LITORALPRESS

Fecha: 10-03-2026
Medio: Revista Nueva Minería & Energía
Supl. : Revista Nueva Minería & Energía
Tipo: Noticia general
Título: **La inclusión femenina redefine el futuro**

Pág. : 8
Cm2: 460,0
VPE: $ 939.736

Tiraje: Sin Datos
Lectoría: Sin Datos
Favorabilidad: No Definida

Ilustración: Fabián Rivas

www.litoralpress.cl

LITORALPRESS

Fecha: 10-03-2026
Medio: Revista Nueva Minería & Energía
Supl. : Revista Nueva Minería & Energía
Tipo: Noticia general
Título: La inclusión femenina redefine el futuro

Pág. : 9
Cm2: 335,0
VPE: $ 684.409

Tiraje: Sin Datos
Lectoría: Sin Datos
Favorabilidad: No Definida

Avances visibles, liderazgo aún en desarrollo

La inclusión femenina redefine el futuro

Referentes del sector coinciden en que integrar plenamente el talento femenino ya no es solo equidad, sino un factor estratégico para la competitividad, la innovación y el futuro de ambas industrias. Por Horacio Acuña

La inclusión femenina avanza en la minería y la energía, pero el salto hacia el liderazgo aún es incompleto. En ambas industrias, la participación de mujeres ya supera el 20% considerando todos los niveles organizacionales. Sin embargo, el crecimiento cuantitativo convive con barreras estructurales que restringen el acceso a espacios de decisión y a trayectorias ejecutivas sostenidas.

La transición energética intensifica esa tensión. La creciente demanda de cobre y litio como insumos críticos para la descarbonización global eleva la presión por fortalecer capacidades productivas, tecnológicas y humanas. En este escenario, ampliar la base de talento dejó de ser un imperativo de equidad para convertirse en una condición de competitividad sistémica.

En el marco del Día Internacional de la Mujer, cuatro ejecutivas del sector minero y energético analizan avances, brechas persistentes y rutas de transformación. Sus diagnósticos convergen en un punto clave: el futuro de la industria dependerá de su capacidad para integrar plenamente el talento femenino.

TALENTO ESTRATÉGICO

Para Laura Alvarado, presidenta de Women in Mining Chile (WIM), el rol de la minería trasciende su peso histórico en la economía nacional. "Chile enfrenta una oportunidad geopolítica y productiva inédita ante la creciente demanda de minerales estratégicos como el cobre y el litio, fundamentales para la electrificación y la descarbonización", sostiene.

Desde su perspectiva, este escenario exige evolucionar hacia modelos productivos más digitales, eficientes e inclusivos. "La incorporación del talento femenino a toda la cadena de valor deja de ser solo un tema de equidad y se transforma en un factor de competitividad", afirma.

Viviana Fernández, profesora titular de la Escuela de Negocios de la Universidad Adolfo Ibáñez (UAI) y una de las economistas chilenas más citadas a nivel internacional, observa el fenómeno desde una dimensión estructural. A su juicio, la minería chilena se ha consolidado como habilitadora de la transición energética global, pero su sostenibilidad dependerá de resolver brechas de capital humano y gobernanza.

AVANCES MEDIBLES, LIDERAZGO PENDIENTE

Los avances existen y son cuantificables. Nathalie Rimmelin, presidenta de la Red Ingenieras de Minas de Chile (RIM), destaca que la participación femenina en la gran minería alcanzó un 23,1% en 2025, triplicando el 8,9% registrado en 2018. Sin embargo, subraya que el principal desafío es la progresión de carrera. "La brecha crítica sigue siendo el acceso del talento femenino a cargos de liderazgo, toma de decisiones estratégicas y roles operativos de alto impacto, particularmente en la alta dirección y en áreas productivas", señala.

La evidencia coincide entre las entrevistadas: la inclusión en niveles iniciales no garantiza acceso a la alta dirección.

LITORALPRESS

Fecha: 10-03-2026
Medio: Revista Nueva Minería & Energía
Supl. : Revista Nueva Minería & Energía
Tipo: Noticia general
Título: La inclusión femenina redefine el futuro

Pág. : 10
Cm2: 392,2
VPE: $ 801.274

Tiraje: Sin Datos
Lectoría: Sin Datos
Favorabilidad: No Definida

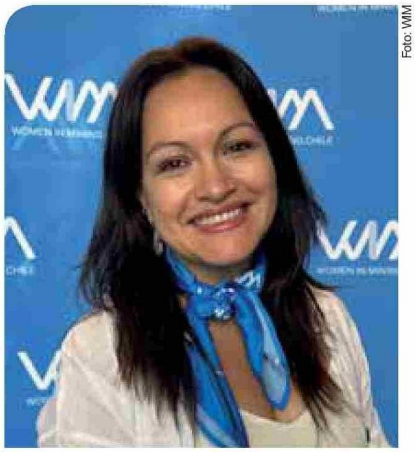

Foto: WMI

Laura Alvarado,
presidenta de Women in Mining Chile.

