

OPINIÓN

Diversidad generacional en la minería

Mariangel Molina, Strategic
People Business Partner Chile & Perú

En un contexto de transformación acelerada, la industria minera enfrenta desafíos cada vez más complejos: mayor eficiencia operativa, transición energética, exigencias socioambientales más altas, una relación más cercana y transparente con las comunidades y una evolución digital sin precedentes. Afrontarlos con éxito no depende únicamente de la tecnología o la inversión, sino, cada vez más, de las personas y de la diversidad del talento que conforma las organizaciones. Hoy, por primera vez, conviven activamente hasta cuatro generaciones en los equipos de trabajo: baby boomers, generación X, millennials (Y) y generación Z. Esta diversidad generacional no es una tendencia pasajera, sino una oportunidad estratégica para el sector minero, tradicionalmente percibido como conservador, pero que requiere innovar, adaptarse y evolucionar con rapidez. Cada generación aporta experiencias y miradas complementarias. Mientras los perfiles con mayor trayectoria contribuyen con conocimiento técnico, criterio y visión de largo plazo, los más jóvenes incorporan nuevas formas de trabajo, dominio digital nativo y una mayor movilización transformadora frente a temas como sostenibilidad, inclusión y propósito. Cuando estas perspectivas se integran de manera consciente, se forja una cultura pujante, creativa y resiliente. Para lograrlo, debemos estar conscientes de que la convivencia entre distintas generaciones también plantea retos relevantes. Las diferentes maneras de liderar, comunicarse, aprender o incorporar nuevas tecnologías pueden generar fricciones si no se abordan desde una gestión consciente y abierta a la diversidad de enfoques. En minería, donde la seguridad, la estandarización de procesos y la continuidad operativa son críticas, estas brechas pueden profundizarse si no existe una cultura organizacional basada en el respeto, la escucha activa y la colaboración. Aquí es donde la diversidad deja de ser un concepto abstracto y se convierte en una práctica concreta. Promover la diversidad generacional implica reconocer que no hay una única forma correcta de aportar valor y que todas las voces deben tener las mismas oportunidades de desarrollo, aprendizaje y crecimiento. No se trata de privilegiar a una generación sobre otra, sino de crear entornos donde el talento y las mismas múltiples generaciones se potencien mutuamente desde la complementariedad y la empatía. Para el sector minero, promover una diversidad real de miradas implica revisar prácticas históricas de liderazgo y gestión del talento. Programas que fomenten el intercambio de conocimiento entre generaciones, equipos con perfiles diversos y procesos de desarrollo centrados en habilidades, y no en la edad, resultan clave para fortalecer organizaciones más adaptables y sostenibles.