dice Cabrera. Detalla que a lo largo de su trayectoria ha tenido experiencias desafiantes y valiosas, pero sin duda uno de los hitos más significativos ha sido

asumir como la primera gerenta general de una división de Codelco. “Este tipo de roles y reconocimientos nos recuerdan que aún hay camino por recorrer”, añade la ejecutiva, y si bien valora los avances, asegura que aún persiste el desafío de seguir promoviendo mayor diversidad e inclusión. En ese contexto, subraya que quienes hoy ocupan posiciones de liderazgo tienen la responsabilidad de “abrir puertas, inspirar y motivar a más mujeres -especialmente a las nuevas generaciones- a atreverse, a estudiar carreras STEM y a ser parte de esta industria”.

Bajo la mirada de Osses, “hoy el liderazgo femenino dejó de ser una señal cultural y pasó a ser

una ventaja competitiva”. Destaca que, en lo personal, ser la primera mujer en liderar una operación de Antofagasta Minerals confirma que la minería chilena está ampliando su base de talento justo cuando más lo necesita para crecer.

Las ejecutivas coinciden en que para fomentar el ingreso, permanencia y desarrollo de mujeres en el rubro es necesario contar con acciones concretas. En el caso de Minera Zaldívar, “lo más importan-

te ha sido fortalecer toda la cadena de talento”, sostiene Osses, lo que se traduce en reclutamiento con perspectiva de diversidad, formación específica, mentorías, infraestructura habilitante, entre otras medidas. Por su parte, Codelco tiene el desafío de alcanzar un 35% de participación femenina al año 2030, para lo cual cuentan con una estrategia que están impulsando de manera articulada desde todas las divisiones, señala

Cabrera. A sus ojos, “la transformación cultural no parte por los discursos, sino por las decisiones”.

Las ejecutivas también coinciden en que la evidencia muestra que equipos más diversos toman mejores decisiones, innovan más y logran mejores resultados. En esa línea, Cabrera sostiene que avanzar en inclusión implica cuestionar prácticas y derribar sesgos. Osses, en tanto, afirma que para aumentar la participación es clave fortalecer la atracción temprana de talento y consolidar culturas organizacionales donde prime el mérito y las oportunidades de crecimiento estén ligadas al desempeño.



CODELCO