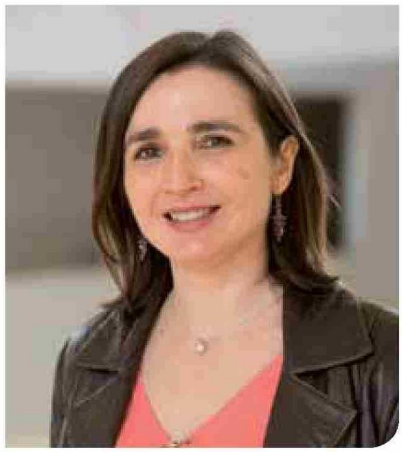

Foto: UAI

Viviana Fernández,
profesora titular de la Escuela de Negocios UAI.

"Chile enfrenta una oportunidad geopolítica inédita ante la creciente demanda de minerales estratégicos como el cobre y el litio, fundamentales para la electrificación y la descarbonización", afirma Laura Alvarado, presidenta de Women in Mining Chile.

Las etapas intermedias de carrera –entre cinco y ocho años de experiencia– emergen como un punto de inflexión donde inciden factores culturales, organizacionales y de conciliación.

Bernardita Espinoza, vicepresidenta del Consejo Directivo del Coordinador Eléctrico Nacional (CEN), confirma el diagnóstico desde la experiencia transversal entre minería y energía: "Ha habido avances en la integración de mujeres a posiciones de liderazgo, aunque aún muchas enfrentan brechas salariales y baja presencia en cargos de alta responsabilidad". En términos de participación, el progreso también es visible en el sector energético: hoy las mujeres representan el 21,3% de su fuerza laboral, según la Asociación de Mujeres en Energía. El avance es sostenido, pero la distancia respecto de los espacios de decisión estratégica sigue siendo el principal desafío compartido por ambas industrias.

CULTURA ORGANIZACIONAL Y MODELOS DE LIDERAZGO

Más allá de la participación numérica, las ejecutivas coinciden en la persistencia de patrones culturales. Fernández identifica una asociación histórica entre liderazgo y modelos masculinos tradicionales, mientras Alvarado advierte sesgos en los procesos de promoción y redes de patrocinio limitadas.

La estructura del trabajo también influye. Sistemas de turnos, aislamiento geográfico y culturas organizacionales rígidas dificultan la conciliación y la continuidad laboral. "La equidad sostenible se alcanza cuando dejamos de hablar solo de indicadores y comenzamos a hablar de competitividad y gestión estratégica del talento", plantea Alvarado.

Espinoza enfatiza la dimensión cultural del cambio: "Es clave visibilizar referentes y crear condiciones para carreras de largo plazo. La equidad se construye con oportunidades reales, redes de apoyo y respeto en el día a día".

TRANSFORMACIÓN TECNOLÓGICA: OPORTUNIDAD DE INCLUSIÓN

Por otro lado, la digitalización, automatización e inteligencia artificial están redefiniendo el perfil laboral del sector. Para Rimmelin, esta transformación abre oportunidades inéditas: "El manejo de datos y la inteligencia artificial requieren perfiles con altas competencias técnicas, donde el talento femenino está subrepresentado pero preparado para crecer".

El desafío, sin embargo, comienza antes del ingreso al mercado laboral. Las cuatro entrevistadas coinciden en la urgencia de fortalecer la participación femenina en carreras STEM. Hoy, la matrícula de mujeres en áreas técnicas vinculadas a minería ronda el 15%.

LITORALPRESS

Fecha: 10-03-2026
Medio: Revista Nueva Minería & Energía
Supl. : Revista Nueva Minería & Energía
Tipo: Noticia general
Título: La inclusión femenina redefine el futuro

Pág. : 11
Cm2: 369,5
VPE: $ 754.825

Tiraje: Sin Datos
Lectoría: Sin Datos
Favorabilidad: No Definida

Espinoza plantea que la solución debe partir en la educación temprana e involucrar a hombres y mujeres en el cambio cultural. Fernández agrega que la articulación entre academia, industria y Estado es clave para alinear formación y demanda tecnológica.

PROPUESTAS PARA CERRAR BRECHAS

Las propuestas para acelerar la equidad convergen en tres dimensiones: transformación cultural, rediseño organizacional y articulación sistémica entre industria, academia y Estado. Para Laura Alvarado, el cambio comienza por modificar los criterios que estructuran la carrera minera: "Primero, evolucionar desde una cultura basada en presencialidad hacia una centrada en desempeño e impacto". A ello suma la necesidad de "promover corresponsabilidad real" y de "institucionalizar la equidad como parte del gobierno corporativo y de la estrategia de negocio".

La transformación cultural también implica revisar los modelos de liderazgo vigentes. Viviana Fernández advierte que persisten "sesgos de idoneidad para el manejo de activos de riesgo" y estructuras laborales que dificultan trayectorias sostenidas. Superar estas barreras exige políticas de flexibilidad y cambios profundos en las prácticas organizacionales, particularmente en contextos operativos donde la conciliación y la continuidad profesional siguen siendo factores críticos.

Desde la perspectiva del desarrollo del talento, Nathalie Rimmelin enfatiza la necesidad de fortalecer las redes profesionales y los mecanismos de acompañamiento de carrera. "El mentoring, en particular, es una herramienta clave para fortalecer distintos tipos de liderazgos y acompañar trayectorias en contextos altamente exigentes", sostiene. En la misma línea, subraya que el avance requiere un esfuerzo coordinado del ecosistema formativo y productivo para sostener la participación femenina en áreas técnicas y de decisión.

Foto: RIM

Nathalie Rimmelin, presidenta de la Red Ingenieras de Minas de Chile.

Foto: CEN

Bernardita Espinoza, vicepresidenta del Consejo Directivo del Coordinador Eléctrico Nacional.

La articulación entre actores aparece como un eje transversal. Rimmelin plantea que "para que el talento femenino se traduzca en impacto real, se requiere un ecosistema articulado, donde Estado, industria, academia y redes profesionales trabajen de manera coordinada y con objetivos de largo plazo". Fernández coincide al proponer un modelo de colaboración que alinee investigación, formación y necesidades productivas, fortaleciendo así la competitividad del sector.

En el ámbito energético, Bernardita Espinoza refuerza la dimensión estructural del cambio. Desde su perspectiva, la equidad se construye mediante condiciones laborales compatibles con la vida personal y una cultura organizacional que reconozca el valor estratégico de la diversidad en la toma de decisiones.

INCLUSIÓN COMO VENTAJA COMPETITIVA

La proyección del sector minero y energético sitúa la gestión del talento como un factor decisivo para su desarrollo sostenible. Más allá de los avances en participación, el desafío es asegurar disponibilidad y continuidad de capital humano altamente calificado en un entorno de creciente

Según Viviana Fernández, profesora titular de la Escuela de Negocios UAI, "el liderazgo aún se asocia a modelos masculinos tradicionales y persisten sesgos de idoneidad para el manejo de activos de riesgo".

LITORALPRESS

Fecha: 10-03-2026
Medio: Revista Nueva Minería & Energía
Supl. : Revista Nueva Minería & Energía
Tipo: Noticia general
Título: La inclusión femenina redefine el futuro

Pág. : 12
Cm2: 391,4
VPE: $ 799.714

Tiraje: Sin Datos
Lectoría: Sin Datos
Favorabilidad: No Definida

Foto: Codelco

De operación a liderazgo, las mujeres están presentes en toda la cadena minera.

complejidad técnica y productiva. En ese contexto, Laura Alvarado advierte que el liderazgo diverso fortalece la capacidad organizacional: "Equipos diversos mejoran la evaluación de riesgos, incrementan la capacidad de innovación y fortalecen la gobernanza corporativa".

Para Bernardita Espinoza, vicepdta. del Consejo Directivo del Coordinador Eléctrico Nacional, "ha habido avances en la integración de mujeres a posiciones de liderazgo, aunque aún persisten brechas salariales y baja presencia en cargos de alta responsabilidad".

Las transformaciones tecnológicas y operacionales están ampliando el tipo de competencias requeridas por la industria y elevando la necesidad de trayectorias profesionales más flexibles y especializadas. Esta evolución redefine la relación entre desarrollo productivo y desarrollo del talento. Como plantea Viviana Fernández, el desafío estratégico es que la minería logre "transformar su conocimiento minero en un activo exportable", lo que exige capital humano diverso, altamente calificado y articulado con el ecosistema de innovación.

Desde una mirada sistémica, la proyección del sector depende de su capacidad para sostener equipos diversos, fortalecer liderazgos y asegurar entornos laborales que permitan trayectorias ejecutivas de largo plazo. Bernardita Espinoza lo sintetiza en términos estructurales: "la articulación entre lo público, privado y técnico es imprescindible". En esa ecuación, la inclusión femenina no aparece como un objetivo paralelo, sino como un habilitador directo de la competitividad futura de la industria.

MUJERES PIONERAS

El avance actual de la inclusión femenina en la minería chilena se inscribe en una trayectoria histórica marcada por hitos individuales que abrieron espacios en contextos profundamente restrictivos. En 1955, Laurentina Riquelme se convirtió en la primera mujer en ingresar a la Escuela de Minas de Copiapó, institución fundada en 1857 y tradicionalmente reservada a hombres. Hoy, a sus 90 años, su historia continúa siendo reconocida como uno de los puntos de partida de la transformación cultural del sector.

Riquelme se especializó en trabajos de laboratorio y análisis químico de minerales, destacando académicamente en un ámbito técnico clave para la evaluación de calidad en los procesos extractivos.

En el escenario contemporáneo, Claudia Monreal ha sido reconocida como mujer pionera de la minería chilena por su aporte a la inclusión femenina desde posiciones de liderazgo en la industria. En el marco de los 10 años de la Mesa Mujer y Minería, fue distinguida por el Ministerio de Minería por su contribución al avance de la participación femenina en el sector y por su rol en la promoción de entornos laborales más inclusivos.

El legado de Riquelme y el liderazgo de Monreal configuran dos momentos complementarios en la evolución de la participación femenina en la minería chilena: el de la apertura inicial de espacios formativos y el de la consolidación de la inclusión en la conducción organizacional.